

39º Encontro Anual da Anpocs
Simpósio de Pesquisas Pós-Graduadas 18
Relações raciais: desigualdades, identidades e políticas públicas

EMPREENDEDORA NEGRA:

A influência do racismo nas decisões e estratégias de posicionamento profissional

Isadora Lopes Harvey
Instituto de Ciência Política – IPOL
Universidade de Brasília – UnB

Outubro / 2015

Introdução

Posto fim ao período escravocrata no Brasil, as medidas providenciadas para a inserção de negras (os) em posição de membras da sociedade brasileira mostraram-se insuficientes. Em uma conjuntura de redefinição social e cultural do trabalho no país, os efeitos desse processo deficiente resultaram um cenário em que as negras (os) passaram a ser associadas à desocupação e ao trabalho precário. Como consequência, o desenvolvimento pleno de negras (os), hoje no Brasil, permanece problemático. Em outras palavras, sua ocupação social permanece atrelada à criminalidade, à pobreza e ao baixo grau educacional.

Fernandes (2007) observa que somente a partir da década de 1930, com o desenvolvimento urbano e a expansão agrícola, o negro passa a se inserir no mercado de trabalho, embora essa inserção esteja associada às atividades mais degradantes e, obviamente, às ocupações rejeitadas pelo trabalhador branco. (MARTINS, 2012, p. 7)

Em dezembro de 2013, o Grupo de Trabalho da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre Afrodescendentes ¹ visitou o Brasil para estudar a situação dos afro-brasileiros. Como resultado dessa visita, foi divulgado um comunicado afirmando que “(...) os negros do país ainda sofrem racismo estrutural, institucional e interpessoal.” (p. 02). O grupo destacou a lei 10.639 – que institui o ensino da história africana nas escolas –, a implementação do Estatuto da Igualdade Racial, a constitucionalidade das cotas raciais para acesso ao ensino superior e as discussões em andamento sobre cotas em concursos públicos federais ², como avanços dos últimos 10 anos. Ainda assim, não puderam deixar de apontar a profunda desigualdade de salários, a baixa participação política, o menor acesso à saúde, educação e justiça como efeitos da existente

¹ O Grupo de Trabalho da Organização das Nações Unidas sobre Afrodescendentes foi estabelecido em 2002 pela Comissão de Direitos Humanos, após a Conferência Mundial contra o Racismo, realizada em Durban em 2001. O Grupo é composto por cinco especialistas independentes: Verene Shepherd (Jamaica), relatora-presidenta; Monorama Biswas (Bangladesh); Mireille Fanon-Mendes-France (França); Mirjana Najcevska (Antiga República Iugoslava da Macedônia) e Maya Sahli (Argélia).

² Projeto de Lei 6.738 foi aprovado em 20/05/2014 pelo Senado e sancionado em 13/06/2014 pela Presidenta Dilma Rousseff.

discriminação estrutural no Brasil. Baseado em mecanismos históricos de exclusão e estereótipos negativos – reforçados pela pobreza, marginalização³ política, econômica, social e cultural –, o racismo é um obstáculo direto ao crescimento e ao desenvolvimento de negras (os) no país, e do país em si.

No Brasil, o racismo é considerado crime inafiançável desde 1989 com a promulgação da lei 7.716 – comumente conhecida por Lei Caó⁴ – e determina pena de reclusão a quem tenha cometido atos de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Infelizmente, em seu tempo, as medidas tomadas para a redefinição social e cultural do papel do negro no país foram insuficientes para desassociá-lo de uma imagem inferior. Passadas as etapas de reconhecimento da existência do racismo, de um primeiro diagnóstico de seus efeitos, de proposição de soluções, e de início da aplicação de políticas de promoção à igualdade racial, o movimento de combate ao racismo enfrenta um novo cenário de disputa. Aproxima-se uma fase de necessária requalificação das estratégias de combate à discriminação racial no Brasil e, junto a ela, a demanda por um olhar cuidadoso sobre as formas estruturais contemporâneas de manutenção do racismo.

Os fenômenos de preconceito e discriminação racial permanecem se fortalecendo no Brasil. À luz do pensamento do sociólogo português, Boaventura de Sousa Santos (2006), a violência matricial originária do colonialismo amplia a concepção de dominação e poder em uma sociedade. Pensando sobre isso, o autor define diferentes ‘espaços-tempos’ em que os modos fundamentais de poder, opressão e discriminação atuam e resignificam distintas expressões de colonialismo social e cultural. Nesse sentido, o atual contexto racial brasileiro pode ser entendido por:

(...) uma ideologia que se realiza nas relações entre pessoas e grupos, no desenho e desenvolvimento de políticas públicas, nas estruturas e nas formas de organização dos Estados. Ou seja, trata-se de um fenômeno de abrangência ampla e complexa que penetra e participa da cultura, da política e da ética. (GELEDÉS, 2013, p. 11)

Inevitavelmente, a contínua disseminação do racismo produziu efeitos estruturais na sociedade brasileira que dificultam uma nítida identificação e, conseqüentemente, a

³ O conceito de marginalização utilizado nesse artigo dialoga com o significado mobilizado pelo autor francês Pierre Bourdieu.

⁴ Carlos Alberto Oliveira dos Santos, também conhecido como Caó, é advogado, jornalista, militante do movimento negro e político brasileiro.

implementação de políticas eficazes de combate à discriminação racial. Com a intenção de promover maior reflexão sobre os espaços em que ainda encontramos resquícios palpáveis de uma época escravocrata, o presente trabalho busca melhor compreender a influência do racismo estrutural nas decisões e estratégias de posicionamento profissional de empreendedoras negras, do Rio de Janeiro, no ano de 2013.

A participação negra no mercado de trabalho

Através dos resultados na PNAD ⁵ de 2006, foi possível perceber a crescente ocupação do mercado de trabalho informal por pretas (os) e pardas (os), principalmente, mulheres. Enquanto 53,3% da PEA ⁶ branca estavam inseridas em ocupações informais, o percentual da PEA preta e parda atingia seus 65%. Aplicando um recorte de raça e gênero, verificou-se que 51,1% da PEA branca era masculina, enquanto 54,1% era feminina. Por sua vez, 61,5% da PEA preta e parda era constituída por homens e quase 75% eram mulheres.

O trabalho informal, na maior parte das vezes, deriva das constantes mudanças que acontecem no mercado de trabalho como um todo e da falta de oferta de trabalho que não exija mão-de-obra qualificada. A entrada para o mercado informal torna-se forçosa porque não se consegue outro tipo de ocupação ou se precisa abrir mão do vínculo empregatício por uma renda pouco maior. Segundo um estudo publicado em 2008, pelo Centro Internacional de Pobreza e pelo PNUD ⁷ – em parceria com o IPEA ⁸

⁵ A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) é uma pesquisa feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em uma amostra de domicílios brasileiros que, por ter propósitos múltiplos, investiga diversas características socioeconômicas da sociedade.

⁶ A População Economicamente Ativa (PEA) compreende o potencial de mão-de-obra com que pode contar o setor produtivo, isto é, a população ocupada e a população desocupada.

⁷ O Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) é o órgão da Organização das Nações Unidas (ONU) que tem por mandato promover o desenvolvimento e eliminar a pobreza no mundo. Entre outras atividades, o PNUD produz relatórios e estudos sobre o desenvolvimento humano sustentável e as condições de vida das populações, bem como executa projetos que contribuam para melhorar essas condições de vida, nos 166 países onde possui representação.

⁸ A Fundação Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) é uma fundação pública federal vinculada ao Núcleo de Assuntos Estratégicos da Presidência da República do Brasil cujas atividades de

–, embora pessoas com carteira assinada tenham menor chance de entrar na pobreza, o emprego informal as retira mais da pobreza do que o emprego formal. Normalmente, esse setor é formado pelas áreas de comércio, alimentação e prestação de serviços e, recorrentemente, esse empreendedor sofre de preconceito, tanto da sociedade quanto do mercado de trabalho, por exercer essa função. Esse preconceito concretiza-se em forma de discriminação, aprofundando desigualdades de oportunidades e, conseqüentemente, gerando exclusão social. O desemprego e a informalidade, dessa forma, contribuem para romper os vínculos sociais em uma sociedade extremamente competitiva.

A exclusão social pode ser entendida como a “instalação da precariedade”, para crescentes parcelas da sociedade brasileira, a partir do momento em que se conceitua ‘excluído socialmente’ o indivíduo que não possui condições econômicas de participar dos círculos sociais com os demais indivíduos de sua sociedade – situação constantemente agravada pela busca por altos padrões de consumo. Em adição, a exclusão social afeta, de forma mais intensa, mulheres do que homens; assim como mais as negras (os) que as brancas (os). No entanto, há um fator agravante nessa constatação. Em setembro de 2011, o IPEA divulgou a análise do mercado de trabalho brasileiro no primeiro semestre de 2011. Os indicadores desse estudo apontaram um contínuo crescimento, entretanto, as taxas de desemprego e informalidade foram os destaques da pesquisa. A primeira ficou em 6,3% no primeiro semestre de 2011, e apresentou uma diminuição de um ponto percentual em relação a 2010. Já o percentual da informalidade média ficou em 35,6%, bem abaixo dos anos anteriores e registrou em junho o menor valor desde 2003 (35,3%).

Contudo, os níveis de informalidade e rotatividade no país ainda são elevados. Segundo a PNAD de 2009, embora o número de trabalhadoras (es) com carteira assinada tenha aumentado, 15,3 milhões de trabalhadoras (es) não possuem carteira assinada; constituindo 28,2% do total de desempregadas (os) do país. Isso significa que 15,3 milhões de cidadãs (ãos) são, hoje, consideradas trabalhadoras (es) informais, ou seja, não têm direito ao seguro desemprego; décimo terceiro salário; aposentadoria; férias; gratificação; hora extra; auxílio doença; licenças maternidade e paternidade; e, em caso de demissão, aviso prévio de 30 dias com permissão para sacar o FGTS ⁹;

pesquisa fornecem suporte técnico e institucional às ações do governo para a formulação de políticas públicas e programas de desenvolvimento.

⁹ O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) foi criado na década de 60 para proteger o trabalhador demitido sem justa causa.

dentre outros benefícios garantidos por lei. De acordo com a OCDE ¹⁰, existem hoje, no mundo, cerca de 1,8 bilhões de trabalhadoras (es) nesta situação, ou 60% da força de trabalho global. Uma pesquisa realizada pelo IPEA em 2008 assinalou que o número de famílias chefiadas por mulheres nos últimos anos é crescente e, apresentam maior incidência entre os assentamentos subnormais (favelas); a diferença é de 4,3% para mulheres contra 3,2% para homens. Entre negras (os) e brancas (os) a diferença é ainda maior, 2,4% para domicílios chefiados por brancas (os) contra 5% chefiados por negras (os). Ainda de acordo com a mesma pesquisa, a entrada no mercado de trabalho para as negras (os) ocorre mais cedo e a saída, mais tarde. Para a população negra entre 10 e 15 anos, a taxa de participação era de 15% contra 11,6% entre brancas (os). Já para a população negra com 60 anos ou mais, 34,7% ainda se ocupavam, comparados aos 29,3% da população branca de mesma idade.

Possíveis explicações para as conclusões dos estudos mencionados acima podem ser encontradas na forma precária, através da escravidão presente no Brasil por mais de três séculos, pela qual a população negra foi inserida no país. Na outra ponta, a consciência de que homens e mulheres, brancas (os) e negras (os) vivenciam o mundo do trabalho de forma diferente auxilia o entendimento de nossa proposta inicial. As discriminações, tanto de gênero quanto de raça, são fatores que produzem diferenciais nas possibilidades e oportunidades de acesso e permanência em empregos. De acordo com o estudo organizado pela OIT ¹¹ em 2010 sobre “Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: avanços e desafios”, embora as negras (os) e as mulheres correspondam a 70% da população economicamente ativa no Brasil, possuem os piores indicadores no mercado de trabalho; estão sobre-representadas entre as trabalhadoras (es) informais e os empregos precários, além de terem a pior remuneração e menor acesso à proteção social. Observamos, portanto, a manutenção de um ciclo de desigualdades de oportunidade e de acesso, sustentada pela característica impeditiva do racismo ao desenvolvimento e ao empoderamento de negras (os) na sociedade brasileira.

¹⁰ A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) é uma organização internacional de 34 países que aceitam os princípios da democracia representativa e da econômica livre de mercado, que procura fornecer uma plataforma para comparar políticas econômicas, solucionar problemas comuns e coordenar políticas domésticas e internacionais.

¹¹ A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma agência multilateral da Organização das Nações Unidas, especializada nas questões do trabalho.

Mobilidade Social e Raça

O debate público sobre as formas e os desdobramentos da discriminação racial traz consigo a discussão sobre desigualdades de classe. Embora a existência de ambas as desigualdades, racial e de classe, não esteja mais em cheque, discussões transversais sobre o tema têm sido levantadas no sentido de definir as causas das desigualdades de oportunidade. Com esse objetivo, estudos sobre mobilidade social e raça no Brasil vêm tornando-se cada vez mais numerosos. O debate principal gira, portanto, em volta do real papel das discriminações raciais e sociais nas origens das desigualdades de oportunidade. Estará o cerne do problema da mobilidade social no Brasil desassociado ao problema de raça?

Antônio Sergio Guimarães (2002) chama a atenção para a legitimidade adquirida no Brasil, a partir dos anos 1940, do preconceito e discriminação contra as pobres. Legitimidade expressa na justificativa de casos evidentes de discriminação contra pessoas negras; mas que costumavam ser explicados como discriminação de classe e não de cor. Segundo Guimarães, a falta de acesso das pobres a direitos no Brasil tornou-se um problema para as Ciências Sociais recentemente – fim do século XX para o início do século XXI –, quando passaram a pautar-se pelo ideário da cidadania moderna.

Só a partir de então, estudos sobre a violência, a criminalidade e de construção da cidadania passaram a explicitar as discriminações diárias perpetradas contra todos aqueles que, pelo seu aspecto físico – principalmente a cor –, não parecem, para os poderes públicos, portadores de direitos subjetivos. (GUIMARÃES, 2002, p. 67)

Afirma o autor que o acúmulo de desvantagens atribuídas e o caráter implícito dessa discriminação torna o fator racial no Brasil diluído em um conjunto de características pessoais dos indivíduos e, portanto, mais dificilmente detectável.

Por sua vez, Rafael Osorio (2009) realiza um resgate do que designa tradição sociológica de estudos das questões raciais no Brasil. Segundo o autor, tal tradição, que sempre deu ênfase às desigualdades socioeconômicas, explica a desigualdade racial à luz das relações entre raça e classe; sob o contexto do que intitulou “condição inicial”. A condição inicial é dada pelo pano de fundo brasileiro construído a partir do período colonial e escravocrata; cujo “(...) passado legou ao Brasil uma composição racial específica da população que estava – e ainda está – associada à estratificação social.”

(OSORIO, 2009, p. 2). A mobilidade social é, na tradição sociológica de explicação das desigualdades raciais, o elo entre condição inicial, raça e classe.

Osorio propõe, portanto, três grandes ondas teóricas dessa tradição que transpassam o início dos estudos sobre o tema à atualidade. Na primeira, a discriminação racial era interpretada como um peso nulo ou insignificante, ou seja, da condição inicial – de concentração de negras (os) na base da pirâmide social – à equalização racial bastariam o passar das gerações. Nesse caso, o número de gerações necessárias seria dependente do peso da origem social nos processos de mobilidade – quanto menor, mais rápida a equalização. Na segunda onda, a discriminação racial passa a ter peso nos processos de mobilidade, mas ainda inferior ao de classe e decrescente com o tempo. Aqui, a discriminação é um fator retardatário da equalização, mas não de impedimento. Na última e terceira onda, o peso da discriminação racial torna-se um impedimento à equalização. Nessa situação, o único modo de contrapor a desigualdade é através de uma ação política mobilizada por negras (os). Osorio avalia que as negras (os) estão sujeitas a um ciclo de desvantagens cumulativas ¹², como consequência da interação de raça e classe ao longo do curso de vida dos indivíduos.

A condição inicial faz com que a probabilidade de nascerem nas camadas sociais mais pobres seja maior. Isso os faz se depararem com menos oportunidades educacionais de boa qualidade, o que somado à discriminação racial na escola e a outros tipos de constrangimento, como a necessidade de começar a trabalhar cedo, leva a população negra a ter desvantagens educacionais. Essas se traduzem em desvantagens no mercado de trabalho, pelo menor acesso às ocupações que oferecem melhor renda, às quais se conjugam a discriminação racial em formas variadas, a segmentação ocupacional, a discriminação salarial pura, as barreiras à ascensão profissional, e, no caso dos empreendedores, dificuldades no acesso ao crédito. A inserção desvantajosa no mercado de trabalho faz com que, como resultado de todo o processo, a renda dos negros, seja menor do que a dos brancos. E como a renda está correlacionada com quase tudo considerado fonte de bem-estar em sociedades de consumo, a desigualdade legada pela condição inicial se espalha em múltiplas dimensões. (OSORIO, 2009, p. 4)

¹² Teoria proposta por Carlos Hasenbalg e trabalhada no primeiro capítulo da monografia cuja é base do presente trabalho.

Na mesma direção, Carlos Hasenbalg, Nelson do Valle Silva e Marcia Lima (1999) perceberam a existência dessas desvantagens cumulativas através dos componentes decisivos no processo de realização socioeconômica dos indivíduos. As informações da PNAD de 1988 e 1996 mostraram a educação, o mercado de trabalho e a renda “(...) marcados pela existência de um critério racial que aloca indivíduos de forma diferenciada em todas as principais etapas de seus ciclos de vida.” (HASENBALG, VALLE SILVA e LIMA, 1999, p. 231). Embora possível observar ganhos educacionais, esse crescimento foi insuficiente para diminuir as diferenças inter-raciais significativamente; a população branca continua com percentuais muito mais elevados do que as populações preta e parda em faixas educacionais, principalmente as de maior grau de instrução. No que tange ao mercado de trabalho, encontraram-se maior concentração de brancas (os) em atividades industriais – principalmente na indústria de construção – e terciárias – comércio de mercadorias e serviços auxiliares da atividade econômica – do que as de populações preta e parda. “Da mesma forma, a prestação de serviços aparece como grande absorvedor de mão de obra negra (...)” (HASENBALG, VALLE SILVA e LIMA, 1999, p. 236). Em adição, a análise apresenta as populações preta e parda com os menores índices de formalização e a existência de distintos espaços ocupacionais de trabalho; relacionados à filiação racial do trabalhador.

Concentrados em ocupações menos qualificadas do estrato manual, como prestação de serviços (principalmente o emprego doméstico) e indústrias tradicionais e construção civil, os negros vivenciam no mercado de trabalho uma situação bastante desigual. (HASENBALG, SILVA e LIMA, 1999, p. 239)

Em relação aos rendimentos para os dois anos analisados, as desigualdades raciais permaneceram. No quartil mais elevado da pesquisa, as diferenças de cor chegaram a apresentar a população branca com um percentual duas vezes maior do percentual de pretos e pardos – 32,2% de brancos e percentuais de 14,1% e 14,5% de pretos e pardos, respectivamente. Entretanto, o fator mais chamativo na análise de rendimento é a queda da contribuição previdenciária, demonstrando a crescente precariedade do mercado de trabalho formal; importante atentar ao fato dessa baixa contribuição mostrar-se maior nos ramos em que a presença de pretos e pardos é predominante.

Em uma de suas pesquisas, Carlos Antônio Ribeiro (2006) utiliza modelos estatísticos para verificar as bases das desigualdades de oportunidade entre negros (os) e

brancas (os) no Brasil. Para tal, o autor realizou uma análise detalhada de três aspectos da mobilidade social, enfatizando, em todas, as comparações entre os efeitos da cor da pele e da classe de origem: (1) as desigualdades de oportunidades de mobilidade intergeracional entre classes de origem e de destino; (2) as desigualdades nas chances de fazer transições educacionais; e (3) os efeitos da educação alcançada e da origem de classe nas chances de mobilidade social. O resultado das análises demonstra que as oportunidades de mobilidade de brancas (os) são maiores do que as de pretas (os) e pardas (os). Entretanto, a análise do primeiro aspecto apresenta que para indivíduos com origens nas classes mais baixas ¹³ não há desigualdade racial nas chances de mobilidade ascendente; em outras palavras, em estratos mais baixos, Ribeiro não encontrou disparidades das dificuldades enfrentadas por indivíduos brancas (os), pretas (os) e pardas (os). Em contrapartida, em classes sociais mais altas, percebeu-se que as brancas (os) têm maior chance de imobilidade no topo da hierarquia de classes; enquanto pretas (os) e pardas (os) têm maiores chances de mobilidade descendente. Segundo Ribeiro, “Esses resultados revelam que: a desigualdade de oportunidades está presente no topo da hierarquia de classes, (...)” (2006, p. 18). No segundo aspecto, resultados indicam que as desigualdades de transição educacional encontram-se tanto em termos de cor da pele quanto de classe de origem. Ou seja, ter origens nas classes mais altas e ser branca (o) – ao invés de preta (o) ou parda (o) – aumenta as chances de um indivíduo realizar as transições educacionais com sucesso.

Em suma, nas transições educacionais até a entrada no ensino médio, a desigualdade de classe é muito maior do que a de raça, ao passo que para, completar um ano de universidade e terminá-la, a desigualdade racial é quase tão grande quanto à de classe. (RIBEIRO, 2006, p. 18)

Por fim, nos resultados do terceiro aspecto o efeito raça sobre as chances de mobilidade, levando em conta classe de origem e escolaridade, aparece para indivíduos com mais de 10 ou 12 anos de educação. Nessa faixa, brancas (os) têm, em média, três vezes mais chances do que pretas (os) e pardas (os) de mobilidade ascendente para classes mais privilegiadas. “Embora educação seja importante para qualquer tipo de mobilidade ascendente, a desigualdade racial está presente apenas nas chances de mobilidade para o

¹³ Vale ressaltar que, para Ribeiro, classes são definidas por características socioeconômicas – que incluem, principalmente, as chances de obter sucesso nas transições educacionais (2006, p. 6).

topo da hierarquia de classes.” (RIBEIRO, 2006, p. 18). No resultado das três análises, Ribeiro conclui a necessidade de novas sínteses teóricas sobre a relação entre classe, raça e mobilidade social.

No que diz respeito aos desdobramentos da discutida discriminação no mercado de trabalho, o acadêmico norte-americano David Cotter ficou conhecido por debruçar-se, em trabalho colaborativo, sob os efeitos do chamado “*Glass Ceiling*”. Segundo o autor, o conceito refere-se a uma expressão política utilizada para descrever uma barreira invisível. Embora sua origem seja desconhecida, sua primeira aparição de grande repercussão aconteceu em uma matéria de “*Wall Street Journal*” em 1986. A ideia por detrás da expressão é a existência de uma barreira invisível, mas inquebrável, que impede indivíduos qualificados de avançar em sua organização, independentemente de suas qualificações ou realizações. Em 1991, a Comissão Federal de *Glass Ceiling* foi criada, nos Estados Unidos, no intuito de gerar informações e estudos que pudessem avançar no sentido de destruir essas barreiras. Dez anos depois, Cotter, Hermsen, Ovadia e Vanneman dispuseram de quatro características que devem ser atendidas para concluir a existência do chamado “*Glass Ceiling*”:

- (1) Uma diferença de gênero ou de raça que não é explicada por outras características relevantes de trabalho do empregado;
- (2) Uma diferença de gênero ou de raça que é maior em níveis mais elevados do que em níveis mais baixos;
- (3) Uma diferença de gênero ou de raça nas chances de avanço em níveis mais elevados; não apenas nas proporções de cada sexo ou raça atuais nesses níveis mais elevados;
- (4) Uma diferença de gênero ou de raça que aumenta ao longo de uma carreira. (Cotter et. al, 2001, p. 655-681)

As conclusões desse estudo demonstram que mulheres, brancas e negras, são quem apresentam as maiores diferenças em comparação com a vida profissional de um homem branco.

Explorando a ocorrência de discriminação no mercado de trabalho mais a fundo, o economista Sergei Soares (2000) discute essa sobreposição de problemas em um de seus textos. Buscando decompor o diferencial de rendimentos entre homens brancos, de um lado, e homens negros, mulheres brancas e mulheres negras, de outro, o autor realiza uma análise da discriminação no mercado de trabalho. De acordo com Soares, existem

três causas na existência desse diferencial: qualificações diferentes, inserções no mercado de trabalho diferentes e/ou um diferencial salarial puro.

Os resultados indicam que enquanto o diferencial das mulheres brancas se explica exclusivamente por um diferencial salarial puro, os homens negros devem seus rendimentos menores principalmente a diferenças de qualificação, embora também sofram pesada discriminação salarial e de inserção. As mulheres negras sofrem os diferenciais de salário puro das mulheres brancas, mais o diferencial de salário puro dos negros, mais um diferencial devido à inserção, mais um enorme diferencial devido à qualificação (embora menor que o dos homens negros).” (SOARES, 2000, p. 4)

Para chegar a esses resultados, Soares fez uso da única pesquisa realizada no Brasil de abrangência nacional e comparável ao longo de, pelo menos, uma década, a PNAD. Em adição, os dois tipos de discriminação que o autor busca trabalhar têm consequências identificáveis pela pesquisa, a discriminação contra negras (os) e a discriminação contra mulheres. Seguindo linha de raciocínio semelhante a Iris Young¹⁴, Soares realiza a análise da discriminação sob a existência de “(...) um grupo padrão – os homens brancos – que estabelece a norma no mercado de trabalho e três outros grupos – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras – que sofrem uma possível discriminação devido ao fato de não serem homens brancos.” (2000, p. 5). Para tal, o autor utiliza a renda, padronizada pelo número de horas trabalhadas em todos os tipos de trabalho, como variável de sua pesquisa. O resultado traz, pelo menos, dois fenômenos que, segundo Soares, devem ser explicados.

Em primeiro lugar, algumas categorias de pessoas marcadas por certas características com as quais nasceram – sexo e a cor da pele – percebem salários horários menores ou muito menores do que os salários horários percebidos por homens brancos. Em segundo lugar, esse hiato tem-se encurtado para duas dessas categorias e permanecido inalterado para a outra [hiato entre homens negros e o grupo padrão]. (SOARES, 2000, p. 7)

¹⁴ Para entendimento mais aprofundado ler “as cinco faces da opressão” em “*Justice and the Politics of Difference*”

De acordo com Soares, se o mercado de trabalho funcionasse alheio à discriminação, o conteúdo econômico de uma educação superior ou dez anos de experiência de trabalho, por exemplo, seria igualmente remunerado, independentemente de quem o detivesse. Seus resultados, portanto, demonstram o oposto; na presença da discriminação o indivíduo que detém melhores atributos será menos remunerado se não pertencer ao grupo padrão. No contracheque, o homem negro recebe em torno de 5% a 20% menos que homens brancos – o diferencial cresce com a renda do homem negro – e perdem por volta de 10% por trabalharem em setores ou terem vínculo com o mercado de trabalho inferiores aos dos homens brancos. Por sua vez, as mulheres negras arcam com todo o ônus da discriminação de cor e de gênero; e ainda mais devido à discriminação setorial-regional-ocupacional – superior a elas do que para homens da mesma cor e mulheres brancas. “O restante do preço da cor é pagamento pela discriminação sofrida durante os anos formativos – é na escola, e não no mercado de trabalho, que o futuro de muitos negros é selado.” (SOARES, 2000, p. 23).

De maneira geral, os estudos contemporâneos sobre a estratificação social de cor no Brasil destacam as assimetrias educacionais entre os grupos raciais no processo de mobilidade social e de constituição de rendimento (Valle Silva e Hasenbalg, 1992; Hasenbalg et. al., 1999; Telles, 2003).

Estudo das interseções e interações entre classe social e raça no Brasil contribuiu para demonstrar que grande parte da desigualdade racial de renda é uma desigualdade de acesso a contextos e recursos valiosos, notadamente alocação à estrutura de classes, posse de credenciais educacionais e distribuição socioespacial. (Figueiredo Santos, 2005a apud Figueiredo Santos, 2009).

Para Figueiredo Santos (2009), o elo existente entre classe e raça no Brasil advém da importância dos processos de exclusão do controle de recursos que ambas as divisões sociais estão envolvidas.

As consequências das divisões de raça, quando operam mediante a colocação dos não brancos em posições inferiores na hierarquia social, testemunham a importância da raça como uma categoria social que condiciona o acesso desigual aos “bens posicionais” valiosos e em relação aos quais se constituem processo de discriminação de acesso ou alocação. (FIGUEIREDO SANTOS, 2009, p. 39)

Por outro lado, a desigualdade de gênero no Brasil estrutura-se com características distinguidas das de raça. Ao exemplo de rendimento, ao passo que cria menor discrepância de renda (32% contra 75%), produz uma divergência de renda ajustada ou controlada muito maior em comparação com o recorte racial (35% contra 13%). Exatamente por, nesse exemplo, demonstrarem processos geradores de discrepância de renda tão divergentes, que estudos de gênero e raça têm evoluído como campos distintos nas Ciências Sociais. Entretanto, recentemente, “(...) ganhou curso a tese da “dupla desvantagem”, em que a pessoa que ocupa uma posição subordinada em mais de uma hierarquia sofreria da soma das desvantagens de ambas as dimensões.” (FIGUEIREDO SANTOS, 2009, p. 38). Em outras palavras, se os efeitos de raça e gênero são aditivos, a mulher não branca sofreria a soma da desvantagem plena que está associada a ambos os tipos de *status* subordinado. Assim como expôs Soares (2000), a tese da “dupla desvantagem” supõe que o grupo subordinado enfrenta o ônus do pior dos dois mundos.

Em “Reestruturação das Desigualdades de Raça e Gênero no Brasil”, Nadya Guimarães (2001) atinge duas conclusões muito interessantes. A primeira, referente à constatação em sua análise estatística da prevalência de mecanismos de alocação de salários e rendimentos, apresenta critérios baseados na discriminação de sexo e racial. Enquanto a segunda, conclui que esses mesmos mecanismos atingem de maneira desigual os próprios grupos sujeitos à desigualdade salarial e de rendimento – configurando padrões diferenciados de desigualdades a cada grupo discriminado. De maneira mais ampla, a autora conclui que após uma década de transformações nas estratégias empresariais e de gestão do trabalho, a desigualdade está sendo reestruturada de maneira a intensificar a seletividade do campo. Essa seletividade, por sua vez, opera a partir de uma combinação de ativos individuais – antes que apenas sobre uma única característica: condição de sexo ou de raça. O resultado disso é sobressalto dos fatores de adscrição entre os grandes fatores que explicam as desigualdades – cujos demarcadores “são marcas de corpo, socialmente valoradas e transformadas em elementos de qualificação (ou desqualificação) social, de qualificação (ou desqualificação) para o trabalho.” (GUIMARÃES, 2001, p. 261). Na conclusão de seu trabalho, a autora resgata e faz ressalvas ao trabalho de Antônio Sérgio Guimarães. Nesse sentido, o primeiro aspecto a chamar atenção é, dentre todos os espaços de interação entre indivíduos, ser o âmbito do trabalho o local de maior quantidade de registro de conflitos raciais. Em segundo lugar, percebeu-se que, ao contrário do

imaginado, o insulto racial não é o recurso final resultado de um crescente antagonismo e desentendimento, mas o motivo pelo qual o conflito instala-se em primeira instância. Finalmente, através dos dados gerais sobre as ofensas registradas, constatou-se que o grupo mais insultado é o de mulheres negras; sugerindo um entrecruzamento entre a questão de sexo e cor.

Voltando ao texto de Soares (2000), seus resultados qualitativos reforçam ainda mais a soma dos problemas de gênero e raça. As mulheres brancas sofrem na etapa da formação dos salários, os homens negros sofrem, principalmente, devido à sua qualificação, mas também nas etapas de inserção no mercado e formação de salários, e as mulheres negras encontram-se em situação intermediária. A interpretação do autor é clara:

(...) existe uma visão do que seja o lugar do negro na sociedade, que é o de exercer um trabalho manual, sem fortes requisitos de qualificação em setores industriais pouco dinâmicos. Se o negro ficar no lugar a ele alocado, sofrerá pouca discriminação. Mas se porventura tentar ocupar um lugar ao sol, sentirá todo o peso das três etapas da discriminação sobre seus ombros. (SOARES, 2000, p. 24-25)

Podemos observar que os estudos apresentados acima demonstraram diversas evidências teóricas que comprovam a existência de uma desigualdade de oportunidade construída a partir de um forte cunho de gênero e racial. Essa abordagem teórica cumpre importante papel na construção do argumento principal desse trabalho, entretanto, demanda a complementação de uma abordagem que procure entender os motivos das desigualdades de gênero e raça a partir da perspectiva daquelas que vivenciam tais exclusões. Com este objetivo, a seguir observaremos os resultados da realização de entrevistas em profundidade; a maneira com a qual os fenômenos detectados pelos estudiosos da mobilidade são vividos e experimentados pelo grupo que apresentou o maior índice de desigualdade de oportunidade no mercado de trabalho, as mulheres negras.

Entrevistas em profundidade

Breves considerações sobre metodologia

Com intuito de analisar a influência do racismo nas decisões e estratégias de posicionamento do empreendedor negro no Rio de Janeiro, foram realizadas entrevistas em profundidade com empreendedoras negras da Região Metropolitana do Rio de Janeiro; participantes do projeto Incubadora Afro Brasileira, no período de outubro de 2013 a janeiro de 2014. As entrevistas em profundidade foram realizadas individualmente, de forma semiestruturadas e sob o objetivo de promover um levantamento de informações e experiências profissionais de empreendedoras negras no mercado de trabalho formal e informal no Rio de Janeiro. Durante as entrevistas, as empreendedoras responderam perguntas que dizem respeito a sua trajetória profissional no mercado de trabalho formal e os motivos que as levaram a ingressar no mercado de trabalho informal. As entrevistas obtiveram tempo médio de duração de 40 a 50 minutos e, para fins de registro, foram gravadas e tiveram seus pontos mais relevantes registrados em papel. Para a realização das entrevistas foram escolhidas pessoas do gênero feminino, cuja auto declaração de raça fosse preta ¹⁵, que tivessem experiência profissional de, pelo menos, cinco anos e que, atualmente, trabalhassem de forma autônoma nos setores de prestação de serviço e comércio. As cinco mulheres escolhidas para tomar parte da pesquisa participam de um projeto de fortalecimento de micro e pequenas empresas, situado na Região Metropolitana do Rio de Janeiro. A Incubadora Afro Brasileira foi criada em 2004, com base na experiência desenvolvida pelo Centro de Estudos e Assessoria Empresarial (CEM/IPDH ¹⁶) desde 1991 e é a primeira incubadora de empresas com uma abordagem étnica no Brasil ¹⁷.

Maria – Camelô – 25 anos

Julia – Baiana do Acarajé – 64 anos

Luiza – Administradora e Produtora de Moda – 41 anos

¹⁵ A classificação do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) segundo cor ou raça encontra-se dividido nas seguintes categorias: Brancos, Pardos, Pretos, Amarelos e Indígenas. A composição por cor ou raça é verificada através da auto declaração.

¹⁶ IPDH – Instituto Palmares de Direitos Humanos

¹⁷ Para mais informações: www.ia.org.br

Paula – Pedagoga e Produtora de Moda Afro-Brasileira – 66 anos

Paola – Administradora e Produtora de Bolsas Customizadas – 56 anos ¹⁸

Resultados

Para a análise de seu conteúdo, as entrevistas serão organizadas em três linhas transversais. Em primeiro lugar, daremos destaque para os relatos das entrevistadas de práticas que podem ser percebidas como discriminatórias. Em segundo lugar, trataremos os trechos em que as entrevistadas discutem se tais experiências de discriminação foram, em suas opiniões, motivadas por racismo. Em terceiro lugar, discutiremos o modo como tais entrevistadas reagiram a essas experiências e se suas reações podem ser relacionadas com suas escolhas profissionais.

Analisando as entrevistas através da primeira linha, é possível perceber que em todas há a descrição de situações que podem ser caracterizadas como práticas discriminatórias. Ainda, sua maioria descreve momentos em que o racismo pode ser percebido de maneira mais nítida. Entretanto, nem todas essas situações e experiências são percebidas da mesma maneira por parte das entrevistadas. Enquanto parte das entrevistadas reconhece experiências no mercado de trabalho formal como compositoras de um ambiente inóspito e frustrante, outras descreveram sua transição para o mercado de trabalho informal como uma opção desassociada de qualquer desdobramento discriminatório.

Partindo para a segunda linha transversal de análise, é interessante ressaltar que foi possível encontrar em todas as entrevistas relatos de experiências que podem conter elementos de racismo. Relatos que oscilam entre elementos relacionados à beleza, como propostas de “melhora de aparência”, engessamento de função e limitações profissionais vividos repetidamente e agressões diretas com questionamentos sobre a real capacidade das entrevistadas.

Na terceira e última linha transversal proposta, ao analisar a reação de cada entrevistada diante das práticas relatadas, experiências vivenciadas e percepções retiradas de ambas, é possível perceber um conjunto muito diverso. Embora haja entrevistadas que tenham a percepção de ter enfrentado práticas discriminatórias e experiências de racismo, também podemos perceber que algumas procuram manter

¹⁸ Os nomes das empreendedoras entrevistadas foram substituídos por nomes fictícios.

certo afastamento desse tipo de acontecimento. Por um lado, encontramos certo nível de reconhecimento de situações discriminatórias, por outro, uma busca por manter-se desassociadas ao indivíduo cuja imagem permanece extremamente precarizada.

Embora colocada de forma demasiadamente sucinta, foi possível concluir que, embora de maneira bastante diversa, pude perceber todos os elementos propostos pelas três linhas transversais em todas as entrevistas. A maneira diversa com a qual as entrevistadas perceberam as práticas discriminatórias descritas em seu relato nos dá a oportunidade de entender melhor as diferentes formas com que essas práticas influenciam o indivíduo negro. Autores como Pierre-André Taguieff (2001) e Howard Winant (2004) podem ser mobilizados a essa altura para ilustrar a ressignificação do conceito de raça e, conseqüentemente, do entendimento e das práticas que envolvem o processo de racismo e racialização ¹⁹. A interação conflituosa entre as diferentes categorias sociais e a fusão de significados raciais e estruturas sociais podem ser percebidas, principalmente, nos momentos em que as entrevistadas descrevem sua trajetória pessoal como parte da origem do rumo profissional que tenham levado. Enquanto algumas entrevistadas identificam a ocorrência das práticas discriminatórias e procuram utilizar os elementos que as põe em desvantagem, outras empreendedoras construíram uma espécie de barreira, em que não podem ser alcançadas pelos efeitos dessas práticas.

Pensando no que diz respeito à influência dos acontecimentos em nível micro e macro de nossas vidas, teorias mobilizadas por Michael Omi e Howard Winant (1994) também encontram espaço nesse comportamento visto entre as entrevistadas. De acordo com os autores, práticas discriminatórias podem acontecer em nível macro – muitas vezes através de práticas institucionais que negam o acesso e a oportunidade aos grupos subordinados –, mas produzem reflexos em nível micro, onde as experiências e identidades podem ser afetadas. Determinadas experiências relatadas durante as entrevistas também nos fazem lembrar às três áreas das relações de cor, propostas por Lívio Sansone (1996); “áreas duras”, “áreas moles” e “espaços negros”. A mudança de postura diante aos episódios em que as entrevistadas encontram-se em locais e ocupando posições em que sua presença é esperada e espaços em que não espera-se que ocupem, pode ser percebida através de seus relatos; e como a interação entre raça e

¹⁹ Para melhor entendimento de suas abordagens, ler “*The Force of Prejudice*” e “*The New Politics of Race: Globalism, Difference, Justice*”, respectivamente.

classe assume, nessas situações, papel importante na construção de suas identidades. Combinando essa interação entre raça e classe, é interessante ressaltar a constante repetição do problema de estagnação profissional que aflige a maioria das entrevistadas. Assim como descreve Hasenbalg (2005) em seu “ciclo de desvantagens cumulativas”, as empreendedoras, todas nascidas em famílias de baixo *status*, têm menor probabilidade de extrapolar as limitações ligadas a sua posição social em comparação a indivíduos brancos da mesma origem social. Segundo o autor, esse ciclo estende-se às relações de trabalho desses indivíduos, na medida em que se pode observar uma constante estagnação profissional desse trabalhador. Ocasionalmente, em adição, a alocação dessas empreendedoras de forma diferenciada nas principais etapas de seus ciclos de vida.

Sob esta análise, o resultado obtido através das entrevistas nos indica que as práticas discriminatórias e as experiências de racismo influenciam o cotidiano profissional e pessoal dessas empreendedoras. Embora cada entrevistada tenha apresentado formas individuais de lidar com tais práticas e experiências, todas relataram comportamentos reflexos dos elementos de racismo enfrentados. A teoria de “dupla desvantagem” defendida por Soares (2000) e Figueiredo Santos (2009) encontra exemplo em nosso resultado. Segundo os autores, há algumas categorias de pessoas, marcadas por características com as quais nasceram – como sexo e cor da pele – que sofrem uma desigualdade de oportunidades, de acesso e de salários. Como exposto anteriormente, no contracheque, o homem negro recebe em torno de 5% a 20% menos que homens brancos – o diferencial cresce com a renda do homem negro – e perdem por volta de 10% por trabalharem em setores ou terem vínculo com o mercado de trabalho inferiores aos dos homens brancos. Por sua vez, as mulheres negras arcam com todo o ônus da discriminação de cor e de gênero; e ainda mais devido à discriminação setorial-regional-ocupacional – superior a elas do que para homens da mesma cor e mulheres brancas. Dessa forma, a teoria da “dupla desvantagem” propõe que, se os efeitos de raça e gênero são aditivos, a mulher não branca sofreria a soma da desvantagem plena que está associada a ambos os tipos de *status* subordinado. Em outras palavras, o grupo entrevistado enfrenta o ônus do pior dos dois mundos. O reflexo dessa teoria nas entrevistas pode, portanto, ser encontrado através dos relatos que descrevem os percalços encarados por essas mulheres negras em busca da conquista de sua independência financeira e do reconhecimento de seu trabalho. Dificuldades e obstáculos que as acompanham mesmo depois de atingirem estabilidade profissional.

Considerações Finais

Tendo em mente a sobreposição de elementos geradores de desigualdades, principalmente socioeconômicas, a última parte dessa monografia será dividida pelos cinco elementos que mais chamaram a atenção durante a análise das entrevistas: (a) Classe x Raça; (b) Padrão de beleza; (c) Emprego formal como obrigação; (d) Identificação de práticas discriminatórias; e (e) Estratégias para combater o racismo.

Ao longo desse trabalho, tivemos acesso a estudos e relatos que debatiam e apresentavam a constante sobreposição dos elementos classe e raça na geração de desigualdades de oportunidade aos indivíduos negros. Autores como Guimarães (2002) e Osorio (2009) discutiram o início dos estudos sobre classe e raça no Brasil. Respectivamente, a defesa de um fator racial diluído em um conjunto de características dos indivíduos e o contexto da “condição inicial”²⁰ da população negra brasileira abriram caminhos para o estudo sobre a influência da raça nas oportunidades de mobilidade social desse indivíduo. Relatos retirados de fragmentos das entrevistas realizadas no terceiro capítulo indicam a ocorrência de práticas que, comumente, são desassociadas ao problema de raça. Exemplos de situações onde as empreendedoras são confundidas com outras pessoas, enfrentam desconfiança de sua competência e da autoria de seu trabalho podem ser encontradas na fala de quase todas as entrevistadas. Por sua vez, Hasenbalg, Valle Silva e Lima (1999) e Ribeiro (2006), percebem a existência de desvantagens cumulativas no processo de realização socioeconômica do indivíduo marcadas por um critério racial; e que pode ser observada através de estudos que indicam que as oportunidades de mobilidade de brancos são maiores do que as de pretos e pardos. Análises como estas demonstram a volatilidade dos discursos acerca da discriminação. Ao exemplo visto nas entrevistas, práticas discriminatórias são constante alvo de desvalorização do indivíduo discriminado. Na medida em que, ora são interpretadas como preconceito de classe e ora como preconceito de raça, perpetuam-se como formas veladas de um racismo estrutural.

Como discutido anteriormente, o cerne do problema acerca do racismo estrutural encontra-se em suas práticas sutis de discriminação. Em parte das entrevistas analisadas,

²⁰ Segundo Osorio (2009), a “condição inicial” é dada pelo pano de fundo brasileiro, construído a partir do período colonial e escravocrata que herdou ao Brasil uma composição racial da população negra associada à estratificação social.

nos foi possível detectar um elemento, percebido por pessoas e situações diferentes como conflituoso e bem-intencionado, relacionado à beleza. No caso de Maria, o elemento surge como ponto de estresse na relação entre empregado e empregador. Nessa situação, a obrigatoriedade do uso excessivo da maquiagem durante o expediente de trabalho é imposta sob o objetivo de melhorar a aparência da entrevistada. Entretanto, aqui nos cabe avaliar o sentido originário dessa imposição. Embora tenha relatado desconforto com o uso e não tenha permanecido como vendedora por muito tempo, enquanto trabalhou na loja de calçados, a empreendedora subjugou-se a uma qualificação deteriorada de sua imagem. Em longo prazo, essa situação poderia lhe resultar na introjeção de uma imagem deteriorada de si, causada por uma imposição de embelezamento. Diferentemente desse episódio, o primeiro contato da Luiza com esse tipo de situação, obteve uma conotação completamente distinta. Nesse caso, a necessidade de embelezar-se foi percebida quase que como um presente. Recém-admitida em um cargo como assistente pessoal, a empregadora da entrevistada lhe pagou um dia no salão de beleza que, dentre as sobrancelhas e as unhas, incluía o alisamento de seu cabelo. Podemos concluir dessa iniciativa, que sua empregadora quis lhe atribuir uma imagem mais bem aceita para o cargo que estava prestes a assumir.

Nesse sentido, o elemento da beleza volta como um padrão que se precisa atingir, em ordem de obter maior respeito e credibilidade ao desempenho de uma função. Ainda antes de tornar-se autônoma, a mesma entrevistada relatou um segundo contato com a questão da beleza. Trabalhando na parte de logística de uma loja de peças femininas e em busca de uma promoção, a entrevistada descreveu como um novo alisamento no cabelo lhe atribuiu elogios e um cargo no departamento financeiro. Embora distante do comportamento visto na primeira entrevista, a postura da Luiza também pode lhe resultar em problemas relacionados à autoestima. Uma vez que compreendesse e incorporasse o tratamento diferenciado que possui com cabelos crespos e/ou alisados, a empreendedora corre o risco de, em ordem de ter maior aceitação, negar suas próprias características físicas e, assim como a primeira entrevistada, passar por um processo de introjeção deteriorada da imagem de si.

No que diz respeito às suas experiências no mercado de trabalho formal, pudemos perceber que em todas as entrevistas houve relatos de experiências que podem conter elementos de racismo. Embora nem todas as entrevistadas percebam as situações destacadas como experiências de racismo em seu espaço de trabalho, a maneira como descrevem e reagem a esses episódios nos indica uma postura de tolerância a esse

comportamento. Nos trechos em que fala sobre o assunto, a maioria das empreendedoras descreve situações que são, por elas, interpretadas como efeitos da competitividade entre colegas de trabalho. Mas de forma contrária, repudiam as atitudes que caracterizam preconceituosas. É possível encontrar relações ambíguas com o mercado de trabalho, na medida em que enxergam seu emprego formal quase como uma prisão. Em parte das entrevistas, há relatos que comentam explicitamente sobre a necessidade e seguridade de ter uma carteira assinada e do quanto à saída para o mercado de trabalho informal representou as desamarras de uma relação de poder desigual entre empregador e empregado. Ao que se pode tirar de seus relatos, as entrevistadas parecem viver experiências de racismo e enfrentá-las como percalços do mercado de trabalho formal e obstáculos à sua emancipação, pessoal e profissional.

Para além de uma mera obrigação trabalhista, o comportamento das entrevistadas em relação às práticas discriminatórias vivenciadas dentro e fora do mercado de trabalho também pode ser entendido como uma negação à sua ocorrência. É interessante perceber que, até mesmo nas situações que são percebidas como experiências de racismo, os relatos da reação da maioria são compostos por indiferença. Embora reconheçam a existência do racismo e, em algumas entrevistas, percebam sua própria vivência sobre ele, de modo geral, não se consideram vítimas de discriminação. O que parece estar em jogo é a escolha por uma postura derrotista *versus* uma postura de distanciamento, onde as entrevistadas se colocam como indivíduos que não se deixam abater pelo racismo alheio. Em alguns casos, é possível observar a autoprodução de uma barreira psicológica que lhes afasta a sensibilidade da percepção. A título de exemplo, vale lembrar trechos descritos por Daniela em que afirma ser a discriminação racial um problema de comportamento do indivíduo discriminado. Para a empreendedora, experiências de racismo não lhe são comuns, pois busca sempre manter uma postura que impeça o outro de discriminá-la. À luz do livro “Tornar-se Negro” de Neusa Santos Souza (1983), podemos observar nesse comportamento o custo emocional do indivíduo negro à sujeição, à negação e ao massacre de sua identidade original; culminando na construção de um discurso do negro sobre o negro. Mas será possível conciliar esse comportamento a estratégias de combate ao racismo?

Como pudemos observar nos últimos dois elementos discutidos, embora dotadas de reações distintas, em algum momento de seu relato, todas as entrevistadas apresentaram estratégias para “vencer” o racismo. Sejam elas de combate, indiferença, distanciamento ou desvalorização. Ao exemplo de descrições de atitudes proativas,

apáticas, insensíveis e repressivas frente às situações que puderam conter elementos de racismo. Em vistas a todas as discussões aqui fomentadas, podemos concluir que todos esses comportamentos constituem em estratégias para que a ocorrência do racismo não seja sinônima de fracasso, vitimização ou condicionante das escolhas realizadas nos âmbitos pessoal e profissional.

Às vistas do conteúdo produzido até o presente momento, é possível concluir que o racismo apresenta influências reais nas decisões e estratégias de posicionamento de empreendedoras negras. Em adição, os levantamentos realizados acerca dessa influência demonstram que esse racismo é de origem estrutural, pois se encontra incorporado não só às instituições econômicas, políticas e sociais, mas ao comportamento cotidiano e inconsciente da população brasileira. Nessa medida, vale ressaltar a importância de um estudo mais aprofundado sobre as raízes e os desdobramentos do racismo estrutural. Esse artigo apresenta apenas uma breve explanação acerca dos resultados obtidos durante a produção de minha monografia, na Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO), apresentada em Fevereiro de 2014. Seu objetivo principal é agir enquanto contribuição para promoção de consciência sobre as práticas discriminatórias, que se apresentam hoje, veladas. E espera agir como incentivo à transformação das estruturas que carregam o estigma acerca do indivíduo negro.

Referências Bibliográficas

BRASIL. Programa Nacional dos Direitos Humanos. **Gênero e raça: todos pela igualdade de oportunidades: teoria e prática.** Brasília: MTb-a/Assessoria Internacional, 1998.

COTTER, D. A. *et al.* *The Glass Ceiling Effect.* The University of North Carolina Press, Social Forces, 2001.

DU BOIS, W. E. B., *The Souls of Black Folk*, New York: Bantam Classic, 1903.

DUARTE, J. Entrevista em profundidade. In: DUARTE, Jorge; BARROS, Antonio (org.). Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GELEDÉS, Racismo Institucional: uma abordagem conceitual. [Acesso em 05 Mai. 2014]. Disponível em: <http://www.seppir.gov.br/publicacoes/publicacoes-recentes/racismo-institucional>

GUIMARÃES, A. S. Classes, Raças e Democracia. São Paulo: Editora 34, 2002.

HASENBALG, C.; VALLE SILVA, N. & LIMA, M. Cor e Estratificação Social. Rio de Janeiro: Contra Capa, 1999.

IBGE, Indicadores Sociais Mínimos, Conceitos. Disponível em <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/conceitos.shtm>>. Acesso em: 18 nov. 2013.

MARTINS, T. C. S. O negro no contexto das novas estratégias do capital: desemprego, precarização e informalidade. Scielo nº111, São Paulo, Jul./Set. 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. Acesso em: 17 fev. 2014.

OMI, M. & WINANT, H. *Racial Formation in the United States: From the 1960s to the 1990s.* 2nd ed. New York: Routledge, 1994.

ONU, Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Afrodescendentes. Rio de Janeiro (RJ): Dez. 2013 [Acesso em 20 jun 2014]. Disponível em: <http://www.onu.org.br/grupo-de-trabalho-da-onu-sobre-afrodescendentes-divulgado-comunicado-final/>

OSORIO, R. A Desigualdade Racial de Renda no Brasil 1976-2006. 2009. 362 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Brasília, Brasília. 2009.

RIBEIRO, C. A. Classe, Raça e Mobilidade Social no Brasil. Dados v.49 n.4 Rio de Janeiro, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. Acesso em: 04 jan. 2014.

SANSONE, L. Nem somente preto ou negro: o sistema de classificação racial no Brasil que muda. AfroÁsia, Salvador, n. 18, 1996. p. 165-187.

SCHAEFER, R. T. *Encyclopedia of Race, Ethnicity and Society*. Los Angeles: SAGE Publications, 2008.

SILVA, J. *et al.* A promoção a igualdade racial em 2006 e o Programa de Combate ao Racismo Institucional. In: JACCOUD, L. (Org.). A construção de uma política de promoção da igualdade racial: uma análise dos últimos vinte anos. Brasília: IPEA, 2009. p.147-70.

SOARES, S. O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho: Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras. Texto para Discussão n. 769, Brasília, Ipea, 2009.

SOUZA, Neusa Santos. Tornar-se Negro. Rio de Janeiro: Graal, 1983.

TAGUIEFF, P. *The Force of Prejudice*. London: University of Minnesota Press, 2001.

TAYLOR, C. *Sources of the Self: the making of the Modern Identity*. Cambridge: Harvard University Press, 1989.

TELLES, E. *Racismo à brasileira: uma nova perspectiva sociológica*. Rio de Janeiro, Relume Dumará, 2003.

VALLE SILVA, N. & HASENBALG, C., *Relações raciais no Brasil contemporâneo*. Rio de Janeiro, Rio Fundo, 1992.

WINANT, H. *The New Politics of Race: Globalism, Difference, Justice*. London: University of Minnesota Press, 2004.

YOUNG, I. M. *Justice and the Politics of Difference*. Princeton University, Aug. 2011.