



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**  
**FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E CONTABILIDADE**  
**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO**  
**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**

**MÁRCIA HELENA GOMES DE PINA**

FORTALEZA  
2023

**MÁRCIA HELENA GOMES DE PINA**

**MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel, junto ao Curso de Graduação em Administração, apresentado na Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade da Universidade Federal do Ceará.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Márcia Zabdiele Moreira

FORTALEZA  
2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Universidade Federal do Ceará  
Sistema de Bibliotecas  
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

G615m Gomes de Pina, Marcia Helena.

Mulher Negra no mercado de trabalho Brasileiro / Marcia Helena Gomes de Pina. – 2023.  
105 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará,  
Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Administração,  
Fortaleza, 2023.

Orientação: Profa. Dra. Marcia Zabdiele Moreira.

1. Mulheres negras. 2. Mercado de Trabalho . 3. Racismo. I. Título.

CDD 658

**MÁRCIA HELENA GOMES DE PINA**

**MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**

Relatório final, apresentado à  
Universidade Federal do Ceará, como  
parte das exigências para a obtenção  
do título de Bacharel.

Fortaleza, 14 de Julho de 2023

**BANCA EXAMINADORA**

---

Profª Drª Márcia Zabdiele Moreira orientadora

---

Profª Mestra Elidihara Trigueiro Guimarães

---

Profª Drª Rosalina Semedo de Andrade

**Este trabalho é dedicado aos meus pais e a todas as mulheres negras, principalmente as mulheres de minha família. Essas mulheres incríveis, que a cada dia me dão força para seguir lutando.**

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar, sou muito grata a Deus por todas as bênçãos que consegui conquistar, especialmente, neste período de faculdade. Foi uma fase de muitas escolhas, incertezas e desafios, mas que graças a sua luz e proteção, tive forças para continuar e buscar a minha realização pessoal e profissional. Obrigada, Senhor, por fazer esse sonho possível!

Aos meus Pais, Celestino e Edna, meus Irmãos Romário, Stefany, Romilson e Rodrigo meus Avós Teresa, Manuel, Eduarda, José, Minha tia Deise e minha Bisavó Belmira por todo amor incondicional. Por sempre acreditarem no meu potencial, por rezarem por mim e me apoiarem sempre que preciso.

A minha orientadora Dra Márcia Zabdiele Moreira pela orientação precisa e didática que me auxiliou, apoiou e conduziu de forma tão profissional a finalização dessa pesquisa.

A todos os familiares e amigos que de alguma forma me ajudaram nessa jornada com palavras de apoio, incentivo, atitudes, torcida e ensinamentos. Sou muito grata a cada um que me ajudou a tornar essa jornada mais leve e feliz!

E por fim às mulheres entrevistadas que contribuíram e compartilharam suas histórias de forma tão generosa.

## RESUMO

Este trabalho tem como objetivo investigar os desafios que as mulheres negras, brasileiras e estrangeiras enfrentam para atuar no mercado de trabalho. Através de uma pesquisa qualitativa, foram entrevistadas 10 mulheres negras estrangeiras e brasileiras que se encontram no mercado de trabalho brasileiro. Os resultados encontrados demonstram que as mulheres negras ainda sofrem com o racismo, desigualdade racial assédio, embora haja um crescimento na pesquisa sobre a mulher negra no mercado de trabalho. Que as mulheres negras são sub-representadas no mercado de trabalho, que há uma pirâmide de hierarquia (onde as mulheres negras estão mais presentes na base). As entrevistas também revelam os desafios enfrentados pelas mulheres, quando o assunto é ascensão e projeção de carreira e que as mulheres negras têm mais dificuldade de iniciar a trajetória profissional. O trabalho contribui revelando as barreiras enfrentadas e ações que podem ser implementadas para a diminuição das diferenças de gênero e raça.

**Palavras chaves:** Mulheres negras, Mercado de trabalho, Racismo.

## **ABSTRACT**

This study aims to investigate the challenges that black, brazilian and foreign women face to work in the labor market. Through a qualitative research approach, 10 foreign and Brazilian black women currently in the Brazilian labor market were interviewed. The findings demonstrate that black women still face racism, racial inequality, and harassment, despite an increase in research on black women in the labor market. It is evident that black women are underrepresented in the labor market, with a hierarchical pyramid structure where they are more present at the base. The interviews also reveal the challenges faced by these women in terms of career advancement and projection, highlighting that black women have greater difficulty in initiating their professional journey. This work contributes by exposing the barriers encountered and proposing actions that can be implemented to reduce gender and racial disparities.

Keywords: Black women, Job market, Racism.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
1.1 O Problema.....	11
1.2 Objetivos.....	11
1.2.1 Objetivo Geral.....	11
1.2.2 Objetivos Específicos.....	12
1.3 Justificativa.....	12
<b>2. Referencial Teórico.....</b>	<b>13</b>
2.1 Gestão da diversidade e a mulher negra.....	14
2. 1.1 Gestão da Diversidade.....	14
2.1.2 Diversidade e a Mulher negra.....	14
2.2 Mulher negra no mercado de Trabalho.....	14
2.2.1 História da mulher negra.....	14
2.3 Raça, discriminação e racismo na sociedade brasileira.....	17
2.4 Mulher negra no mercado de Trabalho.....	18
2.5 Mulher estrangeira no mercado de trabalho brasileiro.....	19
<b>3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>21</b>
3.1 Instrumento de coleta de dados.....	21
<b>4. ANÁLISE DOS RESULTADOS.....</b>	<b>23</b>
<b>5. CONCLUSÃO.....</b>	<b>49</b>
<b>6. Bibliografia .....</b>	<b>51</b>
<b>7. APÊNDICES.....</b>	<b>56</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Por ser um tema de extrema relevância na atualidade, a desigualdade racial tem sido um ponto crucial para a nossa sociedade no mercado de trabalho. Ela abrange a compreensão do lugar da mulher negra, vinculado ao trabalho árduo e a divisão social (Valgas, 2020).

Escolhi esse tema, por ser a minha realidade e das demais mulheres negras inseridas no mercado de trabalho brasileiro, pois sabemos que mulheres negras enfrentam desafios históricos na sua inserção no mercado de trabalho.

A história de luta trabalhista da mulher negra começa desde o momento em que os povos nativos africanos foram trazidos para o Brasil para trabalhar como escravos. As mulheres africanas eram tratadas como homens, sem haver distinção pelo gênero. Para o proprietário ela teria que trabalhar em tempo integral e, apenas ocasionalmente ela era vista como esposa, mãe e dona de casa. (BARBOSA, FRANCISCO, FORMAGGIO, 2021).

Mesmo após a Lei Áurea (1888) que anulou a escravatura de pessoas negras no Brasil, eles não receberam apoio adequado para retomarem a sua dignidade. Apesar de possuírem suposta liberdade, não lhes foram atribuídos o direito à igualdade para que pudessem ter o controle de suas vidas e conquistarem uma condição de vida melhor (Junior, 2019).

Embora tenha se passado séculos, a escravidão ainda deixa marcas em nossa cultura, as pessoas negras não se encontram na mesma posição que as pessoas brancas e, quando se trata da mulher negra, ela é associada a funções de trabalhos domésticos, limitando as infinitas oportunidades, e isso, necessita ser debatida, para que a sociedade seja menos desigual (BARBOSA, FRANCISCO, FORMAGGIO, 2021).

De modo geral a escravidão no Brasil foi muito mais violenta em relação aos outros países que adotaram esse regime, naturalizando uma violência no cotidiano daquela sociedade e que reflete no entendimento das marcas deixadas por esse período até hoje (Junior, 2019).

As mulheres negras no Brasil padecem do sexismo na sociedade, são excluídas desde o processo de recrutamento e seleção até a inclusão no emprego, pelos condicionantes do racismo e da classe social no mercado de trabalho onde representam a minoria entre os grupos, fazendo com que sejam visto com menor valor agregado, no mercado de trabalho. Em se tratando da questão relacionada a gênero, há algumas correntes do feminismo, sendo uma conhecida como feminismo negro. Essa corrente constitui-se como base inicial para explicar a questão da mulher negra na sociedade (FERREIRA; NUNES, 2019).

Devido a diversas mudanças e competitividade, é necessário que as organizações se adaptem a novas realidades e exigências do mercado. A gestão da diversidade se torna um aspecto fundamental para a sobrevivência e a evolução das atividades empresariais. A diversidade se destaca por ser diversa em cultura, raça, religião, etc. Ela chama atenção por tratar da inserção e manutenção de pessoas diversas no mercado de trabalho, contribuindo com a otimização dos objetivos empresariais, à medida que não há discriminação de gênero, nacionalidade e idade no ambiente empresarial (NEVES, 2020).

O valor da diversidade se relaciona com as 3 noções que representam a luta pela democratização das relações políticas e sociais como a cidadania, responsabilidade social e direitos humanos. Reconhecer o valor da diversidade em um ambiente organizacional permite reconhecer os direitos humanos respeitando a democracia, possibilitando que a organização seja socialmente responsável e possivelmente mais igualitária (FERREIRA, 2021).

Em relação à diversidade racial na sociedade brasileira, se a entrada e ascensão das mulheres brancas no mercado de trabalho é desigual, para as mulheres negras multiplica-se, mesmo compondo mais de um quarto da população de trabalhadores no país. As mulheres negras, independentemente do seu conhecimento e inteligência, sofrem práticas discriminatórias no trabalho e exercem os trabalhos mais precários (TONELLI, 2018).

Segundo dados da PNAD Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua) (IBGE, 2021), a população feminina no Brasil era de 51,1% em

2021. Já pelo recorte racial, o percentual de negros e pardos na população brasileira foi de 56,1% em 2021 (IBGE, 2021).

Um estudo de 2017, conduzido pela Oxford Committee for Famine Relieve (OXFAM Brasil), aponta, mantida a tendência dos últimos vinte anos, as mulheres terão correlação salarial com os homens somente em 2047, e os negros (pretos e pardos) atingirão o nível de renda dos brancos apenas em 2089. Aderindo a uma perspectiva interseccional, percebe-se que a situação da mulher negra é ainda mais crítica em relação à lacuna salarial, mesmo quando se trata de grupos com alta escolaridade. Entre pessoas que cursaram ensino superior público, homens brancos têm um salário médio 159% maior que o das mulheres negras (Marcela, 2022).

## 1.1 O Problema

Para desenvolver o conteúdo desse trabalho, busca-se, através deste estudo, responder às seguintes questões:

- De que forma as mulheres negras, brasileiras e estrangeiras, têm ocupado o mercado de trabalho no Brasil?
- Como as mulheres negras, brasileiras e estrangeiras, têm se posicionado no mercado de trabalho?

## 1.2 Objetivos

Foram delineados o objetivo geral e os objetivos específicos da presente pesquisa, sendo eles:

### 1.2.1 Objetivo Geral

Investigar os desafios que as mulheres negras, brasileiras e estrangeiras enfrentam para atuar no mercado de trabalho no Brasil.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

- Avaliar o processo de empregabilidade de mulheres negras, brasileiras e estrangeiras, no mercado de trabalho brasileiro;
- Investigar as posições que as mulheres negras, brasileiras e estrangeiras, ocupam na estrutura organizacional no mercado de trabalho brasileiro;
- Entender quais os argumentos existentes para as mulheres negras, brasileiras e estrangeiras, estarem nessas posições do mercado de trabalho;
- Entender quais as justificativas utilizadas por empregadores para direcionar as mulheres negras, brasileiras e estrangeiras, para determinadas posições no mercado de trabalho.

### 1.3 Justificativa

Diante da nossa realidade, este estudo se justifica pela necessidade de refletir sobre a condição da mulher negra no Brasil, no que diz respeito ao mercado de trabalho. A discussão sobre o empoderamento feminino negro, trouxe alguns questionamentos, sobre os motivos de a mulher negra ter salários tão abaixo da média em relação ao dos homens e mulheres brancas, por quais razões a educação dessas mulheres ainda é tão pouco estimulada na sociedade.

Várias literaturas já comprovaram que as mulheres negras são as que mais sofrem as desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro vinculando a setores e ocupações tradicionalmente associados a elas, manifestando em desigualdades salariais (Cotrim; Teixeira; Proni, 2020).

Este trabalho contribuirá para mostrar que há necessidades de aprofundar os estudos sobre a inserção e permanência da mulher negra no mercado de trabalho, que a literatura ainda apresenta lacunas que precisam ser preenchidas.

## 2. Referencial Teórico

### 2.1 Gestão da diversidade e a mulher negra

#### 2. 1.1 Gestão da Diversidade

Os estudos relacionados à diversidade nas organizações começaram na década de 1960, questionando como as empresas se influenciavam com as diferenças individuais (NEVES, 2020), por conseguinte, Ferreira (2021) contribui dizendo que os grupos minoritários começaram a exigir a representação da sua cultura e seu espaço no mercado de trabalho.

A gestão da diversidade no Brasil foi necessária devido ao passado conturbado dos povos que foram marginalizados e privados da sua cidadania. (NEVES, 2020). Desde então, pessoas pretas e pardas enfrentam dificuldades para serem inseridas no mercado de trabalho e ocupando cargos importantes, afinal esse período da escravidão deixou várias marcas de desigualdades e trouxe várias limitações, visto que impossibilitou a participação do negro na sociedade aproveitando apenas de sua força de trabalho (JUNIOR, 2019).

Ao abordar o tema diversidade, é possível identificar a expressão “minorias”. A sociologia utiliza este termo para descrever os grupos menos favorecidos na sociedade (NEVES, 2020).

A gestão da diversidade aumenta a competitividade das companhias, permitindo aprimorar ao longo prazo atração de colaboradores, inovação, flexibilidade, atrair talentos e solucionar problemas (SILVA; RODRIGUES; FERREIRA, 2018). Renner e Gomes (2020), definem a diversidade como um mix de pessoas com identidades distintas interagindo no mesmo sistema social, acrescentam que o conceito se refere ao respeito à forma pela qual os indivíduos se percebem, com suas identidades visíveis e invisíveis.

Nesses sistemas, coexistem grupos de maioria e de minoria. Os grupos de maioria são os grupos cujos membros historicamente obtiveram vantagens em termos de recursos econômicos e

de poder em relação aos outros.  
(FERREIRA, 2021, p. 17).

### 2.1.2 Diversidade e a Mulher negra

As pessoas negras têm sido esquecidas no que tange ao mercado de trabalho, mesmo sendo a maioria no país. Num contexto geral, as diferenças salariais entre homens e mulheres, mesmo ocupando cargos iguais e com o mesmo nível de escolaridade, porém por conta do machismo e racismo, mulheres pretas enfrentam maiores dificuldades para conseguir alguma oportunidade profissionalmente (Martins, 2021).

Segundo Falcão e Díaz (2019), as mulheres negras são as que mais têm dificuldade em conseguir melhores oportunidades profissionais ou acadêmicas. Dessa forma, é necessário pensar em estratégias que contemplem as particularidades, como raça e gênero.

Há anos que as mulheres pretas buscam por aceitação e por longo tempo ocupavam serviços gerais, como se fossem especificamente reservados a elas. O movimento feminista negro contribuiu na luta e criação de políticas públicas, melhorando a situação na questão de qualificação dessas mulheres (Aráujo, 2019), isso para que elas tivessem a oportunidade de construir carreiras e tivessem voz, o que não tinham antes do século XIX (MARTINS E HORTA, 2021).

Porém, o movimento feminista não abrangeu todas as mulheres e começou a ser questionado, como é até hoje, por muitas vezes não levou em consideração as pautas das mulheres negras, não-héteros e/ou que estivessem em classes sociais mais baixas. Surgem, então, as outras vertentes e dentro delas o feminismo negro, que abrange não só questões de gênero, mas também questões raciais, culturais e de classe (MARTINS E HORTA, 2021)

É de extrema importância enxergar a desigualdade que existe na nossa sociedade para que mulheres negras ocupem cada vez mais os espaços. Elas precisam de condições iguais e estar ativamente presentes no processo de decisão (DE ANDRADE, PINTO 2020).

## 2.2 Mulher negra no mercado de Trabalho

### 2.2.1 História da mulher negra

A escravidão foi um marco na história do Brasil, que além de impulsionar economicamente moldou condutas, forjou desigualdades sociais e raciais, criou valores e crenças que refletem até hoje na sociedade brasileira, pois eles eram obrigados a ter uma trabalho do negro escravo sendo negados a cidadania, impossibilitando ao negro participar em qualquer âmbito na sociedade (Junior, 2019).

As mulheres negras, assim como os homens negros, foram obrigadas a deixar o seu berço e vir para o Brasil com o fim de realizar atividades específicas, como a mão-de-obra especializada, e desse modo, para os proprietários de escravizados, eram desprovidas de gênero e não vulneráveis (Molet, 2019).

As mulheres escravizadas, obedeciam e trabalhavam para que pudessem fazer parte da unidade familiar onde o chefe de família tinha a obrigação de protegê-las e o dever de guardar sua honra como castigar. Sendo livre ou escrava, a criada só era reconhecida como membro de determinado lar sem o direito de ser independente. Essa “suposta proteção” era apenas uma estratégia para que pudessem manter o trabalho escravo (Oliveira, 2019).

As mulheres da elite tinham bastante privilégios, as viúvas que moravam em regiões mais isoladas tinham a oportunidade de administrar propriedades com independência (Da Silva, 2018), já as mulheres negras eram alvo de horas excessivas de trabalho, estupro, impedimento da maternidade, dos afetos, da religiosidade (Amoras; Da Costa; De Araújo, 2021).

Mesmo com a lei de 1869, que proibia a separação de casais e de mães e filhos menores de 15 anos, muitos escravos não possuíam família. Isso deixava-os com um grande medo sobre o destino que tomariam. A lei rio branco também tentou impedir a venda dos filhos das escravas, mas sempre era trapaceada. Como a maioria era analfabeta, sem casa própria, pensavam para onde iriam (Oliveira, 2019).

Após a Lei Áurea, oficialmente Lei n.º 3.353 de 13 de maio de 1888, foi a lei que extinguiu a escravidão no Brasil o fim da escravidão (Carvalho; Saraiva, 2021), os negros foram expulsos das fazendas sem ter onde morar, direito a saúde, educação, infraestrutura, foram viver nos morros e periferias conhecidos hoje como favelas. Os fazendeiros não queriam que os negros adquirissem as novas oportunidades que estavam surgindo, preferiam, trazer trabalhadores de fora com intuito de branquecer o país. Isso fez com que os negros vivessem sempre às margens da sociedade e resultou no que vivemos hoje: preconceito, violência, pobreza, desigualdade social (Santos 2019).

A escravidão no Brasil durou em torno de 350 anos e suas consequências, após mais de 130 anos da libertação, ainda estão enraizadas na sociedade. A pobreza, violência, discriminação e exclusão que afetam os negros refletem diretamente as ações de um país que normalizou a discriminação contra esse grupo e não deu apoio e instrução suficientes para amenizar os anos de cativeiro, estando eles, em maior número, às margens da sociedade até os dias atuais (Silva et al. 2022, pág. 13)

Apesar da construção social, as mulheres do século XXI se diferenciam em termos comportamentais no que se diz respeito ao conhecimento, estão mais preparadas, sabem lidar melhor com as barreiras e preconceitos em relação às mulheres dos séculos anteriores. Apesar de ainda precisarem superar muitos obstáculos, o desempenho desses novos papéis ainda é visto com uma transgressão dos modelos socialmente estabelecidos (Dos Santos, 2020).

### 2.3 Raça, discriminação e racismo na sociedade brasileira

Como aponta Conceição (2019), aos negros, no Brasil, ficou legado da pobreza e numa classe social inferior, Junior (2019) em seu trabalho, inicia apresentando etimologicamente o conceito de raça que se utiliza de características físicas, como por exemplo cor da pele, características comportamentais para diferenciar socialmente um grupo de outro. Sob outra perspectiva, Silva et. al. (2023) o termo raça estabelece classificações, entre plantas, animais e seres humanos.

As discriminações no Brasil foram construídas desde a época da escravidão, pelo simples fato da cor de pele e cultura dos escravizados serem diferentes. A partir daí, foram considerados inferiores e eram submetidos a uma rotina com horas intensivas de trabalho. Esse trabalho escravo foi utilizado para promover o crescimento do sistema político-econômico branco (Oliveira, 2019).

O racismo é visto como um fenômeno social que busca justificar as desigualdades entre raças, delimitando expectativas e potencialidades, definindo os espaços a serem ocupados pelos indivíduos, criando assimetrias sociais (Oliveira, 2019).

Junior (2019) afirma que a escravidão não é a única explicação para as desigualdades raciais na sociedade brasileira, que a escravidão influencia na posição dos negros na sociedade mas não especificamente essa a causa. Ele acrescenta que os negros sofrem com isso por causa da herança do passado, junto surgem novas barreiras devido a nova dinâmica da sociedade. A falta de representatividade negra no mercado de trabalho seria por conta das poucas oportunidades educacionais em relação aos brancos, a partir disso as pessoas negras estão expostas a um ciclo de desvantagens que contribui para uma negação de cidadania, atuando como barreira para utilização de serviços básicos prestados para sociedade.

## 2.4 Mulher negra no mercado de Trabalho

O mercado de trabalho brasileiro é dividido em formal quando há vínculo empregatício de carteira assinada garantindo direitos e deveres e informal é o trabalho que não há obrigações ou seja envolve toda atividade profissional de realização autônoma (Silva et al. 2022).

Na pesquisa do Junior (2019), ele cita e tipos básicos de discriminação sofridos pelos negros no mercado de trabalho. A discriminação ocupacional que associa o negro à uma capacidade mais baixa, a discriminação salarial que desvaloriza o trabalho do negro em relação aos demais e a discriminação pela imagem, onde a empresa busca influenciar a imagem do negro transformando-o no que ela considera padrão.

A constituição Federal de 1988 - norma de maior hierarquia no sistema jurídico brasileiro - assegura a todos os indivíduos a dignidade. Entretanto, a situação da mulher negra no mercado de trabalho têm mostrado que esse direito não inclui a todos na prática. Mesmo após a Abolição, seus vestígios ainda refletem na nossa sociedade, fazendo com que a mulher negra ainda enfrente o racismo, machismo e a falta de oportunidades tanto nos ramos educacionais como trabalhistas. Assim, o pouco acesso de jovens negras a um ensino de qualidade acabam comprometendo a carreira profissional das mesmas sendo exploradas na área trabalhista (Faria, 2019).

A inserção das mulheres libertas no mercado de trabalho assalariado se deu a partir de quando trabalhavam em diferentes funções, desde amas de leite, até lavadeiras. O processo de trabalho da mulher negra é difícil, pois em uma sociedade escravocrata, é nítido os reflexos de privilégios e posições sociais construídos no período colonial (Oliveira, 2019).

A pesquisa do Santos (2020), nos mostra que mulheres negras ainda enfrentam obstáculos para a sua progressão no mercado de trabalho por questões raciais e de gênero. As mulheres negras ganham menos do que os homens e mulheres brancas em todos os estados brasileiros, geralmente, não lhe são confiados cargos de chefia, elas trabalham mais, se aposentam menos e algumas nem têm aposentadoria. Elas

tardamente são inseridas no mercado formal por conta de ainda serem vistas com o papel de empregadas domésticas. Pesquisas de acordo com Santos et al. revelam:

Tais fatos ocasionam à trabalhadora negra uma velhice cercada de dificuldades para obter aposentadoria por tempo de trabalho ou um fundo de previdência privada complementar, já que a contribuição precisa ocorrer ao longo do período ativo da vida do indivíduo. Logo, quando idosas não possuem mais condições de trabalho e nem como se sustentar: o que resta a esse grupo populacional é o auxílio-idoso, denominado pela Previdência Social como Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social – BPC-LOAS140, que, aliás, possui requisitos para sua concessão, (Santos et al. 2019, pág. 119)

Segundo Santos et al. (2019), muitas mulheres negras sustentam suas famílias, trabalhando por conta própria através do empreendedorismo. Ele ainda ressalta que mulheres negras, atuando no setor privado é bem menor do que as mulheres brancas e que a maior evidência encontra-se nos trabalhos domésticos. As conquistas das mulheres atualmente nos cargos nunca pensados antes pela sociedade, são os resultados das lutas diárias contra o machismo e estigmas, exigindo o reconhecimento dos direitos não só econômicos, mas também políticos, sociais e culturais. A luta das mulheres negras é mais intensa, pois leva em conta não só a igualdade de gênero como raça em uma sociedade moldada por padrões de beleza.

## 2.5 Mulher estrangeira no mercado de trabalho brasileiro

Segundo Da Silva e Pessoa (2023), a migração é a movimentação de uma pessoa ou grupo dentro de um espaço geográfico, por um tempo indefinido. Ao chegar no país de destino, são chamados de migrantes e ao sair de seu país são chamados de emigrantes. Essa movimentação acontece pela busca de uma qualidade de vida melhor. O deslocamento dos migrantes é uma fase complexa e causa bastante

mudanças, tanto no migrante como na sociedade e no lugar para onde pretende se inserir (Pinto, et al., 2020).

O Brasil tem um convênio com alguns países da África onde muitos deles têm direito ao estudo superior nas universidades federais e estaduais. A presença brasileira no continente africano se fez através da ação tanto de estatais, como Petrobrás e a Embrapa, quanto via capitais privados (Baeninger; Demétrio; Domeniconi, 2019)

Na pesquisa do Forlin e Carvalho (2022) ele destaca que a maioria dos imigrantes tem ensino superior, mas, no momento de ser inserido no mercado de trabalho eles se encontram na posição inferior em relação a sua formação. Eles enfrentam vários desafios como dificuldades na adaptação cultural, acesso aos sistemas de saúde, oportunidades de trabalho e um trabalho digno de acordo com a sua formação profissional. Existe uma alta vulnerabilidade dos imigrantes nos aspectos sociais e da saúde, as políticas precisam ver isso como emergência para não só incluírem como também, combater as equidades e proporcionarem eles a serem incluídos na sociedade, e não excluídos.

O gênero como característica de uma classificação na migração, afeta a inserção da mulher migrante no mercado de trabalho, visto que, de acordo com a divisão social do trabalho, a mulher é associada aos subempregos como trabalho doméstico, sexual e o cuidado de crianças e idosos e com isso é nítido que a vulnerabilidade para uma mulher migrante são maiores. Em suma, a migrante se depara com duas dificuldades, a adaptação e lidar com as questões sociais como preconceito, discriminação, abusos e violências (Pinto, et al., 2020).

Para além da discriminação de gênero, as mulheres migrantes, sofrem com preconceitos religiosos, raciais e étnicos, podem acontecer de forma sutil, pequenas exclusões ou por meio de manifestações públicas de xenofobia e racismo (Pinto, et al., 2020).

### **3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

#### **3.1 Método de pesquisa**

Para alcançar os objetivos do presente trabalho optou-se por utilizar uma abordagem qualitativa e exploratória, baseada nos dados estatísticos já existentes, na percepção a partir da pesquisa bibliográfica e coleta de dados por meio entrevista. Com base nos artigos publicados e usados é possível apontar um caminho traçado pelas mulheres negras ao longo da história para ocupação de cargos de pouco prestígio na sociedade brasileira, e para a sua desvalorização como mão de obra qualificada.

#### **3.2 Instrumento de coleta de dados**

O presente estudo utilizou a fonte de evidências através de observação direta, com os dados coletados através de uma entrevista elaborada com base na questão de pesquisa e nos objetivos gerais e específicos com perguntas abertas direcionadas às entrevistadas.

#### **3.3 Aplicação do instrumento de pesquisa**

Como objeto da observação direta a entrevista foi por videoconferência, sendo entrevistadas 10 mulheres negras brasileiras e estrangeiras que estão no mercado de trabalho. A análise narrativa foi baseada na história oral, onde as entrevistadas tiveram liberdade para que pudessem contar suas próprias histórias e suas percepções, contar se existiram barreiras pelo fato de serem mulheres ou serem mulheres negras no percurso de suas trajetórias.

Tabela: Características das entrevistadas

<b>CÓDIGO DAS ENTREVISTADAS</b>	<b>PROFISSÃO</b>	<b>IDADE</b>
Entrevistada A	Profissional de Marketing	39
Entrevistada B	Profª Dra de Universidade Federal	47
Entrevistada C	Médica	34
Entrevistada D	Cirurgiã dentista clínico geral	24
Entrevistada E	Profissional de ciências de computação	31
Entrevistada F	Arquiteta	26
Entrevistada G	Contadora	38
Entrevistada H	Cirurgiã dentista clínico geral	23
Entrevistada I	Cirurgiã dentista clínico geral	28
Entrevistada J	Enfermeira	26

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

#### 4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Após as entrevistas os áudios da videoconferência foram transcritas (vide nos apêndices para ler as transcrições na íntegra). Em algumas questões optei em coletar os dados dos trechos que mais importantes onde também sigo comparando os relatos das entrevistadas com a revisão bibliográfica.

Conforme se pode notar pelas entrevistas, na **questão 1** (Você poderia me contar um pouquinho de sua história, sua trajetória, como chegou ao cargo?), todas as entrevistadas indicaram que são formadas e que no momento estão trabalhando na sua área de formação, 7 delas são estrangeiras e vieram para o Brasil fazer o ensino superior através de um convênio entre o Brasil e alguns Países da África. O Brasil tem um convênio com alguns países da África onde muitos deles têm direito ao estudo superior nas universidades federais e estaduais. A presença brasileira no continente africano se fez através da ação tanto de estatais, como Petrobrás e a Embrapa, quanto via capitais privados (Baeninger; Demétrio; Domeniconi, 2019).

Para Entrevistada A, a sua trajetória foi bem difícil, ela teve que lidar com várias situações delicadas e uma delas foi a sua demissão na fase pós parto.

Entrevistada A "[...]O pai da criança não assumiu e tive que enfrentar a maternidade a solo durante 9 meses de gravidez e nove meses dela de vida, até que ele resolveu assumir, mas ele não é presente e no período que eu tive esse bebê fui demitida. Tive que trabalhar de secretária de novo e após 6 meses fui chamada como terceira da mesma multinacional onde 6 meses depois fui efetivada de novo e estou trabalhando até agora."

Para Entrevistada C, ela aborda que ficou "presa" aqui por causa das fronteiras terem sido fechadas na época da pandemia, ela começou a trabalhar porque na época o Brasil estava precisando de médicos na linha de frente com o Covid.

Entrevistada C “[...]Mas com a pandemia, acabei ficando "presa" no Brasil. Eu não tinha nenhuma pretensão de trabalhar aqui, porém, a história mudou. Me vi "Obrigada" a trabalhar já que não podia sair daqui com as fronteiras fechadas.

Encontrar um cargo na minha área foi fácil. Estávamos no meio da pandemia e precisavam de médicos em toda parte para trabalhar.”

Na **questão 2** (A quanto tempo você atua na sua área de trabalho?), vê-se que as entrevistadas estão atuando no mercado entre 20 e 6 meses, a maioria delas se formou recentemente.

Já na **questão 3** (Se caso você for de outra nacionalidade, como foi lidar com tudo até aqui?), 7 das entrevistadas são estrangeiras de nacionalidade Cabo Verdiana. Que por serem negras e ainda mais africanas isso pesou muito por conta do racismo e o preconceito que tem no Brasil, acrescentam ainda que por causa da formação delas serem elitizadas isso as deixavam excluídas. Para além da discriminação de gênero, as mulheres migrantes, sofrem com preconceitos religiosos, raciais e étnicos, podem acontecer de forma sutil, pequenas exclusões ou por meio de manifestações públicas de xenofobia e racismo (Pinto, et al., 2020).

Para Entrevistada D foi um pouco frustrante no início mas depois começou a explorar e acabou gostando.

Entrevistada D “No início foi um pouco frustrante porque eu não sabia se era isso que eu queria ou a medicina, mas acabei conseguindo uma vaga na odontologia. No início da faculdade eu não tinha nenhuma noção da área, mas fui explorando e aprendendo aos poucos até passar a gostar.”

Para Entrevistada E, ela não tem boas lembranças da universidade porque foi bem difícil se adaptar e não se sentia bem acolhida.

“Foi difícil, lembro que meu primeiro ano foi muito difícil eu não tinha o mesmo embasamento que o pessoal tinha ainda mais sendo numa universidade pública, repeti as matérias mas não por falta de esforço mas sim pela falta de adaptação cultural. O meu curso é muito elitizado então eu não era abraçada por ser estrangeira africana. Tive poucas boas experiências na universidade, eu não me lembro de ter boas lembranças[...]”

Já para Entrevistada F, ela conta que se sentiu excluída desde o início até para conseguir entrar no mercado de trabalho porque tentou e não conseguiu um emprego logo optou em trabalhar de forma autônoma. Para além da discriminação de gênero, as mulheres migrantes, sofrem com preconceitos religiosos, raciais e étnicos, podem acontecer de forma sutil, pequenas exclusões ou por meio de manifestações públicas de xenofobia e racismo (Pinto, et al., 2020).

Entrevistada F “[...]quando cheguei levei um choque grande porque eu era a única negra e estrangeira na sala turma e me sentia só porque eu era a excluída da turma. Até pra chegar no mercado de trabalho não foi fácil porque não consegui um emprego e pra conseguir me manter eu tive que trabalhar de forma autônoma.”

O mercado de trabalho brasileiro é dividido em formal quando há vínculo empregatício de carteira assinada garantindo direitos e deveres e informal é o trabalho que não há obrigações ou seja envolve toda atividade profissional de realização autônoma (Silva et al. 2022).

Para Entrevistada C, argumenta que foi muito difícil porque teve que mudar de curso depois de 4 anos estudando Odontologia e começar tudo de novo fazendo o curso de medicina e por ser negra e estrangeira a luta foi maior.

Entrevistada C “[...]Noites mal dormidas. Choro. Desespero reprovação. Em 2009 cheguei no Brasil, com 18 anos. Fazia odontologia e quase 4 anos de formação, larguei tudo e comecei a medicina, área que sempre queria fazer, desde criança. Chegando na medicina, tive o maior choque de realidade[...].”

Já para Entrevistada H, ela foi bem recepcionada conheceu uma conterrânea na vinda para o Brasil que estudava na mesma cidade e fazia o mesmo curso, ela afirma que isso a ajudou muito.

Entrevistada H “[...]Na vinda eu conheci uma menina que por coincidência estudava odontologia e estudava na mesma cidade. Isso facilitou muito porque eu já tinha alguém para me acolher e me mostrar tudo. [...]”

Na **questão 4** (Foi desafiador escolher a profissão que você iria exercer? Você acha que sua formação contribuiu para que você atingisse o sucesso?). Segundo o relato das entrevistadas elas se consideram uma mulher de sucesso pelo fato de terem concluído a formação, a maioria delas não teve dificuldade em escolher a formação.

A Entrevistada A começou como menor aprendiz, ela exerceu várias funções com o tempo foi se aperfeiçoando até chegar numa fase onde ela se sentiu obrigada a fazer uma formação.

Entrevistada A “Não foi, com o decorrer do tempo foram aparecendo as oportunidades de aprender e ganhar mais. Fui ganhando mérito e foi passando, a reformulação me colocou ali então a minha atual vaga foi uma escolha da vida. [...] A questão do diploma foi importante só pela forma e mesmo assim nunca é suficiente, sempre desconfiam se você sabe fazer aquela coisa e ficam cobrando mais de você é você que

tá errada, você que tem que aprender, você tem que se capacitar o tempo todo. Então, com toda certeza, eu não teria alcançado o meu cargo se eu não tivesse me formado, até porque quando consegui essa proeza eles me cobraram de entregar o diploma, fui promovida com a promessa de que eu entregaria”

Já para Entrevistada B, ela não tinha ideia de que seria professora e o percurso que ela percorreu acabou trazendo ela para esse lugar.

Entrevistada B “[...]eu nunca pensei em ser professora, o percurso que eu fui percorrendo acabou trazendo para esse lugar, esse percurso foi moldando a minha caminhada e meio que engrenando para esse caminho. Vendo a minha trajetória e o que eu tenho construído enquanto profissional eu vejo que eu sou uma pessoa que tem aprendido todos os dias e tenho construído uma caminhada que me orgulha muito.”

A Entrevistada C, conta que foi desafiador porque ela teve que mudar de curso e começar do zero.

Entrevistada C “[...]Foi desafiador, árduo. Estudei numa faculdade pública ( UFAL) e modéstia à parte, tive a melhor formação que alguém poderia ter e por isso a tranquilidade em exercer minha profissão e querer atingir o sucesso.”

Para Entrevistada G, foi a Contábeis que a escolheu porque ela tinha outras ideias de formação e só passou a gostar depois de ganhar uma experiência.

Entrevistada G “[...]foi por conta do meu primeiro emprego que eu comecei a me motivar a fazer ciências contábeis. Fui fazer tempos depois que eu comecei a

trabalhar nesse escritório, então foi uma coisa muito repentina.”

Para Entrevistada E, Entrevistada F, Entrevistada H e Entrevistada J, não foi desafiador porque já estavam bem orientadas sobre a formação que iriam exercer, todas elas se sentem de sucesso por causa de terem consigo concluir a formação.

Entrevistada E “Eu cismeiquei que ia fazer esse curso, “[...] Sim, com certeza. O trabalho que eu tenho hoje é por conta do meu diploma de fato, eu fiz uma faculdade muito boa ciências de computação por uma universidade federal que contribuiu bastante.”

Entrevistada F “Não foi porque sempre me interessei pela arquitetura. [...] você acaba se prejudicando um pouco porque o pessoal só quer contratar um arquiteto branco, e por ser negra e estrangeira quase não conheço ninguém no momento só trabalho com pessoas próximas a mim.”

Entrevistada H “Escolher não [...] Com certeza[...].”

Entrevistada I “ Não [...] Em relação à vida acadêmica sim[...].”

Entrevistada J “Escolher a profissão foi um processo natural e baseado nas vivências e influências de pessoas que fazem parte da minha rede de afeto, tais como professores e profissionais da área da enfermagem. A minha formação acadêmica contribuiu bastante para a construção da minha iniciativa ORÍzon Saúde e no fortalecimento de uma rede de coletivos e iniciativas pretas voltadas para a área da saúde.”

A **questão 5** (Como foi a fase inicial da sua carreira? Como você foi acolhida no mercado de trabalho? Você acha que pelo fato de você ser uma mulher negra e/ou estrangeira te prejudicou em alguma coisa?) A maioria das entrevistadas relatam que não foram bem acolhidas no mercado de trabalho e que pelo fato de serem negras e/ou estrangeiras influenciou bastante. Na pesquisa do Junior (2019), ele cita e tipos básicos de discriminação sofridos pelos negros no mercado de trabalho. A discriminação ocupacional que associa o negro à uma capacidade mais baixa, a discriminação salarial que desvaloriza o trabalho do negro em relação aos demais e a discriminação pela imagem, onde a empresa busca influenciar a imagem do negro transformando-o no que ela considera padrão.

Entrevistada A “Foi boa porque você começa com brilho, tudo é diferente. Você tá ali numa fase de aprendizado mas me lembro que como menor aprendiz eu trabalhava só com homens e eu sofria além de muito assédio. Chegou uma época que não me deixaram ficar na recepção por causa do meu cabelo, o meu cabelo tava curto e eu gostava de pintar me falaram que eu poderia sair da vaga de recepcionista.[...] Não me senti acolhida em nenhum momento, nunca me senti pertencente[.]”

Entrevistada B “[...]Ser uma mulher negra e estrangeira num país como o Brasil que o racismo institucional estrutural ser acolhido em lugares de privilégio é difícil porque esses lugares não são nem para os brasileiras negras, imagina para uma africana negra. Então eu não consigo falar assim acolhimento, mas ao mesmo tempo eu com muita convicção do que eu sou e da minha caminhada[.]”

Entrevistada C “A fase inicial foi também desafiadora. Tive que o tempo todo provar que sou capaz. Dizer quem eu sou. As pessoas chegavam em mim para

perguntar quem era o médico que ia atendê-las. Sempre fui a única negra da classe e no início, no meu trabalho, era a única médica negra. O tempo todo me perguntavam se eu era a enfermeira de plantão.”

Entrevistada D “Não fui, porque tentei várias vagas em clínicas e não tive nenhum retorno. Só uma me deu retorno, fiquei dois meses tentando um trabalho até conseguir o meu atual [...]Sim, porque ficam duvidando se você sabe fazer aquele trabalho.”

Entrevistada E “Foi um pouquinho desafiador por causa da minha autoestima, confiança, da síndrome impostora ou das pessoas que não acreditam em você. Saí do estágio e fui logo contratada, me lembro que fui fazer uma reunião conduzida pelos gerentes e eu estava super nervosa e muito insegura [...] Isso na verdade foi feito o contrário porque quando eu chegava em alguma entrevista falando que sou estrangeira, falava idiomas já tinha viajado para outros países e eles gostavam muito disso e isso eu achava um privilégio que eu tenho.”

Entrevistada F “Não foi bom porque teve várias mudanças, eu tive que mudar de estado e adaptar com novas coisas, não conhecia quase ninguém e até hoje não consegui um trabalho de carteira assinada digamos assim. [...]Sim, porque eles ficam achando que você não sabe fazer determinadas coisas e por não ser conhecida ou por eu não conhecer muitas pessoas pelo fato de eu não ser daqui isso também pesou bastante.”

Entrevistada H “Muito aprendizado, querendo ou não aqui na clínica a demanda é muito grande por não ser uma clínica particular com área marcada na clínica

popular então a demanda é muito grande [...] Eu sinto que eu tenho respeito aqui dentro todo mundo me respeita e eu acho que isso também é porque respeito a todos. O fato de eu ser negra e estrangeira não influenciou em nada[...]"

Entrevistada I "Foi tranquilo porque não demorei muito tempo para conseguir um emprego e o acolhimento foi bom."

Entrevistada J "A minha inserção no mercado de trabalho não foi muito fácil. Antes de iniciar a empreender foi difícil encontrar oportunidades de trabalho que viabilizassem todo o meu esforço e a minha caminhada acadêmica, isso em relação à remuneração financeira e à carga horária de trabalho exaustiva."

**A Questão 6** (Quais foram os maiores desafios enfrentados no mercado de trabalho? Você acredita que existam desafios adicionais pelo fato de você ser mulher negra?) Elas relatam ter passado por vários desafios desafiadores que elas enfrentaram ao longo de suas trajetórias profissionais, como, desvalorização, cobrança e discriminação pelo fato de serem negras elas sempre tem que estar se provando que sabem fazer o seu trabalho de formação.

Entrevistada A "A necessidade é estar sempre provando que você sabe o tempo todo, mesmo trabalhando há anos com aquela coisa. [...] Com certeza, ser uma mulher negra, expansiva, que tem argumentos e com o tom de voz firme deixa eles incomodados mas também se a gente chega bem calminha também deixamos eles incomodados porque é sempre o que parece que você é."

Entrevistada B “Ser uma mulher negra estrangeira já adentrou uma universidade pública federal, até aí mais ou menos mas referente a espaços de poder como de gestão aí já é demais. Então dentro dessa perspectiva você depara com várias questões delicadas mas que também nada que não seja contornado, afinal a população brasileira não tem consciência desse racismo estrutural e institucional e a gente dentro de uma universidade que é um espaço de formação, a gente tenta lidar com isso [...]”

Entrevistada C “Com toda a certeza existe, existiu e vai continuar existindo desafios muito maiores por ser mulher e pior ainda por ser mulher negra. O desafio maior, foi provar que sou tão competente como qualquer outros médicos”

Entrevistada D “Logo no início, dá um medo porque as pessoas ficam desacreditando da sua capacidade, achando que você não é capaz [...] Sim, uma vez fui atender numa clínica e um colega branco chegou um paciente e eles optaram por transferir essa paciente para o meu colega e acabou que o meu colega não conseguia fazer esse procedimento e ele teve que recorrer a mim para que eu pudesse ajudá-lo.”

Entrevistada E “Sim, acabei me lembrando aqui que teve uma época que tive problemas por ser estrangeira a minha chefe queria me contratar mas o RH não deixou por causa de eu ser estrangeira.”

Entrevistada G “ [...]os maiores desafios foi de fato quando eu trabalhava ainda com o CLT, é porque é bem difícil você trabalhar com empresas que visualizam propósitos muito diferentes de sua forma desde a organização desde não concordar com certas

condutas então essas eram as minhas dificuldades [...]  
Sim, já do fato de ser uma profissão majoritariamente exercida por homens desde o começo é bem difícil você ter credibilidade no mercado das pessoas”

Entrevistada F [...]Fora os casos é difícil ter que provar para o paciente que eu sou capaz que sou eu a dentista que vai atendê-lo sendo que estou de jaleco e sinalizando que eu sou dentista e a desculpas deles é por causa de eu ter uma aparência muito nova mas eu sei que não é por causa disso.

Entrevistada I “Lidar com o público não é fácil, ainda mais na por ser uma negra na área da saúde porque as pessoas ficam duvidando de tudo, inclusive no atendimento eles não acreditam que sou a dentista que vai atendê-los[...].”

Entrevistada J “[...]Acredito que tive dificuldades adicionais, mesmo sendo uma mulher preta de pele mais clara, no sentido de que, residindo na região sudeste, meu sotaque e minha estética foram pontos decisivos para os processos de seleção e vagas em oportunidades de trabalho.O perfil de profissional que o mercado de trabalho exige é direcionado para um padrão branco.”

Na **questão 7** (Você se considera uma mulher de sucesso? O que você definiria como sucesso?), as mulheres entrevistadas foram questionadas se consideram ser uma mulher de sucesso e o que isso significa para cada uma delas. Elas conceituam sucesso de maneiras diferentes entre si, mas, no fundo, as definições se relacionam. “Sentir-se realizada”, “ser feliz” e “estar de bem com a vida”. Foi perceptível durante todas as entrevistas a paixão de todas as entrevistadas pela

realização profissional. O sucesso é pautado pelas trajetórias ascendentes que conquistaram, pela gratidão por terem encontrado propósito em suas vidas.

Esses depoimentos demonstram que sucesso é uma percepção interna e pode ser refletido através de reconhecimento, satisfação, aprendizagem e desenvolvimento pessoal, e não só por questões financeiras (Marques, 2020).

Entrevistada A “Você está feliz com o que você faz de fato[...]O sucesso em si para mim é isso e não só sobre o dinheiro.”

Entrevistada B “Tenho orgulho da minha trajetória e por isso me sinto feliz por ela e quero que minha filha sinta orgulho também da minha trajetória e se inspire nela para fazer a caminhada dela [...] Para mim sucesso é um conjunto que vai se compor a partir de toda uma trajetória de uma trajetória de uma história que se escreve considerando todos os fatores que se envolvem nessa caminhada[...].”

Entrevistada C “Sim. Me considero uma mulher de sucesso. Porque o sucesso para mim é ter saúde e correr atrás dos nossos objetivos. É ter família que te apoia. É ter fé e gratidão a Deus por tudo[...].”

Entrevistada D “No momento sim, o sucesso é proporcional pelas etapas da minha vida, pelos conhecimentos na fase que estou acredito que alcancei um pequeno sucesso e pretendo me aprofundar mais para que num futuro próximo eu possa atingir um sucesso maior [...] Acho que o sucesso é o bem-estar físico e mental, no momento o meu trabalho me proporciona tanto bem estar físico quanto mental.

Entrevistada F “Sucesso para mim é quando você consegue estar no topo dos seus sonhos e objetivos.”

Entrevistada G “Me considero sempre, olhando minha trajetória, olhando todo o meu histórico de trabalho, olhando quem eu era há 4 anos atrás que foi quando eu comecei a empreender.”

Entrevistada H “É você diariamente conseguir dar o seu melhor, não se sabotar. Não acredito que ainda sucesso tem a ver com ter cargo no topo da pirâmide, acredito que o sucesso vem com o processo. Se você me falar sucesso a longo prazo e a nível de carreira eu penso que por mim atingir o que eu acho que é o ápice de sucesso é eu voltar pro meu país e exercer a minha profissão lá porque para mim isso tudo é uma trajetória é uma fase, eu tô criando uma bagagem gigante para eu poder contribuir com o sucesso do meu país.”

Entrevistada I “Sucesso para mim é conseguir alcançar a sua meta e conseguir se sentir realizada.”

Entrevistada J “Eu me considero uma mulher de sucesso pois, apesar dos obstáculos, vou atrás dos meus objetivos de colocar minha iniciativa à frente dos meus propósitos. O sucesso para mim é o alcance da própria autonomia e humanidade frente aos obstáculos da vida.”

Para **questão 8** (Como é sua estrutura familiar? Essa estrutura te impactou de forma positiva ou negativa na construção de sua carreira? Poderia exemplificar?) As entrevistadas falaram como os diferentes tipos de estruturas familiares impactam positiva ou negativamente. Todas tiveram o apoio dos familiares desde o início e se sentiram abraçadas pelos familiares em relação a qualquer decisão. Além disso, elas também apontam como a estrutura familiar foi peça fundamental na construção da

carreira delas, e como esse fator influenciou na ascensão de suas trajetórias profissionais.

**Questão 9** (Como você enxerga as possibilidades de evolução na carreira para brancos, homens negros e mulheres negras? Exemplo?) Segundo um estudo realizado por Hryniewicz e Vianna (2018), uma educação machista mostra para a criança que aquela é a realidade e isso moldará o seu comportamento quando adulto. Ao mesmo tempo que ter uma família em que ambos os pais trabalham mostra às crianças que é possível que uma mulher trabalhe e dê conta da família ao mesmo tempo, fazendo com que os adultos mudem essa percepção de comportamento. As entrevistadas relatam que a mulher negra está na base da pirâmide sendo distanciada das oportunidades.

Entrevistada B “Quando falamos de carreira estamos falando de espaços de privilégio porque quando você é uma empregada doméstica você não tem carreira então pelo fato de ter carreira significa estar em espaços de elite para a sociedade brasileira é claro que você tem vários desafios, porque esses espaços historicamente eles foram desenhados para serem ocupados por pessoas brancas então quando chegamos nesse espaço é bastante desafiador, porque temos que provar todos os dias que somos capazes e isso pra nós é doloroso.”

Segundo Santos et al. (2019), muitas mulheres negras sustentam suas famílias, trabalhando por conta própria através do empreendedorismo. Ele ainda ressalta que mulheres negras, atuando no setor privado é bem menor do que as mulheres brancas e que a maior evidência encontra-se nos trabalhos domésticos.

Entrevistada C “Espero um dia não ter essa diferença de raça ou gênero. A competência não deveria ser

medida por isso. Somos todos capazes, independentemente de tudo.

Desejo um dia, não ser mais espantoso ver uma médica negra atendendo ou qualquer mulher negra exercendo qualquer profissão que consideram de elites.”

Entrevistada D “Para a mulher negra é um pouco mais difícil do que para o homem negro porque a mulher para além de ser mulher é negra, sempre vai ter estereótipos que vão sempre diminuir a mulher negra.”

Entrevistada E “Essa pirâmide mesmo o homem branco, a mulher branca, o homem negro e depois a mulher negra, eu vejo hoje que tem muitas pessoas negras nas áreas mas elas não ocupam espaços de liderança e um homem branco sendo líder é assim, tu vira o pescoço já foi promovido e virou líder. Isso é muito comum e também serve para as mulheres brancas. Os homens brancos sendo gestores a mulher preta para algum cargo de líder mínimo de liderança, nem precisa ser de liderança ela tem que ser muito boa até para quebrar aqueles estereótipos.”

Entrevistada F “Os brancos estão no topo e os negros só vem depois. O meu cargo é muito de elite e desde que eu comecei a entender tudo o Francis Kéré foi o primeiro negro a ganhar um Pritzker, considerado o Nobel da Arquitetura no ano passado e até agora ele foi o unico.”

Entrevistada G “Bom, eu entendo que para nós nesse público específico a gente vai sempre precisar mostrar mais serviço mais e mais profissionalismo, do que a gente é capaz de fazer, então que a gente sempre esteja ali esforçado empenhado a fazer o que a gente

pode mas acho que com força maior para poder se destacar e poder mostrar a nossa capacidade a nossa competência. Eu tenho essa consciência de que precisamos ter um destaque maior do que os outros profissionais.”

Entrevistada H “Eu acho isso já bem evidenciado que as oportunidades não são iguais para essas duas classes na sociedade. Acho que já é bem claro que uma pessoa negra perante uma pessoa branca, ela tem que batalhar e tem que se provar muito mais do que uma pessoa branca por ela poder chegar no mínimo no mesmo patamar que uma pessoa e acho que a caminhada da gente só retrocede pelos casos que dá pra ver na mídia e eu não acredito que um dia vá ter uma igualdade. E as é necessário as pessoas verem pessoas pretas em lugar de poder isso tem que passar a ser natural.”

Entrevistada J “As possibilidades de evolução na carreira para raças diferentes (brancos, negros/ homens, mulheres) segue uma escala de colorimetria racista em que as empresas selecionam o perfil de profissional baseado em um padrão embranquecido. Mesmo com as políticas de diversidade e inclusão, as oportunidades para as pessoas negras ainda estão sendo vistas como cotas minorizadas, que chegam a desprezar a pluralidade e a potência de pessoas pretas nesses espaços.”

**Questão 10** (Você acredita que exista uma cobrança maior sobre as mulheres negras?) As entrevistadas afirmam que as mulheres negras sofrem com a cobrança à respeito da aparência física, lidam com preconceito por serem consideradas menos capazes, percebem uma cobrança maior por serem mulheres negras. Para atingir essa perfeição elas chegam no limite de suas capacidades. Ficando refém das

pressões externas causadas pela sociedade, buscando atingir essa perfeição através de superpoderes (que não existem), acabando frustradas e iludidas, todo esse quadro é conhecido com a síndrome da mulher maravilha (Marques, 2020)

Entrevistada B “Com certeza, a mulher negra dependendo das circunstâncias ela é mãe, esposa, profissional, ela tem que dar conta de todas as esferas e no seu ambiente de trabalho ela tem que provar o tempo todo que ali é o lugar dela que ela consegue produzir ou fazer ciência.”

Entrevistada C “Sim. Duvidam sempre do seu potencial. Tem que provar o tempo todo da sua potencialidade. Ficam te vigiando mais, como se esperam um deslize seu a qualquer momento para provar ou comprovar que você não era capaz para aquele cargo.”

Entrevistada E “Sim tudo, comportamental, de entrega, você tem que estar sempre na linha sem vacilar. Me inventei todos esses anos na faculdade e hoje me chamam de metida, mas isso é pra eu me defender porque senão me engoliram então eu já chego não dando oportunidade de você me tratar daquele jeito e dependendo eles te tratam. E eu tô trabalhando ainda na minha segurança e tudo mais.”

Entrevistada G “Sim, porque principalmente por conta do racismo estrutural de achar que nós não temos o direito de escolher desempenhar certos tipos de profissões que não estão visualizadas na mente das pessoas.”

Entrevistada H “Pelo que eu vivo eu sinto que sim. Quando as mulheres negras estão em cargos que a

sociedade acha que é para elas a cobrança é menor se você for faxineira, mas quando elas estão em cargos relativamente ok e num meio completamente branco parece que toda hora você tem que estar se provando três vezes mais que você é capaz ou consegue fazer aquilo, senti isso muito na minha faculdade e os professores não disfarçavam que cobravam muito da gente e quando fazíamos alguma coisa era sempre aquele elogio de surpresa como “nossa”, como você é boa fazendo isso.”

Entrevistada I “Com certeza, existe uma cobrança maior a gente sempre é apontado sempre é pautado e a gente não quer isso, é por isso que a gente está lutando com a gente desmistificar e essa visão da população com certeza a gente é muito cobrado a mulher negra é mais abandonada pelos homens a nossa solidão é maior em relação às mulheres brancas.”

Entrevistada J “Acredito que exista sim uma cobrança maior para nós mulheres negras, pois sempre somos vistas como fortes e que tudo suportam”

**Questão 11** (Como é a distribuição dos cargos na instituição onde você trabalha?), a maioria das entrevistadas afirmam que não há líder preto na liderança. As discriminações no Brasil foram construídas desde a época da escravidão, pelo simples fato da cor de pele e cultura dos escravizados serem diferentes. A partir daí, foram considerados inferiores e eram submetidos a uma rotina com horas intensivas de trabalho. Esse trabalho escravo foi utilizado para promover o crescimento do sistema político-econômico branco (Oliveira, 2019).

**Questão 12** (A questão da diversidade é colocada em prática no seu local de trabalho? Vc acha que a diversidade torna o ambiente mais favorável para as

mulheres negras?) A maioria das entrevistadas afirmam que no local onde trabalham não praticam a questão da diversidade. As pessoas negras têm sido esquecidas no que tange ao mercado de trabalho, mesmo sendo a maioria no país. Num contexto geral, as diferenças salariais entre homens e mulheres, mesmo ocupando cargos iguais e com o mesmo nível de escolaridade, porém por conta do machismo e racismo, mulheres pretas enfrentam maiores dificuldades para conseguir alguma oportunidade profissionalmente (Martins, 2021).

Entrevistada A “A questão da diversidade é colocada em prática no seu local de trabalho? F2: Estão colocando por ser obrigado, mas ainda é bem pouco, parece que eles concentram em áreas específicas acredito que eles escolhem meio que estrategicamente.”

Entrevistada B “A nossa universidade tem países parceiros os países africanos de língua oficial portuguesa então ela é priorizada nessa perspectiva mas analisando as políticas e as práticas adotadas percebemos que elas não consideram muito essa diversidade.”

Entrevistada D “Sim.”

Entrevistada E “Então é isso que estou falando, eles até chamam para “festa”, mas não te tiram para dançar. Eles não te vêem no cargo da liderança.”

Entrevistada H “Sim, mas não acredito que foi algo planejado.”

Entrevistada I “Não.”

Entrevistada J “Nesses lugares a pauta da diversidade ainda não está em sua plenitude e assim não se

constituem com lugares não muito saudáveis para mulheres negras.”

**Questão 13** (Você vivenciou alguma situação em que precisou agir de uma forma diferente da que você naturalmente age, pelo fato de ser negra? Se sim, poderia dar um exemplo?) As entrevistadas já sofreram por várias situações que geraram desconforto, tais como, racismo, preconceito, xenofobia. O racismo é visto como um fenômeno social que busca justificar as desigualdades entre raças , delimitando expectativas e potencialidades, definindo os espaços a serem ocupados pelos indivíduos, criando assimetrias sociais (Oliveira, 2019).

Entrevistada A “Todo dia, me falam pra eu falar mais baixo, não rir, ficar quieta, colocar tranças de uma cor natural e se fosse uma pessoa branca ela não precisaria mudar nada independente do que ela fizesse.”

Entrevistada B “[...]Por exemplo, não poder se candidatar a um cargo porque você é mulher, tem filhos e não tem família aqui. O racismo é velado, você vai catando as ações para compor uma peça para não ver. Realmente isso aqui é fruto de um racismo que é estrutural e também institucional.”

Segundo Marques (2020), a maior interferência na participação das mulheres no mercado é o conflito entre maternidade e carreira, que vai além da interferência de preconceito e discriminação que as mulheres também sofrem.

Entrevistada C “Não. Porque eu lido bem com o preconceito. Não preciso elevar o tom da minha voz para me respeitarem.”

Entrevistada E “A questão do RH porque no momento eu tava precisando muito porque ou eu conseguia um trabalho ou eu teria que voltar para o meu país.”

Entrevistada G “Nas últimas empresas que eu trabalhei eu era contadora responsável do setor e teve um dia que uma pessoa veio me procurar dizendo que queria falar com a contadora do setor tal daí uma pessoa que trabalhava comigo disse ela tá aqui a Globeleza que é um símbolo de carnaval do Brasil que sempre aparecia seminua sambando[...].”

Entrevistada I “Com certeza, eu já passei por cada situação que não dá para engolir de as pessoas sempre acharem que não sou dentista, a dúvida que eles criam em cima da gente e com certeza também várias ignorância vários posicionamentos das pessoas quando conversam com a gente[...].”

Entrevistada J “Os momentos em que tive que agir diferente por ser uma pessoa negra foram pontuais e sutis. Tive que deixar de usar trança para evitar comentários sobre a minha competência e atuar em funções administrativas que não eram da minha responsabilidade para demonstrar que eu tinha competência em permanecer no local.”

**Questão 14** (Você acha que a falta de representatividade também gera ciclo que não se quebra?) Todas concordam com essa questão, segundo elas a representatividade tem como fator a construção de subjetividade e identidade dos grupos e indivíduos que integram esse grupo. E acreditam que quando é visto alguma negra em alguma posição, ajuda as gerações futuras a acreditarem que também existe espaço para elas.

Entrevistada A “Com certeza, até porque eu não tive representatividade fora da minha família, a representatividade que eu tinha são as irmãs da minha mãe porque por meu pai ser branco além de terem nascido a maioria homens as únicas duas primas que eu tinha era de cabelo liso então eram 13 meninos brancos e meninas as duas de cabelo liso e isso faz a gente honrar muito a coisa de ter que ajudar a família porque fora a única representatividade que a gente teve.”

Entrevistada B “Com certeza, eu vejo o quanto é inspirador o fato das nossas alunas negras terem professoras negras, porque elas percebem que elas podem estar naquele espaço. Isso fortalece muito e a representatividade é muito necessária, várias vezes sou convidada para participar de eventos que às vezes não tenho nem agenda, mas acabo procurando um espacinho porque eu sei que é importante eu estar ali. Para que elas se sintam inspiradas e acreditem que existem espaços também para elas.”

Entrevistada D “Acredito que sim, a representatividade mostra que podemos estar em qualquer espaço e ajuda as gerações futuras a acreditarem que estarão ali também um dia.”

Entrevistada E “Com certeza, você tendo uma referência é claro que você vai batalhar para conseguir chegar lá também.”

Entrevistada F “Com certeza, porque a representatividade quebra vários poréns. E ajuda a construir a auto estima da colega confiando que também poderá fazer a mesma coisa ou chegar no mesmo lugar.”

Entrevistada G “Sim bastante, porque quanto menos você vê representando menos as pessoas tornam aquilo na sua mente como comum, eu não vejo ninguém ficando admirado por ver um médico, advogado ou dono de uma empresa branco então para que isso possa um dia acontecer vai precisar acontecer com mais frequências e ter mais pessoas representando essas classes.”

Entrevistada H “Com certeza, quando você tá num lugar em que você vê pessoas parecidas com você, isso te impulsiona e te faz acreditar mais em você, atingir um certo cargo chegar no lugar certo. Isso faz toda a diferença, principalmente para o público infantil.”

Entrevistada I “Com certeza, tem que ser uma luta constante para a gente ver se vai ter uma mínima evolução pelo menos.”

Entrevistada J “A falta de representatividade é uma das principais causas desses locais de trabalho ainda não contarem com uma diversidade de pessoas negras ocupando cargos de poder. E sim, a falta de representatividade também gera ciclo que não se quebra.”

**Questão 15** (Quais ações você considera que devem ser tomadas para a diminuição da diferença de gênero e raça?) todas elas pedem pela inclusão e mais oportunidades para as mulheres negras. O racismo é visto como um fenômeno social que busca justificar as desigualdades entre raças , delimitando expectativas e potencialidades, definindo os espaços a serem ocupados pelos indivíduos, criando assimetrias sociais (Oliveira, 2019).

Entrevistada A “Dentro da empresa primeiramente mudar todo o RH, já joga uma diretora preta e um gerente trans.”

Entrevistada B “Políticas públicas de inclusão em várias esferas para poder dar conta de corrigir essa desestrutura que temos, falamos de uma sociedade democrática e tem uma exclusão de raça e gênero, então acho que precisamos trabalhar muito com políticas públicas, com pesquisas que trazem dados que trazem informações e que apontam caminhos para desenho de políticas públicas que possam dar conta de trabalhar essa desigualdade e chegarmos numa sociedade mais justa na expectativa e democrática no sentido de termos uma sociedade representada em todos os espaços que quando entro na universidade eu vejo a reprodução da sociedade eu vejo a maioria ali negros eu vejo mulheres negras, eu vejo toda misericórdia diversidade que compor a sociedade esteja dentro dos espaços isso em todos os espaços.”

Entrevistada C “Dando mais oportunidades para nós. Simples assim. Quebrar essa barreira de diferenças. Parar de pensar que as mulheres são mais frágeis, menos competentes. Parar de pensar que mulheres negras não servem para cargos apenas pela cor da sua pele. Remover os obstáculos, os preconceitos. Tornar mais acessíveis a educação para qualquer grupo que são considerados minoritários. Ter mais discussões sobre a pauta racial, gênero e assim, educar também a população em geral.”

Entrevistada D “A oportunidades de trabalho para todos sem fazer distinção, Tratar a mulher negra de cabelo crespo igual a branca de cabelo liso sem ficar questionando ou dando ordens quando ela muda.”

Entrevistada E “Incluir mais pessoas negras nesses espaços mais importantes, inclusive as mulheres negras. Acreditar que a mulher negra também tem capacidade de estar num cargo alto.”

Entrevistada F “A questão do gênero é engraçado porque nas faculdades de arquitetura hoje a maior parte são mulheres. Quando cheguei na minha turma tinha 22 mulheres e 10 homens. Acredito que eles precisam averiguar essa questão de cotas e dar pra alguém que se encaixa nesse protocolo, fazer a inclusão de todas as raças no mercado de trabalho e dar mais chances para os estrangeiros porque nós também somos capacitados.”

Entrevistada G “Se fosse nas empresas acredito que precisam ter essa consciência para trabalhar com equidade que é tratar todo mundo de forma o qual o seu cargo permite as atribuições o nível de capacidade de merecimento acho que o caminho para a equidade que seria sem comparar as pessoas.”

Entrevistada H “Fazer um pouco mais em relação a políticas de cotas para fazer com que as pessoas não só ingressem na faculdade, mas também consiga se manter porque uma coisa é entrar na faculdade e outra é conseguir sair e exercer uma profissão que às vezes você se mata se forma e não consegue emprego.”

Entrevistada I “Diminuir a diferença, eu acho que abrir a mente das pessoas apostando mais na educação porque a educação aqui é muito fechada você vê que até os próprios negros daqui não conhecem a sua história não sabem rebater quando passa por situações indevidas e a evolução do mundo é a educação[...].”

Entrevistada J “Acredito que pessoas negras em ambientes empresariais têm a possibilidade de alavancar umas às outras, formando uma rede de indicações. Ações que podem ser tomadas para a diminuição da diferença entre gênero e raça são: oportunidades de trabalho para pessoas negras em cargos de poder e ações formativas antirracistas com frequência em ambientes corporativos.”

#### 4. CONCLUSÃO

Este estudo traça o panorama das mulheres negras no mercado de trabalho no Brasil. Os resultados desse estudo mostram que há uma pirâmide de hierarquia onde na base há igualdade de gênero, mas quando a pirâmide vai afunilando o distanciamento entre brancos, homens negos e mulheres negras também aumenta.

O estudo respondeu o meu problema de pesquisa mostrando que a percepção de sucesso para as mulheres negras vai muito além de questões financeiras e está pautado numa percepção interna. As mulheres negras, a educação também é o caminho, mas há uma barreira extra que impede que elas saiam do mesmo ponto de partida, já que na sociedade brasileira as mulheres negras têm menos acesso à formação acadêmica. Enquanto as mulheres brancas são 23,5% da população com mais de 25 anos e ensino superior completo as mulheres negras são 10,4% (IBGE, 2018). A educação é a ferramenta principal para a mobilidade social para os negros.

Com objetivo geral, investigar os desafios que as mulheres negras, brasileiras e estrangeiras enfrentam para atuar no mercado de trabalho no Brasil e objetivos específicos, avaliar o processo de empregabilidade de mulheres negras, brasileiras e estrangeiras, no mercado de trabalho brasileiro; investigar as posições que as mulheres negras, brasileiras e estrangeiras, ocupam na estrutura organizacional no mercado de trabalho brasileiro; entender quais os argumentos existentes para as mulheres negras, brasileiras e estrangeiras, estarem nessas posições do mercado de trabalho e entender quais as justificativas utilizadas por empregadores para direcionar as mulheres negras, brasileiras e estrangeiras, para determinadas posições no mercado de trabalho eles foram alcançados por conta da teoria e da pesquisa.

Através de uma pesquisa qualitativa, foram entrevistadas 10 mulheres negras brasileiras e estrangeiras que se encontram no mercado de trabalho brasileiro. As entrevistas revelam os desafios enfrentados por elas, quando o assunto é ascensão e projeção de carreira e que as mulheres negras, brasileiras e estrangeiras têm mais dificuldade de iniciar a trajetória profissional. Os desafios e barreiras enfrentados ainda são muitos e expressivos. Elas sofrem discriminação, assédio moral, sexual, estudam

mais, precisam conciliar o trabalho e o cuidado com a família, têm a percepção que precisam mostrar sempre mais que eles, e algumas vezes precisam agir de forma diferente pelo fato de serem mulheres negras.

Todos esses dados mostram que há desafios enfrentados pelas mulheres que impactam a ascensão aos cargos de mais alto escalão e que as mulheres negras enfrentam um desafio a mais, que é ter acesso à educação para que possam competir iniciando do mesmo patamar.

O trabalho concluiu que algumas ações podem ser implementadas para tentar diminuir esses obstáculos e fazer com que as mesmas condições possam ser empregadas tanto para brancos e homens negros quanto para mulheres negras. Como: inserção de mulheres negras, brasileiras e estrangeiras, políticas de equiparação salarial, programas de inclusão e diversidade.

A minha maior dificuldade para realizar essa pesquisa foi na parte da entrevista e coleta de dados, foi um pouco desafiador conseguir as mulheres a serem entrevistadas pelo fato de eu não conhecer muitas pessoas, isso dificultou um pouco.

A partir dessas considerações, algumas pesquisas futuras são sugeridas. Outros estudos poderiam explorar a política pública e políticas de equiparação salarial. Outras informações sobre o porquê de poucas vagas de cotas para as negras nas universidades e instituições públicas.

## 5. Bibliografia

Amoras, M., Costa, S. M. G. da ., & Araújo, L. M. de . (2021). O ativismo das mulheres negras escravizadas no Brasil colonial e pós-colonial, no contexto da América Latina. **Revista Brasileira De Estudos Urbanos E Regionais**, 23. Disponível em: <https://doi.org/10.22296/2317-1529.rbeur.202128> acesso em: 15 Mai 2013

ANDRADE, Mariana Dionísio de; PINTO, Eduardo Régis Girão de Castro. Políticas públicas para a articulação de gênero e raça: meios para garantir a representatividade política e jurídica da mulher negra no Brasil. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, Brasília, v. 10, n. 2, p.295-316, 2020. Disponível em: <file:///C:/Users/adm22/Downloads/6772-28935-2-PB.pdf>. Acesso em: 05 Mai 2013

ARAÚJO, Carolina Lopes. A (in) visibilidade da mulher negra no mercado de trabalho. 2019. 25f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2019. Disponível em: <http://ri.ucsal.br:8080/jspui/handle/prefix/905>. Acesso em: 19 Jun 2013

Baeninger, Rosana; Demétrio, Natália; Domeniconi, Joice. Espaços das Migrações Transnacionais: perfil sociodemográfico de imigrantes da África para o Brasil no século XXI. REMHU, **Rev. Interdiscip. Mobil. Hum.**, Brasília, v. 27, n. 56, ago. 2019, p. 35-60. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/remhu/a/NTVKNKhcQScbJpqHRSn96RQj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 30 Jun. 2023

Cotrim, Luisa Rabioglio; Teixeira, Marilane Oliveira; Proni, Marcelo Weishaupt. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil**. Eco Unicamp. 2020. Disponível em: <https://observatorio2030.com.br/wp-content/uploads/2022/03/Desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-formal-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 30 Mai 2013

Da Conceição, Alexsandro Gomes. O racismo no brasil, o movimento negro e a lei 10.639/ 03. **Revista África e Africanidades**. Paraná, nº 31, Agosto, 2019. Disponível em: <http://www.africaeaficanidades.com.br/documentos/0030082019.pdf> . Acesso em: 01 Mai 2023

Da Silva, Kathiusy Gomes. **ESCRavidão, ESCRAVIZADAS E A FAMÍLIA ESCRAVA: MULHER NEGRA NA FORMAÇÃO DA FAMÍLIA ESCRAVA**. Anpuh, 2018. Disponível em:

[http://www.encontro2018.ms.anpuh.org/resources/anais/9/1535599459\\_ARQUIVO\\_EnsaioFamiliaescrava.pdf](http://www.encontro2018.ms.anpuh.org/resources/anais/9/1535599459_ARQUIVO_EnsaioFamiliaescrava.pdf). Acesso em: 29-05-2023

DA SILVA, ANA CAROLINA LARA. et al. **A DESIGUALDADE DE RENDA BRASILEIRA: OS IMPACTOS DA HERANÇA ESCRAVISTA NO MERCADO DE TRABALHO**. 2022. Bacharel - UNIVERSIDADE SÃO JUDAS TADEU, São Paulo, 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/31022/1/A%20DESIGUALDADE%20DE%20RENDAS%20BRASILEIRA.docx.pdf>. Acesso em: 07 Jun 2023

FARIA, Laryssa; LARA, Caio Augusto de Souza. “NEGA DE NINGUÉM”: A CONDIÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO. **Percurso**, [S.l.], v. 4, n. 31, p. 128 - 131, out. 2019. ISSN 2316-7521. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3712/371372076>. Acesso em: 01 jun. 2023.

Ferreira, Gabriela Esteves. DA DENÚNCIA À PROPOSIÇÃO: **A DIVERSIDADE DE GÊNERO NA COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL**. 2021. Bacharel - UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA, Frederico Westphalen, RS, 2021. Disponível em: [https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/22346/Ferreira\\_Gabriela\\_Esteves\\_2021\\_TCC.pdf?sequence=1](https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/22346/Ferreira_Gabriela_Esteves_2021_TCC.pdf?sequence=1). Acesso em: 27 Mai 2023

FORLIN, M.; CARVALHO, M. de. IMPORTÂNCIA DAS POLÍTICAS SOCIAIS DE APOIO AO IMIGRANTE NO BRASIL:: REVISÃO INTEGRATIVA. *Varia Scientia - Ciências da Saúde*, [S. l.], v. 8, n. 2, p. 201–213, 2022. DOI: 10.48075/vscs.v8i2.29357. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/variasaude/article/view/29357>. Acesso em: 26 jun. 2023.

IBGE. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados>. Acesso em: 05 Mai. 2023

IBGE. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>. Acesso: 02 Jun 2023

IBGE. Disponível em:  
<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html#:~:text=De%20acordo%20com%20dados%20da,9%2C1%25%20como%20pretos.>  
Acesso em: 09 Jun 2023

JUNIOR, ADAUTO APRÍGIO DOS SANTOS. **DIVERSIDADE RACIAL E TRABALHO: Uma análise do profissional negro nas organizações.** 2019. Bacharel - Curso de Administração - Universidade de Brasília, Brasília – DF, 2019. Disponível em: [https://bdm.unb.br/bitstream/10483/24464/1/2019\\_AdautoAprigioDosSantosJunior\\_tcc.pdf](https://bdm.unb.br/bitstream/10483/24464/1/2019_AdautoAprigioDosSantosJunior_tcc.pdf). Acesso em : 23 Mai 2023

MARTINS, Desirée Cristina Silva; HORTA, Patrícia Maia do Vale. **DIVERSIDADE RACIAL FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO: uma dimensão urgente na gestão de pessoas.** Uni Academia, 2021. Disponível em: [file:///C:/Users/adm22/Downloads/3037-6672-1-SM%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/adm22/Downloads/3037-6672-1-SM%20(4).pdf). Acesso em: 16 Mai 2013

MOLET, . D. G. Chica Brincuda, “a última a ficar nestas terras de escravos”: mulheres negras no Litoral Negro do Rio Grande do Sul. **Revista Mundos do Trabalho**, Florianópolis, v. 11, p. 1–20, 2019. DOI: 10.5007/1984-9222.2019.e67177. Disponível em:  
<https://periodicos.ufsc.br/index.php/mundosdotrabalho/article/view/1984-9222.2019.e67177>. Acesso em: 28 Mai 2023

NEVES, A. Gestão da Diversidade nas Organizações como Prática Gerencial. **Revista Gestão & Sustentabilidade**, v. 2, n. 1, p. 140-154, 9 jun. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uffs.edu.br/index.php/RGES/article/view/11374>. Acesso em: 11 Mai 2023

OLIVEIRA, NATÁLIA SANTOS. DESIGUALDADE RACIAL: **A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho.** 2019. Bacharel - Centro Universitário de Brasília, BRASÍLIA, 2019. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/13756/1/21501950.pdf>. Acesso em: 19 Jun 2023

REGINA TEIXEIRA VANDERLEI, F.; AGUIAR DE SOUZA DOS SANTOS, A. .; PEREIRA SODRÉ, S.; VIEIRA DE SOUZA, B. .; AMORIM DA SILVA, L. .; WELÍSON PEREIRA DA SILVA, E. .; CORDEIRO DE FREITAS, M.; CAVALCANTI DE LIMA, V. L. . A inserção da mulher negra no mercado de trabalho a partir das relações étnico-raciais e de gênero. **Revista de Casos e Consultoria**, [S. l.], v. 13, n. 1, p. E29915, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/casoseconsultoria/article/view/29915>. Acesso em: 10 Mai. 2023.

SANTOS, Lays Gonçalves. et al. As relações de trabalho no capitalismo contemporâneo: a inserção da mulher negra no mercado. **Caderno Humanidades em Perspectivas**, Picos, v.7, n.3, Jan, 2019. Disponível em: <file:///C:/Users/adm22/Downloads/calbiero,+9+--+AS+RELA%C3%87%C3%95ES+DE+TRABALHO+NO+CAPITALISMO+CONTEMPOR%C3%82NEO+AH.pdf>. Acesso em: 04 Jun 2023

Santos, Tahinan da Cruz. AS CONSEQUÊNCIAS DA ESCRAVIDÃO NA HISTÓRIA DO NEGRO NO BRASIL. **Diamantina Presença “Educação e Pesquisa”**, Itaberaba, v. 2, n. 1, , p. 47-57, Novembro, 2019. Disponível em: <file:///C:/Users/adm22/Downloads/7381-Texto%20do%20artigo-19495-1-10-20191104.pdf>. Acesso em: 07 Jun 2023

SANTOS JUNIOR, Adauto Aprígio dos. **Diversidade racial e trabalho: uma análise do profissional negro nas organizações**. 2019. 72f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) Universidade de Brasília, Brasília, 2019. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/24464>. Acesso em: 01 jun. 2023.

Silva, F. F. da, & Pessoa, M. C. B. (2023). INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO POR VENEZUELANOS: UMA REVISÃO INTEGRATIVA. *Trabalho (En)Cena*, 8(Contínuo), e023002. Disponível: <https://doi.org/10.20873/2526-1487e023002>. Acesso em: 10 Mai 2023

SILVA, JULIANA TAVARES; RODRIGUES, IVETE; FERREIRA, GLERIANI TORRES CARBONE; DE QUEIROZ, MAURICIO JUCÁ. **Pilares da Diversidade e Inclusão em uma multinacional**. *Revista de carreiras & Pessoas*, São Paulo, Vol. 10, Nº 1, Novembro, 2019. Disponível em: <https://engemausp.submissao.com.br/20/anais/arquivos/411.pdf>. Acesso em: 17 Jun 2023

SILVA, O. H. F. da; CRUZ, A. C. J. da .; MWEWA, C. M.; BRITO, J. E. de. DO RACISMO CIENTÍFICO AO RACISMO SOCIAL: O CONCEITO DE “RAÇA” NAS RELAÇÕES HUMANAS. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, Boa Vista, v. 14, n. 40, p. 410–428, 2023. DOI: 10.5281/zenodo.7866929. Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/1230>. Acesso em: 19 jun. 2023.

TONELLI, MARIA JOSÉ. O DESAFIO DA DIVERSIDADE. **GVEXECUTIVO**. v. 17 , n. 4. Agosto. 2018. Disponível em: [https://pesquisa-eaesp.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/o\\_desafio\\_da\\_diversidade.pdf](https://pesquisa-eaesp.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/o_desafio_da_diversidade.pdf). Acesso em: 10 Jun 2023

VALGAS, Josinete silva coelho. **Mulher negra e discriminação racial no mercado de trabalho**. 2020. Bacharel - Curso de Serviço Social - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/220338/Josinete%20Silva%20Coelho%20Valgas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 08 Jun 2023

## 6. APÊNDICES

### APÊNDICE A – Roteiro de entrevista

#### **Roteiro para a entrevista:**

1. Falar que é um trabalho de conclusão do curso com foco no mercado de trabalho Brasileiro e mulher negra;
2. A entrevista durará mais ou menos entre 30 a 40 minutos;
3. Será uma entrevista semiestruturada (Com um roteiro de perguntas, mas temos liberdade conforme a entrevista for acontecendo);
4. **Não existem respostas certas ou erradas, apenas as mais adequadas a você;**
5. **Se você não se sentir confortável e não quiser responder a qualquer questionamento, tudo bem;**
6. Você se sentiria desconfortável se a entrevista fosse gravada? (Apenas para que eu possa voltar a alguns pontos depois);
7. Realizar a entrevista;
8. Agradecer pela disponibilidade;
9. Perguntar se a entrevistada quer me perguntar alguma coisa;

#### **Logo após a entrevista:**

- Como foi a entrevista? Quais foram os pontos mais importantes?
- Como eu me senti?
- Como eu acho que a pessoa se sentiu?

Dicas: Tentar dividir os tópicos em informações pessoais.

(Informações)/Trajetória/Carreira/Diversidade

## APÊNDICE C – Perguntas possíveis durante a entrevista

Tabela 2: Perguntas para a entrevista

<u>Perguntas possíveis durante a entrevista</u>
1. Você poderia me contar um pouquinho de sua história, sua trajetória, como chegou ao cargo?
2. A quanto tempo você atua na sua área de trabalho?
3. Se caso você for de outra nacionalidade, como foi lidar com tudo até aqui? Desde a escolha da formação, o lugar e o mercado de trabalho.
4. Foi desafiador escolher a profissão que você iria exercer? Você acha que sua formação contribuiu para que você atingisse o sucesso?
5. Como foi a fase inicial da sua carreira? Como você foi acolhida no mercado de trabalho? Por ser estrangeira influenciou em alguma coisa?
6. Quais foram os maiores desafios enfrentados no mercado de trabalho? Você acredita que existam desafios adicionais pelo fato de você ser mulher negra?
7. Você se considera uma mulher de sucesso? O que você definiria como sucesso?
8. Como é sua estrutura familiar? Essa estrutura te impactou de forma positiva ou negativa na construção de sua carreira? Poderia exemplificar?
9. Como você enxerga as possibilidades de evolução na carreira para brancos, homens negros e mulheres negras? Exemplo?
10. Você acredita que exista uma cobrança maior sobre as mulheres negras?
11. Como é a distribuição dos cargos na instituição onde você trabalha?
12. A questão da diversidade é colocada em prática no seu local de trabalho? Vc acha que a diversidade torna o ambiente mais favorável para as mulheres negras?
13. Você vivenciou alguma situação em que precisou agir de uma forma diferente da que você naturalmente age, pelo fato de ser negra? Se sim, poderia dar um exemplo?

14. Você acha que a falta de representatividade também gera ciclo que não se quebra?

15. Quais ações você considera que devem ser tomadas para a diminuição da diferença de gênero e raça?

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

APÊNDICE D – TRANSCRIÇÃO ENTREVISTADA A  
NACIONALIDADE BRASILEIRA- RESIDE NO RIO DE JANEIRO

**PARTICIPANTES**

Vozes femininas identificadas: F1 e F2

**TEMPO DE GRAVAÇÃO**

41 minutos e 54 segundos

**MODALIDADE DE TRANSCRIÇÃO**

Padrão

**LEGENDA**

... -> pausa ou interrupção.

(inint) [hh:mm:ss] -> palavra ou trecho ininteligível.

(palavra) [hh:mm:ss] -> incerteza da palavra transcrita / ouvida.

[00:00:01]

F1: Primeiro eu gostaria de agradecer pela sua disponibilidade em me receber.

F2: Nada.

F1: Teria algum problema se eu gravasse, para tomar nota depois?

F2: Não tem problema nenhum.

F1: Eu queria que você contasse um pouco da sua história e trajetória, como você chegou ao cargo?

F2: Eu sou casada, tenho duas filhas, eu trabalho com controle financeiro de dados e tudo mais, mas também com gestão de contrato, só que eu sou formada em Marketing. Tem todo um contexto aí referente a minha situação atual com que eu até tenho aptidão, vamos dizer assim porque a minha vocação quis.

Eu comecei como jovem aprendiz aos 14 anos, eu entrei no projeto perto da minha casa. Eu não sou de uma família humilde de morar em Periferia mas eu não tinha condições de me manter até os 18 anos sem ter um dinheiro. Então eu pedi para

minha mãe me deixar trabalhar e ela me deixou porque ela também tinha começado a trabalhar tarde. Meus pais tiveram filhos muito jovem, minha mãe com 24 anos já tinha 3 filhos, com isso ela começou a trabalhar depois dos 30 quando a gente já era um pouquinho maior. Então na minha casa eu não tinha tudo que eu queria, tínhamos o básico para viver, de vez em quando uma pizza e mais nada.

Eu comecei a trabalhar no projeto como menor aprendiz onde aprendi as bases de escritório, como se comporta, como atender o telefone, como arquivar algumas coisinhas. Logo depois fui efetivada para uma empresa que prestava serviço para uma empresa de luz daqui do Rio de Janeiro, comecei a trabalhar com o sistema colocando dados no lugar (automatizando). Fui trocando de empresa por causa da terceirização.

No momento trabalho numa multinacional a TIM, comecei trabalhando na recepção de segunda a sexta durante 7 anos, a partir daí comecei a conhecer pessoas, cobrir secretárias. Cuidando da diretoria e gerências fui aprendendo sobre telecomunicações mas nada que me tirasse do meu contexto administrativo secretariado. Tive várias ferramentas, eu poderia até aprender um excel, mas na época não era tão necessário. Comecei a fazer faculdade mas acabei por trancar por não ter como pagar, o trabalho ficava muito longe da minha casa, saía de manhã e chegava à noite.

Resolvi engravidar aos 28 anos mesmo morando com meus pais e meus irmãos, eu decidi seguir em frente sem me importar muito com as questões de gênero e tudo mais, sempre fui militante, mas na época eu não tinha oportunidades de expressar não entendia o que estava acontecendo comigo que na verdade era solidão da mulher negra. O pai da criança não assumiu e tive que enfrentar a maternidade a solo durante 9 meses de gravidez e nove meses dela de vida, até que ele resolveu assumir, mas ele não é presente e no período que eu tive esse bebê fui demitida. Tive que trabalhar de secretária de novo e após 6 meses fui chamada como terceira da mesma multinacional onde 6 meses depois fui efetivada de novo e estou trabalhando até agora. Com o tempo fui aprendendo ferramentas novas até então era só café, marcar médico, marcar reunião e agora sim evoluindo para uma profissional mais ampla.

F1: Há quanto tempo você atua na sua área de trabalho?

F2: Mais de 15 anos.

F1: Foi desafiador escolher a profissão que você iria exercer?

F2: Não foi, com o decorrer do tempo foram aparecendo as oportunidades de aprender e ganhar mais. Fui ganhando mérito e foi passando, a reformulação me colocou ali então a minha atual vaga foi uma escolha da vida.

F1: Você acha que sua formação contribuiu para que você atingisse o sucesso?

F2: A minha formação contribui para o papel porque eles não estão nem aí se eu gosto de marketing, inclusive é muito difícil pessoas negras entrarem no marketing que eu já acho que até pauta para outra coisa que eu acho que sistemicamente o mundo não quer pessoas diferentes no marketing. Acho que é para continuar com a estrutura que só eles estão certos, só eles são bonitos, só eles são ricos. Querendo ou não, fui desculpética escolhendo marketing tanto que fui fazer uma pós e fui fazer diversidade e inclusão. Tenho duas filhas negras de pele clara que pra mim é um grande desafio. A questão do diploma foi importante só pela forma e mesmo assim nunca é suficiente, sempre desconfiam se você sabe fazer aquela coisa e ficam cobrando mais de você é você que tá errada, você que tem que aprender, você tem que se capacitar o tempo todo. Então, com toda certeza, eu não teria alcançado o meu cargo se eu não tivesse me formado, até porque quando consegui essa proeza eles me cobraram de entregar o diploma, fui promovida com a promessa de que eu entregaria. Não era pela minha competência porque se fosse eu podia não ter o diploma e tudo bem mas o diploma em si, só me ajudou nessa parte burocrática.

F1: Como foi a fase inicial da sua carreira?

F2: Foi boa porque você começa com brilho, tudo é diferente. Você tá ali numa fase de aprendizado mas me lembro que como menor aprendiz eu trabalhava só com homens e eu sofria além de muito assédio. Chegou uma época que não me deixaram ficar na recepção por causa do meu cabelo, o meu cabelo tava curto e eu gostava de pintar me falaram que eu poderia sair da vaga de recepcionista. Especificamente, com as empresas de grande porte é que comecei a ter problema, então aí começaram a falar do meu cabelo, que eu não me comportava direito, que eu falava muito alto, que eu estava sempre sorrindo demais, que eu era muito expansiva, muito colorida. Qualquer coisa incomodava eles independente de ser ou não uma boa profissional.

F1: Como você foi acolhida no mercado de trabalho?

F2: Não me senti acolhida em nenhum momento, nunca me senti pertencente. Temos uma mentoria obrigatória pelo SG sobre capacitação de pessoas negras dentro da empresa e a quantidade de pessoas que não tem noção de que estão sofrendo racismo no trabalho e de certa forma a gente acaba se inserindo, se fazendo valer e confiando nos Deuses.

F1: Quais foram os maiores desafios enfrentados no mercado de trabalho?

F2: A necessidade é estar sempre provando que você sabe o tempo todo, mesmo trabalhando há anos com aquela coisa. Eu acho incrível porque tem muita gente mediana fazendo quase nada e não sofre esse tipo de questionamento, então isso para mim é algo insuportável.

F1: Você acredita que existam desafios adicionais pelo fato de você ser mulher negra?

F2: Com certeza, ser uma mulher negra, expansiva, que tem argumentos e com o tom de voz firme deixa eles incomodados mas também se a gente chega bem calminha também deixamos eles incomodados porque é sempre o que parece que você é.

Quando entrei nessa vaga que estou, cheguei a fazer até uma denuncia de racismo porque eu não estava mais aguentando, uma gestora que eu tava quase implorando para que ela me contratasse me falou pra eu ver se uso roupa preta, pra eu ficar quietinha, pra eu escolher um lugar mais escondido para ninguém me ver. Isso me fez muito mal e me fez imaginar várias coisas. Você se coloca em cheque o tempo inteiro para as pessoas por você ter um bom emprego. O negro em si por ele estar no patamar que de repente muita gente da família dele ainda não chegou que é o meu caso as pessoas me cobram de estar muito feliz com isso por causa de nenhum deles da família ter essa oportunidade, só que ninguém sabe o que é estar desse lado eu sei que muita gente ganha menos passa por coisas piores mas de qualquer forma é ruim para todo mundo que as pessoas não entendem que o sistema que é ruim e que para a gente sempre vai ser complicado, nunca vai se um mar de rosas.

F1: Você se considera uma mulher de sucesso?

F2: Ainda não. Eu me considero fora do limite das pessoas iguais a mim. Acho que sou diferente, tenho muita força de vontade porque mesmo não gostando eu vou lá e

estudo,vou lá e aprendo, vou lá e faço dou meu sangue fico lá até tarde, mesmo reclamando mas dentro dos meus padrões eu tenho sucesso.

F1: O que você definiria como sucesso?

F2: Você está feliz com o que você faz de fato. Eu não quero ter que a vida inteira trabalhar num lugar porque o salário é bom, eu queria trabalhar num lugar de corpo e alma, estar ali muito dedicada, muito feliz. Eu sei como é gostosinho ir trabalhar com amor, de ganhar o dinheiro que ganha e eu tive esse sabor. Então para mim tem um tempo que não sinto, eu sei como é trabalhar com paixão. O sucesso em si para mim é isso e não só sobre o dinheiro.

F1: Como é sua estrutura familiar?

F2: Eu sou casada e tenho duas filhas. Meus pais são casados e tenho 3 irmãos.

F1: Essa estrutura te impactou de forma positiva ou negativa na construção de sua carreira? Poderia exemplificar?

F2: Positivamente porque hoje levanto por causa da minha família. Quando eu tive a minha primeira filha fui demitida, então aquilo foi um choque para mim porque eu tava apostando todas as minhas fichas em criar aquela criança com o meu trabalho e ela era a única coisa que estava acontecendo naquele momento que era boa de verdade. Eu estava vindo de um momento feliz de dois anos de trabalho tendo aquela fase incrível de que você está no auge, só falta um filho para completar. Aí na entrevista falaram que eu estava sendo demitida mas porque também porque eu não tinha faculdade, eu era uma excelente durante 7 anos e aquilo me motivou e falei que a minha filha não iria passar por isso. Tentei empreender, fiz cursos de sobancelha e coisas de beleza. Hoje eu sou taróloga. Eu tenho esse viés humano muito forte, sempre tentei viver isso fora e as minhas filhas e o meu marido só acrescentaram fazendo essa roda girar porque sem eles eu não teria essa motivação.

F1: Você acredita que exista uma cobrança maior sobre as mulheres negras?

F2: Nossa totalmente, o que eu vejo da experiência da minha vida que os homens negros se encaixam muito na branquitude, conseguem ficar ali sem falar, sem discutir, casam com mulheres brancas, vão ali se infiltrando e se misturando de uma forma, e daqui a pouco isso não faz diferença e dependendode nós mulheres negras que a

gente já tem até dificuldade de se você não ter um padrão de beleza exorbitante você tem certamente um marido mais pobre lutando que nem você ou você estará trabalhando mais do que ele. O homem negro é mais fácil ser inserido ali falando de futebol da panilha e tal

F1: Como é a distribuição dos cargos na instituição onde você trabalha?

F2: Nas altas lideranças só tem brancos e nenhuma pessoa negra. Existem alguns gerentes negros.

F1: A questão da diversidade é colocada em prática no seu local de trabalho? F2: Estão colocando por ser obrigado, mas ainda é bem pouco, parece que eles concentram em áreas específicas acredito que eles escolhem meio que estrategicamente.

F1: Vc acha que a diversidade torna o ambiente mais favorável para as mulheres negras?

F2: Com certeza, até porque no ambiente multinacional a mulher negra para ela entrar ela tem que estar agora totalmente focada para tecnologia. Quando ela entra na tecnologia, ela é um diamante. E aí as outras situações ficam meio que de fora você não vê uma mulher negra ser gestora do RH recrutamento. Recrutam a maioria das pessoas com pele mais clara ou branca.

F1: Você vivenciou alguma situação em que precisou agir de uma forma diferente da que você naturalmente age, pelo fato de ser negra? Se sim, poderia dar um exemplo?

F2: Todo dia, me falam pra eu falar mais baixo, não rir, ficar quieta, colocar tranças de uma cor natural e se fosse uma pessoa branca ela não precisaria mudar nada independente do que ela fizesse.

F1: Você acha que a falta de representatividade também gera ciclo que não se quebra?

F2: Com certeza, até porque eu não tive representatividade fora da minha família, a representatividade que eu tinha são as irmãs da minha mãe porque por meu pai ser branco além de terem nascido a maioria homens as únicas duas primas que eu tinha era de cabelo liso então eram 13 meninos brancos e meninas as duas de cabelo liso e

isso faz a gente honrar muito a coisa de ter que ajudar a família porque fora a única representatividade que a gente teve.

F1: Quais ações você considera que devem ser tomadas para a diminuição da diferença de gênero e raça?

F2: Dentro da empresa primeiramente mudar todo o RH, já joga uma diretora preta e um gerente trans.

F1: Eu queria agradecer muito a você, por ter disponibilizado esse tempinho para conversar comigo, falar um pouco da sua vida e me contar a sua história.

[00:41:54]

## APÊNDICE E –TRANSCRIÇÃO ENTREVISTADA B NACIONALIDADE CABO VERDIANA- RESIDE NO CEARÁ

### **PARTICIPANTES**

Vozes femininas identificadas:

**F1 e F2**

### **TEMPO DE GRAVAÇÃO**

44 minutos e 04 segundos

### **MODALIDADE DE TRANSCRIÇÃO**

Padrão

### **LEGENDA**

... -> pausa ou interrupção. (inint) [hh:mm:ss] -> palavra ou trecho ininteligível.  
(palavra) [hh:mm:ss] -> incerteza da palavra transcrita / ouvida.

44:04

F1: Primeiro eu gostaria de agradecer pela sua disponibilidade em me receber.

F2: Nada.

F1: Teria algum problema se eu gravasse, para tomar nota depois?

F2: Não tem problema nenhum.

F1: Você poderia me contar um pouquinho de sua história, sua trajetória, como chegou ao cargo?

F2: Sou professora de uma Universidade Federal desde 2012, já estive em alguns cargos de gestão como por exemplo coordenação de curso do instituto e pró-reitoria

F1: A quanto tempo você atua na sua área de trabalho?

F2: Nesta instituição há 11 anos.

F1: Se caso você for de outra nacionalidade, como foi lidar com tudo até aqui? Desde a escolha da formação, o lugar e o mercado de trabalho.

F2: Eu sou caboverdiana, e cheguei no Brasil para fazer os meus estudos de nível superior, fiz a minha graduação, mestrado e doutorado. Quando terminei o doutorado acabei fixando a minha residência aqui no Brasil, é uma questão bem complicada porque vivemos no Brasil um mito da democracia racial que se acha que tudo é maravilhoso naturalizando as desigualdades, um país que nós temos a maioria da população negra no entanto essa maioria está no lugar de subalternidade tanto habitando essa população nas periferias quanto no mundo de trabalho. Isso claro, acaba apontando todas as dificuldades que a população negra enfrenta e que uma mulher negra também enfrenta nesse mundo de trabalho, os lugares de privilégios são para brancos e depois vem os homens negros e as mulheres negras no fim da pirâmide. Então a gente acaba enfrentando problemas de várias ordens, nós temos que demonstrar que somos competentes para estarmos nos lugares historicamente sempre foram negadas, então ali parece que nós não somos não somos seres humanos, nós não podemos fracassar, então parece que você tem que apanhar mais a sua condição humana, parece que muitas vezes também não é considerado porque não pode errar. Enfim, é um percurso doloroso, mas que a gente tem que fazer é até porque nós estamos hoje nesses espaços. Por exemplo, eu estou nesse espaço da Universidade Federal como professora efetiva, é um espaço deles tipo muitos anos essa configuração das Universidades como professoras negras com alunos negros se deu a partir da lei de cotas até antes de 2010 era algo assim imaginar uma universidade preta tanto com seus professores como seus alunos então esse lugar, ele é muito caro para nós, mas se nós estamos no espaço, e eu acredito que em

tempos muito mais adversos, isso me dá sim o conforto e ao mesmo tempo me motiva a também não desistir a lutar pela minha filha, minha neta e gerações vindouras encontrarem uma sociedade mais equitativa mais prosperas para que as mulheres negras estejam em todos os espaços com dignidade.

F1: Foi desafiador escolher a profissão que você iria exercer?

F2: Acho que não, eu nunca pensei em ser professora, o percurso que eu fui percorrendo acabou trazendo para esse lugar, esse percurso foi moldando a minha caminhada e meio que engrenando para esse caminho. Antes de exercer a profissão de professora eu já havia experienciado outras vivências como servidora pública no meu país mas eu me encontrei muito nessa profissão que estou hoje.

F1: Você acha que sua formação contribuiu para que você atingisse o sucesso?

F2: Vendo a minha trajetória e o que eu tenho construído enquanto profissional eu vejo que eu sou uma pessoa que tem aprendido todos os dias e tenho construído uma caminhada que me orgulha muito. E é claro isso foi possível na minha formação porque se não fosse por ela eu não chegaria até aqui.

F1: Como foi a fase inicial da sua carreira? Como você foi acolhida no mercado de trabalho? Vc acha que pelo fato de você ser uma mulher negra e estrangeira te prejudicou em alguma coisa?

F2: Ser uma mulher negra e estrangeira num país como o Brasil que o racismo é institucional estrutural ser acolhida em lugares de privilégio é difícil porque esses lugares não são nem para as brasileiras negras, imagina para uma africana negra. Então eu não consigo falar assim acolhimento, mas ao mesmo tempo eu com muita convicção do que eu sou e da minha caminhada. Inserida nos espaços eu tenho conquistado o respeito a partir do meu trabalho, minha seriedade e do meu compromisso com aquilo que eu faço, mas acolher uma negra falar que num espaço de privilégio como universidade ainda mais quando você ousa ocupar espaços de gestão espaços que não são para mulheres negras dentro das universidades. O espaço reservados a eles é o espaço de limpeza ele ser terceirizada e tanto é que eu já ouvi algumas vezes colegas mesmo que não escondem o racismo que não fazem comigo mas que fazem com outras falando assim ah mas seu lugar não é aqui você

deveria estar nas passarelas porque mulher negra é comparada com pessoas assim que não tem capacidade e designando, inclusive que as passarelas são para as pessoas que são incapazes. Então como uma mulher negra ser intelectual, como ela está nesses espaços se as minhas colegas brancas a vivência que elas têm como mulheres negras são como empregada doméstica delas então nessa perspectiva não é um espaço acolhedor agora um espaço que você ao impondo de várias formas, você acaba tendo o respeito. Eu me sinto respeitada pelos meus colegas brancos e negros.

F1: Quais foram os maiores desafios enfrentados no mercado de trabalho?

F2: Ser uma mulher negra estrangeira já adentrou uma universidade pública federal, até aí mais ou menos mas referente a espaços de poder como de gestão aí já é demais. Então dentro dessa perspectiva você depara com várias questões delicadas mas que também nada que não seja contornado, afinal a população brasileira não tem consciência desse racismo estrutural e institucional e a gente dentro de uma universidade que é um espaço de formação, a gente tenta lidar com isso. À medida que você consegue trazer o debate dentro daquele espaço acaba provocando constrangimentos. Mas porque que é uma universidade pública federal no espaço como por exemplo um conselho superior da universidade que tem 30 e poucos conselheiros só tem uma mulher negra estrangeira ainda mais uma universidade que é da integração internacional em outros países parceiros que são os países africanos de língua oficial portuguesa, então você vai introduzindo o debate para reflexão e aos pouquinhos alguma medida vai ser feita.

F1: Você acredita que existam desafios adicionais pelo fato de você ser mulher negra?

F2: Com certeza, me lembro que quando entrei na universidade em menos que um ano, eu cheguei a ser diretora do instituto de ciências sociais aplicadas a partir de uma eleição, foi a primeira eleição que teve para esse cargo porque a universidade começou em 2011 e eu cheguei em 2012 então nas primeiras eleições que nós tivemos um dos cargos de gestão a nível dos institutos. Eu me candidatei e fui eleita como diretora do instituto, mas já com uma experiência de gestão. Eu me lembro quando no mundo dos assuntos discutidos dentro da universidade nós não tínhamos ainda normativas a partir de outras normativas, porque a gente tinha outras

universidades tutoras, as normativas dessas outras universidades futuras, mas em algumas situações aquelas normativas se aplicavam, precisando construir a nossa a partir de outras realidades daí me lembro que na época a reitora me pediu para consultar uma colega que também era diretora de um outro instituto, uma mulher branca que não tinha experiência nenhuma de gestão e ela me mandou consultar a minha colega porque ela não confiava que eu tinha uma bagagem, pelo meu conhecimento, pela minha formação e pelos espaços que eu já tinha ocupado antes como servidor público e isso me marcou muito porque ao decorrer das nossas ações eu percebia tantos equívocos daí eu falei puxa olha só são essas pessoas que você é designada para consultar e o mais surpreendente é que essa reitora era uma mulher negra mas acho que isso é fruto dessa construção da própria sociedade brasileira, então com certeza os esforços, eles são redobrados em estar em estar nesses espaços.

F1: Você se considera uma mulher de sucesso?

F2: Tenho orgulho da minha trajetória e por isso me sinto feliz por ela e quero que minha filha sinta orgulho também da minha trajetória e se inspire nela para fazer a caminhada dela. Independentemente da escolha dela sempre ter a mão como uma inspiração e não só a minha filha mas todas as mulheres negras. Então nesse sentido tenho bastante orgulho da minha caminhada e de todos os aprendizados que tenho construído todos os dias.

F1: O que você definiria como sucesso?

F2: O Sucesso é bastante relativo exemplo às vezes tem pessoas que podem entender que o sucesso é chegar no topo da carreira independentemente do caminho que você percorreu de como você chegou nesse lugar ou a pessoa pode considerar uma pessoa de sucesso porque está num espaço que ganha muito bem apesar de várias outras condições ou questões de vexame de humilhação. Para mim sucesso é um conjunto que vai se compor a partir de toda uma trajetória de uma trajetória de uma história que se escreve considerando todos os fatores que se envolvem nessa caminhada, então às vezes me considero porque estou no topo da carreira. Vendo de

onde eu vim, da família que nasci, o caminho que eu trilhei e o quanto orgulho eu tenho dessa caminhada para contar para todo mundo, como foi esse percurso.

F1: Como é sua estrutura familiar?

F2: Tem uma parte da minha família (Pais e irmãos) em Cabo Verde e a outra espalhadas pelo mundo, enquanto família tenho dois filhos e sou casada.

F1: Essa estrutura te impactou de forma positiva ou negativa na construção de sua carreira? Poderia exemplificar?

F2: Positiva, eu sou a única doutora da família mas eu digo que esse diploma não é meu mas da minha família porque todos me inspiram, me encoraja, me ajudam nessa caminhada todos os dias. Desde sempre estiveram presentes e hoje estou como servidora pública porque minha mãe se envolveu diretamente em 2011, quando abriu o concurso a minha mãe veio de Cabo Verde para ficar com o meu bebê de um ano para que eu pudesse ir fazer o concurso. Os meus irmãos me acompanham diretamente, até tenho sentimento, eu sou mais velha, mas parece que sou mais nova. Em relação aos meus filhos e meu esposo também uma caminhada que a gente tem construído de forma conjunta e cumplicidade.

F1: Como você enxerga as possibilidades de evolução na carreira para brancos, homens negros e mulheres negras? Exemplo?

F2: Quando falamos de carreira estamos falando de espaços de privilégio porque quando você é uma empregada doméstica você não tem carreira então pelo fato de ter carreira significa estar em espaços de elite para a sociedade brasileira é claro que você tem vários desafios, porque esses espaços historicamente eles foram desenhados para serem ocupados por pessoas brancas então quando chegamos nesse espaço é bastante desafiador, porque temos que provar todos os dias que somos capazes e isso pra nós é doloroso.

F1: Você acredita que exista uma cobrança maior sobre as mulheres negras?

F2: Com certeza, a mulher negra dependendo das circunstâncias ela é mãe, esposa, profissional, ela tem que dar conta de todas as esferas e no seu ambiente de trabalho ela tem que provar o tempo todo que ali é o lugar dela que ela consegue produzir ou fazer ciência.

F1: Como é a distribuição dos cargos na instituição onde você trabalha?

F2: Por ser uma Universidade federal dos cargos efetivos se dá na condição de servidor docente que é o meu caso e servidor técnico e tudo por meio de concurso e hoje temos a lei de cotas mas ela é muito burlada dentro das próprias universidades, então eu não conheço colegas minhas mulheres que entraram na universidade como docente por lei de cota pode ser que tenha mas eu desconheço porque essa lei de cota ela acaba restringindo na medida que ela coloca no edital, você precisa ter no mínimo 3 vagas para poder designar uma porcentagem para questões de ações afirmativas e as universidades que são todas racistas ficam diluindo essas vagas para não lançarem com mais de três vagas para as pessoas negras não usufruir desse direito de entrar a partir disso.

F1: A questão da diversidade é colocada em prática no seu local de trabalho?

F2: A nossa universidade tem países parceiros os países africanos de língua oficial portuguesa então ela é priorizada nessa perspectiva mas analisando as políticas e as práticas adotadas percebemos que elas não consideram muito essa diversidade.

F1: Você acha que a diversidade torna o ambiente mais favorável para as mulheres negras?

F2: Sim, porque apesar de estarmos ali tendo que combater o racismo todos os dias vemos que nós não estamos só então quando eu vou na minha sala de aula, eu percebo que tenho várias alunas negras que também estão nessa luta. Quando eu vejo colegas professoras negras também, então isso é um alento. Apesar de nós termos várias questões de falta de sororidade e várias questões, mas ter elas ali juntamente comigo torna o ambiente mais leve e não me sinto frágil;

F1: Você vivenciou alguma situação em que precisou agir de uma forma diferente da que você naturalmente age, pelo fato de ser negra? Se sim, poderia dar um exemplo?

F2: São inúmeras ações que às vezes a gente precisa problematizar para tirar as pessoas da zona de conforto e às vezes é bem delicado porque acaba tensionando mas que você não pode naturalizar aquilo. Por exemplo, não poder se candidatar a um cargo porque você é mulher, tem filhos e não tem família aqui. O racismo é velado,

você vai catando as ações para compor uma peça para não ver. Realmente isso aqui é fruto de um racismo que é estrutural e também institucional.

F1: Você acha que a falta de representatividade também gera ciclo que não se quebra?

F2: Com certeza, eu vejo o quanto é inspirador o fato das nossas alunas negras terem professoras negras, porque elas percebem que elas podem estar naquele espaço. Isso fortalece muito e a representatividade é muito necessária, várias vezes sou convidada para participar de eventos que às vezes não tenho nem agenda, mas acabo procurando um espacinho porque eu sei que é importante eu estar ali. Para que elas se sintam inspiradas e acreditem que existem espaços também para elas.

F1: Quais ações você considera que devem ser tomadas para a diminuição da diferença de gênero e raça?

F2: Políticas públicas de inclusão em várias esferas para poder dar conta de corrigir essa desestrutura que temos, falamos de uma sociedade democrática e tem uma exclusão de raça e gênero, então acho que precisamos trabalhar muito com políticas públicas, com pesquisas que trazem dados que trazem informações e que apontam caminhos para desenho de políticas públicas que possam dar conta de trabalhar essa desigualdade e chegarmos numa sociedade mais justa na expectativa e democrática no sentido de termos uma sociedade representada em todos os espaços que quando entro na universidade eu vejo a reprodução da sociedade eu vejo a maioria ali negros eu vejo mulheres negras, eu vejo toda misericórdia diversidade que compor a sociedade esteja dentro dos espaços isso em todos os espaços.

F1: Eu queria agradecer muito a você, por ter disponibilizado esse tempinho para conversar comigo, falar um pouco da sua vida e me contar a sua história.

## APÊNDICE F – TRANSCRIÇÃO C

### NACIONALIDADE CABO VERDIANA- RESIDE NO CEARÁ

#### **PARTICIPANTES**

Vozes femininas identificadas:

## **F1 e F2**

### **TEMPO DE GRAVAÇÃO**

30 minutos e 04 segundos

### **MODALIDADE DE TRANSCRIÇÃO**

Padrão

### **LEGENDA**

... -> pausa ou interrupção. (inint) [hh:mm:ss] -> palavra ou trecho ininteligível.  
(palavra) [hh:mm:ss] -> incerteza da palavra transcrita / ouvida.

F1: Primeiro eu gostaria de agradecer pela sua disponibilidade em me receber.

F2: Nada.

F1: Teria algum problema se eu gravasse, para tomar nota depois?

F2: Não tem problema nenhum.

F1: Você poderia me contar um pouquinho de sua história, sua trajetória, como chegou ao cargo?

F2: Tudo começou com a pandemia. Sou estrangeira, de Cabo Verde, e em 2020 terminei a minha graduação em Medicina e eu ia voltar para Cabo Verde. Mas com a pandemia, acabei ficando "presa" no Brasil. Eu não tinha nenhuma pretensão de trabalhar aqui, porém, a história mudou. Me vi "Obrigada" a trabalhar já que não podia sair daqui com as fronteiras fechadas.

Encontrar um cargo na minha área foi fácil. Estávamos no meio da pandemia e precisavam de médicos em toda parte para trabalhar. Primeiramente comecei na UBS ( Unidade Básica de Saúde ) no interior e aos finais de semana pegava plantão nos hospitais para Covid.

F2: Atuo há 3 anos

F1: Se caso você for de outra nacionalidade, como foi lidar com tudo até aqui? Desde a escolha da formação, o lugar e o mercado de trabalho.

F2: Foi tudo muito difícil chegar até aqui. Noites mal dormidas. Choro. Desespero reprovação. Em 2009 cheguei no Brasil, com 18 anos. Fazia odontologia e quase 4 anos de formação, larguei tudo e comecei a medicina, área que sempre queria fazer,

desde criança. Chegando na medicina, tive o maior choque de realidade. Aula de manhã e à tarde e às vezes aos finais de semana. Foram anos de muita luta. E por ser estrangeira e negra, a luta foi ainda maior, mas depois de tudo, o meu sonho tornou-se real. Me formei e estou trabalhando com a área que mais amo nesse mundo.

F1: Foi desafiador escolher a profissão que você iria exercer? Você acha que sua formação contribuiu para que você atingisse o sucesso?

F2: Foi desafiador, árduo. Estudei numa faculdade pública ( UFAL) e modéstia à parte, tive a melhor formação que alguém poderia ter e por isso a tranquilidade em exercer minha profissão e querer atingir o sucesso.

F1: Como foi a fase inicial da sua carreira? Como você foi acolhida no mercado de trabalho? Vc acha que pelo fato de você ser uma mulher negra e estrangeira te prejudicou em alguma coisa?

F2: A fase inicial foi também desafiadora. Tive que o tempo todo provar que sou capaz. Dizer quem eu sou. As pessoas chegavam em mim para perguntar quem era o médico que ia atendê-las. Sempre fui a única negra da classe e no início, no meu trabalho, era a única médica negra. O tempo todo me perguntavam se eu era a enfermeira de plantão.

F1: Quais foram os maiores desafios enfrentados no mercado de trabalho? Você acredita que existam desafios adicionais pelo fato de você ser mulher negra?

F2: Com toda a certeza existe, existiu e vai continuar existindo desafios muito maiores por ser mulher e pior ainda por ser mulher negra. O desafio maior, foi provar que sou tão competente como qualquer outros médicos.

F1: Você se considera uma mulher de sucesso? O que você definiria como sucesso?

F2: Sim. Me considero uma mulher de sucesso. Porque o sucesso para mim é ter saúde e correr atrás dos nossos objetivos. É ter família que te apoia. É ter fé e gratidão a Deus por tudo. É saber que mesmo com a carga horária corrida do meu trabalho, consigo ajudar as pessoas a se sentirem melhor. Vou voltar para casa delas mais felizes porque foram atendidas por mim. É conseguir fazer a diferença na vida dos outros, apesar de todos os preconceitos. Sucesso pra mim é isso.

F1: Como é sua estrutura familiar? Essa estrutura te impactou de forma positiva ou negativa na construção de sua carreira? Poderia exemplificar?

F2: A minha família foi fundamental para chegar à onde estou hoje. Sem eles nada disso seria possível. Todas as vezes que entrava em desespero, ligava para eles e me amparavam e me davam a maior força. Todas as vezes que ia fazer uma prova, pedia para rezarem por mim. Teve uma vez, que pensei em desistir e a minha família me pagou a passagem para ir passar férias com eles em casa e que depois ia decidir. Chegando em Cabo Verde, teve a maior força do mundo. Voltei renovada e continuei os estudos com mais garra.

F1: Como você enxerga as possibilidades de evolução na carreira para brancos, homens negros e mulheres negras? Exemplo?

F2: Espero um dia não ter essa diferença de raça ou gênero. A competência não deveria ser medida por isso. Somos todos capazes, independentemente de tudo.

Desejo um dia, não ser mais espantoso ver uma médica negra atendendo ou qualquer mulher negra exercendo qualquer profissão que consideram de elites.

F1: Você acredita que exista uma cobrança maior sobre as mulheres negras?

F2: Sim. Duvidam sempre do seu potencial. Tem que provar o tempo todo da sua potencialidade. Ficam te vigiando mais, como se esperam um deslize seu a qualquer momento para provar ou comprovar que você não era capaz para aquele cargo.

F1: Como é a distribuição dos cargos na instituição onde você trabalha?

F2: Por ser Médica, plantonista, a distribuição é muito equilibrada, mas muitas vezes vejo os colegas se enrolando nos serviços para eu trabalhar mais.

F1: A questão da diversidade é colocada em prática no seu local de trabalho? Vc acha que a diversidade torna o ambiente mais favorável para as mulheres negras?

F2: Acho que sim. A diversidade vai desde a questão racial, religiosa, cultural. Embora ainda pouco, hoje creio que nós mulheres negras, provamos que a competência vai muito além. E que num ambiente onde existe essa diversidade, tem muito a ganhar, pois teriam trocas. Teriam empatias e assim, as diferenças iam ficar pequenas, porque afinal, somos todos iguais.

F1: Você vivenciou alguma situação em que precisou agir de uma forma diferente da que você naturalmente age, pelo fato de ser negra? Se sim, poderia dar um exemplo?

F2: Não. Porque eu lido bem com o preconceito. Não preciso elevar o tom da minha voz para me respeitarem. O respeito é conquistado. Eu conquisto o meu todos os dias. Trato bem a todos. Ignoro os olhares de espanto por ser uma médica negra. Quando me pergunta quem é o médico, respondo com tranquilidade " A médica sou Eu" E mostro na prática, quem sou eu, como faço o meu trabalho. Talvez por isso, nunca precisei agir diferente. Esses dias uma paciente me disse " Você é uma médica morena, mas é boa" Não respondi. Talvez nem mesmo ela sabia que aquilo não era elogios. Não perco tempo com esses "elogios".

F1: Você acha que a falta de representatividade também gera ciclo que não se quebra?

F2: Sim, acho. Precisamos de mais pessoas pretas espalhadas em todos os setores. Tornar mais comum. Menos espantoso. E fazer com que todas as outras mulheres negras, sentem que também são capazes. São necessárias. São poderosas.

Sempre que recebo pacientes negros, eles ficam contentes. Várias já me falaram: " Que bom ser atendida por uma médica negra. Estou muito feliz" ou então falam " Nossa, que incrível, é a primeira vez que estou sendo atendida por uma médica negra "

F1: Quais ações você considera que devem ser tomadas para a diminuição da diferença de gênero e raça?

F2: Dando mais oportunidades para nós. Simples assim. Quebrar essa barreira de diferenças. Parar de pensar que as mulheres são mais frágeis, menos competentes. Parar de pensar que mulheres negras não servem para cargos apenas pela cor da sua pele. Remover os obstáculos, os preconceitos. Tornar mais acessíveis a educação para qualquer grupo que são considerados minoritários. Ter mais discussões sobre a pauta racial, gênero e assim, educar também a população em geral.

F1: Eu queria agradecer muito a você, por ter disponibilizado esse tempinho para conversar comigo, falar um pouco da sua vida e me contar a sua história.

APÊNDICE F –TRANSCRIÇÃO ENTREVISTADA D  
NACIONALIDADE CABO VERDIANA- RESIDE NO PIAUÍ

**PARTICIPANTES**

Vozes femininas identificadas:

**F1 e F2**

**TEMPO DE GRAVAÇÃO**

12 minutos e 03 segundos

**MODALIDADE DE TRANSCRIÇÃO**

Padrão

**LEGENDA**

... -> pausa ou interrupção. (inint) [hh:mm:ss] -> palavra ou trecho ininteligível.  
(palavra) [hh:mm:ss] -> incerteza da palavra transcrita / ouvida.

F1: Primeiro eu gostaria de agradecer pela sua disponibilidade em me receber.

F2: Nada.

F1: Teria algum problema se eu gravasse, para tomar nota depois?

F2: Não tem problema nenhum.

F1: Você poderia me contar um pouquinho de sua história, sua trajetória, como chegou ao cargo?

F2: Eu sou caboverdiana e vim pro brasil há 6 anos atrás, vim fazer uma graduação em odontologia na UFC. Me formei e mudei de cidade no momento estou trabalhando na minha área de formação atualmente sou cirurgiã dentista clínico geral.

F1: A quanto tempo você atua na sua área de trabalho?

F2: Há 6 meses.

F1: Se caso você for de outra nacionalidade, como foi lidar com tudo até aqui? Desde a escolha da formação, o lugar e o mercado de trabalho.

F2: No início foi um pouco frustrante porque eu não sabia se era isso que eu queria ou a medicina, mas acabei conseguindo uma vaga na odontologia. No início da faculdade

eu não tinha nenhuma noção da área, mas fui explorando e aprendendo aos poucos até passar a gostar.

F1: Foi desafiador escolher a profissão que você iria exercer?

F2: Uma coisa que provavelmente eu tenho que fazer pelo resto da minha vida, sim foi. F1: Você acha que sua formação contribuiu para que você atingisse o sucesso?

F2: Acho que sim, porque hoje estou trabalhando e tenho um salário estável que me ajuda a manter e cobrir as minhas necessidades.

F1: Como foi a fase inicial da sua carreira? Como você foi acolhida no mercado de trabalho?

F2: Não fui, porque tentei várias vagas em clínicas e não tive nenhum retorno. Só uma me deu retorno, fiquei dois meses tentando um trabalho até conseguir o meu atual

F2: Vc acha que pelo fato de você ser uma mulher negra e estrangeira te prejudicou em alguma coisa?

F1: Sim, porque ficam duvidando se você sabe fazer aquele trabalho.

F1: Quais foram os maiores desafios enfrentados no mercado de trabalho?

F2: Logo no início, dá um medo porque as pessoas ficam desacreditando da sua capacidade, achando que você não é capaz.

F1: Você acredita que existam desafios adicionais pelo fato de você ser mulher negra?

F2: Sim, uma vez fui atender numa clínica e um colega branco chegou um paciente e eles optaram por transferir essa paciente para o meu colega e acabou que o meu colega não conseguia fazer esse procedimento e ele teve que recorrer a mim para que eu pudesse ajudá-lo.

F1: Você se considera uma mulher de sucesso?

F2: No momento sim, o sucesso é proporcional pelas etapas da minha vida, pelos conhecimentos na fase que estou acredito que alcancei um pequeno sucesso e pretendo me aprofundar mais para que num futuro próximo eu possa atingir um sucesso maior.

F1: O que você definiria como sucesso?

F2: Acho que o sucesso é o bem-estar físico e mental, no momento o meu trabalho me proporciona tanto bem estar físico quanto mental. Estou satisfeita e orgulhosa, acho que eu posso evoluir mais, mas aos poucos chegarei lá.

F1: Como é sua estrutura familiar?

F2: A minha família se encontra em Cabo Verde, no momento a minha área de apoio são os meus amigos e o meu namorado principalmente o meu namorado que moramos juntos no momento.

F1: Essa estrutura te impactou de forma positiva ou negativa na construção de sua carreira? Poderia exemplificar?

F2: Positiva, tanto os meus pais quanto meu namorado sempre me estimularam e me deram forças para eu seguir na minha formação. Pensei muitas vezes em desistir mas sempre me estimularam a não desistir, isso foi uma fonte muito importante para mim durante a minha caminhada.

F1: Como você enxerga as possibilidades de evolução na carreira para brancos, homens negros e mulheres negras? Exemplo?

F2: Para a mulher negra é um pouco mais difícil do que para o homem negro porque a mulher para além de ser mulher é negra, sempre vai ter estereótipos que vão sempre diminuir a mulher negra.

F1: Você acredita que exista uma cobrança maior sobre as mulheres negras?

F2: Acredito que a mulher negra sempre é cobrada mais pela postura, pela forma de se vestir e pela forma de pentear. Sempre tem uma cobrança mais por parte da mulher negra.

F1: Como é a distribuição dos cargos na instituição onde você trabalha?

F2: Do cargo mais básico até onde estou só tem um negro e o dono é branco.

F1: A questão da diversidade é colocada em prática no seu local de trabalho?

F2: Sim.

F1: Vc acha que a diversidade torna o ambiente mais favorável para as mulheres negras?

F2: Torna porque ela se sente mais acolhida acreditando que a possibilidade dela chegar em outros cargos e ambientes que muitas vezes é considerado impossível para ela frequentar.

F1: Você vivenciou alguma situação em que precisou agir de uma forma diferente da que você naturalmente age, pelo fato de ser negra? Se sim, poderia dar um exemplo?

F2: Não.

F1: Você acha que a falta de representatividade também gera ciclo que não se quebra?

F2: Acredito que sim, a representatividade mostra que podemos estar em qualquer espaços e ajuda as gerações futuras a acreditarem que estarão ali também um dia.

F1: Quais ações você considera que devem ser tomadas para a diminuição da diferença de gênero e raça?

F2: A oportunidades de trabalho para todos sem fazer distinção, Tratar a mulher negra de cabelo crespo igual a branca de cabelo liso sem ficar questionando ou dando ordens quando ela muda.

F1: Eu queria agradecer muito a você, por ter disponibilizado esse tempinho para conversar comigo, falar um pouco da sua vida e me contar a sua história.

## APÊNDICE G –TRANSCRIÇÃO ENTREVISTADA E NACIONALIDADE CABO VERDIANA- RESIDE NO RIO DE JANEIRO

### **PARTICIPANTES**

Vozes femininas identificadas:

**F1 e F2**

### **TEMPO DE GRAVAÇÃO**

35 minutos e 43 segundos

### **MODALIDADE DE TRANSCRIÇÃO**

Padrão

### **LEGENDA**

... -> pausa ou interrupção. (inint) [hh:mm:ss] -> palavra ou trecho ininteligível.  
(palavra) [hh:mm:ss] -> incerteza da palavra transcrita / ouvida.

F1: Primeiro eu gostaria de agradecer pela sua disponibilidade em me receber.

F2: Nada.

F1: Teria algum problema se eu gravasse, para tomar nota depois?

F2: Não tem problema nenhum.

F1: Você poderia me contar um pouquinho de sua história, sua trajetória, como chegou ao cargo?

F2: Sou natural da ilha de Santiago e vim para o Brasil em 2011 para fazer faculdade de ciências da Computação na UFF que fica em Niterói no Rio de Janeiro. Com 4 anos mais ou menos de faculdade comecei o estágio e já no meu segundo estágio que foi numa empresa de telecomunicações, consegui ser efetivada logo quando me formei. Fiquei nessa empresa até o ano passado, foram 4 anos trabalhando nessa empresa de Telecom. Agora estou numa empresa de auditoria na parte de consultoria, parte de tecnologia mesmo.

F1: A quanto tempo você atua na sua área de trabalho?

F2: 9 anos.

F1: Se caso você for de outra nacionalidade, como foi lidar com tudo até aqui? Desde a escolha da formação, o lugar e o mercado de trabalho.

F2: Foi difícil, lembro que meu primeiro ano foi muito difícil eu não tinha o mesmo embasamento que o pessoal tinha ainda mais sendo numa universidade pública, repeti as matérias mas não por falta de esforço mas sim pela falta adaptação cultural. O meu curso é muito elitizado então eu não era abraçada por ser estrangeira africana. Tive poucas boas experiências na universidade, eu não me lembro de ter boas lembranças. Eu meio que aprendi a me defender então comecei a ficar sagaz, quando entrei por exemplo no estágio eu já sabia lidar um pouco com o povo carioca. Eu era muito nova e insegura, essa questão de ser de fora realmente me pesou muito mais na faculdade porque a gente pensa na autoestima não só na beleza exterior mas na verdade é todo o valor que a gente se coloca. Eles ficavam falando que consegui a

vaga e acabava me deixando muito insegura, então isso foi muito difícil de construir. Quando fui contratada eu me sentia insegura, não conseguia me posicionar, mas hoje é diferente. Estou trabalhando até hoje na autoestima, ela ainda está em construção.

F1: Foi desafiador escolher a profissão que você iria exercer?

F2: Eu cismeiei que ia fazer esse curso, e foi desafiador porque você lida muito com o ego e uma área dominada por brancos, todo tempo todo mundo te diz que você não é capaz daquilo, duvidando da sua capacidade e a gente cai no erro de acreditar no que as pessoas falam pensei em desistir várias vezes.

F1: Você acha que sua formação contribuiu para que você atingisse o sucesso?

F2: Sim, com certeza. O trabalho que eu tenho hoje é por conta do meu diploma de fato, eu fiz uma faculdade muito boa ciências de computação por uma universidade federal que contribuiu bastante.

F1: Como foi a fase inicial da sua carreira?

F1: Foi um pouquinho desafiador por causa da minha autoestima, confiança, da síndrome impostora ou das pessoas que não acreditam em você. Saí do estágio e fui logo contratada, me lembro que fui fazer uma reunião conduzida pelos gerentes e eu estava super nervosa e muito insegura. Um dos trabalhadores de lá branco começou a me xingar, falando pra eu prestar atenção e isso só ajudou a ficar pior, não é que a gente não pode ser criticado, eu acho que as críticas construtivas são muito importantes até para gente melhorar isso aqui é muito diferente de ficar xingando, eu chorei horrores então eu acho que as pessoas também cobram principalmente a mulher você tem que ser muito segura de si mas as pessoas não contribuem para você chegar lá então a gente tem que fazer absolutamente tudo sozinha até construir a autoestima e eu não estou responsabilizando ninguém pelo que eu acho de mim mesma, mas é muito difícil, quando você já não acredita tanto em si, porque as pessoas te convenceram. Eu levei anos para entender o que estava acontecendo que de repente eu precisava mudar de lugar sei lá aquele lugar só foi bom pra mim até certo momento. Mas tem que estar agradecida porque tem gente que ia dar tudo para ter um trabalho desses isso eu acho uma coisa muito cruel, o capitalismo ele te prende muito.

F1: Você acredita que existam desafios adicionais pelo fato de você ser mulher negra?

F2: Com certeza, já começa pelo estereótipo porque não necessariamente alguém vai dizer que você não é capaz pelo fato de você ser negra, mas a maneira como te tratam mostra isso. A população branca quando você ocupa um espaço na tecnologia aquilo cria uma confusão até hoje tem pessoas que me falam que eu não tenho nada a ver com isso então a gente bate de frente com a questão do machismo e questão racial porque aí é bonitinha é a morena gostosa tipo que a gente tá aí pra divertir os caras e não para trabalhar então quando acontece algum problema até comportamental, vamos supor tem 10 pessoas falando alto quem vai ser chamada atenção vai ser a mulher preta, com certeza a primeira. Já fui chamada atenção da minha postura, me lembro que não queriam dar um projeto para mim porque uma pessoa falou para minha chefe para falar para os gerentes que não tenho postura. E aí me doeu muito porque fiquei perguntando quando que eles me viram sem postura numa reunião eu brincava com todo mundo mas eu nunca confundi as coisas quando tinha reunião e ainda mais se fosse com gerente era mais fácil por medo de me posicionar do que sei lá não ter postura.

F1: Vc acha que pelo fato de você ser uma mulher negra e estrangeira te prejudicou em alguma coisa?

F2: Isso na verdade foi feito o contrário porque quando eu chegava em alguma entrevista falando que sou estrangeira, falava idiomas já tinha viajado para outros países e eles gostavam muito disso e isso eu achava um privilégio que eu tenho.

F1: Como você foi acolhida no mercado de trabalho?

F2: Não fui bem acolhida, porque para mim tudo era novo e eu sentia que eu era muito cobrada.

F1: Quais foram os maiores desafios enfrentados no mercado de trabalho?

F2: Sim, acabei me lembrando aqui que teve uma época que tive problemas por ser estrangeira a minha chefe queria me contratar mas o RH não deixou por causa de eu ser estrangeira. Isso me deixou chateada porque porque se a empresa não quisesse me contratar tudo certo mas o RH não me contratar não faz sentido porque eles

contratam estrangeiros executivos. Fiquei muito abalada e aqui sempre ficam falando que estamos roubando a vaga deles que não era pra gente estar aqui.

F1: Você se considera uma mulher de sucesso?

F2: Eu acho que sim, conquistei muita coisa durante esses 8 anos mas não consigo atrelar o sucesso só pelo fato de eu ter um bom emprego. Sou muito grata por tudo que tenho hoje porque de fato para uma mulher negra nesse mercado muito difícil e ainda sair sozinha do seu país.

F1: O que você definiria como sucesso?

F2: O sucesso é não viver uma vida mediana no sentido de colocar todas as minhas ideias, poder ser quem eu sou, ter dinheiro para eu comprar as coisas que eu gosto, poder ajudar as pessoas, minha família, investir nos meus sonhos. Eu queria muito ter feito alguma coisa para tocar no coração de alguém lá no trabalho mesmo desenvolvendo alguma tecnologia nova não me deixa satisfeita porque eu penso que aquilo é só bater a meta e que é só um projeto. Eu vejo que muitas de nós tem essa frustração e não poder ser completo porque o mundo vai e fala tem que ser quadrado, tem que falar bonitinho tem que vestir e isso acaba sendo um pouco de prisão.

F1: Como é sua estrutura familiar?

F2: Moro sozinha, e meus familiares estão no meu país.

F1: Essa estrutura te impactou de forma positiva ou negativa na construção de sua carreira? Poderia exemplificar?

F2: 100%, cada um contribuiu de sua forma, em todos os momentos, inclusive um momento que eu decidi ficar no Brasil, eu conversei com o meu pai porque ele queria que eu voltasse mas falei pai não quero voltar e ele entendeu.

F1: Como você enxerga as possibilidades de evolução na carreira para brancos, homens negros e mulheres negras? Exemplo?

F2: Essa pirâmide mesmo o homem branco, a mulher branca, o homem negro e depois a mulher negra, eu vejo hoje que tem muitas pessoas negras nas áreas mas elas não ocupam espaços de liderança e um homem branco sendo líder é assim, tu vira o pescoço já foi promovido e virou líder. Isso é muito comum e também serve para

as mulheres brancas. Os homens brancos sendo gestores a mulher preta para algum cargo de líder mínimo de liderança, nem precisa ser de liderança ela tem que ser muito boa até para quebrar aqueles estereótipos.

F1: Você acredita que exista uma cobrança maior sobre as mulheres negras?

F2: Sim tudo, comportamental, de entrega, você tem que estar sempre na linha sem vacilar. Me inventei todos esses anos na faculdade e hoje me chamam de metida, mas isso é pra eu me defender porque senão me engoliram então eu já chego não dando oportunidade de você me tratar daquele jeito e dependendo eles te tratam. E eu tô trabalhando ainda na minha segurança e tudo mais.

F1: Como é a distribuição dos cargos na instituição onde você trabalha?

F2: Onde estou trabalhando no momento a gerente é branca onde eu trabalhava tinha uma menina do mesmo cargo que eu e ela acabava sendo líder porque ela é extremamente boa.

F1: A questão da diversidade é colocada em prática no seu local de trabalho?

F2: Então é isso que estou falando, eles até chamam para “festa”, mas não te tiram para dançar. Eles não te vêem no cargo da liderança.

F1: Vc acha que a diversidade torna o ambiente mais favorável para as mulheres negras?

F2: Sim, porque quando você vê alguém que você se identifica num espaço você também vai acreditar que consegue chegar lá um dia.

F1: Você vivenciou alguma situação em que precisou agir de uma forma diferente da que você naturalmente age, pelo fato de ser negra? Se sim, poderia dar um exemplo?

F2: A questão do RH porque no momento eu tava precisando muito porque ou eu conseguia um trabalho ou eu teria que voltar para o meu país.

F1: Você acha que a falta de representatividade também gera ciclo que não se quebra?

F2: Com certeza, você tendo uma referência é claro que você vai batalhar para conseguir chegar lá também.

F1: Quais ações você considera que devem ser tomadas para a diminuição da diferença de gênero e raça?

F2: Incluir mais pessoas negras nesses espaços mais importantes, inclusive as mulheres negras. Acreditar que a mulher negra também tem capacidade de estar num cargo alto.

F1: Eu queria agradecer muito a você, por ter disponibilizado esse tempinho para conversar comigo, falar um pouco da sua vida e me contar a sua história.

## APÊNDICE H – TRANSCRIÇÃO ENTREVISTADA F NACIONALIDADE CABO VERDIANA- RESIDE NO SÃO PAULO

### **PARTICIPANTES**

Vozes femininas identificadas:

**F1 e F2**

### **TEMPO DE GRAVAÇÃO**

13 minutos e 43 segundos

### **MODALIDADE DE TRANSCRIÇÃO**

Padrão

### **LEGENDA**

... -> pausa ou interrupção. (inint) [hh:mm:ss] -> palavra ou trecho ininteligível.  
(palavra) [hh:mm:ss] -> incerteza da palavra transcrita / ouvida.

F1: Primeiro eu gostaria de agradecer pela sua disponibilidade em me receber.

F2: Nada.

F1: Teria algum problema se eu gravasse, para tomar nota depois?

F2: Não tem problema nenhum.

F1: Você poderia me contar um pouquinho de sua história, sua trajetória, como chegou ao cargo?

F2: Eu sou Cabo verdiana e me candidatei para conseguir uma vaga de estudos e vim pro Brasil estudar Arquitetura na UFC. Quando me formei e tive que mudar de Estado, hoje moro em São Paulo e estou trabalhando como autônoma.

F1: A quanto tempo você atua na sua área de trabalho?

F2: Há um ano e poucos.

F1: Se caso você for de outra nacionalidade, como foi lidar com tudo até aqui? Desde a escolha da formação, o lugar e o mercado de trabalho.

F2: Foi um pouco desafiador porque são várias etapas que você tem que percorrer até chegar no Brasil, quando cheguei levei um choque grande porque eu era a única negra e estrangeira na sala turma e me sentia só porque eu era a excluída da turma. Até pra chegar no mercado de trabalho não foi fácil porque não consegui um emprego e pra conseguir me manter eu tive que trabalhar de forma autônoma.

F1: Foi desafiador escolher a profissão que você iria exercer?

F2: Não foi porque sempre me interessei pela arquitetura.

F1: Você acha que sua formação contribuiu para que você atingisse o sucesso?

F2: É um curso bom mas por ser de elite você acaba se prejudicando um pouco porque o pessoal só quer contratar um arquiteto branco, e por ser negra e estrangeira quase não conheço ninguém no momento só trabalho com pessoas próximas a mim.

F1: Como foi a fase inicial da sua carreira?

F2: Não foi bom porque teve várias mudanças eu tive que mudar de estado e adaptar com novas coisas não conhecia quase ninguém e até hoje não consegui um trabalho de carteira assinada digamos assim.

F1: Vc acha que pelo fato de você ser uma mulher negra e estrangeira te prejudicou em alguma coisa?

F2: Sim, porque eles ficam achando que você não sabe fazer determinadas coisas e por não ser conhecida ou por eu não conhecer muitas pessoas pelo fato de eu não ser daqui isso também pesou bastante.

F1: Quais foram os maiores desafios enfrentados no mercado de trabalho?

F2: Não conseguir um emprego até o momento.

F1: Você acredita que existam desafios adicionais pelo fato de você ser mulher negra?

F2: Sim.

F1: Você se considera uma mulher de sucesso?

F2: Por ter conseguido superar tudo e me formar sim, mas em relação aos meus objetivos não que seria ver o meu trabalho sendo reconhecido pelo Brasil inteiro e não só.

F1: O que você definiria como sucesso?

F2: Sucesso para mim é quando você consegue estar no topo dos seus sonhos e objetivos.

F1: Como é sua estrutura familiar?

F2: Meus familiares estão em Cabo Verde, e no Brasil moro com o meu namorado.

F1: Essa estrutura te impactou de forma positiva ou negativa na construção de sua carreira? Poderia exemplificar?

F2: Sim, desde sempre a minha família me apoiou em tudo, desde quando pensei em vir pra cá até agora me apoiam.

F1: Como você enxerga as possibilidades de evolução na carreira para brancos, homens negros e mulheres negras? Exemplo?

F2: Os brancos estão no topo e os negros só vem depois. O meu cargo é muito de elite e desde que eu comecei a entender tudo o Francis Kéré foi o primeiro negro a ganhar um Pritzker, considerado o Nobel da Arquitetura no ano passado e até agora ele foi o unico.

F1: Você acredita que exista uma cobrança maior sobre as mulheres negras?

F2: Sim, em relação a tudo. Sempre somos subestimadas.

F1: Vc acha que a diversidade torna o ambiente mais favorável para as mulheres negras?

F2: Sim, desse jeito ela vai se sentir só porque vai ter um colega ou colega que pensa da mesma forma que ela e que se entendem melhor.

F1: Você vivenciou alguma situação em que precisou agir de uma forma diferente da que você naturalmente age, pelo fato de ser negra? Se sim, poderia dar um exemplo?

F1: Não.

F1: Você acha que a falta de representatividade também gera ciclo que não se quebra?

F2: Com certeza, porque a representatividade quebra vários poréns. E ajuda a construir a auto estima da colega confiando que também poderá fazer a mesma coisa ou chegar no mesmo lugar.

F1: Quais ações você considera que devem ser tomadas para a diminuição da diferença de gênero e raça?

F2: A questão do gênero é engraçado porque nas faculdades de arquitetura hoje a maior parte são mulheres. Quando cheguei na minha turma tinha 22 mulheres e 10 homens. Acredito que eles precisam averiguar essa questão de cotas e dar pra alguém que se encaixa mesmo nesse protocolo, fazer a inclusão de todas as raças no mercado de trabalho e dar mais chances para os estrangeiros porque nós também somos capacitados.

F1: Eu queria agradecer muito a você, por ter disponibilizado esse tempinho para conversar comigo, falar um pouco da sua vida e me contar a sua história.

## APÊNDICE I – TRANSCRIÇÃO ENTREVISTADA G NACIONALIDADE BRASILEIRA RESIDE NO CEARÁ

### **PARTICIPANTES**

Vozes femininas identificadas:

**F1 e F2**

### **TEMPO DE GRAVAÇÃO**

15 minutos e 47 segundos

### **MODALIDADE DE TRANSCRIÇÃO**

Padrão

### **LEGENDA**

... -> pausa ou interrupção. (inint) [hh:mm:ss] -> palavra ou trecho ininteligível.  
(palavra) [hh:mm:ss] -> incerteza da palavra transcrita / ouvida.

F1: Primeiro eu gostaria de agradecer pela sua disponibilidade em me receber.

F2: Nada.

F1: Teria algum problema se eu gravasse, para tomar nota depois?

F2: Não tem problema nenhum.

F1: Você poderia me contar um pouquinho de sua história, sua trajetória, como chegou ao cargo?

F2: Eu trabalho na contabilidade desde o meu primeiro emprego que foi com 18 anos. Só trabalhei com contabilidade nunca trabalhei com outra coisa sempre fui de escritório para escritório e até que há quatro anos após uma demissão dos meus últimos empregos, eu já tinha alguns clientes, que eu atendia fora o emprego que eu tinha que era carteira assinada CLT e eu resolvi que ia investir mais nessa parte porque eu tava muito descontente com as empresas que eu tava trabalhando eram pontos de vista muito diferentes do meu então complicou muito assim me desmotivou muito profissionalmente. Resolvi investir pesado de verdade na carreira de autônomo continuo na mesma área mas só que resolvi investir nessa parte autônoma.

F1: A quanto tempo você atua na sua área de trabalho?

F2: Mais de 10 anos.

F1: Foi desafiador escolher a profissão que você iria exercer?

F2: Na verdade foi ela que me escolheu porque eu já tinha coisa na minha cabeça do que fazer na época que eu fiz vestibular, eu tinha várias coisas na minha cabeça que era letras, educação física, jornalismo mas foi por conta do meu primeiro emprego que eu comecei a me motivar a fazer ciências contábeis. Fui fazer tempos depois que eu comecei a trabalhar nesse escritório, então foi uma coisa muito repentina.

F1: Você acha que sua formação contribuiu para que você atingisse o sucesso?

F2: Sim, tanto não só o curso mas essas experiências profissionais que eu tive nos escritórios que eu trabalhei em vários aqui em Fortaleza dentro desses 10 anos. A minha experiência tá muito mais dentro de escritório de empresa contábil e sim influenciou bastante tanto as experiências curriculares como funcionários das empresas, isso tanto me trouxe conhecimento como experiência para colocar em prática para hoje dentro da minha empresa.

F1: Quais foram os maiores desafios enfrentados no mercado de trabalho?

F2: Bom os maiores desafios foi de fato quando eu trabalhava ainda com o CLT, é porque é bem difícil você trabalhar com empresas que visualizam propósitos muito diferentes de sua forma desde a organização desde não concordar com certas condutas então essas eram as minhas dificuldades. As dificuldades são com outros olhares, são de como desenvolver melhor a minha empresa e como fazer para atender melhor os meus clientes. Então são outras vivências, mas a forma de trabalhar está totalmente nas minhas mãos então eu vou vendo qual a necessidade que eu preciso para que a minha empresa caminhe cada vez mais e vou escutando.

F1: Você acredita que existam desafios adicionais pelo fato de você ser mulher negra?

F2: Sim, já do fato de ser uma profissão majoritariamente exercida por homens desde o começo é bem difícil você ter credibilidade no mercado das pessoas, mas graças a Deus eu tenho uma grande parte dos meus clientes que são homens e respeitam muito reconhecem bastante meu trabalho então tá mudando essa questão de certas profissões ser exercidas por determinado gênero, é ainda existe muitas diferenças que a gente sabe que dentro das empresas existem mulheres ganhando menos que homens que tem sua mesma profissão as atribuições mais nesse sentido.

F1: Você se considera uma mulher de sucesso?

F2: Primeiro você precisa aprender bastante coisa no sentido de que não é dono da razão que você precisa ouvir outras pessoas, principalmente os seus clientes, entender qual a necessidade do público alvo que você quer atender, essa é uma delas você está sempre aberto a conhecimento a entender que precisa melhorar em certos aspectos para profissionalizar mais ter mais conhecimento porque estudar e conhecer novas coisas nunca é suficiente, acho que a pessoa ela entender que ela sempre vai estar em crescimento é muito importante porque ninguém sabe de tudo todo dia que aprendemos alguma coisa.

F1: O que você definiria como sucesso?

F2: Me considero sempre, olhando minha trajetória, olhando todo o meu histórico de trabalho, olhando quem eu era há 4 anos atrás que foi quando eu comecei a empreender.

F1: Como é sua estrutura familiar?

F2: Moro com os meus pais ainda e tenho 4 irmãos.

F1: Essa estrutura te impactou de forma positiva ou negativa na construção de sua carreira? Poderia exemplificar?

F2: Positivamente, a minha família me incentiva e me apoia muito, eu acho que é um pilar muito importante na minha vida e de qualquer pessoa ter apoio da família é bem relevante para que a gente possa chegar onde a gente quiser. A minha família me dá bastante forças para continuar.

F1: Como você enxerga as possibilidades de evolução na carreira para brancos, homens negros e mulheres negras? Exemplo?

F2: Bom, eu entendo que para nós nesse público específico a gente vai sempre precisar mostrar mais serviço mais e mais profissionalismo, do que a gente é capaz de fazer, então que a gente sempre esteja ali esforçado empenhado a fazer o que a gente pode mas acho que com força maior para poder se destacar e poder mostrar a nossa capacidade a nossa competência. Eu tenho essa consciência de que precisamos ter um destaque maior do que os outros profissionais.

F1: Você acredita que exista uma cobrança maior sobre as mulheres negras?

F2: Sim, porque principalmente por conta do racismo estrutural de achar que nós não temos o direito de escolher desempenhar certos tipos de profissões que não estão visualizadas na mente das pessoas.

F1: Vc acha que a diversidade torna o ambiente mais favorável para as mulheres negras?

F2: Sim, a gente consegue ter um apoio porque nem sempre a gente encontra pessoas com quem a gente tenha identificação.

F1: Você vivenciou alguma situação em que precisou agir de uma forma diferente da que você naturalmente age, pelo fato de ser negra? Se sim, poderia dar um exemplo?

F2: Nas últimas empresas que eu trabalhei eu era contadora responsável do setor e teve um dia que uma pessoa veio me procurar dizendo que queria falar com a contadora do setor tal daí uma pessoa que trabalhava comigo disse ela tá aqui a Globeleza que é um símbolo de carnaval do Brasil que sempre aparecia seminua sambando. Enfim, as pessoas tendem muito a te trazer uma figura representativa de

que não tem nada a ver, não é um símbolo único de representação de uma mulher negra então as pessoas têm muito essa tendência de sempre comparar você a qualquer outra coisa.

F1: Você acha que a falta de representatividade também gera ciclo que não se quebra?

F2: Sim bastante, porque quanto menos você vê representando menos as pessoas tornam aquilo na sua mente como comum, eu não vejo ninguém ficando admirado por ver um médico, advogado ou dono de uma empresa branco então para que isso possa um dia acontecer vai precisar acontecer com mais frequências e ter mais pessoas representando essas classes.

F1: Quais ações você considera que devem ser tomadas para a diminuição da diferença de gênero e raça?

F2: Se fosse nas empresas acredito que precisam ter essa consciência para trabalhar com equidade que é tratar todo mundo de forma o qual o seu cargo permite as atribuições o nível de capacidade de merecimento acho que o caminho para a equidade que seria sem comparar as pessoas.

F1: Eu queria agradecer muito a você, por ter disponibilizado esse tempinho para conversar comigo, falar um pouco da sua vida e me contar a sua história.

## APÊNDICE I – TRANSCRIÇÃO ENTREVISTADA H

NACIONALIDADE CABO VERDIANA RESIDE NO MATO GROSSO DO SUL

### PARTICIPANTES

Vozes femininas identificadas:

**F1 e F2**

### TEMPO DE GRAVAÇÃO

34 minutos e 18 segundos

### MODALIDADE DE TRANSCRIÇÃO

Padrão

### LEGENDA

... -> pausa ou interrupção. (inint) [hh:mm:ss] -> palavra ou trecho ininteligível.  
(palavra) [hh:mm:ss] -> incerteza da palavra transcrita / ouvida.

F1: Primeiro eu gostaria de agradecer pela sua disponibilidade em me receber.

F2: Nada.

F1: Teria algum problema se eu gravasse, para tomar nota depois?

F2: Não tem problema nenhum.

F1: Você poderia me contar um pouquinho de sua história, sua trajetória, como chegou ao cargo?

F2: Eu sou recém-formada, terminei a faculdade em dezembro de 2022 e logo quando eu me formei eu não comecei a trabalhar como dentista e eu estava trabalhando como monitora infantil no shopping. Morava em Campo Grande, entreguei vários currículos na cidade mas nenhuma clínica me contratou. Uma amiga me falou que tinha uma vaga aqui na clínica e que se eu tivesse interesse de vir morar aqui para trabalhar aqui, como eu não tinha nada a perder eu vim. Comecei a trabalhar aqui desde o dia 8 de Março.

F1: A quanto tempo você atua na sua área de trabalho?

F2: No geral, desde setembro.

F1: Se caso você for de outra nacionalidade, como foi lidar com tudo até aqui? Desde a escolha da formação, o lugar e o mercado de trabalho.

F2: Desde sempre eu tive muita influência na minha família de pessoas que vieram estudar aqui no Brasil ou em Cuba. Então, eu sempre tive dois países em mente, a minha primeira opção para falar a verdade seria Cuba para fazer medicina, mas só que eu atrasei a minha inscrição e eu pensei em vir para o Brasil. Como não tinha mais vagas na área da medicina, pensei em fazer Odontologia. Na vinda eu conheci uma menina que por coincidência estudava odontologia e estudava na mesma cidade. Isso facilitou muito porque eu já tinha alguém para me acolher e me mostrar tudo. Passei pelo período da faculdade, nada chiques e aí eu me formei em dezembro e trabalhei com essas duas coisas até agora.

F1: Foi desafiador escolher a profissão que você iria exercer?

F2: Escolher não mas me manter nela sim por causa dos custos e como estudei na federal acaba sendo mais pesado do que as particulares mas deu certo eu aprendi e amadureci muito mesmo não sendo fácil.

F1: Você acha que sua formação contribuiu para que você atingisse o sucesso?

F2: Com certeza, desde pequena sempre fui ensinada que estudar é importante porque o meu pai é formado e minha mãe não, ela é auxiliar de limpeza. Sempre tive essa realidade na minha casa. Então hoje em dia é difícil você chegar em algum cargo de respeito sem estudos.

F1: Como foi a fase inicial da sua carreira?

F2: Muito aprendizado, querendo ou não aqui na clínica a demanda é muito grande por não ser uma clínica particular com área marcada na clínica popular então a demanda é muito grande. Quando falo com os meus colegas eu sinto que estou evoluindo um pouco mais rápido, eu pretendo fazer especialização porque acredito que isso vai manter a gente num bom patamar.

F1: Como você foi acolhida no mercado de trabalho?

F1: Fui bem acolhida.

F1: Vc acha que pelo fato de você ser uma mulher negra e estrangeira te prejudicou em alguma coisa?

F2: Eu cheguei com esse receio que a gente não tá no nosso país então a gente tá propenso a passar por isso a qualquer momento. Apesar de eu ter uma amiga aqui fiquei um pouco receio da equipe no geral mas fui muito bem recebida e isso super dá vontade de trabalhar eu tenho espaço para poder falar aqui dentro eu consigo dar as minhas opiniões eu consigo conversar com o meu chefe e toda equipe tranquilamente. Eu sinto que eu tenho respeito aqui dentro todo mundo me respeita e eu acho que isso também é porque respeito a todos. O fato de eu ser negra e estrangeira não influenciou em nada. Em relação aos pacientes eu tenho sempre que estar provando que sou capaz que sou dentista, que eu consigo atender e eu tenho que falar repetidamente que isso acontece com o meu chefe também que também é negro, ele passa pelas mesmas situações que eu mesmo sendo homem. Muitas vezes ele tem que estar provando para o paciente que ele é o responsável da clínica.

F1: Quais foram os maiores desafios enfrentados no mercado de trabalho?

F2: Todo dia, lidar com o público é difícil ainda mais quando é com uma coisa que é muito importante para eles: o sorriso porque às vezes é muito difícil você fazer o paciente entender que o que ele quer às vezes não dá para ser feito e que estamos tentando fazer o melhor para ele. Fora os casos é difícil ter que provar para o paciente que eu sou capaz que sou eu a dentista que vai atendê-lo sendo que estou de jaleco e sinalizando que eu sou dentista e a desculpas deles é por causa de eu ter uma aparência muito nova mas eu sei que não é por causa disso. Quando eu fico almoçando na recepção com as meninas mas ninguém pergunta se sou a recepcionista e me tratam logo como se eu fosse e tem vezes que uma das meninas fala ai doutora as pessoas ficam com cara de espanto.

F1: Você acredita que existam desafios adicionais pelo fato de você ser mulher negra?

F2: Com certeza.

F1: Você se considera uma mulher de sucesso?

F2: Ainda não, me considero uma mulher a caminho do sucesso.

F1: O que você definiria como sucesso?

F2: É você diariamente conseguir dar o seu melhor, não se sabotar. Não acredito que ainda sucesso tem a ver com ter cargo no topo da pirâmide, acredito que o sucesso vem com o processo. Se você me falar sucesso a longo prazo e a nível de carreira eu penso que por mim atingir o que eu acho que é o ápice de sucesso é eu voltar pro meu país e exercer a minha profissão lá porque para mim isso tudo é uma trajetória é uma fase, eu tô criando uma bagagem gigante para eu poder contribuir com o sucesso do meu país.

F1: Como é sua estrutura familiar?

F2: Meus Pais e meu irmão que no momento estão no meu país.

F1: Essa estrutura te impactou de forma positiva ou negativa na construção de sua carreira? Poderia exemplificar?

F2: Olha sinceramente isso me dá um gás porque eu sinto que eu tenho que batalhar muito para eu não voltar para aquela realidade. O meu pai de criação é alcoólatra e a minha mãe passa por algumas coisas difíceis por causa disso ela vive me

impulsionando ainda mais. Eu não quero passar por isso e sim ter a minha liberdade de fazer tudo que eu quero. Então isso por muitas noites, quando eu estava cansada de estudar querendo dormir eu pensava nisso e isso acaba me impulsionando. E trabalhando muito mesmo sendo desgastante.

F1: Como você enxerga as possibilidades de evolução na carreira para brancos, homens negros e mulheres negras? Exemplo?

F2: Eu acho isso já bem evidenciado que as oportunidades não são iguais para essas duas classes na sociedade. Acho que já é bem claro que uma pessoa negra perante uma pessoa branca, ela tem que batalhar e tem que se provar muito mais do que uma pessoa branca por ela poder chegar no mínimo no mesmo patamar que uma pessoa e acho que a caminhada da gente só retrocede pelos casos que dá pra ver na mídia e eu não acredito que um dia vá ter uma igualdade. E as é necessário as pessoas verem pessoas pretas em lugar de poder isso tem que passar a ser natural.

F1: Você acredita que exista uma cobrança maior sobre as mulheres negras?

F2: Pelo que eu vivo eu sinto que sim. Quando as mulheres negras estão em cargos que a sociedade acha que é para elas a cobrança é menor se você for faxineira, mas quando elas estão em cargos relativamente ok e num meio completamente branco parece que toda hora você tem que estar se provando três vezes mais que você é capaz ou consegue fazer aquilo, senti isso muito na minha faculdade e os professores não disfarçavam que cobravam muito da gente e quando fazíamos alguma coisa era sempre aquele elogio de surpresa como “nossa”, como você é boa fazendo isso.

F1: Como é a distribuição dos cargos na instituição onde você trabalha?

F2: Atualmente tem um responsável técnico preto, tem uma dentista preta que sou eu no caso, uma dentista que é especialista branca e o sócio da clínica que é branco, as duas recepcionistas são brancas e a nossa funcionária da limpeza também.

F1: A questão da diversidade é colocada em prática no seu local de trabalho?

F2: Sim, mas não acredito que foi algo planejado.

F1: Vc acha que a diversidade torna o ambiente mais favorável para as mulheres negras?

F2: Sim, quando ela é pensada com certeza. Acho que faz muita diferença você estar em um lugar de trabalho onde você se enxerga em outras pessoas e você vê que tem pessoas iguais a você trabalhando em casos iguais a você e não sub cargos como a maioria de nós sempre está.

F1: Você vivenciou alguma situação em que precisou agir de uma forma diferente da que você naturalmente age, pelo fato de ser negra? Se sim, poderia dar um exemplo?

F2: Não.

F1: Você acha que a falta de representatividade também gera ciclo que não se quebra?

F2: Com certeza, quando você tá num lugar em que você vê pessoas parecidas com você, isso te impulsiona e te faz acreditar mais em você, atingir um certo cargo chegar no lugar certo. Isso faz toda a diferença, principalmente para o público infantil.

F1: Quais ações você considera que devem ser tomadas para a diminuição da diferença de gênero e raça?

F2: Fazer um pouco mais em relação a políticas de cotas para fazer com que as pessoas não só ingressem na faculdade, mas também consiga se manter porque uma coisa é entrar na faculdade e outra é conseguir sair e exercer uma profissão que às vezes você se mata se forma e não consegue emprego.

F1: Eu queria agradecer muito a você, por ter disponibilizado esse tempinho para conversar comigo, falar um pouco da sua vida e me contar a sua história.

## APÊNDICE J – TRANSCRIÇÃO ENTREVISTADA I NACIONALIDADE CABO VERDIANA RESIDE NO CEARÁ

### **PARTICIPANTES**

Vozes femininas identificadas:

**F1 e F2**

### **TEMPO DE GRAVAÇÃO**

19 minutos e 10 segundos

### **MODALIDADE DE TRANSCRIÇÃO**

Padrão

## LEGENDA

... -> pausa ou interrupção. (inint) [hh:mm:ss] -> palavra ou trecho ininteligível.  
(palavra) [hh:mm:ss] -> incerteza da palavra transcrita / ouvida.

F1: Primeiro eu gostaria de agradecer pela sua disponibilidade em me receber.

F2: Nada.

F1: Teria algum problema se eu gravasse, para tomar nota depois?

F2: Não.

F1: Você poderia me contar um pouquinho de sua história, sua trajetória, como chegou ao cargo?

F2: Eu sempre quis vir estudar no Brasil, conversei com a minha mãe e ela super entendeu, cheguei no Brasil em 2013 e me formei em 2019. Quando me formei enviei o meu currículo para várias clínicas até que eu acabei conseguindo.

F1: A quanto tempo você atua na sua área de trabalho?

F2: Desde 2019.

F1: Se caso você for de outra nacionalidade, como foi lidar com tudo até aqui? Desde a escolha da formação, o lugar e o mercado de trabalho.

F2: Os meus pais são separados e no início o meu pai não concordou com a ideia mas no final deu certo porque na verdade eu morava com a minha mãe e como o meu pai não era presente a decisão dele não influenciou em nada. Eu escolhi Odontologia porque teve uma vez que eu fui numa dentista acabei gostando muito, escolhi o Brasil porque eu acompanhava sempre a tv e fiquei com essa vontade de conhecer. Quando me formei entreguei o meu currículo e acabaram me chamando para trabalhar.

F1: Foi desafiador escolher a profissão que você iria exercer?

F2: Não.

F1: Você acha que sua formação contribuiu para que você atingisse o sucesso?

F2: Em relação à vida acadêmica sim, mas estou trabalhando nisso para que eu possa realizar alguns sonhos e metas.

F1: Como foi a fase inicial da sua carreira? Como você foi acolhida no mercado de trabalho?

F2: Foi tranquilo porque não demorei muito tempo para conseguir um emprego e o acolhimento foi bom.

F1: Vc acha que pelo fato de você ser uma mulher negra e estrangeira te prejudicou em alguma coisa?

F2: Não.

F1: Quais foram os maiores desafios enfrentados no mercado de trabalho?

F2: Lidar com o público não é fácil, ainda mais na por ser uma negra na área da saúde porque as pessoas ficam duvidando de tudo, inclusive no atendimento eles não acreditam que sou a dentista que vai atendê-los.

F1: Você acredita que existam desafios adicionais pelo fato de você ser mulher negra?

F2: Sim, porque eles não aceitam que uma negra possa estudar para estar num cargo bom e na área da saúde isso acontece muito.

F1: Você se considera uma mulher de sucesso? O que você definiria como sucesso?

F2: Ainda não, tenho alguns planos a seguir como por exemplo terminar a minha especialização e montar a minha clínica. Sucesso para mim é conseguir alcançar a sua meta e conseguir se sentir realizada.

F1: Como é sua estrutura familiar?

F2: Sou casada, e a minha família está em Cabo Verde.

F1: Essa estrutura te impactou de forma positiva ou negativa na construção de sua carreira? Poderia exemplificar?

F2: Sim, com certeza a minha mãe sempre me apoiou e esteve presente em tudo nos piores e melhores momentos mesmo distante.

F1: Como você enxerga as possibilidades de evolução na carreira para brancos, homens negros e mulheres negras? Exemplo?

F2: Os brancos estão em vantagem como sempre desde a escravidão, eles acreditam que os negros sempre tem que estar a alguns passos depois deles.

F1: Você acredita que exista uma cobrança maior sobre as mulheres negras?

F2: Com certeza, existe uma cobrança maior a gente sempre é apontado sempre é pautado e a gente não quer isso, é por isso que a gente está lutando com a gente desmistificar e essa visão da população com certeza a gente é muito cobrado a mulher negra é mais abandonada pelos homens a nossa solidão é maior em relação às mulheres brancas.

F1: Como é a distribuição dos cargos na instituição onde você trabalha?

F2: Em todos os cantos que eu trabalhei aqui em Fortaleza eu sempre fui a única mulher negra ainda mais estrangeira. Os restantes todos são brancos, desde a funcionária de limpeza até o cargo mais alto. Eu nunca convivi no trabalho com pessoas negras.

F1: A questão da diversidade é colocada em prática no seu local de trabalho?

F2: Não.

F1: Vc acha que a diversidade torna o ambiente mais favorável para as mulheres negras?

F2: Com certeza, se tivesse na universidade com certeza seria diferente para mim mas isso é um falho muitas vezes fico me perguntando onde estão os negros do Ceará. O porquê de eu ser a única estudante negra na minha turma, o porquê de eu ser a única dentista negra no meu trabalho. Isso é preocupante.

F1: Você vivenciou alguma situação em que precisou agir de uma forma diferente da que você naturalmente age, pelo fato de ser negra? Se sim, poderia dar um exemplo?

F2: Com certeza, eu já passei por cada situação que não dá para engolir de as pessoas sempre acharem que não sou dentista, a dúvida que eles criam em cima da gente e com certeza também várias ignorância vários posicionamentos das pessoas quando conversam com a gente. Fico me perguntando porque eles não pesquisam antes de virem com essas ignorâncias, não saber uma coisa tudo bem agora você não saber e ainda vir se posicionar desmerecendo o outro já é demais. Eu como mulher formada e capacitada sempre tentei me posicionar da melhor forma apesar que eu vejo a ignorância eu nunca me rebaixo.

F1: Você acha que a falta de representatividade também gera ciclo que não se quebra?

F2: Com certeza, tem que ser uma luta constante para a gente ver se vai ter uma mínima evolução pelo menos.

F1: Quais ações você considera que devem ser tomadas para a diminuição da diferença de gênero e raça?

F2: Diminuir a diferença, eu acho que abrir a mente das pessoas apostando mais na educação porque a educação aqui é muito fechada você vê que até os próprios negros daqui não conhecem a sua história não sabem rebater quando passa por situações indevidas e a evolução do mundo é a educação. Se você for ver uma criança não nasce narcisista, racista, homofóbica, preconceituosa é uma luta que a gente tem que desmistificar a mente das pessoas, já estamos cansados de ser pontuados por causa da nossa cor e do nosso cabelo, precisamos mostrar para as pessoas que isso é crime, o homem branco que criou esses termos para deixar a gente onde eles queriam que a gente ficasse mas a evolução com certeza é certa.

F1: Eu queria agradecer muito a você, por ter disponibilizado esse tempinho para conversar comigo, falar um pouco da sua vida e me contar a sua história.

APÊNDICE K – TRANSCRIÇÃO ENTREVISTADA J  
NACIONALIDADE BRASILEIRA RESIDE NO SÃO PAULO

**PARTICIPANTES**

Vozes femininas identificadas:

**F1 e F2**

**TEMPO DE GRAVAÇÃO**

14 minutos e 19 segundos

**MODALIDADE DE TRANSCRIÇÃO**

Padrão

**LEGENDA**

... -> pausa ou interrupção. (inint) [hh:mm:ss] -> palavra ou trecho ininteligível.  
(palavra) [hh:mm:ss] -> incerteza da palavra transcrita / ouvida.

F1: Primeiro eu gostaria de agradecer pela sua disponibilidade em me receber.

F2: Nada.

F1: Teria algum problema se eu gravasse, para tomar nota depois?

F2: Não.

F1: Você poderia me contar um pouquinho de sua história, sua trajetória, como chegou ao cargo?

F2: Sou graduada em Enfermagem pela Universidade Estadual do Piauí (UESPI) e CEO da iniciativa piauiense itinerante ORÍzon Saúde. Atualmente resido na cidade de São Paulo/SP, também trabalho em duas empresas do setor corporativo da área da saúde, alcançando essa conquista através de processos seletivos e pontes firmadas com startups.

F1: A quanto tempo você atua na sua área de trabalho?

F2: Atuo na área de trabalho há 3 anos.

F1: Foi desafiador escolher a profissão que você iria exercer? Você acha que sua formação contribuiu para que você atingisse o sucesso?

F2: Escolher a profissão foi um processo natural e baseado nas vivências e influências de pessoas que fazem parte da minha rede de afeto, tais como professores e profissionais da área da enfermagem. A minha formação acadêmica contribuiu bastante para a construção da minha iniciativa ORÍzon Saúde e no fortalecimento de uma rede de coletivos e iniciativas pretas voltadas para a área da saúde.

F1: Como foi a fase inicial da sua carreira? Como você foi acolhida no mercado de trabalho?

F2: A minha inserção no mercado de trabalho não foi muito fácil. Antes de iniciar a empreender foi difícil encontrar oportunidades de trabalho que viabilizassem todo o meu esforço e a minha caminhada acadêmica, isso em relação à remuneração financeira e à carga horária de trabalho exaustiva .

F1: Quais foram os maiores desafios enfrentados no mercado de trabalho? Você acredita que existam desafios adicionais pelo fato de você ser mulher negra?

F2: Os maiores desafios em relação ao mercado de trabalho foram a baixa remuneração frente aos cargos de serviços que tinha interesse inicialmente e a

dificuldade de começar a empreender na área da saúde, tendo em vista a concorrência do mercado que é predominantemente branco. Acredito que tive dificuldades adicionais, mesmo sendo uma mulher preta de pele mais clara, no sentido de que, residindo na região sudeste, meu sotaque e minha estética foram pontos decisivos para os processos de seleção e vagas em oportunidades de trabalho. O perfil de profissional que o mercado de trabalho exige é direcionado para um padrão branco.

F1: Você se considera uma mulher de sucesso? O que você definiria como sucesso?

F2: Eu me considero uma mulher de sucesso pois, apesar dos obstáculos, vou atrás dos meus objetivos de colocar minha iniciativa à frente dos meus propósitos. O sucesso para mim é o alcance da própria autonomia e humanidade frente aos obstáculos da vida.

F1: Como é sua estrutura familiar? Essa estrutura te impactou de forma positiva ou negativa na construção de sua carreira? Poderia exemplificar?

F2: Tenho uma base familiar estruturada. Vendo de uma família de educadores do interior do estado do Maranhão, então mesmo em condições financeiras de extrema fragilidade, sempre fui ensinada que a educação transformaria minha vida e me transportaria para grandes conquistas e melhores oportunidades de vida e penso que agora estou colhendo os frutos disso.

F1: Como você enxerga as possibilidades de evolução na carreira para brancos, homens negros e mulheres negras? Exemplo?

F2: As possibilidades de evolução na carreira para raças diferentes (brancos, negros/ homens, mulheres) segue uma escala de colorimetria racista em que as empresas selecionam o perfil de profissional baseado em um padrão embranquecido. Mesmo com as políticas de diversidade e inclusão, as oportunidades para as pessoas negras ainda estão sendo vistas como cotas minorizadas, que chegam a desprezar a pluralidade e a potência de pessoas pretas nesses espaços.

F1: Você acredita que exista uma cobrança maior sobre as mulheres negras?

F2: Acredito que exista sim uma cobrança maior para nós mulheres negras, pois sempre somos vistas como fortes e que tudo suportam

F1: Como é a distribuição dos cargos na instituição onde você trabalha?

F2: Nas empresas que trabalho, a porcentagem de mulheres negras são mínimas e elas não estão em cargos de poder.

F1: A questão da diversidade é colocada em prática no seu local de trabalho? Vc acha que a diversidade torna o ambiente mais favorável para as mulheres negras?

F2: Nesses lugares a pauta da diversidade ainda não está em sua plenitude e assim não se constituem com lugares não muito saudáveis para mulheres negras.

F1: Você vivenciou alguma situação em que precisou agir de uma forma diferente da que você naturalmente age, pelo fato de ser negra? Se sim, poderia dar um exemplo?

F2: Os momentos em que tive que agir diferente por ser uma pessoa negra foram pontuais e sutis. Tive que deixar de usar trança para evitar comentários sobre a minha competência e atuar em funções administrativas que não eram da minha responsabilidade para demonstrar que eu tinha competência em permanecer no local.

F1: Você acha que a falta de representatividade também gera ciclo que não se quebra?

F2: A falta de representatividade é uma das principais causas desses locais de trabalho ainda não contarem com uma diversidade de pessoas negras ocupando cargos de poder. E sim, a falta de representatividade também gera ciclo que não se quebra.

F1: Quais ações você considera que devem ser tomadas para a diminuição da diferença de gênero e raça?

F2: Acredito que pessoas negras em ambientes empresariais têm a possibilidade de alavancar umas às outras, formando uma rede de indicações. Ações que podem ser tomadas para a diminuição da diferença entre gênero e raça são: oportunidades de trabalho para pessoas negras em cargos de poder e ações formativas antirracistas com frequência em ambientes corporativos.

F1: Eu queria agradecer muito a você, por ter disponibilizado esse tempinho para conversar comigo, falar um pouco da sua vida e me contar a sua história.