

A MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO

MARIA APARECIDA SILVA BENTO

Sinceramente eu nunca dei para empregada domestica
acho que eu tinha vergonha pelo fato
de eu ter trabalhado tanto nas areas que eu ja citei e
de repente eu ter que me sujeitar a isso () eu dizia
eu não vou lavar o seu quintal porque eu não quero que
meus amigos me vejam
Eles me viram trabalhando nas lojas ()
Isabel

Ha decadas a mulher negra vem sendo apontada como aquela que experimenta a maior precariedade no mercado de trabalho brasileiro. Entretanto os estudos que aprofundaram a perspectiva de gênero raramente levam em consideração a variável cor. Frequentemente tais estudos homogenizam a força de trabalho tratando-a como se o fator racial inexistisse enquanto diferencial de direitos ou como se as especificidades que afetam a mulher negra pudessem ser esgotadas no quadro dos problemas gerais concernentes as mulheres. Não raro os estudos tangenciam a tematica da mulher negra com breves enunciados formais ou referências históricas que apenas confirmam a desimportância dada ao tema aqui e acolá encontramos um ou outro paragrafo sobre o periodo do escravismo ou quando mais generosos ao finalizarem descrições sobre determinados problemas registram a velha máxima " e no caso das mulheres negras essa situação é mais dramática"

Estudos clássicos das relações raciais tais como os de Gilberto Freyre¹ e Roger Bastide² destacaram o papel da mulher negra ora na manutenção ou preservação dos nichos culturais de origem africana ora como sujeito essencial no processo de miscigenação que resultaria segundo estes autores em uma especie de arrefecimento dos conflitos raciais

¹ FREYRE Gilberto *Casa Grande e Senzala* (formação da família brasileira sob o regime de economia patriarcal) Brasília: Editora Universidade de Brasília, 12ª edição brasileira, 1963

² BASTIDE Roger e FERNANDES Florestan *Relações Raciais entre Negros e Brancos em São Paulo* São Paulo: Anhembi, 1955

Outros autores mais preocupados com a emergência e a expansão do capitalismo industrial e a instauração de uma nova ordem econômico-social como Fernandes³ e Ianni⁴ privilegiaram nos estudos sobre relações raciais as articulações entre raça e classe. Neste enfoque a mulher negra é vista como sustentáculo da raça, uma vez que os homens negros, excluídos da nova ordem social por estarem despreparados para assumirem o papel de trabalhadores livres, estavam sem condições de manter suas famílias, de modo que a mulher negra restou a responsabilidade pela manutenção material da família. Ao explorarem a intersecção entre raça e classe, estes estudiosos reconheciam as desigualdades raciais no período pós-abolição, no entanto postulavam que o desenvolvimento do capitalismo eliminaria naturalmente a raça como categoria classificatória, uma vez que ao se tornarem trabalhadores, os negros passariam a ser considerados pela sua posição no processo produtivo e não mais pela sua condição racial.

Nas últimas duas décadas, trabalhos de diversos pesquisadores têm evidenciado novas articulações entre raça e classe, gestadas na consolidação do capitalismo industrial no Brasil, demonstrando que as desigualdades raciais não apenas se mantiveram, como também recrudesceram em alguns casos, a exemplo da Região Sudeste - que registra as mais altas taxas de desenvolvimento econômico.

Esse grupo de estudiosos realiza nos anos 80 uma série de explorações analíticas das relações raciais, desagregando as especificidades da trabalhadora negra. Com este recorte, destacam-se principalmente os trabalhos de Chaia⁵, Porcaro e Araujo⁶, Carneiro e Santos⁷, Rosemberg⁸ e Bairos⁹.

Um marco desta produção encontra-se na publicação *O Lugar do Negro na Força de Trabalho*. Oliveira e outras¹⁰ apontam como principais características da situação da trabalhadora negra: 1) remuneração extremamente baixa quando comparada a outros grupos e 2) concentração em determinados setores do mercado e em certas atividades cujos salários e condições de trabalho são inferiores.

Nos anos 90, novos estudos são realizados e novos ângulos da situação da trabalhadora negra são explorados, atestando que este é o segmento que mais

³ FERNANDES Florestan. *A Integração do Negro na Sociedade de Classes*. São Paulo: Ática, 1978.

⁴ IANNI Octavio. *Raças e Classes Sociais no Brasil*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1972.

⁵ CHAIA Miguel. Negro entre o Trabalho Forçado e o Trabalho Restrito. *Revista São Paulo em Perspectiva*. São Paulo: Fundação Seade, 1988, 2(2): 38-43.

⁶ PORCARO Rosa Maria e ARAUJO Teresa Cristina N. Mudanças na Divisão Social do Trabalho e (re)produção da Desigualdade Racial. *Revista São Paulo em Perspectiva*. São Paulo: Fundação Seade, 1988, 2(2): 47-53.

⁷ CARNEIRO Sueli e SANTOS Thereza. *Mulher Negra*. São Paulo: Nobel/Conselho Estadual da Condição Feminina, 1985.

⁸ ROSEMBERG Fulvia. Instrução, Rendimento, Discriminação Racial e de Gênero. *Revista de Estudos Pedagógicos Brasília*, v. 68, n. 159, p. 324-55, maio/ago, 1987.

⁹ BAIROS Luiza. Mulher Negra: reforço da subordinação. In: *Desigualdade racial no Brasil Contemporâneo*. Belo Horizonte: UFMG/Cedeplar, p. 177-193, 1991.

¹⁰ OLIVEIRA Lucia Helena, PORCARO Rosa Maria, ARAUJO Teresa Cristina N. *O Lugar do Negro na Força de Trabalho*. Rio de Janeiro: IBGE, 1985.

precocemente ingressa no mercado de trabalho e o que mais tempo nele permanece e também o segmento que mais investe na escolarização e o que menos retorno tem do aumento de sua qualificação e o que sofre as mais altas taxas de desemprego

Vejamos algumas das estatísticas produzidas nos últimos anos

Revisitando as estatísticas das desigualdades

No que se refere a rendimentos o Mapa do Mercado de Trabalho IBGE(1990)¹¹ comprova que a média nacional em salários mínimos dos homens brancos era de 6,3 e dos negros 2,9 as mulheres brancas ficavam com 3,6 SM e as negras com apenas 1,7 SM disparidade esta que a título de ilustração ocupou as manchetes dos principais jornais do país quando da publicação do Mapa

A imprensa ao dar visibilidade a tais desigualdades tende a negar as análises e reforçar uma visão que insiste em atribuir as desvantagens experimentadas pela população negra e do mesmo modo pela mulher negra a baixa escolaridade ou ao despreparo profissional

Estudos como os de Abreu Jorge e Sorj¹² por exemplo revelam que para alcançar o salário médio das mulheres brancas com quatro a sete anos de estudo as mulheres negras devem estudar mais quatro anos ou seja de oito a onze anos No entanto desde o princípio da década de 80 diferentes estudiosos como Hasenbalg¹³ Oliveira Porcaro Araujo Costa¹⁴ e Rosemberg¹⁵ vêm apontando que o mercado de trabalho não reconhece de forma semelhante o grau de instrução atingido pelos diferentes grupos Ou seja contrariando o previsto a instrução não exime negros e negras de discriminações e desigualdades nas relações de trabalho

Convém notar ainda que Lovell¹⁶ observa em seus estudos que entre as décadas de 60 e 80 as mulheres negras aumentaram 7,33 vezes seu ingresso no nível de ensino superior uma taxa muito maior que a das brancas cujo aumento foi de 2,53 vezes No entanto Lovell constata que apesar dos ganhos absolutos em capital humano persiste o fosso econômico entre homens e mulheres negras e homens e mulheres brancas Não apenas persiste como tende a aumentar em algumas situações De fato estudos de Rosemberg¹⁷ com base no PEA de 1980 revelam que

¹¹ Mapa do Mercado de Trabalho Rio de Janeiro n 1 p 1 206 1994

¹² ABREU Alice Paiva JORGE Angela SORJ Bila Informalidade e Precariedade: gênero e raça no Brasil em 1990 II Seminário Nacional Políticas Econômicas Pobreza e Trabalho IBGE Rio de Janeiro 19 e 20 de maio 1994 mimeo

¹³ HASENBALG Carlos A e SILVA Nelso de Valle Industrialização e Estrutura de Emprego no Brasil 1960 1980 In *Estrutura Social Mobilidade e Raça* Rio de Janeiro Ed Vertice 1988

¹⁴ OLIVEIRA Lucia Helena PORCARO Rosa Maria ARAUJO Tereza Cristina N *O Lugar do Negro na Força de Trabalho* Rio de Janeiro IBGE 1985

¹⁵ ROSEMBERG Fulvia Instrução Rendimento Discriminação Racial e de Gênero *Revista de Estudos Pedagógicos* Brasília v 68 n 159 p 324 55 maio/ago 1987

¹⁶ LOVELL, P *Raça Classe Gênero e Discriminação Salarial no Brasil* *Estudos Afro Asiáticos* Rio de Janeiro CEEA 1992 (22) 85 98

¹⁷ ROSEMBERG Fulvia Op cit

levando-se em conta o segmento que atingiu os níveis mais elevados de escolaridade (14 anos e mais) o rendimento das mulheres negras corresponde a 30,5% do rendimento dos brancos

Cores diferentes para diferentes ocupações

Uma outra peculiaridade da situação da trabalhadora negra deriva do fenômeno da segmentação racial do mercado de trabalho

Estudos de Silva e Lima¹⁸ revelam que em funções para as quais são exigidos determinados atributos estéticos como naquelas de vendedora, recepcionista e secretária as brancas e amarelas estão representadas de quatro a cinco vezes mais do que as negras que são respectivamente 8,9%, 11% e 2,2%

A segmentação racial também pode ser traduzida pelo fato de que o grupo de mulheres negras apresenta as menores taxas de participação tanto em ocupações técnicas, científicas, artísticas e assemelhadas (5,3%) como nas administrativas (4,7%). Estas ocupações, cujos salários são mais elevados e que implicam atividades consideradas nobres, acabam sendo destinadas preferencialmente aos homens brancos e mesmo quando preenchidas por mulheres, estão reservadas às brancas e amarelas.

O lugar da mulher negra no trabalho está demarcado no imaginário de chefias e profissionais de recursos humanos. É o gueto da subalternização e da realização de atividades manuais. Nos serviços domésticos, por exemplo, as negras estão representadas quase três vezes mais do que as brancas (32,5% contra 12,7%) e em atividades tais como serventes, cozinheiras e lavadeiras / passadeiras, o percentual para negras é o dobro do das brancas (16% contra 7,6%)¹⁹

Antes de apresentarmos os resultados de uma pesquisa que realizamos com o objetivo de descrever os mecanismos que garantem a reprodução do fenômeno discriminatório nas relações de trabalho, julgamos relevante uma breve análise da produção estatística sobre as desigualdades raciais. Merece atenção o fato de que a forte pressão do Movimento Negro provocou a produção de estatísticas sobre as desigualdades e estas têm auxiliado no importante papel de inserção da temática racial no espaço público brasileiro.

Ao submeter o mito da democracia racial a testes de verificação do efetivo exercício de direitos, os estudos que se ocuparam dos resultados das práticas discriminatórias criaram condições para a redefinição não apenas das singularidades do mercado de trabalho brasileiro como também da própria noção de trabalhador/trabalhadora. Outro mérito destes estudos relaciona-se ao vigoroso questionamento de certas teorias explicativas das desigualdades raciais que buscavam dissociar tal fenômeno da discriminação racial. Dentre aquelas destacam-se velhos credos que atribuíam as desigualdades raciais da atualidade a um difuso legado do passado escravista que não por coincidência teria incidido exclusivamente sobre os descendentes de escravos, dado que os estudiosos nunca

¹⁸SILVA, Denise Ferreira da LIMA, Marcia. Raça, Gênero e Mercado de Trabalho. *Estudos Afro Asiáticos*, Rio de Janeiro, CEAA, dezembro 1992, (23) 97-111.

¹⁹ Ibidem.

se referiram ao legado do escravismo sobre os brancos mas tão somente sobre negros. Tratar-se-ia portanto de um país composto apenas por ex-escravos sem a contrapartida da presença de ex-escravocratas.

Desta contradição resultam determinados métodos que em vão insistem em circunscrever a problemática racial ao negro ignorando o outro sujeito da relação racial - o branco - sempre tão cuidadosamente ausente dos estudos sobre relações raciais mas invariavelmente presente nas posições privilegiadas radiografadas nas estatísticas. Para além da identificação dos lugares de discriminados e portanto do reconhecimento da existência de discriminadores e necessária a produção de conhecimento sobre o modo operacional da discriminação tendo como objetivo último a elaboração de sistemas de controle e políticas de promoção da igualdade.

Foi com este espírito que aceitamos o desafio de realizar uma pesquisa sobre os mecanismos da discriminação racial no trabalho da qual destacamos alguns pontos relatados a seguir. Os depoimentos utilizados fazem parte desta pesquisa²⁰ que resultou na dissertação *Resgatando a Minha Bisavo - discriminação racial e resistência nas vozes dos trabalhadores negros* defendida em 1992 no Programa de Pós-graduação em Psicologia Social da PUC-SP.

Práticas discriminatórias no trabalho

() aí ele (o encarregado) falou - Olha Sueli eu vou te falar a verdade você jamais vai chegar a ser encarregada aqui dentro! Eu falei - Por que? Ele olhou bem na minha cara cinico como ele so e falou - Olha o seu problema e ser duas coisas ser mulher e a cor! Aquilo ali me matou por dentro mas eu não queria dar o braço a torcer sair de cabeça baixa chorando. Eu dei risada na cara dele mas por dentro so eu e Deus sabemos o quanto foi duro ouvir aquilo tudo () Então eu descobri que ele era racista ()

Sueli²¹ ex-dirigente sindical negra e uma dentre as (cinco) vozes de mulheres negras através das quais gostaríamos de discutir alguns pontos da situação da mulher negra no trabalho.

Neste trecho do depoimento Sueli nos revela um fato que ocorre imediatamente após ela ter interpelado seu encarregado sobre a sua situação na fábrica ela está há sete anos no mesmo cargo já treinou diversos novos funcionários e dentre eles três que acabaram por assumir cargos de comando e ela própria não conseguiu ascensão. O chefe então explicita verbalmente que naquela fábrica uma mulher negra não assumiria um cargo de comando.

²⁰ O objetivo desta pesquisa foi captar e desvelar as práticas discriminatórias que atingem negativamente a população negra economicamente ativa nas relações de trabalho e as reações por elas engendradas. As práticas discriminatórias e as reações foram examinadas através das histórias de vida de trabalhadores (as) negros (as) coletadas em 75 depoimentos dos quais foram selecionados 20 para compor o *corpus* de análise. Os casos analisados foram selecionados visando a composição de um quadro relativamente equilibrado quanto ao gênero escolaridade e inserção na vida profissional e sindical que possibilitasse visualizar o perfil de negros no mercado de trabalho e mais uma maior variedade de experiências de discriminação e reação.

²¹ Sueli 39 anos iniciou sua vida em atividades rurais com seis anos depois trabalhou como doméstica e montadora em indústria. Ocupou cargo de direção no seu sindicato.

Embora nem sempre as empresas e seus representantes explicitem seus critérios raciais esse tipo de prática discriminatória no ambiente de trabalho ocorre de maneira sistemática e determina a dramática situação de vida da mulher negra hoje

Tais práticas bloqueiam visivelmente o acesso das negras a determinados tipos de empresas ou de empregos impedem a mobilidade profissional acarretam avaliações de desempenho tendenciosas e influenciam nos processos de demissão Os agentes dessas práticas são os mais variados contudo são os ocupantes de cargos de chefia e profissionais de recursos humanos os que com mais frequência encarnam a figura do discriminador nas narrativas das entrevistadas

Neste caso de Sueli o bloqueio se dá no momento da promoção quando ela reivindica a ocupação de um cargo de chefia Esta prática discriminatória vivenciada por Sueli foi a que surgiu com mais frequência no depoimento de trabalhadores e trabalhadoras negras que entrevistamos A situação de acumular uma tal experiência e especialização profissional que as qualifica a treinar novos chefes não as qualifica para assumir a chefia

A discriminação contra negras em cargo de chefia sustenta-se na resistência do branco em aceitar alguém socialmente considerada subordinada ocupando o comando de outros brancos A hierarquia social baseada na raça e igualmente no gênero estabelece que a uma posição inferior na relação ampla entre brancos/negros homem/mulher deve corresponder uma posição inferior no trabalho onde o lugar de um jamais seja ocupado pelo outro

Os obstáculos interpostos a mobilidade profissional de Sueli no universo das atividades manuais aparecem intensificados quando a mulher negra tem uma maior escolaridade e desenvolve atividades não manuais

A advogada Joana²² nos revela isso Vejamos seu relato

() meu cargo era muito visado () eu era do segundo escalão ne () e era a primeira negra e mulher a dirigir a empresa () vira e mexe eu ficava sabendo que grupos estiveram () pedindo o meu cargo

É importante destacar no caso de Joana a experiência de ser a primeira e a única em cargos jamais ocupados por negras Por um lado fica evidente a discriminação institucional que ao longo de décadas resultou na presença exclusiva de homens brancos nos postos de decisão por outro revela a excepcionalidade dos recursos da mulher que sob certas circunstâncias acaba rompendo barreiras Além disto essa situação muito peculiar denota o peso de carregar responsabilidades adicionais - provar que outros segmentos sociais também são competentes - aquelas inerentes ao cargo em si Trata-se do fardo de pioneiros que negras e negros carregam não podendo apoiar-se em modelos sociais

No entanto esta excepcionalidade de recursos que Joana possui e que hoje reflete um contingente significativo de negras brasileiras não lhe garantiu estabilidade no cargo nem tampouco retorno financeiro

Os mecanismos que garantem a perpetuação dessas desigualdades configuram práticas que ocorrem cotidianamente nas relações de trabalho

Porém não so no momento da promoção ou da ocupação de cargos de

²² Joana 39 anos advogada trabalhou quase que exclusivamente em empresas públicas

chefia. A etapa do recrutamento e seleção de pessoal nas empresas é permeada por subjetividades que no limite informam a discriminação. Critérios informais nem sempre verbalizados, mas amplamente compartilhados por representantes das empresas, operam sistematicamente.

Vamos exemplificar isto através da narrativa de Carmem²³

() eu fiz o psicotécnico, fiz tanta entrevista () eu preenchi tanto treco naquela época que eu já não aguentava mais () fiz a última entrevista com um diretor () vinte dias depois nada de resultado. Ai este meu amigo, recrutador, me telefonou: da para você dar um pulo até aqui? Cheguei lá, ele fez toda a cena () Você tem todas as qualidades que a empresa precisa () só que ela não pode te aceitar porque você é negra () Se eu pegasse esse emprego seria uma coisa nova () por que eu ia para os Estados Unidos, mas sei que eles só me aceitariam se eu ficasse escondida lá dentro, se não mexesse com novos relacionamentos, com outras pessoas.

O depoimento de Carmem deixa evidente essa super exigência sobre as mulheres negras e mostra outro fato também frequente nas experiências vividas por nossas entrevistadas: a constatação de que há um lugar para a mulher negra no trabalho e este lugar não contempla atividades que envolvam, por exemplo, representação da empresa. O bloqueio se deve ao fato de que a visibilidade da empresa estará associada à figura daquela mulher negra. Neste caso, toca-se num dos problemas mais serios que atingem a trabalhadora negra: a questão da boa aparência.

Este critério, tão abertamente presente nos processos de recrutamento e seleção de pessoal, basta averiguar, por exemplo, a frequência com que aparece em anúncios de jornal, designa invariavelmente o protótipo de mulher não negra.

Pelos depoimentos de nossas entrevistadas (os) pudemos detectar que não são atividades que impliquem comando ou visibilidade, mas outras que envolvam planejamento, poder de decisão, manejo de equipamentos mais sofisticados, controle de numerário, são bloqueadas ou delegadas, com reserva, às negras.

Tomados em conjunto, os dados desvelam o lugar destinado à mulher negra: a atividade doméstica, o trabalho manual.

A amostra de mulheres negras em nossa pesquisa igualmente confirma esta afirmação. A maior parte de nossas entrevistadas (60%) iniciou sua vida profissional precocemente, entre os 6 e 10 anos - geralmente como doméstica e essa atividade se revelou como alternativa segura de trabalho para as mulheres negras em momento de crise. 40% das nossas entrevistadas tiveram que retornar ao trabalho doméstico depois de terem trabalhado na indústria e/ou no comércio.

Contudo, a guetização das mulheres negras no ramo de atividades manuais não significa que neste âmbito ela não será discriminada.

Embora não estejam escritos nos manuais das empresas, os critérios raciais são partilhados de tal modo que a discriminação aparece em todos os níveis. Um descuido verbal não apenas desnuda o preconceito como expõe o seu agente a situações embaraçosas. () apareceram duas mulheres () tinham sete ou oito anos de experiência, sabiam de montagem de televisão, eu fiz a carteirainha e

²³ Carmem, 36 anos, iniciou sua vida como aprendiz de costura em indústria, atuou como costureira e estilista de moda.

mandei para o Sr Luis () a lida voltou e disse que so havia uma vaga Eu liguei para o Sr Luis e falei - O senhor esta ficando louco o senhor não disse que havia duas vagas de montadora? Ele falou - Ah Dona Elisa a senhora não disse que uma era crioula a senhora não me disse isso Eu falei Seu Luis pena que o Sr não tenha uma televisão no telefone para o senhor me ver Desliguei o telefone () - narra Elisa²⁴ uma de nossas entrevistadas cuja atribuição implicava tambem encaminhar candidatas a empresas que tinham vagas em aberto Neste caso especifico ela esta ao telefone com o selecionador de uma empresa que não sabe que esta falando com uma recrutadora de pessoal negra Então ele explicita o criterio racial Este fato nos leva a crer que os criterios raciais circulam sem muitos problemas nas conversações entre brancos

A candidata negra excluída são oferecidas justificativas do tipo a vaga ja foi preenchida encontramos uma candidata mais adequada as exigências deste trabalho etc etc Dessa forma ela fica impossibilitada de ter explicitado o criterio que de fato a excluiu a cor Ela tera ainda que procurar elaborar quase sempre so o impacto emocional que repetidas situações desse tipo podem provocar não estar suficientemente adequada para a vaga reunir as mesmas condições objetivas que a colega branca porem não conseguir emprego não ter como lutar contra o desemprego prolongado porque raramente tem elementos concretos para denunciar o que obstaculiza seu ingresso nas empresas

Diante desses relatos caem por terra as ideias de comportamentos resultantes de um padrão tradicionalista de relação ou de um legado da escravidão que procuram esvaziar a carga de discriminação existente pois elas ocorrem no presente com impactos atuais para negros e brancos

Nossos entrevistados revelaram porem uma reação negra a essa discriminação cotidiana que evidencia um conflito permanente entre brancos e negros no trabalho A resistência negra que tem sido identificada essencialmente no plano da religião e da cultura ou ainda nos momentos de grandes revoltas aparece sistematicamente no dia-a-dia mostrando que os avanços do negro na sociedade são frutos de uma luta intensa que os olhos (não por acaso menos atentos) do branco não percebem

Da mesma forma que a discriminação racial opera em continuo observa-se uma resistência permanente na antecipação de episodios racistas na busca de quebrar o estereotipo da inferioridade presumida

As reações apareceram de diversas maneiras e em diferentes espaços predominando as reações de enfrentamento a discriminação Essas reações de enfrentamento acabam por gerar saidas possiveis para os negros entrevistados muitas vezes não incorporando qualquer das dimensões entendidas como enfrentamento ou resistência por vertentes teoricas consagradas Vamos exemplificar tipos de reações bastante diferentes assim como são diversas praticas discriminadoras

A resistência negra aparece em comportamentos e atitudes que podem configurar o esforço em destacar se pela competência e ser a melhor como por exemplo nos revela Carmem eu sempre honrei a cor que tenho sou uma vigia

²⁴ Elisa 64 anos começou a trabalhar com onze anos como domestica depois ingressou na industria têxtil e posteriormente no setor publico onde se aposentou

de mim propria eu me vigio dos pes a cabeça passar uma imagem de negra fina competente de carater aquela que se impõe e que quer ser respeitada Este esforço que negras fazem no espaço de trabalho muitas vezes encerra uma estrategia de ser o que se espera para se chegar onde não se e esperada Este comportamento que nos estudos brancos aparece como rendição das negras e negros na voz de nossas entrevistadas aparece como estrategia para chegarem a seus objetivos para quebrarem o estereotipo de inferioridade racial e para ocupa rem enquanto negras lugares sociais tidos como de brancas De fato para nos esta reação não configura uma rendição mas uma resposta ao elemento base dos criterios informais operacionalizados dentro das empresas o estereotipo racial Um tipo de reação que pode exemplificar a rendição refere se a negação das vivências discriminatórias Um exemplo aparece no reconhecimento de que apenas outras negras e não a propria pessoa constituem alvo de discriminação

Vejamos o depoimento de Cristina²⁵ relatando o ocorrido com uma amiga negra ela não foi aceita ela e negra retinta ne nos tinhamos a mesma capacitação se ela fez o teste eu tambem fiz eramos amigas a gente tinha o mesmo grau talvez ela ate fosse mais competente que eu e eu passei e ela não mas ela sabe disso e eu tambem sei que foi efetivamente por causa de sua cor Neste caso Cristina que pode ser classificada como mulata não se vê como alvo de discriminação A negação da discriminação e uma reação que apareceu em alguns depoimentos e provavelmente resulta da necessidade de fugir da dor que dela advem Assim para Cristina a discriminação não nasce do branco mas da maior intensidade da pigmentação da pele da colega de trabalho negra Vamos enfocar agora uma outra forma de reação a agressiva que apareceu muito mais frequentemente entre as mulheres negras quando comparadas aos homens negros e sistematicamente gerou prejuizos serios para as mesmas

Vejamos isso atraves da narrativa de Isabel²⁶ eu era auxiliar de costura tinha eu e mais duas negras na seção mas eram do tipo de meninas caladas que os outros pisam e elas ficam quietas um dia a encarregada pisou em mim e eu reagi ela disse que so podia ser preta mesmo ai eu falei você sai da minha frente senão eu estouro a sua cara sou preta mas não sou branca nojenta e puxa saco de patrão E ela foi chorando contar pro patrão Cinco minutos depois me chamaram e me mandaram embora por justa causa

Na discriminação sofrida por Isabel aparecem dois elementos extremamente frequentes nas situações de conflito aberto entre negros e brancos no trabalho por um lado o uso que a branca faz do qualitativo negra como forma de agressão por outro a posição da empresa frente a situações dessa natureza recorrer a demissão Provavelmente estas são razões pelas quais o conflito entre negro e brancos no trabalho e um conflito intenso porem silencioso Na explicitação

²⁵ Cristina 30 anos advogada paulista que iniciou sua vida profissional na area administrativa bancaria e posteriormente ingressou no serviço publico Atualmente trabalha em escritorio particular de advocacia

²⁶ Isabel 25 anos iniciou sua vida como domestica Trabalhou como limpadora auxiliar de costura balconista de lanchonete e auxiliar de acabamento Atualmente e diretora sindical atuando na comissao de mulheres

do conflito quem tem o poder resolve a situação. E o empregador e seus representantes na sua esmagadora maioria brancos resolvem pela demissão.

Finalmente vale a pena destacar a forma de reação que parece conter as maiores possibilidades de mudança no quadro de discriminação racial no trabalho: as reações de caráter coletivo. Sueli e Isabel nos exemplificam.

Após receber do chefe a informação de que por ser mulher e negra não conseguiria ser encarregada naquela empresa, Sueli apresenta três reações muito diferentes. A primeira é o choque e a dor por descobrir-se alvo de racismo de alguém (chefe) que conhece há cinco anos e que de repente se comporta de um modo aparentemente irracional, desprovido de humanidade. A segunda é de enfrentamento aberto. Vejamos o que ela diz: "Ai eu falei para ele de hoje em diante vou sentar na linha que eu trabalhar, eu quero ver a peteca cair, eu quero ver o Aelcio dar conta () ele é um encarregado e branco, ai eu quero ver... e ele (o chefe) me jogou de novo para a produção. Nesse mesmo dia eu fui ao sindicato... eu já colaborava com eles há muitos anos."

Assim, a terceira reação incorpora a dimensão coletiva que neste caso é buscar o sindicato e participar de uma das chapas que disputavam a direção. Não só a participação em atividades coletivas, mas o estímulo a outros negros para que assumam a sua condição racial, aparece como uma reação muito forte. Isabel usa os caracteres físicos para obrigar as pessoas a assumirem sua identidade racial e participarem da luta. "As vezes eu tô conversando e junta um monte. Elas vêm me perguntar sobre sindicato, eu vou colocando algumas questões para elas. Algumas entendem, mas outras não querem saber de jeito nenhum. O dia que alguém te chamar de neguinha diz: eu sou branca, pra ver o que você leva!"

No sindicato Isabel procura um espaço para realizar sua luta. Apesar do silêncio e da omissão do movimento sindical e de sua tendência a não reconhecer a pluralidade étnica do conjunto dos trabalhadores²⁷, algumas mulheres procuram acessá-lo provavelmente pressionando para que o movimento sindical assumira seu papel de fato - ou seja, o de uma organização que representa os interesses do conjunto de trabalhadores. Assim nos diz Isabel: "A gente fez um tipo de pauta pra levar pro congresso e eu coloquei a questão das mulheres, mais a questão da comissão de mulheres negras. A pauta foi aceita no plenário e na mesma semana a gente já começou a chamar o pessoal, já pegamos os documentos de outras pessoas pra fazer boletins, pra começar a fazer as discussões."

A escolha deste tipo de resistência coletiva aparece frequentemente relacionada a um contato mais próximo com o Movimento Negro e sempre acompanhada de uma maior maturidade no processo de identificação racial. Isabel nos revela isso: "a gente está só como nos quilombos, se reunindo, se organizando, fazendo assembleia, está só se organizando para a grande luta."

²⁷ SILVA JR. Hedio. Racismo a Brasileira. São Paulo: mimeo, 1994.