

RACISMO INSTITUCIONAL E OS SEUS IMPACTOS NA TRAJETÓRIA LABORAL DE MULHERES NEGRAS

CYNTIA BARBOSA OLIVEIRA¹; FRANCINE PINTO DA SILVA JOSEPH²

¹Universidade Federal de Pelotas – cyntiabaroli@gmail.com

²Univeridade Federal de Pelotas – francinepinto@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

Esse projeto desenvolvido na disciplina de Pesquisa em Administração, do Curso de Administração da UFPEL, se destina ao estudo do racismo institucional, a partir dos seus impactos na trajetória laboral de mulheres negras, especialmente no Brasil. O problema está focado na análise sobre racismo institucional e suas intersecções, com gênero e classe, refletindo sobre os aspectos que influenciam diretamente no fluxo laboral das mulheres negras, independente do ramo em que estão inseridas.

A relevância do projeto se dá pela necessidade de enfrentamento acadêmico ao racismo institucional, particularmente atrelado a questão de gênero, pois a realidade que se envolve desde a colonização auferiu outros contornos na contemporaneidade quando analisada sob o contexto institucional. Torna-se imprescindível, fomentar pesquisas que sejam capazes de analisar, avaliar e desvelar os impactos do racismo institucional na atividade laboral de mulheres negras. Além disso, a pesquisa contribuirá na formação acadêmica crítica e que visa contribuir para uma sociedade antirracista e mais justa.

O racismo como uma estrutura social está presente em todos os ambientes, passando muitas vezes de maneira despercebida e/ou sendo observado como brincadeiras, entretanto, interfere diretamente em todas as esferas da vida daqueles que vivenciam, dentre elas, o ambiente de trabalho. Também é comum o racismo ser acompanhado de outras maneiras de discriminação, como a discriminação por gênero.

Assim, como salienta Almeida (2018), o racismo faz parte da estrutura social, no qual, consiste em uma maneira sistemática de discriminação, podendo se manifestar de maneira consciente e/ou inconsciente, possuindo como base para suas manifestações, a raça.

Almeida (2019) explica que o racismo estrutural é:

uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional. O racismo é estrutural. Comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade cujo racismo é regra e não exceção. O racismo é parte de um processo social que ocorre “pelas costas dos indivíduos e lhes parece legado pela tradição”. Nesse caso, além de medidas que coíbam o racismo individual e institucionalmente, torna-se imperativo refletir sobre mudanças profundas nas relações sociais, políticas e econômicas (ALMEIDA, 2019, p. 50)

Os dados expostos no relatório da Conferência Internacional do Trabalho (2018) expõe que as mulheres estão mais suscetíveis a violência e assédio no trabalho, além disso, a pesquisa expõe que em um cenário global as mulheres possuem, em média, remunerações 20% menores que as dos homens, mesmo quando exercem as mesmas atividades. Enquanto que as mulheres negras

apresentam índices ainda mais baixos. Jaime (2017) também atenta para o baixo índice de executivos negros, e quando se afunila a busca por mulheres negras em cargos executivos, de gerencia ou que expressem posições de poder, esses números se reduzem ainda mais.

Nesse ponto, é preciso, lançar luz a intersecção, que de acordo com Crenshaw (2004), consiste em pontos que se cruzam, assim percebe-se que a discussão de temas interseccionais referentes a raça e gênero assume importante viés político-social para compreender as consequências do racismo institucional na trajetória laboral de mulheres negras, no qual as colocam na base da pirâmide social-laboral. Também é importante atentar-se ao fato de que mulheres negras convivem com discriminações de forma simultânea, são fatores que se somam. É comum ainda que quando discutido gênero e raça, a discussão a respeito de classe também se faça presente.

Dessa maneira, o presente trabalho possui como objetivo, discutir, a partir de bibliografias já publicadas, as implicações do racismo institucional na trajetória laboral de mulheres negras.

2. METODOLOGIA

A metodologia utilizada para realização do trabalho é de caráter qualitativo. Gil (2017) define o método de pesquisa como o trajeto escolhido para que o objetivo desejado seja alcançado. A pesquisa se enquadra também como descritiva, pois busca descrever as características de uma determinada população e ainda, de expressar as relações entre as variáveis, visto que mais de uma será considerada (GIL, 2017).

O trabalho apresentado consiste em um recorte de um projeto de pesquisa ainda em desenvolvimento, dessa maneira a aplicação de estudos de caso será utilizada durante a continuidade do projeto de pesquisa. Entretanto, nesse momento serão abordadas questões a partir de pesquisa bibliográfica, que consiste em desenvolver a pesquisa a partir de materiais já publicados.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A sociedade brasileira tem como pilares de sua formação, estruturas patriarcais e etnocêntricas, a partir desses pontos, é possível compreender a complexidade a respeito das desigualdades raciais brasileiras (SANTOS, 2009). O processo de estratificação social e marginalização da população negra no Brasil se desenvolveu ao longo de um processo histórico escravagista, no qual temos consequências até hoje na sociedade brasileira.

Durante os séculos XIX e XX a sociedade se tornou mais complexa e em paralelo a esse processo, deu-se o aumento da concentração de renda e a marginalização da massa trabalhadora, sobretudo a população negra. Com isso, o topo da pirâmide social ficou reservado aos brancos letrados, enquanto na base foi concentrada a população não branca, sem posses e/ou sem escolaridade (SANTOS, 2009).

Almeida (2019) explora a raça como um conceito social, um dos pontos que são de importante discussão a partir desse conceito é a relação de poder que se estabelece a partir das relações que são formadas. Esse conceito que atualmente é percebido como “natural”, foi construído ao longo da história e após diversos processos de colonização.

As relações de poder e de dominação que são estabelecidas a partir de práticas discriminatórias, não possuem relação com o termo biológico e sim um

emaranhado de ideologias e estruturas globais formadas na sociedade (MUNANGA, 2004).

Assim, o racismo institucional no Brasil passa por uma construção ideológica histórica. López (2012) atenta ao fato de que no século XIX existia a busca por uma “democracia racial”, onde havia um movimento de defesa do embranquecimento da população, visando um padrão ideal, mas foi a partir desses movimentos que foram se instaurando práticas de racismo estrutural e institucional.

Como muito bem salienta Almeida (2019) o racismo institucional, se dá pelo estabelecimento de parâmetros discriminatórios fundamentados na raça e que servem para manter a hegemonia do grupo racial no poder, fazendo com que:

a cultura, os padrões estéticos e as práticas de poder de um determinado grupo tornem-se o horizonte civilizatório do conjunto da sociedade. Assim o domínio de homens brancos em instituições públicas – o legislativo, o judiciário, o ministério público, reitorias de universidades etc. – e instituições privadas – por exemplo, diretoria de empresas – depende, em primeiro lugar, da existência de regras e padrões que direta ou indiretamente dificultem a ascensão de negros e/ou mulheres, e, em segundo lugar, da inexistência de espaços em que se discuta a desigualdade racial e de gênero, naturalizando, assim, o domínio do grupo formado por homens brancos. (ALMEIDA, 2019, p. 40)

Como observado no trecho acima, o racismo institucional contribuiu e contribui para a marginalização de um grupo, e ainda temos o agravamento dessa situação quando questões de gênero são também consideradas. É nesse sentido que torna-se necessário compreender as instituições como parte da materialização das estruturas sociais já existentes, estruturas onde o racismo está presente (ALMEIRA, 2019).

Portanto, o ambiente laboral por fazer parte dessa materialização das estruturas sociais, também acaba reproduzindo o racismo estrutural, entretanto, é importante destacar que quando se é mulher, há outro ponto de preconceito institucional a ser enfrentado. Assim, ser mulher e negra interfere de maneira direta na realidade laboral, uma vez que oportunidades de ascensão e de convivências laborais saudáveis muitas vezes são alteradas devido a existência do racismo institucional nos ambientes de trabalho.

Jaime (2017) ao entrevistar mulheres negras que possuem cargos executivos, se atenta a similaridades entre elas. Questões relacionadas a classe aparecem em todos os relatos, origens humildes aparecem nos relatos das entrevistadas. Além dos relatos similares quanto às origens e dificuldades no processo de ascensão profissional, ainda há grande similaridade nas vivências atuais das entrevistadas, mesmo em empresas que se denominam inclusivas e engajadas na busca por ambientes livres de quaisquer tipos de discriminação.

Nesse sentido, o processo de percepção de atitudes preconceituosas e discriminatórias que perpassam a mulher negra no ambiente laboral são dolorosas e difíceis, visto que precisam enfrentar as consequências do racismo estrutural, institucional e o sexismo. Assim, no ambiente profissional, a discriminação de mulheres negras é dupla, visto que ocupam uma posição onde não são nem brancas e nem homens, evidenciando dois pontos de discussão, tendo em vista que as mulheres negras enfrentam tanto o racismo institucional, como o sexismo; e por muitas vezes, ainda acabam enfrentando, a discriminação em virtude da classe.

4. CONCLUSÕES

Esse projeto desenvolvido na disciplina Pesquisa em Administração, do Curso de Administração da UFPEL, fomentou o pensamento crítico em relação ao racismo institucional, a partir dos seus impactos na trajetória laboral de mulheres negras, especialmente no Brasil. Por demonstrar a temática de forma embrionária, o projeto suscitou a necessidade da pesquisa continuar, tendo em vista a necessidade de um debate acadêmico, político e social que visem a superação da desigualdade racial e de gênero, particularmente nos ambientes profissionais.

Assim, através do criticismo proporcionado pelas pesquisas sobre a temática racial e de gênero realizadas no projeto da disciplina, a pesquisa no próximo semestre dará continuidade como Trabalho de Conclusão de Curso no Curso de Administração com o objetivo de aprofundar a pesquisa e continuar contribuindo para o debate acadêmico do racismo institucional e os seus impactos na trajetória laboral de mulheres negras.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo (SP): Pólen, 2019
- CRENSHAW, Kimberle. **A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero**. VV. AA. Cruzamento: raça e gênero. Brasília: Unifem, 2004.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2017
- JAIME, Pedro. **Executivos negros: racismo e diversidade no mundo empresarial**. São Paulo (SP): Edusp, 2017
- LÓPEZ, Laura Cecilia. **O conceito de racismo institucional: aplicações no campo da saúde**. Interface, 2012
- MUNAGA, Kabengele. **Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia**. São Paulo: USP, 2004
- TRABALHO, Organização Internacional. **Relatório V: Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho**. Conferência internacional do trabalho, 107ª sessão, 2018. Disponível em: <<http://www.ilo.org>> Acesso em: 10 jul. 2021
- SANTOS, Genivalda. **Relações raciais e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2009.