



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA  
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
BACHARELADO EM ESTUDOS DE GÊNERO E DIVERSIDADE**

**TÂMARA SHEILA SILVA DE SOUZA**

**A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:  
ANALISANDO O SINE-BA NO PROCESSO DE INTERMEDIÇÃO DE  
MÃO DE OBRA**

Salvador  
2016

**TÂMARA SHEILA SILVA DE SOUZA**

**A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:  
ANALISANDO O SINE-BA NO PROCESSO DE INTERMEDIÇÃO DE  
MÃO DE OBRA**

Versão Final da Monografia do Curso de Graduação da Faculdade de Ciências Humanas da Universidade Federal da Bahia, como Requisito Parcial à obtenção do grau de Bacharelado em Estudos de Gênero e Diversidade.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup> Mariângela Nascimento

Salvador  
2016

**TÂMARA SHEILA SILVA DE SOUZA**

**A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:**

**ANALISANDO O SINE-BA NO PROCESSO DE INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA.**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso do Bacharelado em Estudos de Gênero e Diversidade da Universidade Federal da Bahia como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Estudos de Gênero e Diversidade.

Aprovada em: \_\_\_\_ de agosto de 2016

Mariângela Nascimento - Orientadora \_\_\_\_\_  
Prof. Dr. do Bacharelado de Estudos em Gênero e Diversidade (BEGD) da UFBA

Prof. Dr. Felipe Bruno Martins Fernandes \_\_\_\_\_  
Prof. Dr. do Bacharelado de Estudos em Gênero e Diversidade (BEGD) da UFBA

Prof. Dr. Sonia Jay Wright \_\_\_\_\_  
Prof. do Bacharelado de Estudos em Gênero e Diversidade (BEGD) da UFBA

## **AGRADECIMENTOS**

A todos que de forma direta e indireta contribuíram para minha formação acadêmica, principalmente a ajuda motivacional e financeira dos meus pais, sempre com conselhos e palavras de incentivo.

Ao meu irmão Alysson Diego, que através de sua conduta com estudos me motivou a querer algo melhor para minha vida.

À minha orientadora, que é uma verdadeira “figura”, e se mostrou preocupada com a aluna, entendendo suas dificuldades e especificidades.

A Deus, principalmente, que considero como meu único e verdadeiro salvador, pois sem ele todas as coisas citadas acima não existiriam e/ou não valeriam a pena.

**OBRIGADA!**

## RESUMO

Esse trabalho monográfico é o resultado de estudos e pesquisas sobre o Sistema Nacional de Emprego (SINE) na Região de Salvador e a inserção da mão de obra da mulher negra no mercado de trabalho. Esse órgão tem como norteador o programa “Brasil, Gênero e Raça” no processo de seleção do público atendido. Ciente disso, procura-se verificar o comportamento das mulheres negras que lá procuram sua inserção no mercado de trabalho, e avaliar como os/as atendentes do SINE se comportam diante da mulher negra. A partir dessa observação, procura-se identificar a presença ou não de preconceitos de gênero e raça nesse órgão. Desse modo, a pesquisa pretende avaliar o cumprimento do papel do programa Brasil, Gênero e Raça através do Sistema Nacional de Emprego, como instrumento de inserção e/ou requalificação profissional para mulheres negras no mercado de trabalho, confirmando as suas políticas públicas de assistência ao emprego. Ao longo da pesquisa, identifica-se que a ocupação das vagas de emprego no SINE-BA tende a se comportar reproduzindo as práticas de discriminação racial e de desigualdade de gênero, exclusão que ocorre não apenas pela caracterização da qualificação profissional, mas também por fatores individuais estereotipados, elegendo o padrão mulher branca como preferencial. A partir das pesquisas e entrevistas com algumas mulheres negras e funcionários/as do SINE-BA, foi possível constatar que a seleção de emprego ainda reproduz a cultura racista que deixou resquícios ao longo da história em nossa sociedade. Para a mulher negra ainda existe a desigualdade sexual e racial no processo de inserção no mercado de trabalho, tornando as oportunidades desiguais na obtenção de empregos formais.

**Palavras-chave:** Gênero. Raça. Políticas Públicas. Emprego e renda.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CODEFAT	Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
PEA	População Economicamente Ativa
PED	Pesquisa de Emprego e Desemprego
SETRE	Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte
SINE	Sistema Nacional de Emprego
SUDET	Superintendência de Desenvolvimento do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>7</b>
<b>2 AS MULHERES NEGRAS E O MERCADO DE TRABALHO.....</b>	<b>10</b>
<b>3 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA MULHERES COM FOCO NO EMPREGO E RENDA CONTEXTO HISTÓRICO, SOCIOECONÔMICO E CULTURAL.....</b>	<b>20</b>
3.1 PROGRAMA BRASIL, GÊNERO E RAÇA.....	23
3.2 SISTEMA NACIONAL DE EMPREGO (SINE) .....	24
<b>4 MULHERES NEGRAS EM BUSCA DE EMPREGO ATRAVÉS DO SISTEMA DE INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA.....</b>	<b>27</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>37</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>40</b>
<b>APÊNDICE – Perguntas direcionadas para o SINE.....</b>	<b>42</b>

## 1 INTRODUÇÃO

As mudanças diárias ocorridas na sociedade modificam e determinam os comportamentos, sendo este um fator que formará e propagará uma determinada cultura e o lugar em que os indivíduos passam a ocupar na sociedade. Cada vez mais a sociedade é dividida em grupos e subgrupos, onde as oportunidades são para poucos. A parcela da população desfavorecida é caracterizada por uma condição social imposta de exclusão, ou seja, aquele grupo social que não faz parte dos privilégios sociais. O mercado de trabalho é um bom objeto de estudo para que seja possível identificar quais são os grupos privilegiados na obtenção de uma vaga de emprego, e aqueles/as, que por algum motivo de ordem social, cultural etc., são excluídos. Essa exclusão deve ser identificada, analisada e denunciada, para que seja possível reconduzir um novo conjunto de valores, capazes de remover a desigualdade histórica e o preconceito racial, principalmente em relação a mulher negra.

O processo de exclusão pode ser por condições de classes sociais (os pobres excluídos de privilégios) e também através da forma como esses se relacionam no mercado de trabalho. Esse processo seletivo faz parte de uma cultura presente historicamente, nas sociedades de classes, que se perpetua no sistema capitalista. Nos espaços de relações do mercado de trabalho, podemos estudar as relações de dominação entre empregado e empregador e a distribuição de mão de obra, observando como se apresenta nas distintas classes sociais. Nesse trabalho, será abordada a problemática em torno do gênero e raça no mercado de trabalho, focalizando a realidade do Sistema Nacional de Emprego da Bahia - SINE-BA, identificando o processo de seleção das mulheres negras, por entender que essas mulheres sofrem uma dupla discriminação desde os primórdios da escravidão, por fazerem parte da parcela de pobres da sociedade e pela condição racial, preconceitos que ainda estão presentes mesmo após tantas conquistas na sociedade brasileira.

Dessa forma, a proposta é destacar ao longo da pesquisa que a dificuldade da mulher negra na inserção no mercado de trabalho não é algo novo. A partir da desigualdade salarial entre homens (brancos e negros) e mulheres brancas, há uma



discrepância comparadas às mulheres negras. Como foi possível verificar na pesquisa, os cargos estereotipados são reservados as mulheres negras, a depender da hierarquia os/as empregadores/as solicitam mulheres brancas, com traços de uma cultura segundo determinado padrão de beleza.

Este trabalho tem como objetivo entender a funcionalidade do SINE-BA, que apresenta diariamente um alto índice de pessoas em busca de emprego, em sua maioria de classe média baixa e pobres. A pesquisa centralizou os estudos sobre a mulher negra que lá procuram emprego, e como elas costumam ser atendidas e inseridas no mercado de trabalho através do SINE-BA.

Na pesquisa realizada, será apresentado alguns depoimentos e experiências das mulheres negras que foram atendidas pelos funcionários do SINE-BA, na intenção de compreender e analisar se o órgão faz e/ou atua no combate contra qualquer tipo de discriminação, principalmente o racismo.

Além da presente introdução, a pesquisa foi dividida em três seções teóricas que buscam identificar e analisar a condição da mulher negra usuária do SINE-BA, como órgão intermediador de vagas no mercado de trabalho. Os capítulos foram desenvolvidos visando seguir os propósitos da pesquisa monográfica.

A primeira seção, intitulada “As mulheres negras e o mercado de trabalho”, apresenta uma breve contextualização sobre a mulher negra e o mercado de trabalho, suas dificuldades analisadas sob a ótica do gênero e raça. Sucintamente, faz referência ao período escravocrata e como essa cultura ainda está presente e se manifesta atualmente através do estereótipo e exigências do padrão da raça branca, principalmente quando se refere à inserção no mundo do trabalho formal.

Na segunda seção, “Políticas Públicas para mulheres com foco no emprego e renda”, foi analisada as políticas públicas com foco no emprego e renda. É considerado importante estudar e pesquisar sobre o conceito de empregabilidade e o funcionamento utilizado pelo SINE-BA. Após essa identificação conceitual, é possível perceber como esse órgão direciona as mulheres negras para a obtenção ou não do emprego.

A terceira e última seção teórica, “Mulheres negras em busca de emprego através do Sistema de Intermediação de mão de obra”, vai abordar as dificuldades da mulher negra em conseguir emprego através do SINE-BA, inseridas apenas naquelas ocupações já definidas para as mesmas, por exemplo, empregada

doméstica, babá, cozinheira, dentre outras ocupações que não são consideradas como ocupações para as mulheres brancas, mesmo essas sendo pobres.

Este trabalho de final de curso foi realizado através de pesquisas feitas com mulheres negras, que se direcionaram para o SINE-BA em busca de uma requalificação e inserção no mercado de trabalho em Salvador. Além das entrevistas, procurou-se observar a atuação dos/as funcionários/as no atendimento, visando sinalizar a necessidade de capacitação dos mesmos sobre a questão de gênero e raça, o que certamente poderia mudar o comportamento sobre o lugar da mulher negra, e diminuir os índices de preconceito e racismo sofridos por elas. Nesse sentido, através das entrevistas, foi possível identificar a condição de empoderamento ou não das mulheres negras, se conhecem seus direitos e como enfrentam a discriminação existente no SINE-BA.

Essa pesquisa foi muito importante para a formação como estudante do Bacharelado em Estudos de Gênero e Diversidade, e permitiu uma pequena contribuição para a compreensão de como é tão atual a cultura escravocrata no Brasil, e de como um órgão público reproduz o racismo e a discriminação às mulheres negras.

A conclusão enquanto especialista de Estudos de Gênero e Diversidade é entender a necessidade de cada vez mais ampliar as discussões sobre temas relacionados a discriminação sobre Gênero e Raça, a fim de ter uma requalificação profissional com uma visão técnica dos profissionais desta área, tornando a convivência social e profissional um pouco mais justa e igualitária.

## 2 AS MULHERES NEGRAS E O MERCADO DE TRABALHO

As diferenças se tornam desigualdades quando separa ou exclui determinado indivíduo de um grupo. O presente estudo enfatiza sobre a mulher negra no mercado de trabalho em Salvador, pela mesma ser historicamente excluída das esferas socioeconômicas, resquício da herança escravocrata que “entranhou” no corpo feminino e negro a imagem de submissa aos indivíduos da cor branca. Quando a mulher negra é contextualizada na cultura racista, tem como referência as raízes ligadas ao passado escravocrata. Toda concentração e mobilização em torno da luta por um presente e um futuro menos desigual e preconceituoso, remete ao passado desigual que ainda se faz presente na cultura do país.

As relações sociais que tem como tema central a mulher negra, se interagem com as relações de gênero e raça, desenvolvendo estudos e análises que permitem identificar, nos distintos espaços sociais, marcadores teóricos e empíricos de uma cultura. Esse procedimento metodológico acompanha o processo histórico de formação política e cultural brasileira.

Será utilizado, para tanto, o conceito de gênero como estudo analítico que interpreta os comportamentos de desigualdades através dos corpos, masculino e feminino, refletindo diariamente os atos de discriminação tanto no âmbito familiar quanto no profissional. Nesta reflexão, a participação feminina é apresentada como algo realmente dito “feminino”, que padroniza sua conduta em um perfil pré-moldado (mulher meiga, educada, submissa e passiva). Analisar e pesquisar a questão da mulher negra e trabalhadora na perspectiva de gênero, significa reconhecer que a desigualdade entre homens e mulheres não respondem a uma explicação biológica, mas a construção social e relações de poder.

O movimento feminista tem se encarregado de quebrar o velho paradigma histórico que insere a mulher em espaços “femininos” e/ou pertencente ao lugar de subordinação. Através de suas lutas, o feminismo, desde o seu surgimento no século XVIII, tem ampliado as suas conquistas através dos movimentos de mulheres contra o conservadorismo, patriarcalismo e machismo, a fim de se obter a equidade de gênero, com a organização em prol de seus direitos, na educação e na política, principalmente com o direito ao voto (conquistado no Brasil no ano de 1932). Essas

conquistas despertaram uma nova ideologia que se estendeu a toda a sociedade, contribuindo para mudar a mentalidade, portanto, a partir daí, o lugar da política e do mercado de trabalho passam a ser vistos como sendo também da mulher, podendo ela escolher sua participação na sociedade, seja na esfera política e/ou no mercado de trabalho.

Para entender essas conquistas e verificar as atuais dificuldades que a mulher ainda enfrenta, é preciso entender que gênero e raça são relações variáveis nos âmbitos distintos da sociedade. Conforme Santos, Diogo e Shucman (2014), “Gênero e raça são variáveis que interagem produzindo diferentes lugares para os diferentes sujeitos, dadas suas características, de modo a resultar em oportunidades desiguais para sujeitos diferentes. ” É através desses conceitos de gênero e raça que é possível identificar a discriminação de pessoas nos diversos meios de socialização, reproduzindo preconceitos que agridem não somente a vítima, mas a todos, afinal o preconceito é generalizado ao tratar preconceituosamente uma pessoa pela sua cor ou características físicas. O preconceito estigmatiza toda uma população, que é tratada como inferior, “burra” e incapaz. Esse comportamento contribui para reproduzir e moldar valores com características estereotipadas, com isso exclui outras pessoas que não se adequam ao perfil moldado e preconceituoso.

O período escravocrata teve seu fim, mas foi marcado pela exploração da mão de obra de negros/a no Brasil. Entretanto, o que muitos não sabem, é que ainda existe a cultura escravocrata e racista. Alguns acreditam na democracia racial, o que é um mito e uma falácia, pois esconde os problemas em torno da prática do racismo e da violência à população negra. Essa discriminação reflete ainda hoje na ocupação dos cargos no mundo do trabalho, quando aqueles/as de cor branca, de qualificação profissional favorecida, acabam por assumir os principais cargos no mercado de trabalho e a população negra, principalmente a mulher, em situação desfavorável, costuma assumir funções subalternas e de baixa qualificação. Sobre a discriminação no Brasil, Guimarães (2001) apresenta que:

A ideia de que o Brasil era uma sociedade sem “linha de cor”, ou seja, uma sociedade sem barreiras legais que impedissem a ascensão social de pessoas de cor a cargos oficiais ou a posições de riqueza ou prestígio era já uma ideia bastante difundida no mundo, principalmente nos Estados Unidos e na Europa, bem antes do nascimento da sociologia. Tal ideia, no Brasil

moderno, deu lugar à construção mítica de uma sociedade sem preconceitos e discriminações raciais. Mais ainda: a escravidão mesma, cuja sobrevivência manchava a consciência de liberais como Nabuco, era tida pelos abolicionistas americanos, europeus e brasileiros, como mais humana e suportável, no Brasil, justamente pela ausência dessa linha de cor. (GUIMARÃES, 2001, p.2).

A partir de tantos atos de discriminação que se apresentam cotidianamente, esta pesquisa permite analisar o mercado de trabalho e escrever sobre as suas transformações, seja pela evolução da tecnologia, da necessidade de mão de obra qualificada, ou das novas profissões. Essas necessidades, com a evolução da sociedade, fazem suas solicitações e ajustes para o bem viver do ser humano e para a reprodução do sistema capitalista. Nessa perspectiva, o trabalho deixou de ser um direito para se transformar em um recurso destinado a assegurar a rentabilidade do capitalista e, nesse sentido, o/a trabalhador/a passou a ser um custo a ser reduzido.

Quando nos referimos à relação do trabalho formal, podemos afirmar que se trata de uma relação produtiva regularizada que proporciona benefícios através da carteira assinada, direitos trabalhistas, aposentadoria, entre outros. O trabalho formal é aquela relação institucionalizada, em que os poderes estatal e jurídico garantem a sua legitimidade e o trabalhador, neste caso, se vê como um profissional inserido no mercado de trabalho, ou seja, como alguém que é capaz de se definir pelo trabalho que faz. Já o trabalho informal, é aquele vinculado a estabelecimentos de natureza não tipicamente capitalista. Estes estabelecimentos se distinguem pelos baixos níveis de produtividade e pela pouca diferenciação entre capital e trabalho. O núcleo básico seria formado pelos trabalhadores por conta própria, mas também pelos empregadores e empregados de pequenas firmas com baixos níveis de produtividade.

As atividades desenvolvidas pelo trabalho informal não têm benefícios amparados por lei, são trabalhadores sem carteira assinada, sem remuneração salarial, ou seja, são trabalhadores por conta própria, porém ajudam a movimentar o mercado de capital e favorece diretamente àqueles/as que possuem alguma dificuldade em conseguir trabalho de carteira assinada. Essa relação pode ser chamada de “oportunidade x necessidade.” Leone e Baltar (2008, p.236) afirmam que:

A diferença entre trabalho por conta-alheia e conta-própria é, na verdade, a diferença entre trabalho assalariado e não assalariado. Os limites entre trabalho assalariado e não assalariado são difíceis de estabelecer. Ambos são extremamente heterogêneos e envolvem diversas categorias de trabalhadores. O trabalho assalariado está constituído pelos empregados de estabelecimento e pelo serviço doméstico remunerado. Já o trabalho não assalariado abarca as categorias dos empregadores, autônomos, não remunerados, produção no autoconsumo e autoconstrução. No trabalho assalariado distingue-se o emprego formal (com carteira, estatutário e militar) do emprego sem carteira de trabalho. (LEONE; BALTAR, 2008, p. 236)

A parcela da sociedade que mais tem enfrentado as dificuldades de se inserir no mercado de trabalho formal é a mulher negra. Ocorrem não apenas pela discriminação sexual do trabalho, mas pela sua cor. Nos casos em que a mulher negra possui traços de embranquecimento (cabelos alisados, a tonalidade da pele mais embranquecida, nariz afilado entre outros), em algumas situações, consegue participar e ter oportunidade de ingresso no mercado de trabalho. Portanto, se configura uma dupla discriminação, a de raça e de gênero, e talvez por isso algumas mulheres negras passem por processos que agridem seus corpos (alisamento dos cabelos, algumas evitam ficar expostas ao sol, ou procuram cremes que auxiliem no clareamento da pele).

Diante dessa problemática, surge o questionamento de como é possível enfrentar essa cultura que dá oportunidades para mulheres brancas e para aquelas próximas ao perfil desse estereótipo. Os estereótipos são aqui entendidos como os atributos de um grupo, que possuem características em um determinado grau compartilhadas a outros grupos. Portanto, as aparências raciais e as características fenotípicas, apresentam-se como marcadores, algo que se concentram e se propagam na sociedade.

Surge o questionamento, dentro desse contexto, de onde vêm essas características físicas que excluem aquelas que não são dotadas dessas exigências. É sabido que as respostas a essas indagações estão na formação cultural e política da história do país. Uma cultura que teve início no processo de colonização e vem se moldando e se reproduzindo no decorrer das mudanças sociais e políticas, e que são alvos dos movimentos sociais que lutam para transformar essas relações de desigualdade de raça.

A existência desse comportamento preconceituoso, e que muitas vezes não são identificados como racismo, fazem com que as oportunidades sejam desiguais, ou que não se tenham e excluem as mulheres negras, mesmo aquelas com competência de desenvolver qualquer atividade a partir da sua aptidão intelectual.

Através dessa pesquisa é pretendido verificar a ocupação no mercado de trabalho pela mulher negra, e assim analisar como se estrutura e se manifesta o preconceito contra gênero e raça, mesmo de forma subliminar. Muitas são as profissões em que as mulheres são majorias, entretanto, os cargos com um grau maior de superioridade estão sendo ocupados pelas mulheres brancas. Os salários são diferenciados, por razão do fator raça, há um decréscimo no seu pagamento, já que ocupam funções menos valorizadas.

É fundamental identificar os reais motivos de determinadas funções serem excludentes para a mulher negra. Existe, por exemplo, o caso dos estabelecimentos comerciais dos grandes Shoppings, independente da cidade ou até país, serem ocupados por mulheres brancas ou quando são negras terem que ter uma “beleza exótica”, um estereótipo que chame a atenção do cliente. Esses casos mostram que as mulheres são escolhidas não apenas pela formação e/ou experiência profissional, mas pelo padrão de beleza que agrada não apenas o cliente, mas atende as exigências de uma cultura enraizada no padrão de beleza e consumo, voltados para a mulher branca. Segundo Bento (1995), no artigo “A mulher negra no mercado de trabalho”, o mercado de trabalho não reconhece de forma semelhante o grau de instrução atingido pelos diferentes grupos, ou seja, contrariam o previsto e a instrução não exime negras e negros de discriminações e desigualdades nas relações de trabalho.

Outra problemática que surge com a reflexão proposta na pesquisa, é porque as mulheres ganham menos que os homens quando desenvolvem o mesmo serviço em alguns cargos. Essa questão não se resume a única resposta de que é por acaso, ou sorte, existe uma fundamentação machista, racista e sexista que conduz essa produção trabalhista.

Os problemas da mulher negra não podem ser inseridos e/ou debatidos apenas na esfera das mulheres, englobando na temática exclusivamente do gênero. Não é apenas um fato histórico que oportuniza a raça internalizada como sofredora, principalmente no mercado de trabalho, que é um meio social que se resulta em

uma cadeia, podendo afetar distintas áreas sócias. No campo profissional, dificilmente visualizamos mulheres negras em cargos de prestígio social, e quando é ocupado, elas são vistas pelos/as colegas de forma suspeita e precisam a todo o momento se impor para serem respeitadas.

Para ilustrar essa temática, existe o exemplo de uma história verídica, uma vivência pessoal em que uma jovem negra, funcionária pública, que em um dia normal de trabalho se dirigiu a copa para esquentar seu almoço e foi abordada por outra funcionária, que com olhar de superioridade lhe falou: “este micro-ondas não é para esquentar almoço”, e com isso, a jovem totalmente sem reação informou que não sabia, retirando-se do local. A mesma ocupa o cargo de assessora de um determinado órgão público.

Na situação citada acima, é possível perceber a comunicação entre hierarquias diferentes, mulher negra, assessora, e a outra mulher branca, com cargo inferior, porém a primeira foi tratada com desprezo por conta da sua raça negra, caracterizando um ato de racismo dentro da instituição.

A hierarquia não se baseia nas diferenças de experiências ou estudo, no ato da contratação ou da promoção, ocorrem discriminações baseadas na raça/etnia, analisando também o sexo e outras características do estereótipo. Algumas profissões são moldadas, distribuídas e classificadas por traços raciais e de gênero, e no caso das mulheres negras, acabam ocupando cargos de doméstica, vendedoras em lojas de bairros, em lojas de pouco prestígio social, ou naquelas consideradas “profissões femininas”. Muitas profissões de concentração feminina, como é o caso das professoras de séries iniciais, psicólogas, secretárias, recepcionistas, enfermeiras, técnicas de enfermagem, cabeleireiras, esteticistas, faxineiras, arrumadeiras e cozinheiras, são em geral ocupadas pelas mulheres negras. (SANTOS; DIOGO; SHUCMAN, 2014)

Ao falar de mercado de trabalho, é perceptível os atos de discriminação entre os sexos, principalmente quando comparada a base salarial, que se distingue e diminui quando é para o sexo feminino. Ao comparar a diferença salarial, baseada no sexo e na raça, é possível perceber a gravidade da discriminação. Segundo autora Yannoulas (2002, p.21, *apud* SANTOS; DIOGO; SHUCMAN, 2014, p.22):



A maior parte da distância salarial [entre os sexos] se explica pela discriminação e não por características produtivas, já que as mulheres, tendo maiores níveis educativos, teriam, por hipótese, maior rendimento ou produtividade (YANNOULAS, 2002, p. 21, *apud* SANTOS; DIOGO; SHUCMAN, 2014, p.22).

A falta de trabalho formal não somente prejudica o trabalhador, também gera uma precariedade de toda a família, prejudicando-os na manutenção diária da vida. A mulher negra, que necessita de condições financeiras para sobreviver, sofre pela dificuldade de inserção profissional no mercado de trabalho. A situação tende a se agravar por não possuir oportunidades iguais quando se apresenta a uma entrevista de emprego, se sua concorrente for uma mulher branca. Essas situações ocasionam, algumas vezes, situações de depressão, dificuldades em se relacionar com outras pessoas, dificuldades em cuidar da família, filhos etc., o que acarreta sentimentos internos de exclusão social e inferioridade. Acredita-se que todos esses comportamentos são promovidos pelas atitudes racistas ao decorrer da luta por uma classificação profissional e por uma vaga de emprego.

Falar sobre gênero e raça faz pensar em como se deu essa construção social de separação de valores e impregnações de condutas na sociedade, a entender as subdivisões entre indivíduos que vão além do financeiro, e perpassa pela estrutura corporal e definição da cor da pele. Esse cenário do sexismo e racismo proporciona um enquadramento das relações para constituição do cidadão/ã de primeira classe e de segunda classe.

Nessa seção é apresentada também as condutas comportamentais, além das que já foram citadas sobre o preenchimento das vagas, sobre a análise do estereótipo da mulher aceitável pela sociedade, e em especial pelo mercado de trabalho. Aquelas com características próximas a das mulheres brancas (cabelos lisos ou alisados, nariz fino e a pele negra clara) são mais aceitas na sociedade, comportamento este que propaga o racismo pelo próprio negro, que por estratégia profissional ou até mesmo falta de empoderamento, desconhecem as suas raízes e acabam interiorizando essa cultura.

A cor é definidora de um processo excludente e separatista que deve ser observada além da classe social, pois quando o indivíduo é branco (com o estereótipo mais próximo aos dos Europeus), ainda que pobre, não sofre no mesmo nível que um pobre e negro. Quando o estereótipo do negro é o mais propínquo a

dos escravos, sofrem pela dificuldade de sociabilidade e são pré-julgados como coitados e desmerecedores de atenção. Segundo texto “Relações raciais e a representação da mulher negra” retirado da certificação Digital nº 0811307/CA publicado pela PUC-Rio:

O elemento cor, além de indicar uma desigualdade social, passou a apontar a supremacia dos brancos e a inferioridade moral, mental e social dos negros. Assim, subsistiram representações e estereótipos associados à cor e às diferenças raciais que sustentam preconceitos e discriminações. Essas representações são percebidas na literatura, nos livros didáticos, nos ditados populares, no folclore brasileiro e em outras esferas da cultura, identificando o negro como subalterno mal educado e objeto de piedade e de proteção do branco. Um exemplo claro da representação do negro como um ser inferior pode ser apreendido através de determinadas expressões, tais como: *“negro quando não suja na entrada suja na saída”, “trabalhar é pra preto”, “coitado, ele não tem culpa de ser negro”*. (RELAÇÕES raciais e a apresentação da mulher negra. Puc-Rio- Certificação Digital nº 0811307/CA., 2010)

Ao verificar o progresso da inserção das mulheres no mercado de trabalho nos anos de 2002 e 2009, é possível entender o que continuou e quais os seus avanços. Por um lado, houve aumento na participação feminina na População Economicamente Ativa – PEA, e por outro, a má qualidade do trabalho feminino. Além disso, profissões que antes eram consideradas apenas masculinas, as mulheres aos poucos conseguiram sua inserção e permanência, ganhando visibilidade e proporcionando para outras mulheres um espaço modificado no mercado de trabalho.

Alguns fatores foram responsáveis pelo aumento da participação feminina no mercado de trabalho, como a queda da taxa de fecundidade, a diminuição das famílias (a quantidade de integrantes cada vez menores, apenas 3,1 pessoas) e maior expectativa de vida para as mulheres (77 anos) em comparação aos homens (69,4 anos)<sup>1</sup>. Pesquisas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revelam que houve um aumento significativo dos domicílios chefiados por mulheres sem a presença do cônjuge, e de 2004 a 2014 a quantidade de lares chefiados por mulheres aumentou 67%.

As transformações culturais, inicialmente com a ajuda do movimento feminista e do movimento de mulheres, contribuíram para a modificação do mercado de

<sup>1</sup>Informações obtidas no site do IBGE. Disponível em: [http://www.ibge.gov.br/home/mapa\\_site/mapa\\_site.php#indicadores](http://www.ibge.gov.br/home/mapa_site/mapa_site.php#indicadores). Acesso em: 15 mar. 2016.

trabalho, permitindo que as mulheres participem como responsáveis pelo sustento dos seus lares. Essa realidade modifica a identidade feminina, e faz com que as mesmas se motivem a ter objetivos de vidas, irem à busca de trabalhos remunerados e obterem melhor educação, com isso desencadeia o interesse na inserção nas universidades, possibilitando outras oportunidades de trabalho. Em 2009, dos concluintes do ensino superior, 59% eram do sexo feminino<sup>2</sup>, em contraponto foram em áreas consideradas “femininas”: educação, humanas e artes.

Entender a ocupação das mulheres no mercado de trabalho é refletir sobre sua autonomia, analisando a sua formação educacional e o contexto familiar (cultura, quantidade de filhos e a parte socioeconômica). Nesse molde, é possível visualizar as dificuldades e oportunidades que as mesmas possuem para se inserirem como profissional.

Outro fator relevante se refere às mulheres que possuem filhos, pois deve ser avaliado se elas têm acesso às creches ou não. Existem ainda mulheres que desenvolvem uma dupla jornada, a de trabalhar formalmente e o trabalho em casa (atividades domésticas; cozinhar, limpar, lavar roupas, e outros). Esse acúmulo de atividades extras sobrecarrega a mulher e cria assim uma grande dificuldade para a mesma ascender profissionalmente.

A mulher negra que acumula as funções citadas acima, tem mais dificuldade no acesso ao emprego e recebem, em média, salários inferiores aos homens e mulheres brancas. Os dados do IBGE comprovam que a participação da mulher negra no mercado de trabalho cresceu no período compreendido entre 2003 a 2010, porém, junto com sua participação, aumentou a discriminação no mercado de trabalho.

A desigualdade não é apenas econômica, mas também social e política e tem dimensão de gênero e raça. Mesmo de forma tímida, a mulher negra continua sua luta pela igualdade nos postos de trabalho e remuneração salarial, galgando espaços profissionais que a excluía por sua cor. Entretanto, apesar de alguns avanços expressivos conquistados pela mulher, a mulher negra, de forma organizada, seja individualmente ou de forma coletiva, contribui para a construção da condição feminina atual, através de seus engajamentos políticos, ou ativismo

---

<sup>2</sup> Informações obtidas no site do INEP. Disponível em: [http://download.inep.gov.br/download/superior/censo/2009/resumo\\_tecnico\\_2009.pdf](http://download.inep.gov.br/download/superior/censo/2009/resumo_tecnico_2009.pdf). Acesso em: 15 mar. 2016.

contra a discriminação racial, e conseguem, quando não mudar, pelo menos transformar pouco a pouco os espaços que tentam excluí-las.

Por mais que o Brasil seja um país de maior população negra fora da África, perduram as ideias racistas, tanto nas instituições governamentais quanto na sociedade em geral. Com isso, é necessário atentar para as formas preconceituosas que se apresentam de forma subliminar no cotidiano, principalmente no mercado de trabalho, no qual as mulheres, especialmente as negras, vivenciam as situações desfavoráveis, pois sofrem uma tripla discriminação: racial, de gênero e de classe.

Dessa forma, ainda é preciso lutar por uma igualdade de direito, por transformações nas relações de gênero e raça, pois só assim será possível uma sociedade mais justa e igualitária e o desenvolvimento de um convívio mais saudável em todas as instâncias da vida, tanto na esfera pessoal quanto profissional. A profissional é de extrema importância para modificar a vida da mulher negra, quando é possível a inserção em cargos de prestígio social, dando uma maior visibilidade.

### **3 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA MULHERES COM FOCO NO EMPREGO E RENDA**

Diante da temática apresentada é importante falar sobre políticas públicas, pois diariamente é possível se deparar com elas, mas muitas vezes não é divulgada a sua existência, e/ou não é compreendida a sua atuação. As políticas públicas caracterizam-se como aliada da sociedade na resolução de problemas que interferem o bem-estar do cidadão, e suas ações se apresentam como respostas para a sociedade que luta por seus direitos, onde os mesmos geram expectativas através da atuação dos detentores executivos do poder, para fazer cumprir suas solicitações, que nada mais é que uma mobilização social em prol de seus direitos enquanto cidadão.

A política pública deve lutar pela universalização dos melhoramentos sociais, com destaque nas questões que envolvem igualdade de oportunidades, a luta por uma não discriminação na inserção no mercado de trabalho, por ser um dos principais fatores de desigualdade social, a discriminação de gênero e raça. Para refletir sobre gênero e raça, é consideravelmente necessário falar sobre políticas públicas, porque no Brasil as questões de desigualdade, discriminação de gênero e raça atingem a maioria da população por ser negra e necessita de ações que promovam a oportunidade da participação de todos de forma igualitária na obtenção de um emprego.

Não existe uma única, ou uma melhor definição para políticas públicas, ela surge como forma de elaborar desafios de incorporação dos problemas. A abordagem apresentada nesse estudo se relaciona com o mercado de trabalho, na agenda pública, a fim de entender o que fazer e como fazer. Requer um estudo analítico da mulher negra na sociedade, suas dificuldades em conseguir emprego e até que momento o fator gênero e raça ocasionam dificuldades na participação para concorrer a uma vaga de emprego de forma igualitária.

Pensando assim, surge o questionamento do que pode ser feito para amenizar as práticas preconceituosas. Conforme Souza (2006, p. 21), as políticas públicas surgem para “Entender a origem e a ontologia de uma área do

conhecimento importante para melhor compreender seus desdobramentos, sua trajetória e suas perspectivas”.

Elaborar ações para enfrentamento de um problema público, que neste caso, o que é abordado, é a participação feminina negra no mercado de trabalho, é pensar na existência de um mercado excludente e separatista. A criação e atuação da política pública é fundamental para o enfrentamento contra a discriminação de gênero e raça, dessa forma é necessário solicitar às empresas, oportunidades de preenchimento das vagas para aquelas que pouco atuam no serviço diário. Poucas são as mulheres negras que são vistas nas grifes, comerciais de marcas famosas ou nas áreas de liderança e coordenação de empresas. Ainda ocorre que quando tem a visibilidade de mulheres negras em propagandas de TV e jornais e/ou outdoor, são aquelas que representam uma beleza considerada “exótica” para a sociedade.

As políticas públicas possuem diversos conceitos a partir de teóricos, mas o mais importante é entendê-la como uma forma atuante de ajudar grupos, que necessitem de sua atuação para desencadear uma ruptura de paradigmas. Além do perfil dito pelos especialistas, busca-se entender o que de fato é considerado de suma importância, que é a identificação do problema e a busca das soluções e suas implementações, para atingir um resultado benéfico.

Para Souza (2006, p. 26), “Pode-se, então, resumir política pública como o campo do conhecimento que busca, ao mesmo tempo, ‘colocar o governo em ação’ e/ou analisar essa ação (variável independente) e, quando necessário, propor mudanças no rumo ou curso dessas ações (variável dependente).” As políticas públicas, quando criadas e executadas para a participação da mulher negra no mercado de trabalho, além de proporcionar o sustendo de necessidades básicas para sua sobrevivência, como moradia, educação, saúde, emprego, etc. proporciona para as mesmas, oportunidades de visibilidade e reconhecimento como pertencentes a direitos e deveres. Conforme o DIEESE (2000):

Portanto, trabalhar em direção à igualdade passa, necessariamente, por criar densidade social para a questão de gênero, de forma a promover a mudança no comportamento das trabalhadoras, dos trabalhadores, dos empresários e dos governos. Essa densidade constitui-se e pode ser avaliada pelo número de pessoas envolvidas e/ou sensibilizadas para esse trabalho e para a defesa desses pontos de vista, pela repercussão social que esses temas encontram e por mudanças de forma e de conteúdo na formulação de problemas e soluções para as questões que afetam os

trabalhadores brasileiros em geral. Para isso, são necessárias várias atividades e iniciativas que visam a construir e a ampliar esse debate, as quais preparam as lideranças sindicais mulheres e homens, e organizam as trabalhadoras e trabalhadores nas empresas, estabelecendo diálogos e negociações com os setores empresariais e governamentais. (DIEESE in: FIG/CIDA, 2000, p. 157).

Após o fortalecimento do movimento feminista no Brasil, anos depois, houve a consolidação do movimento feminista na academia. Os esforços voltados para a tentativa de inclusão da perspectiva de gênero nos programas governamentais, estabelecendo pautas específicas para as mulheres, ocasionou a criação e implementação de políticas públicas. Interligado a isso, vale destacar que o conceito de gênero foi desenvolvido a partir das distintas relações sociais, logo, a sua visibilidade através das políticas públicas, reforça a necessidade de fortalecer as respostas referentes às demandas sinalizadas pela a sociedade.

Conforme citação de Scott (1995, in Políticas Públicas para as mulheres, 2012), “O conceito de gênero estrutura-se a partir da ênfase nas relações sociais, políticas, econômicas, culturais, etc. entre os sexos, uma vez que sinaliza as condições de desigualdades presentes entre homens e mulheres, sobretudo, relações hierárquicas e de poder. ” Portanto, as políticas públicas auxiliam a participação das mulheres no mercado de trabalho, através de ações que discutam a problemática gênero e raça, para desenvolver um mercado profissional mais justo e igualitário, refletindo sobre as situações enfrentadas pelas mesmas.

Compreender as políticas públicas com um recorte de gênero é reconhecer a diferença de oportunidades, destacando o mercado de trabalho, e assim ter a implementação de ações diferenciadas direcionadas para as mulheres. No mercado de trabalho, essas políticas devem não somente proporcionar a inserção das mulheres negras, mais entender e desenvolver suas ações, preocupando-se no processo dessa inclusão bem como na participação das empresas e a atuação de seus funcionários. Dessa forma, é possível evitar qualquer ato e/ou propagação de discriminação de gênero e raça, proporcionando às mulheres negras uma ampliação da sua capacidade para escolhas de profissões, eliminando qualquer forma de desigualdade.

Diante do exposto, evidencia-se a importância da transversalidade de gênero nas políticas públicas, entendendo o conceito como uma forma que permita a

orientação através de uma nova visão nas esferas profissionais, fazendo que haja uma responsabilização de todos os órgãos na participação da mulher negra nas profissões escolhidas pela mesma, sem excluí-las por estereótipos, classe social ou qualquer outra questão.

### 3.1 PROGRAMA BRASIL, GÊNERO E RAÇA

O Programa Brasil, Gênero e Raça, foi criado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e é um dos principais instrumentos de articulação das políticas de promoção da igualdade, bem como um norteador para execução das políticas de combate à discriminação nos estados e municípios brasileiros, por meio das unidades descentralizadas do Ministério. Tem como foco principal questões de Gênero e Raça no mercado de trabalho e é composto por várias ações educativas, preventivas, afirmativas e mediações de conflitos individuais e coletivas. Todas essas ações são baseadas na inserção, manutenção e combate a toda e qualquer discriminação das pessoas no mercado de trabalho, com a perspectiva de inseri-las, possibilitando-lhes a igualdade de tratamento nas relações de trabalho e emprego.

O Programa mostra que é possível combater as práticas discriminatórias no trabalho, começando pela requisição das empresas na contratação de homens e mulheres, inicialmente pela coibição de práticas preconceituosas, sendo de extrema importância a capacitação dos profissionais em sua atuação. Diante de alguns questionamentos sobre o papel e o lugar que a mulher negra está sendo inserida no mercado de trabalho, houve o interesse de entender como o MTE criou o Programa Brasil, Gênero e Raça. O Programa surge a partir da necessidade da luta contra a discriminação, não somente ligada a um segmento, mas trabalhando todas as especificidades (raça/cor, sexo, orientação sexual, idade, estado de saúde). Com ajuda desse programa, é feita as abordagens de emprego e direcionamento dos funcionários e clientes na luta contra qualquer tipo de preconceito.



### 3.2 SISTEMA NACIONAL DE EMPREGO (SINE)

O Sistema Nacional de Emprego (SINE) é uma rede de atendimento do Governo Federal do Brasil, coordenado pelo MTE, por intermédio da Secretaria de Políticas de Emprego e Salário, e gerenciada pela Superintendência de Desenvolvimento do Trabalho (SUDET). O SINE possui a preocupação de organizar e fiscalizar o emprego e atua na intermediação de mão de obra, faz a comunicação entre empresa (contratante) e a/o cliente (pessoas em busca de uma ou nova oportunidade de emprego). Seu público varia das mais distintas idades, classes e raça tendo destaque maior por conta da procura do primeiro emprego, também atendendo pessoas com deficiência.

Um dos objetivos do SINE é facilitar o preenchimento de vagas ofertadas pelas empresas, incluindo pessoas de classe baixa e que possuem algum tipo de dificuldade na obtenção de trabalho. A apresentação das vagas é divulgada diariamente nos meios de comunicação (jornais, televisão e sites de emprego). Além de apresentar serviços gratuitos, conta atualmente com mais de um milhão de cadastros atualizados em seu banco de dados, possui parceria com centenas de empresas em todo estado baiano, sendo também responsáveis pela administração das vagas, aprovando os profissionais de acordo com o perfil solicitado pelas empresas. Possui também uma central de captação, administração de vagas, equipe de consultores que realizam visitas as empresas, além do serviço de psicologia, que é responsável por avaliar os candidatos nas seleções.<sup>3</sup>

Assim que o cliente (pessoa desempregada) se apresenta ao SINE, é feito um cadastro, preenchendo informações como nome, CPF, RG, endereço, qualificação profissional e acadêmica. Em seguida, ocorre uma triagem de acordo com as características apresentadas pela empresa para ocupação da vaga.

Segundo informações encontradas na página do SINE, ele atua com o Programa Brasil, Gênero e Raça. Dessa forma, surge a curiosidade de entender a prevenção e combate contra a discriminação de gênero e raça no requerimento das empresas de um/a profissional, como é feita essa triagem, abordando os distintos meios pelos quais o racismo é manipulado e propagado, e se há a qualificação e

---

<sup>3</sup> Informações disponibilizadas no site <<http://www.setre.ba.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=31>> Acesso em: 11 fev. 2016

fiscalização efetiva desses/as profissionais na atuação direta com seus/suas clientes.

A cidade escolhida para a pesquisa foi Salvador, devido ao fato de possuir o maior número e proporção de negra/os das capitais do Brasil, e o maior índice de desemprego, apontado pelo IBGE, sendo 227 mil pessoas desempregadas no ano 2015. Para tanto, o recorte será dado para o trabalho específico do SINE-BA, localizado na cidade de Salvador.

Com o alto índice de desemprego, se faz necessário entender a atuação do Programa Brasil, Gênero e Raça, e a utilização feita pelo SINE, onde diariamente mulheres negras, sem saber onde encontrar vagas reais de emprego, sendo estes direcionados a pessoas com hierarquia diferenciada, que trabalham com indicações pessoais e não qualificação profissional, procuram a rede de atendimento, sendo sujeitas a filas, com um tempo de atendimento longo. Após o cadastro, muitas vezes são surpreendidas com a informação *“Não possuímos uma vaga de acordo com seu perfil!”*, (frase dita habitualmente pelos atendentes do SINE-BA) ou até mesmo são direcionadas para vagas corriqueiras de baixo prestígio social, como telemarketing, domésticas, vendedoras, etc.

Além da crise financeira e os entornos que envolvem a geração de emprego e renda, ganha destaque a presença de preconceitos, tanto de raça quanto de gênero, algo que se tornou comum na ocupação de cargos, possuindo ou não os requisitos solicitados pelas empresas. Diariamente as unidades locais do SINE em Salvador estão sempre lotadas, com filas que começam a se formar as 04:00 da manhã, sendo liberada senhas a partir das 06:00 horas.

Uma diversidade de pessoas, tanto homens quanto mulheres, negros/as e brancos/as saem em busca de uma qualificação, requalificação e inserção no mercado de trabalho. É possível registrar, por experiência pessoal, a vivência deste processo por diversas vezes, passando por momentos humilhantes (calor, fome, cede, risco de segurança por sair cedo da residência e de ônibus) conseguindo atendimento após 5 horas de espera, e por fim ter a informação: *“Não conseguimos localizar uma vaga de acordo com seu perfil”*. Essa afirmação permite o questionamento de qual seria esse perfil e qual orientação o atendente obteve sobre o seu conceito.

A triagem das vagas oferecidas é feita de acordo com a solicitação das empresas, de um perfil, que é explicado pelos atendentes sendo a qualificação profissional. Entretanto, a análise dessa qualificação é questionável, bem como a postura dos/as atendentes, as distribuições das vagas e a forma de tratamento e direcionamento ao público.

A situação apresentada permite o questionamento de onde se localizam as vagas para as mulheres negras e pobres na cidade de Salvador. Existe, na realidade, uma concentração de vagas de baixo prestígio social nas unidades de atendimento do SINE-BA, o que não está expresso de forma escrita, porém é possível perceber de acordo com a nomeação da vaga, pois fica subentendido um agrupamento das “oportunidades” para um determinado grupo social na cidade de Salvador (na maioria pessoas pobres e negras).

No que se refere ao trabalho precarizado, o mesmo caracteriza-se por uma má remuneração, baixa qualificação e exigências inalcançáveis, exigindo da/o trabalhadora/o extrema disponibilidade no exercer da sua atividade. No SINE-BA, segundo pesquisas de acompanhamento diário, o maior número de vagas é para operador de call centers, função na qual não se exige muita experiência. Sobre a atuação em call centers, Rodrigues (2015) indica que “os profissionais de telemarketing são predominantemente mulheres, recebem pouco mais de um salário mínimo, possuem curso secundário ou são alunas/os de faculdades particulares, possuem competência para uso de computador, moram em bairros periféricos, maioria jovens e negras.”

#### **4 MULHERES NEGRAS EM BUSCA DE EMPREGO ATRAVÉS DO SISTEMA DE INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA**

Para situar teórico e empiricamente o objeto dessa pesquisa, é necessário identificar e compreender o universo dessas mulheres, ou seja, conhecer as experiências das mulheres negras em relação aos problemas com o racismo e as formas de enfrentamento. Acredita-se que esse seja um caminho metodológico para identificar as manifestações que as fazem empoderadas, bem como transversalizar com a questão de classe social e educacional com sua condição de mulher negra. Com esse procedimento metodológico, é possível verificar como essas outras dimensões sociais podem definir melhor esse grupo em relação ao preconceito racial e de gênero. Assim, será possível compreender como a discriminação se manifesta e se propaga.

Essa pesquisa, que utilizará como ferramenta a entrevista, poderá provocar impacto em relação ao entendimento sobre as discriminações contra a mulher e preconceitos raciais que, como é sabido, muitas dessas mulheres não são capazes de verbalizar e identificar como um ato de agressão. É possível que essa conversa, que ocorreu de forma interativa e participativa entre a entrevistada e a pesquisadora, possa produzir novos entendimentos acerca do racismo e de gênero, a partir da história de vida de cada mulher. Esses entendimentos são fontes para o sentir-se empoderada, o que vem a alterar o comportamento pessoal, enfrentando o preconceito que se apresenta através da fala, dos gestos, dos olhares, das frases, dentre outras formas nas quais podem ser percebidas a exclusão e manifestação de preconceitos.

Para tanto, será realizada uma análise referente aos relatos das entrevistas a fim de entender como ocorre a relação da mulher negra na recepção e atendimento no SINE-BA e o que essas mulheres tem a informar sobre essa realidade, principalmente no atendimento pelos funcionários/as. É importante sinalizar que os atendimentos do sistema de intermediação são realizados tantos por negros\as quanto brancos\as. Vale salientar, que o fato do SINE-BA ter atendentes negros\as, não implica em um atendimento livre de preconceitos, pois o preconceito não é somente praticado por pessoas brancas. Não se pode analisar a manifestação do

racismo pelo fator raça, pois quem comete a atitude preconceituosa pertence a uma raça\etnia diversa. Ainda há um discurso equivocando de que o negro não é racista, mas a experiência, inclusive dessas mulheres, mostra que não é essa a realidade.

Dependendo do lugar que ocupa, a pessoa, independente de identidade de raça, revela seu preconceito, o que é muito comum no atendimento administrativo dos órgãos públicos. É possível afirmar que pessoas negras, ao reproduzirem falas racistas, revelam total falta de consciência acerca da sua própria condição racial em uma sociedade marcada historicamente pela escravidão, nesse caso reproduzem a mesma cultura opressora que subjuga uma pessoa pela aparência, pelo fato de pertencer à raça negra.

Muitas são as manifestações de racismo, e ele está muito presente nas relações de trabalho, principalmente quando o lugar a ser ocupado exige uma aparência moldada aos padrões estéticos da pessoa branca. Como exemplo, a exigência de alisar o cabelo, pois cabelo crespo é feio e não ajuda a conseguir emprego, ou até mesmo quando afirmam que a pessoa muito escura não atribui qualidade ao serviço. As manifestações de racismo tendem a inviabilizar a vida dessas pessoas, principalmente quando são mulheres. Por isso, o negro que finge que não é negro, ou que faz “piadas de preto” está não somente depreciando o “outro”, mas principalmente a sua própria raça.

A realidade social atual é de brancos que ocupam a posição de poder (econômico, político, cultural, educacional etc.), o que configura uma sociedade desigual e injusta. As mulheres negras que procuram emprego no SINE-BA vão, assim como muitas mulheres brancas, buscar oportunidades de emprego, muitas delas são chefes de família, sustentam sozinhas a casa e filhos. Entretanto, pelo fato de serem negras, as dificuldades são maiores em relação às mulheres brancas que tem o mesmo objetivo.

Viver em uma sociedade machista e racista coloca uma parcela da população vulnerável, sujeita a todo tipo de opressão e exclusão. As discriminações de gênero e raça são fatores que influenciam fortemente as possibilidades de acesso e permanência no emprego, e também as condições de trabalho, incluindo os níveis de remuneração. Não é por acaso que as mulheres negras detêm os piores indicadores do mercado de trabalho vivendo, muitas vezes, na economia informal e empregos precários, por terem dificuldades no processo educacional (formação

escolar/acadêmica). A partir dessas afirmações é possível verificar, através das falas das mulheres negras entrevistadas, se o racismo se manifestou ao serem atendidas no SINE-BA, através de gestos corporais; pelo olhar ou qualquer outro ato; se houve algum comportamento inadequado, demonstrando falta de compromisso e negligência ou se houve tratamento diferenciado em relação à mulher branca. Essas investigações, permitem identificar se os funcionários do SINE-BA estão profissionalmente qualificados para evitar qualquer tipo de preconceito, seja racial ou de gênero.

Para a pesquisa, será necessário também identificar os impactos do atendimento fornecido pelo SINE-BA às mulheres negras, se gerou alguma insatisfação pessoal ou algum desconforto emocional.

A pesquisa foi realizada em contato com as mulheres que solicitaram atendimento no SINE-BA, no período da manhã (que tem o maior fluxo de pessoas) e a tarde (que estão presentes pessoas do turno anterior esperando a chamada da senha, aguardando para serem atendidas). Ao me apresentar e falar sobre a minha pesquisa, não demonstraram nenhum empecilho para o fornecimento das entrevistas. As mulheres explanaram apenas receio em responder por se tratar de uma pesquisa acadêmica, principalmente ao perguntar sobre o entendimento acerca de preconceito de gênero e raça, mas conseguiram entender o objetivo da pesquisa, que não é expô-las nem observar suas dificuldades em se expressar, mas para analisar como é feito o atendimento a fim de evitar qualquer constrangimento por preconceito no processo de intermediação. Todas as entrevistadas se consideram mulheres negras e de classe média baixa, residentes nos bairros das periferias de Salvador.

Nos relatos das mulheres negras que estiveram no SINE-BA para se inscreverem no programa de inserção profissional foram obtidos os resultados abaixo.

A primeira entrevistada tem 22 anos, tem curso técnico em administração e será chamada de Q.S. Ao perguntar o que pensa sobre o racismo, Q.S responde que o racismo é discriminação, pode ser racial, cultural e social e que em muitas situações tem o papel de excluir as pessoas, principalmente os que têm a pele negra. Em seguinte, foi questionada se tem conhecimento sobre gênero, mas a mesma informa que não tem muito entendimento sobre o assunto. Ao ser

questionada se já sentiu discriminada no atendimento do SINE-BA pelo fato de ser uma mulher negra, ela relata que:

*“Percebi o tanto de preconceito através das palavras que usava, e da maneira que olhava para mim; por ser negra, e a aparência, que não escapa em nenhum ambiente, porque a todo o momento as pessoas ficam olhando para mim, como se tivesse algo de errado sabe?! E por procurar a vaga na área administrativa, fui orientada pela atendente que essa vaga é um pouco difícil de conseguir, e por isso era para escolher outra vaga. Me senti desconfortável, porque se fosse outra mulher com outros padrões de beleza talvez não fosse atendida dessa forma, mesmo sem vagas, talvez a atendente se esforçasse para pesquisar outras vagas. Acredito que existe um preconceito oculto no meio de alguns funcionários, sendo preciso ter uma melhoria na organização, principalmente na fila, na distribuição das senhas, no atendimento para evitar o transtorno do candidato que procura a vaga de emprego ou qualquer tipo de serviço, e quando vai aos postos do SINE não vai encontrar a vaga que almeja.” (Q.S)*

Analisando a resposta da pesquisada, é possível perceber que a mesma possui um entendimento sobre racismo, porém ao que se refere a gênero não possui empoderamento sobre o assunto, que é algo importante para debate e inclusão das problemáticas que envolvem as mulheres na vida política social. Q.S consegue enxergar o preconceito contra a mulher, mas não possui um aprofundamento teórico sobre a questão. Na identificação da postura da atendente em tratá-la com olhares e gestos, e a resposta sobre a vaga administrativa que a deixou constrangida, é possível visualizar que há uma necessidade de capacitação dos atendentes do SINE-BA, referente a questões de gênero e raça, para ter um atendimento eficaz evitando ou talvez diminuindo qualquer tipo de preconceito que pode ser expresso por distintas maneiras.

É necessário que os funcionários percebam a importância de entender que nem todas as pessoas que procuram o SINE, para obter uma oportunidade de emprego, possuem realidades iguais, possuem suas individualidades: pessoas negras, brancas, heterossexuais, bissexuais, entre outros. O atendimento poderá ser melhorado a partir de uma conscientização sobre o que é o preconceito racial e de gênero, como ele se manifesta na sociedade, capacitando de forma geral todos os funcionários.

A segunda entrevistada tem 26 anos, tem curso técnico em radiologia, e se identifica pela cor parda, e nessa pesquisa será identificada como T.F. Mesmo a pesquisada não informando sobre o seu entendimento referente ao preconceito

racial e de gênero, ela informa sobre o serviço do SINE-BA. Segundo T.F, ela é usuária do serviço há alguns anos, e indica enxergar o SINE-BA como uma ferramenta capaz de trazer esperança a quem está em busca de uma oportunidade de trabalho. No entanto, o serviço prestado dentro da unidade deixa a desejar em vários aspectos, fazendo com que haja constrangimento e ferindo a integridade moral do usuário como todo. Acha que os funcionários são despreparados para lidar com o público em geral, com raças, crenças, escolaridade diferentes e fazem com que seja um martírio a espera para um atendimento e da carta de recomendação para vaga tão sonhada. A entrevistada relata que:

*“Fica claro que a quantidade de funcionários não supri a demanda diária na instituição, bem como a quantidade de pessoas para cada seleção, tendo em vista que a quantidade de vagas oferecidas é bem inferior para a quantidade de candidatos. Em relação algum tipo de discriminação sofrida na instituição nunca fui vítima, até mesmo porque creio eu que o grau de instrução conta muito para que um indivíduo se refira há outro com um ato discriminatório, mais claro que presenciamos isso quase que diariamente na sociedade. ” (T.F)*

Essa usuária do serviço do SINE-BA demonstrou-se chateada com a demora ao ser atendida e com o resultado negativo para uma vaga de emprego.

Através das pesquisas feitas sobre o SINE-BA, sua história e seu objetivo perante a sociedade, estudando também o público que o procura o serviço, é perceptível que infelizmente o órgão não comporta a quantidade de pessoas que ficam aglomeradas desde cedo em busca de emprego. Vale ressaltar, que a pesquisa trata sobre a utilização da ferramenta que o SINE-BA possui, o programa Brasil, Gênero e raça, porém não se pode deixar de apresentar relatos como o de T.F, que diz respeito à organização e satisfação dos usuários do serviço de intermediação.

A maioria do público que se direciona para o serviço de intermediação de mão de obra, são pessoas negras e pobres, cabendo neste caso entender o que está sendo disponibilizado para essa classe social, que já enfrenta uma grande problematização de dificuldades por ser pobre e negra em uma sociedade favoritista e excludente. Fica evidente no relato, que T.F não possui conhecimento sobre as dificuldades de inserção da mulher negra no mercado de trabalho, mesmo ao falar



que pessoas com um determinado nível de educação seja mais difícil de sofrer um ato discriminatório. A todo momento, independente da classe social, podemos perceber atitudes preconceituosas contra as mulheres negras. Recentemente, Maria Júlia Coutinho, repórter de um jornal televisivo, sofreu preconceito racial através de comentários na internet, logo a mesma, com uma carreira profissional de sucesso e ainda assim sofreu por ser negra.

A terceira entrevistada tem 24 anos, se define como pertencente à raça negra e sua escolaridade é o nível médio. Na pesquisa, será identificada como T.S. Ao perguntar o que ela entende sobre racismo, a mesma explica que: *“Entendo que discriminação racial e de gênero é quando há preconceito pela raça e/ou pelo sexo.*” Em seguida, ela fala sobre sua ida no SINE-BA:

*“Ao ser atendida pelo SINE-BA, em busca de uma oportunidade de emprego, após o aguardo demorado; cheguei as 4:00 da manhã, peguei a senha 06:20 e só fui atendida quase no final da manhã, umas 11:00, por ter muitas pessoas esperando. Finalmente depois de horas fui atendida com rapidez (isso depois de ser atendida, pois para aguardar foi uma demora incrível); a atendente informou que eu não tinha capacidade de conseguir nenhum emprego, disseram que não tinha nada para o meu perfil, e o que sobrou no dia que fui atendida era telemarketing e não servia para mim porque eu não tinha uma boa dicção, ela conseguiu analisar a minha capacidade apenas em algumas perguntas “Qual seu nome? Cadê a carteira de trabalho? Tá procurando vaga em qual área? Não me senti nem um pouco confortável ao ser atendida, pois me senti triste por esperar tanto e ouvir que não tinha vaga nenhuma para mim. Fui para casa com a sensação de fracasso. Só o que me restou foi ir outras vezes lá e passar por todo esse constrangimento várias vezes.” (T.S)*

Fica evidente, a partir do relato de T.S, que nesse atendimento há um total despreparo do atendente para com seus clientes. Por mais que a organização do órgão seja dificultada pela tamanha procura por vagas de emprego, não cabe ao atendente avaliar e imediatamente dizer que o perfil de T.S não estava de acordo com a vaga. Perfil este disponibilizado para mulheres que tem que acordar as 04:00 da manhã, se não mais cedo, para tentar a sorte em uma fila para atendimento a partir das 07:00 da manhã. Cabe pontuar sobre o desconforto de T.S ao ser atendida por uma pessoa que não visou uma boa qualidade no atendimento.

A quarta entrevistada é uma mulher negra, tem 28 anos, tem curso superior, e será identificada pelas letras S.A. Ao perguntar sobre racismo, S.A explica que

discriminação de raça e gênero é quando alguém sofre algum preconceito por conta do sexo e da cor. Sobre o atendimento do SINE-BA, fez o seguinte relato:

*“Cheguei as 3:30 da manhã, um pouco estressada, pois estava preocupada e com medo por sair tão cedo (sujeita a assaltos no ônibus); ao chegar no SINE-BA por volta das 4:00 da manhã a fila estava enorme, aguardando até as 6:10 para a distribuição de senha, para começar o atendimento as 7:00. Nesse período de tempo já um desgaste físico e emocional tão grande, porque estava cansada fisicamente e mentalmente pela busca do emprego e ainda ter que enfrentar tudo isso. Fui atendida as 10:30 da manhã, as 10:33 já tinha sido informada que não tinha vaga de acordo com meu perfil, ainda informei que tinha visualizado vagas de acordo com minhas experiências pelo site e na televisão também foi divulgado, porém disseram que não tinha mais vagas, que só consegue vaga que é uma das primeiras a ser atendidas. Levantei e fui embora, sem perspectiva e desmotivada, achando que estava incapacitada de conseguir uma vaga de emprego, pois se tinha chegado tão cedo, e ainda assim não consegui, pensei em até passar a madrugada na porta do SINE. Passei por situações desconfortáveis que agravaram meu psicológico pela dificuldade em conseguir pegar uma senha, ser atendida e escutar o “NÃO TEM VAGA DE ACORDO COM SEU PERFIL ”, penso que eles poderiam reorganizar o atendimento a fim de não fazer aglomerações de pessoas com esperança em conseguir uma vaga de emprego, que ficam horas e horas, muitas que talvez estavam até sem tomar café, no meu caso tinha pouco transporte, e ainda assim estava lá fazendo uma tentativa. A atendente nem ao menos olhou para meu rosto, de olhos grudados no computador perguntou “Qual seu nome? Cadê a carteira de trabalho? Existe uma frustração nesse atendimento por minha parte, porque por mais que não tivesse vaga, mais se eu me sentisse que fui bem atendida, que houve uma preocupação da atendente em pesquisar a vaga e me explicar como funciona o encaminhamento, as solicitações das empresas, sairia bem mais confortável de lá sem tanta tristeza e desmotivação. (S.A)”*

O SINE-BA, por ser um facilitador para os que estão em busca de emprego, reunindo distintos profissionais, que em muitos casos já se sentem desmotivados pela pouca oferta de emprego, tem como norteador o Programa Brasil, Gênero e Raça, que tenta vetar qualquer tipo de preconceito. O SINE deve trabalhar com medidas que coíbam práticas discriminatórias, iniciando pela capacitação de seus funcionários, evitando atendimento como de S.A, que se sentiu menosprezada.

Se o preconceito se apresenta das variadas formas, inseridas no comportamental, fica subtendido com este atendimento um preconceito, pelo fato da atendente falar somente que “NÃO TEM VAGA DE ACORDO COM SEU PERFIL! ” Não houve uma preocupação e interesse da parte da mesma em se empenhar para justificar a ausência da vaga, se expressar talvez de forma mais conveniente.

A quinta mulher negra entrevistada é E.C, tem 34 anos e completou o ensino médio. Sobre a experiência na busca de uma oportunidade de emprego no SINE-BA, ela conta:

*“Cheguei mais ou menos 05:30 da manhã e saí de lá umas 9:40. Sei que racismo é uma maneira de discriminar as pessoas baseada em motivos raciais, cor da pele ou outras características físicas, de tal forma que umas se consideram superiores as outras. A discriminação racial é um conceito que normalmente é confundido com racismo (e que o abarca), mas se trata de conceitos que não necessariamente coincidem. Discriminação racial é um ato que, embora esteja fundado em uma ideologia racista, não sempre o está. (E.C)*

Sobre o racismo e se houve alguma manifestação que sentisse discriminada, afirmou que: *“no SINE-BA não me senti discriminada pelos atendentes, não percebi nenhum ato errado, não tenho o que me queixar.”*

Os relatos de E.C não demonstraram nenhum ato por parte dos funcionários do SINE-BA relacionado a preconceito racial e de gênero. Importante entender que não se pode generalizar o atendimento do SINE-BA, o preconceito está atuante, porém deve ser tratado de forma individual.

É importante abordar a experiência pessoal que ocorreu antes da idealização da pesquisa, e que pode ser analisada com olhar mais crítico sobre a situação, por ter sido solicitante desse serviço em anos anteriores e hoje como pesquisadora.

*Minha experiência nesse órgão não foi diferente das mulheres que entrevistei. Sai as 3h da manhã, preocupada com a violência no bairro, por ser mulher moradora da periferia de Salvador. A todo o momento passo por situações de desconforto, principalmente neste horário que a mulher fica mais vulnerável a assaltos e/ou violência sexual. A dificuldade de emprego era tremenda, então decidi buscar o órgão SINE-BA, pois é um lugar de concentração de vagas de emprego, sabendo que há uma estereotipação dos cargos oferecidos, pois na maioria das vezes é distribuída vagas com baixa hierarquização, com salários mínimos, logo direcionado para aquelas que o mercado exclui e inferioriza, que é a mulher negra e pobre. Demorei umas 5h para ser chamada a mesa da atendente e com ela apenas 10 segundos para ouvir “Não temos vagas de acordo com seu perfil”. Referente a manifestação da atendente que pudesse identificar preconceito, no primeiro momento não ficou perceptível no atendimento, porém o “desdém” de alguns funcionários no atendimento me fez sentir menosprezada, afinal desempregada, mulher negra convivendo em um mundo preconceituoso desestabiliza e aumenta a baixa estima. (Tâmara Sheila)*

A experiência pessoal como usuária do serviço do SINE-BA, registra a mesma má conduta dos atendentes, já identificada nas falas das mulheres entrevistadas, pois não demonstraram apreço em melhor atender aquelas que procuram o órgão, não sendo o único fator que ocasionou a sensação de incapacidade, o quesito tempo de espera e tempo de atendimento também caracterizou o desconforto.

A pesquisa também foi realizada com os responsáveis no SINE-BA, que atenderam de forma educada. Inicialmente, encaminharam para o setor de psicologia, em seguida para o setor de comunicação do SINE-BA, setor responsável em analisar e responder perguntas quando há ausência de um superior responsável. O atendimento foi prestado pela funcionária responsável, a mesma escutou com apreço o motivo da pesquisa e os objetivos, informando que para responder as perguntas solicitadas teria que analisar por e-mail e verificar se poderia ou não responder. O encaminhamento do e-mail foi realizado, porém não foi obtido retorno. Infelizmente, a pesquisa ficou sem essas informações, que eram consideradas fundamentais para a análise do tema.

O SINE-BA é um grande beneficiador para a sociedade, ajuda a direcionar pessoas que não sabem onde e como procurar emprego, ajudando na inserção no mercado de trabalho. Entretanto, se faz necessário fortalecer essa ferramenta com novos horizontes, com um encaminhamento mais justo e igualitário, principalmente com mulheres negras em busca de uma inserção profissional.

Nessa pesquisa, os depoimentos diversos relataram a dificuldade de conseguir um emprego, e como mulheres negras sofrem ao exercer uma dupla jornada ao procurar emprego acordando cedo para ouvir que não existem vagas para o perfil. A luta de todas é para um melhor atendimento, a explicação sobre esse perfil, ou até mesmo uma comunicação do sistema de intermediação para com as empresas que determinam o tal perfil, a fim de diminuir o preconceito contra mulheres negras e principalmente pobres. É necessária uma inserção no mercado de trabalho de forma justa e igualitária, não através de padrões estereotipados ou vagas de empregos solicitando currículo com foto. O que precisa valer é a capacidade individual de cada mulher.

Há importância de falar abertamente sobre discriminação racial e de gênero com os funcionários do SINE-BA, fazendo conhecer a discriminação, conscientizando o quanto está presente nas falas e nos olhares, sensibilizando-os

sobre como melhor atender. É necessária acuidade para com as empresas na disponibilização das vagas, quebrando a estabilidade das profissões impostas à sociedade negra e pobre, oportunizando a inserção em outras, aos quais só aparecem mulheres brancas. Estas (mulheres brancas) não procuram o SINE-BA se submetendo a longa espera como as demais, as vagas ocupadas por estereótipos pré definidos são disponibilizadas por indicação profissional, não tendo uma igualdade de oportunidades.

Em relação ao atendimento prestado pelo SINE-BA, tanto as mulheres brancas quanto negras apresentaram resultado de forma igualitária, ao que se refere ao atendimento, até porque as mulheres brancas que buscam emprego por essa ferramenta pública são mulheres de classe social baixa.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a luta feminista pela igualdade de gênero em todos os âmbitos sociais, começa a transformação das mulheres “desacordadas” para seus direitos, para que assim as mesmas se empoderem e lutem por seus espaços. A partir deste movimento feminista iniciou-se outro, o movimento das mulheres negras, que compreenderam que na pauta de luta do movimento feminista não abarcava todas as mulheres, não contemplavam as dificuldades e realidade das mulheres negras, que neste caso era algo inserido no contexto histórico brasileiro.

Com as mudanças da sociedade, a partir das transformações da nova fase do capitalismo, cada vez mais o sustento do lar tornou-se difícil, pelo fato do mercado formal e informal sofrerem as consequências da situação econômica do país. Há dois tipos de desemprego no mundo, o desemprego estrutural e conjuntural, sendo o primeiro a substituição da mão de obra humana pelo trabalho efetuado por máquinas, já o segundo é o desemprego ligado à conjuntura do país, dos problemas diante das crises econômicas e financeiras. Logo, vivencia-se o desemprego conjuntural, onde não depende apenas da força de trabalho, mas da administração pública dos governantes.

Porém, as crises que giram em torno do mercado de trabalho sinalizam uma discrepância nas distribuições de oportunidades e vagas. Os fatos históricos evidenciam que nos séculos passados as mulheres ocupavam trabalhos de acordo com seu gênero feminino, sua profissão era manual, poderia se caracterizar com a criação de artes como costura, principalmente na educação de seus filhos, ou como trabalhadora no campo, na colheita. Na medida em que as mulheres sentiram a necessidade e o desejo de trabalhar fora de casa, isto se tornou como uma afronta para a sociedade machista e sexista, o que foi mais difícil ainda para as mulheres que tinham que conciliar a vida familiar com a profissional, exercendo uma dupla jornada.

Portanto, ao analisar o SINE-BA em seu processo de intermediação de mão de obra, estudando as mulheres negras que buscam o órgão com único objetivo de conseguir uma vaga de emprego, é possível apresentar como resultado, a partir das entrevistadas, que muitas mulheres negras que passam pelo SINE-BA não detêm

um conhecimento amplo sobre discriminação racial e de gênero, poucas conseguem identificar através do atendimento prestado a manifestação de preconceito a condição de mulher e negra, na fala dos atendentes.

Fica expresso em algumas falas, que de fato há um despreparo dos atendentes ao verificar as características profissionais das mulheres e comparar com o suposto perfil solicitado pela empresa. É evidente que a frase “Não temos vagas de acordo com seu perfil”, conforme relato de uma das entrevistadas, não descrevia a ausência de algum tipo de experiência da candidata, mas estaria atrelado ao fato de ser uma mulher negra, o que demonstra uma má formulação e despreparo dos/as atendentes do SINE-BA. Esse comportamento reproduz os preconceitos da sociedade machista e racista ainda presente, que dissemina a inferiorização e preconceito às mulheres negras e pobres. Essas observações revelam a necessidade do SINE-BA reorientar seus atendentes em relação a questão de gênero e raça.

O SINE-BA presta atendimento a diversos níveis sociais. As mulheres entrevistadas possuem nível médio, técnico e superior, podendo assim analisar a partir de conhecimentos distintos o nível de empoderamento das mulheres referente a preconceito racial e de gênero. Essa pesquisa foi capaz de identificar condutas erradas por parte dos atendentes. Esse atendimento muda conforme cada profissional, pois há também uma diferenciação na cultura individual dos funcionários que é algo além do suporte do SINE-BA.

Dessa forma, foi avaliado que é de extrema importância um treinamento uniforme direcionado a gênero e raça, sobre os preconceitos gerados e reproduzidos através da comunicação, tanto por parte de todos os funcionários do SINE-BA, quanto por parte das empresas que solicitam as vagas. A mulher negra não deve apenas ter a oportunidade de cargos já determinados a seu sexo e cor, todas merecem participar das seleções de empregos das vagas de acordo com sua experiência profissional e/ou conhecimentos e habilidades.

Acredita-se que o processo inicial de mudança se dará através da conscientização individual, feita pelo órgão aos seus funcionários sobre gênero e raça, a capacitação e, principalmente, fiscalização dentro do setor, para que assim possa evitar qualquer tipo de preconceito. Vale ressaltar, que os atendentes, como em qualquer outra empresa, possuem culturas diferentes, onde em algumas

situações precisam desconstruir e reconstruir novos valores que possam confirmar o respeito a equidade e as diferenças étnicas e raciais.

Mesmo prestando um serviço que tenta beneficiar a população, o SINE-BA poderia refazer sua organização ao que se refere à entrega de senhas para atendimento. Muitas mulheres saem de suas casas na madrugada, enfrentam filas para o recebimento das senhas, aguardam entre 2 a 5 horas de espera para serem atendidas apenas as 7:00 da manhã, de forma rápida, ocasionando em muitas vezes um constrangimento psicológico, por criarem uma expectativa de conseguir um emprego, ouvindo em alguns casos apenas “não temos uma vaga de acordo com seu perfil”. Além de todo o transtorno da espera, já haviam enfrentado o esforço físico, ao se deslocarem de suas casas em um horário propício a assaltos e violência sexual.

A mulher negra já carrega em sua bagagem uma vida difícil, por seu histórico impregnado em uma cultura machista e preconceituosa, logo, pensar em formas para que a mulher negra consiga alcançar seus objetivos de forma igualitária a qualquer cidadão deverá ser repensado pelo órgão. Apesar da receptividade do atendimento do SINE-BA, não houve um retorno para comparar e questionar supostos atos discriminatórios. Portanto, se não há respostas, é possível seguir com a afirmativa de que os funcionários não receberam e não recebem a devida capacitação para melhor atender seus clientes, que neste caso, são as mulheres negras em busca de uma inserção profissional, descaracterizando o norteamento abordado pelo programa Brasil, gênero e raça que enfatiza a preocupação e todo seu trabalho, a fim de evitar qualquer ato de discriminação e preconceito no mercado de trabalho.



## REFERÊNCIAS

BENTO, Maria Aparecida Silva. **A mulher negra no mercado de trabalho**. 1995. Disponível em: < <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/viewFile/16466/15036> >. Acesso em: 20 fev. 2016.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)**. Programa Brasil gênero e raça. 2006. Disponível em: < <http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812B7750C1012B82B15B9A6470/ProgramaBrasiGeneroracatarde.pdf> >. Acesso em: 10 fev. 2016.

DIEESE, in FIG/CIDA, Gênero no mundo do trabalho. I Encontro de Intercâmbio de Experiências do Fundo de Gênero no Brasil, Brasília, 2000.

GUIMARAES, Antonio. **Democracia Racial**: o ideal, o pacto e o mito. 2001. Disponível em: [http://portal.anpocs.org/portal/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_view&gid=4678&Itemid=356](http://portal.anpocs.org/portal/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=4678&Itemid=356). Acesso em: 20 fev. 2016.

LEONE, Eugênia Trancoso; BALTAR, Paulo. **A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro**. Rev. bras. estud. popul. v.25 n.2 São Paulo jul./dez. 2008. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-30982008000200003&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-30982008000200003&lng=pt&tlng=pt). Acesso em: 20 mar. 2016

POLÍTICAS Públicas para as mulheres. Secretaria de Políticas para as Mulheres. 2012. Disponível em: < [http://www.spm.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/publicacoes/2012/politicas\\_publicas\\_mulheres](http://www.spm.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/publicacoes/2012/politicas_publicas_mulheres) >. Acesso em: 15 mar. 2016.

RELAÇÕES raciais e a apresentação da mulher negra. Puc-Rio- Certificação Digital nº 0811307/CA., 2010. Disponível em:< [http://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/17333/17333\\_3.PDF](http://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/17333/17333_3.PDF) >. Acesso em: 22 mar. 2016.

RODRIGUES, Aline Silva. Como a interconexão de gênero e raça contribui para a reprodução do assédio moral entre as/os teleoperadoras/es. 2015. Disponível em: <http://www.uneb.br/enlacandosexualidades/files/2015/07/como-a-interconexao-de-genero.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2016.

SANTOS, Elisabete Figueroa dos; DIOGO, Maria Fernanda; SHUCMAN, Lia Vainer. **Entre o não lugar e o protagonismo**: articulações teóricas entre trabalho, gênero e raça. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 2014. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v17n1/a03v17n1.pdf>. Acesso em: 01 mar. 2016

SOUZA, Celina. **Políticas Públicas**: uma revisão da literatura. Sociologias, Porto Alegre, ano 8, nº 8, nº 16, jul/dez 2006). Disponível em:< <http://www.scielo.br/pdf/soc/n16/a03n16>>. Acesso em: 1 abr. 2016.

## **APÊNDICE – Perguntas direcionadas para o SINE**

1. Qual o público que o SINE atende? (aqui me refiro à condição social, gênero e raça);
2. O SINE tem como norteador para atendimento o Programa Brasil, Gênero e Raça?;
3. Há uma capacitação específica dos funcionários/as para que atuem no atendimento, a fim de evitar qualquer tipo de preconceito e/ou discriminação?;
4. Como funciona a solicitação da empresa contratante aos requisitos para o preenchimento das vagas de emprego?;
5. Quando os atendentes dizem "não há vaga de acordo com seu perfil" qual o significado da frase? Que perfil é esse?