



LOUISE RODRIGUES SILVA

**CARREIRAS DE MULHERES NEGRAS EM PROFISSÕES
PRODUZIDAS COMO IMPERIAIS: UMA ANÁLISE
INTERSECCIONAL**

LAVRAS – MG

2022

LOUISE RODRIGUES SILVA

**CARREIRAS DE MULHERES NEGRAS EM PROFISSÕES PRODUZIDAS COMO
IMPERIAIS: UMA ANÁLISE INTERSECCIONAL**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Administração, área de concentração em Organizações, Gestão e Sociedade, para a obtenção do título de Mestre.

Prof.^a Flávia Luciana Naves Mafra
Orientadora

**LAVRAS – MG
2022**

FICHA CATALOGRÁFICA

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema de Geração de Ficha Catalográfica da Biblioteca Universitária da UFLA, com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

Silva, Louise Rodrigues.

Carreiras de mulheres negras em profissões produzidas como imperiais: Uma análise interseccional / Louise Rodrigues Silva. - 2022.

101 p.: il.

Orientador(a): Flávia Luciana Naves Mafra.

Dissertação (mestrado acadêmico) - Universidade Federal de Lavras, 2022.

Bibliografia.

1. Interseccionalidades. 2. Carreiras em profissões imperiais. 3. Mulheres negras. I. Mafra, Flávia Luciana Naves. II. Título.

LOUISE RODRIGUES SILVA

**CARREIRAS DE MULHERES NEGRAS EM PROFISSÕES PRODUZIDAS COMO
IMPERIAIS: UMA ANÁLISE INTERSECCIONAL**

**CAREERS OF BLACK WOMEN IN PROFESSIONS PRODUCED AS IMPERIAL:
AN INTERSECTIONAL ANALYSIS**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Administração, área de concentração em Organizações, Gestão e Sociedade, para a obtenção do título de Mestre.

APROVADA em 11 de fevereiro de 2022.

Dra. Flaviana Andrade de Pádua Carvalho UFLA

Dra. Juliana Cristina Teixeira UFES

Prof.^a Dra. Flávia Luciana Naves Mafra
Orientadora

**LAVRAS – MG
2022**

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a mim, que não desisti, diante muitas barreiras, que encontrei, por não desistir, nesse contexto pandêmico, que me trouxe muita ansiedade, mas, também, a realização de um sonho, o mestrado e aprovação no doutorado. Não desisti mesmo fazendo esse processo todo online e muito solitário. Tenho muito orgulho de mim.

Agradeço, imensamente, de coração às mulheres negras: médicas, engenheiras e advogadas que acreditaram em mim e na minha pesquisa, contaram suas histórias e fizeram possível a realização desse sonho.

Às Deusas e a Deus, pela vida, por todas as coisas que me acontecem, por ter colocado pessoas maravilhosas no meu caminho e por me despertar, a cada dia, o desejo de ser uma pessoa melhor. Por me dar todo dia, a chance de ter mais um dia de vida, frente a tantas mortes por COVID-19. Meus sentimentos a todos que perderam alguém querido.

À minha família que sempre me apoiou. À minha mãe, que sempre se doou para eu chegar aonde estou hoje. Ao meu pai, que sempre me incentivou e acreditou em mim. Meus pais, antes mesmo da minha aprovação, em qualquer processo, sempre acreditaram em mim e doaram todos os esforços possíveis para que eu chegasse até aqui. Ao meu irmão, que sempre me inspirou e colaborou com suas boas conversas. Ao Davi, meu sobrinho, que, muitas vezes, quis “baiaá” comigo, durante minha escrita. Sua alegria de ver o mundo me motiva, a cada dia, ao lembrar da inocência que existe nas crianças e da esperança de um mundo melhor.

Especialmente, agradeço à minha irmã, minha companheira de pesquisa e de vida, mulher que admiro, me espelho e que sou, eternamente, grata por toda parceria, ensinamentos e direcionamentos. Obrigada preta! Obrigada por sempre acreditar em mim. Meu amor por você é incondicional.

Agradeço também à minha madrinha, meu porto seguro nesse processo.

Aos meus ancestrais, que trilharam um caminho para eu chegar aonde estou, hoje, em especial, ao meu avô Xisto.

Ao meu namorado, Anderson, que me deu carinho, atenção e foi compreensivo nesse processo.

Às minhas amigas, as quais sempre me apoiam e me incentivam. Em especial: à Aline, Camila, Raiane e Tamares.

Agradeço aos meus anjinhos do mestrado e grandes amigas, Fernanda e Milena, que sempre me fortaleceram, acreditaram em mim e me ajudaram a enxergar o quanto sou capaz.

À Universidade Federal de Lavras e ao Departamento de Administração e Economia pela oportunidade.

Ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), pela concessão da bolsa de mestrado.

Ao Programa de Pós-Graduação em Administração e as(aos) professoras (es), pela partilha de conhecimento e ensinamentos que transformaram o meu modo de ver o mundo. Foi uma experiência incrível estar com vocês, durante o mestrado. Agradeço, em especial, à minha orientadora, Flávia Naves, pela disposição, atenção, ensinamentos e amizade. Foi uma honra ter você ao meu lado, durante esse processo. Obrigada por tudo.

Amo todos vocês!

“Ah, comigo o mundo vai modificar-se. Não gosto do mundo como ele é.”

Carolina Maria de Jesus

RESUMO

Esta dissertação traz a proposta de utilizar a interseccionalidade como ferramenta analítica para apreender a articulação de múltiplos demarcadores de diferenças e desigualdade, trabalhando com o conceito de interseccionalidade, o qual envolve a articulação das múltiplas dimensões, as quais, interrelacionadas, atuam na construção de desigualdades, sublinhadas por: gênero, raça, classe. O conceito de interseccionalidade, ferramenta teórica, metodológica e ativista, propõe articular, em conjunto, os marcadores de diferenças identitárias sociais que produzem injustiças sociais. Foram evidenciados debates e aspectos relevantes das relações entre interseccionalidade e carreira. Esta dissertação trouxe as profissões produzidas como imperiais: Medicina, Advocacia e Engenharia. Ao deparar com a construção sócio-histórica brasileira, observou-se que há um maior número de mulheres negras em carreiras subalternizadas, como as trabalhadoras domésticas. Essas construções se opõem aos espaços sociais de protagonistas e em posições em profissões imperiais. Diante deste cenário, e de dados socioeconômicos aqui apresentados, emergiu a necessidade de fazer uma análise do ponto de vista de gênero, raça e classe. Assim, essa pesquisa buscou reflexões dos fatores que geram consequências na ascensão social de mulheres negras, e sobre o papel coletivo da sociedade e dos marcadores identitários nesse processo. Compreende-se a importância de perceber, interseccionalmente, os grupos construídos como marginalizados, os quais não se findam nas mulheres negras. Apesar disso, essa dissertação foi pensada no recorte das carreiras construídas como imperiais e a participação das mulheres negras na contemporaneidade. Diante disso, esta dissertação buscou responder como marcadores estruturais de diferenças identitárias de mulheres negras afetam o processo de construção de carreiras em profissões imperiais.

Palavras-chave: Interseccionalidades. Carreiras. Mulheres Negras. Profissões Imperiais.

ABSTRACT

This dissertation brings the proposal to use intersectionality as an analytical tool to apprehend the articulation of multiple markers of differences and inequality working with the concept of intersectionality, which involves the articulation of multiple dimensions that, interrelated, act in the construction of inequalities, underlined by: gender, race, class. The concept of intersectionality, a theoretical, methodological and activist tool, proposes to jointly articulate the markers of social identity differences that produce social injustices. Debates and relevant aspects of the relationship between intersectionality and career were highlighted. This dissertation brought the professions produced as imperial: medicine, law and engineering. When faced with the Brazilian socio-historical construction, it was observed that there is a greater number of black women in subordinate careers, such as domestic workers. These constructions are opposed to the social spaces of protagonists and positions in imperial professions. In view of this scenario, and of the socioeconomic data that were presented, the need to make an analysis from the point of view of gender, race and class emerged, and this research sought reflections on the factors that generate consequences in the social ascension of black women, and the role society and the identity markers in this process. I understand the importance of intersectionally perceiving groups constructed as marginalized, and that do not end with black women. Despite that, this dissertation was designed in the context of careers built as imperial and the participation of black women in contemporary times. Therefore, this dissertation sought to answer how structural markers of identity differences of black women affect the process of building careers in imperial professions.

Keywords: Intersectionality. Career. Black Women. Imperial Professions.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Perfis das entrevistadas.....	39
Quadro 2 - Pontos das narrativas.....	42
Quadro 3 - Primeira lista de categorias.....	43

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	1
1.1	Objetivos.....	6
1.2	Justificativas para a pesquisa	6
2	REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.1	AVENIDAS IDENTITÁRIAS INTERSECCIONADAS	11
2.2	ENEGRECENDO CARREIRAS PRODUZIDAS COMO IMPERIAIS	26
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	36
3.1	Abordagem Qualitativa.....	36
3.2	As sujeitas da Pesquisa.....	37
3.3	O Processo de Produção das Narrativas	38
3.4	Análise das Narrativas	40
3.5	Categorias de Análise	41
4	ANÁLISES E DISCUSSÕES.....	44
4.1	As Escolhas e a Inserção nas Profissões Imperiais	44
4.2	Os Marcadores e suas Marcas	56
4.3	“Permita que eu fale, não minhas cicatrizes”	69
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	80
	REFERÊNCIAS.....	85
	APÊNDICE A – Roteiro de Entrevista	98
	APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	99

1 INTRODUÇÃO

Esta dissertação trouxe a proposta de utilizar a interseccionalidade como ferramenta analítica para apreender a articulação entre múltiplos demarcadores de diferenças e desigualdades (PISCITELLI, 2008). O conceito de interseccionalidade, ferramenta teórica, metodológica e ativista, propõe articular, em conjunto, os marcadores de diferenças identitárias sociais de raça, gênero e classe (CRENSHAW, 2002), as quais produzem injustiças sociais (COLLINS; BILGE, 2020), especialmente, no Brasil (GONZALEZ, 1984). Dito isso, pretendo trazer ao debate dos estudos organizacionais aspectos relevantes das relações entre interseccionalidade e carreira.

No período escravista, as pessoas racializadas ¹ como negras foram proibidas, por lei e pelo chicote, de frequentar espaços de discussão política (SILVA, 2020). Ainda, no século XXI, percebe-se a ausência de negros nos espaços de poder e privilégio. Os dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2018) mostram que os brancos são maioria entre os ocupantes de cargos gerenciais no Brasil, em 2018: 68,6% das pessoas nesse nível. Pretos e pardos são 29,9% de pessoas ocupantes de cargos gerenciais, apesar de esse grupo representar mais de 55% da população do país.

Este fato está tão intrínseco, no dia a dia, que é produzido como natural por pessoas ocupantes de espaços de poder e privilégio nas organizações (BENTO, 2002), sendo poucas vezes questionadas, inclusive, pela branquitude crítica, aquela “que desaprova o racismo ‘publicamente’” (CARDOSO, 2010 p.607). A branquitude acrítica, que, por sua vez, sustenta que ser branco é uma condição especial, uma hierarquia obviamente superior a todos não-brancos” (CARDOSO, 2010 p.607), transita por espaços de poder com naturalidade, pretendendo manter o status ignorando pessoas racializadas como negras em paridade em espaços de poder e agência na sociedade (CARDOSO, 2010).

Na mídia, a mulher negra era representada, majoritariamente, por passistas da escola de samba, empregadas domésticas, em situações hipersexualizadas e nunca em papéis de protagonistas e em posições intelectuais (GONZALEZ, 1993). Diante deste contexto, surgiu a necessidade de analisar as experiências de mulheres negras em carreiras produzidas como

¹ A superioridade uma “raça” sobre outra e servem para justificar a dominação racial. Ou seja, a racialização do mundo é produto do colonialismo e do imperialismo da Europa e das “novas Europas”, ou colônias de assentamento (MONSMA, 2013).

imperiais e sublinhar questões de gênero, raça e classe. Para tal, pretende-se compreender como tais fatores geram consequências para a ascensão social de mulheres negras.

Destaca-se que a sociedade brasileira é interseccionada por identidades como de gênero e raça, marcada por contexto histórico de herança patriarcal, e escravocrata -, as quais produziram e (re) produzem diversas desigualdades sexistas e racistas (GONZALEZ, 1984). Tal contexto produz performances, generificadas e racializadas, as quais reduzem a base da pirâmide social, de modo precário, às mulheres negras (CRENSHAW, 2002; GONZALEZ, 2018).

É importante observar que Bilge (2009) propõe a interseccionalidade para além das categorias de interação entre gênero e raça, mas também outros tantos eixos constituintes dos seres humanos nas relações sociais. A autora também alerta para o enfoque integrado que a interseccionalidade propõe, nos permitindo pensar a interação entre os marcadores identitários. Os marcadores identitários estão em constante cruzamento e Hall (2015), ao discutir o conceito das identidades, auxilia no decorrer da dissertação, sob o olhar interseccional para as mulheres negras que escolheram para suas carreiras profissões produzidas como imperiais.

Na linha do tempo do processo escravista, as mulheres negras foram vistas como força de trabalho igual à dos homens. Quando eram referenciadas como mãe e esposa, eram totalmente apagadas pelo trabalho compulsório (GONZALEZ, 2018). Ao contrário das mulheres brancas, as mulheres negras não foram atingidas pelo mito da fragilidade feminina, pois, enquanto o Feminismo Branco lutava pelo direito de trabalhar, as mulheres negras trabalhavam escravizadas, durante séculos, exercendo trabalho escravizado nas lavouras, como ganhadeiras, na casa grande (CARNEIRO, 2011). Apesar de todas as disparidades históricas, o Brasil construiu, no século XX, o mito da democracia racial.

O mito da democracia racial produziu a identidade brasileira e intenta apagar as particularidades sobre o racismo estrutural brasileiro. Trata-se de um sistema que, após escravizar homens e mulheres, criou mecanismo legais para o apagamento e exclusão de pessoas negras da sociedade civil (PRUDENTE, 1988). E, para mulheres negras, a avenida identitária (CRENSHAW, 2012) do intercruzamento entre gênero e raça fez com que ficassem ainda mais excluídas da sociedade de direitos e oportunidades.

O racismo estruturou nossa sociedade e produz vantagens simbólicas e materiais para pessoas racializadas como brancas (CARDOSO, 2010). Por isso, mulheres brancas e mulheres negras, homens negros e brancos são localizados na história e atravessados por avenidas identitárias de raça, gênero e classe (AKOTIRENE, 2019). No Brasil, o mito da democracia

racial não só silenciou os discursos, como também constituiu espaços racializados com a presença de mais ou menos sujeitos e sujeitas, em determinadas profissões, representações e, por conseguinte, nas possibilidades nas carreiras (MACHADO JÚNIOR; BAZANINI; MANTOVANI, 2018; TEIXEIRA, 2020).

Sueli Carneiro (2011) traz uma reflexão, ao apontar que se deve abominar o processo histórico que transformou seres humanos em mercadorias e instrumentos de trabalho. E, depois de explorá-los por séculos, este processo os destinou à marginalização social (CARNEIRO, 2011). Foi justamente na reflexão propiciada por esta ligação simbólica e discursiva, entre os contextos sócio histórico e cultural brasileiro e as possibilidades de carreira, as quais não se produzem no vácuo, que esta dissertação se situa. Dito isso, o **objetivo desta pesquisa é compreender as experiências identitárias vividas por mulheres negras na construção de carreiras em profissões imperiais - Direito, Medicina e Engenharia - por meio da perspectiva interseccional.**

Nas dinâmicas entre exclusões e inclusões de carreira, é possível identificar em grupos socialmente marginalizados as exclusões desses grupos das profissões vistas como tradicionais e imperiais. Medicina, Direito e Engenharia são as nomeadas profissões imperiais em nosso país (COELHO, 1999) e, como tal, historicamente, produziram práticas monopolísticas que reforçaram suas posições de prestígio e estabeleceram barreiras frente às demais profissões.

Ao buscar dados estatísticos de mulheres negras em profissões imperiais, encontramos ausências. O fato de as profissões imperiais terem sido produzidas, por e para homens brancos ricos, fez com que houvesse barreiras, por muitos anos, impostas às pessoas que diferiam desse processo identitário de superioridade. Em conjunto com os mecanismos legais de barreiras para pessoas negras (PRUDENTE, 1988), em um país no qual gênero e raça produziram marginalização social para as mulheres negras (CARNEIRO, 2011), ser mulher negra e estar na contemporaneidade em espaços fora da margem é produzir desobediências à estrutura da sociedade capitalista, racista e patriarcal brasileira.

Em relação à educação de mulheres negras no ensino superior, os avanços produzidos por meio de políticas públicas, como o REUNI e o PROUNI, temos a pesquisa PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, a qual aponta que as mulheres negras já representam o segundo maior grupo de estudantes de nível superior, praticamente, alinhadas às mulheres brancas. Os dados estruturantes de mulheres negras em profissões, como de trabalhadora doméstica, reforçam o imaginário da sociedade que as coloca em profissões subalternizadas. Segundo a PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios- (2002), a proporção de

mulheres dedicadas aos trabalhos domésticos (19,2%) e que não recebem remuneração (10,5%) é bem maior do que a dos homens brancos e negros (0,8% e 5,9%, respectivamente). A materialidade do lugar de subalternidade, majoritariamente, ocupado por mulheres negras, processo não interrompido desde o escravismo (TEIXEIRA, 2020), nos alerta para mecanismos de subalternidade, ainda presentes em nossa sociedade.

Os altos números de mulheres negras nos trabalhos domésticos remunerados nos mostram que ainda ocupam espaços construídos como lugares subalternizados na história (TEIXEIRA, 2020; TEIXEIRA; CARRIERI; DE SOUZA, 2020). Esse número elevado mostra a articulação de gênero, raça e classe, ao produzir lugares subalternizados, pois, ao observar as profissões das mulheres brancas, percebe-se que lhe são oportunizadas possibilidades do mercado de trabalho formal (DAVIS, 2016), e de carreiras simbólica e materialmente construídas como lugares de poder - as profissões imperiais discutidas nesse trabalho.

A Lei de 15 de outubro de 1827 que retirava a possibilidade de crianças negras da escola do processo de alfabetização e de acessos à primeira porta da educação formal produz impactos negativos ainda no século XXI (PRUDENTE, 1988). Os seguintes dados da pesquisa sobre “Desigualdade racial no Brasil: evolução das condições de vida na década de 90” reforçam que fora negado acesso de oportunidades, desde a educação básica. Sobre isso, Henriques (2001, p. 26) constatou que “55% do diferencial salarial entre brancos e negros está associado à desigualdade educacional e outra parte da herança da discriminação educacional infligida às gerações dos pais dos estudantes”.

Trata-se de uma sociedade, na qual a educação escolar é base tanto de socialização, quanto de hierarquização, e em que os certificados acadêmicos são um instrumento importante de distinção dos grupos profissionais (BARBOSA, 2003). Vivemos em uma sociedade que se organiza de acordo com a lógica de sistemas de dominação e de exploração (BERNARDES, 1992, p. 26) ou, de forma mais simplificada, um sistema denominado patriarcado-racismo-capitalismo (SAFFIOTI, 1987). Quando falamos de mulheres (sobretudo, negras e pardas, mas também brancas), já ocorre, por si só, um predomínio do trabalho feminino em atividades precárias e informais (BRUSCHINI, 2007).

A participação de ambas entre os discentes supera a participação feminina no total da população (51,7%) (IBGE, 2018). Um ponto marcante para esse aumento é a política de sistemas de cotas que ampliou o acesso às universidades, uma conquista significativa que proporciona a oportunidade de aumentar os anos de estudos desta população (CONCEIÇÃO, 2009). Todavia, dados de 2017 indicam que a população negra correspondia ainda a apenas

32% das pessoas com ensino superior concluído, em contraste com 55,4% de participação na população total. Embora tenham elevado a participação recente, mulheres negras com ensino superior completo ainda são praticamente metade do contingente de mulheres brancas, nessa condição (IPEA, 2020).

De acordo com a reportagem “Branco são maioria em empregos de elite e negros ocupam vagas sem qualificação” publicada no G1 que aborda os dados do MTE- Ministério do Trabalho e Emprego - aponta uma das faces da desigualdade social brasileira: a divisão racial do trabalho altamente resiliente, analisa o pesquisador Antônio Teixeira, coordenador de gênero, raça e estudos geracionais do IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (GOMES, 2018). Leila Gonzaga, pesquisadora da Fundação SEADE (Sistema Educacional de Análise de Dados), também reforça que o abismo no mercado de trabalho vai além do baixo acesso às salas de aula. “A discussão da desigualdade começa com nossa História. Fora isso, tem a ascensão na carreira e a questão do preconceito” (GOMES, 2018 p.58).

Quando falamos em mulheres engenheiras, podemos resgatar os dados de uma pesquisa realizada em uma das atividades de sala de aula, na qual as alunas fizeram um quantitativo de homens e mulheres nas engenharias da UFG (Civil, Ambiental, Mecânica, de Computação e Elétrica), e constataram que 77% do corpo estudantil era de homens, sendo que 10% são negros e 23% de mulheres, das quais apenas 9% são negras (EECA-UFG, 2019). Quando nos atentamos à Medicina, 60% das mulheres formam o ensino superior, sendo que somente 10,4% são negras (IBGE,2018). São dados que reforçam a necessidade de se compreender a importância de perceber, interseccionalmente, os grupos construídos como marginalizados, os quais não se findam nas mulheres negras.

O ensino superior é alcançado, apenas, depois de passar pelos processos formativos supracitados. Assim, ao constatar que mulheres negras ainda não conseguem finalizar cursos de graduação, pode-se atentar à existência de dinâmicas excludentes em toda trajetória formativa de mulheres negras. Tais desafios se iniciam antes da escolha das profissões ressaltadas, nesse estudo, como imperiais. Após o enfrentamento dos desafios enfrentados por mulheres negras, as que finalizam a faculdade em profissões imperiais, enfrentam barreiras estruturais raciais, de gênero e classe, bem como barreiras fluidas, as quais se reorganizam, a partir de novas dinâmicas produzidas em espaços de poder da carreira.

Diante do exposto, e considerando esse contexto excludente ainda em curso, essa dissertação buscou responder à seguinte questão de pesquisa: **Como marcadores estruturais de diferenças identitárias de mulheres negras afetam o processo de construção de**

carreiras em profissões imperiais?

1.1 Objetivos

Esta dissertação tem como objetivo compreender as experiências identitárias vivenciadas por mulheres negras na construção de carreiras em profissões imperiais - Direito, Medicina e Engenharia - por meio da perspectiva interseccional. Especificamente, pretende-se:

- Resgatar as histórias de construção de carreiras de mulheres negras na Medicina, Direito e Engenharia.
- Identificar os marcadores identitários que afetam as carreiras das mulheres negras em profissões imperiais.
- Compreender, interseccionalmente, como as mulheres negras lidam com as barreiras estruturais na construção de suas carreiras em profissões produzidas como imperiais.

1.2 Justificativas para a pesquisa

A escrita abaixo faz parte dessa dissertação como uma narrativa da minha história, mulher, negra de pele clara, que, assim como as entrevistadas, têm como o atravessamento a formação profissional na Engenharia. Como aqui discutido, a Engenharia foi produzida como uma profissão imperial e, por isso, para homens, brancos e ricos, os quais participaram do processo de colonialidade do Brasil. Ocupar esse espaço me trouxe marcas: vivi opressões e faz parte da minha trajetória, que, hoje, se encontra na academia. Curioso que a academia também é um espaço violento (KILOMBA, 2010) e que se constrói em eixos outros da ciência e encontra as profissões imperiais pelo eixo da colonialidade. De toda forma, a minha escrita não é para ninar a casa grande que existe na academia brasileira de ciência social aplicada (EVARISTO, 2007; SILVA, 2021).

A minha escrita, nesse tópico, é desobediente, é insurgente, é escrevivência (EVARISTO, 2007; SILVA 2021). É sobre a minha vivência, nesses espaços, e sobre novas possibilidades. Apesar das cicatrizes, produz vivências outras que possibilitam ocupar o espaço acadêmico, da escrita, da mulher negra que, como Lélia Gonzalez (1989) nos relembra, não ocupava espaços de poder da escrita.

Assim, escrevo, hoje, como engenheira de produção, estudante de pós-graduação, mulher, negra de pele clara, cis, que vive no interior do Sudeste brasileiro. Reconheço minha

posição de direito alcançado, quando olhamos o alcançar de espaços educacionais no Brasil, sobretudo, a pós-graduação federal, em tempos de desmonte das instituições públicas, crises políticas, econômicas e sanitárias. Apresento um pouco das avenidas que me atravessaram e que me permitiram chegar aonde estou, hoje. Passei por inúmeras barreiras, sendo filha de pais pobres, com ensino médio, de avós com ensino primário (4ª série) e, sou representante da geração da família que inicia o acesso ao ensino superior. A história da nossa família é de luta.

Fui me reconhecer negra, aos 23 anos, dois anos atrás, antes sem entender e ouvindo “Você não é negra, é morena.”, porém, eu nunca conseguia me encaixar, nada que eu fazia era suficiente para conseguir um lugar que almejava. Comecei a trabalhar cedo. Meus pais tinham padaria e necessitavam da minha ajuda. Minhas notas eram baixas e eu era sempre a pior da turma. A padaria foi à falência e pude me dedicar aos estudos. Busquei ser a aluna das melhores notas, me dediquei muito no ensino médio e comecei a sobressair como a primeira da turma. Ao tentar o vestibular, fiquei longe de passar. Dediquei-me mais um ano e consegui entrar na faculdade de Engenharia de Produção pelo PROUNI, por ser de baixa renda e parda.

Formei-me, novamente, com as melhores notas, mesmo tendo que voltar a trabalhar com 18 anos, saindo de casa às 8 horas e retornando às 23 horas. Recebi certificado de honra por trabalhos de extensão, fiz todos os cursos possíveis, inclusive, inglês. Acreditei ser tudo que o mercado de trabalho procurava. No processo de estágio, eu mandava meu currículo. Sim, eu tinha um currículo que era tudo que eles precisavam. Quando seguia para a fase das entrevistas nas multinacionais, nunca era escolhida. Ouvi de uma empresa: “Os peões não vão te dar crédito, você é mulher, essa área não é pra você”. Eram dias e dias de orações, expectativas, ansiedade e angústia, esperando pelos resultados dos processos seletivos.

Algo me incomodava: pessoas brancas da minha sala conseguiam o estágio. Ouvi também: “Eu não tinha todos os cursos, mas o gestor gostou de mim” e me frustrei. Tive que pedir para fazer o estágio sem remuneração em uma empresa da família de uma amiga. Passei na verdade, todo o tempo, pagando R\$40,00 de transporte público para deslocar até a empresa que me deixou fazer o estágio por amizade. Pensei comigo: a carreira de engenheira de produção não é pra mim. Isso prevaleceu até me identificar como mulher negra e deparar com conceitos, como a interseccionalidade, que me fizeram enxergar o porquê de eu e milhares de mulheres negras não sermos aceitas em profissões imperiais como a minha. Hoje, engenheira, sigo enfrentando barreiras e buscando entender todo o processo que nós, mulheres negras, passamos, ao escolhermos ser engenheiras, advogadas ou médicas. E essa foi minha inspiração inicial para desenvolver este trabalho.

Os primeiros trabalhos acadêmicos que tratam das especificidades das mulheres negras aparecem como fruto da dedicação das militantes negras. Destaque para uma reunião da ANPOCS no ano de 1980, quando um texto foi escrito por Lélia Gonzalez com o título “Racismo e sexismo na cultura brasileira”. Posteriormente, esse texto foi publicado na coletânea *Movimentos Sociais Urbanos, Minorias Étnicas e Outros Estudos*, de 1983. Nele, Gonzalez (1983) se interessa em pensar de que forma a articulação entre sexismo e racismo funciona como um dos operadores simbólicos do modo como as mulheres negras são vistas e tratadas no país. Para a autora, racismo e sexismo engendram a violência contra as mulheres negras e explicam o fato de que até mesmo mulheres negras da classe média sejam vítimas de discriminação. Em outras palavras, não se pode compreender as discriminações e a opressão sofridas pelas mulheres apenas pelos marcadores de gênero e classe social.

Dito isso, para melhor articular esse trabalho, foi escolhido o conceito de interseccionalidade, uma noção cunhada, pela primeira vez, pela autora estadunidense Kimberlé Crenshaw, a qual diz respeito à necessidade de estudar as sobreposições entre raça e gênero para compreender, adequadamente, certas formas de discriminação, cujo tratamento não é dado de forma adequada pelas teorias, até então. As ideias feministas e antirracistas anteriores às suas reflexões tomavam, respectivamente, o machismo e o racismo como fenômenos, enquanto que a interseccionalidade abarca os três marcadores identitários: classe, raça e gênero: [...] as visões de discriminação racial e de gênero partem do princípio de que estamos falando de categorias diferentes de pessoas. A visão tradicional afirma que a discriminação de gênero diz respeito às mulheres e a racial diz respeito à raça e à etnicidade, assim como a discriminação de classe diz respeito apenas a pessoas pobres (CRENSHAW, 2012).

Segundo Ângela Figueiredo (2018), por estarem na base, o movimento das mulheres negras desestabiliza as estruturas e relações de poder já consolidadas na coletividade, assim como a importância de trabalho de ativistas negras como: Sueli Carneiro (2010), Beatriz Nascimento (1993), Neuza de Souza Santos (1983), as quais abordam todos os obstáculos enfrentados por mulheres negras. Ademais, nos Estudos Organizacionais, área de conhecimento com a qual este trabalho dialoga, há mulheres que produzem conhecimento que se intersecciona com marcadores sociais. São pesquisadoras alinhadas à minha pesquisa, e mencionadas de maneira não exaustiva: Ana Flávia Rezende (2017), Eliane Barbosa da Conceição (2009), Juliana Teixeira (2015), Josiane Silva de Oliveira (2018), Juliana Mesquita et al. (2020) e Caroline Silva (2021).

Nesse sentido, a luta das mulheres negras contra a opressão de gênero e de raça vem

moldando novos contornos para a ação política feminista e antirracista, enriquecendo tanto a discussão da questão racial, como a questão de gênero na sociedade brasileira (CARNEIRO, 2003). O movimento brasileiro de mulheres vem ganhando novas características e se firmando como sujeito político ativo no processo brasileiro de democratização política e de mentalidades.

As denúncias sobre essa dimensão da problemática da mulher na sociedade brasileira, que é o silêncio sobre outras formas de opressão, que não somente o sexismo, vêm exigindo a reelaboração do discurso e de práticas políticas do Feminismo. E o elemento determinante nessa alteração de perspectiva é o emergente movimento de mulheres negras sobre o ideário e a prática política feminista no Brasil (CARNEIRO, 2003, p.118).

Os estudos emergentes sobre as mulheres negras são importantes, e ainda escassos na área de Administração, portanto, esta pesquisa busca contribuir com a visibilidade do tema na área de Estudos Organizacionais (CONCEIÇÃO, 2009. MACHADO JÚNIOR; BAZANINI; MANTOVANI, 2018; REZENDE; MAFRA; PEREIRA, 2018; MESQUITA; TEIXEIRA; SILVA, 2020; SILVA, 2020; TEIXEIRA, 2015; 2020; TEIXEIRA; SARAIVA; CARRIERI, 2015). Afinal, discutir identidades com o caráter interseccional avança no campo da Administração, ao promover o debate entre categorias identitárias interseccionais. A relevância da pesquisa está atrelada à importância de abordagens científicas que envolvam a problematização a respeito da construção e reprodução das diferenças identitárias, as quais atravessam possibilidades nas carreiras e acesso ao mercado de trabalho, situações, por vezes, veladas, e discutidas dentro dos Estudos Organizacionais (BROWN; COUPLAND, 2015; MADALOZZO, 2011; RUMENS; DE SOUZA; BREWIS, 2018; SILVA; CAPPELLE, 2016).

Além disso, este estudo é, especificamente, relevante para o campo de pesquisas de Estudos Organizacionais, ao incluir perspectivas que problematizam desigualdades e demarcações simbólicas presentes nas formas organizativas da sociedade (CARRIERI, 2014). Diante de tal relevância, é importante destacar a carreira, podendo analisar o conceito não somente como profissão e mercado de trabalho, mas sim como todos os contextos, nos quais as mulheres negras são inseridas, ao longo da sua trajetória (HALL, 2017) e como o acesso de oportunidades desenvolve múltiplos campos da vida organizada das sujeitas construídas socialmente como marginalizadas.

Cabe destacar que, quando falo em enegrecer a carreira, trago como propósito explorar as barreiras estruturais enfrentadas pelas mulheres negras no Brasil e inserir uma visão interseccional nos diálogos sobre gênero, raça, classe e carreira em profissões imperiais. Pretende-se, pois, ascender novos passos nas relações sociais, definindo o peso que a questão

racial possui nas relações de trabalho e em suas análises, enfatizando a não problematização e discussão de gênero, classe e raça, tão essenciais na discussão da carreira em países com grande miscigenação, desigualdade social e patriarcal, como o Brasil (ROCHA-DE-OLIVEIRA, FRAGA, 2020). Trazemos esse conceito de enegrecer carreiras, o qual vai ser desenvolvido, através das narrativas em entrevistas da trajetória dessas mulheres negras como médicas, engenheiras e advogadas negras.

Pretende-se, portanto, uma forma de contribuição teórico-metodológica ao articular os conceitos de interseccionalidade (COLLINS; BILGE, 2020) e de carreiras (HALL, 2017) por meio das narrativas experienciadas por mulheres negras brasileiras (GONZALEZ, 1984), nas profissões produzidas como imperiais (COELHO, 1999). Ainda como contribuição teórica metodológica intenta-se evidenciar as narrativas de mulheres negras que se tornam sujeitas de suas histórias em espaços produzidos como não lugares (AUGÉ, 1994; KILOMBA, 2019): as profissões “imperiais”. Como contribuição social pretende-se enegrecer as carreiras ao negritar as histórias das mulheres negras em profissões imperiais proporcionando reflexões de que todos os espaços devem ser ocupados de maneira a promover justiça social (COLLINS; BILGE, 2020), o que é possível também por meio da escrita insurgente da autora.

Para isso, esta dissertação está estruturada da seguinte forma: avenidas identitárias para discutir os conceitos de identidades interseccionais; enegrecendo carreiras produzidas como imperiais para discutir possibilidades de enegrecer o conceito de carreiras; seguida das seções de metodologia e de análise de resultados: as escolhas, marcadores e suas marcas e permita que eu fale, não às minhas cicatrizes; por fim as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 AVENIDAS IDENTITÁRIAS INTERSECCIONADAS

O campo da identidade é amplo e sua análise tem demandado esforço das áreas de Psicologia, Sociologia, Filosofia e Antropologia, em razão da maneira como o sujeito se compreende e se posiciona (CIAMPA, 1994). Na literatura, encontram-se várias terminologias para conceituar identidade, podendo esta ser definida como a noção que o sujeito elabora de si mesmo e que pode ser expressa:

(...) pelos traços, atributos, imagens e sentimentos que cada um interioriza e reconhece como fazendo parte de si mesmo e que usa como referência para se mostrar aos outros. Na prática, essa síntese é apreendida, identificada e representada pelos nossos dados pessoais, nossa biografia e os demais atributos que os outros nos conferem e que se tornam nossos (FERREIRA, 2011, p. 60).

O estudo sobre a concepção de identidade remete à metamorfose como processo permanente de formação e transformação do sujeito exposto às condições históricas, sociais e materiais. Conforme Morin (2012, p. 73) afirma: “a autonomia individual permanece inseparável do destino social e histórico”. Para o autor, a identidade carrega uma relação dicotômica que, ora atende ao individual e ora ao social, e que se complementam em um movimento dialógico de vivência para si e para o outro. Do mesmo modo, Carvalho (2011) entende que a identidade também é expressão, em razão de revelar o movimento dialético das relações contraditórias do mundo genérico e do particular, formando diferentes identidades. Hall (2015, p. 13) ressalta que o sujeito não está ancorado em uma identidade fixa e, quanto ao movimento de transformação, afirma que:

O sujeito assume identidades diferentes em diferentes momentos, identidades que não são unificadas ao redor de um “eu” coerente. Dentro de nós há identidades contraditórias, empurrando em diferentes direções, de tal modo que nossas identificações estão sendo continuamente deslocadas. (...) A identidade plenamente unificada, completa, segura e coerente é uma fantasia. Ao invés disso, à medida que os sistemas de significação e representação cultural se multiplicam, somos confrontados por uma multiplicidade desconcertante e cambiante de identidades possíveis, com cada uma das quais poderíamos nos identificar – ao menos temporariamente.

Um ponto importante é em relação à diversidade cultural e sua natureza marcada pela diferença, visto que a construção da identidade passa por uma classificação e demarcação de sistemas simbólicos de representação delimitados pela diferença. Dessa maneira, cada

formação de identidade – de gêneros, étnicas, de classes, ou religião – estabelece suas próprias distinções como forma de oposição e identificação perante o outro.

O ato de afirmar algum aspecto identitário é também uma referência a algo que não se é, portanto, segundo Silva (2013), as afirmações de identidade fazem parte de expressões negativas que remetem à diferença, ao Outro. Dessa forma, “as afirmações sobre diferença também dependem de uma cadeia, em geral, oculta, de declarações negativas sobre outras identidades. Assim como a identidade depende da diferença, a diferença depende da identidade” (SILVA, 2013, p.75), portanto, as definições pessoais estão, intrinsecamente, relacionadas ao outro e à produção da identidade carregada em si de características de negação. É necessário destacar que essas “escolhas” não são inocentes, mas estão inseridas numa rede simbólica, social e cultural, ou seja, são produzidas cultural e socialmente.

Dessa forma, o contexto dos sujeitos e sujeitas determina também os processos de diferenciação e, sendo assim, estão condicionadas às relações de poder. Assim, o que determina a identidade e a diferença é um processo assimétrico, pois são grupos relacionados de maneira desigual em relação ao poder. Segundo Silva (2013, p. 81), “na disputa pela identidade está envolvida uma disputa mais ampla por outros recursos simbólicos e materiais da sociedade”. O autor ressalta as marcas de presença do poder: incluir/excluir, demarcar fronteiras, classificar, normalizar. Assim, é possível pensar que o normal é determinado, sobretudo, pela definição de anormal. Nesse sentido, a carga simbólica que constitui a identidade negra, por exemplo, não apenas se relaciona aos não negros, mas também aos processos de hierarquização e classificação cultural, ou seja, à demarcações do que é superior ou inferior, ao nós e eles (SILVA, 2013).

Conforme dito, anteriormente, às identidades são definidas em relações assimétricas de poder, logo, para os grupos culturalmente hegemônicos, não se atribui identidade, seja étnica, seja de gênero, orientação sexual, idade, dentre outras. Nesse processo, também, é relevante destacar a concepção de representação, a qual, segundo Silva (2013, p.91), é uma forma de atribuição de sentido, pois “significa dizer 'essa é a identidade', a identidade é isso”. O autor sugere que a representação liga a identidade e a diferença às relações de poder, ou seja, “quem tem o poder de representar tem o poder de definir e determinar a identidade”. Isso implica dizer que são os sistemas de representação que darão sustentação às atribuições — negativas, geralmente — ao outro.

Nesse ponto, as questões sobre invisibilidades são fundamentais, pois há uma inversão nos jogos de visibilidade, visto que os processos de identificação naturalizados se relacionam com identidades no topo hierárquico, consideradas como norma ou ideal a ser atingido, ao passo

que o outro é classificado, rotulado e questionado, por sua identidade ser, pretensamente, “inferior”. Ao relacionarmos com a identidade racial, esta é espelhada pela construção simbólica centrada no branco como “única” possibilidade nas sociedades coloniais, pautadas no escravismo (FRANTZ, 2008). Assim, é possível compreender que ao negro se atribui a identidade negra, porém, para brancos, não se fala em identidade branca, pois, esta foi naturalizada.

Ao relacionarmos a identidade de gênero ao que se constrói como feminino, ao homem e uma suposta masculinidade forja, de maneira dicotômica, a neutralidade. Essas relações de poder forjam neutralidade e precisam ser desestabilizadas dessa suposta centralidade, quando pensamos em raça (BENTO, 2002), gênero e classe – conceitos não naturais. Os brancos que se intitula o centro, o padrão, faz com que a partir de relações de poder sejam apontados quem é diferente, e portanto, o outro (SILVA, 2013). Destarte, identidades pautadas, a partir dos grupos hegemônicos e falseadas em supostas neutralidades, precisam ser desveladas, pois, essas relações identitárias conferem acessos e privilégios a esses grupos, em detrimento dos grupos socialmente marginalizados.

A ideia de se tornar negra(o) ou mesmo a busca pela afirmação da identidade da mulher negra é um desafio enfrentado na tomada de consciência dessa mulher em relação a si mesma (SOUZA, 1983), ao passo que, para pessoas negras, no Brasil, ao tornam-se negras, cujas identidades foram negadas, é considerado uma conquista (GONZALEZ, 1988). Ao pensarmos as mulheres negras, interseccionando identidades de gênero e raça, o que se observa é o branqueamento, a alienação racial, fenômenos que fazem com não se identifique como negra, e busque se embranquecer, por meio de procedimentos capilares, como o alisamento, e de cirurgias plásticas e outros movimentos de assujeitamento (WOLF, 2020). Quando a mulher negra toma consciência de si, do que ela é e de onde ela veio, ou seja, quando ocorre o despertar para a sua consciência racial, esta começa a desconstruir certos valores e preconceitos instituídos, historicamente, pela sociedade (MESQUITA; TEIXEIRA; SILVA, 2020). Carneiro (1995, p. 547) vai dizer que “a construção da identidade é um processo que se dá tanto pela aproximação com o outro [...] como pelo afastamento do outro [...]”, ou seja, para que haja um despertar é necessário que a mulher negra se aproxime daqueles a quem ela se deseja assemelhar-se (outras mulheres negras) e se afastar das diferentes (mulheres brancas). Este é o primeiro passo para vencer o branqueamento, ou seja, a alienação da supremacia do branco sobre o negro.

Retomo à herança escravocrata brasileira, para compreender as relações de opressões

significadas de diferentes formas, bem como a construção de gênero (Gonzalez, 1988). Para isso, corroboro com Bouteldja (2015, p. 6) de que “[...] a consciência das opressões cruzadas é visível a todos e que é cega apenas àqueles que não querem ver. É um saber implícito compartilhado por todos”. Destaca-se as opressões contra as mulheres negras, pois, a sociedade patriarcal forjou o homem branco como o “padrão”, titular dos meios de produção e das terras, e portanto, caracterizou uma suposta supremacia patriarcal branca frente aos demais grupos identitários (CALDWELL, 2007; GONZALEZ, 2018), de modo que é necessário reconhecer as baixas possibilidades oportunizadas às mulheres negras, ao reconhecermos as ausências de políticas públicas, leis, sistema educacionais, pois esses espaços foram pensados, majoritariamente, por e para homens brancos.

A afirmação não engessa um lugar para as mulheres negras, contudo, compreende os sistemas excludentes de gênero, raça e classe, no Brasil, em que se negou, sistematicamente, acessos às mulheres negras (GONZALEZ, 1988). Assim, podemos pensar as diversas composições identitárias que constroem os sentidos com que sujeitos podem se posicionar como agentes de fala, visto que as identidades de gênero, raça e classe são questionamentos da ordem hegemônica cultural, alargando as noções tradicionais da constituição dos sujeitos (HALL, 2006) historicamente silenciadas (KILOMBA, 2019). Nessa perspectiva, os estudos feministas de mulheres negras foram reconhecidos como estudos, os quais, não apenas deram visibilidade às questões das mulheres, como também trouxeram questionamentos sobre outros marcadores identitários como: raça, gênero e classe (AKOTIRENE, 2019; DAVIS, 2016; CARNEIRO, 2011; GONZALEZ, 1984). Isso implica que, nesse intrincado contexto brasileiro sócio, histórico e cultural, as mulheres negras sofreram racismo e sexismo dos homens brancos, sexismo dos homens negros e racismo das mulheres brancas (GONZALEZ, 2018).

Apesar das diferenças de colonização dos EUA e Brasil, aborda-se interseccionalidade com autoras norte-americanas - Crenshaw (2002); Collins (2016)- , as quais compreendem as articulações interseccionais, a partir do Feminismo Negro. “Segundo Kimberlé Crenshaw, a interseccionalidade permite-nos enxergar a colisão das estruturas, a interação simultânea das avenidas identitárias, além do fracasso do Feminismo em contemplar mulheres negras, já que reproduz o racismo” (AKOTIRENE, 2018, p. 14).

Na compreensão da sociedade, observa-se que esta foi estruturada e é estruturante como racista, classista e sexista moldada para privilegiar, ainda que não seja dito, explicitamente, os homens brancos. Não é qualquer homem branco, são homens brancos implicados, especialmente, no sistema capitalista, racista e heterocispatriarcal. Classe importa e confere

espaços de poder a esses homens clivados pelo acúmulo de capital. Em outra perspectiva, ao pensarmos a base da pirâmide atravessada por pobreza, racismo e sexismo, ela é constituída por mulheres negras (AKOTIRENE, 2019; CRENSHAW, 2002). Assim, é necessário desvelar o topo da pirâmide construída por e para homens, brancos, cisheteropatriarcais e com acesso aos meios materiais e simbólicos constituintes da classe social alta como beneficiários e mantenedores desse sistema estruturante interseccionado por gênero, raça e classe.

É preciso desvelar que, diante das dinâmicas perversas de opressões, os homens negros sofreram racismo dos homens brancos e mulheres brancas (GONZALEZ, 2018), de maneira que não se pode compreender homens e mulheres como universais e dicotômicos. Se por um lado, as mulheres brancas são oprimidas pelo sexismo, por outro, são opressoras e beneficiadoras do racismo. É, nesse sentido, que nos propomos a voltar o olhar a obra de Lélia Gonzalez, intelectual negra pioneira na defesa de se analisar raça, gênero e classe social de modo articulado:

“Estamos cansados de saber que nem na escola, nem nos livros onde mandam a gente estudar, não se fala da efetiva contribuição das classes populares, da mulher, do negro, do índio na nossa formação histórica e cultural. Na verdade, o que se faz é folclorizar todos eles. E o que é que fica? a impressão de que só homens, os homens brancos, social e economicamente privilegiados, foram os únicos a construir este país. A essa mentira tripla dá-se o nome de sexismo, racismo e elitismo. e como ainda existe muita mulher que se sente inferiorizada diante do homem, muito negro diante do branco e muito pobre diante do rico a gente tem mais é que mostrar que não é assim, né?” (GONZALEZ, 1982, p.3).

Ao analisar a produção intelectual sobre relações raciais no Brasil, Lélia (1982) identificou três tendências dominantes no âmbito da Sociologia acadêmica. A primeira tendência seria aquela que trata a integração do negro como algo que viria a acontecer em decorrência da industrialização e da modernização do país. Essa perspectiva analisaria o processo abolicionista, sob a ótica que vê no despreparo dos negros a justificativa para não terem assumido o papel de trabalhadores livres: “cultura da pobreza, anomia social, família desestruturada, explicariam as desigualdades raciais vigentes” (GONZALEZ, 2018, p. 62).

A segunda tendência localiza-se no que se chama de “marxismo ortodoxo”, cuja abordagem economicista diluiria a categoria “raça” ao argumentar que “a discriminação não passa de um instrumento manipulado pelo capitalista que visa [...] dividir o operariado. A solução seria a aliança entre trabalhadores de diferentes raças” (GONZALEZ, 2018, p. 62). Na crítica a essa tendência, a autora lembra a situação extrema da relação entre o operariado, na África do Sul do *apartheid*, além de sublinhar a peculiaridade da realidade brasileira, em que

“a maioria da população, praticamente, não alcançou a situação de força de trabalho relacionada ao capitalismo industrial competitivo” (GONZALEZ, 2018, p. 62).

A terceira abordagem identificada por Lélia “é aquela que (a)firma serem os grupos racialmente subordinados, minorias que internalizam o processo de colonização” (GONZALEZ, 2018, p. 63). O grande exemplo disso, segundo ela, é Oliveira Viana, mulato, pertencente a um “grupo racialmente dominado que internacionalizou e reproduziu a linguagem do grupo dominante”, tendo sido “grande ideólogo do branqueamento da população brasileira” (GONZALEZ, 2018, p. 63). Sua perspectiva particular diferencia-se dessas três tendências, mas, segundo ela, leva em consideração as duas últimas em sua formulação. Sua análise do capitalismo brasileiro dialoga, diretamente, com os fervilhantes debates, à época, sobre dependência e desenvolvimento (MACHADO, 2019).

O impacto dessa configuração nas relações de trabalho no que concerne à população negra – e particularmente, às mulheres negras – é questão crucial no argumento de Lélia. Segundo ela, “o gênero e a etnicidade são manipulados de tal modo que, no caso brasileiro, os mais baixos níveis de participação na força de trabalho, “coincidentemente”, pertencem exatamente às mulheres e à população negra” (GONZALEZ, 2018, p. 57).

Ao colocar o racismo no centro do debate, Lélia defende a existência de uma “divisão racial do trabalho” no Brasil. Com isso, ela pretende destacar a forma como a discriminação racial atravessa as diferentes classes sociais, fazendo com que o racismo beneficie não apenas ao capitalismo branco, mas também os trabalhadores brancos:

O privilégio racial é uma característica marcante da sociedade brasileira, uma vez que o grupo branco é o grande beneficiário da exploração, especialmente da população negra. E não estamos nos referindo apenas ao capitalismo branco, mas também aos brancos sem propriedade dos meios de produção que recebem os dividendos do racismo. Quando se trata de competir para o preenchimento de posições que implicam em recompensas materiais ou simbólicas, mesmo que os negros possuam a mesma capacitação, os resultados são sempre mais favoráveis aos competidores brancos (GONZALEZ, 2018, p. 78).

Nesse trecho, Lélia toca num ponto fundamental para a compreensão do fato de que o capitalismo não apenas se beneficia, na expressão de Lélia, mas também depende da discriminação racial – e, por isso, reproduz o racismo (MACHADO, 2019). As reflexões trazidas pelo Feminismo Negro nos mostram a importância de pensar as marcações que intersectam a produção das identidades, a existência de múltiplas categorias e definições, e, nesse sentido, apontam a urgência de se notar a impossibilidade de se fixar num caminho único e universal, mas a tentativa de percorrer caminhos complexos e diversos e também descontínuos

(COLLINS, 2019). São caminhos que confrontam paradigmas no que diz respeito a pensar e repensar as representações dos sujeitos. Pensar as identidades que perpassam gênero, classe e raça trata-se também de um desafio às constituições dos sujeitos múltiplos que reivindicam para si tais marcações.

A produção da autoidentificação racial ou de gênero perpassa, não somente, a categorização de si, sendo estabelecida a partir da identificação com o outro, mas, também, pela construção, a partir da sua trajetória de vida e do seu processo de individualização. É importante pensar a categoria mulheres negras, tendo em vista que, como argumenta Bairros (1995), esta categoria é construída a partir da experiência de ser negro (vivida “através” da raça) e de ser mulher (vivida através de gênero). Sueli Carneiro (2003), no artigo *Enegrecendo o Feminismo*, nos mostra uma interessante perspectiva, na qual o racismo determina as hierarquias de gênero em nossa sociedade, sendo assim é necessário que o Feminismo crie maneiras de combater essa opressão, caso contrário, será mais um modo de opressão, por manter as relações entre as mulheres hierarquizadas, ao reproduzir o discurso hegemônico.

A análise de Carneiro ainda nos permite perceber a necessidade de uma identidade reivindicada de mulher negra que se constitui como sujeita histórica e política, ao passo que o patriarcado, ao longo da história, foi se organizando, de modo que homens brancos e negros, estruturalmente, consigam oprimir as mulheres brancas e negras, por meio do sexismo (GONZALEZ, 2018). Assim, tal superioridade, ainda que forjada, permite opressões de gênero nessas relações.

Vale lembrar que as mulheres negras brasileiras saíram da condição de escravizadas para o serviço informal, doméstico ou ainda sexualizadas e postas em lugares da prostituição (CALDWELL, 2007; TEIXEIRA; SARAIVA; CARRIERI, 2015). Por conseguinte, são corpos atravessados por múltiplas opressões, de modo que são a base da pirâmide brasileira, ao receberem os menores salários e ocuparem lugares subalternizados (FERREIRA; NUNES, 2019). Tais opressões são expostas e lembradas, dessa maneira, por questões didáticas para relembrarmos estruturas, contudo, não são pré-determinísticas das sujeitas e, por isso, cada analítica merece ser customizada e apresentada em sua fluidez e movimentos.

A noção de lugar aqui utilizada tem relação à noção de pertencimento e de território, bem como com a noção de identidade. Trata-se de lugares fonte de carga afetiva e social (CHANLAT, 1996) e que invocam sentimentos e noção de pertencimento, ou ausência deste (TEIXEIRA; SARAIVA; CARRIERI, 2015). Nesse sentido, o lugar (antropológico), para Augé (1994), é uma construção concreta e simbólica do espaço, envolvendo as adversidades e as

contradições da vida social. Ele possui um sentido para quem nele vive e inteligibilidade, para quem o observa. Há um simbolismo envolvido nos lugares, porque as formas simbólicas são representações da realidade (HALL, 2006), as quais se tornam espaciais, quando constituídas por fixos e fluxos, por localizações e itinerários (CORRÊA, 2007).

No lugar, “realiza-se o cotidiano, o momento, o fugidio, mas também a história, o permanente, o fixo” (ALBAGLI, 2004, p. 51), é o “o espaço passível de ser sentido, pensado, apropriado e vivido por meio do corpo” (CARLOS, 1996, p. 20). A identidade, um processo em construção permanente (HALL, 2006), “não é uma substância ou atributo individual ou coletivo, mas uma elaboração determinada pelas estruturas mentais e processos psíquicos a partir das interações com outros indivíduos, grupos e comunidades”, remetendo “ao geral e ao particular, ao coletivo e ao individual” (FREITAS, 2010, p. 12-13). Há, nesse sentido, identidades pessoais e sociais.

A identidade pessoal é uma “construção individual do conceito de si e a social, o conceito de si a partir da vinculação da pessoa a grupos sociais” (MACHADO; KOPITKE, 2002, p. 2). Podemos dizer que o lugar é identitário, porque representa, para as pessoas que nele vivem, um conjunto de possibilidades, prescrições e proibições (AUGÉ, 1994). Ao lugar, as pessoas atribuem significados e constroem identidade local, havendo nele uma dinâmica simbólica baseada no senso coletivo. Além de identitário, o lugar é relacional – um espaço existencial e experiencial – e histórico, pois implica memória (AUGÉ, 1994). É no lugar que os sujeitos produzem suas subjetividades, pensando a partir dele “o viver, o trabalhar, formar laços sociais e identificar-se com os semelhantes” (VILHENA, 2002, p. 50).

A sociedade constitui e produz os estigmas, ao construí-los e, ao longo da história, marca os corpos como pertencentes a determinados tipos de cursos ou profissões, e forja os padrões, de modo a traçar reconhecimentos e desconhecimentos entre os sujeitos (GOFFMAN, 2004). Assim, são falseadas as identidades estigmatizadas e, produzidas na e pelas relações de poder, as quais organizam lugares dos sujeitos à margem, dificultando o reconhecimento social ou mesmo colocando o sujeito no ‘normal’ e central (BROWN; TOYOKI, 2015).

Quando se descreve a situação da mulher negra na sociedade brasileira, Sueli Carneiro (CARNEIRO, 2003, p.1) ressalta que ela faz parte “de um contingente de mulheres com identidade de “objeto”, porque tanto a percepção de fragilidade feminina, a justificativa central do paternalismo masculino sobre as mulheres, quanto o “mito da rainha do lar”, não foram produzidas como adequadas às mulheres negras. Isso porque nunca foram tratadas como frágeis, sendo obrigadas, desde os tempos da escravidão, a trabalhar nas mesmas lavouras

que os homens, apanhar no mesmo tronco, sob o mesmo chicote, que os homens (DAVIS, 2016).

As mulheres negras também não são consideradas “musas da sociedade”. Ao oposto disso, são imagens de beleza utilizadas contra o “ser” mulher negra (WOLF, 2020). Suas imagens não se encaixam no padrão eurocêntrico da Europa Ocidental de beleza dominante e, ao terem sua cultura marginalizada e violada, não lhes é reservada nem mesmo iguais oportunidades de trabalho.

Conforme já bastante discutido na literatura das Ciências Sociais e da Psicologia (BLUSTEIN *et al.*, 2017; BUTLER, 2011; DELGADO & STEFANCIC, 2017; PAIVA, 2005), gênero, raça, etnia, classe, religião, entre outros, são fatores produzidos nas relações psicossociais, os quais moldam a estrutura e a dinâmica social, influenciando e afetando a identidade e a trajetória de vida das pessoas.

Crenshaw aborda o conceito de interseccionalidade, em 1989, como advogada e feminista negra. Sua formulação se deu nos marcos de um debate legal concreto e tinha como objetivo tornar evidente a invisibilidade jurídica das múltiplas manifestações de opressão experimentadas pelas trabalhadoras negras da companhia estadunidense General Motors (VIGOYA, 2016). A proposta era também evidenciar que as análises aditivas são incapazes de captar esse movimento. Não se trata de completar gênero e raça em direitos universais, de fazer uma menção especial às mulheres no âmbito dos direitos humanos, mas de ampliar a própria ideia de direitos humanos, incluindo, permanentemente, novas questões oriundas desses atravessamentos.

A ideia da interseccionalidade surge como proposta de não hierarquização das formas de opressão, deixando explícita a integração, numa unidade indissociável, entre sexo, raça e classe, ou seja, não há, por exemplo, como analisar dimensões da vida de uma mulher/um homem, sem pensar em sua cor de pele e em sua classe social. Poderíamos, ainda, ampliar para questões de etnia, sexualidade, religião, entre outros fatores geradores de vantagens ou desvantagens nas mais variadas esferas da vida, entre as quais a vida de trabalho (COLLINS, BILGE; 2020).

As autoras Avtar Brah (2006), Adriana Piscitelli (2008) e Conceição Nogueira (2013) fazem uso do conceito para abordar os marcadores gênero, raça, etnia, classe, entre outros, de modo articulado, pois, segundo as estudiosas, estes estão entrelaçados na constituição das desigualdades sociais. Silveira e Nardi (2014) ressaltam que a interseccionalidade busca compreender as consequências da interrelação dos eixos de poder, gênero, classe, raça, etnia,

na constituição das estruturas e dinâmicas sociais, destacando a importância de priorizar a experiência na forma como as pessoas vão se constituindo no jogo de forças ao qual estão expostas.

O conceito de interseccionalidade, em sua construção e formulação histórica de vozes polifônicas de mulheres negras, permite dar visibilidade às múltiplas formas de “ser” mulher, sem cair no reducionismo de um princípio unificador comum. Isso se dá sem, contudo, escapar para um relativismo que desloca as relações de poder envolvidas nas diversas formas de opressão, transformando-as em mero objeto de disputa discursiva (COLLINS, 2015).

Lélia Gonzalez (1982) nos apresenta a inseparabilidade de pensar gênero, raça e classe, ao pensar o racismo e sexismo no Brasil, o qual também informa classe. É neste sentido que Collins (1998) nos leva a não perder de vista que o posicionamento de um grupo em meio às relações de poder hierárquicas produz um desafio compartilhado pelos sujeitos destes “grupos”. Collins (1998; 2015) coloca que as estratégias individuais devem ser compreendidas sem perder de vista que a opressão recai sobre a coletividade – no caso, a coletividade constituída pelas mulheres negras (DE FIGUEIREDO, P. S.; MARTINS, V. S., 2020)

Segundo Collins (2000) e bell hooks (2018), é possível recuperar importantes formulações de feministas negras a esse respeito no século XIX, além de Sojourner Truth, Ida Wells Barnett, Frances Ellen Watkin Harper, dentre outras. É preciso resgatar também mulheres negras brasileiras como: Carolina Maria de Jesus, Dandara dos Palmares e Anastácia, exemplos de importante papel na formulação sobre a crescente violência contra o povo racializado como negro. Suas obras evidenciam que os direitos civis não trariam mudanças significativas se não viessem acompanhados da afirmação do direito à vida (COLLINS, 2016). Sobre isso, Kilomba (2019) cita em sua obra, *Memórias da Plantação, a máscara da escrava Anastácia*:

Alguns dizem que Anastácia era filha de uma família real Kimbundo, nascida em Angola, sequestrada e levada para a Bahia e escravizada por uma família portuguesa. Após o retorno dessa família para Portugal, ela teria sido vendida a um dono de uma plantação de cana-de-açúcar. Outros alegam que ela teria sido uma princesa Nagô/Yorubá antes de ter sido capturada por europeus traficantes de pessoas e trazida ao Brasil na condição de escravizada. Enquanto outros ainda contam que a Bahia foi seu local de nascimento. Seu nome africano é desconhecido (KILOMBA, 2019 p. 35)

Anastácia usava máscara do silenciamento, como descreve a autora, um pedaço de metal colocado no interior da boca da (o) negra (o) entre a língua e o maxilar. Tudo isso, fixado por duas cordas atrás da cabeça, uma em torno do queixo e outra em torno do nariz e da testa. Aquela imagem causava um grande impacto nos escravizados. Do ponto de vista feminista, em

muitos contextos em decorrência da intensa desigualdade entre os gêneros, pode-se dizer que a máscara está para Anastácia, assim como o homem está para a mulher, levando-se em consideração Beauvoir (1949), quando esta destacou que o homem mantém com a mulher uma relação de submissão e dominação.

O silenciamento das mulheres negras vem desde a infância devido às opressões vividas, de gênero, raça, classe, orientação sexual, entre outras, por muitas vezes, não entendem o que se passa e preferem se silenciar. Tudo que essas meninas falam não dizem de si em relação à raça, se falassem, o que poderiam dizer? O que o sujeito branco teria de ouvir? Este questionamento é feito por Grada Kilomba (2019). Não ouvir as crianças e achar que os atos são *bullying* afeta, diretamente, sentimentos, ações e psicológicos dessas meninas e, posteriormente, mulheres negras. O apagamento desse racismo vivido na infância silencia e aliena as crianças negras, assim como as máscaras silenciavam as pessoas escravizadas (KILOMBA, 2019).

María W. Stewart (2002), liderança abolicionista, negra e ex-escravizada, na década de 1830, afirmava que a causa da pobreza das mulheres negras era a opressão racial e sexual, e chamava atenção para que as mulheres tomassem a frente das lutas nas comunidades negras contra todos esses sistemas de opressão. Outra formulação importante da natureza imbricada das opressões é fornecida a nós pelo coletivo de mulheres negras e lésbicas estadunidense *Combahee River Collective*. Em seu manifesto “Uma declaração Negra Feminista”, de 1977, afirma:

Reconhecemos que a liberação de toda gente oprimida requer a destruição dos sistemas político-econômicos do capitalismo e do imperialismo tanto como o do patriarcado. Somos socialistas porque acreditamos que o trabalho tem que se organizar para o benefício coletivo dos que faz em o trabalho e criam os produtos dele, e não para o proveito dos patrões. Os recursos materiais têm que ser distribuídos igualmente entre tod*s que criem esses recursos. Não estamos convencidas, no entanto, que uma revolução socialista que não seja também uma revolução feminista e antirracista nos garantirá nossa libertação. (...). Necessitamos verbalizar a situação real de classe das pessoas que não são simplesmente trabalhadores*s sem raça, sem sexo, mas para quem as opressões raciais e sexuais são determinantes em suas vidas laborais/econômicas. Embora compartilhemos um acordo essencial com a teoria de Marx quanto ao que se refere às relações econômicas específicas que ele analisou, sabemos que sua análise tem que estender-se mais para que nós compreendemos nossa situação específica econômica como Negras (Uma declaração Negra Feminista – *Combahee River Collective*, 1977, p.09).

A interseccionalidade forma-se como conceito, a partir do acúmulo histórico de formulações de coletivos, ativistas e intelectuais negras. Passamos a apresentar os traços

principais da interseccionalidade, ao colocar em diálogo as feministas negras Crenshaw e Collins. As mulheres negras estão a um ponto de tomar uma decisão que, em muitos aspectos, reflete aquela enfrentada por afro-americanos, enquanto coletividade.

Baseando-se, em parte, nos trabalhos inovadores construídos por Toni Cade Bambara, Ntozake Shange, Angela Davis, Toni Morrison, June Jordan, Alice Walker, Audre Lorde e outras mulheres negras que “quebraram o silêncio”, na década de 1970, as mulheres afro-americanas, nos anos de 1980 e 1990, desenvolveram uma “voz”, um ponto de vista autodefinido e coletivo sobre a feminilidade negra (COLLINS, 1990). Além disso, as mulheres negras usaram esse ponto de vista para responder à representação das mulheres negras nos discursos dominantes (hooks, 1989). Como resultado dessa luta, as ideias e experiências das mulheres afro-americanas conseguiram visibilidade impensável em comparação ao passado.

Crenshaw é, normalmente, reconhecida como aquela que formulou o termo interseccionalidade, no entanto, é importante dizer que é preciso reconhecer as escritas polifônicas em relação ao termo e à interseccionalidade. Embora o termo tenha sido cunhado por Crenshaw, essas mulheres já articulavam, em seus trabalhos, gênero, raça e classe, sobretudo, ao pensar trabalhos de mulheres negras brasileiras, como Lélia Gonzalez (1984), Sueli Carneiro (2010), Beatriz Nascimento (1993), Neuza de Souza Santos (1983). Crenshaw coloca em sua narrativa que:

A interseccionalidade conceitua o problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento (CRENSHAW, 2002. P. 177).

Outro aspecto da interseccionalidade é a superposição entre a subordinação de raça e a de gênero que merece ser observado:

“Mulheres de comunidades que são raciais, culturais ou economicamente marginalizadas têm se organizado ativamente, em pequena ou grande escala, a fim de modificar suas condições de vida. Para isso, enfrentam não só alguns obstáculos que as mulheres de elite também enfrentam, como também outros problemas que lhes são exclusivos. Um desses obstáculos é frequentemente definido em termos do compromisso perante seus grupos sociais ou nacionais, compromisso que é por vezes usado para reprimir qualquer crítica sobre práticas ou problemas que poderiam atrair atenção negativa sobre o grupo. Mulheres que insistem em defender seus direitos contra certos abusos que ocorrem dentro de suas comunidades arriscam serem vítimas de ostracismo

ou de outras formas de desaprovação por terem presumivelmente traído ou constringido suas comunidades” (CRENSHAW, 2002, p.181).

O debate sobre interseccionalidade revela que diferentes perspectivas utilizam os mesmos termos como referência à articulação entre diferenciações, todavia, essas mudam de acordo com as concepções de diferença, poder e agência utilizadas. A interseccionalidade voltada à abordagem sistêmica busca revelar o poder unilateral das representações sociais e as consequências materiais e simbólicas para os grupos atingidos pelos sistemas de subordinação.

Segundo Cole (2009, p. 179), a “interseccionalidade deixa claro que gênero, raça, classe e sexualidade [dentre outros marcadores] afetam, simultaneamente, as percepções, experiências e oportunidades de todos/as os/as que vivem em uma sociedade estratificada nessas dimensões” sendo uma concepção múltipla, híbrida e transdisciplinar que visa compreender a complexidade das identidades e das desigualdades sociais por intermédio de um enfoque integrado em termos de imbricação entre classe, gênero/sexualidade e raça/etnia. Desta forma, a interseccionalidade pode, potencialmente, se constituir como uma estratégia compreensiva interessante diante dos desafios enfrentados pelas mulheres negras para construir suas carreiras em profissões imperiais.

Um desafio final na operacionalização da interseccionalidade é a articulação de construtos adequados ao estudo do trabalho e das organizações, tendo sido muitos oferecidos como regimes de desigualdade (ACKER,2006), subjetividades translocais (CONRADSON E MCKAY, 2007), simultaneidade (HOLVINO, 2010), subjetividades móveis (CALÁS *et al.*, 2013) e identidade interseccional (ATEWOLOGUN, 2016). Para melhor entender como a interseccionalidade se encontra com a identidade, é necessário compreender seu uso como ferramenta analítica promove entendimentos mais amplos das identidades coletivas e da ação política (COLLINS; BILGE, 2020).

A identidade foi uma dimensão importante para o surgimento da interseccionalidade como forma de investigação e práxis críticas, como, por exemplo, as negras brasileiras que politizaram a identidade negra e feminina em uma sociedade que desvalorizava ambas as coisas (COLLINS; BILGE,2020). A interseccionalidade tem sido central para o estudo da desigualdade, da identidade e das relações de poder no século XXI (CHO *et al.* , 2013), destacando a indissociabilidade de categorias de diferença social como raça, gênero, classe, etnia, sexualidade e nação. É necessário chamar atenção para o poder sistêmico e dinâmico que surge como múltiplas dimensões da diferença social interagem entre sujeitos, instituições esferas de influência internacionais, culturais e sociais (COLLINS, 2000; MCCALL, 2005; WEBER, 2010;YUVAL-DAVIS, 2006, 2011).

De acordo com Collins e Bilge (2020, p. 204), “interseccionalidade é uma maneira de compreender e analisar a complexidade do mundo nas pessoas e em experiências humanas”. Os eventos e as condições de vida social e política são formados por muitos fatores diferentes e que, mutuamente, se influenciam. Quando se trata de desigualdade social, vida e organização do poder em dada sociedade, há divisão social de raça, gênero ou classe, mas existem muitos eixos que trabalham juntos e a interseccionalidade também promove um entendimento complexo das identidades individuais (COLLINS; BILGE,2020).

Livio Sansone (2004) descreve a flexibilidade e permeabilidade dos conceitos de raça e etnia, justamente, por serem vetores que constituem as identidades das pessoas. Segundo o autor, “a identidade étnica e a racialização fazem parte de um processo geral de redefinição de identidades sociais e da posição do sujeito na sociedade” (SANSONE, 2004, p. 60). Além da utilização simultânea do conceito de etnicidade e de racialização, esse autor destaca um ponto importante para o foco desta pesquisa: a interrelação entre identidade étnica e identidade de gênero: “Em muitos aspectos, o gênero é a lente a partir da qual a identidade étnica é vivenciada. “Certas etnicidades e racializações correspondem a um uso específico do corpo, muitas vezes à transmissão de imagens associadas à sexualidade” (SANSONE, 2004, p. 90).

Os estudos no interior da interseccionalidade, envolvendo o tema das identidades individuais como interseccionais e performativas, mudaram o significado de identidade de algo que *se tem* para algo que *se constrói*. Em vez de uma essência fixa que a pessoa carrega de uma situação à outra, entende-se que as identidades individuais se produzem diferentemente de um contexto social para outro (COLLINS; BILGE,2020). Esses contextos sociais são moldados pelas reações de poder interseccionais. Stuart Hall fala sobre essa tensão entre natureza performativa da identidade e o significado das estruturas sociais:

A identidade não é um conjunto de atributos fixos, a essência imutável do eu interior, mas um processo de posicionamento em constante mudança. Tendemos a pensar que a identidade nos leva de volta a nossas raízes, à parte de nós que permanece essencialmente a mesma ao longo do tempo. De fato, a identidade é sempre um processo de devenir que nunca se completa – um processo de identificações mutáveis, não um estado de ser singular completo e acabado (HALL, 2017, p.16).

A ideia de senso comum de que a identidade individual é formada por múltiplos fatores que se destacam, diferentemente, de um contexto social para outro deve-se muito à premissa da interseccionalidade a respeito das identidades interseccionais (COLLINS; BILGE,2020). Em um nível elementar, uma pessoa não precisa mais se perguntar: “Sou primeiro, chicana, mulher ou lésbica? ”. A resposta “sou simultaneamente chicana e mulher e lésbica” expande esse

espaço de subjetividade e abrange múltiplos aspectos de identidade individual (COLLINS; BILGE,2020, p. 188). Nesse sentido, a interseccionalidade promove contribuições importantes para a (re)conceitualização da identidade e da subjetividade individual.

Há uma grande tendência generalizada nos estudos contemporâneos sobre interseccionalidade e identidade que merece uma análise mais crítica. Cada vez mais, as pessoas envolvidas com a interseccionalidade a entendem como uma teoria da identidade (COLLINS; BILGE,2020). Decerto, a interseccionalidade valoriza a riqueza das múltiplas identidades que tornam cada sujeito único, mas a interseccionalidade é muito mais que isso. Entender a interseccionalidade primeiro como uma teoria da identidade individual, em geral, com o objetivo de criticá-la, dá demasiada ênfase a algumas dimensões da interseccionalidade, enquanto subestima outras (COLLINS; BILGE,2020).

Quando se trata de identidades coletivas baseadas em grupos, uma abordagem mais produtiva consiste em examinar como as dimensões políticas da identidade individual e coletiva podem construir um ponto de partida para a investigação e a práxis interseccionais, não um fim de si mesmas (COLLINS; BILGE,2020). O teórico negro *queer* Roderick Ferguson capta essa sensibilidade identitária como ponto de partida para a ação intelectual e política:

O Feminismo das mulheres de cor teve de se expressar por uma política (...) na qual a identidade era um ponto de partida, uma vez que as regras sexuais e de gênero da libertação nacional provaram que as mulheres de cor em geral e as lésbicas de cor em particular não podiam encontrar consolo nas supostas acomodações do nacionalismo (FERGUSON, 2004, p. 130).

Em outras palavras, Ferguson argumentou que o Feminismo das mulheres de cor (a racialização de mulheres negras nos EUA) desafiou, efetivamente, a injustiça social, porque utilizou as identidades interseccionais das mulheres para fundamentar suas políticas. Por fim, uma compreensão das identidades que privilegia suas potencialidades transformadoras vai ao encontro das aspirações de justiça social da interseccionalidade e captura o espírito da política de identidade nas várias expressões da interseccionalidade (COLLINS; BILGE,2020). Muitas lutas lideradas por comunidades racializadas (negras, indígenas, de cor) apontam a importância da identidade na construção de sujeitos políticos coletivos e das possibilidades transformadoras que se abrem com as identidades politizadas formadas, internamente e, em troca, dão forma a lutas sociais mais amplas.

A política identitária repousa sobre uma relação recorrente entre sujeitos e as estruturas sociais, quando os primeiros criam um coletivo baseado em lugares sociais semelhantes nas relações de poder (HOLVINO, 2010; NASH, 2008; COLLINS; BILGE,2020), afinal, uma vez

que as pessoas mudam no nível individual, por meio da conscientização política, também se tornam atores da mudança coletiva. O foco no eu, em sua totalidade, proporciona um impulso importante ao empoderamento individual e coletivo.

São necessárias formações diferenciadas para explicar as ligações entre identidades particulares e sociais, processos e práticas que produzem e reproduzem a desigualdade no local de trabalho (CORLETT E MAVIN, 2014; HOLVINO, 2010; NASH, 2008). É importante passar de uma abordagem centrada, exclusivamente, na subjetividade-identidade para uma que englobe a interação de subjetividades, encontros de nível micro, estruturas e institucionais (ATEWOLOGUN E SEALY, 2014; HOLVINO, 2010). Teorizar ligações entre o subjetivo e o estrutural ressalta a importância de compreender as maneiras pelas quais raça, gênero e outras categorias de diferença produzem e reproduzem identidades particulares que definem como os sujeitos passam a se ver e como outros os veem no local de trabalho (HOLVINO, 2010).

As identidades interseccionais são essenciais para fornecer análises sistêmicas dos padrões mais amplos e estruturas de dominação e exploração por meio das fronteiras e as ligações entre tais padrões. Esta é a principal razão para a escolha como base dessa pesquisa de uma análise de carreiras com uma lente interseccional, quando se pensa, também, no individual e no coletivo.

2.2 ENEGRECENDO CARREIRAS PRODUZIDAS COMO IMPERIAIS

Esta dissertação pretende articular a interseccionalidade com a trajetória de carreira, o que torna necessário trazer os possíveis conceitos de carreira nas múltiplas áreas de conhecimento. Busca-se, ainda, identificar o conceito de carreira utilizado como base para desenvolvimento da pesquisa, base para a análise interseccional das mulheres negras em profissões produzidas como imperiais.

Diferentemente de outros conceitos em Ciências Sociais, o conceito de carreira não pertence a uma única área de conhecimento ou visão teórica (ARTHUR; HALL; LAWRENCE, 1989). Embora, aparentemente, o conceito de carreira esteja introduzido em todas as áreas das Ciências Sociais e Humanas (GUNZ; MAYRHOFER, 2017), é abordado em várias perspectivas, não havendo um autor ou um conjunto de autores apontados como fundadores dos estudos (MOORE; GUNZ; HALL, 2007).

Arthur, Hall e Lawrence (1989) defendem a transdisciplinaridade dos estudos sobre carreira, listando áreas como Sociologia, Psicologia, Economia além da Antropologia, Ciência

Política, História e Geografia como possíveis perspectivas de análise. Segundo os autores, explorar a diversidade ajuda a desvelar novas questões teóricas e, conseqüentemente, descobrir novas respostas. Para Gunz e Mayrhofer (2017, p. 12), “a carreira é um conceito multifacetado que é usado em muitos sentidos diferentes em uma ampla gama de literaturas que se sobrepõem em vários graus”. Segundo Chudzikowski e Mayrhofer (2011), o campo de estudo da carreira é de cunho interdisciplinar, sendo que o chamado para este tipo de estudo tem persistido, ao longo da história, na pesquisa sobre carreiras.

Apesar dos indícios de que, no século XIX, o termo carreira estivesse relacionado ao emprego ou à trajetória profissional na Grã-Bretanha, seu uso é relativamente recente, não sendo comum, até o século XX (MOORE; GUNZ; HALL, 2007). Na década de 1930, o termo carreira ainda era utilizado, repentinamente, na literatura (BARLEY, 1989) e assim, como outros conceitos das Ciências Sociais, apresenta diversas articulações com áreas do conhecimento, podendo gerar diversas interpretações (BENDASSOLLI, 2009; COLLIN, 2007; GUNZ; MAYRHOFER, 2017), fazendo com que haja várias identificações sobre carreira (HUGHES, 1997).

Rocha-de-Oliveira e Fraga (2020) retomam a abordagem de classe social para discussões em carreira e apontam a influência da classe e da origem social sobre a mobilidade do sujeito e ainda apontam outros conceitos de carreira. Para Gunz e Mayrhofer (2017), os estudos sobre carreira, independentemente da forma como são abordados, envolvem o contexto, o sujeito e o tempo, ao longo do qual a carreira se desenvolve. A mobilidade como forma de vida se apresenta como um novo capital simbólico na contemporaneidade, pois influencia e compõe diversas esferas da vida (individual, organizacional ou social), alcançando um valor desejável e esperado de todas/os e por todas/os (FREITAS, 2009). A mobilidade, para Freitas (2009), é uma prescrição que caracteriza este momento histórico, tendo em vista suas transformações, instâncias e incertezas que exigem, em contrapartida, rapidez, agilidade e flexibilidade.

Diferentes conceitos de carreira podem ser identificados na literatura. Cada uma dessas definições contribui, a seu modo, para compreensão da carreira no contexto (BENDASSOLLI, 2009). Barley (1989, p. 53) afirma que “as carreiras são resumos da história de participação de um indivíduo em um coletivo social”. Para Arthur, Hall e Lawrence (1989), as carreiras mostram a relação entre indivíduos e as instituições ou organizações e como essas relações variam, ao longo do tempo. Já Baruch e Rosenstein (1992) consideram a carreira como um processo de desenvolvimento do indivíduo ao longo de um percurso de “experiências e

empregos em uma ou mais organizações” (BARUCH, 2004, p. 59).

Já o conceito de Hughes (1937) propõe a dissociação entre papel, status e pessoa no estudo das carreiras. Hughes (1937) define carreira de duas perspectivas: primeira como objetiva, quando enfatizam estrutura social, aspectos de situação e interação e as regras da profissão em questão, e a segunda como subjetiva. Ao apontar a perspectiva subjetiva, Hughes (1937, p. 409-410) diz que: "uma carreira é uma perspectiva dinâmica pela qual a pessoa concebe sua vida como um conjunto e interpreta o significado de suas diversas características, das ações e das coisas que lhe ocorrem". Em outras palavras, a perspectiva subjetiva seria todos os aspectos e contexto vividos por essas pessoas e as forma como irão lidar com essas ações, no processo de desenvolvimento de suas carreiras.

Para Hughes (1937), a carreira de um indivíduo aglutina uma série de papéis ou atividades com *status* associado. As carreiras e instituições são, profundamente, conectadas entre si e, ao mesmo tempo, se reforçam. As carreiras mostram o movimento de pessoas, por meio das atividades laborais, enquanto as instituições revelam como os indivíduos em vários papéis, *status* e trabalhos são interdependentes e se influenciam em suas ações (CARVALHO, 2015). Hughes (1997, p. 389, tradução nossa), ao compreender “carreira no sentido amplo e moderno do curso de uma pessoa ao longo da vida e, especialmente, através da parte de sua vida em que ela trabalha”, advoga que todo mundo tem uma carreira. Diante disso, Hughes (1937) evidencia, em sua fala, as correlações e desenvolvimento de contexto diante da trajetória de carreira do sujeito, sendo assim uma das bases teóricas desta dissertação.

Corroborando com a base teórica, surge também a concepção de Hall (2002), a qual coloca a carreira como percepção individual sobre a sequência de atitudes e comportamentos associados às experiências de trabalho e atividades, no decorrer da vida. Em outras palavras, carreira não é, necessariamente, uma sucessão linear de experiências e projetos (HUGHES, 1937). Diante desses conceitos, essa dissertação traz uma abordagem de carreira, segundo Hall (2002), em que a carreira é um percurso trilhado, ao longo da vida, e que não se resume à profissão, mas também à atividades, no decorrer da vida. Em síntese, a carreira pode ser considerada um campo temático com pesquisas e debates que podem se direcionar tanto aos sujeitos, quanto às organizações, como às sociedades (CUZZOCREA; LYON, 2011; HUGHES, 1997; MAYRHOFER; MEYER; STEYRER, 2007).

A carreira não se restringe a uma pessoa movendo-se em estruturas hierárquicas (CARVALHO, 2015) ela é também o pertencimento dos sujeitos no contexto em que vivem. De acordo com Hall (2002), podem existir vários tipos de carreira, entre as quais podemos citar

carreira como papeis, ao longo da vida, nos quais as experiências que as pessoas vivenciam, ao longo da trajetória. Também como profissão, quando reconhecidas pelo status de suas profissões (HALL, 2002). E por fim, como avanço, que são carreiras com hierarquia vertical, nas quais acontecem promoções e responsabilidades ao assumir um cargo (HALL, 2002).

A carreira pode englobar vivências do indivíduo, no contexto concreto do ambiente de trabalho, mas que não estão limitados a ele (HUGHES, 1937). Desta forma, projetos realizados antes das profissões, como a educação fundamental, média, superior, podem ser consideradas trajetórias de carreira (CARVALHO, 2015). No processo educacional, começa-se o desenvolvimento do lado profissional através de aprendizagens, as quais dialogam com as carreiras (HALL, 2002; MAYRHOFER; MEYER; STEYRER, 2007).

O encorajamento do estilo ocidental de individualismo e o comportamento profissional proativo (INKSON, DRIES e ARNOLD, 2014) ou a abertura de outras opções, além dos limites da organização (ARTHUR, 1994), circunscreveram esse período. Nesse contexto, surgiram os conceitos de carreira sem fronteiras (ARTHUR, 1994) e carreira proteana (HALL, 1996) como oposição ao modelo tradicional, apontando, por sua vez, um futuro de ilimitados arranjos profissionais, independentemente de uma única organização. Assim, as barreiras estabelecidas pelo crescimento vertical deixariam de ser um limitador ao desenvolvimento profissional. O emprego estável daria lugar a uma nova dinâmica, na qual cada pessoa tem controle de seu futuro profissional, sem depender dos quadros organizacionais (HALL, 1996).

Ao relacionar o conceito de carreira, precisa-se entender a respeito das estruturas socioeconômicas, das características do mercado de trabalho, dos valores, da cultura e do contexto histórico, no qual organizações atuam e pessoas interagem, lembrando que o contexto se modifica, conforme se modificam esses arranjos (SULLIVAN; BARUCH, 2009). A carreira é impactada tanto pela ação individual, quanto pelo contexto em que vivem e trabalham (CARVALHO, 2015), porém, “tanto na pesquisa teórica quanto na empírica, há uma dominância de modelos e estudos utilizando quadros que implícita ou explicitamente realçam uma perspectiva centrada no indivíduo” (MAYRHOFER; MEYER; STEYRER, 2007, p. 216). Esse indivíduo, homem ou mulher, teria total autonomia para direcionar suas escolhas profissionais e adaptar-se a todas as mudanças que surgem em sua trajetória.

É pertinente também analisar os contextos, nos quais as carreiras são desenvolvidas e vivenciadas (MAYRHOFER; MEYER; STEYRER, 2007). É necessário um entendimento mais amplo sobre os processos de escolhas de carreira realizadas em contextos marcados pela complexidade e dinâmicas peculiares enfrentadas no decorrer das trajetórias de vida (DE VOS;

AKKERMANS; VAN DER HEIJDEN, 2020).

Além disso, para os estudos sobre carreira, as dimensões objetivas e subjetiva são fundamentais. Segundo Hughes (1937, p.403), a dimensão objetiva diz respeito a “quando se realçam estrutura social, aspectos situacionais e interacionais, e as regras da profissão em questão”, ao passo que a dimensão subjetiva está relacionada às interpretações e (re)significações que o indivíduo faz, ao longo da vida, de suas ações e de como ocorrem as situações.

Em meados de 1950 e 1960, na Sociologia norte-americana, surge uma perspectiva funcionalista que produz, através da classificação de um esquema, a segregação de profissões das demais ocupações (GONÇALVES, 2007). Quando feito esse isolamento das profissões das ocupações, foram atribuídos os conhecimentos técnicos e científicos adquiridos na universidade, como, por exemplo, Advocacia, Medicina e Engenharia, as quais irão servir de um “tipo ideal para a seleção e identificação de ocupações em geral” (GONÇALVES, 2007, p. 179). Gonçalves (2007) também vai trazer que, para sustentar o poder da profissão, o elemento principal vai ser monopolizar as áreas de conhecimento institucionalizadas e especializadas.

O fato é que houve, por parte de interacionistas simbólicos, como Hughes, uma ruptura com essa perspectiva funcionalista das profissões (TEIXEIRA, SARAIVA, CARRIERI, 2015). Os interacionistas passaram a privilegiar profissões menos distintivas, socialmente, utilizando métodos de pesquisa, como a observação participante e a história de vida (TEIXEIRA, SARAIVA, CARRIERI, 2015), no entanto, a influência da visão funcionalista é ainda significativa, e o enfoque micro sociológico de análise dos interacionistas é alvo de críticas, por não envolver uma leitura sistêmica das profissões (GONÇALVES, 2007).

Ao se reconhecer a perspectiva subjetiva da carreira, não se exclui sua perspectiva objetiva (HALL, 2002; MOORE; GUNZ; HALL, 2007); pelo contrário, uma vez que a dimensão subjetiva pode contribuir para a compreensão do que é percebido objetivamente, além disso, há a possibilidade de identificar cada dimensão de forma separada. Para esta pesquisa, adota-se a concepção de carreira que considera tanto a dimensão objetiva, como a subjetiva como faces do mesmo processo, analisando o contexto como fundamental para sua compreensão. Nesse sentido, a carreira de um indivíduo possui tanto elementos externos, os quais envolvem normas, regras, entre outros, da estrutura organizacional e social, como elementos internos, os quais englobam motivações, valores, desejos, significados, sentidos, intenções, entre outros. Tais elementos coexistem e influenciam-se mutuamente.

Com isso, abre-se a possibilidade de se as investigar como as trajetórias são construídas,

ao longo do tempo e em contextos diferentes (ARTHUR; HALL; LAWRENCE, 1989; BARLEY, 1989; COLLIN, 2007; YOUNG, 2000; HUGHES, 1997; MAYRHOFER; MEYER; STEYRER, 2007). “A carreira está no entrecruzamento da história societal e da biografia pessoal” (GRANDJEAN, 1981, p.1057). Torna-se necessário entender quais são esses contextos e como podem influenciar essas carreiras, fazendo-se, portanto, essencial enegrecer as carreiras.

Na medida em que carreiras sempre ocorrem em determinados contextos (MAYRHOFER, MEYER e STEYRER, 2007), mostra-se indispensável compreender os elementos que marcam o espaço analítico em que se inserem e aqueles que marcam as trajetórias, evitando perceber as ações individuais num vazio ocupacional (SULLIVAN e BARUCH, 2009). As mobilidades (sobretudo, geográfica e social) somam, além de gênero, outros marcadores sociais, tais como classe, raça, sexualidade, deficiência, nacionalidade e religião, as quais intervêm nas trajetórias e se inter cruzam na compreensão dos contextos de carreira (FRAGA; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2020). Nas carreiras, em especial, a contextualização histórica do campo coletivo e individual revela interseções particulares. Assim, para avançar a discussão nos estudos de mobilidade e carreira, é preciso adotar um olhar interseccional acerca desses marcadores (FRAGA; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2020).

A mobilidade em meio ao crescimento das carreiras torna-se uma importante dimensão para a compreensão das trajetórias profissionais, no entanto, essas reconfigurações de carreira constroem espaços de distinção e barreiras que merecem ser analisadas e discutidas (FRAGA; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2020). O ordenamento patriarcal da sociedade moldou a identidade da mulher ligada ao lar, aos afazeres domésticos e às atividades de cuidado (FRAGA; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2020).

Gênero é produzido no tempo e no espaço e, por isso, é histórico (FRAGA; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2020). A chave de sua produção, reprodução e contestação se encontra no espaço temporal da fixidez e da fluidez (UTENG e CRESSWELL, 2008), da imobilidade e da mobilidade (ELLIOTT e URRY, 2010), do sedentarismo e do nomadismo (FREITAS, 2009). “As narrativas da mobilidade e da imobilidade têm papel central na constituição de gênero como um construto social e cultural” (UTENG e CRESSWELL, 2008, p. 2), a começar pela forma binária do masculino/feminino, homem/mulher, conforme apontado nas primeiras teorias feministas (CALÁS e SMIRCICH, 1999) e das representações de como, para onde e com qual velocidade e frequência as pessoas se movem (UTENG e CRESSWELL, 2008).

Ao utilizar o conceito de teto de vidro, Andrea Steil (1997) explica as razões pelas quais

as mulheres têm suas carreiras estagnadas. Segundo a autora, a falta de oportunidade, o preconceito e receio de que as mulheres se casem e engravidem, bem como a perpetuação do poder masculino dentro de organizações, estão relacionados, diretamente, com a criação de estruturas que mantêm este poder (STEIL,1997). Quando se trata de ocupações consideradas como imperiais, as desigualdades de gênero ainda persistem (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018).

E quando se refere a gênero e raça, esse distanciamento social é ainda maior, pois quando falamos somente em teto de vidro, estamos falando também de mulheres brancas, daí a importância do Feminismo negro. A participação e a articulação das mulheres negras, em encontros e seminários, permitiram uma transformação no Feminismo, quando as mulheres negras percebem suas particularidades e demandas, e, assim as direciona para o interior do movimento feminista.

“Os eventos nacionais e internacionais das décadas de 1980 e 1990 funcionaram como arenas políticas importantes para as feministas negras, que ao incorporarem as variáveis raça e classe, entrelaçadas à de gênero, objetivaram expor as desigualdades sociais pelas quais passavam” (DAMASCO, 2009, pág. 47).

Tal perspectiva corrobora com Carneiro (2003), quando propõe a importância de enegrecer o Feminismo, expressão utilizada para designar a trajetória das mulheres negras no interior do Movimento Feminista brasileiro. Estudos com essa proposta significariam novos passos em direção à discussão sobre a questão racial nas relações sociais, redefinindo o seu peso nas relações de trabalho e em suas análises (CARNEIRO,2003).

Carneiro (2011) consegue mostrar que os principais eixos das reivindicações femininas não se relacionam às experiências das mulheres negras, mais precisamente, às das negras no contexto brasileiro. No que diz respeito ao mito da fragilidade feminina, por exemplo, as mulheres negras nunca foram consideradas frágeis, ao contrário, trabalharam duro junto de seus homens, durante a escravização. Quando as feministas brancas começaram a reivindicar que as mulheres deviam estar no mercado de trabalho, tal posicionamento já não cabia às mulheres negras, pois aquelas já trabalham, há séculos, como escravas, empregadas domésticas, vendedoras ou prostitutas.

Nesse sentido, aos que afirmam que a mulher é um sexo frágil, Sojourner Truth (1954), ativista do direito das mulheres, em uma convenção de mulheres em Akron, Ohio responde: “Ninguém jamais me ajudou a subir em carruagens, ou a saltar sobre poças de lama, e nunca me ofereceram melhor lugar algum! E não sou uma mulher? ”. Sueli Carneiro (2011, p.124),

então questiona: “De que mulheres estamos falando? ” e remete a uma diversidade de imperativos sociais, principalmente, aos abordados pela autora, no que se refere às necessidades das mulheres negras, em um contexto histórico marcado pela exploração sexual e do trabalho.

A concomitância de categorias opressivas e discriminatórias, como propõe o conceito interseccionalidade (CRENSHAW 1989), pode direcionar as mulheres negras no mercado de trabalho a uma situação de desprivilegio social, na qual as prioridades de carreira têm posição desprivilegiada. A distribuição das tarefas é determinada, a partir do gênero, e se aprofunda com a raça e a classe, promovendo a naturalização de supostas habilidades como parte componente de determinado sexo biológico definindo, inclusive, com relação a comportamentos.

Para Biroli (2018), é nesse processo que se constitui a associação entre mulher e domesticidade, o que não pode ser homogeneizado devido às relações raciais e de classe que atravessam e diferenciam a experiência do ser mulher. No caso das mulheres negras, a intersecção entre gênero, raça e classe vai levá-las a permanecer na execução do trabalho doméstico e de cuidados, não só como relação de extensão da esfera reprodutiva, mas estabelecida e demarcada pela colonialidade. Na divisão social, sexual e racial do trabalho, são as negras (pretas e pardas) ocupantes dos trabalhos mais subalternos e de menor remuneração, permanecendo na base da pirâmide social.

Diante disso, tem-se como importante fazer o mesmo que foi feito com o Feminismo, conforme a fala de Carneiro (2011), enegrecer o Feminismo é a expressão que vem sendo utilizada para designar a trajetória das mulheres negras no interior do movimento feminista brasileiro. Conforme a autora, a expressão tem como significado dissertar sobre o peso da questão racial no que se refere ao acesso às políticas públicas, à incidência da violência, à saúde e ao mercado de trabalho, capazes de produzir e reproduzir disparidades e privilégios. Com isso, reforça-se a ideia de também enegrecer as carreiras em profissões produzidas como imperiais, procurando viabilizar uma perspectiva de enegrecer a carreira para dar acesso as mulheres negras a inserção e permanência nessas profissões de elite.

Segundo Prasad (2007), não são somente os estereótipos o problema das mulheres negras ao passar por um processo seletivo. Destaca-se o fato de as mulheres negras não terem acesso a determinadas posições no mercado de trabalho. Para as mulheres negras, sua carreira está alicerçada em suas experiências ou trajetórias, influenciadas pelo ambiente, no qual estão inseridas (FERREIRA; NOGUEIRA, 2013).

Ha décadas, as mulheres negras vêm sendo notadas como aquelas que experimentam a

maior precariedade nas relações de trabalho. Em 2014, 14% das mulheres eram empregadas domésticas e a categoria era majoritariamente feminina (92%), sendo que 65% do contingente de empregadas domésticas eram mulheres negras. A precariedade nas relações de trabalho predomina: 68% sem registro, em sua maioria, sendo trabalhadoras com baixa escolaridade. Soma-se à informalidade o fato de que essas, além do não acesso aos direitos vinculados ao trabalho, recebiam 42% do rendimento médio das trabalhadoras. Entre a totalidade de trabalhadoras negras, 17% eram domésticas, sendo essa a atividade principal para este grupo, contra 10% das mulheres brancas, ocupadas, principalmente, no comércio e indústria (ONU, 2016).

Cabe aqui mencionar um estudo realizado por Edmundo Coelho sobre as profissões imperiais: Medicina, Advocacia e Engenharia, consideradas as profissões imperiais marcadas na década de 1930. Tais profissões permitem observar, com mais clareza, a busca da demonstração de que os grupos profissionais, no processo da construção da sua identidade e do seu lugar social, são elementos essenciais na configuração do padrão de relações sociais dominante no Brasil (COELHO,1999). Faz-se importante analisar as mulheres negras, nessas profissões construídas como imperiais, e identificar as barreiras estruturais encontradas, já que, à mulher negra, é reservado pela sociedade o lugar de subalternidade.

De acordo com os dados do MTE- Ministério do Trabalho e Previdência, os ambientes de trabalho em que os subordinados são negros contam com a maioria de profissionais brancos em cargos de gerência. Se 60% dos serventes de obra são negros, 52% dos mestres de obra são brancos, e, enquanto três quartos dos operadores de telemarketing são negros, 53% dos supervisores são brancos (GOMES, 2018).

Quando falamos em mulheres negras advogadas, uma pesquisa realizada, recentemente, em nove dos mais renomados escritórios de Advocacia de São Paulo, as estatísticas demonstraram que 9,4% dos estagiários são negros, entre homens e mulheres. Todavia, a porcentagem é estatisticamente irrelevante para aqueles que atuam no cargo de sócio ou de advogado. Isso não implica dizer que não há nenhum negro nessas funções, mas que, para a pesquisa feita, os dados não possuem pertinência para dados estatísticos, o que se torna cada vez mais relevante a abordagem do assunto.. Isso corrobora com o fato de que “[...] o racismo é uma forma sistemática de discriminação que tem raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes e inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para sujeitos, a depender do grupo racial ao qual pertencam” (ALMEIDA; 2018 p.34). Em entrevista, Silvio Luiz de Almeida, professor do Mackenzie e da FGV, vai dizer que: “Eles

estão em uma sociedade que ainda se move por parâmetros racistas, em que a desigualdade se naturalizou de tal forma que as pessoas se acostumaram a entrar em certos ambientes e não encontrar uma pessoa negra” (PINHO; ESTARQUE, 2019).

Diante do exposto nesta seção, fica evidente que esta dissertação foi pensada no recorte das carreiras construídas como imperiais e a participação das mulheres negras na contemporaneidade. Faz-se necessário também entender como mulheres negras que chegam a profissões socialmente vistas como profissões de prestígio, a exemplo das profissões imperiais (COELHO, 1999), em busca de estabilidade, ainda são expelidas desses locais. Trata-se, porém, de uma relação de poder profundamente imbricada nas demais determinações estruturais de desigualdade em uma organicidade produzida e reproduzida cotidianamente.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Abordagem Qualitativa

A abordagem da pesquisa é qualitativa, pois pretende um contato com as sujeitas de forma a não estereotipar ou quantificar suas narrativas, dando ênfase aos aspectos mais subjetivos (TEIXEIRA; NASCIMENTO; ANTONIALLI, 2013; RODRIGUES; MENEZES, 2013). Como objetiva-se nesta pesquisa compreender as carreiras das mulheres negras em profissões imperiais, por meio de sua trajetória de vida, essa abordagem possibilita captar, com base em intensões e motivações das sujeitas, em determinado contexto, no qual se situam as profissões imperiais.

A escolha pela abordagem qualitativa está, intrinsecamente, relacionada ao interesse pela investigação feminista decolonial e interseccional, ou seja, ao compromisso de construir um conhecimento que se baseie na premissa da vida social brasileira endereçada para as múltiplas camadas de opressão (RATTS; RIOS, 2010) e de existências, ao mesmo tempo, que não se baseia nos moldes de neutralidade da ciência forjada como tradicional, que compreendo como relações de colonialidade (MALDONADO-TORRES, 2019) – responsáveis por produzir discursos de verdade fortalecedores das relações de poder desiguais estruturantes da sociedade.

A pesquisa qualitativa requer do investigador atitudes como abertura, flexibilidade, capacidade de observação e de interação com o grupo pesquisado, além de possibilitar condições de readaptação e correção dos instrumentos da pesquisa, durante o transcorrer da mesma, e a possibilidade de revisão dos objetivos da investigação (MINAYO, 2015). Tal abordagem permite uma aproximação entre pesquisadora-pesquisada, o que é fundamental na perspectiva feminista decolonial interseccional, ou seja, possibilita uma “aproximação fundamental e de intimidade entre sujeito e objeto, uma vez que ambos são da mesma natureza: ela se envolve com empatia aos motivos, às intenções, aos projetos dos atores, a partir dos quais as ações, as estruturas e as relações tornam-se significativas” (MINAYO; SANCHES, 1993, p.244). Um ponto forte que também dá base à escolha da abordagem foram os apontamentos de Collin (2007), quando reforça a importância da pesquisa qualitativa em estudos sobre carreira.

3.2 As sujeitas da Pesquisa

As sujeitas de estudo são mulheres negras formadas em nas seguintes profissões produzidas como imperiais: Medicina, Advocacia e Engenharia. A participação das sujeitas na pesquisa foi orientada por amostragem não probabilística, mais especificamente, pela técnica de “Bola de Neve”. Essa técnica é utilizada, quando o informante indica uma nova pessoa para participar do estudo e assim, sucessivamente. O critério “Bola de Neve” é uma técnica de amostragem que utiliza cadeias de referência, uma espécie de rede. Para Albuquerque (2009), uma vantagem dos métodos que utilizam cadeias de referência é que, em redes sociais complexas, como uma população oculta, por exemplo, é mais fácil um membro da população conhecer outro membro do que os pesquisadores identificarem os mesmos, o que se constitui em fator de relevância para as pesquisas que pretendem se aproximar de situações sociais específicas.

No caso das médicas, foi utilizado o Instagram para rastrear coletivos, dos quais elas participavam e, a partir desse ponto de partida, ocorreram também as indicações por bola de neve. No caso das advogadas e engenheiras, foi obtido um contato através do grupo de pesquisa de mestrado, o LETRA. Os membros me indicaram conhecidas, as quais aceitaram participar e, logo após o primeiro contato, novas pessoas foram indicadas pelas entrevistadas.

Especificamente, foram entrevistadas 3 advogadas, 3 médicas e 3 engenheiras. A quantidade de entrevistas foi orientada em função da extensão do objeto e da complexidade do estudo (MINAYO, 2015). O estudo foi realizado, no ano de 2021, em contexto (e ainda perdura) de pandemia do COVID-19, o que impossibilitou uma maior amostra para desenvolvimento da pesquisa. Nesse sentido, pode-se dizer que uma amostra qualitativa ideal é a que reflete, em quantidade e intensidade, as múltiplas dimensões de determinado fenômeno e busca a qualidade das ações e das interações, em todo o decorrer do processo.

Diante desse cenário, e da qualidade das entrevistas, corroboro com Fusch e Ness (2015), os quais ressaltam que “o caminho mais fácil para diferenciar volume e riqueza de dados é pensar em volume como quantidade e riqueza como qualidade”. Volume é uma quantidade de dados; riqueza significa camadas intrincadas, detalhadas, nuançadas e mais. Quando estamos falando de entrevistas qualitativas, pensamos em pesquisadores em busca da ciência por aproximações (BACHELARD, 1990) e de investigações que sigam e se aprofundem no futuro com o mesmo ou com outros pesquisadores (MINAYO, 2015).

3.3 O Processo de Produção das Narrativas

Foram realizadas entrevistas narrativas, as quais se caracterizam como ferramentas não estruturadas ou semiestruturadas, visando à profundidade de aspectos específicos, a partir das quais emergem histórias de vida, tanto do entrevistado, quanto de entrecruzadas, no contexto situacional. Esse tipo de entrevista visa encorajar e estimular o sujeito entrevistado a contar algo sobre algum acontecimento importante de sua vida e de seu contexto social (JOVCHELOVICH; BAUER, 2002). Nas entrevistas narrativas, considera-se que nossa memória é seletiva: lembramos daquilo que “podemos” e alguns eventos são esquecidos deliberadamente ou inconscientemente. Nessa perspectiva, o importante é o que a pessoa registrou de sua história, o que experienciou, o que é real para ela e não os fatos em si (passado versus história).

As narrativas, dessa forma, são consideradas representações ou interpretações do mundo e, portanto, não estão abertas à comprovação e não podem ser julgadas como verdadeiras ou falsas, pois expressam a verdade de um ponto de vista, em determinado tempo, espaço e contexto sócio-histórico (JOVCHELOVICH; BAUER, 2002). Assim, o importante é o que está ocorrendo, no momento da narração, sendo que os tempos presente, passado e futuro são articulados, pois a pessoa entrevistada pode projetar experiências e ações para o futuro e o passado pode ser ressignificado, ao se recordar e se narrar experiências.

A pertinência da entrevista narrativa em pesquisas com foco em fenômenos sociais evidencia-se pela potencialidade desse instrumento de representar experiências e interpretações de indivíduos acerca da realidade, na qual estão inseridos, no nível de complexidade em que se apresentam, sem cerceamentos ou constrangimentos. As narrativas combinam histórias de vida a contextos sócio-históricos, ao mesmo tempo que revelam experiências individuais e podem lançar luz sobre as identidades das sujeitas e as imagens que as mesmas têm de si (CRESWELL, 2014), sendo também constitutivas de fenômenos sócio-históricos específicos, nos quais as biografias se enraízam.

Assim, as entrevistas narrativas vão ao encontro dos objetivos e em busca de compreender determinada realidade social, não mais aceitando submeter-se a aspectos homogêneos e de construção de conhecimentos que constituam apenas instâncias mediadoras (RAJAGOPALAN, 2006). A colaboração e adequação acadêmica: há de se primar pela legitimidade de procedimentos de pesquisa os quais, na e pela linguagem, estejam o mais próximos possíveis da realidade manifestada pelo(a) entrevistado(a), sujeito(a) inserido(a) na realidade social. Sujeito esse que é capaz de (re) construir essa realidade, modificá-la,

influenciá-la e sofrer influência de sua conformação na constituição de sua subjetividade, num movimento contínuo e recursivo, que se perfaz na interação com os demais indivíduos e constitui o próprio acontecimento social investigado (RAVAGNOLI, 2018) e, por isso, as entrevistas narrativas foram escolhidas para direcionar esta dissertação.

As entrevistas foram orientadas por roteiro semiestruturado (Apêndice A), o qual aborda aspectos das trajetórias de vida e das carreiras (desejos, dificuldades, conquistas, etc.) de mulheres negras atuantes em profissões consideradas imperiais. Em vista do contexto pandêmico, vivido no biênio 2020-2021, em todo mundo, as entrevistas foram realizadas *on-line*. As entrevistas foram gravadas com consentimento das entrevistadas e foi assinado o TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE B). As entrevistas foram agendadas com as entrevistadas pelas suas respectivas redes sociais e realizadas pelo Google Meet na versão disponibilizada pra UFLA (Universidade Federal de Lavras), a qual dá a possibilidade de gravar a entrevista para, posteriormente, realizar a transcrição. Para garantir o anonimato das entrevistadas, nessa pesquisa, os nomes das entrevistadas foram trocados por nomes de mulheres escolhidos de forma aleatória. Os nomes escolhidos foram: Lélia, Sueli, Dandara, Carolina Maria, Maria Felipa, Conceição, Tereza, Beatriz e Anastácia. Ademais, logo, depois de realizadas as entrevistas, procedeu-se às seguintes etapas: transcrição, organização de dados, codificação e categorias, para posterior trabalho com as narrativas obtidas. A duração em horas de todas 9 entrevistas foi de 5,65h, o tempo médio de cada entrevista foi 38 minutos e a quantidade de páginas transcritas foram 77 páginas. Dito isso, trago no Quadro 1 abaixo os perfis das mulheres negras por mim entrevistadas:

Quadro 1 - Perfis das entrevistadas.

NOME	IDADE	IDENTIFICAÇÃO ÉTNICA	PROFISSÃO	ATUA COMO	ESTADO CÍVIL	FILHOS	RENDA FAMILIAR ATUAL
Lélia	25	Preta	Médica	Médica	Solteira	Não	R\$ 10.000
Sueli	32	Negra	Médica	Médica	Casada	Duas	R\$ 24.000
Dandara	29	Negra/ Parda	Médica	Professora de Medicina	União Estável	Não	R\$ 4.500
Carolina Maria	25	Negra/ Preta	Engenheira de Gestão	Mestranda	Solteira	Não	R\$6.000
Maria Felipa	26	Preta	Engenheira Eletricista	Engenheira Eletricista	Solteira	Não	R\$ 7.000
Conceição	31	Negra	Engenheira de Gestão	Bancária	Solteira	Não	R\$ 6.400
Tereza	33	Preta	Advogada	Advogada	Solteira	Uma	R\$2.400
Beatriz	37	Preta	Advogada	Advogada e Desenhista	União Estável	Não	R\$1.800
Anastácia	42	Negra	Advogada/ Assistente social	Assistente Social	Solteira	Não	R\$ 3.000

Fonte: Da autora (2022)

3.4 Análise das Narrativas

A análise das informações foi por análise de narrativa. Segundo Bruner (2002, p. 46), “uma narrativa é composta por uma sequência singular de eventos, estados mentais, ocorrências envolvendo seres humanos como personagens ou autores”, a qual pode ser “real” ou “imaginária” sem a perda de seu poder como história” (BRUNER, 2002. p.47). Nesse mesmo sentido, Bastos (2005) salienta que estudar narrativas abre caminhos para compreender experiências humanas, as quais permitem estudar a vida social como um todo, uma vez que a análise de discurso narrativo “ajuda a compreender como os indivíduos, na interação com os outros, reconstróem tanto suas identidades quanto a origem social que os cerca” (BASTOS, 2005, p.75).

Para Bastos (2005, p.81), “a pesquisa voltada para a construção identitária tem-se interessado sobretudo pelas estórias em que os narradores falam deles mesmos” (BASTOS, 2005, p.81). Ademais, “[...] são construções de um narrador em diferentes momentos de sua experiência. Essas estórias são assim constantemente reinterpretadas e reformuladas. Por outro lado, são também essas estórias que dão ao indivíduo a possibilidade de compreender quem ele é” (BASTOS, 2005, p.82).

Nas narrativas pessoais, é, precisamente, por sua subjetividade – seu enraizamento no tempo, lugar, e experiência pessoal – que devemos valorizá-las. Narradores falam em termos que parecem naturais, mas nós podemos analisar o quão cultural e historicamente contingentes estes termos são: a história está sendo contada para certas pessoas, podendo tomar outra forma, se pessoas diferentes estiverem ouvindo (MUYLAERT *et al.*, 2014).

Em um primeiro momento, cada entrevista foi analisada, separadamente. Assim, foi realizada a leitura livre de cada narrativa. Em um segundo momento, os três objetivos específicos da pesquisa foram colocados e recortados da transcrição, trechos que conversavam com esses objetivos. No terceiro momento, as narrativas foram lidas na busca de identificar os aspectos e eventos marcantes na trajetória e construção da identidade das sujeitas. Tais aspectos e eventos foram sinalizados e denominados, respeitando-se as palavras e expressões usadas pelos próprios entrevistados e, após esses momentos, surgiram as primeiras categorias de análise.

3.5 Categorias de Análise

As categorias de análise surgiram da leitura e análise detalhada de todas as entrevistas na busca de identificar significados compartilhados pelas narradoras em suas falas. Cada categoria trabalhada nesse estudo é produto da interpretação das narrativas particulares das sujeitas da pesquisa que possuem sentidos, experiências e atitudes compartilhadas. Sendo assim, não há prejuízo da individualidade das narrativas, uma vez que o agrupamento permite observar diferentes histórias, contadas por diferentes vozes, vividas em momentos distintos, mas possuídas de muitos sentidos em comum.

Nesta investigação, como lente analítica e conceito chave utilizei a interseccionalidade para pensar sobre as relações mútuas produzidas entre as categorias. Assim, foram seguidos quatro passos, a saber: a) examinar, criticamente, as categorias analíticas com as quais interrogamos os problemas sociais; b) explicitar as relações mútuas produzidas entre as categorias sociais; c) mostrar a invisibilidade de algumas realidades ou problemas sociais; e d) incluir uma posição situada de quem interroga e constrói a realidade analisada (investigadora). Assim, utilizar a analítica interseccional é uma forma de resistir à essencialização de todas as categorias, atentando-se às especificidades de data, local, histórias e localizações (NOGUEIRA, 2017).

Foi respeitada também a customização da analítica da interseccionalidade, pois a ferramenta analítica metodológica que busca compreender os encontros das avenidas identitárias não é estática e limitante no que concerne aos marcadores de gênero, raça e classe (COLLINS; BILGE, 2020). Assim, é imprescindível evitar generalizações equivocadas como, por exemplo, se é uma mulher é negra, necessariamente, é uma mulher negra pobre, porque está na base da pirâmide social. Afirmações nessa medida trazem erros ao marcar *a priori* um lugar social como destino irreparável, não permitindo, assim, a mobilidade das sujeitas. Por isso, a análise foi feita de forma contextualizada, a fim de que cada sujeita possa ser interseccionada de formas diferentes, na profundidade em que se apresentaram, em uma customização interseccional que nem sempre realça todos os marcadores naquela avenida identitária analisada (COLLINS; BILGE, 2020). Diante do exposto, o Quadro 3 traz alguns dos pontos encontrados nas narrativas das entrevistadas. Sendo assim, cheguei ao número de 3 categorias finais:

- 1) As escolhas – motivos que trouxeram essas mulheres negras para as profissões imperiais (sonhos, objetivos e busca na trajetória de carreira), desde à infância até a vida adulta;
- 2) Os marcadores e suas marcas – Como os marcadores identitários afetam as trajetórias das

entrevistadas? Quais são os contextos vivenciados? Especificamente, buscou-se analisar interseccionalmente as marcas que os marcadores trouxeram em suas carreiras; e

3) Permita que eu fale não às minhas cicatrizes – os objetivos foram agrupar aspectos e eventos significativos das trajetórias na construção da identidade interseccional das sujeitas. O nome vem com o objetivo de mostrar que essas mulheres foram marcadas pelos marcadores descritos na segunda categoria, mas que não são somente suas cicatrizes que importam, mas, sobretudo, enfatizar que elas não podem ser diminuídas a essas cicatrizes. Essa categoria também vai trazer como suas confianças são afetadas e como estas mulheres lidam com todas essas opressões. São utilizados trechos das narrativas como recurso de análise, de forma a desenhar conexões com o aporte teórico usado nesse trabalho, tal como apresentado na seção de análises e discussões.

Quadro 2 - Pontos das narrativas.

Gênero, raça e classe e como se relacionam
Regionalidade/Sotaque
Relação de idade e falta de reconhecimento
Mudança de pensamento ao longo da vida sobre racismo, sexismo e classismo
Mais fácil identificar sexismo do que identificar racismo
Ao longo da vida das mulheres negras como manifestam esses marcadores
Coletivos, como eles afetam a estratégia de resistência que essas mulheres vão adotar ou de enfrentamento das opressões
Reação imediata parte de: “isso não é racismo”. Pós coletivo: “você está pensando o que, com quem você está falando.”
Os processos de politização desde a escola/ pais/coletivo
A partir que essas mulheres ganham mais poder, quais são as mudanças / quando se ganha mais poder, as opressões vão ser mais evidentes e intensas.
A mulher negra não faz Medicina por amor, ela não vai viver relações amorosas na Medicina
Rede de apoio/como elas estão sobrevivendo
Como que articula a questão interseccional desses marcadores, contando histórias de como essas opressões, elas se articulam
Construção e reconstrução de identidades interseccionais
Escolhas mais recentes que essas mulheres fazem
Como que essas articulações as levaram para um determinado caminho
Representação advogadas
Autoridade do crachá
Falta de autoridade e confiança – abandono para ir para o meio acadêmico.
Confiança do outro e autoconfiança
Ressignificação das profissões imperiais
As profissões imperiais elas não são imperiais no sentido de que elas colocam você na perspectiva imperialista pelo ao contrário, elas repetem as condições imperialistas e a colonialidade quando são pessoas subalternizadas que assumem essas profissões

Fonte: Da autora (2022).

Após essa análise prévia, todas as narrativas foram agrupadas em um número menor de categorias para melhor identificar as narrativas que se encaixam nas categorias de análise. Tal redução se mostrou pertinente ao objetivo da pesquisa, pela questão também de tempo para realizar a análise, sendo também coerente com os objetivos e a abordagem teórica que suporta

esse trabalho.

Quadro 3 - Primeira lista de categorias.

A escolha por profissões imperiais
Trajetória de carreira
Contextos
Interseccionalidade
As marcas que os marcadores deixam
Confiança

Fonte: Da autora (2022).

4 ANÁLISES E DISCUSSÕES

4.1 As Escolhas e a Inserção nas Profissões Imperiais

Este primeiro capítulo tem o intuito de mostrar os fatores que influenciaram, direta ou indiretamente, as escolhas das mulheres negras entrevistadas pelas profissões produzidas como imperiais: Medicina, Engenharia e Advocacia e entender também suas principais influências e objetivos com essas carreiras. Assim, esse capítulo busca articular o contexto histórico, familiar e pessoal das entrevistadas através das suas narrativas de trajetória com bases na escolha da carreira.

Em um primeiro momento, evidencio a trajetória das mulheres negras em carreiras construídas como imperiais, o que, no Brasil, pode ser traduzido em carreiras estruturantes para homens, brancos e de posses (ricos). Nesse sentido, os desafios são enormes, pois, estruturalmente, as carreiras que envolvem a Medicina, a Advocacia e as Engenharias não foram produzidas para as mulheres negras, independentemente, de sua classe social, no presente.

Reconheço que o Movimento Feminista, depois de muitas lutas, conseguiu conquistar direitos relacionados à inclusão na educação e que tais avanços permitiram mover algumas barreiras construídas na sociedade brasileira para pessoas negras, sobretudo, mulheres negras. Apesar disso, no século XXI, mulheres negras ainda não conquistaram alterações significativas na estrutura da sociedade brasileira, isso evidencia a diferença entre classe e raça, mesmo intragrupo de mulheres, pois, como não essenciais, são atravessadas pelo marcador raça da branquitude produzindo privilégios, ou da negritude produzindo barreiras (BENTO, 2002).

Quando nos deparamos com a narrativa de Lélia, em um primeiro momento, podemos perceber que sua escolha profissional não seria a Medicina. Lélia queria fazer moda e ser modelo, porém, não se achava adequada para aquela profissão, por falta também de representatividade no mundo da moda, um setor majoritariamente ocupado pelas pessoas brancas. As mulheres negras também não são consideradas “musas da sociedade”, ao contrário, imagens de beleza são utilizadas contra o “ser” mulher negra (WOLF, 2020), pois, não se encaixam no padrão eurocêntrico da Europa Ocidental de beleza dominante. Nesse sentido, a partir das barreiras de gênero e raça interseccionadas no campo do que é produzido como beleza, Lélia desiste de sua principal escolha de trajetória de carreira e segue o ofício da Medicina, influenciada, individualmente, pela mãe, com a intenção de corresponder ao que

esperavam dela no âmbito familiar. De acordo com a narrativa abaixo:

Quando eu era criança eu lembro que tinha determinado momento que eu gostava muito de desenhar e queria fazer moda. E eu sempre gostei muito de arte e aí é em um determinado momento também quis ser modelo né? Isso aí entrava muito em conflito com a minha com a minha autoestima né? Pra achar que eu, bateu muito de frente com a minha autoestima né, com a minha aparência, achando que eu não era, que eu não era bonita o suficiente pra ser modelo e aí eu ficava me olhando no espelho e fazendo pose e tudo mais, mas antes eu gostava muito de moda. Só que a Medicina ela não veio como uma, não foi escolha minha, foi influência da minha mãe, a Medicina eu fui obrigada a entrar é assim não obrigada sentido de que é literalmente alguém pegou a minha mão e marcou lá, mas é eu era, existiu uma pressão muito grande pra eu fazer aquilo e eu queria muito corresponder ao ao que esperava de mim, né? Então foi isso assim, ainda que eu nunca quis, eu aprendi a gostar depois, mas eu entrei sem gostar. Eu entrei porque eu tinha que entrar (LÉLIA).

Com o tempo, Lélia aprendeu a gostar da profissão, mas, pelo relato, podemos perceber que ela ao menos gostava da profissão e sua trajetória de carreira vai ser atravessada por negações interseccionadas por gênero e raça, enquanto mulher negra preterida pelo racismo e pelo sexismo engendrados no campo da beleza, o que culminou, posteriormente, em escolhas familiares e pressão familiar. Já no caso da história de Sueli, ela, desde sempre, desejava ser médica, mas sua escolha foi influenciada por situações, durante uma infância bem adoecida. Em um primeiro momento, ela apanha de uma médica e essa situação adversa vai marcá-la, sobretudo, pelo pensamento de que ela queria ser uma pessoa diferente e cuidar das pessoas, quando fosse clinicar. Quando Sueli passa por uma situação positiva - um banho e alívio por uma febre - ela consegue reforçar sua escolha naquele tratamento, saindo agradecida por estar melhor e saber que é exatamente o tipo de pessoa que ela quer ser como profissional, aquela que cuida das pessoas que a procuram:

Eu sempre quis ser médica assim na verdade porque eu era uma criança extremamente adoecida tinha muita infecção de via aérea muito, muito, ia direto pro hospital, nariz escorrendo dor de garganta e tal. (...) Porque tipo teve uma profissional que me deu um tapa porque eu estava com papel higiênico. Enrolei, botei no nariz e achei que tudo ali ia fazer eu nunca mais ia ter nariz escorrendo. Superinteligente da minha parte. Gente, eu porra quero resolver isso. Não quero ninguém soando meu nariz toda hora, eu vou botar um cotonete vou botar um papel higiênico e vou resolver o problema. Só que esse negócio subiu infeccionou tive que ir pro negócio poder retirar. E ela, eu não ficava quieta porque estava doendo, estava inflamada, imagina o negócio inflamado e me deu um tapa e eu nunca quero ser igual essa pessoa. E eu saí de lá dizendo que eu quero cuidar das pessoas, ela não estava cuidando de mim, ela estava me batendo. (...) E aí é e antes assim eu tinha situações de quando eu fui num médico particular. Não sei se hoje foi depois dessa situação e aí minha madrinha provavelmente deve ter pagado pra mim uma consulta

porque eu vivia enfim emergência, emergência tá? Muito mal, muito fraca e ele foi lá e me deu um banho gelado e minha febre abaixou. Quem não fica feliz depois com a febre baixa, né? Tipo assim, é milagroso. Então, pra uma criança quando uma febre passa assim, pronto, voltei a dizer, vou fazer isso. E eu falei, ah, eu quero ser essa pessoa que cuida. Assim, é clichê, história é clichê (SUELI).

Sueli narra que sua história é uma história clichê, todavia, não é uma história clichê para as pessoas brancas e ricas, as quais não tem o histórico de serem violentadas em espaços de saúde. A violência para com pessoas negras, bem como a negligência e o descaso de profissionais de Medicina com a saúde da população negra, é motivo de denúncias recorrentes dos movimentos negros no Brasil. Os corpos negros são violentados nesses espaços, independentemente de suas condições financeiras.

A escolha de Maria Felipa já vai partir do atravessamento de classe em sua família. Apesar de gostar de estudar a área de Ciências Humanas, sua escolha foi a Engenharia com o intuito de ascensão familiar. Assim, o significado do trabalho para Maria Felipa vem como uma escolha para profissões produzidas como imperiais com o objetivo de ter uma melhor condição financeira para ela e a família. Tal contexto corrobora então com a afirmação de que “a discussão da desigualdade começa com nossa História. Fora isso, tem a ascensão na carreira e a questão do preconceito. A ascensão do negro é muito diferente do não negro” (GOMES,2018). Sua trajetória de carreira vai ser influenciada pelo desejo de melhor condição financeira e, para isso, ela pensou em profissões de prestígio, reforçando o conceito de profissões imperiais (Engenharia, Medicina e Advocacia) na condição de profissões de notoriedade (COELHO,1999). Como podemos observar em sua narrativa:

(...) Eu falei que eu queria fazer direito. Fiquei no direito porque eu gostava de história e e é isso né assim sempre vinculando a profissões de prestígio né e minha família ela tinha isso assim de sei lá, talvez como eu te falei, pensei na ascensão, né? E e como eu te falei, sempre fui muito boa aluna. Essas eram as opções, sabe? (MARIA FELIPA).

Maria Felipa tinha como objetivo na sua escolha: profissões de prestígio. Não foi diferente para a escolha de Tereza que ansiava por profissões relacionadas ao status. No caso de Tereza, as profissões iam além das profissões produzidas como imperiais (COELHO, 1999). Ela sonhava em ser astrônoma ou astronauta, profissões relacionadas a entender o céu e o universo, e, no caso do astronauta, seria uma profissão que lhe permitiria conhecer o universo. Ao escolher sua trajetória de carreira, Tereza não deixou o principal objetivo de *status* e seguiu na profissão de advogada:

Aí eu pensava em profissões relacionada ao status mais tipo, astronauta, agora não vou saber falar, mas é aquele pessoal que fica observando as estrelas... astrônomo, eu tinha mais essas ideias de profissão assim sabe? A Advocacia veio depois (TEREZA).

Vale lembrar que profissões imperiais trazem como status social patrimônios, respeito, poder, aceitação e ascensão familiar, quando conferidas à homens brancos. Nesse sentido, pessoas de outros marcadores sociais, nesse estudo, as mulheres negras, buscam também, em carreiras de prestígio, aqui intituladas imperiais, alcançar um status e ascensão social conferidas historicamente à grupos hegemônicos. Para Lélia, a profissão imperial significa corresponder às expectativas da família e trazer um patrimônio sólido mais rápido, como dito no trecho abaixo:

É e aí a Medicina meio que vem consequências como obrigação e consequência natural, porque eu só só tinha esse caminho o outro caminho possível, seria ou Advocacia, que era outro caminho assim, mas como a minha mãe tinha feito o direito depois de de mais velha ela tinha enfrentado muitas dificuldades pra conseguir começar a trabalhar e tudo, ela tava desestimulada, mas ela tinha mais aquela ideia de que é a gente tinha que ser médico, porque a gente tinha que ser médico, porque o médico era bem mais respeitado e ganhava muito mais, né? Muito mais e mais rápido, tinha possibilidade de construir um patrimônio financeiro mais mais sólido e mais rápido (LÉLIA).

Desde a infância, isso vem muito forte e, em algumas situações, a vontade de sair daquele lugar de subalternizada traz como consequência escolhas duras para essas mulheres negras, as quais, muitas vezes, estão nesses lugares por acreditarem ser a única alternativa como reforçado na fala de Maria Felipa:

Eu achava que eu tinha que seguir nessa área, assim eu lembro que eu gostava, eu tinha muito de filosofia estudando e eu sempre gostei muito de história também, apesar de ser mais das exatas e tal. Mas parecia naquele momento que era única alternativa e meus irmãos reforçavam um pouco isso, sabe? Eles não me davam conforto assim de: ah minha filha escolha o que você quiser, não. Acho que pensando também numa ascensão familiar, né? Eu acabei fazendo vestibular e passei em Engenharia. (MARIA FELIPA).

O primeiro sonho de Beatriz foi ser médica, porém, não conseguiu passar no vestibular de Medicina e passou a abrir seu leque de opções, para não ficar sem estudo. Beatriz sempre desenhou muito bem, o que a levou a tentar também o ingresso na faculdade de Belas Artes, Design Gráfico, porém, mais uma vez, sem sucesso. Por fim, sua escolha foi direcionada para a Advocacia, sua segunda opção no vestibular prestado naquele ano. Suas escolhas passaram por diversas áreas do conhecimento e, no final da narrativa, ela escolhe o Direito:

Eu quando criança queria ser médica (risada). Eu cheguei a fazer vestibular pra Medicina, mas como não deu certo. Como eu já fazia né? Algumas

encomendas [ela faz desenho por encomenda no seu Instagram para ter renda hoje] na época né? Mesmo na época não tendo tanta habilidade quanto hoje né eu fazia alguma coisa ou outra e aí eu fui tentando, né? Fiz vestibular pra Belas Artes, assim, Juiz de Fora, em Belo Horizonte e a e aqui na região, né? Também pra design gráfico, né? Mas pra não ficar sem estudar eu optei pelo direito, né? Como a segunda opção (BEATRIZ).

Como podemos observar nas falas das entrevistadas, a escolha da profissão está muito relacionada ao contexto social vivido, à influência familiar, e ao imaginário social das carreiras de prestígio. Se não é a Medicina, logo, é o Direito que aparece como opção em detrimento de outras possibilidades de carreira, como a de Design. O fato de não poder ficar sem estudar, sendo o estudo uma das poucas possibilidades de mobilidade social entre pessoas negras, (GOMES, 2018) também é representado. A possibilidade de ingressar em cursos, antes direcionados para homens brancos e, posteriormente, às mulheres brancas, é também parte de uma nova fase social brasileira, o que não é sinônimo de ausência de racismo e sexismo como veremos nos capítulos seguintes.

Essa trajetória de carreira vai estar, diretamente, relacionada à forma como essas mulheres vão se enxergar na sociedade e ao cenário social e familiar, às trajetórias construídas, ao longo do tempo e em contextos diferentes (ARTHUR; HALL; LAWRENCE, 1989; BARLEY, 1989; COLLIN, 2007; YOUNG, 2000; HUGHES, 1997; MAYRHOFER; MEYER; STEYRER, 2007). “A carreira está no entrecruzamento da história societal e da biografia pessoal” (GRANDJEAN, 1981, p.1057). Então, é necessário pensar em marcadores identitários, como raça e classe, apontados nas primeiras narrativas, os quais vão interseccionar essas mulheres, quando atravessadas pela escolha profissional que impacta em sua trajetória de carreira.

Se o racismo e sexismo aparecem, durante a construção da carreira, não é diferente na infância. Um exemplo de racismo e sexismo surge, quando Sueli narra sua história de infância com a sua mãe. A ausência de sua mãe, durante os feriados, aniversários ou até mesmo nos finais de semana, traz a solidão da mulher negra ainda criança (LORDE, 2018). Como muitas mulheres negras brasileiras, no trabalho de empregada doméstica, sua mãe recebia um valor considerável para poder cuidar de uma família branca e rica, ficando, portanto, evidenciadas as interseccionalidade de gênero, raça e classe (TEIXEIRA, 2021). De um lado, a mulher negra, historicamente proibida de maternar seus próprios filhos, subalternizada financeiramente, evidenciando os trabalhos marginalizados são conferidos como única possibilidade de existência (GONZALEZ, 2018). Segundo a dinâmica da branquitude e de gênero, a mulher branca não exerce o trabalho doméstico e do cuidado não remunerado (SCHUCMAN, 2020),

pois se vale do lugar de poder simbólico e financeiro para delegar esse trabalho a outra mulher, negra, por sua vez (GONZALEZ, 1993; TEIXEIRA, 2020).

Para Sueli, o trabalho de sua mãe foi uma oportunidade para seus estudos, mas também algo relacionado à sobrevivência e não a algo prazeroso. Hoje, sua relação com o trabalho mostra que há uma herança emocional ligada ao que ela vivenciou, em toda sua infância, para que sua mãe desse a ela e ao irmão uma oportunidade de estudar e, no seu caso, de ascender profissionalmente com a Medicina:

E aí é minha mãe sempre saiu muito cedo pra trabalhar e eu sou essa pessoa que não consigo acordar dez horas e achar que está ótimo. Gostaria muitas vezes, mas assim muito por conta dessa rotina né? De de de cuidado dessa rotina de de na verdade, ter que garantir a nossa nossa sobrevivência tanto minha, quanto do meu irmão, então é a minha relação com o trabalho sempre foi algo muito de sobrevivência, não de prazer. Muito de obrigação, muito de privação, né? E o quanto filha tipo fantasiar, desejar coisas e a mãe está escalada pra trabalhar. É é traumas mesmo assim do tipo do dia do meu aniversário. Queria que a minha mãe estivesse comigo e e ela poderia estar, mas aí foi escalada pra poder trabalhar porque ela até meus quinze anos ela era empregada doméstica e aí final de semana ela trabalhava mais um pouco né? Pra poder suprir as necessidades da casa. Então era, foi, foi, era isso assim e pra mim assim era triste essas coisas, mas também era dava pra ver os resultados porque era um dinheiro que assim na minha cabeça era muito grande e com isso eu vi ela podendo construir nossa casa podendo construir enfim, possibilidades pra mim de estudar (SUELI).

Em relação à subjetividade de Sueli, destaca-se ser quem narra um misto de sentimentos à experiência vivida da solidão, pois, sabia que não teria sua mãe por perto. E, quando a solidão não era literal, o trabalho da mãe se traduzia em oportunidades de acesso às re que ela não tinha em sua casa, pois, materialmente, as famílias dessa dinâmica eram atravessadas por eixos de opressões e de privilégios (TEIXEIRA, 2021). E, nessa relação assimétrica, Sueli e sua mãe viviam o primeiro, porém, mesmo que Sueli experimentasse materialidades conferidas à branquitude, como o salmão no final de semana, peixe comumente caro e, por isso, associado à elite financeira, isso era momentâneo. E, ao fim do dia, para mãe e filha, a arquitetura generificada, classista e, sobretudo, racista do quartinho da empregada era o espaço possibilitado para ambas (TEIXEIRA, 2015). Nesse trecho, também fica evidente que sua carreira começa a ser construída com sacrifício, a partir do momento que ela, desde a infância, vê o sacrifício da mãe para lhe dar oportunidades.

O fato é que existe uma grande busca pela sobrevivência pela mulher negra, como comparado por Sueli: sua mãe lidava com o trabalho como algo essencial à sobrevivência da família. Hoje, sua percepção sobre seu trabalho também vem da mesma forma. Para Sueli, o

trabalho está relacionado à sobrevivência, à possibilidades de, por exemplo, cursar Medicina, através do emprego da sua mãe. Como narrado em seu trecho, Sueli enxerga o trabalho como obrigação.

Diante da dinâmica da solidão da mulher negra, do trabalho doméstico como imaginário social pré-escolhido para mulheres negras, o estudo e o alcance de carreiras que tornem essas mulheres independentes são tomados como uma consciência coletiva. Assim, a cada geração de mulheres que surge, emerge uma maior consciência dessa desigualdade nas relações pessoais, no trabalho, em escolas e nas universidades. No caso de Carolina Maria, sua mãe a estimulava muito a se dedicar aos estudos, para que ela buscasse ser independente, de forma que sua percepção de trabalho veio através desse estímulo:

Eu sempre fui muito estimulada a estudar porque sempre era me colocado tipo como a solução para eu ter independência como sou filha única minha mãe sempre me estimulou estar bem independente e sempre estimulou estudar muito então desde nova eu sempre estudei muito (CAROLINA MARIA).

Para Conceição, não foi diferente: ela sempre foi estimulada pelos pais e por enxergar que seus pais tinham melhores possibilidades que seus tios que não tinham ensino superior. Novamente, a necessidade de ascensão familiar vem forte para a escolha profissional e percepção de trabalho para essas mulheres. A busca pela estabilidade financeira é incessante. Há a necessidade de levar a família para um outro patamar na sociedade, como forma de estar em espaços de poder. Ainda hoje, é percebida a ausência de negros nos espaços de poder e privilégio. Para poder pensar em Engenharia de Gestão, a formação de Conceição, podemos analisar os dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), os quais mostram que os brancos são maioria entre os ocupantes de cargos gerenciais no Brasil, em 2018: 68,6% das pessoas nesse nível. Pretos e pardos são 29,9%, apesar de esse grupo representar mais de 55% da população do país (IBGE, 2018). A falta de pessoas negras em cargos gerenciais está tão intrínseca, no dia a dia, o que é produzido como natural por pessoas ocupantes dos espaços de poder e privilégio nas organizações (BENTO, 2002). O fato de seus pais já terem cursado ensino superior influenciou Conceição, pois o ensino superior, além de uma profissão ou carreira, era algo valorizado pelos seus pais, o que esteve, diretamente, ligado à sua trajetória:

É a minha infância assim né? Sempre foi bastante incentivado essa parte da educação, né? Então, sempre foi cobrado e tal (...) E até pelo fato, a minha mãe ela teve ensino superior um pouco mais pra frente ela foi pra voltar pra faculdade, aí é eu já estava no ensino médio, mas o meu pai é, eu acho que tanto meu pai, quanto a minha mãe os únicos entre os irmãos deles que tem ensino superior. Então eu acho que isso influenciou bastante nessa minha nessa minha trajetória (CONCEIÇÃO).

Ao se inserirem nessas profissões imperiais, as mulheres negras podem se deparar, novamente, com as estruturas sócio-históricas. Por isso, é tão importante analisar, por uma lente interseccional, a carreira das mulheres negras, para que possamos entender o que a interseccionalidade nos proporciona quanto à proposta de enxergar as consequências estruturais e as dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Com uma lente interseccional, nos deparamos com o racismo, o patriarcado, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criadores de desigualdades que estruturam as posições relativas de gênero, raça, etnias, classes e outras, desde o processo de sonhar com a profissão, ainda na infância.

Além disso, “a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem, ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento” (CRENSHAW, 2002. P. 177). Ao nos depararmos com a fala de Tereza, pode-se perceber um atravessamento de classe, gênero e raça, quando ela evidencia que, para ela, o investimento para ser advogada, desde a faculdade e depois em escritórios e roupas, traz a percepção que a Advocacia não é para pessoas pretas. Como podemos observar em sua narrativa:

Eu acho é, é assim é bem difícil em relação a essas profissões que são consideradas elitizadas, elas não são pra pessoas pretas por que o custo é muito grande né? É além do investimento que a gente precisa ter na faculdade que já não é fácil, que a dedicação que a gente precisa ter naquele ambiente extremamente hostil, né? Depois você vai pro mercado de trabalho ainda, pior, né? Então as pessoas pretas, como não é um ambiente de pessoas pretas, a pessoa preta que frequenta aquele ambiente já é algo diferente ali naquele ambiente né? Ambiente só com branco, só pontinho branco, você não curte preto ali, aquele ali, isso já chama atenção, chama muita atenção e isso exige muito mais sua roupa, capacidade é sempre rediscutir (TEREZA).

No trecho acima, Tereza evidencia a falta de pessoas pretas no seu ambiente de trabalho, o que indica que a articulação de gênero, raça e classe produz lugares subalternizados para as mulheres negras, pois, ao observar as profissões das mulheres brancas, lhe são oportunizadas possibilidades do mercado de trabalho formal (DAVIS, 2016) e de carreiras, simbólica e materialmente, construídas como lugares de poder. Quando falamos das mulheres negras, esses lugares são negados, como apontado por Tereza, ao afirmar que sua capacidade é sempre rediscutida.

Nos relatos, podemos evidenciar as múltiplas opressões vividas pelas entrevistadas em diversos espaços, como agora também narrado pela Lélia, em sua experiência com a Medicina, enfatizando o quão sofrido foi passar por esse processo. Gonzalez (1983) se interessa em pensar

de que forma a articulação entre sexismo e racismo funciona como um dos operadores simbólicos do modo como as mulheres negras são vistas e tratadas no país. Para a autora, racismo e sexismo engendram a violência contra as mulheres negras e explicam o fato de que mesmo mulheres negras da classe média sejam vítimas de discriminação. Como podemos ver no trecho abaixo:

A faculdade de Medicina são seis anos e foram seis anos de muito sofrimento, porque quando não era algo diretamente comigo é, era perceber um ambiente que me deixava muito mal sabe? O o quando você entende o que que a Medicina propõe, o que que a Medicina faz e e entende que você você é só mais um corpo vulnerável no meio daquilo ali. Aquilo ali tem uma capacidade de te adoecer absurda e aquilo me adoecia né? Eu adoecia vendo os pacientes que tinham a mesma cor que eu, eu adoecia escutando os comentários dos médicos professores, eu adoecia vendo é como as pessoas tratavam os pacientes na Medicina é até até chegar num ponto que eu formei assim sem saber se eu realmente queria aquilo pra mim. Porque eu achava aquilo um absurdo, eu vi muito absurdo na faculdade, principalmente quando chega nos dois últimos anos que a gente só vive a prática né? Eu vi muito absurdo muito, muito absurdo, mas foi isso e não foi um, não foi uma trajetória fácil, não foi, não, não acho que uma pessoa negra sobrevive fácil na Medicina, acho que se adapta, né? Quem consegue. (...) Eu aprendi a gostar muito, né? Porque eu eu consegui me encontrar mais nesse lado mais social da Medicina. É eu não eu não consegui me encontrar é que tem é dentro da Medicina tem muito aquela essa frase: “ah fazer Medicina por amor”, isso não existe não existe ninguém entra na Medicina porque ama (LÉLIA).

Nessa experiência de Lélia, já podemos ver o quão violentas as relações podem ser para a mulher negra. Quando Lélia passava por sua residência, ela podia ver como os corpos negros estavam sendo violentados e como, a qualquer momento, ela poderia estar ali naquele espaço como paciente e imaginar como seu corpo poderia ser tratado. Desde o processo de escolha, Lélia não queria ser médica e, nesse trecho, ela narra o seu adoecimento, durante a prática da Medicina, e deixa claro, em sua fala, que não é uma profissão fácil para as pessoas negras. Sua escolha da Medicina influenciada pela ascensão familiar trouxe outras questões para Lélia, a qual chegou a se questionar se havia feito a escolha correta, se ela queria isso para si. E mais que isso, toda essa violência nas relações pode causar adoecimentos sérios a essas profissionais que veem corpos negros serem violentados e sem poder de fala, naquele espaço, sobretudo, porque, geralmente, será um homem branco a dar a última palavra, dentro do seu setor. Conforme a fala de Carneiro (2011), precisa-se destacar a incidência da violência na saúde e no mercado de trabalho, que são capazes de produzir e reproduzir disparidades e privilégios. Uma cena de completa violência com o corpo negro é explicitada nessa narrativa exposta por Dandara, dado que, ao presenciar esse momento, sente-se incapaz de exercer sua profissão, em tal circunstância:

Foi uma experiência muito dolorosa eu vivi coisas horríveis na faculdade de Medicina. (...) No final da faculdade no estágio e uma mulher negra foi submetida a uma cirurgia de histerectomia, uma retirada total dos do útero dos ovários, enfim e e aí a gente estava, estava com a residente obstetrícia na época dando alta pra paciente tipo alguma coisa do tipo, não lembro exatamente. E aí o médico responsável lá que era o tipo chefe da residência sabe? O obstetra chefe, o gineco chefe da da residência assim chegou tipo ah sabe a paciente tal do leito tal que fez a histerectomia? Então ela é empregada do meu amigo médico fulano de tal e aí vai dar muito prejuízo pra ele se ela ficar de atestado tipo quinze dias, então dá um atestado só de uma semana pra ela tipo assim. É algo antiético, é totalmente fora do protocolo (DANDARA).

A história narrada por Dandara traz a opressão de gênero, raça e classe, quando é uma mulher, preta, empregada doméstica sendo violentada por um médico, homem, branco e chefe da residência. Esse médico coloca a recuperação cirúrgica dessa mulher negra como prejuízo financeiro para seu amigo e lhe tira o direito de se recuperar, após uma cirurgia invasiva em seu corpo. Outra violência vivida por Dandara apresentada em sua narrativa diz respeito à situação que não pode ser colocada em sua narrativa, por ser um processo judicial. Havia um grupo que fazia “piadas” racistas com seu colega de turma negro e dizia que ele tinha que voltar no navio negreiro para a África. Apesar da situação não ocorrer, diretamente, com Dandara, seu psicológico foi extremamente abalado, como podemos observar em sua narrativa:

É teve é teve um momento da minha faculdade, (pensa) mas é minha turma foi era uma turma muito unida assim e tal e aí teve um momento da minha turma que se descobriu uma, eu nem nem sei se eu posso falar tudo porque rolou um processo judicial por causa disso, *situação de racismo* (...) E aí daí pra frente a turma se separou. E esse período, não esse fato em si, mas esse período da graduação e tudo que tinha que estava acontecendo junto desse período e tal. Dessas coisas que vinham acontecendo foi um período que em que eu fiquei muito mal, assim eu tinha crise de ansiedade é eu tinha sintomas físicos de crise de ansiedade, então eu vomitava por ansiedade, eu desmaiava nos lugares, eu pegava um ônibus e desmaiava. Tipo assim, é eu fiquei muito mal assim de saúde mental, fiquei fodida de saúde mental assim. É e minha mãe sempre foi uma pessoa é nesse aspecto muito consciente, ela era psicopedagoga, então ela sempre teve desejo de que eu fizesse psicoterapia, mas assim a gente não tinha recursos financeiros. E e também assim a loucura da vida e tal que são coisas que tu vai adiando e é isso assim. E aí nesse momento foi um momento em que não tinha mais como adiar assim. Não estava bem (DANDARA).

Após passar tanta violência nesses espaços, Lélia e Dandara começam formas de conseguir lidar com tantas opressões. As redes de apoio surgem para auxiliar as entrevistadas a entender esses espaços e perceber que existe um processo de identidade construída no coletivo, principalmente, para Lélia e Dandara, as quais tem passagem pelo coletivo de pessoas negras na Medicina. Considerando-se que, para as entrevistadas, foi de extrema importância se

sentirem parte de coletivos e entenderem o porquê de tantas opressões:

A faculdade estava me fodendo no nível muito sério assim, mas é as redes de amizades de apoio etc acho que foram muito importantes assim sabe? Tipo como eu te falei eu sempre fui muito envolvida com movimento estudantil, então eu compartilhava muito dessas experiências com pessoas que viviam as mesmas coisas em faculdades em outros lugares e aí no meu último ano de faculdade eu fui gestão da executiva nacional dos estudantes de Medicina no último ano da faculdade no último. (...) Compartilhar experiências e tal e até pra minha própria formação política e de identidade, enfim eu acho que essas foram as principais coisas assim apoio tanto profissional quanto de rede de apoio mesmo é de de pessoas vivendo experiências similares (DANDARA).

Cabe destacar que o coletivo também pode trazer força, pois vai contribuir para (re)construir sua identidade e assim lhe permitir enfrentar uma situação drástica, presente em alguns espaços. A identidade, um processo em construção permanente (HALL, 2006), “não é uma substância ou atributo individual ou coletivo, mas uma elaboração determinada pelas estruturas mentais e processos psíquicos a partir das interações com outros indivíduos, grupos e comunidades”, remetendo “ao geral e ao particular, ao coletivo e ao individual” (FREITAS, 2010, p. 12-13). Há, nesse sentido, identidades pessoais e sociais. A identidade pessoal é uma “construção individual do conceito de si e a social, o conceito de si a partir da vinculação da pessoa a grupos sociais” (MACHADO; KOPITKE, 2002, p. 2). Então, a partir de movimentos coletivos, ao (re) construir a identidade da mulher negra, cria-se uma força para enfrentar uma situação forte, como a enfrentada pela entrevistada Maria Felipa:

Dois mil e quinze eu era o terceiro semestre na faculdade. Estava numa matéria física três e física pra Engenharia elétrica três que é eletricidade. Enfim colocava professores que a galera falava pra cobrar. A gente tinha teórica e prática. Só que a prática caiu um professor que todo mundo via que era magueado, que ele não dava aula. Na primeira aula que a gente foi e talvez uma das muitas, ele assediou, né? Eu e minhas únicas colegas que que era da turma, né? Foi assim algo muito constrangedor né? Ele falou da nossa bunda, ele falou da nossa roupa, ele falou menosprezou as mulheres. E os colegas todos riam, né? Assim, achavam o máximo só dois que que não deram risada do nosso lado e a gente pegou e falou: ah vamos denunciar esse cara não vai ficar assim. A gente foi numa outra aula e gravar as coisas que ele falava só que ele simplesmente não foi mais pra aula né? Todo mundo falava que ele era assim, que ele não dava aula, que ele fazia é que ele assediava, a palavra certa é essa é assédio, as alunas. Só que eu eu fui uma delas que encabeçava peguei comecei a conversar com outras alunas do semestre a gente construiu um dossiê contando o que aconteceu e a gente fez uma queixa na ouvidoria da UFBA e nada. Estarrecida, chocada, a gente fez um documento, aí entregou na ouvidoria e entregou na da Escola Politécnica que era uma mulher pela primeira vez a diretora, né? (...) Ele recebeu uma punição pouca porque foi a primeira punição dele e sempre ia ser o comportamento dele, mas ninguém nunca denunciou e depois disso muitos casos de assédio na UFBA começaram a ser denunciados. (...) Usar a ouvidoria pra denunciar

um caso de de de assédio enfim a gente sabe né? O professor é o servidor ele tem estabilidade ele pode te prejudicar se quiser, ele pode, ele pode te travar a depender da matéria, ele pode te travar e e muitas vezes os alunos ficam receosos, né? De tomar alguma atitude por culpar, enfim, desse medo mesmo, essa pra mim foi uma das uma das grandes coisas assim na universidade, né? Comecei a a me pensar mesmo, né? Sobre sobre mim como mulher e mulher dentro desse contexto, da Engenharia, sobre machismo, né? De eu como uma mulher negra dentro daquele espaço e dessa situação (MARIA FELIPA).

A interseccionalidade forma-se como conceito, a partir do acúmulo histórico de formulações de coletivos, ativistas e intelectuais negras. É um processo muito importante que surge a partir do coletivo ou a partir de heranças dos pais ou também das escolas, trazendo, assim um processo de politização dessas mulheres negras. Muitas lutas lideradas por comunidades racializadas (negras, indígenas, de cor) apontam para a importância da identidade na construção de sujeitos políticos coletivos e para as possibilidades transformadoras que se abrem com as identidades politizadas formadas internamente e, em troca, dão forma a lutas sociais mais amplas, articulando com a fala de Maria Felipa, que trouxe um coletivo contra um professor sexista do período de faculdade. A partir desse fato e do coletivo, ela começa a se entender melhor como mulher negra naquele espaço. É, neste sentido, que Collins (1998) nos leva a não perder de vista que o posicionamento de um grupo em meio a relações de poder hierárquicas produz um desafio compartilhado pelos sujeitos destes “grupos”. A partir de tal premissa, Collins (1998; 2015) entende que as estratégias individuais devem ser compreendidas, sem perder-se de vista que a opressão incide sobre a coletividade – no caso, a coletividade constituída pelas mulheres negras.

Quando uma mulher negra vai assumir uma profissão considerada posição de prestígio na sociedade, ela ainda vai se deparar com as estruturas de opressão de gênero, raça e classe. Então, mesmo que supere certas barreiras, e que, com isso, consigamos perceber a fluidez e mobilidade nas estruturas, é preciso reconhecer o que é exceção, no campo da individualidade e o que é regra, porque se repete, massivamente, na sociedade. Por isso, na medida que a mulher negra move alguma barreira imposta, seja por sua cor da pele, gênero, classe, idade ou regionalidade, a estrutura de opressões se caracteriza também por sua fluidez, e se reorganizam as formas de opressões, as quais continuam pressionando para expulsá-las. Isso porque, individualmente, não possuímos o mesmo peso que toda uma estrutura sócio-histórica que não foi reparada. Este assunto foi tratado como sequência no segundo capítulo cujo título é “Os marcadores e suas marcas”.

4.2 Os Marcadores e suas Marcas

A escolha do título deste capítulo é fundamentada na junção de se pensar sobre os marcadores identitários das sujeitas da pesquisa e de que como esses marcadores vão causar marcas em suas histórias. Como essas mulheres vão lidar (reagir), ao se depararem com os intercruzamentos de suas identidades interseccionais? É por isso, que aqui são analisadas desde as vivências na infância no espaço familiar e, na escola às experiências na faculdade e no meio profissional. Assim, compreendo, nesse estudo, que a trajetória de carreira é possibilitada, ou negada, a partir das intersubjetividades das sujeitas relacionadas às estruturas sociais, raciais e generificadas (REIS; NAKATA; DUTRA, 2010). E assim, a partir das narrativas das entrevistadas, é possível perceber como os marcadores interseccionados as atravessaram.

Em um primeiro momento, aborda-se o conceito de carreira evidenciado nessa pesquisa o qual traz que a carreira vai depender de todo seu contexto social e não somente da profissão (HALL,1996). Em outras palavras, a carreira vai levar em consideração todo o processo na trajetória, no caso desse trabalho das mulheres negras, desde contextos familiares, escolarização, faculdade até a profissão. Na primeira narrativa apresentada nesse capítulo, Dandara relembra como o passado e as dificuldades de seu pai se inter cruzam com as experiências dela, ainda que, alguns anos de diferença distanciem as vivências dos dois na faculdade, as opressões permaneceram.

[ALERTA DE GATILHO] Meu pai tipo foi, não sei, mas eu suspeito que talvez tenha sido o primeiro ou um dos primeiros professores quilombolas de uma universidade federal. Assim e, e tipo assim, meu pai é uma pessoa super bagunçada, super problemática com um monte de questões, né? Que sofreu tipo várias questões de saúde mental ao longo da vida, né? E assim que eu me formei, poucas semanas depois que eu me formei, meu pai suicidou, né? Ta com cinco anos e um pouquinho. Agora esse ano fez cinco anos, e eu fico pensando cara, tipo, o quanto disso não foi todas essas experiências que ele vivenciou, porque se eu vivencio isso dois mil e vinte e um né? Tipo, em outra realidade em que a gente consegue conversar sobre isso, falar sobre isso, em que as pessoas apontam é o que é racismo, assim é, imagino a vivência do meu pai por exemplo a cinquenta anos atrás sei lá sabe? (DANDARA).

Nessa narrativa, Dandara nos remete às diversas violências vividas pelos povos negros por meio do racismo, incluindo o adoecimento, seja físico e/ou psíquico, sendo o último o caso do pai de Dandara. Em sua memória, por ser um homem quilombola, um dos primeiros, se não o primeiro professor quilombola dessa universidade, e ser um homem negro que adoeceu e, por fim, tirou sua vida [meus sentimentos à Dandara], as experiências de seu pai foram sofridas nesse espaço universitário. Vale lembrar que o adoecimento da saúde mental da população

negra no Brasil tem como fator recorrente o racismo, que, ao produzir a negação da subjetividade e racionalidade negra, provoca exclusões sociais, dentre outras questões.

Questões como o sentimento de inferioridade, o não lugar social, a negligência e a rejeição em diversas posições na sociedade são algumas das consequências da estrutura racista, na qual estamos inseridos, as quais impactam diretamente na saúde mental de negras e negros. O Ministério da Saúde juntamente com a Universidade de Brasília aponta que o risco de uma pessoa negra cometer suicídio é 45% maior, se comparado ao de uma pessoa branca (BRASIL, 2018). Essa marca do racismo é profunda, sobretudo, para o povo negro, o que trouxe para a vida de Dandara uma forte reflexão sobre tudo o que ela passa hoje e como isso tem impacto na sua vida.

Sabendo que os impactos também vêm de outras formas, assim como no próprio desenvolvimento ao longo da vida, seja na infância, na adolescência ou na fase adulta, podemos trazer as marcas trazidas, desde a infância. Por exemplo, a escola é um lugar onde ocorrem diversas discriminações pois, ainda na primeira infância, é construída para e pela branquitude (CARDOSO, C; 2021). Henriques (2001, p. 26) constatou que “55% do diferencial salarial entre brancos e negros está associado à desigualdade educacional e outra parte da herança da discriminação educacional infligida às gerações dos pais dos estudantes” em uma sociedade, na qual a educação escolar é base tanto de socialização, quanto de hierarquização, e em que os certificados acadêmicos são um instrumento importante de distinção dos grupos profissionais (BARBOSA, 2003). Com esses dados, podemos reforçar a importância das construções de carreira e as subjetividades construídas desde escolas, vivências familiares e experiências em sociedade para as pessoas e, nesse estudo, para as mulheres negras entrevistadas.

Assim é o relato de Lélia, para quem a infância foi totalmente marcada pela escola e pela dinâmica familiar. Em sua narrativa, a exclusão em sala de aula e a exclusão da família da mãe, ambas situações por ser uma menina negra, a fizeram uma criança totalmente voltada aos livros, pois, a leitura era a tentativa de preencher um enorme vazio:

Foi uma infância bem conflituosa por questões pessoais de que hoje eu entendo que era que era porque eu era uma das únicas crianças negras da da escola, né? Então eu sofri bastante exclusão na escola, de professores, de coleguinhas e tudo mais é e meio que a dinâmica familiar também tinha isso com a família da minha mãe que fez com que eu não conseguisse me aproximar muito deles. Então, eu li pra caramba, eu estudava pra caramba e me cobrava bastante também é eu desenvolvi uma uma autocobrança muito forte, assim pra poder ser a melhor mesmo e corresponder a tudo aquilo que esperavam de mim, né? Acho que é isso. (LÉLIA).

Quando nos deparamos com a fala de Lélia, podemos perceber a solidão por ela vivida

desde a infância: a falta de pessoas negras e a segregação afetava sua interação social na escola. Na família de sua mãe também não era muito diferente. Tratava-se de uma família interracial, e, assim, novamente, Lélia vivia uma solidão por se sentir inferiorizada. Para Audre Lorde, ainda que as crianças negras não saibam, diretamente, sobre racismo e sexismo, elas ainda vão vivenciá-lo, durante a trajetória de vida, e suas reações, muitas vezes, são consideradas ódio e raiva (LORDE, 2018). E, como no caso de Lélia, durante a solidão, ela criou uma maneira de se refugiar: os livros.

Nessa fase, também ela também desenvolveu uma autocobrança muito forte e definiu que o melhor era corresponder a tudo aquilo que esperavam dela. Se ela tivesse dito o que realmente queria, ela seria ouvida? Tudo que essas meninas falam não dizem de si em relação à raça? Se falassem, o que poderiam dizer? O que o sujeito branco teria de ouvir? Esse questionamento é feito por Grada Kilomba (2019). Todo esse processo de opressão foi interiorizado por Lélia, que conta, em sua primeira narrativa, como esse processo de opressão e silenciamento afetou sua trajetória de carreira. Todo o processo a fez desacreditar que podia ser modelo, o que a levou a cursar Medicina para poder alcançar uma posição de prestígio. Nesse sentido, Lélia, ao sofrer racismo, em vários lugares, resolveu se silenciar e corresponder às expectativas das pessoas sobre ela, em especial, às expectativas de sua mãe. O apagamento desse racismo vivido na infância silencia e aliena as crianças negras, assim como as máscaras silenciavam as pessoas escravizadas (KILOMBA, 2019).

Na fala de Carolina Maria, também podemos perceber um dos primeiros contatos diretos com o racismo. Na escola, até mesmo os professores faziam comentário sobre a cor da pele, o que pode ferir fortemente a criança, já que os professores são imagens de referência ali dentro da escola. Ademais, é importante ressaltar que, nessa sociedade fortemente racista, temos as crianças que reproduzem o que a sociedade brasileira é:

Ah na escola também na primeira infância professor fazendo comentário idiota em relação a cor de pele, mas não diretamente pra mim, mas que claramente você sendo uma ou duas crianças no meio de um monte que as criança branca acaba se afetando diretamente (...), mas toda a minha infância na primeira infância acho que do primeiro é fundamental é tinha aí tinha uma briga entre meninos e meninas e assim eu sempre fui muito grande. Então é a gente brincava de de correr um atrás do outro e de brigar e é já fui chamada de gorila e várias coisas assim similares, cabelo queimado porque eu usava uma trança, que era, era miojo queimado na verdade, estava uma trança que era parecer miojo assim todo encaracolado (CAROLINA MARIA).

Quando nos deparamos com a fala de Carolina Maria, precisamos evidenciar que os comentários idiotas em relação à sua cor de pele são provas de racismo. Crescer em um contexto

social, onde as pessoas, desde a sua infância, época de início do desenvolvimento da trajetória de carreira, tentam colocar as pessoas negras em lugar de subalternidade, pode nos influenciar fortemente em como cada iremos nos identificar como sujeitas(os). Cavalleiro (1998), em sua pesquisa sobre racismo e preconceito na educação infantil, traz dados sobre aspectos recorrentes evidentes no ambiente escolar, a exemplo da não existência de cartazes nos espaços de convivência da escola expressando a diversidade das crianças brasileiras no que se refere à cor de pele. Outro exemplo é o tratamento diferenciado ao expressar afeto por parte dos professores para seus alunos. Não são colocadas da mesma forma as lembranças de pessoas negras e brancas, durante o período escolar, enquanto for um ambiente produtor da branquitude e de nomes pejorativos, será difícil ser um ambiente afetivo para as pessoas negras.

A interseccionalidade vai tratar, especificamente, da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes, orientação sexual e outras (CRENSHAW, 2002). Quando pensamos na fala de Beatriz, podemos ver como ela foi atravessada por gênero, raça e sexualidade e seu colega atravessado pela sexualidade. Ambos foram discriminados por suas identidades de orientação sexual, ao passo que Beatriz chegou até ser questionada por sua capacidade de ser boa aluna:

Foi meio difícil, até a oitava série foi muito difícil, foi muito difícil, eu fui, muito *bullying*, né? A minha turminha, né? Era era eu mais um colega que era homossexual (risada) então foi bem difícil, eu sofri muito *bullying* chegou um ponto uma vez de um colega de sala pegar minha prova né? Eu tinha tirado nota boa pegar minha prova chegar na mesa da professora e falar que a minha nota não, não podia num num era correta, não tinha que ser essa né? Foi isso é bem difícil, foi bem difícil mesmo (BEATRIZ).

Na narrativa de Beatriz, ela conta que sofreu *bullying* de seus colegas de escola, porém, quando analiso essa narrativa, trago que é importante evidenciar. O que ela passou naquele momento não foi *bullyin*: é a intersecção do racismo, sexismo e da homofobia, por sua vez, atravessados por avenidas identitárias historicamente oprimidas. Contextualizando, a homofobia é o ato de hostilidade para com os homossexuais, pessoas que se interessam por pessoas do mesmo sexo (BORRILLO, 2009). O *bullying* se caracteriza pela ocorrência de ações agressivas, intencionais, repetitivas e sem motivação aparente que causam dor, angústia ou intimidação. Para Fante (2005), o que propicia a ocorrência do *bullying* é a existência de um desequilíbrio de poder entre o agressor e a vítima, e se deve ao fato de o agredido não conseguir se defender, por não ser tão forte, quanto o agressor ou por possuir características psicológicas ou físicas que o tornam alvo de discriminação. Ainda que haja assimetria de poder na relação

entre estudantes na escola, característica do *bullying*, é político nomear as verdadeiras opressões que acontecem em espaços escolares infantis.

No espaço temporal da faculdade, a realidade não se apresenta diferente da infância. Como não existe a reparação histórica em nenhum espaço coletivo brasileiro, tanto do racismo, do sexismo e mesmo de classe social, ainda que, avancemos em espaços historicamente não conferidos para mulheres negras, como as profissões imperiais, esse fato sozinho não é sinônimo que seremos acolhidas e respeitadas. Assim, ao alcançar a universidade e estudar para profissões imperiais – ou outras profissões, considerando que a universidade foi construída por e para a elite branca brasileira – não podemos considerar uma ruptura da barreira estrutural e institucional. A fluidez dessas barreiras, as quais, como exceções confirmam a regra, para as mulheres negras que resistem e ocupam esses espaços, é constantemente retraída, na tentativa de expulsá-las desses lugares de poder da branquitude. Esse é o caso de Lélia que foi aprovada em uma faculdade de Medicina. Ao alcançar esse lugar de poder universitário e como profissão imperial na sociedade, continuou sendo expulsa pela estrutura, sendo, por meio do racismo, acusada de furto e chamada de escrava [*sic*]:

É e aí é eu entrei determinada a fazer amizades e enfim acho que acho que o meu o meu o meu maior desafio foi na na faculdade, foi essa vivência social mesmo assim eu estava muito despreparada e aí eu encontrei pessoas terríveis. Assim que que é, é era, eu considerava minhas amigas, aproximei de algumas pessoas, mas uma delas especificamente era extremamente cruel comigo. Ela fazia muitas piadas racistas, é e eu aceitava aquilo tudo porque eu não queria ser chata e aí eu, eram coisas pesadíssimas. Do tipo, sumiu um lápis foi a Lélia, porque a Lélia é preta. Aí essa essa menina ela tinha parentes portugueses, pai dela português sei lá, e aí ela virava pra mim e falava está vendo isso daqui? Essa pele é de princesa tu tens pele de escravo e eram coisas nesse sentido e aquilo me incomodava absurdamente, mas eu não conseguia expressar como aquilo me incomodava e como eu estava num esforço absurdo pra é me, pra conviver ali em grupo eu aceitei durante muito tempo e aquilo ali foi me corroendo muito. Foi assim desde o primeiro momento desde primeiro dia de aula e isso aconteceu e eu aceitava algumas outras pessoas. É isso não aconteceu só comigo, acontecia com outros outros colegas negros também. Eles aceitavam tranquilamente, eu também aceitava de início, mas eu me incomodei em um certo ponto e eles não (LÉLIA).

A narrativa de Lélia deixa evidente a tentativa dessa menina branca de causar uma hierarquia entre ambas, como se uma fosse criminosa e a outra a cidadã de bem. Essa menina começa reforçar que Lélia não pertencia àquele lugar, àquela posição de poder dentro da faculdade, e toda essa opressão de raça trouxe consequências para a vivência social de Lélia. De início, ela aceitava e se silenciava. Depois de um tempo, ela passa a se incomodar e não aceitar aquela situação mais. Alguns de seus colegas continuam em negação e não se

posicionam em relação aos atos racistas, mas Lélia decide dar um basta. Nessa narrativa, é possível reforçar a fluidez das identidades. Segundo Hall (2015), o sujeito vai assumir diferentes identidades em diferentes momentos, em outras palavras, não vai existir somente um “eu”. Dentro de nós há múltiplas identidades, nos levando em diferentes direções, de tal modo que nossas identificações estão sendo continuamente movidas, a exemplo do incômodo que passa afligir Lélia, com o passar do certo tempo.

A partir do mito da democracia racial, o conservadorismo de gênero faz parte dos silenciamentos reforçados pela falácia da identidade nacional em que somos todos brasileiros e por isso, todos iguais. Esse mito de igualdade silencia o padrão da branquitude como padrão em espaços de poder, ao mesmo tempo em que constituiu espaços racializados com a presença de mais ou menos sujeitos e sujeitas, em determinadas profissões, representações e, por conseguinte, nas possibilidades de carreira (MACHADO JÚNIOR; BAZANINI; MANTOVANI, 2018; TEIXEIRA, 2020). Ao pensarmos profissões, é possível escutar os silenciamentos, tal como na fala da entrevistada Dandara, hoje, médica e professora universitária, que permanece sendo silenciada:

São pessoas com discurso na teoria X e na prática Y. Então eu vivencio muito muito racismo na universidade todo dia. É muito chato. É muito chato. E sem nenhuma possibilidade de conversa de diálogo de mostrar isso para as pessoas. Se tu apontar qualquer coisa pras pessoas acho que as pessoas até te processam. Essas pessoas bem aí que são muito progressistas assim. Elas te processam por racismo reverso se duvidar. Porque são pessoas que nossa, frequentemente fazem e falam coisas, que eu fico gente, meu Deus do céu. (...) O debate racial ele sempre é visto como militância não importa o quanto ele seja ciência por exemplo se tu vai fazer tua pesquisa mestrado está coletando os teus dados e tu vai publicar tipo artigo tua dissertação tipo coisas incríveis e super científicas em qualquer lugar que tu chegar pra fazer esse debate as pessoas vão sempre tratar como militância entendeu? Elas sempre vão olhar com esse olhar de tipo não é ciência assim, sabe. E é isso, isso é uma coisa que chama em alguns momentos que te te desanima assim, sabe? (DANDARA).

O problema da mulher negra, nesse espaço de poder, perdura em diversos aspectos. Podemos também pensar em questão de reconhecimento, dado que muitas delas tem seus lugares tirados, são reconhecidas em outras profissões e são silenciadas, quando tentam transmitir seus conhecimentos. A sociedade constitui e produz os estigmas, ao construí-los e, ao longo da história, marcam os corpos como pertencentes a determinados tipos de cursos ou profissões, e forjam os padrões, de modo a traçar reconhecimentos e desconhecimentos entre os sujeitos (GOFFMAN, 2004). Assim, são falseadas as identidades estigmatizadas e, produzidas na e pelas relações de poder, as quais organizam lugares dos sujeitos à margem,

dificultando o reconhecimento social ou mesmo colocando o sujeito no ‘normal’ e central (BROWN; TOYOKI, 2015). Sobre isso, cabe se atentar à fala de Lélia que deixa clara a falta de reconhecimento na sua carreira e a tentativa de silenciamento:

No final das contas você sempre vai ser uma mulher negra que está numa posição de poder né? Eu acho que o maior o maior desafio que eu enfrento hoje é isso, porque as pessoas não aceitam que eu seja a médica. É é muito, eu eu conversava isso muito com alguns colegas. É muito mais fácil aceitar um homem negro médico do que uma mulher negra médica. Então tão sempre desde que comecei a trabalhar, tão sempre duvidando do meu lugar. Eu lembro acho que um dos meus primeiros plantões na vida eu cheguei no hospital e a chefe da enfermagem deu um tapa no meu braço perguntando qual era o meu nome, porque ela tinha que anotar no nome das técnicas de enfermagem e aí eu olhei pra ela e falei: eu sou a médica daqui hoje. Inclusive eu tinha ido lá pra me apresentar e tudo mais. É e o tratamento que as que os outros profissionais é me davam né? Era muito, muito, muito é, como que eu posso falar, ríspido de certa forma, né? É então existe uma, é muito mais fácil duvidar da capacidade de uma mulher médica, negra e ainda tem o fator etário, né? Porque eu formei nova. Além da formar nova, eu tenho uma aparência mais jovem, eu tenho voz, uma voz mais fininha, tudo isso contribui pra aquele estereotipozinho de uma menina incompetente que não sabe o que está fazendo. Ainda junta ser negra, né? Que aí não fecha mesmo. É de duvidar de conduta, de de é ignorar que você está lá, né? De tratar mal isso em todos os ambientes (LÉLIA).

Lélia apresenta uma forte consciência das opressões interseccionadas, o racismo, o sexismo e o classismo, nessas mulheres negras que as impossibilitam de ter voz ativa em suas profissões. O fato de ter essa consciência, no âmbito individual, não retira automaticamente essas mulheres de lugares de opressão. Isso pode causar forte falta de autoconfiança nessas mulheres, e levar a sérios adoecimentos, por conta dessa forte discriminação sofrida em suas carreiras. Assim, como podemos observar os fatores que interseccionam Dandara em sua narrativa:

Então é eu fui trabalhar nesse nessa unidade com uma concepção de que tipo assim eu tenho interesse pelas questões raciais e vai ser interessante pra mim né? Trabalhar com essa população e tal. Mas ao mesmo tempo foi um choque de realidade pra mim, porque é foi um conjunto de fatores né? Porque eu tipo assim cheguei aqui maranhense com sotaque no Sul foi uma doídice assim é e aí resumindo essa experiência. Ninguém acreditava que eu era médica e as pessoas não queriam consultar comigo, foi um caos total no início assim. (...) A gente vai na na sala de espera e chama os pacientes pessoalmente a gente vai lá e fala fulano e tal e aí todo dia eu passava por isso muitas vezes porque eu ia lá chamar fulano a pessoa dizia não, mas eu vim pra conversar com o médico, a médica só que tipo tinha também o fato de que as pessoas já tinham vínculo com com a minha preceptora né? Eu acho que um outro fato que era muito, muito recorrente que as estagiárias da Medicina que era um estudante de Medicina que tinha acabado de começar o curso, porque tinha uma interação comunitária né? Que é que são os estudantes novinhos que vão

estagiar lá na na unidade e aí a gente tinha duas é estagiária da interação comunitária que eram duas acadêmicas bem novinhas muito brancas, muito loiras, do olho muito verde assim, as duas era um tipo bem a a própria Gisele Bündchen assim com dezoito anos sabe? E aí quando as estudantes chamavam as pessoas elas não questionavam tipo não, mas eu vim consultar com a médica entendeu? Sendo que tipo assim visivelmente elas eram super novinhas e tal né? Mas ninguém questionava assim e toda vez eu ia lá aí eles falavam não. (...) É abrir a porta pra chamar o próximo paciente e já era um surto sabe? Era meio isso (DANDARA).

Pode-se pensar as diversas composições identitárias, as quais constroem os sentidos com que sujeitos podem se posicionar como agentes de fala, visto que as identidades de gênero, raça e classe são questionamentos da ordem hegemônica cultural, alargando, portanto, as noções tradicionais da constituição dos sujeitos (HALL, 2006). Lidar com a opressão de gênero e raça é algo que acontece, de forma recorrente, como visto nas entrevistas aqui analisadas. Maria Felipa traz em seu relato sobre como ela é silenciada pelos homens do seu trabalho, os quais seguem cortando sua fala. Fica registrado também como ela está aprendendo a lidar com essa opressão:

Eu tive que lidar com diversos tipos de pessoas, homens né? Como eu falei, a maioria homens e tá na manutenção muito homem, pouca diversidade, né? De de gênero e e de raça também. Agora já tem um tempo, ele tem uma política de ética, né? De diversidade, então e tem um canal de ética. Quando uma, as pessoas podem denunciar é se ouvir comentários racistas é LGBTfóbicos e as pessoas meio que por conta desse né? Desse canal, desse e-mail ela segura uma onda né, dela. E nunca vi explícitas né? Mas assim tive que trabalhar porque quando a gente né? Sai de onde é de esquerda tudo lindo, não interromper a fala, o mundo que não existe. Ai já bolsonarista né e a pessoa pergunta e você já sabe. E a terapia na época falando isso: “o fulano os caras me cortam”, eu tô aprendendo ainda como, como lidar com esses homens né, como me posicionar ia de fato assim tive que aprender a me posicionar pros caras mesmo. Assim, situações racistas explicitamente eu não, mas é um ambiente por si só racista por você não ter pessoas negras dentro da Bahia, a maioria não ser negro né, nesses cargos, né? Da de hierarquia, de Engenharia, de coordenação, de diretoria isso sim já mostra o racismo, mas assim falado mesmo não sabe? (MARIA FELIPA).

A falta de reconhecimento do lugar de poder que essas mulheres encontram é sempre muito forte, fato relatado novamente por mais uma entrevistada:

Acontece sempre, muito, muito, muito, muito, é principalmente quando trabalhava no escritório de porta aberta, hoje eu trabalho dentro de casa, mas quando eu trabalhava em escritório sempre acontecia. E na maioria das vezes as pessoas chegavam procurando pelo “O” advogado e a placa era “Advogadas e processos” e a pessoa vinha procurando pelo advogado, no masculino, “O” advogado. E é muito ruim assim, porque o tempo todo eu era vista como funcionária e as pessoas não tinham certeza se eu era advogada, é isso (TEREZA).

E, muitas vezes, essa falta reconhecimento leva essas mulheres a serem convidadas a se retirar desses lugares, por sua vez, lugares de fala, de poder e de representação, como no caso da Advocacia. Exemplo disso é que, em 2020, a OAB (Ordem dos Advogados do Brasil) lança uma campanha abordando esse assunto. O objetivo da ação é mostrar a importância da luta das advogadas e das mulheres negras para a Advocacia e para a sociedade brasileira, ampliando o debate sobre a questão e reforçando também a discussão sobre a importância da diversidade nas instituições. Podemos reforçar a necessidade dessa campanha com mais um relato de uma advogada negra sendo convidada a se retirar, enquanto estava exercendo sua profissão:

No escritório em si chega gente achando que eu sou assistente ou a secretária nunca a advogada, né? É, mas isso daí a gente vai relevando, vai passando (risada). Ah no balcão, balcão de secretaria também, a gente vê a diferença de tratamento, né? Sempre pedem a minha identificação como advogada, né? Não a ... né? E não para outros outros advogados que aparecem lá, né? E daí tem essas dificuldadezinhas, mas a gente vai a gente vai passando, vai deixando passar e e vai levando. (pausa) O (risada) foi muito interessante porque, a ... tinha dois conciliadores na sala, um me conhecia e o outro não, né? Quando eu me sentei, eu nem estava, eu estava bem trajada, né? Tava com um vestido, uma bolsa legal, de couro, né? Então não tinha como? Né? Me sentei ao lado do meu cliente né? O conciliador simplesmente me fala: “A senhora pode se retirar, porque a audiência é só com é só com as partes e com os advogados”. Na hora conciliadora que me conhecia virou pra ele e falou assim: “Não, ela é advogada também.” (pausa) (BEATRIZ).

Beatriz não era vista como advogada, mesmo tendo trazido em sua narrativa que estava vestida com roupa e bolsa consideradas adequadas, segundo os padrões. Ao se sentar ao lado do cliente, um homem a pede pra se retirar, o que deixa explícitas as opressões de racismo e sexismo, naquele momento. A sociedade patriarcal forjou o homem branco como o “padrão”, caracterizando uma suposta supremacia patriarcal branca perante os demais grupos identitários (CALDWELL, 2007; GONZALEZ, 2018). Naquele momento, esse conciliador não queria aceitar que uma mulher negra estava naquela posição de poder dentro do tribunal, e, assim, emite em sua fala violência contra Beatriz. São esses acontecimentos que violentam a identidade e reforçam a tentativa de remover as mulheres negras das suas profissões produzidas como imperiais.

Toda essa estrutura causa falta de confiança nas mulheres negras, afinal, elas são questionadas, por diversas vezes, a ponto de abalar e produzir inseguranças em determinadas situações. A insegurança pode estar ligada, diretamente, às decisões de carreira das entrevistadas, pois a estrutura vai tentar removê-las, a todo o tempo, daquele espaço de poder. Essa perspectiva também marcou a narrativa de Sueli:

É às vezes o racismo não é explícito assim tipo vai em trinta e três milhões de especialistas porque não confia na sua conduta né? Existe já mais uma dúvida pelas minhas próprias especialidades enfim porque as pessoas já acham que um médico de família não é uma pessoa que dê conta de cuidar de um velho, de uma criança, de um adulto, de um idoso, de maternidade, aí já é assim, ah você não sabe de nada, mas também existe esse lugar do tipo eu não confio no que foi dito, também tem esse lugar do do SUS. Então assim existe lugar de ser mulher existe várias coisas assim que são eu eu sou isso essa pessoa totalmente atravessada, interseccional. Eu sou do SUS, eu sou médica de família, sou uma mulher negra e trabalho na periferia. Então assim, aqui não vai ter um bom médico pra me atender. Né? Aqui vai ter qualquer coisa, menos um bom médico. É inclusive eu trabalho no [hospital de elite] agora vai ter câmera e eu fico assim cara que merda antes ele só ouvia minha voz agora vai ter câmera então assim toda aquela talvez a confiança possa cair por conta de uma necessidade de uma visão assim de uma foto de olhar e falar cara é isso eu não confio na sua conduta porque existe esse é esse viés racial implícito que a gente sabe que existe, né? (SUELI).

Em sua narrativa, Sueli trouxe que, por trabalhar como médica da família e por ser negra, por muitas vezes, foi questionada de seu potencial. Atualmente, ela se preocupa, pois, no seu trabalho no contexto pandêmico, ela faz suas consultas online, o que não exige contato visual, porém, será implantando o uso de câmera para monitoramento da consulta, o que trouxe insegurança sobre ela ser reconhecida como médica por conta da sua cor da pele. Mais uma vez, fica claro que as estruturas interseccionadas aparecem, a todo o tempo, tal como trazidas nesses relatos as marcas causadas nessas mulheres.

A perspectiva colocada por Sueli veio ao encontro da fala de Tereza, quando esta última relata que, após dez anos de formada em Direito, em 2021, ela obteve o primeiro emprego com carteira assinada. Ainda na sua fala, ela descreve como ela foi afetada e como ela enxerga o judiciário com base em suas experiências como advogada:

Eu nunca tive nenhum emprego antes e meu primeiro emprego é recente, é desse ano meu primeiro emprego com carteira assinada, foi esse ano. É como advogada inclusive e antes disso eu nunca tinha tido. (...) Quando eu era mais nova eu achava que tudo ia se resolver, ia acontecer, ia fazer um boletim de ocorrência e ia ter processo. Hoje especialmente por causa da minha profissão eu já penso diferente assim eu penso que é muito difícil que a gente resolve no judiciário, o judiciário ele também é racista né? E classista e todo tipo de coisa que foi perpetuado por causa do judiciário também, né? Essas barbaridades, essas atrocidades, essas mortes, que ocorrem através do racismo, a gente convive com isso diariamente, assim, elas poderiam não acontecer se o judiciário não desse o aval. Então hoje em dia eu não acredito mais que seja pela via judicial (TEREZA).

Ao nos depararmos com a fala de Anastácia, podemos ver que ela está diretamente ligada, à história de Tereza, pois Anastácia vai advogar, durante 15 anos, e ainda mesmo após

tanto tempo, ela não vai alcançar uma condição de estabilidade financeira. Isso não se dá por falta de competência, mas sim pela estrutura que a tenta expulsar desse lugar, recorrentemente. Trata-se de um lugar feito para homens, brancos e heterossexuais. Qual é o cenário que imaginamos de um advogado com essas identidades, após dez, quinze anos de exercício da profissão? Sempre vem à mente a imagem de alguém, minimamente, bem-sucedido. Porém, não é essa a realidade de Anastácia, nem de Tereza, que tem seu primeiro trabalho com carteira assinada 10 anos, depois de formada e nem de Anastácia, que, após 15 anos como advogada, muda sua profissão para assistente social, como descrito no trecho abaixo:

Eu advoguei por mais de quinze anos e tirei meu sustento dali. Consegui fazer algumas coisas. Eu adquiri alguns bens com Advocacia. Então deu pra viver. Deu pra viver assim. Com o serviço social né? Com assistência social hoje eu tenho uma estabilidade. Então eu consigo programar mais, fazer mais coisas do que com o direito. Porque seu direito é tudo muito incerto. Então assim é eu era só autônoma. Não era ligado a nenhum banco, algum algum financeiro ou alguma coisa que me fizesse ou mesmo escritório assim que eu tivesse um repasse mensal. Não era assim. Então eu dependia realmente das causas que eu ganhava. Então você fica bastante limitado porque é tudo muito incerto onde você tem um determinado dinheiro amanhã já não tem ou daqui é mais dois meses de repente não entrou nada ou a quantidade que se esperava então era algo que eu não tinha uma programação na vida (ANASTÁCIA).

A falta de estabilidade, de confiança e de oportunidades são apontamentos que aparecem com frequência na fala das entrevistadas. No relato das entrevistadas, pude perceber a falta de reconhecimento da profissão relacionada à idade, isto é, quando uma pessoa as define como não pertencentes àquele lugar, por conta de suas identidades interseccionais, este alguém afirma que as confundiram, por conta de parecerem muito jovens. Isso ocorre, pois, as entrevistadas moveram as estruturas para acessar essas profissões produzidas como imperiais. Tais fatos reforçam a estrutura racista, sexista e classista, sobretudo, quando as pessoas se envergonham da situação e preferem atribuir à confusão sobre a idade. Afinal, falar que alguém não parece pertencer àquele lugar por idade parece elogio e não vai ser vinculado a racismo, sexismo ou classismo. Daí, o fato de as pessoas tentarem passar despercebidas, quando se deparam com a situação. Vamos observar a narrativa de Sueli sobre sua experiência:

No internato eu tive assim eu tive situações racistas meio que elas se repetem né? Do tipo, é repetem inclusive na quando eu estou formada, do tipo marca-se na minha agenda paciente, a paciente entra no consultório, então eu queria atendimento com a médica. Eu falei que que leva você a crer de que eu não sou a médica? Porque eu estou aqui pra te atender e aí a pessoa (imita como se fosse tossir). E eu falo assim é gente eu sou médica mesmo, aí fala: aí você é tão novinha. Será que eu sou novinha? Minha colega que é minha colega ninguém fala que ela é novinha, por que ela está atendendo entendeu? Tipo e

a gente era dupla de residência e ela nunca passou por isso por que que eu passo? Da mesma forma que há um reconhecimento importantíssimo né? Do tipo é fico muito feliz de ver pessoas como a gente sentada no lugar que você está. E é isso a frase é essa. Você consegue reconhecer que a pessoa entende de você como como uma pessoa que que sai do padrão (SUELI).

Na fala de Anastácia também pode-se observar uma situação bem parecida à de Sueli, quando ela não é reconhecida como advogada e é vinculada a ser “novinha”:

Mesmo em escritório, ah eu vim conversar com a advogada e eu sou advogada. Nossa, mas parece que tão criança, nossa, mas com essa carinha. Sim, eu sou pequenininha. Ai então sempre tem isso sim. As pessoas não acreditam muito. É o que eu falei né? Não acredita na capacidade do outro (ANASTÁCIA).

Essa recorrência de casos acontece por conta do racismo estrutural em que vivemos nessa sociedade brasileira. As discussões sobre etarismo requerem estar situadas como um instrumento de opressão e necessitam de abordagem interseccional e decolonial. Na fala de Lélia, emerge mais um contexto de falta de reconhecimento, incluindo o não reconhecimento até mesmo por parte de seus colegas de trabalho que não a escutam e dizem como ela deveria ser:

A gente acaba trabalhando junto com outros serviços, então cansei de ser olhada de cima a baixo, o gerente de ubs ou até de paciente mesmo que chega pra mim, olha pra mim, tem enfermeira branca e fala pra enfermeira branca, ô doutora, você chegou, eu queria consultar e tudo mais. Ou então de paciente falar na minha cara que eu não tenho perfil de médica. É então é isso assim, não, não é nem um pouco fácil. Você acaba tendo que se, pra mim principalmente é mais complicado porque eu não tenho um perfil. (...) É e quando eu questiono as pessoas falam ah, mas é porque você é muito nova, você não sabe o que está acontecendo, você tem que criar mais maturidade, quando na verdade é só a minha posição de questionar e é estranho ter alguém questionando, né? E várias vezes é alguém principalmente com o meu perfil, várias vezes eu me pegava perguntando se fosse uma médica branca com a mesma idade que eu estivesse questionando, as pessoas parariam e pensariam e tudo mais, mas como sou eu, é atribuído a eles vão pro outro recurso, né? (LÉLIA).

Nesse ponto, sinalizo um marcador identitário que surge nas entrevistas também importante a ser ressaltado que é a regionalidade, sobretudo, enquanto questão muito forte quando pensamos no Brasil, enquanto país de múltiplas culturas. Regionalidade é um lugar também de pertencimento, isto é, um espaço físico, como o local do trabalho, da família de origem, da escola e da casa, mas o sentido que se atribui a esses espaços transcende esse aspecto físico. Quando as mulheres negras saem desse lugar de pertencimento e vão para outros lugares, sentem um forte choque cultural, racial, de classe, como podemos observar na fala de Dandara:

A mudança de São Luís pro pra Santa Catarina já é tipo bem drástica né? Um termo é cultural e tudo mais, demográficos, raciais, enfim e aí é eu cheguei aqui recém-formada e tipo pra começar a residência aí fui trabalhar numa Medicina de residência de família passa praticamente todo o tempo na Unidade Básica de Saúde, né? No centro de saúde. Então eu fiquei dois anos alocada no mesmo centro de saúde que é o centro de saúde do Monte Cristo que é uma comunidade periférica do continente aqui em Floripa, né? Floripa tem a parte da ilha e a parte continente. É apesar de ninguém saber do continente porque o povo expõe o continente de Floripa, mas eu trabalhava no continente numa comunidade que é se originou do movimento sem teto inclusive, de uma ocupação e é uma comunidade hoje muito é muito isso é muito antigo assim né? Hoje é uma comunidade bem grande, bem marginalizada, periférica, com uma população negra bem expressiva pelos dados do da Prefeitura que é a comunidade bairro com a maior comunidade negra que tem, que é mais ou menos trinta e cinco por cento assim, né? Floripa tem uma proporção de quinze por cento mais ou menos de pessoas negras autodeclaradas negras. Então é eu fui trabalhar nesse nessa unidade com uma concepção de que tipo assim eu tenho interesse pelas questões raciais e vai ser interessante pra mim né? Trabalhar com essa população e tal. Mas ao mesmo tempo foi um choque de realidade pra mim porque é foi um conjunto de fatores né? Porque eu tipo assim cheguei aqui maranhense, com sotaque no Sul foi uma doídice assim é e aí resumindo essa experiência (DANDARA).

Como apontado por Dandara, trata-se de um conjunto de fatores, quando pensamos em trajetórias de carreiras e marcadores como racismo, sexismo, classismo, regionalidade, entre outros que aparecem no decorrer do desenvolvimento da dissertação. Quando analisamos a fala de Lélia, vemos também os fatores que atravessaram sua trajetória de carreira. A falta de pessoas negras naquele lugar faz com o que o ambiente fique mais hostil para quem está chegando, num processo de migrar de seu lugar para outro espaço. Isso causando a sensação de não pertencimento, tal como colocado por Lélia, em sua narrativa:

A minha última experiência é profissional, que é atual, eu cheguei numa equipe nova, eu mudei de cidade, né? Então eu saí do maranhão de São Luís e vim pra São Paulo, São Paulo uma cidade majoritariamente branca e aí chega uma médica negra nova, numa equipe de estratégia de saúde, que tá é uma equipe bem grande, né? São vinte pessoas e que a grande maioria das pessoas é, é branca, as pessoas negras que têm, tem uma só que tá numa no mesmo patamar que eu assim, né que eles separam entre técnicos e não técnicos. E aí é que é uma mulher negra e todas outras pessoas negras eram agentes de saúde e eram pouquíssimas que tinham dois e era é absurdo o quanto desde o momento que eu pisei né? Na equipe, as pessoas não aceitam o fato de eu estar lá. É então é a mesma coisa. Dúvida de conduta não respeita, é questiona. Uma coisa que você está certa. É ignora a sua contribuição é, é descrédito e desrespeito o tempo inteiro, né? (LÉLIA).

As situações abordadas nesse capítulo continuam reforçando o racismo, classismo e sexismo, presentes na sociedade brasileira e, por conseguinte, nas carreiras das mulheres negras entrevistadas, sobretudo, em espaços construídos para que estas profissionais estivessem fora

dele, um não lugar. Apesar de que possamos ainda reconhecer as mudanças em curso da sociedade, estas ainda não alcançaram o ponto de coletividade, para que se tornem um *status quo*, no qual mulheres negras são normalizadas em profissões de prestígio. Por isso, as marcas são constantemente (re)colocadas nas mulheres negras, as quais tentam deslocar essa estrutura opressora movida diversas vezes de encontro a quem deseja rompê-la. As formas de opressão expressam-se em todas as dimensões da vida social. Ainda que seja um movimento que se apresenta em oposição à ascensão de carreira dessas mulheres negras, é preciso que estas mulheres continuem a ocupar espaços para que essas estruturas sejam movidas, e assim, possa-se chegar ao cenário futuro em que possamos navegar livremente por nossas escolhas sem que sejamos marcadas.

4.3 “Permita que eu fale, não minhas cicatrizes”

Nesse terceiro capítulo, trago como título a música escrita por Emicida, AmarElo, cantada nas vozes de Emicida, Majur e Pablllo Vittar. Nessa música, os cantores mostram a realidade das pessoas pretas e periféricas marcadas por dificuldades enfrentadas, bem como sobre sonhos e esperança. Emicida incentiva a população negra a buscar seu diploma e a não desistir dos seus sonhos. Nada como essa música para se relacionar a tantas histórias de sonhos e cicatrizes vividas pelas mulheres negras entrevistadas nessa pesquisa. Somadas às cicatrizes imputadas por algozes, na história e no presente, temos também as resistências e existências e é assim que gostaríamos de sermos definidas. E entre cicatrizes e (re) existências, que, nesse capítulo, busquei compreender, interseccionalmente, como as mulheres negras lidam com as barreiras estruturais na construção de suas carreiras em profissões produzidas como imperiais.

Se para os homens brancos ricos o imaginário simbólico é de “doutor” [título apropriado por médicos e advogados mesmo sem doutorado], no imaginário da sociedade brasileira, as mulheres negras, são consideradas símbolos eróticos. Não foi e nem é raro ver propagandas e personagens enfatizando o corpo das mulheres negras, considerado esbelto, “da cor do pecado” e afins. Na mídia, a mulher negra era representada, majoritariamente, pelas assistas da escola de samba, empregadas domésticas, em situações hipersexualizadas e não em papéis de protagonistas e em posições intelectuais (GONZALEZ, 1993). O estereótipo da escravizada que está ali para, dentre outras coisas, satisfazer os desejos do patrão, perdurou, por muito tempo, e, infelizmente, atravessa ainda o cotidiano dessas mulheres – como é explorado nesse capítulo.

Na fala de Lélia, podemos observar que existe uma estrutura rígida no processo de ocupação de profissões não historicamente possibilitadas para as mulheres negras. Por isso, são recorrentemente lembradas que não pertencem e que não são reconhecidas no espaço profissional de poder como o da Medicina. Ainda estudante do curso, o reconhecimento do grupo era o lugar da glocalidade. As avenidas identitárias de gênero e raça são lançadas a ela e, mesmo que ela esteja em um curso socialmente prestigiado, as pessoas a informam e tentam devolvê-la para a hipersexualização, como podemos observar no trecho a seguir:

Eu mudei de campus, fui pro campus de São Luís que é a capital, né? Eu fui da primeira turma da primeira universidade. Então a gente chegou lá quando não tinha nada, era só a gente, só nosso turno. E aí quando eu cheguei em São Luís, foi outra realidade também, porque eu cheguei lá e eu era, eu eu tinha, eu tenho ainda o o o meu perfil de de mulher né? O perfil que é muito fácil de ser hipersexualizado pelo pelo meu corpo, pelo meu tom de pele que não é tão escuro mas também não é tão claro é os meus traços foi um pouco mais finos mas não tão finos e aí eu virei a mulata glocalidade sexual de todos os homens da faculdade e aquilo ali me incomodava de uma forma porque eu não era respeitada de forma alguma por pessoas mais velhas eu cheguei escutar coisas horríveis assim de caras mais velhos escrotosos que chegavam em mim na cara dura e faziam um comentário do tipo ah você deve ser muito quente na cama. Nunca tinha visto a pessoa na minha vida e aí falava uma coisa dessa (LÉLIA).

A falta de reconhecimento das mulheres negras e a falta de confiança em seu trabalho é algo construído, ao longo do tempo, na sociedade brasileira com base no racismo. Quando a sociedade pensa em uma profissão para a mulher negra, vem a imagem da doméstica, babá e atividades ligadas aos serviços gerais, enfim, profissões subalternizadas na história. Os altos números das mulheres negras nos trabalhos domésticos remunerados nos mostram que ainda ocupam espaços construídos como lugares subalternizados na história (TEIXEIRA, 2020; TEIXEIRA; CARRIERI; DE SOUZA, 2020). Esse número elevado mostra a articulação de gênero, raça e classe, ao produzir lugares subalternizados, pois, ao observar as profissões das mulheres brancas, lhe são oportunizadas possibilidades do mercado de trabalho formal (DAVIS, 2016), e de carreiras simbólica e materialmente construídas como lugares de poder. Ainda que as mulheres brancas possam sofrer sexismo, se inserem em possibilidades de classe e raça da branquitude (BENTO, 2002). Então, quando mulheres negras ocupam esses espaços de poder acabam não sendo reconhecidas, tal como evidente na fala de Dandara, quando relata sua vontade de chorar, ao ser questionada por sua profissão:

Os pacientes saem da consulta perguntando se ela é médica mesmo, os pacientes ficam querendo saber se ela é médica mesmo, aí tipo assim eu passei muitos meses vivendo isso todo dia sabe? Todo dia assim era muito e aí isso

foi me gerando uma ansiedade, uma coisa por que só de pensar de sair da porta pra próxima pessoa já me eu já começava a ficar assim, ah já dava vontade de chorar sabe? Tipo foi um processo tenso assim esse início sabe e esse início que eu digo é tipo pelo menos um quarto da minha residência porque pelo menos seis meses isso foi assim sabe? É abrir a porta pra chamar o próximo paciente e já era um surto sabe? Era meio isso (DANDARA).

Podemos observar na fala de Dandara como ela foi extremamente afetada pelas violências causadas pelo racismo, sexismo e classismo, pois, os atravessamentos de raça, gênero e classe são marcadores de opressão que aparecem no dia a dia dessas mulheres. Essa combinação, ao produzir disparidades sociais, é o que considera a ocorrência da interseccionalidade desses cruzamentos. No caso de Beatriz, enquanto advogada, ela não conseguia sequer cobrar uma consulta, diante do risco eminente de não obter clientes. Na sua narrativa, podemos observar que, o mesmo fato aplicado a outros escritórios, isto é, a escritórios de mulheres brancas e, principalmente, de homens brancos, as consultas seriam cobradas normalmente. Como podemos observar no trecho abaixo:

Tem valorização e subvalorização do trabalho sim, né? Você vê é, o comportamento do cliente quando a gente fala o preço, o nosso preço né? Do do trabalho a gente pega pouco, pouco né? A gente acaba aceitando pouco também porque se não fica trabalhar né? Eu nunca consegui cobrar consulta né? Pelo né? Muitos conseguem aqui na região, aqui em Caxambu no caso né? Moro em Caxambu. E muitos conseguem, mas o nosso escritório não, o nosso escritório não consegue fazer isso (BEATRIZ).

Tereza é também advogada e narra que já trabalhava, há 10 anos, no mesmo local e ia, constantemente, ao fórum. Adversamente, sempre o mesmo porteiro, o qual já a conhecia, pedia sua carteira de identificação como mecanismo de não reconhecimento de pertencimento dela àquele espaço. O mesmo não acontecia com pessoas brancas, como descrito em sua narrativa, ao tratar de duas pessoas brancas que frequentam o local e das quais não eram exigidas a identificação. Com a narrativa trazida por Tereza, podemos também observar que a ação do porteiro pode ser pontuada como sexismo, porque ele, enquanto homem, não ocupava um lugar de poder como Tereza, mulher negra. Então, todas as vezes, ele precisava reforçar para ela que, mesmo tendo sua carteira de identificação como advogada, ela iria encontrar a barreira ali naquela portaria, por ser mulher. No trecho narrado por Tereza, podemos identificar a quão indignada ela ficou com a situação:

Uma das vezes é porque a gente do lado dos fóruns, do lado do fórum de Lafaiete a gente tem um departamento de apoio ao advogado na capital e aí ele é como se fosse um braço OAB que funciona ali do lado do fórum, que tem computador, tem sala de atendimento, banheiro, tudo que a gente precisa ali, como se fosse um meio escritório do lado do fórum. E aí nesse lugar pra

você entrar você tem que se apresentar, quem não é advogado se apresenta deixa o número das identidades e em geral os advogados apresentam sua carteira, a orientação é essa, mas os advogados que frequenta sempre o fórum não apresenta a carteira, vão entrando já conhece o porteiro enfim, aquela coisa. E aí eu frequento há muitos anos lá e nesse episódio eu frequentava já quase dez anos o local antes da OAB definitiva a gente tem OAB provisória e aí já de quase dez anos que eu frequentava esse ambiente, mesmo segurança nesse período todo e entrou um casal na minha frente uma pessoa era advogada e a outra não, eu conhecia, não apresentaram a carteira deles e eu fui entrar e me pediu a carteira já sabendo, ciente que eu era advogada, né? Enfim a dez anos. E aí eu me recusei falei não eu não vou apresentar, só vou apresentar se você buscar as duas pessoas que acabaram de entrar né? E pedir pra elas também se você fizer isso, aí sim eu mostro pra minha. Aí acabou que eu entrei, mas isso era recorrente pras pessoas pretas. E a gente enfrenta sempre, mas o racismo ele é mais velado, mais sutil, né? É difícil que as pessoas, principalmente no judiciário, externem é assim esse pensamento racista, a gente percebe nas atitudes, na forma de agir, na forma de olhar, na forma de tratar, na forma de barrar, né? Os acessos, as coisas, acho que fez esse sentido assim, difícil de pontuar (TEREZA).

A carteira de identificação foi forte na história de Tereza que precisava se apresentar após 10 anos trabalhando no mesmo local e pessoas brancas não precisavam se identificar ao passarem na mesma portaria. Sua indignação foi tão grande que, nessa situação, ela só decidiu que mostraria, caso aquelas pessoas brancas tivessem que passar pelo mesmo procedimento. No final do episódio, o porteiro prefere permitir que ela entre do que chamar aquelas pessoas novamente. Já, para Maria Felipa, engenheira, em sua narrativa, ela relata que resolve abandonar sua profissão de engenheira para ser bancária, portanto, abandonando as profissões imperiais. Mesmo quando movida para bancária, ainda relata que seu cargo não tem atendimento presencial. E quando trabalhava com o público ela era reconhecida pelo crachá, símbolo também de identificação para mostrar que ela era a pessoa responsável por aquele setor. Como podemos observar na sua narrativa:

Onde eu trabalhei agora a gente não tem atendimento presencial né? Então acaba que não influencia muito eles não me veem assim né? Às vezes você até pega um telefone pode até falar alguma coisa racista ele não sabe, né? Não sabe com quem está falando. E quando eu trabalhava mais no atendimento presencial, tinha, tinha muito a parte do crachá, né? Eu estava lá na mesa, então acabou que nunca chegaram a me confundir assim. Mas vai muito por ser marcado (MARIA FELIPA).

Nessas narrativas analisadas das entrevistadas, podemos observar que foram muitas cicatrizes que marcaram a vida dessas mulheres negras, as quais apontam a falta de reconhecimento, de confiança, de respeito, e portanto, causaram marcas em suas trajetórias de carreira. De alguma forma, é necessário lidar com essa situação, para que elas consigam permanecer em suas profissões produzidas como imperiais. Podemos observar, na narrativa de

Lélia ao descrever sua trajetória na faculdade de Medicina, como buscar rede de apoio foi importante para que ela lidasse com as estruturas:

Eu não acho que dá pra entrar num curso como a Medicina, eu acho que isso pode se estender tanto pra universidade em geral, quanto pros outros que são majoritariamente brancos e elitistas, né? Você tem que tá preparado. Porque você vai passar por muitas coisas que vão te deixar sem chão e estar preparado, ajuda a gente a passar por isso tudo né? Então assim se você não tiver rede de apoio, é buscar rede de apoio buscar fortalecimento onde quer que seja, o meu fortalecimento eu consegui porque eu eu me aproximei do movimento negro e aí eu entendi de onde eu vinha que eu não tinha noção nenhuma de nada assim, não tinha noção de raça, de nada. É então isso isso foi o que me fortaleceu, mas pra outras pessoas pode ser que seja outra coisa, sei lá, tem gente que fortalece com religião, com família, é superimportante pra pra acho que pra nenhuma pessoa o curso é fácil, mas porque é muito desgastante, é muito tempo, é muito, existe a cultura da humilhação também, né? Na Medicina, que tá muito forte ainda, então você precisa tá fortalecido, né? (LÉLIA).

A fala de Sueli vem ao encontro da fala de Lélia, quando ambas se posicionam sobre não ficar sozinha, procurar uma rede de apoio, coletivos e lugares onde você possa conseguir força para permanecer nessas profissões construídas como imperiais. Collins (1998; 2015) aponta que existem estratégias desenvolvidas, individualmente, para as mulheres negras, sem deixar de lado as opressões que acontecem para o coletivo. A política identitária repousa sobre uma relação recorrente entre sujeitos e as estruturas sociais, quando os primeiros criam um coletivo baseado em lugares sociais semelhantes nas relações de poder (HOLVINO, 2010; NASH, 2008; COLLINS; BILGE, 2020). Uma vez que as pessoas mudam no nível individual por meio da conscientização política, também se tornam atores da mudança coletiva. O foco no eu, em sua totalidade, proporciona um impulso importante ao empoderamento individual e coletivo.

Não há porque brigar sozinha. É essencial procurar entender sobre suas intersecções e saber se posicionar para conseguir força para continuar, o que vai ao encontro do relato de Sueli, quando a mesma reforça na sua fala sobre como lidar com as estruturas:

Não brigue sozinha procure pessoas pra poder te ajudar, eu acho que sem sem sombra de dúvida nenhuma, é muito importante. É acho que a gente erra quando pensa que a gente vai fazer sei lá qualquer tipo de revolução ou de ação sozinho. Não é isso não é isso. Escolha suas brigas também porque tem coisa que ia jogar pérolas aos porcos sabe? Tipo tem coisa que eu nem entro mais. Tem causa que sei lá nem nem participo porque é isso, igual agora, dezembro, novembro, já recebi hoje é dia hoje é dia trinta, né? Ontem recebi convite pra fazer parte de de atividade do dia vinte, do dia vinte de novembro. Cara, não é dia vinte de novembro não, é agora, você tem que fazer uma coisa,

é agora, não é vinte de novembro. Me deixe em paz dia vinte de novembro eu quero sentar, beber minha água de coco, curtir meu feriado, sabe? Não adianta ficar fazendo mesa aí sempre você quer fazer alguma coisa dia vinte de novembro, chama a galera branca pra fazer, vão falar sobre branquitude, vão falar sobre outras coisas, vão falar sobre qual papel do branco nessa sociedade, não é não sou eu que tem que ficar falando não. É isso (SUELI).

Sueli traz na sua fala a importância de não lutar sozinha, escolher suas lutas e sobre o 20 de novembro². As pessoas racializadas como brancas precisam falar sobre branquitude. Não é papel das pessoas racializadas como negras educar os brancos. Sendo assim, Sueli escolhe suas lutas e onde ela vai injetar sua energia. Ela não quer somente ser chamada no dia 20 de novembro para falar sobre a consciência negra. Para ela, os movimentos precisam ser feitos todos os dias. Ao se falar sobre a importância de não lutar sozinha e escolher as lutas que vem na sua narrativa, é se enfatizar o rumo à coalizão de mulheres negras, enquanto modo de pensar na possibilidade de coalizão que assume a lógica da descolonialidade e a lógica da coalizão de feministas de cor (LUGONES, 2014). A importância de coalizar as pessoas racializadas como negras vem no intuito de unir para uma luta diária no enfrentamento ao racismo, ao sexismo e ao classismo, enquanto estruturas da sociedade que (re)produzem desigualdades que atingem suas existências.

Quando falamos que a luta é individual, estratégias de silêncio são utilizadas para também resistir às estruturas e construir suas trajetórias de vida e carreira. Em algumas situações, essas mulheres negras preferem manter o silêncio, como foi no caso de Maria Felipa, que opta por não brigar com o cliente, agilizando o seu atendimento para que aquele momento passe mais rápido. Audre Lorde apresenta, em sua fala, sua própria experiência sobre o silêncio: “meus silêncios não me protegeram. Seu silêncio não vai proteger você” (LORDE, 2020, p. 52). Na fala de Maria Felipa, identificamos a sua escolha pelo silêncio:

Então, eu acabo meio que entrando pelo ouvido e saindo pelo outro. Lógico que eu realmente, né, eu vejo assim situações que dá vontade de sei lá, meio que brigar com a pessoa, mas como é um cliente ali né? Então eu tento já desconversar e inteirar no assunto que ele veio tratar e conseguir terminar o atendimento assim mais rápido possível (MARIA FELIPA).

Em vez de escolher o silêncio, é importante que mais mulheres negras possam erguer suas vozes e ser, por meio da escrita, conhecimento, intercâmbio de ideias e afeto também. O racismo e as vulnerabilidades, decorrentes de sua ligação com outros fatores como o sexismo, têm produzido, ao longo da história, desigualdades sociais entre as sujeitas na sociedade

² Dia Nacional da Consciência Negra é uma data de celebração e de conscientização sobre a força, a resistência e o sofrimento que a população negra viveu no Brasil desde a colonização.

brasileira. Voltando à música do Emicida: “sonhe mais alto que os drones”. Mova as estruturas e trace seus planos. Lélia tem planos para a vida acadêmica, apesar de ter sofrido, como narra em sua entrevista:

É os meus planos futuros sempre incluíram a vida acadêmica, eu sempre quis ir pra mestrado, doutorado, pra ser docente, né? É eu tinha muito esse ideal de a vida de pessoas negras dentro do curso mais fácil do que foi pra mim. Porque eu sempre tive uma afinidade muito grande com pesquisa, mas eu sofri horrores nos grupos de pesquisa que eu participava. É e sempre quis trabalhar no SUS com políticas públicas né? Exatamente o o o rumo que isso vai tomar eu ainda tô descobrindo. Mas o é isso assim, SUS, é não sei ainda se vai ser como médica de família ou se vai ser como outra especialidade é, mas eu eu só consigo me ver atuando no SUS e na academia (LÉLIA).

Dandara já teme como parte de seus planos continuar na docência, ser pesquisadora e, apesar de todas as cicatrizes deixadas pelas marcas do racismo, sexismo e classismo, ao longo da sua trajetória de carreira, ela ainda tem vislumbra retornar a clinicar, um espaço no qual ela gosta de estar, mas que, por diversas opressões, ela internalizou como sinônimo de incapacidade e de não pertencimento àquele lugar:

Eu me considero uma excelente pesquisadora, eu escrevo, considero que eu escrevo muito bem e eu tenho muita facilidade de escrever artigos. (...) Então, isso é algo que eu faço bem, que eu quero continuar fazendo. Mas eu penso muito em voltar pra clínica, muito. Acho que eu preciso enfrentar esse esse medo. Eu tenho medo da clínica. Tipo assim, acho que de alguma forma eu internalizei que sei lá, que que aquilo não é pra mim, que eu não sou boa o suficiente pra aquilo, não sei te explicar, mas é uma questão que eu preciso, eu preciso estar mais bem resolvida pra retomar esse projeto assim. Um pouco dessa escolha da docência tem relação com essas essas experiências com a Medicina assim sabe? Tanto as experiências a nível de formação quanto as experiências posteriores de não ter confiança em mim e na minha clínica, sabe? Tipo assim, eu fico muito apavorada, eu entro em pânico, eu acho que eu tô fazendo tudo errado e tipo, eu tenho consciência de que eu sou boa nas coisas que eu faço, porque eu me proponho a fazer, sabe? Mas tem uma coisa que me sabota e que é eu mesma. Ficar sempre pensando assim: meu Deus, eu não sei fazer isso, sei lá, sabe? E aí eu era, era um fardo pesado demais assim, ficar quarenta horas atendendo milhões e muita gente por dia e sabe aquilo de ficar pensando meu Deus e se eu prescrevia aquilo e tava errado, sabe? Eu revisava tudo que eu prescrevia, lia meus prontuários tudo de novo no final do expediente. Assim, era um fardo muito pesado de de carregar assim sabe? E acho que de alguma forma isso contribuiu pra pra essa decisão. Eu sinto falta da clínica sinto bastante falta porque eu gosto muito do do atendimento das pessoas (DANDARA).

Na narrativa de Dandara, ela deixa explícita sua falta de confiança para realizar seu trabalho, afinal, foram muitas opressões vividas em sua trajetória e essas cicatrizes a fizeram duvidar de si mesma. Durante todos os dias, além da jornada de trabalho, ela tinha todo o

retrabalho de ler todos os prontuários, com receio de ter errado algo com seus pacientes. Quando essas mulheres negras vão enfrentar essas barreiras, muitas vezes, elas vão parar e se questionar acerca do porquê de todas aquelas barreiras por elas enfrentam. Para as mulheres negras, é difícil, estar a todo tempo, tendo que mover as estruturas que insistem em fazê-las se questionarem sobre seu lugar. Acreditar que irá conseguir vencer as dificuldades é algo encontrado na narrativa de Anastácia, que quando se sente acanhada, ela volta a colocar em sua mente o quando ela estudou e se dedicou para ocupar sua posição de poder e construir sua carreira:

Aí chega uns momentos você fica assim que você fica um pouco acanhada se fala meu Deus vou ou não vou, porque né? Acaba que perde um pouquinho a confiança em você, mas depois você respira fundo e fala não eu estudei eu sei tanto quanto ele e vou entrar pra essa batalha (ANASTÁCIA).

Para algumas das entrevistadas, foi necessário ressignificar as profissões imperiais, antes vistas como um lugar no qual elas iriam encontrar realização profissional ou pessoal, atingir ascensão financeira, respeito, dentre outras expectativas, porém, infelizmente, se depararam com um ambiente hostil que as moveram para outras profissões. A busca por profissões imperiais vem de um contexto histórico, permeado por dinâmicas entre exclusões e inclusões de carreira, no qual é possível identificar grupos socialmente marginalizados e, em consequência disso, exclusões desses grupos das profissões vistas como tradicionais e imperiais. Na expectativa de Dandara, após clinicar e ficar frustrada por enfrentar diversas opressões e se sentir incapaz de clinicar, ela se moveu para o meio acadêmico. Ela esperava encontrar um ambiente progressista, porém, não foi o que ela se deparou. As opressões continuaram se fazendo presentes, mostrando que a estrutura é fluída e apesar de conseguir mover as barreiras, essas mulheres negras vão continuar sofrendo opressões com o objetivo de expulsá-las desses lugares de poder em sociedade. Como veremos no trecho abaixo:

Numa universidade federal, você tem a ideia de que é um mundo progressista, né? Tipo, as pessoas que estão lá, tem uma visão de mundo, é, com consciência de classe, tema, né? Tipo, uma certa, enfim. Um certo, uma certa reflexão assim sobre questões como racismo, né? Machismo e tal. (...) Muitas vezes tem momentos que tu pensa assim: meu Deus cara eu estou lá dedicando minha vida nisso, assim sabe e enfim é, mas dentro da universidade tem uma coisa que às vezes é até mais difícil do que fora dela assim de tu debater isso que as pessoas têm certeza absoluta de que elas estão livres de qualquer tipo de racismo e consequentemente nada daquele debate é pra elas. Então é muito desgastante, estar dentro. Porque as pessoas têm certeza de que elas são as pessoas mais progressistas do mundo, antirracistas, *Black Lives Matter* tipo assim sabe? Tipo hashtag no Instagram assim as pessoas têm certeza de que elas são as pessoas mais de esquerda do mundo e aí essas mesmas pessoas são

peças absolutamente xenofóbicas, racistas, sexistas no dia a dia assim sabe? E tu não consegue dialogar com elas sabe? (DANDARA).

No caso de Carolina Maria, durante a faculdade, ela já sentiu o peso que a Engenharia traria à sua vida. Ao deparar com um curso que visava somente ao lucro organizacional e não ao bem-estar do colaborador, preferiu sair da profissão imperial, no caso da Engenharia, e seguir na carreira acadêmica na área de Administração com o objetivo de poder cuidar de pessoas através da sua pesquisa. Esse se apresenta como o principal motivo para ser movida de sua profissão:

Engenharia de Gestão na verdade e aí ele traz muito mais ADM, traz marketing, traz gestão pessoas e então acabou que pra mim fez muito mais sentido até porque no meio do curso eu vi que não era aquilo que eu queria trabalhar. Não era aquilo que eu era apaixonada e que não fazia muito sentido muitas as coisas que eu aprendia porque o curso é muito focado na empresa e como gerar mais lucro na pra empresa e é como gerenciar os funcionários sem pensar no bem-estar deles. Só com o objetivo de melhorar a performance da empresa e aquilo acabou não fazendo mais sentido pra mim. Eu gostava muito mais das matérias da administração dentro do curso e aí no meio do curso eu já vi que eu não ia querer trabalhar com isso. E foi quando eu comecei também me dedicar mais pra carreira acadêmica (CAROLINA MARIA).

Ligando a narrativa de Dandara (no seu imaginário a vida acadêmica seria um lugar progressista) à fala de Carolina Maria, podemos pensar que Dandara continuou encontrando estruturas para lhe mover e descobriu que, mesmo na área acadêmica, ela não encontrou o lugar que ela imaginava, diante das falas de seus colegas de trabalho. E como vimos anteriormente, Carolina Maria, já em seu mestrado, foi colocada em caixinhas, como narrado por ela mesma, pois as pessoas acreditavam que, por ser uma mulher negra, ela precisaria falar de determinado assunto.

Retomando à informação que Anastácia trabalhou durante 15 anos como advogada, podemos ver, em sua narrativa, que isso não foi o suficiente para que ela alcançasse sua estabilidade financeira e, sendo assim, Anastácia sai da sua profissão imperial, a Advocacia, em busca de estabilidade. Quando pensamos em um homem branco e heterossexual nesse espaço, ele não precisaria se mover do seu lugar de poder, dado que teria uma outra realidade financeira, mais próspera, por sua vez. No intuito de buscar sua estabilidade, Anastácia faz o curso de Assistente Social e se concursa para buscar seu salário atual de R\$3.000,00. Podemos ver sua relação com a profissão no seu trecho abaixo:

Então a Advocacia eu sempre gostei muito, é mas é como eu sempre trabalhei em escritórios. Não escritórios grandes né? Então aí era um pouco apertada a questão financeira é tinha um retorno, mas uma coisa não assim tão segura né? Como a estabilidade que eu tenho hoje. Não é tão grande o meu salário porque

a carga horária que que se faz hoje é muito pouca, mas eu tenho uma determinada estabilidade que com a Advocacia eu não tive. O retorno também foi bem mais rápido, mas eu gostava muito de advogar advoguei muito na criminal. Fiz muito criminal, mas o que eu gosto mesmo é a área de família eu gosto de estar junto da vida da família e foi até por isso também que veio a segunda graduação. (...) Tive a oportunidade de fazer o serviço social fiz a faculdade a distância né? Então eu ainda continuei advogando, fiz a faculdade a distância, me formei pela UBRA e aí depois eu tive que fazer estágio aí foi aonde eu tive me afastar um pouquinho mais e agora eu fico mais com o serviço social (ANASTÁCIA).

Na vida de mulheres negras, o racismo é algo constante e, exatamente por vive-lo por diversas vezes, Sueli se preocupa com o contexto em que seu paciente vive. Ela faz um trabalho no seu dia a dia para entender de onde vem todo aquele adoecimento e não ser somente técnica na hora da sua consulta. Ela age em direção da consciência racial, da superação. Ela acredita que, ao passar um pouco do seu conhecimento para essas pessoas, vai provar para a população negra que eles merecem ser cuidados e que existe uma estrutura por trás de todo esse processo:

Todos os dias a gente fala de racismo, estuda racismo e tudo mais a gente não necessariamente sabe a agenda do seu paciente. Mas, você vê que de adoecimento dele é atravessado por isso e aí saber dividir que isso é uma pauta minha não necessariamente a dele, mas como dialogar com isso, pra de alguma forma trazer engajamento, empoderamento né? É superação mesmo né? Porque assim eu ignorar pauta porque ela é minha, também não vai ajudá-lo a sair desse desse aprisionamento de de de não reconhecimento do seu próprio cuidado sabe? População negra tem um dos piores índices de de saúde, é ah e e muitos se coloca na o estilo de vida, mas cara pra você se cuidar você precisa reconhecer que você pode ser alguém que pode ser cuidado (SUELI).

Sueli narra sobre o cuidado da população negra, o reconhecer do cuidado e se preocupar não somente com a doença física daquele paciente, mas também sobre a importância das causas psíquicas e contextuais da realidade do seu dia a dia. Sueli vai trazer fortemente em seu trabalho uma força para negritar sua identidade e dar significado à sua carreira, evitando que esses corpos negros sejam violentados. Ter mulheres negras nesses espaços de poder é extremamente necessário. Para Maria Felipa, a representatividade é algo importante para continuarmos a ocupar as profissões construídas como imperiais. Em sua narrativa, Maria Felipa se posiciona contra a valorização das profissões produzidas como imperiais e acha injusto suas colegas acadêmicas receberem um salário mais baixo que ela na atuação como engenheira:

Trabalhar no mercado eu acho importante né? Pessoas negras ocuparem esses espaços pra mudarem de posições sociais né? Infelizmente é quem tem o poder que consegue fazer as coisas e quanto mais a gente tem acesso, né, sobe socialmente consegue viabilizar que outras pessoas elas cheguem também, né,

nesses lugares, seja pelo exemplo ou poder viabilizar mesmo, né, por poder ter uma estrutura familiar melhor, poder estudar num lugar melhor, ter acesso a cultura enfim então é o conselho que eu dou é isso que vá mesmo é cursar Engenharia elétrica, Medicina, direito, arte, o que ela quiser né. Mas, essas profissões é entre aspas né “valorizadas” por que esse é o caminho tá? É eu acho é eu acho horrível né? Essa valorização de uma profissão e de outras não né? Colegas minhas ralam estudam pra caramba, né? São acadêmicas e eu ganho mais do que elas, eu acabo de formar, eu sou mais nova, horrível, péssimo, mas pensando o bizarro, pensando nesse contexto social. É sobre as pessoas negra né? E mulheres negras é eu penso na representatividade tá? Eu penso pelo que a gente pode promover pra nossa comunidade. Então o conselho o lado bom que eu penso é nisso o que a gente pode trazer né? Viabilizando, é... viabilizando mesmo de fato por que isso dá representatividade ela é importante, mas muitas coisas vêm por trás disso né? Sei lá a gente tem representatividade, assim, na faculdade, se você não tem filha representatividade dentro de casa, é complicado (MARIA FELIPA).

Para finalizar o capítulo e a análise, trago novamente a música de Emicida, que tem o trecho: “Permita que eu fale, não as minhas cicatrizes. Se isso é sobre vivência, me resumir a sobrevivência é roubar o pouco de bom que vivi. Por fim, permita que eu fale, não as minhas cicatrizes. Achar que essas mazelas me definem é o pior dos crimes. É dar o troféu pro nosso algoz e fazer nós sumir, aí” (EMICIDA, 2019). Finalizo desta forma, com a intenção de trazer reflexão, após tantas narrativas, que trouxeram histórias que reforçam o quão racista, sexista e classista a sociedade brasileira é. Ao mesmo tempo, também deixo negrito que essas mulheres negras não podem ser definidas apenas por vivências racistas, classistas e sexistas infligidas tanto pela estrutura racista e ou por pessoas opressoras que atravessaram as histórias das entrevistadas. Ainda que a luta, a resistência e os processos para a sobrevivência transpassem suas histórias: viver, existir, ser feliz, ser respeitada, ter direitos de estar em todos os espaços e em todas as profissões é também parte dessa trajetória de carreira. Não quero com isso romantizar e apagar as marcas que as trouxeram até aqui. Ao contrário disso, é importante salientar a responsabilidade de quem produz essas marcas, as quais são tanto estruturais, institucionais e interpessoais. E é na direção da responsabilização de uma luta coletiva contra o racismo, contra o sexismo, contra o classismo que esse trabalho se encontra.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, este trabalho lança reflexões que evidenciam como os marcadores identitários atravessam as histórias das mulheres negras em profissões produzidas como imperiais: Medicina, Advocacia e Engenharia, por uma lente interseccional. Para desenvolvimento da pesquisa, foram desenvolvidos três objetivos específicos: 1) Resgatar as histórias de construção de carreiras de mulheres negras na Medicina, Direito e Engenharia; 2) Identificar os marcadores identitários que afetam as carreiras das mulheres negras em profissões imperiais; 3) Compreender, interseccionalmente, como as mulheres negras lidam com as barreiras estruturais na construção de suas carreiras em profissões produzidas como imperiais.

As entrevistas foram analisadas por meio da análise de narrativas, haja vista que, através das narrativas, Bastos (2005) salienta que estudar narrativas abre caminhos para compreender experiências humanas, as quais permitem estudar a vida social como um todo, uma vez que a análise de discurso narrativo auxilia na compreensão de como os indivíduos, ao interagirem com os demais, reconstroem tanto suas identidades, quanto a origem social que os cerca. Sendo assim, optou-se por fazer uso de trechos de narrativas como recurso de análise. As categorias de análise refletem as falas das entrevistadas e suas trajetórias de carreira. Foram definidas três categorias de análise, a saber: 1) As escolhas e a inserção; 2) Os marcadores e suas marcas; 3) “Permita que eu fale, não minhas cicatrizes”. Ademais, em cada capítulo, tentei trazer uma linha do tempo entre escolarização, faculdade e profissão, e me baseio em Hughes (1937), o qual aponta que as atividades realizadas antes das profissões em si, como o processo educacional, podem ser articuladas às carreiras. Ademais, em cada capítulo, foram abordadas as narrativas referentes a cada objetivo específico.

Ressalto também a minha responsabilidade como pesquisadora diante das entrevistadas as quais não tiveram qualquer tipo de contato comigo antes da pesquisa e depositaram confiança em mim. Essas mulheres negras precisavam contar suas histórias e minha dissertação foi o canal pelo qual isso aconteceu. No mesmo sentido, trago que, ao realizar minha pesquisa e por abordar um roteiro semiestruturado, acrescentei mais uma pergunta durante as entrevistas: “Caso alguma mulher negra queira ingressar nessas profissões imperiais e leia minha pesquisa, o que você queria deixar de incentivo ou algo que diria para ela?” Percebi que, com essa pergunta, consegui mais narrativas do que quando perguntei, diretamente, sobre a trajetória de vida da entrevistada. Assim, podemos entender a necessidade de diálogo sobre a interseccionalidade e

as carreiras das mulheres negras. Percebe-se que elas desejam relatar, criar laços e vínculos com outras mulheres e isso foi reforçado, durante a pesquisa.

A partir da análise das categorias, buscou-se responder à questão de pesquisa cujo propósito é compreender como marcadores estruturais de diferenças identitárias de mulheres negras afetam o processo de construção de carreiras em profissões imperiais. A partir das narrativas, conseguimos destacar as múltiplas opressões vividas pelas entrevistadas. Em um primeiro momento, o objetivo era analisar opressões de gênero, classe e raça, todavia, ao longo da pesquisa, surgiram outros marcadores, como a sexualidade e a regionalidade.

A conexão de interseccionalidade com a carreira está ligada a uma colcha customizada entre opressões, resistências e existências e, por isso, foi necessário analisar todos os contextos em que as mulheres negras são inseridas, ao longo da sua trajetória de carreira (HALL, 2017), respeitando-se suas pluralidades. É essencial perceber também como o acesso de oportunidades desenvolveu múltiplos campos da vida organizada das sujeitas construídas socialmente como marginalizadas e que, hoje, ocupam profissões consideradas como de prestígio social. Um ponto importante em comum que vai fortalecer esse argumento foi o aparecimento dos coletivos na pesquisa. Em alguns casos até mesmo de começar coletivos durante a trajetória de suas carreiras, buscando estudar questões que afetam a identidade da população negra ou que afetam as subjetividades de pessoas de grupos socialmente discriminados e subjugados.

Evidencio que estamos tratando, nesta dissertação, do conceito da interseccionalidade, com a proposta de enxergar que, em nossa sociedade, existem vários sistemas de opressão – de raça ou etnia, classe social, região, idade entre outras-, os quais se relacionam entre si, se atravessam e demonstram que o racismo, o sexismo, classismo e as estruturas patriarcais tendem a discriminar e excluir indivíduos ou grupos de diferentes formas na construção de carreira das mulheres negras. E, ao analisar interseccionalmente, somos estimulados a fazer investigações reflexivas, críticas e responsáveis, a fim de combater as consequências estruturais desses poderes criadoras de relações de subordinação, com vistas a promover a adoção de políticas públicas eficazes de inclusão social.

O racismo foi um dos marcadores mais citados, durante a pesquisa, pelas entrevistadas que narraram suas histórias sobre suas trajetórias de carreira. O racismo é uma estrutura que corrobora para que um povo possa exercer poder sobre “O outro”. Segundo Fanon (2008), a identidade negra vai ser desenvolvida pelo colonizador e pela incorporação do subalterno. A objetificação de tudo aquilo que não se enquadra nesse padrão eurocêntrico está sujeita às relações de exploração e da privação, a partir de naturalização das hierarquias dos seres

humanos. Essa naturalização constituiu-se e se constitui com base em violências físicas, emocionais e psicológicas cotidianas de silenciamento e de dominação punitiva de subjetividades e de corpos com base no racismo e no sexismo, para fins primeiros de garantia da produção do valor como centro das relações sociais. São as expressões dessa forma social que se manifestam, hoje, na construção de carreiras das mulheres negras analisadas nesta dissertação. Como por exemplo são elencadas como expressões as inseguranças, a falta de representatividade, o retrabalho, os adoecimentos físicos e psicológicos, ainda tão frequentes nas trajetórias das entrevistadas. Seguidos dos marcadores classe e gênero, também de papel de destaque nesse trabalho quando falamos de interseccionalidade.

A articulação entre gênero, raça e classe produz lugares subalternizados, pois, ao observar as profissões das mulheres brancas lhe são oportunizadas possibilidades do mercado de trabalho formal (DAVIS, 2016), e de carreiras simbólica e materialmente construídas como lugares de poder: as profissões imperiais discutidas nesse trabalho. Após analisar as narrativas das entrevistadas, fica evidente como as opressões afetam a trajetória de carreiras das mulheres negras. Muitas das vezes, essas mulheres são movidas, desde a infância, até o período de escolha de suas profissões. As violências sofridas são recorrentes e, como destacado nas análises dos relatos, em algumas situações, essas mulheres são movidas das posições de poder, muitas vezes, levadas a deixarem de acreditar nos seus sonhos e na sua capacidade de exercer a profissão escolhida.

Exploro também, nessa dissertação, o conceito de enegrecer a carreira. A proposta é negritar a importância de entender que não vão ser somente barreiras, mas vão ser estruturas fluidas, as quais, mesmo movidas por essas mulheres, ainda irão ser marcadas por tentativas de mover as mulheres negras das profissões imperiais, explicitadas em situações ligadas à: destruir a confiança, pedir para se retirar, duvidar de sua palavra, não achar certa a conduta, entre outras múltiplas opressões trazidas nas falas das entrevistadas. O conceito enegrecer a carreira vem com o propósito de inserir uma visão interseccional nos diálogos sobre gênero, raça, classe e carreira em profissões imperiais, as quais foram forjadas na branquitude. Busca-se ainda destacar que as mulheres negras vão ser atravessadas por identidades interseccionais, o que dá embasamento à defesa de que se fazem necessárias políticas de identidade que abarquem os marcadores de forma cruzada.

Aponto, então, como essencial o fortalecimento das pesquisas que denunciam opressões e injustiças sociais (COLLINS; BILGE, 2020), a partir de grupos socialmente marginalizados. É necessário, através da escritas, ultrapassar as barreiras de discussão sobre opressões e

desigualdades, para auxiliar na transformação social. Trago a fala de bell hooks, nesse momento, em que precisamos fazer importante a narrativa das mulheres negras na contribuição para a pesquisa: “a linguagem recusa-se a ser encerrada em fronteiras, ela mesma fala contra a nossa vontade em palavras e pensamentos que se intrometem, até mesmo violam os mais secretos espaços da mente e do corpo (hooks, 2008, p. 857).

A trajetória e contribuições das mulheres negras nesse trabalho precisam ser destacadas, afinal, ignorar seria um retorno ao epistemicídio. Sueli Carneiro (2005) é uma intelectual negra que evidencia que o epistemicídio ocorre “no dualismo do discurso militante versus discurso acadêmico, através do qual o pensamento do ativismo negro é desqualificado como fonte de autoridade do saber sobre o negro, enquanto é legitimado o discurso do branco sobre o negro” (CARNEIRO, 2005, p. 60). Nossas histórias precisam ser contadas, nossos relatos são ciência sim.

Os conceitos aqui apresentados são portas de entradas, convite para mim e para quem mais esteja disposto a entender as dores das injustiças sociais sofridas pelas mulheres negras em suas trajetórias. Essa dissertação vem como conforto pela minha história e resistência. O estudo é também um manifesto de apoio a todos os grupos que precisam lutar pelo reconhecimento e pela garantia de direitos, em especial, pela mulheres negras do Brasil.

Aponto como limitação da minha pesquisa o contexto pandêmico vivido, desde o início de escrita dessa dissertação, ano de 2020. Época de muitas incertezas, distanciamento social, ensino remoto e que exigiu que tudo fosse desenvolvido no formato online. Esse estudo é ainda exploratório com tema de interseccionalidade e carreira, portanto, coloco como agenda de pesquisa estudar a partir das pessoas que sempre ocuparam essas profissões imperiais, como por exemplo os homens brancos. Aponto também que seria interessante investigar como que as mulheres negras estão em outras carreiras, as quais, a partir da nova Revolução 4.0, passam a ser consideradas posições de prestígio. A revolução 4.0 é a da era da tecnologia e, por estar diretamente ligada à área de exatas, também produz profissões forjadas para homens brancos. A partir desse contexto, fica o questionamento de como as mulheres negras estão lidando com as demais profissões, hoje, produzidas como imperiais.

Por fim, trago minhas considerações como mulher negra de pele clara, cis, heterossexual, do Sudeste brasileiro, de 25 anos, pesquisadora e formada na graduação na Engenharia de Produção. Se por um lado, meu trabalho se inicia partir de inquietações pessoais, em seguida, encontro, nas narrativas dessas mulheres negras, histórias que ressoam a minha e de tantas outras mulheres negras que ousam se movimentar pela estrutura racista, sexista e

classista da sociedade brasileira. Tal perspectiva cumpre o conceito das narrativas não serem generalizantes, ao mesmo tempo, que evidenciam a sociedade organizada, a partir de estruturas de exclusões. Por isso, as narrativas de mulheres negras, cujas vidas foram interseccionadas pelas suas identidades de gênero, raça e classe, dentre outras, mexeram comigo, profundamente, e evidencio que, foi para mim, de extrema importância, pessoal e política, desenvolver essa pesquisa.

REFERÊNCIAS

- ACKER, J. Inequality regimes: gender, class, and race in organizations. **Gender & Society**, 20,4, 441–64, 2006.
- AKOTIRENE, C. **Interseccionalidade**. São Paulo, SP: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.
- ALBAGLI, S. **Território e territorialidade**. In: ALBAGLI, S. Territórios em movimento: cultura e identidade como estratégia de inserção competitiva. Brasília: Sebrae, 2004. p. 23-69.
- ALBUQUERQUE, E.M. **Avaliação da técnica de amostragem** “Respondent-driven Sampling” na estimação de prevalências de Doenças Transmissíveis em populações organizadas em redes complexas. Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca – ENSP; Rio de Janeiro: Ministério da Saúde – Fiocruz, 2009. Dissertação de Mestrado, 99p.
- ALMEIDA, S.L. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte (MG): Letramento, 2018.
- ARTHUR, M. B. The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. **Journal of Organizational Behavior**, v. 15, n. 4, p. 295-306, 1994.
- ARTHUR, M.B.; HALL, D. T.; LAWRENCE, B.S. Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach. In: ARTHUR, Michael B.; HALL, Douglas T.; LAWRENCE, Barbara S. (Org.). **Handb. Career Theory**. [S.l.]: Cambridge University Press, 1989. p. 7–25. Disponível em: <https://www.cambridge.org/core/product/identifier/CBO9780511625459A011/type/book_part>.
- ATEWOLOGUN, D. AND SEALY, R. Experiencing privilege at ethnic, gender and senior intersections. **Journal of Managerial Psychology**, 29,4, 423–39, 2014.
- ATEWOLOGUN, D. Intersectional identity salience and positive identity construction. In Roberts, L.M., Wooten, L.P. and Davidson, M.N. (eds) **Positive Organizing in a Global Society: Understanding and Engaging Differences for Capacity Building and Inclusion**. New York: Routledge, 43–8, 2016.
- AUGÉ, M. **Não lugares**: introdução a uma antropologia da supermodernidade. Campinas: Papirus, 1994.
- BACHELARD, G. *Essai sur la connaissance approchée*. 3. ed. Paris: **Librairie Philosophique**, 1990.
- BAIROS, L. Nossos Feminismos Revisitados. In: Dossiê Mulheres Negras – Matilde Ribeiro (org.). **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis/SC, CFH/CCE/UFSC, v.3 n. 3, 1995.
- BARLEY SR; Careers, identities and institutions: The legacy of the Chicago School of Sociology. In: Arthur MB, Hall DT and Lawrence B (eds) **Handbook of Career Theory**. Cambridge: Cambridge University Press, 1989, 41–58.

- BARBOSA, M. L. O. Ensaio bibliográfico: as profissões no Brasil e sua sociologia. *Dados – Revista de Ciências Sociais*, v. 46, n. 3, p. 593-607, 2003.
- BARUCH, Y.; ROSENSTEIN, E. Career planning and managing in high tech organizations. *International Journal of Human Resource Management*. Vol. 3 No. 3, p. 477-96, 1992.
- BARUCH, Y. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths. *Career Development International*, v. 9, n. 1, p. 58–73, Jan. 2004. Disponível em: <<https://doi.org/10.1108/13620430410518147>>.
- BASTOS, L. C. **Contando histórias em contextos espontâneos e institucionais**—uma introdução ao estudo da narrativa. *Calidoscópico*, v. 3, n. 2, p. 74-87, 2005.
- BEAUVOIR, S. **O segundo sexo** (1949). Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.
- BENDASSOLLI, P.F. Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. *Revista de Administração de Empresas*, v. 49, n. 4, p. 387–400, dez. 2009. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0034-75902009000400003>>.
- BERNARDES, N. M. G. Vida cotidiana e subjetividade de meninos e meninas das camadas populares: meandros de opressão, exclusão e resistência. *Psicologia, Ciência e Profissão*, v. 12, n. 3/4, p. 24-33, 1992.
- BENTO, M.A.S. BRANQUITUDE - O LADO OCULTO DO DISCURSO SOBRE O NEGRO In: **Psicologia social do racismo** – estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil / Iray Carone, Maria Aparecida Silva Bento (Organizadoras) Petrópolis, RJ: Vozes, 2002, [s. l.], 2002
- BILGE, S. Théorisations féministes de l’intersectionnalité. *Diogène*, França, v. 225, n. 1, p.70-88, 2009. CAIRN. <http://dx.doi.org/10.3917/dio.225.0070>
- BLUSTEIN, D., MASDONATI, J., & ROSSIER, J. **Psychology and the International**. Labor Organization: The role of psychology in the decent work agenda, 2017. Disponível em: WWW.ILO.ORG/WCMSP5/GROUPS/PUBLIC/---.../WCMS_561013.PDF
- BORRILLO, D. A homofobia. Tatiana Lionço; Debora Diniz. Homofobia e Educação, **Letra Livres**, 2009.
- BOUTELDJA, H. Raça, Classe e Gênero. **Cadernos de Gênero e Diversidade**, v. 2, n. 2, 2015.
- BRAH, A. **Diferença, diversidade, diferenciação**. *Cadernos Pagu*, (26), 329-376, 2006.
- BRASIL, Ministério da Saúde, Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa. **Departamento de Apoio à Gestão Participativa e ao Controle Social**. Óbitos por suicídio entre adolescentes e jovens negros 2012 a 2016/ Ministério da Saúde, Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa, Departamento de Apoio À Gestão Participativa e ao Controle Social. Universidade de Brasília. Observatório de Saúde de Populações sem Vulnerabilidade – Brasília: Ministério da Saúde, 2018.
- BROWN, A.D.; TOYOKI, S. Identity Work and Legitimacy. **Organization Studies**, [s. l.], v. 34, n. 7, p. 875–896, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0170840612467158>

- BROWN, A.D.; COUPLAND, C. Identity Threats, **Identity Work and Elite Professionals**. 2015.
- BRUNER, J. **Atos de significação**. 2. ed. Trad. Sandra Costa. São Paulo: Artmed, 2002.
- BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, set./dez. 2007.
- BUTLER, J. **Problemas de gênero**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2011.
- CALÁS, M.B., Ou, H. and Smircich, L. ‘Woman’ on the move: mobile subjectivities after intersectionality. **Equality. Diversity and Inclusion: An International Journal**, 32,8, 708–31, 2013.
- CALÁS, M. B.; SMIRCICH, L. **Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais**. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. (Orgs.). Handbook de estudos organizacionais: modelos de análises e novas questões em estudos organizacionais. São Paulo: Atlas, 1999. p. 275-329.
- CALDWELL, K.L. **Negras in Brazil**. 1. ed. New Brunswick, New Jersey, and London: Rutgers University Press, 2007.
- CARDOSO, L. Acritical and Critical Whiteness: a racial supremacy and the antiracist white. **Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud**, [s. l.], v. 8, n. 1, p. 607–630, 2010.
- CARDOSO, C. **Branquitude na educação infantil: um estudo sobre a educação das relações étnico-raciais em uma unidade educativa do município de Florianópolis**, V.1, p.190, 2021.
- CARLOS, A. F. **O lugar no/do mundo**. São Paulo: Hucitec, 1996.
- CARNEIRO, S. Gênero Raça e Ascensão Social. **Estudos Feministas**, v. 3, n. 2, p. 544-552, 1995.
- CARNEIRO, S. **Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero**. Racismos contemporâneos. Rio de Janeiro: Takano Editora, v. 49, p. 49-58, 2003.
- CARNEIRO, S. **A construção do outro como não ser como fundamento do ser**. Tese (doutorado) em Educação. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2005, pg 96-110, 2005.
- CARNEIRO, S. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011.
- CARRIERI, A.P. As gestões e as sociedades. **Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 1, p. 1–44, 2014.
- CARVALHO, F. A. P. **Carreira e aprendizagem: um estudo com gestores públicos federais egressos da Escola Nacional de Administração Pública**. Tese (Doutorado em Administração) UFMG, Belo Horizonte, 2015. p. 30-45/p. 63-66.

CAVALLEIRO, E. S. **Do silêncio do lar ao silêncio escolar: racismo, preconceito e discriminação na educação infantil.** 1998. 240 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998.

CHANLAT, J. F. (Coord.). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas.** São Paulo: Atlas, 1996.

CHO, S., CRENSHAW, K.W. AND MCCALL, L. Toward a field of intersectionality studies: theory, applications, and praxis. **Signs**, 38,4, 785–810, 2013.

CHUDZIKOWSKI, K.; MAYRHOFER, W. In search of the blue flower? Grand social theories and career research: The case of Bourdieu's theory of practice. **Human Relations**, v. 64, n. 1, p. 19–36, 10 jan. 2011. Disponível em: <<https://doi.org/10.1177/0018726710384291>>.

CIAMPA; A.C. **Identidade.** In: Silvia T.M. Lane; Wanderley Codo. (Orgs.). *Psicologia Social: O Homem Em Movimento.* 13 ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1994, p.58-75.

COELHO, E.C. (1999), **As Profissões Imperiais: Medicina, Engenharia e Advocacia no Rio de Janeiro. 1822-1930.** Rio de Janeiro, Record.

COLE, E. R. Intersectionality and research in psychology. **American Psychologist**, 64, 170-180, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/a0014564>

COLLIN, A.; YOUNG, Richard A. **Introduction: framing the future of career.** In: COLLIN, Audrey; YOUNG, Richard A. (Org.). *Future. Career. 1: Cambridge University Press, 2007. p. 1–18.*

COLLIN, A. *Handbook of career studies: The Meanings of Career.* Thousand Oaks: **Sage Publications**, 2007. p.558-565

COLLINS, P. H. **Fighting words: Black Women and the search for justice.** Minneapolis: University of Minnesota; 1998.

COLLINS, P.H. *Black feminist thought: knowledge, consciousness, and the politics of empowerment.* New York: **Routledge**, 2nd ed., 2000.

COLLINS, P.H. Aprendendo com a outsider within: a significação sociológica do pensamento feminista negro. Em: **Revista Sociedade e Estado**, volume 31, número 1, pp. 99-127, 2016.

COLLINS, P.H.; BILGE, S. **Intersectionality.** Cambridge; Malden: Polity Press, 2020.

COLLINS, P. H. **Intersectionality's Definitional Dilemmas.** *Annual Review of Sociology*, [s. l.], v. 41, p. 1–20, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-073014-112142>

COLLINS, P.H. **Pensamento feminismo negro.** 1. ed. São Paulo: Boi Tempo, 2019.

CONCEIÇÃO, E. B. C. Superando as desigualdades raciais: uma análise das principais políticas públicas. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, v. 15, n. 56, art. 66, p. 85-108, 2009.

CONRADSON, D. ; MCKAY, D. **Translocal subjectivities: mobility, connection, emotion.** *Mobilities*, 2,2, 167–74, 2007.

CORLETT, S. AND MAVIN, S. Intersectionality, identity and identity work: shared tenets and future research agendas for gender and identity studies. **Gender in Management: An International Journal**, 29,5, 258–76, 2014.

CORRÊA, R. L. **Formas simbólicas e espaço: algumas considerações.** *Geografia, Niterói*, v. 9, n. 17, p. 7-17, 2007.

CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, [s. l.], v. 10, n. 1, p. 171–188, 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0104-026x2002000100011>

CRENSHAW, K. **“Demarginalizing The Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique Of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics,”** University of Chicago Legal Forum, 1989.

CRENSHAW, K. **A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero.** Disponível em: <http://www.acaoeducativa.org.br/fdh/wp-content/uploads/2012/09/Kimberle-Crenshaw.pdf>; setembro de 2012. Acesso em 30 de junho de 2021.

CRESWELL, J.W. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa.** Escolhendo entre cinco abordagens. São Paulo: Penso Editora LTDA; 2014.

CUZZOCREA, V.; LYON, D. **Sociological Conceptualizations of “Career”:** A Review and Reorientation. *Sociology Compass*, v. 5, n. 12, p. 1029–1043, dez. 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2011.00429.x>.

DAMASCO, M. **Feminismo negro: raça, identidade e saúde reprodutiva o Brasil (1975-1996).** Rio de Janeiro, 2009.

DAVIS, A. **Mulheres, raça e classe.** Tradução de Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, R., & **Stefancic**, J. **Critical race theory: An introduction.** New York: New York University Press, 2017.

DE FIGUEIREDO, P. S.; MARTINS, V. S. **O Feminismo Interseccional na articulação do saber acadêmico e da ação política: reflexões a partir da experiência de um coletivo feminista.** *ODEERE*, [S. l.], v. 5, n. 10, p. 334-344, 2020. DOI: 10.22481/odeere.v5i10.6780. Disponível em: <https://periodicos2.uesb.br/index.php/odeere/article/view/6780>. Acesso em: 25 jan. 2022.

DE VOS, ANS; VAN DER HEIJDEN, BEATRICE; AKKERMANS, J. Sustainable careers: Towards a conceptual model. In: **Journal of Vocational Behavior**. Vol. 117. pp. 1-13, 2020.

ELLIOTT, A.; URRY, J. **Mobile lives.** New York: **Routledge**, 2010.

EMICIDA. **Emicida – AmarElo** (álbum completo). YouTube, 2019. Disponível em https://www.youtube.com/playlist?list=PL_N6VL1gm0aLlr0HQ6y12IRXdsfuxMt-s Acesso em: 03 jan. 2022

FANTE, C. **Fenômeno Bullying**: Como prevenir a violência nas escolas e educar para a paz (2a ed). Campinas, SP: Veros Editora, 2005.

EVARISTO, C. **Da grafia-desenho de minha mãe, um dos lugares de nascimento de minha escrita**. In M. A. Alexandre (Ed.), Representações performáticas brasileiras: Teorias, práticas e suas interfaces. Belo Horizonte, Brasil: Mazza Edições, 2007.

FERGUSON, R. **Aberrations in black**: Toward a Queer of Color Critique. Minneapolis, University of Minnesota Press, p.130, 2004.

FERREIRA, J.M.; NOGUEIRA, E.E.S. Mulheres e suas histórias: razão, sensibilidade e subjetividade no empreendedorismo feminino. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 17, n. 4, p. 398–417, 2013. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/s1415->

FERREIRA, C.A.A.; NUNES, S.C. **Mulheres Negras no Mercado de Trabalho**: Interseccionalidade entre Gênero, Raça e Classe Social. In: , 2019, São Paulo. XLIII Encontro da ANPAD - EnANPAD 2019. São Paulo: ENANPAD, 2019. p. 1–7.

FERREIRA, M.S. **Identidade**: um enigma indecifrável? In: CARVALHO, Maria Vilani Cosme de. (Org.). Identidade: questões contextuais e teórico- metodológicas. Curitiba: CRV, 2011, v. 1, p. 47-58.

FIGUEIREDO, A. Perspectivas e contribuições das organizações de mulheres negras e feministas negras contra o racismo e o sexismo na sociedade brasileira. **Rev. Direito e Práx.** Rio de Janeiro, vol.9, n. 2, p. 1080-1099, 2018.

FRAGA, A. M.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. **Mobilidades no labirinto**: tensionando as fronteiras nas carreiras de mulheres. Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, RJ, v. 18, n. Especial, p. 757–769, 2020. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/82422>. Acesso em: 27 dez. 2021.

FRANTZ, F. **Pele negra, máscaras brancas**. Salvador: EDUFBA, 2008.

FREITAS, M. E. D. A mobilidade como novo capital simbólico nas organizações ou sejamos nômades? **Organizações & Sociedade**, v. 16, n. 49, p. 247-264, 2009.

FREITAS, M. E. **Identidade e identidades**: somos o branco e o arco-íris. In: CARRIERI, A. P.; SARAIVA, L. A. S.; ENOQUE, A. G.; GANDOLFI, P. E. (Org.). Identidade nas organizações. Curitiba: Juruá, 2010. p. 11-14.

FUSCH, P. I.; NESS, L. R. **Are we there yet?** Data saturation in qualitative research. The Qualitative Report, Fort-Lauderdale, v. 20, n. 9, p. 1408-1416, 2015.

GOFFMAN, E. Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4. ed. São Paulo: Editora LTC, 2004.

GOMES, H.S. **Branços são maioria em empregos de elite e negros ocupam vagas sem qualificação.** [Entrevista]. Portal G1[S.l.: s.n.], 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/brancos-sao-maioria-em-empregos-de-elite-e-negros-ocupam-vagas-sem-qualificacao.ghtml>.

GONÇALVES, C. M. **Análise sociológica das profissões:** principais eixos de desenvolvimento. Porto: Universidade do Porto, 2007.

GONZALEZ, L. **A categoria político-cultural de amefricanidade.** Tempo Brasileiro, Rio de Janeiro, n. 92/93, p. 69-82, jan./jun. 1988. Disponível em: <https://negrasoulblog.files.wordpress.com/2016/04/a-categoria-polc3adtico-cultural-de-amefricanidade-lelia-gonzales1.pdf> Acesso: 13 ago de 2021.

GONZALEZ, L. **Racismo e sexismo na cultura brasileira.** In: Ciências Sociais Hoje, 2 Movimentos Sociais Urbanos, Minorias Étnicas e Outros Estudos ANPOCS, 1984.

GONZALEZ, L. **Lélia Gonzalez: primavera para as rosas negras.** São Paulo: UCPA Editora, 2018.

GONZALEZ, L. **Mulher Negra.** Cadernos Geledés, [s. l.], v. 4, p. 1–41, 1993. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/BF02157679>

GONZALEZ, L. **De Palmares às escolas de samba, estamos aí.** Mulherio, São Paulo, ano II, n. 5, jan/fev., 1982. p. 3. Disponível em: www.fcc.org.br Acesso: 12 jan. de 2022

GRANDJEAN BD. History and career in a bureaucratic labor market. **The American Journal of Sociology**, 1981, 86(5): 1057–1092.

GUNZ, H.; PEIRPEL, M. Handbook of career studies. Thousand Oaks: **Sage Publications**, 2007. p.13-38

GUNZ, H.; MAYRHOFER, W. **Rethinking Career Studies.** [S.l.]: Cambridge University Press, 2017. Disponível em: <https://www.cambridge.org/core/product/identifier/9781107414952/type/book>.

HALL, D. Protean careers of the 21st century. **Academy of Management Executive**, v.10, n.4, p.8-16, Nov 1996.

HALL, D. T. Careers in and out of organizations. London: **Sage**, 2002.

HALL, S. **A identidade cultural da pós-modernidade.** São Paulo: DP&A, 2006.

HALL, S. **A Identidade Cultural na Pós-Modernidade.** Trads: SILVA, Tomaz Tadeu; LOURO, G.L. 12 ed. Rio de Janeiro: Lamparina, 2015.

HALL, S. **Familiar Stranger: A Life Between Two Inlands.** Durham, Duke University Press, p.16, 2017.

HENRIQUES, R. M. **Desigualdade Racial no Brasil**: evolução das condições de vida na década de 90. Texto para discussão n. 807. Brasília: IPEA, 2001.

HOLVINO, E. Intersections: the simultaneity of race, gender and class in organization studies. **Gender, Work & Organization**, 17,3, 248–77, 2010.

hooks, bell. **Não serei eu mulher?** 1. ed. Lisboa: Orfeu Negro, 2018.

hooks, bell. **Talking Back**: Thinking Feminist, Thinking Black. Boston: South End Press, 1989

HRYNIEWICZ, L.G.C. VIANNA, **Maria Amorim. Mulheres em posição de liderança**: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. Cad. EBAPE.BR [online], vol.16, n.3, 2018.

HUGHES, E. C. Institutional office and the person. **American Journal of Sociology**, 43(3), 404-413,1937. doi: 10.1086/217711

HUGHES, E.C. Careers. **Qualitive Sociology**, v. 20, n. 3, p. 389–397, 1997. Disponível em: <<https://doi.org/https://doi.org/10.1023/A:1024731416961>>.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Características gerais dos domicílios e dos moradores 2017**: PNAD Contínua. Rio de Janeiro: IBGE, 2018.

INKSON, K.; DRIES, N.; ARNOLD, J. Understanding careers: metaphors of working lives. London: **SAGE**, 2014.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Ação afirmativa e população negra na educação superior**: acesso e perfil discente. Rio de Janeiro: Ipea, 2020.

JOVCHELOVICH S, BAUER MW. **Entrevista Narrativa**. In: Bauer MW, Gaskell G. Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático. Petrópolis: Vozes; 2002, p. 90-113.

KILOMBA, G. **Memórias da plantação**: episódios de racismo cotidiano. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

LORDE, A. **Olho no olho**: Mulheres negras, ódio e raiva. Trad. Stephanie Borges. Serrote, São Paulo, n. 29, p.48-83, jul. 2018.

LORDE, A. **Irmã Outsider**: Ensaios e Conferências. Trad. Stephanie Borges. 1. ed. 1 reimp. Belo Horizonte: Autêntica, 2020.

LUGONES, M. Rumo a um feminismo descolonial. **Estudos Feministas**. v. 22, n. 3, p. 935-952, 2014.

MACHADO, B.A. **Uma leitura da obra de Lélia Gonzalez através das lentes da teoria da reprodução social**. In: Anais do Colóquio Internacional Marx e o Marxismo. 2019, p. 1-23. Núcleo Interdisciplinar de Estudos e Pesquisas sobre Marx e o Marxismo (NIEP-Marx), 2019. Disponível em:

<https://www.nieparx.blog.br/MManteriores/MM2019/Trabalhos%20aprovados/MC2/MC21.pdf>. Acesso em 08 dez. 2021.

MACHADO JÚNIOR, C.; BAZANINI, R.; MANTOVANI, D.M.N. The myth of racial democracy in the labour market: a critical analysis of the participation of afro-descendants in brazilian companies. **Organizações & Sociedade**, v. 25, n. 87, p. 632–655, 2018.

MACHADO, H. V.; KOPITTKE, B. **A identidade no contexto organizacional**: perspectivas múltiplas de estudo. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, II, 2002, Recife. Anais... Recife: UFPE, 2002.

MADALOZZO, R. CEOs e Composição do Conselho de Administração: a Falta de Identificação Pode Ser Motivo para Existência de Teto de Vidro para Mulheres no Brasil? CEOs and Board Composition: Can the Lack of Identification Be a Reason for Glass Ceilings in Brazil? **Revista de Administração Contemporânea - RAC**, v. 15, n. 1, p. 126–137, 2011.

MALDONADO-TORRES, N. “**Analítica da colonialidade e da decolonialidade: algumas dimensões básicas**”. In: Bernardino-Costa, Joaze; Maldonado-Torres, Nelson, Grosfoguel, Ramón (orgs.). Decolonialidade e pensamento afrodiáspórico. 1ª ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2019. p. 27-54.

MAYRHOFER, W.; MEYER, M.; STEYRER, J. Contextual issues in the study of careers. In: GUNZ, G.; PEIPERL, M. (Ed.). **Handbook of career studies**. Thousand Oaks: Sage Publications, 2007. p.215-240.

MCCALL, L. The complexity of intersectionality. **Signs**, 30,3, 1771–800, 2005.

MESQUITA, J. S., TEIXEIRA, J. C., & SILVA, C. R. “**Cabelo (crespo e cacheado) pro alto, me levando a saltos**” em meio à ressignificação das identidades de mulheres negras em contextos sociais e organizacionais. **RECADM - Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, 19(2), 227-256, 2020. Recuperado em 26 janeiro, 2022 de <http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/2868>

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 14. ed. São Paulo: Editora Hucitec, 2015.

MINAYO, M.C.S; SANCHES, O. **Quantitativo-qualitativo**: oposição ou complementaridade? **Caderno Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, 1993, p. 239-248. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/%0D/csp/v9n3/02.pdf>> Acesso em 21 de jan.2022.

MONSMA, K. **Racialização, racismo e mudança**: um ensaio teórico, com exemplos do pós-abolição paulista. Anais do XXVII Simpósio Nacional de História: conhecimento histórico e diálogo social. Natal-RN, 22-26/jul., 2013, p. 1-16. Disponível em http://snh2013.anpuh.org/resources/anais/27/1364748564_ARQUIVO_Monsmatrabalho.pdf. Acesso em 18 jan. 2022.

MOORE, C.; GUNZ, H.; HALL, D.T. Tracing the historical roots of career theory in management and organization studies. In: GUNZ, H.; PEIRPEL, M. **Handbook of career studies**. Thousand Oaks: Sage Publications, 2007. p.13-38.

MORIN, E. **O método 5: a humanidade da humanidade**. Porto Alegre: Sulina, 2012.

MUYLAERT, C. J. et al. Entrevistas Narrativas: um importante recurso em pesquisa qualitativa. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, p. 193-199, 2014.

NASH, J.C. Re-thinking intersectionality. **Feminist Review**, 89, 1–15, 2008.

NOGUEIRA, C. **A teoria da interseccionalidade nos estudos de gênero e sexualidades: condições de produção de “novas possibilidades” no projeto de uma psicologia feminista crítica**. In C. Nogueira. Práticas sociais, políticas públicas e Direitos Humanos (pp. 227-248). Portugal, 2013.

OLIVEIRA, J.S.; TEIXEIRA J.C. **Por que ainda falarmos em raça, categoria destituída de valor biológico?** In: IX Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD – EnEO, 2016, Belo Horizonte. Anais...Belo Horizonte: ANPAD, 2016.

ONU. **Mais igualdade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e social** – Brasília: ONU Mulheres - Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres, 2016.

PAIVA, V. Analysing sexual experiences through ‘scenes’. **Sex Education**, 5(4), 345-358, 2005. <https://doi.org/10.1080/14681810500278295>.

PISCITELLI, A. Interseccionalidades, categorias de articulação e experiências de migrantes brasileira. **Sociedade e Cultura**, v. 11, n. 2, p. 266, jul./dez. 2008.

PRASAD, P. D’abate, C.; Prasad, A. Organization Clallenges at the Periphery. Career issues for the Socially Marginalized. In: Gunz, H. & Peiperl, M. (Eds.). **Handbook of Career Studies**. Thousand Oaks, CA: **SAGE Publications**, 2007.

PRUDENTE, E.A.J. O negro na ordem jurídica brasileira. In: **Revista da Faculdade de Direito**. Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 83, p. 135-149, 1988.

RAJAGOPALAN, K. **Repensar o papel da Linguística Aplicada**. In: MOITA LOPES, L. P. (Org.). **Por uma Linguística Aplicada Indisciplinar**. São Paulo: Parábola Editorial. p. 149-167, 2006.

RATTS, A. **Eu sou atlântica: sobre a trajetória de vida de Beatriz Nascimento**. São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo: Instituto Kuanza, 2007.

RATTS, A.; RIOS, F. **Lélia Gonzalez**. 1ª. Ed. São Paulo: selo Negro, 2010, p. 69-7

RAVAGNOLI, N. C. da S. R. A entrevista narrativa como instrumento na investigação de fenômenos sociais na Linguística Aplicada. **The ESPECIALIST**, 39(3), 2018. <https://doi.org/10.23925/2318-7115.2018v39i3a2>

REIS, G.G.; NAKATA, L.E.; DUTRA, J.S. Aprendizagem transformativa e mudança comportamental a partir de dilemas desorientadores na carreira. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v.11, n.2, p.243-255, jul./dez. 2010.

REZENDE, A. F. **“Cabelo meu! Se você não fosse meu, eu não seria tão eu”**: identidade racial a partir da valorização do cabelo afro em salões étnicos. Dissertação (Mestrado em Administração) -Universidade Federal de Lavras, Lavras, 2017.

REZENDE, A. F.; NAVES, F.; PEREIRA, J. J. **Pode o mercado se beneficiar de movimentos identitários para promover tendências de mercado?** Um estudo sobre salões. In: Enanpad 2019, 2019, São Paulo. Enanpad 2019. Rio de Janeiro: Anpad, 2018.

RODRIGUES, M.N.M.; MENEZES, J.A. **O desafio de pesquisar: reflexões sobre metodologias e feminismo a partir de uma experiência de pesquisa**. SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO 10, 09, 2013, Florianópolis. Anais Eletrônicos. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2013. Disponível em: <http://www.fg2013.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/20/1373330724_ARQUIVO_Trabalhocompleto-MariaNatalia.pdf> Acesso em 21 de jan.2022.

RUMENS, N.; DE SOUZA, E.; BREWIS, J. Queering Queer Theory in Management and Organization Studies: Notes toward queering heterosexuality. **Organization Studies**, 2018.

SANSONE, L. **“Raça”**. Etnicidade e saúde reprodutiva: o caso afro-latino-americano. In S. Monteiro & L. Sansone (Orgs.), Etnicidade na América Latina: um debate sobre raça, saúde e direitos reprodutivos (pp. 57-96). Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2004.

SAFFIOTI, H, I. B. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987.

SCHUCMAN, L. V. **Entre o encardido, o branco e o branquíssimo**: branquitude, hierarquia e poder na cidade de São Paulo. 2ª. Edição. Venata, 2020. 216 p.;11.

SILVA, C. R. Writing for survival (... and to breathe). **Gender, Work and Organization**, January 1–10, 2021. <https://doi.org/10.1111/gwao.12578>

SILVA, J. **Negros e negras em espaços de poder**: a saída para virar o jogo. ANF: Agência de Notícias das Favelas, 2020. Disponível em: <https://www.anf.org.br/negras-e-negros-em-espacos-de-poder-a-saida-para-virar-ojogo/> Acesso em: 26 de maio de 2021.

SILVA, K.A.T.; CAPPELLE, M.C.A. Sentidos Do Trabalho Apreendidos Por Meio De Fatos Marcantes Na Trajetória De Mulheres Prostitutas. RAM. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, n. 6, p. 19–47, 2016.

SILVA, T. T. (org). **Identidade e diferença**: a perspectiva dos Estudos Culturais. Petrópolis: Vozes, 2013.

SILVEIRA, R. da S., NARDI, H. C. Interseccionalidade gênero, raça e etnia e a Lei Maria da Penha. **Psicologia & Sociedade**, 26(n. spe.), 14-24, 2014.

SOUZA, Neusa Santos. **Tornar-se Negro**: as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social. 4. ed. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1983.

STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica - compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **RAUSP Management Journal**, v. 32, n. 3, p. 62-69, 1997

STEWART, M. W." **The Concise Oxford Companion to African American Literature**, Oxford University Press, 2002.

SULLIVAN, S.E.; BARUCH, Y. Advances in career theory and research: a critical review and agenda for future research. **Journal of Management**, v.35, n.6, p.1542- 1571, 2009.

TEIXEIRA, J. C. Brazilian housemaids and COVID-19: How can they isolate if domestic work stems from racism? **Gender, Work and Organization**, [s. l.], v. 28, n. August 2020, p. 250–259, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/gwao.12536>

TEIXEIRA, J. C. **As artes e práticas cotidianas de viver, cuidar, resistir e fazer das empregadas domésticas**, 2015. 414 f. Tese (Doutorado ciências administrativas). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2015. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/BUBD-A5AHWB>

TEIXEIRA, J. C.; OLIVEIRA, J. S.; MESQUITA, J. S. **Pode a Interseccionalidade ser Afrocentrada no Campo da Administração?** Um Ensaio Teórico sobre as contribuições da Teoria Interseccional na área de Administração. 2019, Fortaleza: [s.n.], 2019. p. 1–1

TEIXEIRA, J. C.; CARRIERI, A. P.; DE SOUZA, E. M. **Nostalgia for enslavement relations in discourses about (But not from) housemaids***. [S. l.: s. n.], 2020. ISSN 01048333.v. 2020 Disponível em: <https://doi.org/10.1590/18094449202000580017>

TEIXEIRA, J. C.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A.P. OS LUGARES DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS. **Organizações & Sociedade**, [s. l.], v. 22, n. 72, p. 161–178, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1984-9230728>

TEIXEIRA, J. C.; NASCIMENTO, M. C. R.; ANTONIALLI, L. M. Perfil de estudos em Administração que utilizaram triangulação metodológica: uma análise dos anais do EnANPAD de 2007 a 2011. **RAUSP Management Journal**, v. 48, n. 4, p. 800-812, 2013.

TEIXEIRA, J.C. **Trabalho Doméstico**. São Paulo: Jandaíra, 2021.

TRUTH, S. **E não sou uma mulher?** Portal Geledés, 2014. Disponível em <https://www.geledes.org.br/e-nao-sou-uma-mulher-sojourner-truth/> Acesso em: 30 jun. 2021.

UTENG, T. P.; CRESSWELL, T. (Org.). **Gendered mobilities**. Aldershot: Ashgate, 2008.

VIGOYA, M.V. La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. **Revista Debate Feminista**, 52, Universidad Autónoma de Mexico, 2016.

VILHENA, J. Da cidade onde vivemos a uma clínica do território: lugar e produção de subjetividade. Pulsional: **Revista de Psicanálise**, São Paulo, v. 15, n. 163, p. 48- 54, nov. 2002.

WEBER, L. **Understanding Race, Class, Gender and Sexuality: A Conceptual Framework**, 2nd edn. New York: Oxford University Press, 2010.

WOLF, N. **O Mito da Beleza**: como as imagens de beleza são usadas contra as mulheres. Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos, 2020.

YUVAL-DAVIS, N. Intersectionality and feminist politics. **European Journal of Women's Studies**, 13,3, 193–209, 2006.

APÊNDICE A – Roteiro de Entrevista

Primeiramente perguntas demográficas:

- Qual seu nome?
- Idade?
- Qual a sua identificação étnica racial? Preto/pardo/amarelo/branco/indígena/não

quero responder

- Local de nascimento?
- Profissão?
- Nível de escolaridade?
- Com que gênero você se identifica?
- Qual sua orientação sexual?
- Estado Civil?
- Tem filhos?
- Renda familiar atual?
- Como é sua configuração familiar? Com quem você mora?
- Seus pais cursaram ensino superior?

Contextuais

• Conte um pouco de sua infância e sua percepção sobre trabalho
 . • O que você pensava ser quando crescesse? Conte um pouco das influências e inspirações nesse processo.

- Conte um pouco como você iniciou sua carreira.
- Quais empregos você teve antes de chegar ao emprego atual?
- Quais os desafios enfrentados?
- Agora já no emprego atual, quais as dificuldades que você ainda encontra?
- Como você lida com essas dificuldades?
- Já ouviu algo racista?
- Seu salário se equipara aos seus colegas de trabalho? Homens e mulheres.
- Alguém já achou que você não trabalhasse nessa profissão?
- Conte sobre seus planos futuros para sua carreira.
- Você que falar sobre algo que não perguntei?
- Caso alguma mulher negra que queira ingressar nessas profissões imperiais e

leia minha pesquisa, o que você queria deixar de incentivo ou algo que diria para ela?

APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Prezado(a) Senhor(a), você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa de forma totalmente voluntária da Universidade Federal de Lavras. Antes de concordar, é importante que você compreenda as informações e instruções contidas neste documento. Será garantida, durante todas as fases da pesquisa: sigilo; privacidade; e acesso aos resultados.

I - Título do trabalho: CARREIRAS DE MULHERES NEGRAS EM PROFISSÕES PRODUZIDAS COMO IMPERIAIS: UMA ANÁLISE INTERSECCIONAL

Pesquisador(es) responsável(is): Louise Rodrigues Silva

Cargo/Função: Estudante de pós-graduação.

Instituição/Departamento: DAE- Universidade Federal de Lavras

Telefone para contato: (32)99833-0439

Local da coleta de dados: Online, via *Google Meet*.

II - OBJETIVOS

Este projeto tem como objetivo compreender as experiências identitárias vividas por mulheres negras na construção de carreiras em profissões imperiais - direito, Medicina e Engenharia - por meio da perspectiva interseccional.

III – JUSTIFICATIVA

Contribuir com o debate sobre dificuldades e desafios relativos à construção de carreiras de mulheres negras

IV - PROCEDIMENTOS DA PESQUISA

SUJEITAS

As sujeitas de estudo serão mulheres negras que já estão no mercado de trabalho em profissões produzidas como imperiais: Medicina, Advocacia e Engenharia. Em relação ao critério para escolha das sujeitas de pesquisa, optou-se pela técnica de “Bola de Neve”. Essa técnica é utilizada quando um informante indica uma nova pessoa para participar do estudo e assim sucessivamente.

CONFIABILIDADE

- Seus dados serão gravados e serão manuseados somente pela pesquisadora e não será

permitido o acesso a outras pessoas.

- O material com as suas informações gravadas da entrevista ficará guardado sob a responsabilidade da Louise Rodrigues Silva com a garantia de manutenção do sigilo e confidencialidade

- Os resultados deste trabalho poderão ser apresentados em encontros ou revistas científicas, entretanto, ele mostrará apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar seu nome, instituição a qual pertence ou qualquer informação que esteja relacionada com sua privacidade.

V - RISCOS ESPERADOS

A avaliação do risco da pesquisa é MÍNIMO. Os possíveis riscos são:

- Invasão de privacidade, caso isso aconteça o entrevistado pode finalizar sua participação na entrevista;

- Responder a questões sensíveis, caso o entrevistado não se sinta a vontade de falar sobre o assunto, ele pode decidir não responder;

- Tomar o tempo do sujeito ao responder a entrevista, para que isso não aconteça o entrevistado pode especificar antecipadamente qual o tempo que você tem para participar.

VI – BENEFÍCIOS

- Aumentar o conhecimento sobre a construção de carreiras em profissões construídas como imperiais (Medicina, direito e Engenharia).

VII – CRITÉRIOS PARA SUSPENDER OU ENCERRAR A PESQUISA

- Sua participação é voluntária. Você não terá nenhum prejuízo se não quiser participar.

- Você poderá se retirar desta pesquisa a qualquer momento, bastando para isso entrar em contato

com um dos pesquisadores responsáveis.

- Conforme previsto pelas normas brasileiras de pesquisa com a participação de pessoas, você não receberá nenhum tipo de compensação financeira pela sua participação neste estudo.

VIII - CONSENTIMENTO PÓS-INFORMAÇÃO

Após convenientemente esclarecido pelo pesquisador e ter entendido o que me foi explicado, consinto em participar do presente Projeto de Pesquisa. Lavras, de mês de ano.

Nome (legível) / RG

Assinatura

Louise Rodrigues Silva (Pesquisadora)