

A Percepção da futura Bacharela em Administração sobre o Mercado de Trabalho: um recorte de raça

Caroline Gonçalves de Freitas¹

Rafaela Britto Ibanez²

Juliana Saboia³

Resumo: A desigualdade entre gêneros no mercado de trabalho é um fator comum na sociedade brasileira, assim como a discrepância profissional entre mulheres brancas, negras e pardas, onde há uma disparidade entre cargos e salários quando se refere a área de atuação no âmbito empresarial. Tendo em vista tal realidade, o presente estudo apresenta como objetivo geral analisar as diferentes percepções sobre o mercado de trabalho e carreira, entre as graduandas do curso de Administração, através de um recorte de raça. Como objetivos específicos, pretende-se conhecer o posicionamento das mulheres brancas e negras diante o mercado de trabalho e compreender a percepção das mulheres sobre suas carreiras futuras. Para isso, foi realizada uma pesquisa qualitativa exploratória utilizando o método de entrevista por profundidade semiestruturada com uma amostra de 20 estudantes do curso de Administração de faculdades da Região Metropolitana de Porto Alegre. Como achados principais da pesquisa, evidencia-se que ainda ocorre uma desproporção no que se refere a representatividade de mulheres em cargos de alta gestão. Outro fator obtido aponta que é crescente o número de mulheres assumindo cargos de alta gestão, o que se torna um aspecto de representatividade à outras mulheres, por fim, verificaram-se que a graduação pode trazer grandes possibilidades de galgar cargos mais elevados nas organizações.

Palavra-chave: Feminismo; Desigualdade; Carreira; Administração

1. INTRODUÇÃO

As inúmeras lutas femininas em busca de igualdade, ocorridas no final do século XVIII, influenciaram o surgimento do feminismo no Brasil, no início e meados do século XIX. Essa militância pela igualdade de gênero foi baseada em muita luta para que cessasse a discriminação e diferenciação entre homens e mulheres. Ainda hoje, vê-se que a mulher possui maiores responsabilidades devido a sua dupla jornada como profissionais e donas de casa, mesmo após terem conquistados seus direitos (SILVA, 2019 e TELES, 2017).

¹ Graduada em administração, Faculdade Cesuca.

² Graduada em administração, Faculdade Cesuca.

³ Mestre em administração, Faculdade Cesuca

Além da discriminação entre gêneros, ainda há o recorte de raça, as quais são analisadas através ótica da história de opressão e escravidão feminina, retratando a realidade mundial do século XXI, onde se sabe que existe desigualdade salarial entre homens e mulheres, assim como existe também entre mulheres brancas e negras, bem como há menores possibilidades de mulheres brancas e, em proporção maior mulheres negras, galgarem cargos mais elevados dentro das organizações (LEAL, 2018; SANTOS, 2018 e DAMASCENO, 2004).

Os dados acima expostos são ratificados pela pesquisa divulgada pelo IBGE (2016) onde pode-se avaliar que as mulheres permanecem ganhando, em torno de, 20% menos que os homens. A Organização Internacional do Trabalho (OIT 2017) refere uma disparidade de rendimentos de aproximadamente R\$ 470 entre homens e mulheres e aproximadamente R\$ 880 entre brancos e negros. Ainda segundo IBGE (2016) houve uma queda de aproximadamente 2% no número de mulheres em cargos de gestão no Brasil. Dados extraídos da Relação Anual de Informações sociais - RAIS (2017) mostram que há uma discrepância entre homens de mulheres em cargos de gerência, apresentando algo em torno de 9 mil mulheres a menos nos cargos de alta gestão, retratando assim, realidade brasileira de desigualdade de gênero e racial.

Partindo dessas premissas, este estudo tem como objetivo geral analisar as diferentes percepções sobre o mercado de trabalho e carreira, entre as graduandas do curso de Administração, através de um recorte de raça. Como objetivos específicos pretende-se conhecer o posicionamento das mulheres brancas e negras diante o mercado de trabalho e compreender a percepção das mulheres sobre suas carreiras futuras.

Assim, o presente artigo é subdividido em introdução e referencial teórico, no qual abordará temas como inserção da mulher no mercado de trabalho, desigualdade de gêneros e raça fazendo uma associação com feminismo, teto de vidro, equiparação salarial e carreiras através do viés de raça e gênero. A metodologia utilizada se apresenta através de um estudo qualitativo exploratório estruturado, seguindo com análise de dados e considerações finais, concluindo com as referências bibliográficas.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O movimento feminista foi a forma como as mulheres encontraram para reivindicar seus direitos, a maneira como lutaram para conquistar aquilo que era inerente, exercendo sua cidadania tranquilamente. Conquistar aquilo que lhe é próprio, se tornou referência para sua luta e para a sociedade em geral, tendo como principal objetivo a sua manifestação por meio do voto (PINTO et al, 2009).

Pinto et al (2009) diz que o processo de inclusão no mercado de trabalho contribuiu para tornar mais visível a divisão do trabalho, e foi constatada através de critérios de acesso a remuneração, além de oportunidades de ascensão. Neste contexto de conquistas bem como reflexões acerca do tema, a mulher compreendeu que a melhor forma de reduzir a desigualdade se dá através do aumento do nível de escolaridade. Contudo, Abramo (2007) salienta que mesmo com o aumento da escolaridade da mulher em relação ao homem, ainda existe muita desigualdade.

Não se pode negar que houve um avanço social em questão de gênero. Porém, ainda existem diferenças entre homens e mulheres que merecem atenção, tais como as questões salariais, visto que as mulheres ainda ganham em média 20% a menos que os homens, e mulheres negras possuem um déficit mais acentuado de remuneração em relação a caucasianas (CARVALHO, 2017; GUEDES, 2016 e WEBER et al, 2015). Porém com maior qualificação e necessidade de complemento do orçamento familiar através da renda feminina, as mulheres estão, cada vez mais, inseridas no mercado de trabalho. Sua mão de obra corresponde à metade da força ativa no Brasil, conforme mostram dados do IBGE (2016). Além disso, 40% das famílias brasileiras são chefiadas por mulheres, o que sugere uma mudança na estrutura dos gastos familiares (IBGE, 2016).

2.1 Desigualdade de gênero e raça

Teles (2017) descreve a história o feminismo como a filosofia universal que consiste na existência de uma opressão específica a todas as mulheres. Esse autoritarismo se manifesta tanto no nível de estruturas como das superestruturas (ideologia, cultural e política). No seu significado mais amplo, o feminismo é um movimento político que reivindica a libertação da

mulher de todos os padrões e expectativas comportamentais baseadas na discriminação de gênero, combinando a militância pela igualdade de gênero com a investigação relativa às causas e aos mecanismos de reprodução da dominação masculina (SILVA, 2019 e MIGUEL, 2014).

De acordo com Teles (2017), o feminismo possui uma história própria, cuja articulação se dá através das lutas, militância e a fundamentação teórica. Ainda, segundo a autora, as mulheres continuam tendo maiores responsabilidades no que se diz respeito a casa e trabalho, entre outros, mesmo após terem adquirido diversos direitos, pois ainda existem diversas atividades que são ditas “exclusivamente” femininas. O feminismo branco iniciou a partir das grandes desigualdades entre gêneros. As mulheres brancas iam às ruas protestar por seus direitos a igualdade enquanto as mulheres negras por sua vez estavam em seus trabalhos. O feminismo negro assim como o branco busca pelo empoderamento, porém com maiores reivindicações, como as diferentes formas de dominação e discriminação caracterizadas através da teoria de interseccionalidade (CRENSHAW, 2004).

Segundo Collins (1990) escrever sobre o pensamento feminista negro foi uma forma de ativismo intelectual alinhado com seus valores e princípios, a autora retrata que as mulheres negras estão longe de ser as únicas que enfrentam problemas sociais e lutam por liberdade, igualdade e justiça social. Essa luta cabe a todas as mulheres negras, pardas e brancas. González (2000) abordou interessantes sínteses que auxiliam na discussão sobre o feminismo negro. As concepções do feminismo brasileiro associam-se às dificuldades para as mulheres negras. O eurocentrismo do feminismo brasileiro encobrindo a centralidade da questão de raça nas hierarquias de gênero presentes na sociedade. Todavia, aponta-se um distanciamento da realidade vivenciada pelo público feminino negro ao repudiar a narrativa feita através de resistências e de lutas. Essas mulheres negras têm sido protagonistas por ação de uma memória cultural ancestral – que nada tem a ver com o eurocentrismo do feminismo.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT 2017) assegura a igualdade de salário entre homens e mulheres por trabalho que seja de igual valor, e definem o termo remuneração e igualdade de remuneração no artigo 1º. Conforme exposto também no artigo 461 da Constituição das Leis Trabalhistas de 1988 (CLT) “Sendo idêntica a função, a todo trabalho

de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade”. Porém, um dos principais aspectos econômicos brasileiros é a divisão extremamente desigual de salário e renda. Por trás da elevada taxa de desigualdade existente no País, existem diversas explicações, as quais variam entre contexto histórico, escolaridade, força de trabalho, bem como discriminação de raça no mercado de trabalho (OLIVEIRA e RIOS, 2006).

As relações raciais permeiam a história e orientam as relações brasileiras desde o descobrimento da nação, sendo o Brasil um dos últimos países a abolir a escravidão. Quijano (2005) explica a divisão racial do trabalho baseado na forma como se desenvolveu a colonização dos povos, através da exploração de seu trabalho. A subordinação dos colonizados surgiu do pensamento de que os negros não eram dignos de receber pelo seu trabalho, potencializando assim, uma lógica de pensamento, a qual atribui salários diferentes para trabalhos iguais, quando estes forem realizados por raças distintas.

Na convenção da Organização Internacional de Trabalho (2017) também está regulamentado que não pode haver discriminação no que tange a matéria de emprego e ocupação, sob pena de violação aos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, no entanto, as disparidades baseadas em raças, persistem ao longo dos anos, sendo evidenciados através de dados de 2017, extraídos da Organização Mundial do Trabalho (OIT), onde demonstram a existência de uma discrepância grande de rendimentos entre homens e mulheres e essa diferença é ainda maior entre brancos e negros (OLIVEIRA e NETO, 2006; OIT, 2017). Uma das explicações contemporâneas da desigualdade salarial entre mulheres brancas e negras se dá devido à grande disparidade escolar, bem como a falta de reconhecimento social. Bacila (2005) ainda destaca que a escravidão foi então responsável por estabelecer contrastes econômicos e estigmatizar as raças das pessoas que por quaisquer eventualidades eram tornadas escravas ou submissas. As negras escravizadas eram vistas como objetos, de modo que seus senhores se beneficiavam da “propriedade” de todas as formas possíveis (DAVIS, 2016).

O relatório de estrutura econômica e mercado de trabalho divulgado pelo IBGE (2019) ressalta desigualdades, as quais são evidenciadas pelo desemprego nos grupos populacionais

considerados menos favorecidos, que são negros, pardos e mulheres. Evidencia-se que houve uma pequena queda na desigualdade salarial entre gêneros, porém as mulheres ainda ganham, em média, 20% a menos que os homens.

2.2 Carreira através do recorte de gênero e de raças

A carreira está entrelaçada com o mercado de trabalho e sendo a principal discussão sobre a situação da mulher negra na sociedade, tendo em vista as dificuldades impostas à sua autonomia, que vão desde a sua inserção no mercado à defasagem de rendimentos como fruto da embutida desvalorização do trabalho dessa categoria (INSTITUTO ETHOS, 2006). As mulheres negras padecem intensamente, pois a utilização de sua mão de obra, de forma escrava (para serviços externos) transcorreu antes das mulheres brancas, de modo que, conseqüentemente, as mulheres negras sempre tenham sido sobrecarregadas com a dupla jornada (LEAL, 2018).

Conforme supracitado, quando o assunto é educação, as mulheres representam uma vantagem em relação aos homens, tendo o nível de instrução como uma de suas principais vantagens competitivas, sendo um forte indicador no caso de mulheres bem-sucedidas. Além disso, o esforço investido no trabalho, a disposição para assumir riscos, a empatia juntamente com o estilo gerencial tem influenciado no desenvolvimento da carreira das mulheres nas organizações (SOARES; IZAKI, 2002). Além disso, a carreira feminina pode ser impulsionada por outros fatores positivos ao desenvolvimento da trabalhadora dentro das organizações (SANTOS, 2018).

A expressão “teto de vidro” surgiu em 1986, em uma reportagem especial sobre a realidade feminina nas organizações (HYMOWITZ; SCHELLHARDT, 1986), esta comparação metafórica virou sinônimo de barreiras consideradas invisíveis para as mulheres e demais grupos minoritários, dificultando a alavancagem profissional. Uma vertente do teto de vidro enfatiza a discriminação e outra a heterogeneidade comportamental entre homens e mulheres (COELHO, 2006). Conforme pesquisa do IBGE (2016), as mulheres no mercado de trabalho, retratam uma realidade no Brasil e apontam uma pirâmide ocupacional de gênero, ressaltando-se que as mulheres possuem menores chances de serem promovidas a cargos mais

altos dentro das organizações, fazendo com que a ascensão profissional feminina torne-se algo improvável (YANNOULAS, 2002; SABOIA, SOUZA TEIXEIRA, 2019; BOTHELO, SCHONS; VIEIRA e CUNHA, 2008).

No entanto, a proporção de mulheres, embora crescente, continua a ser muito menor do que a dos homens em níveis hierárquicos mais elevados nas organizações (BITIOL e TONELLI, 1991; STEIL, 1997; KARK, 2004; CARVALHO NETO, TANURE e ANDRADE, 2010). Algumas teorias buscam esclarecer a determinação salarial no mercado de trabalho revelando que as divergências de rendimento podem surgir devido aos diferentes níveis de escolaridade e experiência entre os trabalhadores (teoria do capital humano), por fatores relacionados à região, ocupação, setor, intensidade tecnológica da organização, entre outros (teoria da segmentação) e devido à cor da pele ou ao gênero do trabalhador (teoria da discriminação) (FIUZA-MOURA, 2015).

No Brasil, apesar de as mulheres terem um nível de escolaridade, em média, superior à dos homens, à medida que se eleva o nível hierárquico na organização, menos mulheres são encontradas (HANASHIRO et al., 2005). A falta de igualdade de tratamento no mercado de trabalho é algo notório, apesar do crescente ingresso das mulheres no nível superior e em cargos de chefia, ainda é comum dificultar às mulheres o acesso a alguns ofícios, reservando-lhes apenas serviços de menor importância técnica e econômica, enquanto homens atuam em cargos de chefia. (DAMASCENO, 2004).

3. METODOLOGIA

A temática central deste estudo é conhecer a percepção das futuras bacharelas em administração acerca das perspectivas sobre o mercado de trabalho através de um viés de raça. A partir desta definição deu-se a escolha da abordagem qualitativa de caráter exploratório para execução deste estudo. Conforme Gil (2010), as pesquisas exploratórias têm por objetivo prover maior entrosamento com os problemas expostos, tornando mais fácil o aprimoramento das ideias evidenciadas.

Minayo (2011) diz que a pesquisa qualitativa é capaz de responder a questões específicas e possui uma preocupação baseada nas ciências sociais, com um nível de autenticidade, não sendo possível a quantificação. Ressalta-se que as pesquisas qualitativas possuem facilidade de ordenamento lógico das informações, tendo em vista que os dados são organizados em tabelas, além da pesquisa qualitativa ser, também, menos informal (GIL, 2010).

O presente estudo desenvolveu-se através de pesquisa realizada por meio de coleta de dados individuais, composto por roteiro de entrevista semiestruturado, o qual foi construído a partir dos conteúdos descritos do referencial teórico deste artigo, utilizando 16 questões dissertativas. A coleta de dados foi aplicada entre os dias 15/05/2020 e 28/05/2020 para o total de 20 graduandas do curso de Administração, entre elas 12 autodeclaradas brancas, 04 autodeclaradas pardas e 04 autodeclaradas negras, preservando a identidade das entrevistadas, por questões éticas. A pesquisa foi realizada por meio das redes sociais, como WhatsApp e Skype, com enfoque nas graduandas do curso de Administração de faculdades da Região Metropolitana de Porto Alegre. A amostra é considerada não probabilística e por conveniência.

Para a análise de dados optou-se pela metodologia de análise de conteúdo em uma abordagem qualitativa. Segundo Chizzotti (2006), a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise de comunicações, que tem como objetivo ultrapassar as incertezas e enriquecer a leitura dos dados coletados. Desta forma, com a aplicação das entrevistas, buscou-se avaliar os dados a fim de criar grupos de respostas, que mais tarde foram analisados para a compreensão dos resultados. Por fim, foi possível ampliar a realidade dos fatos, ligando-os aos objetivos propostos neste trabalho.

4. ANÁLISE DE DADOS

A análise de conteúdo foi realizada através dos dados coletados das 20 mulheres entrevistadas, as quais são concludentes do curso de Administração. As graduandas entrevistadas estão cursando entre o 7º e 8º semestre de Administração de faculdades da

Região Metropolitana de Porto Alegre, onde a faixa etária com maior representatividade está entre 23 a 29 anos, seguido pela etnia com o maior índice que foi branca. Observa-se que a maioria das entrevistadas ocupam cargos na área de formação, atuando em diversos setores da empresa, cujo tempo de experiência varia entre 8 meses e 15 anos, conforme mostra figura 1.

	Idade	Semestre	Curso	Cor	Atua na área de formação	Período	Cargo atual
Entrevistada 01	29 anos	8º	Adm	Branca	Atua	15 anos	Gerente/sócia
Entrevistada 02	23 anos	7º	Adm	Branca	Atua	8 meses	Auxiliar de escritório
Entrevistada 03	27 anos	8º	Adm	Branca	Atua	7 anos	Analista financeiro
Entrevistada 04	23 anos	8º	Adm	Branca	Atua	5 anos	Estagiária
Entrevistada 05	26 anos	8º	Adm	Branca	Atua	9 anos	Analista financeiro
Entrevistada 06	23 anos	8º	Adm	Branca	Atua	2 anos	Estagiária
Entrevistada 07	21 anos	7º	Adm	Parda	Atua	6 anos	Estagiária
Entrevistada 08	23 anos	8º	Adm	Branca	Atua	6 anos	Agente comercial
Entrevistada 09	23 anos	9º	Adm	Branca	Atua	2 anos	Assistente financeira
Entrevistada 10	26 anos	8º	Adm	Branca	Atua	8 anos	Assistente de pessoal
Entrevistada 11	32 anos	8º	Adm	Branca	Atua	9 anos	Assistente Administrativo
Entrevistada 12	24 anos	8º	Adm	Branca	Atua	6 anos	Assistente Administrativo
Entrevistada 13	34 anos	8º	Adm	Parda	Atua	2 anos	Auxiliar de PCP
Entrevistada 14	26 anos	8º	Adm	Negra	Atua	6 anos	Assistente de pessoal
Entrevistada 15	33 anos	8º	Adm	Negra	Atua	1 ano	Auxiliar Administrativo
Entrevistada 16	37 anos	5º	Adm	Parda	Não	-	Operária
Entrevistada 17	29 anos	8º	Adm	Branca	Atua	14 anos	Analista financeiro
Entrevistada 18	24 anos	8º	Adm	Negra	Atua	2 anos	Assistente de Relacionamento
Entrevistada 19	31 anos	8º	Adm	Parda	Atua	12 anos	Assistente de Exportação
Entrevistada 20	28 anos	8º	Adm	Negra	Atua	5 anos	Auxiliar de Pessoal

Figura 1: Caracterização das entrevistadas

Fonte: Dados de pesquisa 2020

4.1 Posicionamento Mulheres autodeclaradas brancas x autodeclaradas negras e pardas no mercado de trabalho

Na presente pesquisa percebeu-se que representatividade das mulheres autodeclaradas negras e pardas é menor que de mulheres brancas, consolidando que ainda há grande dificuldade de acesso aos negros e pardos ao ensino superior, confirmando uma desigualdade escolar entre mulheres negras, pardas e brancas, baseada no desenvolvimento de povos, através da exploração do trabalho negro (QUIJANO, 2005), ratificado por Bacila (2015), onde o autor salienta que a grande discrepância salarial entre negros e brancos se dá devido a

disparidade escolar existente entre as raças, considerando a escravidão, a principal responsável por estabelecer contrastes econômicos e estigmatizar as raças das pessoas que por quaisquer eventualidades eram tornadas escravas ou submissas. Ainda se observa que a dificuldade de inserção da mulher no mercado de trabalho, vai além dos critérios trabalhistas, sendo caracterizado através de uma construção social histórica desfavorável para o público feminino, principalmente para as negras. Conforme destacado por Pinto et al (2009), as mulheres compreenderam que a redução das curvas acentuadas de discriminação e desigualdade de gêneros dentro das organizações se dará por meio da elevação dos níveis acadêmicos femininos. Destaca-se resposta obtida da entrevista 18 *“É preciso mais qualificação para concorrer no mercado e buscar boas oportunidades. Então sim, a graduação te traz oportunidades, pois sem ele muitas “portas” não se abrem”*. Porém, Abramo (2007) ressalta que mesmo com os níveis de escolaridade mais elevados que dos homens, as mulheres ainda enfrentam uma grande desigualdade no mercado de trabalho.

Conforme dados coletados, apenas uma entrevistada não atua na área de formação, exercendo cargo de operária em uma organização. Pode-se observar através da análise das entrevistas, que apenas uma das mulheres atua em cargos de alta gestão, enquanto as demais exercem funções táticas ou operacionais, não sendo considerado nível de gestão, informações as quais são confirmadas pela pesquisa divulgada pelo IBGE (2016), deixando claro, que as mulheres possuem menores chances de serem promovidas a cargos de alta gestão, ressaltando a existência e a força do ‘teto de vidro’, fenômeno este, surgido em 1986, o qual se tornou um sinônimo de obstáculos invisíveis que impactam no desenvolvimento profissional feminino dentro das organizações (HYMOWITZ; SCHELLHARDT, 1986). Conforme apontado por Hanashiro et al (2005), quanto mais se eleva os níveis hierárquicos nas empresas, mais difícil torna-se encontrar mulheres desenvolvendo tais atividades.

4.2 Percepção de Carreiras

Através da pesquisa realizada, verificou-se que a graduação pode trazer grandes possibilidades de galgar cargos maiores nas organizações, conforme destacado por Pinto et al (2009), as mulheres compreendem que aumentar seu nível de escolaridade é o segredo para

reduzir desigualdades e se destacarem no mercado de trabalho. As participantes da pesquisa acreditam que é crescente o número de mulheres assumindo cargos de alta gestão, o que se torna um aspecto de representatividade à outras mulheres, porém, a atuação masculina ainda é maior nos cargos de nível hierárquico mais elevado- (BITIOL e TONELLI, 1991; STEIL, 1997; KARK, 2004; CARVALHO NETO, TANURE e ANDRADE, 2010). A entrevistada 01 ressalta que, “aliando teoria à prática dentro de suas áreas de atuação, a graduação trará possibilidades de desenvolvimento profissional nas organizações”. Soares e Izaki (2002) salientam que as mulheres possuem um nível elevado em relação aos homens em relação a escolaridade, tornando-se um fator importante para que se tornem mulheres bem-sucedidas.

A respondente 20, acredita que “*o que difere é o engajamento de cada colaborador dentro de uma organização*”. Porém a entrevistada 18, diz “*sinto uma elevada dificuldade em encontrar mulheres em níveis mais altos das empresas, pois constantemente precisam se atualizar e estar duplamente qualificadas para atuar nessas áreas, simplesmente por serem mulheres, precisando provar, diariamente, sua capacidade de ser mãe, dona de casa e profissional de respeito e competência*”, evidenciando o quão importante foi, e ainda é, a militância em busca da igualdade de gênero, fazendo com que ambos sexos possuam as mesmas oportunidades profissionais (SILVA, 2019 e TELES, 2017).

Ressalta-se que as mulheres entrevistadas possuem uma visão semelhante no que tange a discriminação de gêneros e discrepâncias salariais, as mesmas salientam que acreditam existir diferenciação salarial em algumas empresas, conforme evidenciado nos dados da Organização Mundial do Trabalho (OIT 2017), onde destaca-se a existência de discrepâncias salariais entre gêneros e raças, porém alegam nunca terem presenciado ou terem sido vítimas de discriminação por serem mulheres. A entrevistada 3 diz: “*Acredito que há diferenças salariais entre homens e mulheres, é uma coisa histórica, mas acredito que está diminuindo essa diferença justamente porque as mulheres vêm estudando mais. Só olhar na faculdade, a maioria nas turmas são mulheres*”. A entrevistada 4 relata: “*Acredito que há diferença justamente porque vivemos em uma sociedade machista e patriarca, mas também acredito que isso esteja mudando gradativamente no mercado de trabalho atual, onde as mulheres estão se destacando. Sei que isso existe, porém nunca presenciei ou vivi isso na pele*”. Quando questionada sobre diferenças salariais entre gêneros e entre etnias diferentes, a

respondente 10 salienta “*Acredito que ainda há esse tipo de diferenciação em diversas empresas, isso ainda é cultural. As mulheres dificilmente chegam a cargos de alta gestão, pois isso ainda é muito enraizado na cultura das pessoas, de acharem que as mulheres devem ser apenas donas de casa e mães, infelizmente. Na empresa onde trabalho não vejo este tipo de discriminação. Trabalho no RH e vejo todas alterações salariais serem feitas de acordo com suas funções e promoções serem realizadas conforme o desempenho profissional de cada funcionário.*” Tais afirmações corroboram com o referencial teórico, destacando que, existem, em sua maioria, empresas que estão de acordo com a Consolidação da Leis Trabalhistas de 1988 (CLT), artigo 461, onde ressalta os direitos iguais aos trabalhadores, independentemente da função, raça, gênero ou credo.

Quando questionadas sobre possíveis vantagens e desvantagens de serem mulheres nas empresas, a entrevistada 01 acredita que “*algumas mulheres não são ouvidas ou levadas a sério dentro das organizações*”. Tal narrativa fortalece o pensamento de Damasceno (2004), onde ele destaca que diferenciação no tratamento entre homens e mulheres é evidente no âmbito organizacional, sendo conferido ao público feminino apenas tarefas de menor importância, sejam elas técnicas ou econômicas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente estudo verificou-se que a representatividade da mulher caucasiana em relação às autodeclaradas pardas e negras é mais acentuada no âmbito da educação de nível superior. Apesar da OIT citar discrepância salarial entre o sexo masculino e feminino, bem como singularidades existentes entre as remunerações de brancos e as demais raças, concluiu-se, através deste estudo, que há evidências discriminatórias nas organizações, porém as mesmas alegam nunca terem sofrido nenhum tipo de preconceito por serem mulheres ou negras e pardas, conforme apontado por elas nas entrevistas.

Foi constatado que as mulheres, em média, necessitam de maior tempo de qualificação para alcançarem níveis hierárquicos mais elevados, sofrendo de comentários impertinentes acerca da sua evolução nas empresas onde atuam. A graduação surge como mecanismo de

salto na obtenção de melhores cargos nos ambientes laborais, pois é capaz de propiciar melhores oportunidades no mercado de trabalho.

Conclui-se, que o objetivo geral, bem como os objetivos específicos foram alcançados ao final deste estudo, visto que o viés de raça pode apresentar-se como fator determinante na concepção de novas vagas e oportunidades em relação a obtenção de níveis gerenciais mais conceituados, como pode ser visto na explanação das entrevistadas 10 e 18. As organizações, cada vez mais, devem observar os predispostos previstos na legislação vigente, ampliando o leque de oportunidades sem escolha de padrões étnicos ou sociais, devendo observar o perfil profissional, a competência, bem como a aptidão necessária aos cargos gerenciais mais disputados.

O estudo dispõe de algumas limitações, dentre elas a grande dificuldade de encontrar mulheres autodeclaradas negras no ambiente acadêmico para responder a presente pesquisa, justamente por ter escolhido uma população específica percebeu-se a adversidade, outro ponto foi a pandemia do Covid-19, no qual impossibilitou a realização das entrevistas presencialmente, as quais foram realizadas em plataformas de modo on-line. Por fim, deduz-se que as pesquisas futuras devem ser expandidas para amostras mais amplas, buscando dados mais atuais e em áreas de atuação diferentes da que foi estudada neste artigo.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Lais Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** Tese (Sociologia) 327 p. Departamento de Sociologia, Faculdade de sociologia, Letras e Ciência Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

BACILA, Carlos Roberto. **Estigmas: um estudo sobre os preconceitos.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, p. 53, 2005.

BETIOL, M. I. S.; TONELLI, M. J. **A mulher executiva e suas relações de trabalho.** *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v 31. n4, p17 – 33 out/dez. 1991

CARVALHO, G. C. **Reduzindo as desigualdades de gênero: uma análise do Programa Nacional Trabalho e Empreendedorismo o da mulher em Pernambuco.** 2017.

CARVALHO, M. P. F. S.; CARVALHO, J. F. L. S.; CARVALHO, F. A. Z.; **O Ponto de Vista Feminino na Reflexão Ética: Histórico e Implicações para a Teoria de Organizações.** In: ENANPAD, 25. Anais... ENANPAD, 2001.

Chizzotti, A. (2006). *Pesquisa em ciências humanas e sociais* (8a ed.). São Paulo: Cortez

COELHO, D. **Ascensão profissional de homens e mulheres nas grandes empresas brasileiras.** In: NEGRI, J. A., NEGRI, F.; COELHO, D. Tecnologia, exportação e emprego. IPEA, Brasília, 2006.

COLLINS, Patricia Hill; Livro: **Pensamento feminista negro: conhecimento, consciência e a política do empoderamento.** Boitempo Editorial. 1990.

CRENSHAW, Kimberle W. **A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. VV. AA. Cruzamento: raça e gênero.** Brasília: Unifem, 2004.

DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. **Igualdade de tratamento no trabalho: isonomia salarial.** Barueri: Manole. 2004

DAVIS, A. (2016b). **Mulheres, raça e classe,** trad. Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo

FIUZA-MOURA, F. K. **Diferenciais de salário na indústria brasileira por sexo, cor e intensidade tecnológica.** 2015. Dissertação (Mestrado em Economia Regional) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina. 2015.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5 ed. São Paulo: Atlas 2010.

GUEDES, M. C. **Percepções sobre o papel do Estado, trabalho produtivo e trabalho reprodutivo: uma análise do Rio de Janeiro.** Cadernos Pagu, 47, 1-22. 2016

HANASHIRO, D. M. M; NASSIF, F. J.; NASSIF, V. M. J.; CARVALHO, V. A. C.; BIDO, D. S. **Diversidade na Liderança: Há Diferença em Gênero?** In: ENANPAD, 29. Anais... Brasília: ENANPAD, 2005.

HYMOWITZ, C & SCHELLHARDT, T.D. **The glass ceiling: why women cant seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs.** Wall Street Journal Section. 1986.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil, 2016.

INSTITUTO ETHOS. **O compromisso das Empresas com a Promoção da Igualdade Racial.** 2006.

KARK, R. **The transformational leader: who is (s) he? A feminist perspective.** Journal of Organizational Change Management. v. 17, n. 2, p.160-176, 2004.

LEAL, Luana Angelo. **Desigualdade e discriminação da mulher negra no mercado de trabalho brasileiro: uma análise sócio-jurídica.** Rio de Janeiro. 2018.

MIGUEL, Luis Felipe. BIROLI, Flávia. **Feminismo e Política.** São Paulo, Boitempo, 2014.

MINAYO MCS. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde.** São Paulo: Hucitec; 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DE TRABALHO (OIT). **Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo. Mulheres.** 2018

PINTO, Elisabeth Lisboa et al, **Pró-equidade de gênero: incorporando políticas de ação afirmativa no mundo do trabalho,** 2009.

QUIJANO, Anibal. **Colonialidade do poder, Eurocentrismo e América Latina.** 2005.

SILVA, Ariane Alves da. **“Elas por Elas”: A representação feminina nos municípios de Sumé e Monteiro – PB.** 63f. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal de Campina Grande/ Campus de Desenvolvimento Sustentável do Semiárido, 2018.

SABOIA, Juliana. SOUZA, Daniela Santos de. TEIXEIRA, Luísa Fröhlich. **Expectativa sobre carreira pela ótica discente na área de negócios – um recorte por gênero,** 2019.

STEIL, A. V. **Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro.** RAUSP, v.32, n.3, 1997.

SANTOS, Isis monteiro: **Desafios da Mulher no Ambiente Empresarial: Fatores influenciadores na carreira feminina.** Brasília, 2018.

SOARES, S.; IZAKI, R. J. **A participação feminina no mercado de trabalho.** IPEA - Texto para Discussão, Rio de Janeiro, n. 923, p. 1-27, dez. 2002.

TELES, Maria Amélia de Almeida. **Breve História do Feminismo no Brasil.** São Paulo: Alameda, 2017.

WEBER, J. L. A., Ramos, C. C., Mester, A., Lindern, D., Horlle, K. R., Souza, C. S., Pizzanato, A., & Rocha, K. B. **Perfil dos pesquisadores bolsistas de produtividade científica em Psicologia no Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico.** Estudo de Psicologia, 2015.

YANNOULAS, S. C.. Dossiê: **Políticas Públicas e relações de gênero no mercado de trabalho.** Brasília (DF): CFEMEA; 2002.