

**MILENA DE SOUZA OLIVEIRA**

**INTERSECCIONALIDADE E PERCEÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO  
RACIAL E DE GÉNERO CONTRA MULHERES  
TRABALHADORAS DO SETOR HOTELEIRO:  
O CASO DO ALGARVE**



**UNIVERSIDADE DO ALGARVE**

**FACULDADE DE ECONOMIA**

**2022**

**MILENA DE SOUZA OLIVEIRA**

**INTERSECCIONALIDADE E PERCEÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO  
RACIAL E DE GÉNERO CONTRA MULHERES  
TRABALHADORAS DO SETOR HOTELEIRO:  
O CASO DO ALGARVE**

**Dissertação para a obtenção do Grau de Mestre em Sociologia**

**Trabalho efetuado sob a orientação de:**

**Prof. Doutor João Filipe Marques**



**UNIVERSIDADE DO ALGARVE**

**FACULDADE DE ECONOMIA**

**2022**

**INTERSECCIONALIDADE E PERCEÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO  
RACIAL E DE GÉNERO CONTRA MULHERES  
TRABALHADORAS DO SETOR HOTELEIRO:  
O CASO DO ALGARVE**

**Declaração de Autoria do Trabalho**

Declaro ser a autora deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam na listagem de referências incluída.

---

Milena de Souza Oliveira

**Direitos de cópia ou Copyright**

©Copyright: Milena de Souza Oliveira

A Universidade do Algarve tem o direito, perpétuo e sem limites geográficos, de arquivar e publicitar este trabalho através de exemplares impressos reproduzidos em papel ou de forma digital, ou por qualquer outro meio conhecido ou que venha a ser inventado, de o divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição com objetivos educacionais ou de investigação, não comerciais, desde que seja dado crédito ao autor e editor.

À memória de meu pai, Hamilton de Oliveira, o meu maior exemplo de força e coragem na vida. Saudades eternas Painho.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus e aos meus orixás, por todas as bênçãos concedidas. *Mo dúpé, bàbá mi!*

Com profundo amor, agradeço à Rita, Aline, Eva, Nara, Fabiana, Dani, Edlane, Fábria, Taiane e Flaviana. Mulheres que sabem que a distância não significa ausência, meu amparo nos momentos mais difíceis, meu abraço-casa, minha família.

A Bruni, meu melhor amigo, meu bruxo, meu pai do coração, meu ponto de equilíbrio, alegria e apoio. Amo-te!

A Vini, meu parceiro de vida, pelo apoio incondicional, pelo cuidado, pela paciência em suportar o meu estresse, por enxugar minhas lágrimas nas minhas horas de desespero e desânimo, por não me deixar desistir. Você faz parte desta conquista. Amo-te!

À minha querida Damiana de Jesus, minha joaninha, por não soltar a minha mão nos momentos difíceis, pelas palavras de incentivo, pelos anos de amizade sincera, momentos de alegria partilhados, sem a sua força e apoio, esta dissertação não teria sido concluída. Nos meus piores momentos de desmotivação e cansaço, lá estava você a me incentivar, com palavras, orações e ações. Como diz a letra da canção, “foi Deus quem pôs você no meu caminho, na hora certa pra me socorrer. Eu não teria chegado sozinha a lugar nenhum se não fosse você”. A você, todo o meu carinho, admiração e gratidão.

À Eliana, pela sensibilidade, pelas palavras de incentivo e, principalmente, pela partilha de conhecimento durante a realização desta dissertação.

Ao meu orientador, Prof. Doutor João Filipe Marques, pelo tempo e conhecimento partilhado para a construção desta dissertação, pelas correções e orientações inestimáveis e, principalmente, pela paciência e empatia para comigo durante o meu processo de escrita.

Aos Doutores José de São José, Suzana Pescada, Bernardete Sequeira e Helena Quintas, pelas valiosas orientações para a reformulação deste trabalho.

Às minhas queridas Lidiane, Taís, Cristina e Anastácia, amigas construídas cá em Portugal, o apoio que só quem não tem mais porto seguro compartilha. Minhas

meninas, o carinho, o incentivo e a amizade de vocês me fizeram acreditar que eu ainda tinha forças para finalizar esta pesquisa. Gratidão!

Aos meus irmãos do coração, Jadson, Dedé, Vanessa, Jeane, Suelen e Simone, pela amizade e pelas mensagens de otimismo e motivação.

Por fim, agradeço imensamente às mulheres entrevistadas, pela disponibilidade e valiosa colaboração neste trabalho. Para elas, minha eterna gratidão!

*Sonhar mais um sonho impossível  
Lutar quando é fácil ceder  
Vencer o inimigo invencível  
Negar quando a regra é vender  
Sofrer a tortura implacável, romper a incabível prisão  
Voar num limite improvável, tocar o inacessível chão  
É minha lei, é minha questão  
Virar esse mundo, cravar esse chão  
Não me importa saber se é terrível demais  
Quantas guerras terei que vencer por um pouco de paz [...]  
E assim, seja lá como for, vai ter fim a infinita aflição  
E o mundo vai ver uma flor brotar do impossível chão*

*(J. Darion, M. Leigh)*

## RESUMO

Nas últimas décadas, antes do início da pandemia de COVID-19, Portugal havia se consolidado como um dos destinos mais procurados pelos turistas. Especificamente, a região do Algarve, uma das mais procuradas de Portugal, é parte principal dessa investigação, visto que concentra o maior número de hotéis apartamentos, aldeamentos e apartamentos turísticos do país. A presente pesquisa tem como objetivo conhecer as percepções subjetivas da discriminação sofrida por mulheres negras que trabalham na hotelaria da região do Algarve, através da definição de procedimentos metodológicos que permitissem atingir esse objetivo. A teoria da interseccionalidade, como pressuposto teórico, orientou o trabalho de pesquisa. As análises dos dados foram obtidas por meio da transcrição de entrevistas semiestruturadas, realizadas com oito mulheres negras. Dessa forma, baseando-se na análise de conteúdo categorial, com procedimento aberto e unidade de registo temática, estabeleceu-se um quadro categorial, que busca fornecer o direcionamento sistemático da análise. Este trabalho oferece algumas conclusões sobre as percepções da discriminação racial e de género, das mulheres negras que trabalham no setor hoteleiro do Algarve, desde a procura por emprego até a permanência nele, mesmo quando essas mulheres possuem altas qualificações, como licenciatura e mestrado. As conclusões apontam algumas direções já delineadas pelo estudo teórico e compreendem uma problemática que se desenha em escala maior do que a aqui estudada.

**Palavras-chave:** Interseccionalidade. «Raça». Género. Hotelaria. Algarve.

## **ABSTRACT**

In recent decades, before the start of the COVID-19 pandemic, Portugal had established itself as one of the most sought-after destinations by tourists. Specifically, the Algarve region, one of the most sought after in Portugal, is the main part of this investigation, as it concentrates the largest number of apartment hotels, villages, and tourist apartments in the country. The present research has as its object the hotel sector, where it was sought to understand the subjective perceptions of discrimination suffered by black women, who work in the hotel industry in the Algarve region, through the definition of methodological procedures that allow achieving this objective. The intersectionality theory, as a theoretical assumption, guided the research work. Data analyzes were obtained through the transcription of semi-structured interviews, conducted with eight black women. Thus, based on the analysis of categorical content, with an open procedure and thematic recording unit, a categorical framework was established, which seeks to provide the systematic direction of the analysis. This work offers some conclusions about the perceptions of racial and gender discrimination of black women working in the hotel sector in the Algarve, from the search for a job, to the permanence in it, even when these women have high qualifications, such as bachelor's and master's degrees. The conclusions point to some directions already outlined by the theoretical study and comprise a problem that is designed on a larger scale than the one studied here.

**Keywords:** Intersectionality. «Race». Gender. Hotel Business. Algarve.

## ÍNDICE GERAL

<b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>xii</b>
<b>ÍNDICE DE TABELAS.....</b>	<b>xiii</b>
<b>LISTA DE ABREVIATURAS.....</b>	<b>xiv</b>
<b>Capítulo 1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Tema e relevância da investigação .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Objetivos da investigação.....</b>	<b>3</b>
<b>1.3 Estrutura da dissertação .....</b>	<b>4</b>
<b>Capítulo 2. TRABALHO COMO DIVISÃO SOCIAL .....</b>	<b>5</b>
<b>2.1 Contexto histórico da posição das mulheres no mercado de trabalho.....</b>	<b>6</b>
<b>2.1.1 Breve histórico sobre o trabalho.....</b>	<b>6</b>
<b>2.1.2 As mulheres e o trabalho.....</b>	<b>8</b>
<b>2.1.3 A divisão sexual do trabalho .....</b>	<b>16</b>
<b>2.2 Do género à interseccionalidade: processo histórico de reivindicação feminista .....</b>	<b>22</b>
<b>2.2.1 Género: um conceito à luz dos estudos raciais.....</b>	<b>22</b>
<b>2.2.2 «Raça»: categoria social de discriminação e exclusão .....</b>	<b>25</b>
<b>2.2.3 Interseccionalidade como base para compreensão das opressões sociais .....</b>	<b>34</b>
<b>2.2.3.1 Mulheres negras e o feminismo: e eu não sou uma mulher? .....</b>	<b>34</b>
<b>2.2.3.2 Teoria da interseccionalidade .....</b>	<b>40</b>
<b>2.3 Trabalho feminino no setor hoteleiro do Algarve sob a ótica da interseccionalidade.....</b>	<b>45</b>
<b>Capítulo 3. METODOLOGIA E DESENHO DA INVESTIGAÇÃO.....</b>	<b>53</b>
<b>3.1 Técnica de recolha de dados .....</b>	<b>53</b>
<b>3.2 Plano de amostragem.....</b>	<b>54</b>
<b>3.2.1 Método de amostragem .....</b>	<b>54</b>
<b>3.2.2 Amostra.....</b>	<b>56</b>
<b>3.3 Tratamento de dados .....</b>	<b>57</b>
<b>Capítulo 4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....</b>	<b>59</b>
<b>4.1 Caracterização da amostra .....</b>	<b>59</b>

<b>4.2 Apresentação dos resultados.....</b>	<b>61</b>
<b>4.3 Análise dos resultados .....</b>	<b>63</b>
<b>4.4 Limitações dos resultados .....</b>	<b>78</b>
<b>Capítulo 5. CONCLUSÃO .....</b>	<b>80</b>
<b>5.1 Recomendações .....</b>	<b>82</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>84</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>92</b>
<b>APÊNDICE 1 – GUIÃO DE ENTREVISTA .....</b>	<b>93</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2.1. Evolução da participação feminina no trabalho profissional em diversos países da Europa .....	15
Figura 3.1. Categorias, subcategorias e suas definições e delimitações .....	58

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 4.1. Caracterização sociodemográfica da amostra .....	60
Tabela 4.2. Caracterização socioprofissional da amostra .....	60
Tabela 4.3. Categoria T.....	62
Tabela 4.4. Categoria N .....	62
Tabela 4.5. Categoria D .....	62
Tabela 4.6. Categoria C .....	63
Tabela 4.7. Categoria R .....	63
Tabela 4.8. Categoria O .....	63

## LISTA DE ABREVIATURAS

FFMS	Fundação Francisco Manuel dos Santos
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INE	Instituto Nacional de Estatística
ONU	Organização das Nações Unidas
PORDATA	Base de Dados Portugal Contemporâneo
SEF	Serviço de Estrangeiro e Fronteiras
UC	Unidade de Contexto
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
WTTC	World Travel & Tourism Council

## Capítulo 1. INTRODUÇÃO

### 1.1 Tema e relevância da investigação

Nas últimas décadas, antes do início da pandemia de COVID-19, Portugal havia se consolidado como um dos destinos mais procurados pelos europeus. O país possui fatores como o clima, preços baixos, riquezas naturais, hospitalidade, entre outros, que o colocam no *ranking* dos países mais procurados no âmbito do turismo (Proença e Soukiazis, 2005).

O estudo do sector hoteleiro requer, ainda que de forma parcial, uma análise sobre o turismo, pois a hotelaria se insere dentro desse grupo, como uma subcategoria. O turismo, de acordo com a definição do Instituto Nacional de Estatística (INE, 2020: 119), refere-se às ações feitas pelos visitantes enquanto estão em suas viagens e estadias em ambientes diferentes de costume, por um tempo menor do que doze meses, com objetivos de lazer, negócios ou outras razões que não estejam ligadas a uma atividade remunerada no local visitado.

Portugal, segundo dados da World Travel & Tourism Council (WTTC), ocupava, em 2019, a 15<sup>a</sup> posição no *ranking* dos principais destinos turísticos mundiais em relação à entrada de turistas internacionais no país. Sendo a Europa o destino turístico preferido dos viajantes, segundo dados da WTTC (2020), em 2019, 50,9% dos turistas a escolheram como destino, significando que a Europa acolheu 744,3 milhões de turistas internacionais neste referido ano.

O forte desenvolvimento turístico também foi responsável, em 2019, por 10,3% do PIB global (WTTC, 2020), isso demonstra a relevância que o sector turístico representa para o crescimento económico, a geração de emprego e o aumento das receitas.

O crescimento do sector turístico tem como fatores, em termos de motivação turística, o aumento dos rendimentos dos trabalhadores da maioria dos países industrializados, o aumento da duração do período de férias, o avanço da tecnologia, a popularização do transporte aéreo e as estratégias de marketing (Suleman *et al.*, 1999).

Em termos gerais, o turismo engloba cinco subsectores: atrações, transporte, organizadores de viagens, organizações de destinos turísticos e alojamento (Suleman *et*

*al.*, 1999). Nesse estudo, o foco é essencialmente a oferta de alojamento, que engloba a hotelaria e a restauração (quando inserida em estabelecimentos hoteleiros).

Os estabelecimentos hoteleiros são “serviços de alojamento e de outros serviços acessórios ou de apoio, com ou sem fornecimento de refeições, mediante pagamento” (INE, 2020: 119-120). Ainda conforme dados do INE (2020), Portugal recebeu, em 2019, cerca de 24,6 milhões de turistas e foram registados 77,8 milhões de dormidas em todos os tipos de alojamentos (hotéis, pensões, estalagens, pousadas, motéis, hotéis apartamentos, aldeamento turístico, estabelecimento hoteleiro, entre outros).

As maiores concentrações de entradas no país, referentes a turistas internacionais, em 2019, foram de pessoas oriundas de Espanha, que registou 25,5% do total, e do Reino Unido, com 15,4%. Seguem-se a França (12,6%), a Alemanha (7,9%) e a Suíça (3,6%). Fora da União Europeia, registou-se 5,5% da quota total de turistas vindos do Brasil e 3,8% dos Estados Unidos (INE, 2020).

A região do Algarve concentra o maior número de hotéis, aldeamentos e apartamentos turísticos do país. Pode-se assim concluir que o Algarve é uma região voltada para o turismo, tanto que, no ano de 2019, conforme dados do INE (2020), a região algarvia foi responsável por 20,9% das dormidas, isto chega a representar 76,1% da quota total de turistas internacionais e 23,9% dos nacionais.

Um ponto que deve ser enfatizado em relação ao turismo na região do Algarve é a sazonalidade da taxa de ocupação, que se concentra entre os meses de julho a setembro (meses de verão). O foco nesta região é o sol, o mar e o golfe, o que acentua a disparidade em termos de distribuição de dormidas e vagas de emprego nas outras estações do ano. Conforme dados do INE (2020), a sazonalidade com relação à taxa de ocupação, que é medida em número de dormidas, chega a ser 3,6 vezes maior entre os meses de maior procura e os meses de menor procura.

Desse modo, o Algarve representa uma grande oportunidade para o trabalho, sendo este um dos locais de destino de diversos imigrantes que vêm a Portugal para trabalhar, influenciados pelas inúmeras oportunidades de emprego no setor hoteleiro da região. As ofertas disponíveis se concentram, grande parte, em funções como rececionista, empregado de balcão, empregado de mesa, chefe de cozinha, cozinheiro, empregado de andares, empregado de limpeza, *barman*, entre outros.

De acordo com dados do INE (2020), a taxa de feminização, referente ao ano de 2019, no sector turístico, foi de 59% do total de trabalhadores dos alojamentos turísticos. Nessa área, os empregos disponibilizados para as mulheres carregam em si estereótipos associados ao trabalho doméstico. Essas ofertas de trabalho, em sua maioria, são para funções pouco qualificadas. Essas características, para cargos exercidos por mulheres na hotelaria, demonstram uma tendência para associá-las a serviços precários e fragilizados do mercado de trabalho (Suleman *et al.*, 1999).

As mulheres que trabalham no ramo hoteleiro são geralmente recrutadas por empresas que terceirizam serviços para trabalhos temporários e que são altamente precarizados. É importante estudar esta realidade, pois estas mulheres são praticamente invisíveis na sociedade, além de estarem associadas à precarização do trabalho.

Considerando que as mulheres são a maior parte da mão de obra na hotelaria, e conhecendo o tipo de trabalho exercido por elas neste setor, considerou-se pertinente estudar as percepções subjetivas das mulheres negras sobre os processos de discriminação racial e de género sofridas no ambiente de trabalho hoteleiro do Algarve, a partir da ótica interseccional.

Falar sobre a discriminação da mulher negra no mercado de trabalho hoteleiro é urgente e necessário, pois é um tema pouco discutido na realidade portuguesa. É possível perceber que há escassas publicações sobre a realidade profissional dessas mulheres, pois a maioria das pesquisas se concentra em estudar a realidade da mulher de uma forma geral, sem se atentar para as interseccionalidades que integram os diferentes fenômenos que demarcam as opressões a que as mulheres negras estão sujeitas.

Este tema é pertinente, porque centraliza o enfoque da análise na discriminação racial contra as mulheres negras trabalhadoras do setor hoteleiro do Algarve, sob um ponto de vista feminista e interseccional, sendo esse um tema urgente para dar voz e visibilidade à situação da mulher negra no mercado de trabalho hoteleiro português.

## **1.2 Objetivos da investigação**

A pesquisa tem como objetivo geral conhecer as percepções subjetivas das mulheres negras sobre os processos de discriminação que enfrentam, a partir de suas experiências como trabalhadoras no setor hoteleiro do Algarve.

Para a execução do objetivo geral, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- a) conhecer o contexto histórico da posição das mulheres no mercado de trabalho;
- b) compreender a teoria da interseccionalidade e suas contribuições para o movimento feminista;
- c) identificar de que forma as mulheres negras percebem as discriminações de género e «raça» no seu quotidiano laboral na hotelaria do Algarve.

Assim, a pergunta de partida desta pesquisa é a seguinte: As mulheres negras vivem processos de discriminação racial e de género no mercado de trabalho hoteleiro do Algarve? Se sim, quais são as suas perceções acerca desses processos?

### **1.3 Estrutura da dissertação**

Esta dissertação encontra-se estruturada em cinco capítulos. O primeiro capítulo diz respeito à introdução do trabalho. No segundo capítulo, apresentam-se os fundamentos teóricos que contribuem para a conceituação temática e fornecem os pressupostos para a organização do trabalho. Buscou-se, primeiramente, apresentar o contexto histórico da posição das mulheres no mercado de trabalho, para, em seguida, o articular com a teoria da interseccionalidade e suas contribuições para o movimento feminista e abordar sobre o trabalho feminino no setor hoteleiro do Algarve sob a ótica da interseccionalidade.

No terceiro capítulo, apresenta-se a metodologia utilizada nesta pesquisa, detalhando o problema de investigação, as técnicas de recolha de dados, a amostra e as técnicas de tratamento e análise dos dados utilizados neste estudo. Na sequência, apresenta-se o quarto capítulo, onde são mostrados os resultados, bem como, a sua análise. Por fim, no quinto capítulo, apresentam-se as conclusões alcançadas durante a produção deste trabalho e as perspetivas de investigações futuras.

## Capítulo 2. TRABALHO COMO DIVISÃO SOCIAL

O processo histórico das relações sociais sempre tendeu ao favorecimento de grupos específicos. Os grupos majoritários que dominam as relações sociais, pelos mais variados motivos, possuem alguns pontos em comum. Uma das características mais recorrentes é a submissão feminina e negra ao poder de homens brancos. Por diversas razões, os homens tomaram para si, ao longo da história, a posição mais elevada de poder. Dentre os motivos, associa-se a força física, além disso, o domínio dos meios sociais de produção de conhecimento, ou seja, as mulheres sempre estiveram à parte no processo de desenvolvimento de saberes e, excluídas desse processo, não participaram das principais tomadas de decisão.

Sem direito à voz, as mulheres não foram devidamente representadas no meio político ao longo de toda a história. Aliada à discriminação de género, a história da humanidade inclui ainda a discriminação racial. O delineamento já dimensiona a condição na qual as mulheres negras se encontram em todo esse processo, subjugadas pela condição de género e «raça», se veem à parte da socialização integral e efetiva e tem de lutar por seu lugar na sociedade.

Não obstante, sua condição de excluídas as mantém sem representação efetiva nos processos sociais que podem possibilitar a mudança, ou seja, o meio político. Afastadas dos espaços de poder, não veem reconhecidas as suas ações e intenções de se tornar voz ativa na dinâmica social, contribuindo para o avanço da sociedade em direção a um mundo onde a equidade se torne mais presente.

Nesse contexto, o trabalho ao qual a mulher negra foi direcionada, por aqueles que dominavam a estrutura social, por meio da escravidão, da pobreza e das condições de subsistência pelas quais vivem devido à discriminação, é o trabalho que se encontra na base social. O trabalho da mulher negra esteve sempre ligado ao meio doméstico. Ainda hoje, as mulheres negras constituem a maioria em trabalhos de baixa remuneração, bem como, são a minoria nos centros acadêmicos e universidades de elite.

Nesse sentido, por mais que se reconheça que o contexto lentamente venha se modificando, ainda há o que combater e denunciar no que se refere ao racismo, discriminação de género, «raça» e origem geográfica. Para compreender melhor todo o contexto social que formou o que hoje se verifica na sociedade, serão abordados aspetos

distintos dessa construção, até se chegar as condições pelas quais a mulher imigrante negra vivencia ao estabelecer residência no Algarve.

## **2.1 Contexto histórico da posição das mulheres no mercado de trabalho**

### **2.1.1 Breve histórico sobre o trabalho**

O trabalho tem origem na carência humana de suprir as necessidades básicas, como vestimenta, alimentação, moradia e, posteriormente, as necessidades culturais. Para isto, foi preciso o contacto direto com a natureza, ou seja, transformá-la para que o ser humano pudesse sobreviver.

Historicamente e politicamente, a raça humana se organiza quase sempre com o objetivo do conceito do trabalho. Os indivíduos, desde a área da existência dos caçadores da era paleolítica, aos fazendeiros, dos artesãos, aos operários de linha de montagem do século XX, todos têm no trabalho uma participação importante na sua vida, no motivo de viver (Sachuk e Araújo, 2007: 54).

Existe, então, uma relação intrínseca entre trabalho e realização humana e essa relação é “tão antiga quanto a história da humanidade, pois o trabalho, enquanto ação transformadora do homem sobre a natureza, está presente desde as sociedades primitivas até as sociedades industrializadas e informatizadas de hoje” (Sachuk e Araújo, 2007: 54). Além de suprir as necessidades básicas, o trabalho também impacta na subjetividade humana, no seu modo de ser, de se comportar, de relacionar-se socialmente e de ver o mundo.

Sobre esse conceito, o trabalho é visto como o confronto do indivíduo com a natureza, em um relacionamento evolutivo do saber, sendo incentivado pelas várias necessidades humanas, em distintas fases desse relacionamento, sendo o homem modificado nessas fases (Sachuk e Araújo, 2007: 56).

Dessa forma, na medida em que, através da ação humana, ocorre a transformação da natureza, tem-se como consequência a transformação do próprio ser que executa o trabalho e “no fundo, é isto o que o homem faz desde o início: relaciona-se com a natureza, domina-a, tenta tirar dela proveito, para perpetuar a sua existência” (Sachuk e Araújo, 2007: 54). Consequentemente, tudo à sua volta ganha significado, pois o trabalho vai tendo sentido a partir de vivências, expectativas, necessidades e épocas.

Corroborando com a ideia de que é a partir da relação com a natureza que o homem vai significando o trabalho à sua própria existência, que Alves (2005), em seu livro, “Dimensões da Reestruturação Produtiva-Ensaio de Sociologia do Trabalho”, entende a categoria trabalho como complexa e com inúmeras significações.

O trabalho possui múltiplas formas históricas, logo não se inicia já nos moldes capitalistas. Alves (2005) lembra de que existiram as formas de trabalho por meio da escravidão e da artesanal, posterior a estas formas de trabalho se inicia o sistema capitalista, que unifica todas essas práticas instrumentais “num processo sistêmico de acumulação de valor” (Alves, 2005: 115).

De acordo com Marx (2004), as relações sociais são convertidas em relações econômicas, nas quais, de um lado estão os donos dos meios de produção e do outro a força de trabalho. Esse sistema se caracteriza por transformar o trabalho em mercadoria, por meio do processo de assalariamento da força de trabalho. No capitalismo, a riqueza é apropriada pela classe burguesa no processo produtivo.

Segundo Alves (2005), no modo de produção capitalista, o trabalho humano aparece como fonte de mais-valia. No sistema capitalista, “o que lhe interessa é que a atividade do trabalho produza mais-valia, não importando o tipo de trabalho concreto” (Alves, 2005: 120). Essa dimensão do trabalho tem origem no capitalismo e resulta em um mundo do trabalho no singular, ou seja, estão todos envolvidos no processo único e exclusivo, de um lado o trabalhador e do outro os detentores de instrumentos e matéria-prima, onde tal processo os divide em classes.

É no sistema capitalista que, “pela primeira vez na história humana, a força de trabalho se torna mercadoria e constitui-se em trabalhador de novo tipo, o trabalhador livre, ou seja, o trabalhador assalariado” (Alves, 2005: 121). Nesse sentido, homens e mulheres foram despossuídos dos meios de produção, restando-lhes como única opção vender sua força de trabalho para sobreviver.

Essas transformações que ocorreram no mundo do trabalho impactam na vida de homens e mulheres, transformando suas relações sociais e as demais esferas da vida. No que se refere às mulheres, é possível ver como estas irão vivenciar um processo que vai de executoras de trabalho doméstico, logo não assalariado, até a luta pela inserção no mundo do trabalho remunerado, seguida de exploração e discriminação.

### **2.1.2 As mulheres e o trabalho**

Filha, esposa e mãe. Esses formam os papéis determinados socialmente para as mulheres brancas e de elite ao longo do tempo, em virtude de funções pré-definidas de gênero, «raça» e classe. Logo, o espaço privado é local natural de permanência e atuação destas mulheres, cabendo-lhes a função de servir e reproduzir.

Nesse sentido, o debate sobre as mulheres e o trabalho deve ocupar-se em discutir a desvalorização, a invisibilidade e a falta de remuneração das atividades laborais executadas por esse público, “pois as atividades domésticas sempre foram classificadas como improdutivas” (Sinigaglia, 2018: 53), já que, por muito tempo, ocorreu o entendimento de que determinadas tarefas eram dever natural da mulher.

A história da inserção das mulheres no mercado de trabalho é marcada por desigualdades de gênero. Essas desigualdades se estruturam no patriarcado, que é definido como um “sistema de estruturas no qual o homem domina, oprime e explora as mulheres” (Walby, 1990: 20). Para se compreender como se deu a entrada feminina no mercado de trabalho formal, é necessário antes refletir sobre as relações políticas, sociais e econômicas passadas, trazendo elementos relacionados com o papel da mulher nas sociedades de classes.

A presença das mulheres no mercado de trabalho é permeada por “assimetrias de gênero”, enraizadas tanto social, quanto culturalmente. Para Saffioti (1976), ao discutir-se sobre a participação das mulheres no mundo do trabalho, é necessário apontar que estas sempre estiveram inseridas, principalmente, as mulheres das camadas menos favorecidas, inclusive no período pré-industrial, sendo um equívoco considerar, como algo novo, o trabalho feminino. As mulheres sempre executaram tarefas, como agricultura e trabalhos manuais, seja no âmbito doméstico, ou não.

As mulheres das camadas sociais estavam atarefadas com a fabricação de bens e serviços, nunca estiveram fora do trabalho. Em todos os períodos de tempo e ambientes, elas ajudaram na sustentação da sua família e para gerar valores sociais. Em relação às economias pré-capitalistas, a mulher também estava presente, nos campos e manufaturas, trabalhando, assim como nas minas, nas lojas, nos mercados e nas oficinas. Tendo a família como uma existência de unidade de produção, mulheres e crianças tinham uma função importante na economia (Saffioti, 1976: 13).

Segundo Alves e Pitanguy (1985: 16), durante os primeiros séculos da Idade Média, “enquanto não haviam sido reintroduzidos os princípios da Legislação Romana, que ocorre no século XII em diante, as mulheres gozavam de alguns direitos, garantidos por lei e pelos costumes. Assim, quase todas as profissões eram-lhes acessíveis”. A escassez de homens, por motivo das guerras, contribui para justificar a utilização da mão de obra feminina, em particular as que não faziam parte da classe média, assumiam as funções laborais exercidas pelos homens, inclusive na esfera pública.

Em sua natureza, as mulheres pegaram o controle dos negócios da família, sendo preciso compreender a contabilidade e as leis para fazer com eficácia as operações comerciais e proteger-se em juízo. Pela história, o maior papel da mulher no ambiente extra doméstico foi sempre relacionado à ausência do homem, por questão da guerra (Alves e Pitanguy, 1985: 16).

Nesse período, “a mulher participou também das corporações de ofícios, atuando como aprendiz e, excepcionalmente, por morte do marido, como mestre. O acesso às corporações significou também a possibilidade de receber instrução profissional” (Alves e Pitanguy, 1985: 17). Assim, segundo as autoras, as mulheres, neste período, exerciam atividades ditas masculinas, mas elas se concentravam, sobretudo, nas “femininas”, como a tecelagem, a costura e o bordado. Dessa forma, era nas indústrias domésticas, que produziam alimentos, e na tecelagem, que as mulheres eram protagonistas e faziam destas suas fontes de renda (Alves e Pitanguy, 1985).

Scott (1994) apresenta argumentos que reforçam outros modelos de atividades laborais exercidos pelas mulheres, na América e na Europa, antes do surgimento do capitalismo. A autora conta que as mulheres já trabalhavam fora de casa em diversos ofícios. Tanto as mulheres solteiras, quanto as casadas, vendiam produtos nos mercados, ganhavam dinheiro com pequenos negócios, como vendedoras ambulantes, amas de leite, lavadeiras, criadas domésticas, entre outras atividades. E se o trabalho entrasse em conflito com o cuidado dos filhos, elas contratavam outras pessoas para cuidar de seus filhos, mas não desistiam dos seus empregos (Scott, 1994).

No século XIX, a mulher trabalhadora recebeu uma proeminência extraordinária. É visível que ela já havia, anteriormente ao acontecimento do capitalismo industrial, aumentando seu sustento, como fiandeira, polidora de metais, fabricante de

botões ou de renda ou criada doméstica nas cidades e no campo da Europa e da América (Scott, 1994: 443).

As atividades desenvolvidas pelas mulheres estavam voltadas para a execução de tarefas laborais manuais e domésticas, deixando evidente que elas não eram proibidas de trabalhar e nem, tão pouco, ficavam em casa contemplando o ócio, como relatam Alves e Pitanguy (1985).

Estas têm como principal objetivo a reprodução humana, a mulher tanto procriava e cuidava dos filhos, como gerava tudo o que era preciso para a sustentação do homem: alimentação, fiação e tecelagem. Os trabalhos pesados também faziam parte, como a extração de minerais e o trabalho agrícola (Alves e Pitanguy, 1985: 11-12).

Contudo, não lhes cabia desenvolver qualquer atividade que lhes apetecesse, mas apenas aquelas mais desvalorizadas, isto é, os trabalhos manuais, atividades que, inclusive, podiam ser executadas por elas ou por pessoas escravizadas que eram trazidas do continente africano.

As mulheres estavam ligadas ao trabalho barato, mesmo assim, nem todos eram propícios para elas. Se considerava que era para elas estarem trabalhando nos têxteis, no tabaco ou na alimentação, era muito difícil delas estarem nas minas, na construção civil, por mais que se precisasse de mão de obra não qualificada (Scott, 1994: 453).

O trabalho tradicional doméstico continuou a ser desenvolvido por mulheres, solteiras ou casadas, pois era considerado essencialmente feminino. Refuta-se, assim, o argumento de alguns estudiosos, de que houve uma separação dramática entre lar e trabalho no período da Revolução Industrial (Scott, 1994).

Scott (1994) examinou a história da inserção das mulheres no mundo do trabalho, na América e na Europa, buscando entender como a relação lar *versus* trabalho se relaciona com o facto de o trabalho feminino ser caracterizado como uma mão de obra barata e limitada a certos tipos de atividade laboral. A visibilidade da mulher trabalhadora foi percebida como um problema que exigia rápidas soluções. O problema, segundo Scott (1994), estava relacionado com o sentido de feminilidade e sua incompatibilidade com o trabalho assalariado.

No período da Revolução Industrial, de acordo com Scott (1994), interessava apenas saber se as mulheres deveriam exercer trabalho assalariado, se o corpo da mulher estaria apto para o trabalho, os impactos desse trabalho em relação à reprodução, se as

atividades causariam alguma anomalia no corpo da mulher, impossibilitando-a de desenvolver suas funções maternas, e que atividades elas deveriam exercer.

Durante o processo de expansão industrial, havia uma posição assumida de que lar e trabalho, maternidade e salário, feminilidade e produtividade eram inversamente proporcionais (Scott, 1994). Existia o entendimento de que o trabalho remunerado deveria ser exercido pelas mulheres por pequenos espaços de tempo, ou até ao casamento e, depois disso, deveriam dedicar-se exclusivamente ao lar.

Para compreender o trabalho feminino, Scott (1994) usa como estratégia a análise dos discursos que permitiram e consolidaram as divisões sexuais do trabalho na América e na Europa. Durante o século XIX, o trabalho feminino era limitado a certas funções e as remunerações eram baixas. Esse *status* do trabalho feminino era reforçado e legitimado por teorias de economistas políticos da época, por estudos médicos, por legisladores e por estatísticos. Essas teorias legitimavam a segregação sexual, criando a ideia de que todas as mulheres eram vulneráveis e o seu acesso ao emprego deveria se limitar a certos tipos de atividades.

O trabalho que as mulheres eram encarregues era conhecido como “trabalho de mulher”, ajustado para uma forma de ser possível às suas capacidades físicas e aos seus graus inatos de produtividade. Esse conceito gerou uma separação sexual no mercado de trabalho, fazendo a mulher participar de alguns empregos e em outros não, sempre estando na parte inferior de qualquer hierarquia ocupacional e tendo salários menores do nível básico de subsistência. Esse cenário de que tinha a mulher trabalhadora apareceu quando diversos círculos eleitorais questionaram os efeitos sociais, morais e econômicos relacionados a tais práticas (Scott, 1994: 453-454).

Nestes discursos, todas as mulheres teriam baixos salários, independente do seu estado civil, pois, no pensamento dos economistas, o sustento dessas mulheres seria garantido por seus maridos e familiares. Na prática, a situação era bem diferente, muitas mulheres não tinham ajuda de familiares e não eram casadas e os baixos salários mal davam para o seu sustento, o que as levava à extrema pobreza.

Esses discursos reforçavam a invisibilidade do trabalho das mulheres. O trabalho doméstico, ou o trabalho remunerado, não eram considerados relevantes, pois não cobriam o sustento familiar, enquanto o trabalho do homem dava-lhe o “estatuto de criador de valor na família” (Scott, 1994: 57). A medida de valor era o dinheiro e o salário

do homem, esse era considerado o provedor da família, o trabalho da mulher ficava em segundo plano e era sempre tido como insuficiente.

Estas teorias tinham o objetivo de diferenciar o trabalho do homem e da mulher, por considerarem que as mulheres tinham menos capacidade produtiva do que os homens. Esses processos discursivos, segundo Scott (1994), serviram para empurrar as mulheres para determinadas funções. As tarefas que exigiam paciência, delicadeza, agilidade, docilidade e submissão, eram julgadas como atividades essencialmente femininas.

De acordo com Scott (1994), os sindicatos tentavam manter as mulheres afastadas das profissões tidas como masculinas, para, além de concordarem com os baixos salários recebidos pela classe feminina, alegavam que as mulheres não possuíam estrutura física para desenvolver as atividades laborais, pois o seu “destino social era ser mãe e dona de casa” (Scott, 1994: 464). Sendo assim, na visão da maioria dos sindicalistas, as mulheres não poderiam ser nem trabalhadoras, nem sindicalistas. As mulheres eram uma ameaça. Os sindicalistas chegavam a recorrer a estudos médicos para atestar a incapacidade das mulheres para exercerem atividades ditas como essencialmente masculinas.

O trabalho da mulher não era levado a sério. Enquanto era jovem, o trabalho era o compromisso de suas obrigações familiares, depois de casada, era um sinal de dificuldades econômicas no lar. A mulher trabalhadora acabou por se tornar um problema, uma classe à parte. Segundo Scott (1994: 470), “ao definir o papel reprodutor da mulher como primário, o Estado reforçou o estatuto secundário da sua atividade produtiva”. Esses discursos dominantes colocavam as mulheres como “categoria homogênea”, determinando que o trabalho fosse de encontro à “natureza feminina”, transformando as mulheres trabalhadoras em um problema social.

Para Casaca (2016), os progressos em relação à qualidade do emprego feminino têm sido, ao longo de todo esse tempo, incipientes. Ela aponta que, nos anos 1970, a diferença salarial entre os homens e as mulheres, que ocupavam a mesma função, em Portugal, era em média de 25%. Hoje, o número não apresenta avanço significativo, estando na faixa de 17%. Ela destaca, ainda, que a precariedade e o direcionamento da mulher para funções específicas do trabalho ainda se mantêm como antigamente.

A preferência por homens, em determinados casos, pelo fato de uma mulher poder vir a se tornar mãe, ainda é constante na concorrência por empregos qualificados.

Essa concepção afasta a maternidade do entendimento de trabalho, isto é, o trabalho de mãe não é encarado como trabalho de fato, mas como obrigação. A manutenção dos estereótipos restringe as possibilidades das mulheres no acesso ao mercado de trabalho e inviabiliza, na mesma medida, a validação de uma autoridade feminina. Ou seja, as mulheres não conseguem ocupar os cargos de chefia, porque não lhes são dispostas oportunidades para tal (Casaca, 2016).

Kovács (2004) já versava sobre a fragilidade do emprego da mulher, ao constatar que o género feminino ocupa um espaço de trabalho menos qualificado. Essa situação é ainda aprofundada pela relação que se dá a mulher com o trabalho, em um mundo onde a primazia das oportunidades é destinada aos homens. Para a autora, se constata, no universo do trabalho, uma espécie de mobilidade falsa do emprego, que se verifica com a troca contínua de trabalho por diversos sujeitos que ocupam essas posições fragilizadas. Entre eles, as mulheres. Obrigadas a efetuar a troca de emprego com certa frequência, pelas mais variadas questões, as mulheres imprimem sobre si uma falsa posição de mobilidade, que, na verdade, representa o exato contrário disso. A fragilidade causa a desqualificação, porque o treinamento e a capacitação são interrompidos, quase completamente, ao não se conseguir manter determinado posto (Kovács, 2004).

Na metade final do século XX e início de século XXI, a sociedade portuguesa viu suas fronteiras serem abertas para a chegada de cada vez mais imigrantes a procura de trabalho. Consideram Estanque e Costa (2012), que essas transformações estejam associadas ao fato de o próprio trabalho ter-se transformado ao longo do século XX. Essas transformações que têm a ver com as próprias mudanças pelas quais o mundo passou ao longo desse período.

A globalização e a modernização dos processos de produção passaram a exigir trabalhadores cada vez mais qualificados. Mas não só isso, os trabalhadores precisaram desenvolver algumas características que o trabalho passou a exigir, além da qualificação. Uma destas características é a flexibilidade para se adaptar às mudanças que o trabalho, por meio do avanço tecnológico, passa constantemente a realizar.

Contudo, Ferreira (1981) afirma que as condições de subordinação das mulheres a uma esfera doméstica e restrita às atividades do lar continua a predominar, mesmo nesse cenário de mudanças. O que se espera das mulheres, agora, é ainda mais. Espera-se que

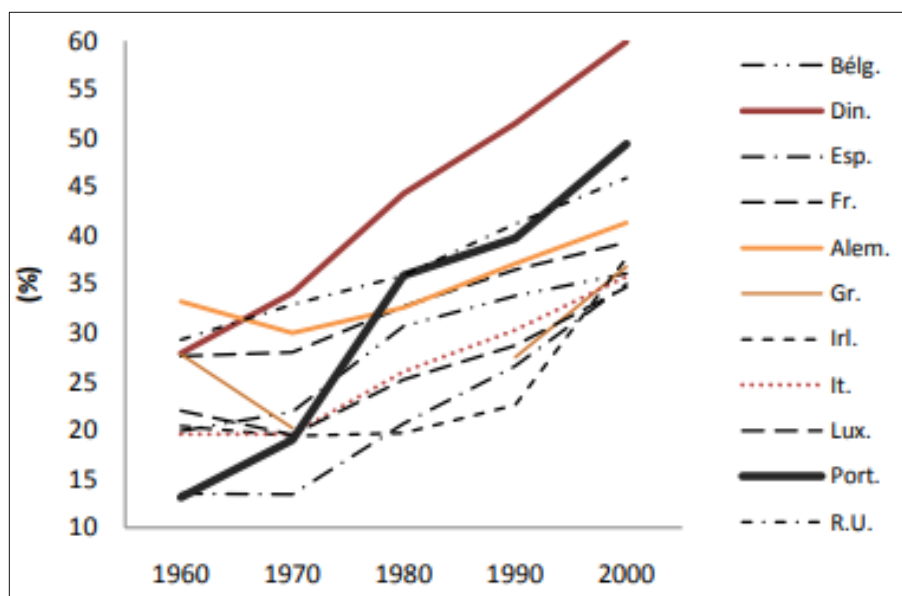
elas deem conta das tarefas domésticas e, ao mesmo tempo, efetuam suas funções no trabalho externo com competência.

Dessa forma, Ferreira (1981) considera que o trabalho das mulheres no mundo contemporâneo pode ser avaliado em duas esferas distintas. A primeira esfera é o mundo do trabalho familiar, onde as tarefas da casa ainda são de responsabilidade das mulheres. Lavar, passar, limpar e cozinhar, essas atribuições ainda recaem sobre a responsabilidade feminina e começam na infância, quando a mãe ensina a filha como realizar tais tarefas, para representar bem seu papel na vida adulta. Soma-se a essa primeira esfera, outra responsabilidade que a mulher ganhou nesses novos tempos: a de ser uma boa profissional. Agora, não se espera que ela assuma apenas as tarefas do lar, espera-se que demonstre competência profissional em seu trabalho fora de casa e que, ainda, ajude nas despesas do lar.

Em específico, ao tratar o caso das mulheres portuguesas, Machado (2019) descreve que o aprofundamento da pobreza no país, entre os anos 1960 e 1970, contribuiu significativamente para o aumento da presença feminina no mundo do trabalho. Essa consequência é retrato da necessidade de parte da força produtiva masculina de buscar trabalho em outros países. As mulheres, então, assumiram os postos masculinos, para promover a manutenção econômica do país. A autora considera que a rápida inserção da mulher no mercado de trabalho, bem como as modificações na estrutura social, como a crescente urbanização e o aumento da expectativa de vida, contribuíram significativamente para uma transformação nas relações sociais, em especial, a forma como a mulher é vista na sociedade (Machado, 2019).

Coelho (2011) demonstra que a situação da mulher portuguesa no trabalho se modificou ainda mais com o crescimento econômico vivido por Portugal a partir do final da década de 1970, quando o país criou muitos empregos e teve bons resultados econômicos. Essa nova configuração da sociedade portuguesa contribuiu ainda mais para a inserção da mulher no mercado de trabalho do país. A autora ainda aponta para uma valorização da mulher no seio familiar, ainda que incipiente, vinculada à contribuição financeira que esta passa a ofertar, ao se tornar uma profissional que trabalha também fora de casa. Coelho (2011), também, apresenta um gráfico que demonstra a evolução do trabalho feminino em Portugal, se comparado a outros países europeus, apresentado na Figura 2.1.

**Figura 2.1. Evolução da participação feminina no trabalho profissional em diversos países da Europa**



Fonte: Coelho (2011)

Fica clara a projeção que a mulher ganhou em Portugal, a partir dos anos 1970. Com isso, Coelho (2011) aponta outros dados que modificaram a sociedade do país, como a taxa de fecundidade, que diminuiu de 3,1, em 1960, para 1,4, em 2001. Outras questões relevantes apontadas pela autora ajudam a perceber a importância da participação efetiva da mulher na sociedade. Com o ganho de independência feminina, a taxa de divórcios aumentou significativamente e o número de casamentos diminuiu. De facto, Portugal possui uma das maiores taxas de participação feminina no mercado de trabalho, em toda a Europa. Segundo dados publicados pelo Instituto Nacional de Estatística (INE, 2021), em Portugal, 53,6% da população ativa, em 2020, era feminina. A região do Algarve apresenta número ainda superiores, com um percentual de 55,6%. Em comparação com outros países do sul europeu, Portugal apresenta os melhores números nesse quesito, com a Itália, por exemplo, tendo uma taxa de 39,8%.

Os dados ajudam a quantificar a força que o país tem feito para incluir as mulheres no mercado de trabalho, seja por quaisquer motivos, a evolução em comparação com seus vizinhos mais próximos tem sido muito mais efusiva. Ferreira (1981) já aludia às concepções abstratas de família que muitos teóricos conservadores forjaram ao longo da história, onde a mulher ocupava um lugar de coadjuvante em relação ao marido. O contexto familiar se modifica à medida que a humanidade forja novas concepções de organização familiar. A família nuclear, na qual o homem é o centro, se torna cada vez

mais escassa, à medida que as mulheres, cada vez mais, aderem ao mercado de trabalho. Não só isso, na proporção que se insere, a mulher também passa a fazer parte de um conjunto social que determina as orientações pelas quais a sociedade se dirige. Torna-se, então, dirigente de seu próprio destino, onde, diferentemente de ser direcionada, agora se encontra diante das inúmeras possibilidades que sua independência trouxe.

### **2.1.3 A divisão sexual do trabalho**

Conforme Hirata e Kergoat (2007), na divisão sexual do trabalho, os homens ficam com o trabalho produtivo, ou seja, o trabalho público, e as mulheres ficam com o trabalho reprodutivo, isto é, eram destinadas para as áreas que envolvem trabalhos doméstico, com rotinas bem definidas, em geral em setores ligados ao cuidado e à limpeza. As autoras argumentam que esses dois tipos de trabalho não são complementares, porque o trabalho do homem é muito mais valorizado socialmente, pois são os homens que estão inseridos nos trabalhos ditos como relevantes, com altas qualificações, em serviços públicos, militares, enfim tudo aquilo que é valorizado economicamente dentro da sociedade (Hirata e Kergoat, 2007).

Nesse sentido, acaba por ocorrer uma “divisão assimétrica do trabalho” (Hirata e Kergoat, 2007), baseada numa ordem de gênero. Ou seja, como se houvesse uma natureza feminina e uma masculina e cada qual tivesse habilidades para funções diferentes e, ao mesmo tempo, existisse uma hierarquização desse trabalho, na qual o trabalho masculino é mais valorizado do que o trabalho feminino.

O período industrial abarcou novas questões sobre o trabalho feminino, pois a divisão sexual do trabalho segregava homens em determinadas indústrias e mulheres em outras. Com a expansão do novo sistema econômico, as fábricas absorveram uma grande parcela da mão de obra feminina e masculina. Entretanto, as fábricas davam preferência às mulheres em situação mais vulneráveis socialmente, uma vez que era mais vantajoso no sentido financeiro e, também, porque essa mão de obra era menos exigente (Saffioti, 1976).

Dessa forma, a divisão sexual do trabalho é importante para se entender o fato de a renda média das mulheres ser menor que a dos homens. O sexo feminino vivenciou uma crescente desvantagem social, pois o sistema capitalista exigia uma dedicação à produção, o ritmo de trabalho era aumentado e, em contrapartida, não havia nenhum tipo

de compensação. É o que, à luz das teorias de Marx, Saffioti (1976) interpreta como sendo um processo de mais-valia absoluta.

A sociedade capitalista tira das mulheres o máximo de mais-valia, por meio de trabalhos intensos, grandes jornadas de trabalho e salários menores do que os dos homens, sendo que, para o acúmulo rápido de dinheiro, não era suficiente o valor que era ganho por meio de emprego da tecnologia de então (Saffioti, 1976: 67).

Com o início do sistema capitalista, começou uma nova fase de organização do trabalho e, nesta reorganização, fica evidente o abuso sofrido pelas mulheres nas relações laborais desse período, sendo rebaixadas a vínculos laborais desvalorizados, sem proteção social do Estado e trabalhando em condições insalubres, culminando na marginalização do trabalho feminino. Nesta fase de transição do sistema económico, nasce, também, uma reformulação do sistema patriarcal, relegando as mulheres a uma dupla subordinação e desigualdade, ou seja, por parte dos homens e por parte de seus empregadores (Saffioti, 1976).

A segregação dos espaços e atividades profissionais para homens e mulheres, juntamente com o novo sistema económico e a nova reestruturação da lógica entre o sistema produtivo e o âmbito doméstico, refletem em diferenciações de género no mercado de trabalho. Segundo Saffioti (1976), a transição do sistema pré-capitalista para a sociedade capitalista, trouxe uma nova condição à mulher.

De modo estrutural, era comum o preconceito sobre a capacidade das mulheres, como mitos e comparações onde os homens eram melhores, sendo gerada uma ordem social onde, na estrutura, a mulher era cada vez mais marginalizada dos trabalhos produtivos, sendo periféricamente situada no sistema de produção (Saffioti, 1976: 66).

O crescimento do capitalismo, de acordo com Saffioti (1976), trouxe consigo o discurso de autonomia e independência económica, mas, na prática, não foi o que aconteceu. Para as mulheres, houve uma dificuldade de integração, valorização e reconhecimento do seu trabalho, daí as baixas remunerações. Segundo bell hooks<sup>1</sup>,

---

<sup>1</sup> Será utilizado em letras minúsculas o nome bell hooks, pseudónimo adotado por Gloria Jean Watkins, porque é assim que a escritora se apresenta, com o intuito de evidenciar os seus escritos e não a sua pessoa. bell hooks utiliza o nome da sua bisavó materna.

“trabalhar por salários baixos não libertava mulheres pobres da classe trabalhadora da dominação masculina” (Hooks, 2015: 40)<sup>2</sup>.

Diante da divisão sexual do trabalho, as mulheres tiveram que lutar contra a feminização de determinadas profissões, já que isso resultava em salários mais baixos e desvalorização profissional. O contexto de inserção da mulher no mercado de trabalho sempre foi permeado por desigualdades de género, enraizadas tanto social, como culturalmente. Dessa forma, a divisão sexual do trabalho é um elemento central para se entender a permanência das desigualdades de género. É relevante também porque, olhando para as relações de trabalho, percebe-se que as desvantagens das mulheres não se estabelecem apenas numa perspectiva de género.

Compreender a relação entre género, classe e «raça» e os demais sistemas opressivos faz perceber o que foi dito por algumas autoras, como Branco (2008), Browne e Misra (2003), Crenshaw (1989), Hirata (2014), Kergoat (2009), Saffioti (1976, 1978, 1987), entre outras, que analisaram as mudanças nas relações de género. Na modernidade, as mulheres não são completamente excluídas da esfera pública, mas entram em condições de desvantagem, e essa desvantagem vai sendo reproduzida, no âmbito profissional e institucional.

Em relação à mulher portuguesa, Ferreira (1993) publicou texto em que tratou sobre o final do século XX. Logo no início de seu artigo, ela afirma que alguns indicadores estatísticos fornecem a impressão de que o caso de Portugal, comparado com outros países europeus, é mais brando em relação à divisão sexual no trabalho. Ferreira (1993), contudo, esclarece que a situação portuguesa não era diferente da de outros países europeus. A mulher portuguesa é mais ativa do que a de países vizinhos, mas esses dados se referem somente a aspetos económicos do país, significando que a mulher portuguesa participa mais ativamente do mercado de trabalho porque Portugal necessita dessa mão de obra para seu desenvolvimento económico.

Dentro desse contexto, a participação da mulher no mercado de trabalho português não se diferenciava de outros países da Europa. Ela podia até ser mais ativa em relação às vizinhas, mas sua ocupação se limitava ao trabalho menos qualificado e,

---

<sup>2</sup> A primeira edição deste livro foi publicada nos anos 2000, pela Editora South and Press. Em 2015, foi publicada a segunda edição em inglês, pela Editora Routledge. A tradução utilizada se baseia na segunda edição.

consequentemente, menos remunerado. Ferreira (1993) ainda aponta que as mulheres portuguesas permanecem durante mais tempo em seus postos de trabalho do que os homens. A autora analisa as estatísticas sobre o emprego e constata que uma grande parcela das mulheres ativas se encontrava vinculada à agricultura, setor mais tradicional e empobrecido da economia. Os números de 1989 apontavam que quase 30% das mulheres ativas estavam inseridas nas atividades agrícolas (Ferreira, 1993).

Ferreira (1993) considera que, se esse percentual de mulheres em situação laboral informal fosse desconsiderado do índice de emprego feminino, e o percentual a ser considerado fosse apenas o de mulheres em empregos assalariados, o índice português de mulheres que ocupam um posto no mercado de trabalho seria reduzido para menos de 40%. Um número que equipararia o país ao nível dos piores países da união europeia.

Não obstante, Ferreira (1993) faz análises mais profundas dos índices. Ao levar em conta o tempo de jornada das mulheres, a autora evidencia que as condições de emprego em Portugal são, na verdade, muito piores do que as encontradas em outros países europeus, principalmente os do norte. Em sua análise, ela constatou que as mulheres portuguesas têm uma jornada de trabalho média de 42,9 horas, quando a média, nos países da Comunidade Econômica Europeia, é de 34,7 horas, número muito abaixo do que se encontra em Portugal, e um dos maiores entre todos os analisados (Ferreira, 1993).

Mais ainda, em seu trabalho, Ferreira (1993) analisa os fatores de segregação horizontal do trabalho em Portugal. Nesse aspeto, os números apontam para um dos menores índices de segregação no país, mas a autora ressalta que algumas variáveis precisam de ser analisadas antes de se considerar que esses números representam a realidade. O primeiro ponto levantado pela autora diz respeito, justamente, à elevada quantidade de mulheres no setor agrícola, números que não são encontrados em países mais desenvolvidos do norte. Ao constatar que a quantidade de mulheres que trabalham no setor de serviços, setor onde a segregação é mais evidente, é menor do que os números de outros países, os índices começam a aparecer sob suspeita (Ferreira, 1993).

Outro ponto considerado no trabalho de Ferreira (1993) é o elevado número de mulheres que estão classificadas como autónomas, as mulheres que exercem trabalho na agricultura ou no comércio, de forma não assalariada, não podem refletir sobre os índices de segregação no trabalho. Ao levar isso em conta, e considerando que Portugal tem o

maior número de profissionais que trabalham por conta própria em relação à França, Alemanha, Espanha, os números se alteram e a situação no país já não se evidencia conforme se apresentava.

Ainda assim, Ferreira (1993) acredita que Portugal apresentava melhores números, se comparado a outros países do sul europeu, e que a segregação no trabalho não acontecia da maneira como ocorria em outras localidades. Uma vasta gama de variáveis é utilizada para justificar essa postura otimista da autora, entre elas estão as ações tomadas pelo Estado e os princípios económicos e de mercado que influenciaram a configuração do país.

A autora revisitou o artigo publicado em 1993, para verificar as mudanças ocorridas entre a análise inicial e os tempos atuais (Coelho e Ferreira, 2018). Ao efetuar diversas análises durante o intervalo de tempo existente entre o trabalho original e a nova abordagem sobre o emprego da mulher em Portugal, Coelho e Ferreira (2018) determinaram existir um agravamento da segregação no emprego no país do sul europeu. Alguns fatores que contribuíram para essa conclusão são o aumento da necessidade de profissões de cuidado, devido ao envelhecimento da população, setor este amplamente ocupado por profissionais femininas. Em contraste, um dos setores que mais cresceu, o das tecnologias da informação (TI), com suas diversas subáreas vinculadas, é amplamente dominado pela presença masculina. Mais ainda, as autoras evidenciaram que o setor administrativo também demonstra certa resistência à adoção da presença feminina (Coelho e Ferreira, 2018).

Suas conclusões apontam para uma estagnação nos movimentos feministas. A feminização do trabalho foi refreada, por novas segmentações nas categorias profissionais. Assim, alguns setores apresentam altos índices de feminização, enquanto outros mantêm-se à parte de qualquer indício de inclusão feminina, como o caso da já citada área das tecnologias. Coelho e Ferreira (2018) ressaltam ainda outro fator relevante para qualquer modificação do panorama social vigente. A valorização das profissões cuja predominância é do sexo feminino é geralmente baixa, ou seja, as profissões nas quais as mulheres são maioria estão associadas à desqualificação e à baixa valorização da função. Esses fatores levam a uma igualmente baixa remuneração.

Podem-se evidenciar essas constatações relativamente ao setor dos cuidados, onde a predominância é feminina. Para as autoras do estudo, essa predominância também

está associada à discriminação de que as mulheres são geralmente vítimas. A maior parte da sociedade considera que as profissões que requerem maior atenção e cuidado, como o tratamento de idosos e a enfermagem, são profissões associadas ao sexo feminino, por este ser mais frágil e delicado no tratamento do outro. Em contrapartida, em profissões que requerem maior rigor técnico e intelectual, como a programação, vinculada às TI, a predominância é masculina. Não haveria problema algum de destinar os trabalhos de cuidador às mulheres, evidentemente grande parte é realmente mais atenciosa que a maioria dos homens. O problema está justamente no fato de essas profissões receberem pouca valorização, o que se reflete assim na remuneração (Coelho e Ferreira, 2018).

O contraste se acentua à medida que se compara como algumas das profissões mais valorizadas estão maioritariamente nas mãos de homens, sendo o que acontece com analistas, investidores e todas as profissões associadas à bolsa de valores. Tal como no ramo das tecnologias, a bolsa de valores é predominantemente masculina. A Educação Básica, por outro lado, que não recebe o valor devido, é predominantemente executada por mulheres. A maioria dos professores do Ensino Básico, para crianças até dez anos, é do sexo feminino, e essa condição vai diminuindo à medida que se avança para as faixas etárias mais elevadas. No ensino superior, as diferenças entre docentes homens e mulheres é muito diferente da docência nos primeiros anos de ensino. O prestígio, contudo, reside na docência no ensino superior, apesar do reconhecimento de muitos de que a educação infantil é extremamente importante para o desenvolvimento de qualquer pessoa.

Esse ciclo se repete em praticamente todas as profissões e áreas onde a presença feminina é mais constante que a masculina. O interesse e a valorização são direcionados para onde os homens têm o predomínio. Essa situação não se limita ao trabalho, ela vai além e pode ser verificada em outras áreas, como os desportos. Os mais valorizados são os praticados por homens. Para Coelho e Ferreira (2018), o fato de as mulheres continuarem a seguir carreiras dentro de um nicho específico, como a saúde e a docência, ao invés de investirem em áreas mais masculinizadas, como as TI e as engenharias, se deve ao fato dessas últimas ainda não serem tão abertas quanto as outras. O que ainda deve ser levado em consideração é a estrutura familiar e a influência à qual as mulheres jovens estão submetidas.

Constantemente, se ventila dentro do grupo familiar às possibilidades as quais os meninos e as meninas estão dispostos a encarar como formação universitária. Recaem,

então, sob os aconselhamentos familiares e sob as condições de necessidade familiar, as indicações e direcionamentos profissionais que pontualmente vinculam cada qual a uma profissão mais distinta e reservada a um sexo específico. O aprofundamento verificado pelas autoras, em Portugal, se deve tão somente a esse aspeto da sociedade que se modifica e se transforma de acordo com as condições sócio históricas de cada época. Não obstante, ainda que as mudanças ora se efetivem com maior vigor, ora pareçam retroceder, as disposições iniciais dão conta de que algumas aberturas importantes têm sido realizadas no campo do trabalho, para a efetiva integração da mulher. Ainda que ocorram de forma lenta e não periódica, o compasso final tende a ser positivo (Coelho e Ferreira, 2018).

## **2.2 Do género à interseccionalidade: processo histórico de reivindicação feminista**

### **2.2.1 Género: um conceito à luz dos estudos raciais**

Apesar de categorias como «raça» evidenciarem desigualdades e apresentarem pautas e demandas ao grupo feminino, que vão além do estudo da desigualdade entre homens e mulheres, mas também, àquelas existentes entre as próprias mulheres, as pesquisas das desigualdades no movimento feminista contemporâneo têm privilegiado investigações a partir da categoria de análise género.

Scott (1995)<sup>3</sup> propõe o uso do termo “género” como alternativa para o termo “mulheres”, pelo fato de ser necessário o reconhecimento político deste campo de pesquisa dentro da academia.

Nesse uso, a palavra “género”, não mostra necessariamente um lado sobre o poder ou desigualdade. O conceito “história das mulheres” mostra o lado político ao confirmar que as mulheres são indivíduos históricos, sendo que a palavra “género” abrange as mulheres sem lhes dar nomes, o que não demonstra uma forte ameaça (Scott, 1995: 75).

A partir dessa categoria, as feministas desmitificaram a justificativa biológica da desigualdade entre homens e mulheres e passaram a considerar o “caráter

---

<sup>3</sup> Este texto foi publicado em inglês, no ano de 1986. O artigo utilizado é uma tradução da versão em francês, feita por Guacira Lopes Louro, com revisão de Tomaz Tadeu da Silva, de acordo com o original em inglês.

fundamentalmente social das distinções baseadas no sexo” (Scott, 1995: 72). De acordo com Scott (1995), gênero analisa as relações de poder que emergem a partir das diferenças percebidas entre os sexos, diferenças essas construídas no âmbito social e cultural.

As discussões sobre o gênero surgem a partir do movimento feminista e esses debates passaram a se dar dentro da universidade. Scott (1995) afirma que gênero é uma forma de dar sentido às relações sociais de poder, baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos. Não se está falando, aqui, da diferença entre o corpo masculino e o corpo feminino, mas como socialmente são construídas essas relações de forma desigual. A autora transcende o conceito de gênero, ao articular a noção de construção social dessas relações com a noção de poder.

- O núcleo da definição repousa numa conexão integral entre duas proposições:
- a) o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos; e,
  - b) o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder. As mudanças na organização das relações sociais correspondem sempre a mudanças nas representações do poder, mas a mudança não é unidirecional (Scott, 1995: 86).

O conceito de gênero iniciou o uso em meio da década de 1970, relacionando à criação sociocultural dos comportamentos, atitudes, valores e sentimentos de homens e de mulheres, respetivamente (Branco, 2008). Ressalta-se, todavia, que a análise de gênero deve ser relacional, ou seja, mulheres e homens nunca analisados isolados, pois o estudo de um implica, obrigatoriamente, o estudo do outro (Scott, 1995).

Quando se pensa no termo gênero, é preciso compreender que se trata de uma categoria criada pelas ciências sociais, para se pensar como se dão, dentro da estrutura social, as construções das identidades femininas e masculinas, percebendo de que forma as hierarquizações estabelecidas socialmente legitimam crenças do que se considera como comportamento aceitável, tanto para os homens, quanto para as mulheres. Nessa perspectiva, “por gênero, entende-se todas as normas, obrigações, comportamentos, pensamentos, capacidades e até mesmo o caráter que se exigiu que as mulheres tivessem, por serem biologicamente mulheres” (Garcia, 2011: 19).

Contudo, o conceito de gênero é usado para analisar as relações entre os sexos, sendo possível que, em tais análises, as mulheres tenham sido, muitas das vezes, tratadas como uma categoria homogênea. “O termo ‘mulher’, usado no discurso feminista dos

anos 1970, se referia à experiência das mulheres ocidentais, brancas, burguesas e heterossexuais, como se fosse uma totalidade” (Garcia, 2011: 23).

Ao longo da história, foram se construindo diferenciações para o masculino e o feminino. Fernandes (2016) afirma que os homens eram “vistos como seres completos, inteligentes, produtos da criação divina. As mulheres foram vinculadas ao corpo, ao emocional, à natureza e entendidas como uma produção do homem, portanto, humanas, imperfeitas e incompletas” (Fernandes, 2016: 693).

Essa visão oposta, do ser homem e do ser mulher, criou estruturas onde o homem aparece como o centro do mundo, representando a essência da humanidade, sendo dotado de todo potencial cognitivo; para a mulher, criou-se uma posição marginalizada e submissa, considerando-a como incapaz, inferior ao homem na estrutura social.

Além do binarismo rígido, que serviu como princípio norteador das relações de gênero entre homens e mulheres, o elemento «raça» intensificou ainda mais essas diferenças. Hooks (1995) já advertia para a dupla caracterização da mulher negra. Isto é, ela aponta que a mulher negra é discriminada em duas vertentes, por ser mulher e negra, características que nela se unificam e potencializam os atos discriminatórios.

Para Costa e Sardenberg (2008), foram se estabelecendo, ao longo da história, as desigualdades de «raça», utilizavam-se as diferenças raciais para explicar as diferenças de gênero. Como bem observa Saffioti (2000: 73), “[...] ao longo da história do patriarcado, este se foi fundindo com o racismo e, posteriormente, com o capitalismo, regime no qual desabrocharam, na sua plenitude, as classes sociais”.

Butler (2003), em seu livro, “Problemas de Gênero: Feminismo e Subversão da Identidade”, apresenta os dilemas enfrentados pelo próprio movimento feminista, sendo um deles exatamente essa concepção dominante da categoria mulheres, que se tornou diminuída e limitada, embora ela seja tão ampla e complexa.

Quando alguém “é” uma mulher, isso não demonstra tudo o que esse indivíduo é; o termo não demonstra ser exaustivo, não por causa da predefinição do gênero da pessoa, que vai além da parafernália específica de ser gênero, mas por causa do gênero não estar sempre constituído de modo conexo, nos diferentes cenários históricos (Butler, 2003: 20).

Trata-se, portanto, de uma feminista branca, ocidental, tecendo críticas ao feminismo de mesmo perfil. Ainda, segundo Butler (2003), o feminismo, ao reunir

esforços no combate à dominação masculina, acabou por reforçar a noção binária de masculino e feminino, à medida que também enfatizava uma “especificidade” feminina que, de acordo com a autora, é “totalmente descontextualizada, analítica e politicamente separada de classe, «raça», etnia, entre outros eixos de relação de poder” (Butler, 2003: 21). Sendo assim, fugir dessa identidade universal, requer a articulação de gênero com as demais categorias de opressão e de privilégios.

É nesse sentido que, no cenário histórico contemporâneo, se cruzam as lutas contra o racismo e o sexismo. Para Crenshaw (2002), as trajetórias de lutas contra as desigualdades de gênero e «raça» demandam estratégias para se chegar à igualdade de direitos, buscando beneficiar negros e mulheres.

### **2.2.2 «Raça»: categoria social de discriminação e exclusão**

Os avanços ocorridos na ciência, e os diversos estudos realizados na academia sobre a categoria «raça», serviram para demonstrar que «raça» não é algo que sempre existiu, ou um fato biológico, mas que é uma construção social relativamente moderna, já que «raça» foi transformada em conceito científico já na modernidade.

A ideia de «raça» é “socialmente construída”, e não o contrário, ou seja, não são as características biológicas, genéticas ou raciais que produzem a sociedade de determinada forma. Balibar e Wallerstein (2021: 113) afirmam que a “classificação e hierarquia são, antes de mais nada, operações de naturalização, ou melhor, de projeção de diferenças históricas e sociais no horizonte de uma natureza imaginária”. As classificações e hierarquias criadas tinham como objetivo justificar uma política racista.

Nesse sentido, é necessária uma rápida contextualização histórica sobre a ideia de «raça», no pensamento europeu, até a invalidação da ideia de «raça» pela biologia, com o objetivo fundamental de retirar essa carga essencialista e salientar a sua historicidade (Marques, 1996).

Marques (1996) explica como a utilização da palavra «raça» vai progressivamente modificando seu sentido. Do período medieval até ao século XVI, «raça» significava linhagem, descendência e era utilizada para diferenciar as classes sociais do período (nobre ou plebe). No final do século XV, o significado da palavra «raça» vai se alargando, até se designarem povos inteiros.

O ponto de viragem, no que diz respeito ao racismo e à consolidação da ideia de «raça», tem a ver com a transformação de um certo sentimento anti judeu por parte dos cristãos. Para Vala (2021: 191), em um primeiro momento, lançou-se mão da teologia e das escrituras bíblicas, para justificar a hostilidade e a violência praticada contra os judeus, e não o “campo biológico com caução científica, como acontecerá mais tarde”.

No século XVIII, o Iluminismo traz a racionalidade para o centro do debate. Se antes as explicações para as diferenças residiam na dimensão religiosa, na transição para a racionalidade, resgata-se o conceito de «raças» das ciências naturais, com o intuito de classificar a diversidade humana. Essa classificação, iniciada com o Iluminismo, partindo da ideia de hierarquização das diferenças, posicionava a «raça» branca acima de todas as outras, criando assim, as bases de sustentação do que hoje se entende por racismo.

Vala (2021), em seu livro, “Expressões dos Racismos em Portugal”, ao atribuir um carácter histórico sobre as crenças organizadoras da ideia de «raça», explica que o Iluminismo marca o início do período de classificação, onde cientistas, filósofos, biólogos e botânicos, desde o final do século XVIII, se dedicaram à atividade de classificar as espécies (a natureza, os animais e, também, os seres humanos).

Nesse sentido, Marques (1996) escreve que foi François Bernier, no ano de 1684, quem primeiro fez uso do termo «raça», “no seu sentido moderno”, buscando qualificar as diferenças entre grupos humanos.

É o corpo que mostra os parâmetros para uma nova separação da humanidade. A cor da pele, o formato do rosto, a cor dos olhos e do cabelo são detalhes ligados a um compartilhamento geográfico, que vão garantir a apresentação e a classificação dos povos (Marques, 1996: 17).

Essas doutrinas de superioridade de uma determinada «raça» e a inferiorização de outras, enraizadas e defendidas em quase todos os campos científicos, ultrapassaram fronteiras e assumiram um carácter transnacional (Rosário *et al.*, 2011), onde o discurso acaba por se institucionalizar e se espalhar pelo senso comum das massas, de forma durável (Balibar e Wallerstein, 2021), e “a crença na diferença e inferioridade do Outro oferece uma base racional para tornar a relação estabelecida desigualitária” (Rosário *et al.*, 2011: 31).

Balibar e Wallerstein (2021: 116) comentam que “toda hierarquização pressupõe essa classificação, que a ela pode conduzir, pois a construção mais ou menos coerente de

um quadro hierárquico dos grupos que constituem a espécie humana é uma representação privilegiada de sua unidade na e pela desigualdade”. Esses discursos de supremacia de uma «raça» e inferiorização de outra foram legitimados por mais de um século, até que a ciência genética comprovasse que a classificação por «raça» não fazia sentido, sendo apenas “resultados de processos arbitrários”, associados ao julgamento de quem classificava os grupos em «raças», ou seja o valor dado a determinado grupo era feito a partir de estereótipos atribuídos a ele, justificando, assim, as discriminações (Vala, 2021).

Os estereótipos legitimam a posição em relação aos diversos conjuntos, sendo sociais ou nações, seja no presente ou no passado. Se está dentro do estereótipo das pessoas negras a preguiça, de modo fácil se fundamenta o preconceito para ter um emprego nos dias de hoje, igual se fundamentava no passado colonial a legislação laboral que permitia o trabalho forçado; se o preconceito era visto como algo estereotípico, naturalmente se explica a imagem da colonização no cenário de uma atitude civilizada e cristã. Uma vez vinculada ao indivíduo um rótulo de uma categoria, naturalmente é relacionado a essa pessoa os detalhes que aparentemente redefine esta categoria (Vala, 2021: 49).

Os estereótipos constroem, no imaginário social, características que passam a determinar o que se é, onde a imagem negativa, construída e relacionada a determinado grupo que não possui poder social, passa a justificar a discriminação cometida contra essa categoria, Vala (2021: 51) afirma que “os estereótipos ajudam a criar a ideia de um mundo não aleatório, mas previsível, e têm uma função social, refletindo as características reais não tanto dos seus alvos, mas de quem os produz”.

Valor, hierarquia e poder de dominação caminham juntas nas representações sociais. Na atualidade, esta suposta superioridade branca justifica os privilégios face aos não brancos, nas instituições, nas relações internacionais e nos acordos neocoloniais. No passado, o discurso de superioridade serviu para legitimar a escravidão o colonialismo e o extermínio (Vala, 2021: 71).

A classificação por «raças» era feita a partir de uma perspectiva estereotipada, preconceituosa e discriminatória de quem classificava, como forma de justificar as ações de tortura, escravidão, dominação e inferiorização das ditas «raças» inferiores. Essas teorias raciais surgiram como forma de justificar a ordem social vigente, principalmente nos séculos XVIII e XIX, a medida que os países europeus se tornavam cada vez mais imperialistas, utilizando de suas máquinas de guerras, submetendo outros povos e territórios à exploração de suas riquezas (Vala, 2021).

A ideia de «raça» foi amplamente adotada em todo o mundo, principalmente durante a Segunda Guerra Mundial, quando a ameaça nazista utilizava essa forma de categorização para propagar a ideia de uma superioridade racial dos arianos, ou seja, dos europeus, principalmente aqueles de origem germânica (Vala, 2021; Rosário *et al.*, 2011).

Sobre a sedimentação e difusão da ideia de «raça», Marques (1996) comenta que, no início do século XX, a ideia de «raça» estava espalhada em todas as áreas do saber e do agir. É algo que oferece inteligibilidade à diversidade, legitimidade à dominação e fundamento à destruição. O conceito racial aumenta perante duas alteridades: com o achado ocidental do outro colonizado e, outra vertente, com a criação política do outro próximo: o judeu (Marques, 1996: 25).

Contudo, é a partir de 1945 que a antropologia, a sociologia e a biologia desconstruíram a ideia «raça» do ponto de vista científico. Sobre o tema, Marques (1996: 26) afirma:

É a partir de Auschwitz que a ciência abandona definitivamente o conceito de «raça» enquanto princípio explicativo do social e do histórico. Doravante, são o racismo e a utilização e manutenção da ideia de «raça» na interação entre grupos humanos que constituem, para a ciência, os fenômenos sociais a compreender.

A ideia de «raça» começa, então, a ser desconstruída após a Segunda Guerra Mundial. A Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), fundada em 1945, empregaram esforços para contribuir com a eliminação das classificações e hierarquias atribuídas a ideia de «raça». Em 1948, foram publicados documentos sobre estudos raciais, elaborados por cientistas de diversas partes do mundo, com o intuito de criar bases para a igualdade entre todos os povos, visando abolir o conceito biológico de «raça» (Rosário *et al.*, 2011).

A UNESCO sugere o abandono do termo «raça» e incorpora como substituto o termo etnia ou grupo étnico. Para Vala, Brito e Diniz (2015: 146), “o paradoxo, porém, reside no facto de o apelo ao uso da expressão «grupos étnicos» ter sido aconselhado pela UNESCO como uma expressão não racista e não discriminatória, quando ela constitui a semente de um novo racismo”. Etnia, grupo étnico ou etnicidade vem à tona na tentativa de ocupar um espaço, antes ocupado pela noção de «raça». Conforme Bader (2008), o conceito de etnia reúne diferentes fatores que constituem a sua definição, isso quer dizer que a identidade do indivíduo passa a ser definida por

[...] características comuns reais ou presumidas da cor da pele etc., território, origens comuns (míticas), características comuns da história, do idioma ou dialetos, da cultura (étnica ou política), do *habitus* e dos estilos de vida, da religião, bem como, da cidadania – todos os grupos possíveis ou impossíveis, categorizáveis de modo racista, são designados como ‘minorias étnicas’ (Bader, 2008: 85).

Entretanto, esse novo termo não dá conta de responder as complexidades existentes, “a mudança é mais cosmética do que conceptual, uma vez que a aplicação dos termos reflete uma lógica de essencialização das diferenças culturais” (Rosário *et al.*, 2011: 34), ou seja, por mais que etnia seja mais coerente, uma vez que a «raça» não existe do ponto de vista biológico, a introdução de um novo conceito não dá conta dessa multiplicidade. Nessa perspectiva, Vala, Brito e Diniz (2015: 34) salientam:

As hierarquias «raciais» estariam, assim, a ser substituídas pelas hierarquias «culturais». À hetero-racialização estaria a seguir-se a hetero-etnicização [...] no pensamento quotidiano, a acentuação de diferenças culturais, num quadro de relações intergrupais assimétricas, se transforma em hierarquização cultural e é um organizador, percebido como legítimo, de atitudes e comportamentos discriminatórios.

De facto, a substituição do termo quase não alterou a visão racista de classificar e hierarquizar os grupos. O que antes era analisado e explicado pela noção de «raça», passa a ser feito pela perspectiva das diferenças culturais e, assim, a suposta superioridade da cultura ocidental mantém a sua posição inalterada dentro da estrutura social, servindo de parâmetro para julgar as diferenças entre as culturas.

O uso, por parte do senso comum, dessa forma de categorização perpetuou a ideia de que grupos humanos são divididos de acordo com características fenotípicas, ou seja, a partir de traços físicos que dariam possibilidade de identificar traços psicológicos, sendo essa uma ideia equivocada e ultrapassada. É aceite o conceito de «raça» somente através de uma perspectiva sociológica, onde «raça» é entendida como um sistema histórico de segregações, exclusões, dominações e genocídios (Balibar e Wallerstein, 2021; Munanga, 2004; Vala, 2021).

Por mais que os avanços em genética e a contribuição da antropologia invalidem o conceito de «raça» para os seres humanos, a base do racismo é a cor da pele e, a partir disso, a determinação de comportamentos advindos da cor. A utilização do conceito de «raça» no quotidiano é diferente da utilização nas ciências sociais. Especificamente na sociologia, utiliza-se «raça» para criticar a dominação e a exclusão. No senso comum,

ainda permanece a conceção, no imaginário coletivo, da «raça» enquanto hierarquização, conduzindo, dessa forma, ao racismo.

Antes, porém, faz-se necessário pontuar que, após a Segunda Guerra Mundial, Portugal ficou neutro diante do nazismo e do fascismo, pois, na época, tinha a ditadura como forma de governo. A partir do fim da ditadura, em 25 de abril de 1974, foram integrados progressivamente, na Constituição de 1976 e nas instituições portuguesas, os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos, com um atraso de trinta anos (Vala, 2021). Esse contexto marca o contraste do antes e depois da democracia, onde, aos poucos, foram se incorporando práticas antirracistas, pelo menos no discurso.

Para compreender as formas pelas quais o racismo se manifesta na sociedade portuguesa, é necessário não se esquecer do passado colonial de Portugal. De acordo com Vala (2021), em Portugal, houve um atraso, em relação ao resto da Europa, em reconhecer que o racismo não era compatível com os valores de uma sociedade dita democrática.

Racismo não é uma palavra de fácil conceituação. Como “fenómeno social complexo”, ele engloba diferentes dimensões, que permitem que se transforme e se adapte a partir de diferentes contextos socio-históricos. Segundo Vala (2021: 65), “não é hoje possível, nem aliás vantajoso, definir de forma fechada o que é o racismo enquanto ideologia, doutrina ou teoria de senso comum [...]”.

Sobre a natureza do racismo, é possível considerar que ela esta relacionada a diversos fatores, que estão interligados e que impactam a diferentes níveis e dimensões, determinados grupos sociais. Conforme Balibar e Wallerstein (2021: 63):

O racismo – verdadeiro ‘fenômeno social total’ – se inscreve em práticas (diversas formas de violência, de desprezo, de intolerância, de humilhação, de exploração), em discursos e representações como tantas elaborações intelectuais do fantasma de profilaxia ou de segregação (necessidade de purificar o corpo social, de preservar a identidade do ‘eu’, do ‘nós’, de qualquer promiscuidade, de qualquer mestiçagem, de qualquer invasão), que se articulam em torno de estigmas da alteridade (sobrenome, cor da pele, práticas religiosas).

Marques (2006), em seu texto intitulado “Racismo na Sociedade Portuguesa: ‘Flagrante’ ou ‘Subtil’?”, que procura fornecer uma direção para se entender as formas como o racismo se manifesta na sociedade portuguesa, chegou à conclusão de que, apesar de existirem formas veladas ou “subtis” de racismo contra minorias étnicas, especificamente as comunidades ciganas e os imigrantes negros, bem como os seus

descendentes, a forma mais recorrente do racismo contra esses grupos é a “flagrante”, que se concretiza de duas formas: através do racismo diferencialista e do racismo desigualitário. Marques (1996: 56) sintetiza que, “no que respeita às modalidades de atualização social destas duas lógicas, pode dizer-se, de um modo geral que, enquanto o racismo desigualitário discrimina e explora, o racismo diferencialista se traduz na segregação ou na destruição”.

O racismo desigualitário é o tipo que se adequa a esta pesquisa, pois, como defende Marques (1996), nesse tipo de racismo, o outro é inferiorizado, ocupa os espaços de menor prestígio social, sem chances de mobilidade social, ficando exposto à dominação e à exploração. “O racismo contra os imigrantes de origem africana e seus descendentes obedece claramente à lógica de racização desigualitária, cujas fontes se podem encontrar no passado colonial do país e nas visões do mundo herdadas desse mesmo passado” (Marques, 2006: 400).

Marques (2006) afirma que, independentemente do que os portugueses parecem acreditar, o racismo encontra-se muito presente na sociedade portuguesa. O autor defende, ainda, que muitas pesquisas têm constatado a presença do racismo no cotidiano de muitos portugueses. A discriminação é comumente contra os imigrantes de origem africana ou cigana. As constatações do autor inferem sobre uma característica que parece se acentuar à medida que se estabelece uma visão macroscópica do problema (Marques, 2006).

Para a autora Essed (1991), no seu livro *Understanding Everyday Racism: An Interdisciplinary Theory*, o racismo é inerente à cultura e a ordem social. A autora argumenta neste estudo que o racismo é mais do que uma ideologia. Como processo, o racismo é rotineiramente criado e reforçado através de práticas cotidianas.

Nessa perspectiva, Essed (1991), introduz o conceito de racismo cotidiano, que conecta as forças estruturais e ideológicas do racismo com situações rotineiras da vida cotidiana. A autora define racismo cotidiano, como um processo no qual noções racistas socializadas são integradas as práticas cotidianas e, assim, atualizam e reforçam as relações étnicas e raciais subjacentes. Além disso, as próprias práticas racistas tornam-se familiares, repetitivas e parte da rotina “normal” da vida cotidiana (Essed, 1991: 2).

O racismo, hoje, é intensamente debatido e a sua presença nos meios de comunicação é constante. A negação do racismo atinge, de forma mais clara, os

indivíduos de perfil conservador (Santos, 2019). A abordagem dessa problemática é muitas vezes a transformação do problema nessa negação. Isso quer dizer que a forma como as questões de preconceito racial tem sido tratadas, na maioria dos casos, tem gerado um fortalecimento de causa a grupos reacionários, que seguem ideologias conservadoras.

Dentro desse contexto, a discriminação dos imigrantes parece ter sido sempre uma constante no universo do preconceito. Segundo Santos (2019), há uma dificuldade da sociedade portuguesa em aceitar as transformações nas estruturas sociais que, conseqüentemente, ocorrem com a chegada de imigrantes. Além disso, o autor associa a baixa educação e a idade avançada ao perfil desses indivíduos. Na certa, algumas dessas observações podem servir como base para a consolidação de modelos educacionais que proporcionem a mudança que a sociedade necessita. Contudo, como observado por Santos (2019), um dos pontos em comum do perfil pertencente ao sujeito discriminatório é a idade.

Com o aumento da idade, as pessoas tendem a se converter ao conservadorismo, apoiadas na ideia de retomada dos tempos passados que viveram. Essa discussão é bem conhecida na filosofia e, geralmente, as pessoas associam a sua época de juventude como melhor do que a posterior. Resgatar ou querer reviver memórias que a muito não lhe são presentes é uma das características de ser humano. As associações realizadas entre o passado e o presente contribuem para a formação de uma distinta visão de mundo, cada qual com a sua. Dessa forma, a educação não deveria limitar-se a ensinar os jovens a se prepararem para o futuro, mas poderia auxiliar, ao mesmo tempo, os mais velhos a se desapegarem do passado. Isso seria reconhecer o mundo tal qual ele é e não vislumbrar ideais que há muito se desfizeram.

Santos (2019) versa também sobre como as discriminações raciais se manifestam na sociedade portuguesa. Entre os fatores que Santos (2019) elenca para o surgimento e aprofundamento de noções preconceituosas, encontra-se, principalmente, o fator localidade. O meio urbano, que conserva certa diversidade de indivíduos e «raças», contribui para a mitigação de fatores discriminatórios. Contrariamente, a homogeneização, característica de cidades menos populosas e mais afastadas, contribui para o aumento dos fatores discriminatórios.

O fenômeno da discriminação coletiva é um pouco mais aprofundado por Santos (2019), que aponta alguns outros vieses que ajudam na formação dos preconceitos. Isto é, a influência coletiva, bem como a preocupação com a segurança do todo e de seus pares, também se encontram em meio às necessidades pelas quais muitos dos preconceitos acabam por surgir. Falar do preconceito como uma “necessidade” parece abusar da compreensão daquele que o sofre.

Mas a verdade é que Santos (2019) toca em um nervo extremamente delicado do processo discriminatório, a insegurança. Esta parece ser, em última instância, a origem de diversos preconceitos. A necessidade de que se fala se encontra refletida na insegurança pela qual o preconceito se origina. Tanto coletiva, quanto individual, a discriminação reflete uma forma incompreendida do mundo, gerada por uma incerteza que tende a buscar conforto do que é conhecido, tradicional. Nesse anseio, ações e preconceitos são desmedidos em relação ao outro, o que passa a valer é a necessidade do eu.

Vala (2021) apresenta algumas teorias psicológicas que ajudam a compreender com mais profundidade a manifestação das atitudes discriminatórias. Baseado em pesquisas que buscaram estabelecer as motivações preconceituosas de alguns grupos em relação a outros distintos, aponta para o enraizamento psicológico social da discriminação, como um processo que se intensificou à medida que o tempo passou. Assim, associa-se a palavra branco a coisas positivas e a palavra negro a coisas negativas. O que o autor pontua, com essa forma de compreender o racismo, é que, além da insegurança, algumas noções obtidas por meio da própria constituição social podem influenciar na forma como um sujeito promove o ato discriminatório (Vala, 2021).

Dados apresentados por Coutts (2020) sugerem que, em Portugal, existe um viés populacional pró-branco de 71% da população. Isto quer dizer que cerca de dois terços da população portuguesa têm sentimentos mais favoráveis a pessoas brancas do que a negras. Esse dado é um indicador cultural da população portuguesa importante e merece ser melhor analisado. O número trazido por Coutts (2020) sugere que existe, dentro da sociedade portuguesa, um grande grupo de pessoas que, ao priorizarem, de forma enviesada, a companhia ou o serviço de pessoas que não sejam negras, comete atos discriminatórios, baseados em crenças de distinção racial, ou seja, compactuam de forma racista com esta diferenciação.

O reconhecimento destes atos, contudo, parece não ser consciente na maioria da população. Dados de uma sondagem realizada pelo ICS/ISCTE, em 2020, sugerem que mais da metade dos portugueses acredita que outros países da Europa são mais racistas do que Portugal (Magalhães *et al.*, 2021), o que está de acordo com o número levantado por Coutts (2020). Essas duas pesquisas apontam para a falta de reconhecimento de parte da população relativamente a atos racistas, ou seja, a discriminação racial é realizada de maneira inconsciente. Este fato sugere duas hipóteses: a primeira é a de que parte da população portuguesa pratica atos de discriminação racial sem atentar ao fato de que esses atos são discriminatórios, seja por falta de conhecimento ou por estar profundamente arraigado à cultura; a outra hipótese é mais sombria, parte da população comete os atos discriminatórios conscientemente, mas não os considera dessa forma, isto é, acredita se tratar de uma forma comum de tratamento. Essa última hipótese pode estar baseada em referências culturais particulares.

### **2.2.3 Interseccionalidade como base para compreensão das opressões sociais**

#### **2.2.3.1 Mulheres negras e o feminismo: e eu não sou uma mulher?**

A categoria mulheres está longe de constituir um todo unificado, sendo este um grupo heterogêneo. Sojourner Truth, que foi uma afro-americana, ex-escrava e ativista dos direitos das mulheres, expressa isso muito bem, ao proferir o discurso na Women's Rights Convention, em Akron, Ohio, Estados Unidos, no ano de 1851. Seu discurso aconteceu como forma de protesto contra a cultura americana de exaltação de mulheres brancas, que recebiam privilégios, sendo que esses não eram estendidos às mulheres negras:

Aquele homem ali diz que é preciso ajudar as mulheres a subir numa carruagem, é preciso carregar elas quando atravessam um lamaçal e elas devem ocupar sempre os melhores lugares. Nunca ninguém me ajuda a subir numa carruagem, a passar por cima da lama ou me cede o melhor lugar! E não sou uma mulher? Olhem para mim! Olhem para meu braço! Eu capinei e plantei, juntei palha nos celeiros e homem nenhum conseguiu me superar! E não sou uma mulher? Eu consegui trabalhar e comer tanto quanto um homem – quando tinha o que comer – e também aguentei as chicotadas! E não sou uma mulher? Pari cinco filhos e a maioria deles foi vendida como escravos. Quando manifestei minha dor de mãe, ninguém, a não ser Jesus, me ouviu! E eu não sou uma mulher? (Truth, 1851 citado em Ribeiro, 2017: 20).

Esse trecho do discurso denuncia que o perfil de mulheres a ser defendido e protegido, por ser caracterizado como frágeis e delicadas, descreve a imagem de uma mulher branca de classe média. Em outras palavras, Truth (1851 citado em Ribeiro, 2017: 20) percebe que, ao carregar em seu corpo, pele e vivências, as especificidades de uma mulher negra, passa a não ser reconhecida como mulher.

Esse discurso de Truth (1851 citado em Ribeiro, 2017: 20, que foi proferido no século XIX, já evidenciava que o feminismo hegemônico tratava as mulheres como se fossem todas iguais, despossuídas de quaisquer especificidades, indicando, assim, um problema estrutural, que o movimento feminista teria de enfrentar. Na prática, nem todas as mulheres eram contempladas nas reivindicações das feministas brancas. Nesse sentido, o entendimento teórico acerca do que vem a ser feminismo é fundamental.

O termo “feminismo” começou a ser usado pelas mulheres norte americanas a partir de 1911, como substituto das expressões utilizadas no século XIX, “movimento de mulheres” e “problemas de mulheres” (Garcia, 2011). A utilização do termo feminismo lograva ir para além do sufrágio. O objetivo das feministas americanas era chegar a um equilíbrio entre as relações familiares e as realizações individuais e políticas. Pode-se afirmar que, sempre que as mulheres denunciavam as formas como o patriarcado lhes limitava acesso a direitos civis, políticos ou sociais, buscando romper, assim, com essas tradições sexistas, se está diante de uma noção de feminismo.

Para bell hooks, o feminismo é definido como “um movimento para acabar com sexismo, exploração sexista e opressão” (Hooks, 2015: 9). É o momento da tomada de consciência da população feminina “da sua situação de opressão, dominação e exploração de que foram e são objeto por parte do coletivo de homens no seio do patriarcado sob suas diferentes fases histórica” (Garcia, 2011: 13).

O feminismo surge como proposta de uma sociedade sem diferenciações de gênero. Nesse sentido, o feminismo emerge a partir de diferentes contextos históricos (Consolim, 2017). Esses acontecimentos são o ponto de partida para a reivindicação e as conquistas de direitos para as mulheres.

É nesse sentido que, para Branco (2008: 104), o processo histórico de reivindicação feminista pode ser visto em dois tempos: primeiramente, a luta resultou no alcance da igualdade social e política entre homens e mulheres, enquanto, no segundo

período, se identifica pela reivindicação do reconhecimento político e jurídico das diversidades.

A categoria gênero pode-se interseccionar com outras e, assim, é possível conhecer as vulnerabilidades que as mulheres vivenciam a partir de suas identidades. A constatação da existência de várias identidades das mulheres implicou que o feminismo expandisse, a ponto de se falar em feminismos, isto é, no plural, e não mais em feminismo. No início, o movimento feminista tratava de reivindicações que atendiam exclusivamente às mulheres brancas e da classe média.

Os detalhes que distinguem a primeira e a segunda onda do feminismo, todas se movem em volta do conceito de igualdade de gênero, sendo assim, sendo algo de questionamento por meio de um ponto de vista universalista. Na época de 1980, houve acusações de elitismo e aumentou a exclusão de alguns grupos de mulheres, em prejuízo do foco da igualdade, como era relatado pelas mulheres negras dos Estados Unidos, que eram marginalizadas de forma dobrada. Por não acolher as variedades específicas das mulheres, e esconder suas diferenças, o olhar estabelecido pelas feministas priorizou a visão da mulher branca, ocidental e de classe (Amaral, 2011: 31).

De acordo com Hooks (2015), nos Estados Unidos, o feminismo surge através do movimento de mulheres brancas da classe média alta, sendo elas as precursoras na reivindicação da emancipação financeira. As reivindicações não atendiam às particularidades e necessidades das mulheres negras, como, por exemplo, a luta contra o racismo e por melhores condições de trabalho.

Nos Estados Unidos, o feminismo não nasceu das mulheres que sofriam mais com a opressão machista, que apanhavam todos os dias, fisicamente e mentalmente, as que não tinham condições de mudar sua vida. Essas são a maioria que não tem voz. Um fato que mostra o cenário da vítima é conviverem com a sina da vida, sem questionar, sem protestar ou sem ter uma raiva coletiva (Hooks, 2015: 193).

Soares (1994), ao fazer um panorama da trajetória do movimento feminista, revela como este foi se reformulando, se transmutando e ganhando nuances, a partir da tomada de consciência não apenas da discriminação de gênero, mas de outras discriminações. Isto é, à medida em que as mulheres realizavam determinadas reivindicações, revelavam a diversidade do grupo que compunha o movimento feminista.

Esta diversidade permitiu, inclusive, que o movimento feminista fosse considerado como uma das expressões de um movimento de mulheres mais amplo.

Um dos feminismos que surgiram foi exatamente o feminismo negro, de acordo com Fernandes (2016: 701):

O feminismo negro (*black feminism*) utiliza-se da força semântica do termo ‘feminismo’, ou seja, apoia-se em um conceito já solidificado que se dirige a questões mais amplas, como acesso à educação, combate à pobreza, fomento de políticas específicas para as mulheres etc.

O caminho se abre a partir de Sojourner Truth, ao proferir seu discurso na Convenção de Akron, em 1851. Neste discurso, Truth desconstruiu o termo “mulher”, enfatizou os problemas vivenciados pelas mulheres negras, nomeadamente a dupla exclusão: «raça» e gênero, pois reivindicava seu direito como mulher, mas não era reconhecida como tal (Garcia, 2011).

Entre os anos de 1930 e 1950, as mulheres negras trabalhadoras construíram importantes reflexões acerca da sua situação de opressão e exploração, entretanto, grande parte das reivindicações e produções construídas ao longo desses anos se perdeu. O que era produzido pelas mulheres negras era rejeitado pelo movimento negro e desacreditado pelo movimento feminista, uma vez que essas produções desafiavam os padrões de reivindicações desses grupos.

De acordo com Fernandes (2016: 699), “pode-se dizer que, para a mulher negra, não havia consenso das bandeiras pelas quais lutar no movimento de negros e no movimento de mulheres. O machismo e o racismo interpunham-se como barreiras à sua participação política significativa”. Biroli e Miguel (2015) acrescentam que essas barreiras evidenciavam a posição de marginalidade e subalternidade, tanto das mulheres negras, como das reivindicações trazidas por elas, no debate acadêmico e político da época.

As posições assumidas pelas mulheres negras, de romper com o silêncio e dar voz às suas reivindicações a partir das suas experiências de vida, trouxeram uma nova perspectiva que, até então, não estava nos debates sobre relações familiares e relações de trabalho. “Mulheres negras e trabalhadoras construíram a reflexão sobre sua própria condição, desafiando os modelos unilaterais” (Biroli e Miguel, 2015: 37).

É a partir dos anos 1960 que «raça» ganha centralidade e se estabelece, através de diferentes articulações de mulheres negras e não brancas, em diferentes partes do mundo. Dos anos 1970 em diante, houve um salto nas reflexões teóricas sobre o assunto, com a entrada de mulheres negras na academia, muitas delas vindo dos movimentos sociais.

O que ocorre a partir de 1970 é a organização e a articulação das mulheres negras, enquanto coletivo de feministas negras, que tinham em suas agendas políticas o alinhamento entre as lutas e a produção de teorias feministas e antirracistas. O racismo se estabelece como ponto determinante para a forma como as mulheres negras vivenciavam a dominação, a exploração e a opressão.

As feministas negras, segundo Biroli e Miguel (2015), foram responsáveis por trazer as discussões de «raça» para o centro do debate sobre a posição social das mulheres. Em termos de pautas e conceitualizações sobre as intersecções dos sistemas de dominações, opressões e explorações, acontecem porque as mulheres negras, em sua maioria de classe popular, assumem esses estudos, trazendo as suas vivências e perspectivas de opressões, o oposto do que ocorria nos movimentos feministas e de produção do conhecimento. Os discursos e conceitos produzidos vinham de mulheres brancas de classe privilegiada.

A partir dos anos 1970, o feminismo negro tece críticas às exclusões produzidas com a universalização, ao não considerar as especificidades das mulheres. Nesse sentido, «raça» ganha espaço dentro dessas reflexões e, com isso, a articulação conjunta, entre gênero, «raça» e classe, cria novos parâmetros para a produção do conhecimento, além de pautar reivindicações para o movimento de mulheres.

Mesmo que não exista um relacionamento automático «raça» e classe, o nascimento de muitas feministas negras levou perspectivas que aumentaram o seu grupo, assim como alteraram o debate mais amplo, para ajustar pontos de vista que se mostravam como “gerais” em relação às vivências “das mulheres”, mas que estavam se baseando em cenários de apenas algumas mulheres (Biroli e Miguel, 2015: 36).

Nos anos 1980, o feminismo negro norte americano ganha força. Esse feminismo se dedica à luta pelo reconhecimento da identidade das mulheres negras, ou seja, das opressões e das violações de direitos humanos que a população negra vivenciava. As teóricas e militantes negras, Angela Davis, Audre Lorde, Patricia Hill Collins, bell hooks,

Kimberlé Crenshaw, entre outras, assinalam que o feminismo hegemónico não conseguia dar conta de responder as especificidades das mulheres negras, pois o feminismo tradicional considerava a categoria mulher como universal.

O feminismo negro não deslegitimava o peso de género, enquanto categoria, no entanto, o reposicionava de acordo com cada contexto, “o sexismo, atualizado cotidianamente na forma da divisão sexual do trabalho e da dupla moral sexual, impacta as mulheres, mas as impacta de formas diferentes, em graus variáveis e com efeitos que precisam ser analisados contextualmente” (Biroli e Miguel, 2015: 40).

A década de 1980 demarca não só a produção de documentos nos movimentos sociais, que articulavam a interconexões entre «raça», classe, género e sexualidade, mas também, a entrada na academia de muitas dessas mulheres, como estudantes de pós-graduação, professoras assistentes e docentes. Conforme Collins (2017: 9), “o acesso a carreiras académicas permitiu que mulheres afro-americanas politicamente ativas trouxessem as ideias políticas do feminismo negro para os estudos de «raça»/classe/género”. Dessa forma, o cenário que orienta os estudos sobre interseccionalidade ocorre através da articulação entre produções académicas e lutas políticas.

A perceção da diversidade feminina deu lugar à fundamentação teórica do conceito de interseccionalidade, difundido pela feminista norte-americana Kimberlé Crenshaw. Conforme Crenshaw (2002: 173), “todas as mulheres estão, de algum modo, sujeitas ao peso da discriminação de género”, porém, não é apenas esse tipo de discriminação que pode ser vivenciado, mas também, motivos que estão ligados a suas identidades sociais, são diferenças que impactam no modo que diversos grupos de mulheres sofrem a discriminação. Tais fatores diferenciais podem desenvolver prejuízos e vulnerabilidade para certos tipos de subgrupos de mulheres, ou que afetem, de modo desigual, apenas algumas mulheres (Crenshaw, 2002).

O conceito de interseccionalidade permite ampliar o campo de visão sobre as mais variadas opressões e exclusões que as mulheres vivenciam, que são o resultado da articulação de género, «raça», classe e demais categorias de análise, demonstrando que as mulheres não são todas iguais.

Nesse sentido, a fuga dessa singularidade feminina recai no que os estudos contemporâneos definem como interseccionalidade. As formas clássicas de se

compreender os fenómenos de discriminação estão atreladas à inevitabilidade de se compreendê-los dentro de uma escala complexa de interseccionalidade, isto é, na interação entre as diferentes classes, por exemplo, «raça»/género.

### **2.2.3.2 Teoria da interseccionalidade**

Quando se aborda a teoria da interseccionalidade, pretende-se examinar como as diversas categorias identitárias interagem, a múltiplos níveis, para se manifestarem em termos de desigualdade social. O entendimento sobre o termo interseccionalidade traz a consciência de que, a partir da realidade de uma dada sociedade e em determinado período, as assimetrias nas relações de poder não se manifestam de forma separada, mas sim, as opressões se entrelaçam e funcionam de maneira conjunta (Collins e Bilges, 2020).

A teoria da interseccionalidade, conforme aponta Nogueira (2011), nasce do movimento feminista negro e, principalmente, das lutas antirracistas, nos anos 1970. Para Collins e Bilges (2020), o período compreendido entre o final da década de 1960 e o início da década de 1980, foram essenciais para a construção das bases da interseccionalidade:

As ideias centrais da interseccionalidade, como a desigualdade social, o poder, a relacionalidade, o contexto social, a complexidade e a justiça social, foram elaboradas no contexto de movimentos sociais que enfrentaram as crises de seu tempo, sobretudo os desafios de colonialismo, racismo, sexismo, militarismo e exploração capitalista (Collins e Bilges, 2020: 98).

Collins e Bilges (2020) discordam de diversos especialistas contemporâneos quando estes presumem que o conceito de interseccionalidade não existia antes da década de 1990, quando foi cunhado por Kimberlé Crenshaw, porque desconsideram todas as contribuições da década anterior. A década de 1970 foi um período de intensas manifestações sociais nos Estados Unidos e é, a partir daí, que nasceram as ideias principais do que viria a ser denominado por interseccionalidade.

O trabalho de Crenshaw é vital, mas discordamos da visão de que a interseccionalidade começou a partir do momento em que foi nomeada. A escolha desse ponto de origem específico apaga o período anterior, quando houve uma forte sinergia entre a investigação crítica da interseccionalidade e a *práxis* crítica, e facilita a reformulação da interseccionalidade como apenas mais um campo acadêmico (Collins e Bilges, 2020: 98).

As mulheres negras já vinham trabalhando a ideia de interseccionalidade há mais de um século. Collins e Bilges (2020: 99) explicam que as mulheres de cor participavam ativamente dos movimentos sociais, engajadas com os ideais do “movimento *Black Power*, de libertação dos chicanos, *Red Power* e movimentos asiático-americanos, em bairros racial e etnicamente segregados”.

Entretanto, as mulheres negras viram a necessidade de criar as suas próprias organizações políticas, para reivindicar direitos que não eram pautas dos outros movimentos. Durante a década de 1970, as afro-americanas manifestaram as suas ideias, através de vários textos, de panfletos políticos e da participação em iniciativas comunitárias, desenvolvendo, com o passar do tempo, sensibilidades interseccionais.

As ideias centrais da interseccionalidade apareceram em vários textos fundamentais do feminismo negro. Por exemplo, *Black Woman* [A mulher negra], coletânea organizada pela feminista negra e ensaísta Toni Cade Bambara, destaca-se como uma publicação pioneira que, com uma variedade de formatos, reúne as ideias das afro-americanas sob diversas perspectivas políticas. Coletivamente, os ensaios apontam que as mulheres negras nunca se libertariam se não abordassem as opressões de «raça», classe e género. Escrito para o público em geral, mas também, para o público académico, o fato de o livro ter sido publicado constitui em si uma rutura significativa com uma política em que as mulheres negras eram silenciadas e representadas por outras pessoas (Collins e Bilges, 2020: 99-100).

Collins e Bilges (2020) mostram que as ideias principais da interseccionalidade já eram discutidas pelas feministas negras, nos Estados Unidos, antes mesmo delas terem sido nomeadas. E pontua que, por toda discriminação histórica que as afro-americanas sofreram, é tentador conceder-lhes a suposta descoberta do que viria a ser denominado por interseccionalidade. Entretanto, nos Estados Unidos, esse descobrimento foi fruto da aliança entre as afro-americanas, chicanas, latinas, indígenas e asiático-americanas. Embora essas mulheres partissem de movimentos e experiências sociais diferentes, elas compreendiam a importância da inter-relação entre género, «raça», classe e sexualidade nas suas aspirações políticas.

Entretanto, o conceito de interseccionalidade ganhou notoriedade a partir do momento em que o termo foi cunhado por Kimberlé Crenshaw, norte americana, advogada e feminista negra, mas também, interessada em assuntos sociológicos. Crenshaw (1989) desenvolveu esse termo para lidar com a problemática das opressões e das desigualdades na experiência norte americana, dialogando com as categorias de

gênero e «raça», passando a ser o marco teórico da interseccionalidade o ano de 1989, quando da publicação do seu ensaio, nomeado “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: a Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics”.

Nesse ensaio, Crenshaw (1989) defende que, nas interações sociais, existem interferências de diferentes tipos de opressões que incidem sobre as mulheres negras. A autora percebe que não é possível analisar a situação das mulheres negras de forma simplista, colocando-as no mesmo patamar das mulheres brancas. A interseccionalidade se propõe a fazer uma articulação entre os múltiplos eixos que geram a subordinação, hierarquizações sociais e exploração de determinados grupos sociais (Crenshaw, 1989).

Existem vários modos de descrever a associação de sistemas múltiplos de subordinação, como cargas com até tripla discriminação, cargas múltiplas ou discriminação composta. A interseccionalidade é um conceito da dificuldade que concentra em obter os efeitos estruturais e dinâmicos entre o relacionamento dos eixos da subordinação. Ela cuida do modo que o racismo, a opressão de classes e outros cenários que geram discriminação, gerados pelas desigualdades básicas que formam as posições em relação de mulheres, «raças», classes e outros. Também, a interseccionalidade evidencia como as atitudes e políticas criam opressões, que vão, no decorrer dos eixos, criando pontos dinâmicos ou ativos do desempoderamento (Crenshaw, 2002: 177).

Dessa forma, as análises das inter-relações entre o racismo, o patriarcado, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios que geram desigualdades, ganham força no mundo, através da teoria da interseccionalidade. Pode-se dizer que a interseccionalidade é um conceito que possui várias dimensões.

A interseccionalidade passa a ser amplamente discutida nos espaços de debates dentro da academia, entre os militantes de políticas públicas, profissionais e ativistas de diversas áreas. No entanto, há vários entendimentos sobre o que é interseccionalidade, alguns até equivocados (Collins e Bilges, 2020).

Para Branco (2008), a interseccionalidade é uma ferramenta de análise, que ajuda a compreender como diferentes conjuntos de identidades determinam a forma como se obtêm (ou não) direitos e oportunidades. Por meio dela, é possível perceber como o cruzamento de vários eixos de opressão colaboram para que as experiências sejam sentidas de forma distintas. A interseccionalidade é também uma das formas de combater

as opressões múltiplas e imbricadas e, portanto, um instrumento de luta política. Como aponta Branco (2008: 111), o ponto de vista da interseccionalidade faz refletir os cenários em que vão além de se pensar as mulheres como um grupo homogêneo, o que faz muitos momentos invisíveis e sem força, e não dá a liberdade de serem cuidados corretamente, pois são apenas efeitos próprios de certos grupos de mulheres.

Collins e Bilges (2020: 55) concordam que generalizar a interseccionalidade, a partir de um caso particular ou de uma vivência de um grupo inserido dentro de um contexto social específico, é o mesmo que limitar o processo de descobertas dos fenômenos que não se manifestam claramente, pois “a interseccionalidade está em constante processo de construção”.

A ideia é de que a interseccionalidade é um conceito que busca explicar e compreender os problemas sociais estruturais e as dinâmicas desses problemas, uma vez que eles não são estáticos, ou seja, interagem a partir de múltiplos eixos, não só sobre a perspectiva do patriarcado, mas também, pelo enviesamento racial e da exploração de classe. Crenshaw (2002: 177) enfatiza, que “o racismo, o patriarcado, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas, que estruturam as possibilidades relativas das pessoas e constituem instituições e políticas que as afetam”.

Biroli e Miguel (2015) sintetizam que a interseccionalidade abarca três preocupações distintas:

- a) como campo de estudos, com foco nos conteúdos e temas que caracterizam esse campo;
- b) como estratégia analítica, com maior atenção aos ‘enquadramentos interseccionais’ e a sua capacidade de produzir novas formas de conhecimento sobre o mundo social;
- c) como uma forma de *práxis* social, com ênfase para as conexões entre conhecimento e justiça social (Biroli e Miguel, 2015: 45).

Utilizar a interseccionalidade como fenômeno analítico é um enfoque para se entender a vida e o comportamento humano enraizado nas experiências e nas lutas de pessoas privadas de direitos. Sendo uma importante ferramenta na junção entre teoria e prática que auxilia grupos e indivíduos, Collins e Bilges (2020: 16-17) afirmam que a interseccionalidade analisa como os relacionamentos interseccionais que podem afetar os relacionamentos sociais, em comunidades com uma grande diversidade, assim como vivências individuais do cotidiano. Como uma forma de analisar, a interseccionalidade

leva em consideração a «raça», classe, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária. Também, é um modo de compreender e esclarecer a complexidade global, dos indivíduos e das vivências das pessoas.

O desenvolvimento da teoria da interseccionalidade contribuiu para denunciar as relações de poder ligadas à dimensão racial e às práticas racistas (Hirata, 2014). É nesse sentido que Collins (2015) afirma que a interseccionalidade é um “projeto de conhecimento” e, também, uma ferramenta política, para combater as múltiplas formas de opressões que se cruzam.

A ideia de interseccionalidade tem vindo a ser muito utilizada nos últimos anos. Esta teoria se enquadra para diversas áreas possíveis, podendo-se utilizar o conceito de interseccionalidade para compreender dimensões identitárias, de nacionalidade, questões migratórias, de direitos humanos e relacionados com o feminismo negro. Segundo Collins (2015: 2), “raça, classe, género, sexualidade, etnicidade, nação, habilidade e idade operam não de forma unitária, como entidades mutuamente excludentes, mas como fenômenos que se constroem reciprocamente e como tal dão forma a desigualdades sociais complexas”.

A interseccionalidade integra diferentes campos de estudos e, por isso, ela tem todo um potencial para reformular a forma como não apenas académicos e pesquisadores, mas também cidadãos comuns, podem observar a sua realidade, apreender as contradições da sua realidade e perceber como é que se estabelecem formas de hierarquias de exploração, formas de segmentação ou sistemas de classificação, sejam eles, étnicos, raciais, políticos ou ideológicos. Por ser um tema contemporâneo, a interseccionalidade como ferramenta de análise dá conta de diferentes áreas dentro das ciências sociais.

Os marcadores sociais da diferença se apresentam como obstáculos, que posicionam pessoas não brancas, em especial as mulheres negras, de forma diferente na hierarquia social e no mercado de trabalho. “*There is much evidence substantiating the reality that race and class identity creates differences in quality of life, social status, and lifestyle that take precedence over the common experience women share-differences which are rarely transcended*” (Hooks, 1984: 4). A condição da mulher negra é perpassada por opressões, que não se podem hierarquizar, essas opressões formam uma barreira que as impedem de alcançar outras posições, que não as subalternas, dentro da hierarquia social.

É possível dizer que a interseccionalidade é um conceito das ciências sociais para pensar desigualdades, como, por exemplo, as desigualdades jurídicas, sociais e económicas. Porém, também é possível pensar que a interseccionalidade se transformou e se ampliou, podendo ser entendida também como uma ferramenta de intervenção política e enfrentamento das desigualdades.

### **2.3 Trabalho feminino no setor hoteleiro do Algarve sob a ótica da interseccionalidade**

De acordo com Brito (2009), existem três tipos diferentes de destinos turísticos. O primeiro se caracteriza por oferecer certas particularidades únicas e é procurado por determinados grupos de pessoas, que se interessam pelo que o lugar tem a oferecer. Assim são, por exemplo, destinos de aventura. Turistas que esperam descansar e relaxar não procuram por turismo de aventura, sendo este um nicho específico de sujeitos que pretendem praticar atividades radicais.

O segundo tipo de destino é o elitizado. São os locais onde poucos possuem o necessário para ter acesso e o fluxo, conseqüentemente, é reduzido. Lugares onde a estadia é mais cara e seletiva e podem se configurar como retiros de artistas e empresários milionários, que procuram a tranquilidade e a exclusividade.

O último tipo de destino é conhecido por ser aquele que atrai maiores números de pessoas. Seja por condições de acessibilidade ou de popularidade, esses destinos turísticos são definidos como sendo aqueles que atraem multidões de visitantes, todos os anos. Especificamente, Brito (2009) aponta ser esse o caso do Algarve. Contudo, ele ressalta que a extensão do Algarve permita paralelamente a ocorrência dos dois primeiros tipos de atividade turística.

O Algarve ainda recebe muitos de seus turistas via terrestre e marítima, isto é, navios que aportam no porto de Faro e turistas que viajam de carro ou ônibus até as cidades do Algarve. Dessa forma, sem dúvidas, o Algarve representa uma grande oportunidade para o trabalho, sendo este um dos locais de destino de diversos imigrantes que vem a Portugal para trabalhar, influenciados pelas inúmeras ofertas de emprego no setor hoteleiro da região.

No texto “A Igualdade no Trabalho”, Cruz (2007), refletindo sobre a situação atual e as tendências sobre igualdade no trabalho entre homens e mulheres, em Portugal, reconhece os avanços alcançados depois do 25 de abril de 1974, data da instauração da democracia no país. Depois dessa data, as mulheres conquistaram alguns direitos e liberdades fundamentais, em diversos sectores da sociedade. Entretanto, a autora observa que ainda existe um abismo entre os direitos conquistados e a realidade enfrentada pelas mulheres no cotidiano (Cruz, 2007).

Considerando o crescimento do número de trabalhadoras do sexo feminino no ramo da hotelaria, Fontoura e Piccinini (2016) analisaram como é que a questão de género influencia e reforça o lugar da mulher no mercado de trabalho. Elas referem que o número de mulheres empregadas no sector de serviços, o que inclui a hotelaria, é significativo. Em Portugal, do total de trabalhadores deste sector, entre 1999 e 2010, mais de 60% eram do sexo feminino. O percentual alto de mulheres no ramo hoteleiro revela aspetos importantes, que contribuem para esse alto número de contratação.

A grande parte feminina na potência de trabalho em hotelaria não deve ser vista de forma separada, pelo percentual que representa, ou seja, a quantidade por si só não deixa clara a sua essência, mas demonstra outros fatores, que instigam no aumento de contratação de mulheres para esses trabalhos, como regras e normas de funcionamento do mercado de trabalho, como reflete na coibição da mobilidade para homens e mulheres no setor (Fontoura e Piccinini, 2016: 1).

De acordo com dados do INE (2020), a taxa de feminização referente ao ano de 2019, no sector turístico, foi de 59% do total de trabalhadores dos alojamentos turísticos. Esta característica de feminização marca o sector hoteleiro desde 2011. Neste sector, os empregos disponibilizados são, em sua maioria, ocupados por mulheres com baixa escolaridade e em funções menos qualificadas.

As mulheres são a maioria entre os trabalhadores da hotelaria, porém, esta percentagem dos efetivos femininos está associada ao trabalho sazonal. Este estudo mostra que o percentual feminino no mês de julho (verão) é maior do que em dezembro (inverno). Corroborando com esse argumento Suleman *et al.* (1999) afirmam que as mulheres são a maioria quando o trabalho é sazonal, quando a região tem baixa atividade turística e quando a categoria de trabalhadores semiqualeificados e não qualificados é alta.

Essas características para funções exercidas por mulheres na hotelaria demonstram uma tendência para associar a mulher a trabalhos precários e fragilizados. As particularidades da regulação do funcionamento do sector hoteleiro repercutem-se diretamente na vida profissional de homens e mulheres. Por isso, é necessária uma análise das dimensões de interseccionalidade neste universo de trabalho.

Autoras, como Casaca (2009, 2010, 2013), Cruz (2007), Fontoura e Piccinini (2016) e Posthuma e Lombardi (1997), concordam que houve um aumento significativo de mulheres inseridas no mercado de trabalho no mundo, nas últimas décadas. No entanto, esse aumento não ocorreu de forma igualitária para ambos os sexos, existindo uma propensão para o tipo de atividade destinada às mulheres.

Existe uma estreita relação entre o trabalho feminino precário e a dominação masculina. No interior da divisão sexual do trabalho, as mulheres são relegadas para as atividades secundárias, do sistema produtivo, auferindo menor remuneração e baixo *status* social, mesmo quando as mulheres possuem o mesmo nível escolar e trabalham a mesma carga horária que os homens (Fontoura e Piccinini, 2016).

Sobre o lugar da mulher no mundo do trabalho, Cruz (2007: 388) afirma:

A verdade, que as estatísticas se encarregam de comprovar, é que, no essencial, persiste um quadro típico do trabalho prestado pelas mulheres: elas continuam a ser dominantes nos grupos profissionais onde se encontram as categorias mais mal pagas; as desigualdades de remunerações, comparativamente com a dos homens, tendem a agravar-se, sendo evidentes também nas profissões altamente qualificadas; têm maior dificuldades de progressão e de promoção nas carreiras, de acesso à cargo de chefia e à promoção profissional (Cruz, 2007: 388).

Para as mulheres, estão reservadas as funções consideradas como “serviços de mulher”: tarefas que exigem delicadeza, destreza, paciência, dentre outras, ou seja, serviços que não exigem qualificação técnica ou profissional e que, no interior da divisão sexual do trabalho, são consideradas como essencialmente femininas.

Desse modo, são mostradas como as ações femininas aquelas que se relacionam com o ambiente doméstico, como o zelo da casa. Relacionam-se com a organização e limpeza dos cômodos e atividades feitas pelas camareiras, sendo que o nome do cargo está no feminino. A mudança no sentido reprodutiva para produtiva, que não se compreende com o que seriam as habilidades natas, transformando-as em qualificações e contestando que a mulher não nasce mulher, mas se desenvolve para tornar-se uma. No

decorrer da divisão de funções no ambiente familiar, obriga-a a criar tais habilidades, para que, no futuro, não agir de modo a depreciar sua carreira laboral (Fontoura e Piccinini, 2016: 7).

Para os homens, são reservadas as funções que exigem força física, resistência, estratégia, entre outras. São atividades consideradas pesadas, perigosas e com maior relevância no ambiente de trabalho. Na hotelaria, os homens estão em maior número em funções como porteiro, gerência, direção de hotéis, etc. Contudo, as autoras alertam sobre a dominação masculina em atividades tidas como femininas e, conseqüentemente, para o facto de as mulheres atuarem como coadjuvantes (Fontoura e Piccinini, 2016).

Mesmo que homens e mulheres operem juntos nas cozinhas de hotéis, o trabalho da mulher parece como uma ajuda para o homem. Em restaurantes e cozinhas de hotéis maiores, a grande maioria dos chefes ou cozinheiros responsáveis são homens, tendo os mesmos várias mulheres subordinadas. Tendo o costume da mulher ao trato dos alimentos relacionado ao ambiente reprodutivo, quando a situação acontece no ambiente profissional, o papel principal é dado à figura do homem (Fontoura e Piccinini, 2016: 10).

Para as mulheres, são reservadas atividades como serviços de governanta, cozinha e restaurante. Essas atividades são uma reprodução do âmbito doméstico, pois são consideradas como algo orgânico, inerente às mulheres (Fontoura e Piccinini, 2016).

As vitórias das mulheres no ambiente profissional no setor hoteleiro vêm de lutas feministas das últimas décadas. Nesse setor, foi mais complicado para as mulheres evoluírem nos cargos dentro dos hotéis. Ainda hoje, os hotéis são usados para ações extraconjugais, e até mesmo prostituição, o que eleva a imagem desses lugares serem para homens, onde “senhoras de respeito” não podem estar nesses ambientes (Fontoura e Piccinini, 2016: 6).

Um outro ponto trazido pelas autoras é a questão da estética. Para determinadas funções, como recepção, são estabelecidos critérios para a contratação, sendo geralmente escolhidas para a função, jovens mulheres atraentes. Verifica-se o que as autoras denominam como o “domínio sobre o corpo da mulher” (Fontoura e Piccinini, 2016: 13). As mulheres são usadas como vitrines para os hóspedes, para conquistar sua simpatia e evitar futuras reclamações, ou para a mediação de eventuais conflitos entre o hóspede e o estabelecimento hoteleiro, uma vez que os homens tendem a ser mais calmos quando são

atendidos por mulheres. Essas mulheres acabam, muitas vezes, sofrendo assédio sexual por parte de alguns hóspedes do sexo masculino.

Desse modo, apesar dos avanços conquistados e das políticas para reverter as desigualdades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho, as funções e atividades femininas têm-se caracterizado pela oferta de emprego em áreas discriminadas em sectores de baixo *status* social, com salários menores do que os dos homens, mesmo quando as mulheres possuem mesma escolaridade e carga horária de trabalho (Casaca, 2009).

Um outro ponto diz respeito às áreas que estão absorvendo um maior número de mulheres, tratando-se de vagas em emprego *part-time*, atividades precárias e menos qualificadas, sobretudo no mercado de trabalho informal.

Estudos realizados, no Brasil e em outros países, mostram uma elevação nas atividades de subcontratação de funcionários por certo período de tempo. Esses trabalhadores e os que vão em domicílio são tendências onde grande parte das mulheres começam na área econômica, sendo, em muitas situações, em ambientes precários e perigosos, quase sempre tendo uma alta carga de trabalho, diminuição de salário e sem registo na carteira, para ter uma proteção oferecida pela legislação trabalhista (Posthuma e Lombardi, 1997: 126).

Casaca (2005) enfatiza que as mulheres se tornam mais vulneráveis à instabilidade no emprego, pelo fato de estarem inseridas em empregos temporários, sendo essa uma condição existente em todos os países da União Europeia. Nessa mesma perspectiva, Kovács *et al.* (2006) explicam que as transformações ocorridas no mundo do trabalho têm resultado em maior flexibilidade, tendo, como características, trabalhos a tempo parcial, teletrabalho, trabalho independente, temporário, entre outras formas. Esses são os novos arranjos de contratação, que têm como base a diminuição dos custos, o aumento dos lucros e a contratação de trabalhadores a baixos custos, seguindo uma lógica liberal.

Nesse ínterim, algumas das causas que impedem as mulheres de obterem sucesso no mercado de trabalho não são por questões de competência, mas a crença da diferença biológica entre masculino e feminino. A partir de uma análise de gênero, é possível perceber a feminização de determinadas profissões, como as que estão ligadas ao cuidado e à assistência, conforme destaca Hirata (2014), em sua discussão sobre os *care workers*.

Segundo a autora, a questão dos baixos salários e da precaridade que vivem as profissionais que atuam nas tarefas de assistência e cuidado “parece poder ser explicada pelo centro de sua atividade, a de cuidado, realizada tradicional e gratuitamente na esfera doméstica e familiar pelas mulheres” (Hirata, 2014: 68).

No sector hoteleiro, as funções para homens e mulheres são bem definidas, pelos estereótipos criados pela “divisão sexual do trabalho”. Discutir a situação da mulher negra trabalhadora do sector hoteleiro é importante, pois as desigualdades ainda são prevaletentes.

Gonzalez e Hasenbalg (1982) defendem que os espaços destinados à população negra, são os de subcidadania e um dos seus impactos são exatamente as barreiras à escolaridade, que é uma ferramenta imprescindível para a ascensão social e financeira, sendo usada para ocupar melhores cargos e salários. A baixa ou a ausência de escolaridade, por outro lado, conduzem ao desemprego ou ao subemprego.

Com tal realidade, não é difícil responder à indagação de Browne e Misra (2003), se género e «raça» se cruzam no mercado de trabalho, os estereótipos e preconceitos reforçam a inferiorização das mulheres negras. Um olhar sob a ótica da interseccionalidade denuncia que as mulheres negras se tornaram a própria personificação da palavra trabalho, mas não de qualquer trabalho.

Utilizar teorias da discriminação «racial» e de género, para analisar a situação da mulher negra trabalhadora, ampliam o campo de visão para compreensão das dinâmicas de produção e reprodução das desigualdades sociais. Importa questionar se as diferenças nas remunerações pagas a homens e mulheres, negros e brancos, estão relacionadas apenas à baixa escolaridade (fator que pode dificultar a mobilidade social) ou se tais diferenças são o produto de mecanismos de dominação e discriminação que estruturam a sociedade.

É possível pensar as relações laborais de mulheres negras, como questões interseccionais de género, «raça» e classe que determinam, de forma direta, as experiências vividas no emprego; tanto no acesso, quanto na sua manutenção. E como é que os cruzamentos desses eixos de subordinação atingem essas mulheres e criam barreiras estruturais para o acesso a melhores condições de trabalho e remuneração.

Interações entre os sistemas opressivos, como classe, racismo e patriarcado, norteiam as relações de emprego e, por consequência, determinam as posições sociais

(Crenshaw, 1989). Esses eixos de subordinação, como base para as desigualdades sociais, determinam o cenário laboral para o qual as mulheres negras são empurradas, ditando o tipo de trabalho e o vínculo laboral que é oferecido.

A interseccionalidade, conforme Browne e Misra (2003), serve, por um lado, para evidenciar a inferiorização das mulheres negras em seus postos de trabalho, por outro lado, também evidencia os privilégios de um grupo de mulheres em detrimento de outro grupo. Há, então, uma indicação de que, apesar de todas serem mulheres, vivenciam experiências distintas, a partir dos marcadores de que fazem parte. Assim, a interseccionalidade, mais do que desconstruir a homogeneização feminina, denuncia privilégios e evidencia hierarquias entre as próprias mulheres.

Uma das formas de alcançar tais privilégios é exatamente a partir dos padrões de beleza, que são impostos socialmente e que dificultam a entrada de mulheres negras em determinados postos de trabalhos, as “padronizações estéticas baseadas no eurocentrismo: cabelo liso e nariz fino, características brancas impostas a um padrão de beleza” (Sousa, 2011: 109), colocam em vantagem um grupo específico de mulheres.

A percepção de que estereótipos de gênero e «raça» impactam na entrada e na permanência no mercado de trabalho desmonta a ideia de que, para os empregadores, o que importa é a produtividade de seu empregado, ou seja, o quanto o mesmo colabora para o aumento dos lucros, quando, na verdade, os marcadores são usados para a desvalorização do trabalho de determinados grupos e resultados desiguais (Browne e Misra, 2003).

De acordo com Browne e Misra (2003), a interseccionalidade mostra como as categorias se comportam de maneira fluída, pois, em certos momentos, para esses empregadores, os interesses de classes se sobrepõem aos interesses de gênero e «raça», mas, em outros, o gênero pode ganhar destaque nas percepções do empregador, como, por exemplo, quando ocorreu a absorção do trabalho feminino nas indústrias como mão de obra mais barata.

Sendo assim, a interseccionalidade é crucial para se entender como as categorias gênero, «raça», classe e outros marcadores sociais, se cruzam para a reprodução da opressão e privilégios de mulheres no mercado de trabalho. Essa teoria, mais do que analisar a luta do movimento feminista branco pelo direito das mulheres a trabalhar, analisa que a mulher negra nunca foi impedida de trabalhar, pelo contrário, foi,

desde o início, obrigada. Cabe, então, perceber quais são as demandas e as discriminações que as mulheres não brancas vêm sofrendo, ao longo do tempo, no mercado de trabalho.

Conforme expresso por Alonso (2010: 26), com a interseccionalidade, o “intuito principal não é só o de abordar as desigualdades múltiplas, mas também, acabar com a hierarquia tradicional entre eixos que garante maior proteção para alguns em detrimento de outros”. Um meio de acabar com tais hierarquias é exatamente a partir das políticas públicas que considerem a interseccionalidade, ou seja, “o objetivo não é só detetar os efeitos das desigualdades múltiplas, mas também, estudar a forma como os poderes públicos podem responder à sua existência” (Alonso, 2010: 26).

Como visto até aqui, “*paying attention to intersectionality is essential for achieving full gender equality*” (Varloo *et al.*, 2012: 15), já que a forma como as mulheres experienciam a discriminação ganha significados diferentes, que dependem dos eixos de desigualdades, que são recortados no tempo e espaço onde se encontram, inclusive na esfera do mercado de trabalho, quando, por exemplo, através de estereótipos, impacta de forma decisiva na vida profissional das mulheres, seja no que se refere à escolha de profissão, aos cargos ocupados, aos salários ou aos modelos de contratações.

### **Capítulo 3. METODOLOGIA E DESENHO DA INVESTIGAÇÃO**

O objetivo deste capítulo é explicar o método utilizado nesta pesquisa, detalhando o contexto e os instrumentos empregados neste estudo. A teoria da interseccionalidade, como pressuposto teórico, orientou o trabalho de pesquisa e elucidou as variáveis envolvidas dentro da especificidade do problema.

O ponto de partida central desta pesquisa é a seguinte questão: As mulheres negras vivenciam processos de discriminação racial e de género no mercado de trabalho hoteleiro do Algarve? Se sim, quais são as suas perceções?

Essa problemática se relaciona diretamente ao objetivo geral desta dissertação, que busca compreender as perceções subjetivas das mulheres negras sobre os processos de discriminação que enfrentam, a partir de suas experiências como trabalhadoras do Algarve.

As escolhas metodológicas recaíram numa abordagem qualitativa. Freixo (2009) salienta que, neste tipo de abordagem, o pesquisador tem como foco a compreensão do fenómeno de forma integral. O autor acrescenta que o investigador “observa, descreve, interpreta e aprecia o meio e o fenómeno, tal como estes se apresentam, sem procurar controlá-los”, ou seja, interpreta os significados, mais do que os avalia. O presente estudo é do tipo exploratório, com o intuito de se obter uma visão ampla e aproximada do fenómeno, até agora pouco estudado (Dias, 2002).

#### **3.1 Técnica de recolha de dados**

Para esta pesquisa, foi utilizada a entrevista em profundidade como técnica de recolha das informações, pois esta técnica permite obter elementos importantes e detalhados sobre o tema proposto, dando liberdade à investigadora na condução da conversa.

De acordo com Quivy e Campenhoudt (1998), este tipo de recolha de dados permite ter uma troca, sendo a qual o interlocutor do investigador demonstra seu ponto de vista de uma ação, de um momento, as suas análises ou as suas vivências, de modo que, “por meio de questionamentos abertos e das suas reações, o investigador ajude essa expressão, impede que ela distancie do foco da investigação, e possibilite que o

interlocutor chegue a um grau máximo de autenticidade e de profundidade” (Quivy e Campenhoudt, 1998: 192).

O guião de entrevista utilizado é semiestruturado, o que permitiu uma maior flexibilidade na condução da conversa com as entrevistadas, dando-lhes espaço para falarem livremente sobre as suas opiniões e experiências, possibilitando que a entrevistadora pudesse acrescentar mais perguntas, sempre que necessário, de modo a coletar mais esclarecimentos sobre as perspetivas das entrevistadas. O modelo do guião de entrevista utilizado consta no Apêndice 1 desta dissertação.

Todas as entrevistadas foram previamente informadas sobre o objetivo da pesquisa, sendo-lhes assegurada a confidencialidade dos seus dados pessoais e das informações prestadas. As participantes estavam cientes de que toda a conversa seria gravada e utilizada para fins estritamente académicos e que elas poderiam, a qualquer momento, retirar as autorizações concedidas. Assim, foi apresentada a possibilidade de as entrevistas serem realizadas de forma presencial, em um local público, com horário agendado escolhido por elas, por chamada telefónica ou através de uma chamada *online* (Facetime), com ou sem câmara.

## **3.2 Plano de amostragem**

### **3.2.1 Método de amostragem**

O tipo de amostragem utilizado foi em bola de neve (*snowball*). Esse método é configurado como amostra não probabilística, que, segundo Freixo (2009: 183), é um “processo pelo qual todos os elementos da população não têm uma probabilidade igual de serem escolhidos para fazerem parte da amostra”. De acordo com Biernarcki e Waldorf (1981: 141), a amostragem por bola de neve “is a method that has been widely used in qualitative sociological research. The method yields a study sample through referrals made among people who share or know of others who possess some characteristics that are of research interest”. Com esse tipo de amostra, não se pode determinar a probabilidade de seleção das participantes, contudo, esse tipo de amostragem é útil para se conseguir uma aproximação com determinados grupos difíceis de abordar.

Na prática, a amostragem em bola de neve acontece através de contatos sociais e, a partir destes, é possível localizar outros informantes com o mesmo perfil. Em seguida,

pede-se aos informadores entrevistados que indiquem outras pessoas dentro do perfil e essas indicações são feitas a partir dos contatos da rede social do último entrevistado ou do informante. Esse ciclo vai se repetindo, até que haja o ponto de saturação, ponto onde não há mais indicação de novos nomes ou as informações fornecidas pelos entrevistados não trazem novos dados relevantes para a análise.

De acordo com Bernard (2005), a amostragem em bola de neve é usual quando se pretende estudar um grupo específico, que é difícil de ser encontrado ou estudado. Ainda de acordo com o autor, três grupos são considerados de difícil acesso: os que possuem membros espalhados por uma grande área, os estigmatizados e reclusos e os membros das elites (Bernard, 2005).

Outro ponto importante, segundo Biernarcki e Waldorf (1981), é que esse tipo de amostragem é usual quando a pergunta de pesquisa está relacionada com questões problemáticas para os entrevistados, que talvez não queiram se envolver. “The method is well suited for a number of research purposes and is particularly applicable when the focus of study is on a sensitive issue, possibly concerning a relatively private matter, and thus requires the knowledgement of insiders to locate people for study” (Biernarcki e Waldorf, 1981: 141).

A amostragem por bola de neve é uma forma de se conseguir informações a partir da rede social dos entrevistados; um processo que se retroalimenta, a partir de novas indicações de potenciais entrevistados. Ao pesquisador, cabe estar atento ao ponto de saturação, para não perder dados relevantes para a pesquisa.

Esse modo de amostragem foi útil, por não depender de autorização para entrevistar as mulheres trabalhadoras do setor hoteleiro. Caso fosse necessária autorização, as entrevistas seriam realizadas no próprio hotel, o que poderia coagir as entrevistadas, deixando-as desconfortáveis em responder a alguma pergunta por medo de retaliações.

Houve dificuldade inicial em encontrar mulheres negras com o perfil para esta pesquisa e dispostas a concederem entrevista. Recorreu-se a diversos contactos, como exemplo, pessoas próximas da pesquisadora, para saber se conheciam mulheres negras que trabalhavam na hotelaria do Algarve e que poderiam indicar para uma entrevista. Também, foi enviado email para as empresas que fornecem mão de obra para hotéis do Algarve, com uma declaração assinada pelo orientador, explicando o objetivo da pesquisa

e pedindo ajuda com a indicação de mulheres com o perfil da pesquisa, no entanto, não houve retorno.

Também, foi-se diretamente aos hotéis localizados em Olhão, Quarteira e Tavira, para tentar um contato direto com as trabalhadoras, visando agendar uma entrevista. Foram contactadas quatro mulheres, a pesquisadora havia solicitado um número de telefone para contato ou um endereço de email, no entanto, as mulheres pediram o número de telefone da pesquisadora, dizendo que ligariam, assim que possível, para marcar uma entrevista, mas não entraram em contato. Recorreu-se, também, a grupos do Facebook e, dessa forma, foram obtidos os primeiros contactos para possíveis entrevistas.

Das indicações de possíveis contatos para entrevista, conseguiu-se oito entrevistas. Embora sendo enfatizados os objetivos da pesquisa e o sigilo das informações prestadas, houve cinco recusas em conceder entrevista, não sabendo se por medo de serem prejudicadas no emprego, de prejudicar terceiros, ou outro aspeto, que não se conseguiu apurar, tenha, de alguma forma, influenciado a decisão de recusa das entrevistadas.

### **3.2.2 Amostra**

Nessa pesquisa, buscou-se, para a amostra, mulheres negras que residem na região do Algarve e que trabalham, ou já trabalharam há pelo menos três anos, no setor hoteleiro deste território. Foram realizadas um total de oito entrevistas com mulheres, quatro entrevistas foram realizadas presencialmente, em locais públicos, e outras quatro à distância, com o recurso telefónico e gravação da chamada, uma vez que as entrevistadas rejeitaram o recurso de chamada *online* com câmara. Essa opção revelou-se acertada, pois permitiu que as mulheres falassem à vontade com a entrevistadora, possibilitando um fluxo dinâmico de informações. A duração das entrevistas ficou entre trinta e sessenta minutos. Três dessas mulheres residem no concelho de Albufeira, uma no concelho de Tavira e as demais são residentes do concelho de Faro.

A primeira entrevista foi realizada em junho de 2021 e as outras entrevistas foram realizadas em outubro de 2021, devido à pandemia de COVID-19. Em concreto, a sucessiva declaração de estado de emergência e dever geral de recolhimento, o trabalho de campo, a recolha de informação prevista, bem como toda a calendarização da realização do trabalho, foi afetada.

### 3.3 Tratamento de dados

A análise dos dados foi realizada por meio da transcrição integral das entrevistas e da análise de conteúdo categorial. De acordo com Moraes (1999: 1), a análise de conteúdo está atingindo novas possibilidades, a “medida em que se integra cada vez mais na exploração qualitativa de mensagens e informações”. Essa metodologia busca enfatizar a descrição e a interpretação de todo o tipo de informação. A análise, então, possibilita a condução de resultados descritivos sistematizados. Conforme Esteves (2006: 107), “trata-se, pois, sempre de um trabalho de economia, de redução de informação, segundo determinadas regras, ao serviço da sua compreensão para lá do que a apreensão de superfície das comunicações permitiria alcançar”.

Dessa forma, a análise de conteúdo constitui um conjunto de técnicas que envolvem teoria e prática (Esteves, 2006). Ela oscila “entre o rigor da suposta objetividade dos números e a fecundidade sempre questionada da subjetividade” (Moraes, 1999: 2). Ainda, segundo Moraes (1999: 2), “é uma ferramenta, um guia prático para a ação, sempre renovada em função dos problemas cada vez mais diversificados que se propõe a investigar”.

Esteves (2006) enfatiza que, na análise de conteúdo categorial, a criação das categorias (categorização) é central. Os pesquisadores buscam estabelecer códigos que irão formar os grupos, podendo ser elaborados a partir dos objetivos da pesquisa ou pelos tópicos que constam no guião de entrevista. Conforme Sampaio e Lycarião (2021: 45), “um código é uma palavra ou frase curta que confere um atributo saliente, essencial, evocativo e/ou que resume um dado baseado em texto ou mesmo visual”. Dessa forma, o código busca condensar, ou mesmo resumir, dados provenientes da pesquisa.

Ainda, segundo Sampaio e Lycarião (2021: 45), “a codificação significa arranjar as coisas de forma sistemática, de modo a criar algum tipo de sistema, classificação ou categorização”. Esse sistema busca dar sentido aos dados tabulados e dar, ao pesquisador, as direções pelas quais sua pesquisa caminha e que resultados poderá vir a ter.

Nessa pesquisa, utilizou-se procedimento aberto, que é definido, por Esteves (2006: 110), “como um processo essencialmente indutivo: caminha-se dos dados empíricos para a formulação de uma classificação que se lhes adegue”. Ou seja, a elaboração das categorias foi realizada a partir das entrevistas realizadas, característica de estudos exploratórios.

Portanto, pautando-se pelos pressupostos metodológicos da análise de conteúdo categorial, apresentam-se os parâmetros utilizados, pelos quais se obtiveram os resultados. A Figura 3.1, então, diz respeito às categorias criadas para a análise dos dados.

**Figura 3.1. Categorias, subcategorias e suas definições e delimitações**

	Categorias e subcategorias		Definições e delimitações
Fatores que contribuem para a percepção discriminatória	Trabalho	Situação no emprego	Todas as referências sobre as condições de trabalho.
		Colegas	Todas as referências que aludem às percepções de discriminação por parte colegas de trabalho.
		Clientes	Todas as referências que aludem a discriminação por parte de clientes.
		Outros	Todas as referências que aludem às percepções de discriminação por parte de pessoas que não fazem parte do universo do trabalho.
	Naturalidade		Todas as referências que fazem alusão à origem nacional
	Características de nascimento	«Raça»	Todas as referências à discriminação associada à cor da pele.
Género		Todas as referências à discriminação relacionadas ao género.	
Fatores atenuantes em relação à discriminação	Colegas	Origem	Referências a colegas de mesma origem, «raça» ou género.
		Tratamento	Referências determinantes associadas ao tratamento dispensado por colegas.
	Representatividade		Referências a outros indivíduos com os quais se identifica o entrevistado, em cargos de chefia.
	Oportunidades		Referência às oportunidades encontradas em Portugal.

Fonte: elaboração própria

## Capítulo 4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

### 4.1 Caracterização da amostra

A amostra deste trabalho foi constituída de um total de oito participantes, do sexo feminino, oriundas de quatro países, que efetuaram ou ainda efetuam serviços na rede hoteleira da região do Algarve. Das oito entrevistadas, duas delas exerciam a função de cozinheira, uma a função de empregada de mesa e cinco exerciam a função de empregada de andares.

Das respondentes, cinco são naturais de Cabo Verde, uma de Portugal, uma é do Brasil e outra de São Tomé e Príncipe. Dentre elas, seis possuem formação em ensino superior, as outras duas completaram o ensino até ao 12º ano. Ainda, uma das entrevistadas está em processo de doutoramento, duas tem nível de mestrado e outra possui pós-graduação.

Das oito mulheres, seis são solteiras e duas são casadas, cinco tem filhos e três não têm. Todas as entrevistadas efetuavam trabalho com contrato temporário. Ressalta-se que seis das oito entrevistadas possuem nacionalidade portuguesa, por morarem há mais de seis anos em Portugal, uma participante não possui autorização de residência, pois aguarda receção da manifestação de interesse por parte do Serviço de Estrangeiro e Fronteiras (SEF), e a outra entrevistada já nasceu em Portugal.

Segue abaixo, em resumo, a caracterização sociodemográfica e socioprofissional das entrevistadas. Esclarece-se que a unidade de contexto (UC) refere-se à codificação usada para identificar a entrevistada, sendo sua legenda a seguinte:

- a) E – Entrevistada;
- b) c – função cozinha;
- c) e – empregada de andares;
- d) a – atendente de mesa.

**Tabela 4.1. Caracterização sociodemográfica da amostra**

Unidade de Contexto	Idade	País de origem	Tempo em Portugal	Estado civil	Escolaridade	Número de filhos	Conselho de residência
E1(c)	30	São Tomé e Príncipe	12 anos	Casada	12º ano	2	Faro
E2(c)	44	Portugal	44 anos	Solteira	12º ano	1	Tavira
E3(a)	28	Brasil	3 anos	Solteira	Licenciatura	0	Albufeira
E4(e)	35	Cabo Verde	18 anos	Solteira	Mestrado	0	Faro
E5(e)	32	Cabo Verde	15 anos	Casada	Pós-graduação	1	Faro
E6(e)	30	Cabo Verde	12 anos	Solteira	Mestrado	1	Albufeira
E7(e)	31	Cabo Verde	15 anos	Solteira	Doutoramento	0	Albufeira
E8(e)	29	Cabo Verde	12 anos	Solteira	Licenciatura	1	Faro

Fonte: elaboração própria

**Tabela 4.2. Caracterização socioprofissional da amostra**

Unidade de Contexto	Atividade	Carga horária semanal	Tempo de trabalho na hotelaria
E1(c)	Cozinheira	>50hs	7 anos
E2(c)	Cozinheira	40hs	18 anos
E3(a)	Empregada de mesa	20hs	3 anos
E4(e)	Empregada de andares	>60hs	12 anos
E5(e)	Empregada de andares	>60hs	5 anos
E6(e)	Empregada de andares	40hs	3 anos
E7(e)	Empregada de andares	>60hs	3 anos
E8(e)	Empregada de andares	>60hs	5 anos

Fonte: elaboração própria

Salienta-se, ainda, que duas das entrevistadas exercem suas funções nessas condições há mais de uma década. As outras seis estão no ramo a menos de sete anos. A caracterização oferece pistas sobre a fragilidade do trabalho exercido pelas mulheres. A idade média do grupo de pesquisa é de 32,37 anos de idade. Salienta-se que apenas uma das mulheres possui 44 anos de idade, duas estão abaixo dos 30 anos, sendo 28 e 29 suas idades. Verifica-se que a idade do grupo é próxima, estando apenas uma das entrevistadas, com 44 anos, distante da média.

No geral, o grupo é composto por mulheres em idade adulta jovem, com alta taxa de escolarização e especialização. Em sua maioria, apresentam pouca experiência no setor

hoteleiro. Grande parte são imigrantes, com filhos e solteiras. Suas funções dentro da hotelaria se dividem entre os serviços tipicamente exercidos por mulheres, que não requerem qualificações profissionais consideráveis. Todo o grupo é composto por mulheres negras.

Os dados iniciais sugerem que o emprego no setor hoteleiro é tratado, pela maioria, como meio de sustento, até surgirem oportunidades dentro da carreira vinculada ao ensino superior.

## 4.2 Apresentação dos resultados

A análise permitiu a criação de seis categorias, divididas em duas temáticas antagônicas. Ainda, foram estabelecidas dez subcategorias, que contribuem para a compreensão dos resultados. A tabulação dos dados está apresentada abaixo, conforme as divisões estabelecidas. O número de ocorrências foi registado de acordo com sua categorização.

As categorias que foram criadas são T, N e D, dentro da temática “fatores que contribuem para a percepção da discriminação”. A definição de cada categoria ocorre da seguinte forma:

- a) **T = Percepção da discriminação no ambiente de trabalho:** essa categoria inclui todas as referências à percepção da discriminação das entrevistadas dentro do ambiente de trabalho, seja por colegas, clientes ou pessoas não ligadas diretamente ao trabalho, mas que exerceram algum tipo de conduta percebida como discriminatória;
- b) **N = Percepção da discriminação em relação à naturalidade:** essa categoria versa sobre a percepção da discriminação relacionada à origem nacional, ou seja, o fato de as entrevistadas terem suas origens de nascimento em outro país que não Portugal;
- c) **D = Percepção da discriminação em relação as características de nascimento:** essa categoria busca entender o processo de percepção da discriminação sobre a «raça», cor da pele e o género.

**Tabela 4.3. Categoria T**

<b>Categoria</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Número de entrevistadas</b>
Trabalho.	Percepção de discriminação realizada por colega de trabalho.	5
	Percepção de discriminação por parte dos clientes.	4
	Percepção de discriminação por parte de outros, que não colega ou cliente, ou ainda, na busca por trabalho.	2

Fonte: elaboração própria

**Tabela 4.4. Categoria N**

<b>Categoria</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Número de entrevistadas</b>
Naturalidade.	Percepção de discriminação pelo fato de ser estrangeiro.	3

Fonte: elaboração própria

**Tabela 4.5. Categoria D**

<b>Categoria</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Número de entrevistadas</b>
Características de nascimento.	Percepção de discriminação relacionado com a cor de pele.	5
	Percepção de discriminação relacionado com o gênero feminino.	3

Fonte: elaboração própria

As categorias seguintes se situam dentro da temática “atenuantes em relação à discriminação”. Essa temática busca explorar a percepção das entrevistadas em relação a uma possível realidade onde os processos discriminatórios se tornam menos evidentes, ou mesmo, inexistentes. Dessa forma, as categorias estão divididas e definidas da seguinte maneira:

- a) **C = Atenuação das percepções de discriminação relacionados com os colegas:** essa categoria diz respeito ao tratamento dispensado por colegas durante o trabalho, bem como, a origem, pela qual a entrevistada se assemelha, que promove a diminuição da percepção de discriminação, ou até mesmo a torna inexistentes aos seus olhos;
- b) **R = Atenuantes relacionados com representatividade:** essa categoria busca conhecer a atenuação das percepções de discriminação por motivo da identificação da entrevistada com colegas que ocupam cargos superiores.

Aqui, a representação de pessoas com as quais a entrevistada se identifica auxilia no processo de adaptação às dinâmicas existentes nos diferentes contextos de trabalho;

- c) **O = Atenuantes relacionados com as oportunidades oferecidas em Portugal:** essa categoria exprime a condição de atenuação da percepção de discriminação, ou sua inexistência, em relação às oportunidades de trabalho encontradas em Portugal.

**Tabela 4.6. Categoria C**

<b>Categoria</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Número de entrevistadas</b>
Colegas.	Atenuação da percepção de discriminação relacionada com a origem, «raça» ou género dos colegas.	6
	Atenuação da percepção de discriminação relacionado com o tratamento dispensado pelos colegas.	3

Fonte: elaboração própria

**Tabela 4.7. Categoria R**

<b>Categoria</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Número de entrevistadas</b>
Representatividade.	Atenuação da percepção de discriminação relacionado com a identificação com colegas em cargos superiores.	5

Fonte: elaboração própria

**Tabela 4.8. Categoria O**

<b>Categoria</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Número de entrevistadas</b>
Oportunidades.	Atenuação da percepção de discriminação relacionada com o número e as condições de oportunidades encontradas em Portugal.	5

Fonte: elaboração própria

### **4.3 Análise dos resultados**

Este capítulo apresenta o contributo dos depoimentos recolhidos através das entrevistas realizadas, tendo em conta os objetivos desta investigação. A análise dos resultados foi realizada de forma essencialmente indutiva, mas ancorada nos pressupostos da teoria da Interseccionalidade e no conceito de racismo cotidiano da autora Essed

(1991). A análise dos dados coletados durante as entrevistas permite a realização de algumas associações, que promovem o entendimento do conteúdo gerado.

Nas categorias que versam sobre a “percepção da discriminação no local de trabalho”, as maiores ocorrências estão relacionadas com a discriminação por parte dos colegas de trabalho. Na conceituação teórica apresentada, Santos (2019) explica que, quanto mais baixa a escolaridade, mais propensa a pessoa é a efetuar atos discriminatórios. As mulheres entrevistadas estiveram envolvidas em um meio em que as qualificações profissionais não são exigidas, nem se exige conhecimento profundo sobre o trabalho em si. Isto é, a atividade laboral realizada está mais associada ao trabalho mecânico e braçal, do que intelectual e reflexivo. Tem-se, então, que o trabalho exercido na base do setor da hotelaria não demanda por especialização, ou seja, pode ser exercido com baixo grau de escolaridade.

A seguir, apresentam-se fragmentos sobre as percepções de discriminação por parte dos colegas de trabalho:

*O racismo, é isso que tenho enfrentado. Aqueles que são e não tem vergonha de mostrar que são. E quando você passa por isso você não aceita e acaba entrando em conflito e eu sou uma das pessoas que não aceita isso, estou sempre a discutir, sempre, por isso estou sempre a mudar de trabalho porque, quando vou discutir, os patrões começam a me fazer vida negra, para eu poder meter carta e me despedir. E1(c).*

*Por ser brasileira e por ser terceirizada, no começo havia muita discriminação por parte dos colegas que eram efetivos, mas os nossos chefes sempre fizeram questão de colocar que éramos terceirizados, mas que éramos empregados como qualquer outro e isto fez toda diferença para a gente ficar mais tranquilo e desempenhar nossas funções [...]. Não gosto de estar com pessoas que fazem piadas machistas, racistas e preconceituosas. Então, me limito apenas a ser educada com eles e fazer o meu trabalho. E3(a).*

*Eu lembro de trabalhar num hotel em Vilamoura e lá trabalhava com senhoras de 40, 50 anos e elas eram efetivas do hotel e sentíamos uma certa discriminação, elas diziam que éramos lentas, que não sabíamos fazer nada: ‘ah, as extras não trabalham, não fazem nada’. Ou então: ‘estão muito demoradas’. Mas só que nós vamos com aquele medo, não conhecemos o trabalho, não queremos fazer a correr, para depois dizerem isso e isso, queremos fazer bem feito, mas acabamos sempre por levar reclamações [...]. E5(e).*

*Eu nunca tive amizade com colegas portugueses! Nunca tive mesmo, eu acho que é mais por ser negra e não querem te envolver no ciclo de amizades deles, mas basta ser uma pessoa mais clarinha, ou mais cacheada, um cabelo mais*

*comprido, com uma aparência, não sei, já assim eles têm mais confiança, ou tentam uma proximidade. Mas comigo, nunca. E5(e).*

*Tinham pessoas que já eram efetivas do hotel e tu vais trabalhar com elas e elas te fazem de escrava, deixam tudo que é mais pesado para ti, porque elas sabem que tu não vais ficar e eles é quem tem contrato. Eles é quem são efetivos, então, tem essas coisas, né? E7(e).*

Os atos discriminatórios cometidos pelos colegas de trabalho contra as entrevistadas revelam as diferentes estratégias utilizadas por elas para enfrentar tais atos: seja resistindo, questionando e, conseqüentemente, sofrendo com instabilidade profissional e perda de emprego, pois fugiram do estereótipo determinado, de mulher negra, logo subalterna, o contrário disso, no entendimento social, é perigosa. Por outro lado, há aquelas mulheres que pensam que, para não “incomodarem”, se silenciam, acreditando que, se tornando quase invisíveis, conseguirão evitar situações de racismo e, assim, a manutenção do seu emprego.

No entanto, o que se pode perceber é que a dificuldade de relacionamento interpessoal vivenciada pelas mulheres negras com seus colegas de trabalho revela o impacto na saúde mental.

Ainda sobre a percepção de discriminação por parte dos colegas de trabalho, apresenta-se o trecho da fala de E7(e):

*Quando comecei a fazer o mestrado, continuei a trabalhar por um período nas limpezas, porque não encontrava trabalho na minha área e sentia a discriminação. Mas era como se tivesse dois sentidos, porque era aquela discriminação que a pessoa quer te rebaixar por ser preta, mas por ser preta por ter conhecimento. Tás a perceber? Eles diziam: ‘tu és preta, tu estudaste, mas olha, tu estudaste para quê, se tu estás aqui? percebestes?’ Isso aconteceu algumas vezes, mas eu sou uma pessoa muito determinada, então não dou muita confiança nesta parte, sabe? Eu sei de onde vim, para onde eu quero ir, então, eu não tenho problemas em trabalhar em limpezas. E para mim era algo temporário. E7(e).*

O trecho da fala de E7(e) evidencia como ela tem a sua conquista, de possuir uma graduação superior, anulada. Sobre isso, Essed (1991: 292) aponta:

Black women are repeatedly and systematically frustrated in their pursuit of fair access to resources. Nonacknowledgment of their qualifications, discouragement, pestering, unreasonably high demands, avoidance of social contact, and many other mechanisms of exclusion maintain a society that is

basically Whitecentric and that only tolerates black women in marginalized positions.

Essa pesquisa não verificou e não pode afirmar o grau de escolaridade dos colegas das entrevistadas, mas pressupõe-se que estejam inseridas na categorização de Santos (2019), no que diz respeito ao perfil de sujeito que comete atos discriminatórios. Os dados apontam para uma maior incidência de atos discriminatórios entre os colegas das entrevistadas do que por parte de pessoas que ocupam cargos de chefia ou clientes. Considerando que os cargos de chefia exigem uma maior especialização e, conseqüentemente, escolarização mais elevada, é possível intuir positivamente em relação a essas conclusões.

Sobre as percepções de discriminação por parte dos clientes, as entrevistadas disseram:

*Já teve pessoas que não queriam ser atendidos por mim. É um racismo enraizado, que é camuflado. Antigamente o racismo era algo mais forte. Hoje, eles camuflam porque nós negros estamos com os olhos um bocadinho mais abertos [...]. E5(e).*

*Eu sinto que falam como se eu fosse uma exceção, eu vejo que a maneira como me tratam, não tratam a minha colega. Fora as frases racistas que eles acham normal, mas isso já nem discuto mais. E6(e).*

*Não assim diretamente, mas nota-se, assim, um bocadinho de preconceito. E8(e).*

Analisar a “percepção de discriminação por parte de outros”, que não colegas ou clientes, ou na busca por trabalho, é relevante pois “black women experience racism in all spheres of social life, but racism in the areas of education and work are more pervasive and detrimental because in these areas artificial ceilings are created to impede black women's aspirations” (Essed, 1991: 292). A seguir, apresentam-se as narrativas das entrevistadas:

*Sim, sim, muito racismo, muito racismo. Você manda currículo, as pessoas não te respondem, ou se te responderem é: ‘não’. E1(c).*

*Eu tenho amigos negros que tem licenciatura e estão a fazer limpeza, pois não acham emprego na área deles, não é que eles não enviam currículo, é que não chamam. E1(c).*

*Eu fui fazer uma entrevista em Lagos indicada pelo centro de emprego [...] em um hotel 5 estrelas. Eu tenho formação nível 4 e posso trabalhar nesses lugares, para ser cozinheira. Esse trabalho de cozinha era para ganhar 1.200 euros líquidos, limpos, eu fiquei feliz. Pela primeira vez na vida, vou ter um dinheiro, era justo. Primeira vez na vida. Quando chego ali, o chefe da cozinha, a primeira coisa que ele me pergunta 'Tens cartão residência ou és portuguesa?'. Disse: 'sou portuguesa'. Tem formação? Disse que sim, eu me formei em Viseu. Sabe o que ele disse pra mim? Que nesse momento não ia precisar de cozinheira para cozinha, que precisava de uma pessoa para copa, o salário na altura seria 600 e tal euros, disse que eu na copa também vou servir a cozinha, quando estiver na copa também vou ajudar na cozinha descascar batata, cenoura. Não aceitei a vaga de copeira. quando eu fui no centro de emprego eu disse a ela: Qual número da vaga? Mostrei a mulher a vaga 'É para vaga de cozinheira de 3º? 1200 euros?' ela disse: Sim! Disse pra ela quando cheguei ali o senhor disse para mim que não ia ter vaga de cozinha, que ia ter vaga para copa. Ela disse: 'Não, mas aqui agora está vaga de cozinheiro ainda, ainda está cozinheiro...' Eu disse 'O senhor não foi com minha cara e não me aceitou'. E1(c).*

Ao entrevistador dizer que não havia vaga para cozinheira, mas sim, para a ajudante de cozinha, durante a entrevista com E1(c), fica evidente o que Essed (1991) caracterizou como mecanismos de racismo, através da exclusão, uma vez que ficou constatado que a vaga para cozinheira ainda estava disponível, representando, assim, uma tentativa de o entrevistador inferiorizar a candidata.

A fala de E2(c), quando afirma “*é como eu digo, é discriminado, quem se sente discriminado. Como eu nunca quis que essas coisas me atingissem, não deixei que atingissem, mesmo ouvindo algum comentário ou outro*”, demonstra uma tentativa de “autoengano” (Douglas, 1976 citado em Essed, 1991), pois a entrevistada poderia facilmente se recordar de situações específicas de discriminações e racismo, mesmo quando ela não considera a situação como evento racista (Essed, 1991).

Os trechos a seguir também demonstram a percepção das entrevistadas sobre a discriminação na busca por emprego:

*Aqui, a pessoa nunca te diz: 'és preto, por isso não te vou te contratar'. Mas, por exemplo, eu mandava currículo, diziam podes vir à entrevista, depois diziam: 'não se enquadra no perfil' ou 'a tua formação é superior àquilo que precisamos', já ouvi muito isso. Só para teres uma noção, eu acabei a minha licenciatura em 2013 e não encontrei nenhum estágio, voltei novamente às limpezas porque não tinha encontrado nada na minha área. E6(e).*

*Por exemplo, tinha outra amiga minha que estava a fazer licenciatura em gestão e tinha uma colega dela que era portuguesa, era do mesmo curso, essa colega portuguesa conseguiu o estágio no hotel na parte de gestão, para*

*minha amiga eles ofereceram emprego como empregada de limpeza, sabes? Para mim, é clara a existência dos estereótipos para quem vai trabalhar limpando, né? E7(e).*

*A discriminação e o racismo existem e no trabalho, mesmo aqui em Portugal se vê, eu sei que eu tenho uma amiga que está trabalhando na área dela, mas a maioria não trabalha na área que se forma aqui, cabo-verdiano, a maioria imigrou para outros países, mas são licenciados, são pessoas que vieram pra cá como promessas, sendo melhores alunos, os alunos que tiveram os melhores desempenhos em Cabo Verde vêm pra cá, pra estudar, para ter a faculdade e tudo mais. Mas tiveram de ir trabalhar em outras atividades cá em Portugal, mesmo com cidadania portuguesa. E7(e).*

Embora grande parte das entrevistadas apresentem um currículo apto a concorrer às vagas que se candidatam, quase sempre tem como resposta a negativa, perdendo a vaga para uma concorrente mais próxima do perfil estético europeu. De acordo com Essed (1991: 135), “when a white job interviewer abuses her or his power over the applicant, and thereby confirms and reinforces the existing structures of white dominance, the job interview is considered a racist event”.

Desse modo, é grande o número de mulheres que investem tempo, dinheiro e expectativa em formação em nível superior, mas sofrem com a barreira do racismo, ou seja, não se trata de defasagem educacional, já que, como constatado, elas possuem nível de formação superior. A grande questão é serem dissociadas do trabalho braçal como única atividade que são capazes de executar. Os relatos dessas mulheres evidenciam os processos de discriminações vividos, que resultaram em rejeições e exclusões (Essed, 1991).

A “percepção de discriminação pela naturalidade” pode ser verificada através do discurso de E3(a), onde trata-se da atitude discriminatória de alguns portugueses. É evidenciado, pela entrevistada, que discriminam os imigrantes que vem para o país para estudar ou trabalhar:

*Antes de engravidar, enviei muito currículos, ninguém nunca chamou, pelo fato de ser estrangeira. nos anúncios diziam: ‘só aceitamos portugueses’, quem tem cartão de cidadania portuguesa só aceitamos isso. Não aceitamos quem tem cartão de residência. Não aceitamos estrangeiro [...] Já vi muitos anúncios assim. E1(c).*

*No ano passado, a chefia do outro hotel em que eu trabalhava era muito preconceituosa com as mulheres brasileiras que trabalhavam lá e fazia muito assédio com as mulheres. Então, ficavam falando do nosso corpo, diziam que*

*éramos burras e preguiçosas, perguntavam o que estávamos fazendo aqui em Portugal [...] Eles acham que as mulheres brasileiras são mulheres fáceis e que eles podem fazer e dizer o que bem entendem. Depois diz que foi só brincadeira. [...] A desconfiança das pessoas por eu ser brasileira, estão em algumas situações tentando rebaixar a qualidade do meu trabalho e a minha competência para desenvolvê-lo. E3(a).*

*Eu vim pra Portugal com 18 anos, para estudar. Como a minha identidade eu já construí lá em Cabo Verde, não cresci nesse meio, há certas coisas que eu vejo, mas finjo que não vi, porque, para mim, é ignorância. Há muitas frases, há muitas atitudes, o passar ao pé duma pessoa que está no carro e trancarem a porta do carro, são coisas que me chateiam. E6(e).*

*No trabalho da minha mãe, ela fala que tem gente que não estudou, que tem pouco conhecimento e que eles aproveitam. Geralmente são mulheres negras. Elas pedem ajuda para minha mãe, para consultar saldo, para ver se foi pago, se está tudo bem e são cabo-verdianas até, e ela diz que, às vezes, elas tiram tipo do subsídio, então tiram uma parte do subsídio e depois quando elas vão atras dos seus direitos, olha, não dá em nada. E já houve comentários, do tipo: ‘essas são pretas burras mesmo’! É uma coisa muito triste e são histórias verídicas, embora sejam tristes, em pleno século XXI. E7(e).*

É sabido que aquele que foge do padrão estético eurocêntrico sofrerá com discriminações e estigmas. No que se refere aos negros, “são representados através dos estereótipos negativos, que reafirmam o imaginário construído no período escravocrata, do negro como classe subalterna” (Araújo, 2000: 71). Nos discursos das entrevistadas, as mesmas percebem que, pelo fato de serem mulheres negras e estrangeiras, são associadas a pessoas que oferecem risco, que são criminosas; pessoas com pouco ou nenhum desenvolvimento cognitivo, além de serem pessoas sexualmente fáceis (Araújo, 2000).

Nesse sentido, no que se refere às mulheres negras, o fato de serem desde sempre “consideradas só corpo sem mente” (Hooks, 1995: 469) acarreta na sexualização de seus corpos e na condição de trabalhadoras menos favorecidas. Essa condição tem a ver com atividades de baixa qualificação, isto é, trabalho braçal, desprovido de criatividade, mas carregado de precarização e, conseqüentemente, de menor remuneração (Hooks, 1995).

Dentro da temática subcategoria “percepção de discriminação relacionado com a «raça», a maior parte das entrevistadas possui registo reflexivo sobre a ocorrência de discriminação contra si ou contra outrem. Fica evidente que a atitude preconceituosa não é exclusivamente direcionada à entrevistada. Na fala de E1(c), essa constatação se torna ainda mais evidente, tendo em vista que a entrevistada possui a cidadania portuguesa:

*Para eles, eu posso ter número português, mais continuo sendo uma preta. Mesmo quem não veio do estrangeiro, que nasceu mesmo aqui. Para eles, não são portugueses, é preto. Pra eles é preto, pra eles não interessa. E1(c).*

E1(c) faz a ressalva sobre sua cidadania, isto é, nascida em São Tomé e Príncipe, reside em Portugal há mais de seis anos, o que lhe dá o direito de conquistar a cidadania portuguesa. Contudo, revela que isso não é condição suficiente para isentar-se de situações discriminatórias, pois carrega um traço marcante: a cor da pele.

Em seu discurso, evidencia como a questão racial a faz definitivamente pertencer a uma outra categoria, a de pessoas negras, o outro. Remete, portanto, ao entendimento de uma das formas de estruturação do racismo.

O racismo é uma atitude resultante de uma repugnância, em alguns momentos de ódio, em relação a indivíduos que pertencem a um grupo racial observável, como cor de pele, tipo de cabelo, etc. É visto, ainda, como uma união de conceitos e imagens de certos tipos de grupos humanos, que acreditam que sejam superiores aos outros. Também, resulta da vontade de obrigar os outros a acreditar em uma verdade particular, como única e verdadeira (Gomes, 2005: 52).

A ideia de «raça» superiores fica evidente quando se percebe que parte da população considerada inferior não apenas perde seus direitos como cidadão português, mas como ser humano. E essa é exatamente a lógica do racismo, a desumanização e, conseqüentemente, a exclusão e não acesso a direitos que garantiriam melhores índices de desenvolvimento humano.

Outros excertos corroboram a atitude discriminatória associadas a «raça»:

*Os colegas já me disseram para eu voltar para minha terra. 'Vai pra sua terra, Portugal não é sua terra, sai daqui!' É horrível... Eu disse: 'Portugal não é teu, Portugal é de todos!', inclusive dos estrangeiros que vem pra cá 'Ah, mas eu não quero você aqui, você é preta, preto é para porcos!'. E1(c).*

*Há sempre aquele impacto, mesmo que as pessoas digam que não. Há sim. Pela minha cor de pele, e eu também sou grande, isso assusta. E2(c).*

*Em termos de limpezas, é sempre mais fácil, porque é uma coisa estrutural, nós já sabemos que pelo fato de nós sermos negras, estamos associadas a esse tipo de trabalho. Nós não somos aquelas que vão e batem pé e dizem que não querem trabalhar, porque, em todos os hotéis, no verão, era só estudantes e estudantes negras que estavam lá, trabalhando nas limpezas. Eram cabo-*

*verdianas, guineenses, angolanas. Tinha e tem muitas estudantes negras nesse tipo de serviço [...]. E3(a).*

*Eu procurei trabalho em vários lugares, mas nunca trabalhei no Algarve que não fosse no hotel [...] Porque é como tudo, tem pessoas que discriminam pela cor, por ser mulher, principalmente quando vem da África. [...] Eles estavam precisando com urgência, quando viam que era uma mulher negra: [diziam]: ‘-ah, não vai dar!’. E5(e).*

*Eu sou licenciada em Dietética e Nutrição, então gostava de trabalhar como nutricionista ou dietista, mas, como não encontrei emprego, voltei para as limpezas, porque eu tenho uma filha que depende de mim. E8(e).*

Através dos relatos dessas mulheres, pode-se perceber que elas vivenciam o que Standing (2013) caracteriza como frustração, pela impossibilidade de ascensão ou de uma carreira, ocupando uma posição marginalizada no mercado de trabalho, o que gera nelas falta de objetivos, perda de identidade ou passividade. Pela instabilidade enfrentada no emprego, qualquer erro pode acabar em desemprego, uma linha tênue “entre a dignidade modesta e ser um sem-teto, mas também, com um medo de perder o que possui, mesmo quando se sente enganado por não ter mais” (Standing, 2013: 42).

Assim, a lógica do racismo conclui, com êxito, a sua finalidade. Isto é, classificados como inferiores, restam aos negros e, em especial, às mulheres negras, o tipo de trabalho determinado para elas. Independente de grau de escolaridade, o fato de possuírem traços fenotípicos parecidos com os da população africana as aprisionam a atividades laborais específicas.

O discurso de E6(e) também aponta para a discriminação racial, tendo a percepção de que é mais rigorosamente avaliada do que seus colegas brancos. Essed (1991: 281) explica:

The constant creation of obstacles and subsequent marginalization of black women throughout the system is rationalized in ideological constructions attributing to blacks biological, social, and cultural deficiencies. In other words, black women are considered unfit to participate ‘normally’ in this society.

*É como se eu não fosse capaz, é como se eu tivesse que ser dez vezes melhor do que um branco para tá naquele espaço, é como se eu não pudesse errar, porque se não é porque eu sou negra. E6(e).*

No trecho da entrevista realizada com E7(e), fica evidente a atitude explicitamente racista do gerente:

*Quando terminei o mestrado, consegui uma bolsa de estudos para o doutoramento no Brasil [...] eu aproveitei e pedi para sair do trabalho e, no último dia, o gerente saiu com uma conversa, 'como é o teu último dia, tu vais lá e vais limpar as casas de banho para saberes onde é o teu lugar'. Ele fez aquilo com desprezo. Eu disse, olha eu faço isso em minha casa, não tenho vergonha de trabalhar com limpezas, não é limpar banheiro que vai me fazer ser menos pessoa, então eu saí de lá sem falar com ele. Depois os colegas me disseram que ele ficou a se sentir mal porque eu respondi ele a altura, havia de ter respeito da parte dele, mas na cabeça dele era: eu vou rebaixar ela, ela terminou o mestrado, agora vai pro Brasil fazer um curso qualquer que foi selecionada, então ela vai embora e eu vou fazer isso, então pronto, depois disso nós nunca mais nos falamos. E7(e).*

A mentalidade do gerente não é diferente daqueles que, de alguma forma, possuem o poder de decisão da vida de negros, mulheres e outros povos excluídos, ou seja, ao ignorar a ascensão acadêmica de sua funcionária e, portanto, fazer-lhe lembrar que a limpeza é o seu lugar natural de atuação, evidencia um desespero em manter uma determinada realidade, ou seja, “through humiliation dominant group members implicitly claim that they are superior. These practices rein force the idea the blacks should remain in subordinated relations” (Essed, 1991: 247).

Os trechos seguintes são igualmente relevantes, pois auxiliam a compreensão de que a percepção da discriminação em relação à «raça» afeta a maioria das entrevistadas, pois, “in essence, experiences of everyday racism are repetitive and shared rather than unique” (Essed, 1991: 148):

*Nessas [limpezas] áreas, são geralmente pessoas pretas. Cá, em Portugal, quem está nas limpezas são pretos. Nós, que éramos contrato temporário, recebíamos três vezes menos que as mulheres que eram contratadas pelo hotel, no caso, que eram efetivas. E sem nenhum direito. Nós éramos a mão de obra barata e necessária. Porque eles sabem que as pessoas vão fazer o trabalho, porque ela está precisando, entendeu? Não tem uma alternativa, por assim dizer. E7(e).*

*A discriminação existe e é bom falar sobre isso e é bom a gente ir ganhando a consciência sobre isso. Quem sofre sente na pele, né? Quem sofre sabe quando é discriminado, sabe quando que um olhar e um gesto são por conta da cor da sua pele. E7(e).*

*Dependendo do serviço e de onde está a trabalhar há sempre um bocadinho daquela coisa, por ser preta, por não ser daqui. E8(e).*

Na fala “*cá, em Portugal, quem está nas limpezas são pretos*”, existe uma explícita percepção que o fato de ser uma mulher e negra a impõe automaticamente em ocupação de determinados cargos em área específica: higienização.

Primeiramente, trata-se de reconhecer e validar a posição da área social dominante, perante a uma ideia e atitudes conscientemente induzidas, para o desenvolvimento de um *status quo*. Porém, a trivialização do racismo também procura menosprezar as grandes lutas que a população alvo do racismo reivindica (Moore, 2007: 29).

Obviamente, esse imaginário social, de que mulheres negras devem realizar atividades de serviços de limpeza, não tem a ver apenas com o processo histórico de racismo, que impediu muitas delas de estudarem e assim obterem qualificação para ocupação de cargos com melhor prestígio. Está relacionado, também, com a própria realidade identificada mais acima, de que, mesmo possuindo qualificações, como uma graduação, mestrado ou doutoramento, serão sempre lembradas de sua “predestinação natural”, os serviços de limpeza.

E, portanto, ao tentarem aceder determinados tipos de empresas ou empregos, ao tentarem fugir do seu destino, encontrarão bloqueio, por meio de “avaliações de desempenho tendenciosas, que influenciam nos processos de demissão” (Bento, 1995: 484). Haverá uma intensa mobilização para o retorno dessas mulheres à execução de atividades consideradas inerentes ao perfil de mulher negra, ou seja, ocupar cargos de baixo prestígio social, sem ter a oportunidade de ascensão social e exposta a exploração.

No indicador “percepção de discriminação relacionada com o gênero”, observa-se que as entrevistadas se consideram menosprezadas em relação ao tratamento dispensado pelos colegas do sexo masculino. Essa constatação está evidenciada na narrativa de E2(c), que destaca que as promoções são mais comumente atribuídas aos homens do que as mulheres que desempenham a mesma função. E3(a) também relata uma atitude comum pela qual grande parte das mulheres infelizmente tem que passar em seus trabalhos, o assédio sexual. Em seu relato, é possível perceber como alguns homens tomam liberdades em relação às mulheres, no próprio ambiente de trabalho, e como acreditam não estar sendo inconvenientes em relação a isso:

*Com relação às promoções, os cozinheiros sempre eram mais beneficiados que as cozinheiras. Sempre achei [...]. Mesmo na mesma função. Eles sempre ganharam mais do que eu e eu sempre trabalhei mais do que eles. E2(c).*

*Sim. Tive uma situação em que um cliente bêbado tentou passar a mão em mim e um outro chefe que eu tive ficava piscando para mim, me assediando. Eu perguntava a ele se ele estava com algum problema no olho, se estava tendo um derrame, porque se ele estivesse me assediando eu iria fazer uma denúncia, logo ele parou, dizendo que era só brincadeira. E3(a).*

*Por ser mulher, eu já senti discriminação. Uma situação foi quando eu fui trabalhar em um restaurante em Faro. Lá eu trabalhei um dia só, não aguentei. Não era pelo serviço, era pela forma como o patrão me olhava, eu me senti desprotegida, não me senti bem, por que aquele olhar. Se eu estava a trabalhar para ele, podia tentar mais alguma coisa. E no restaurante só era eu e o patrão. Eu percebi a situação e vi que não valia apenas eu correr nenhum risco por aquele trabalho. Nunca mais fui e nunca mais esqueci. Não digo que fiquei traumatizada, mas tenho algo em mim que ficou. Não gosto nem de lembrar desta situação, porque senti que, por eu ser mulher e negra, ele podia tentar tudo. E5(e).*

O assédio sexual é um dos casos mais recorrentes no mundo do trabalho com relação às mulheres negras. Essed (1991: 251) afirma:

Black women have been assaulted and raped because they were seen as the sexual property of White men. Historical constructions of black sexuality were reproduced and still operate today. black women continually have to deal with the danger of sexual abuse by White men. This knowledge causes many black women to restrict the goals they pursue and the choices they make for reasons of self-protection.

Apesar de não se tratar de um objeto específico deste estudo, ressaltam-se os dados da Fundação Francisco Manuel dos Santos (FFMS), no estudo coordenado por Signier e Morell (2019), que apontou que 16% das mulheres passaram alguma vez por situações de assédio sexual no trabalho e 35% sofreram algum tipo de assédio moral. O estudo concluiu que mais da metade das situações de assédio sexual no trabalho eram perpetradas pelo homem que ocupava o cargo de chefia e cerca de um terço por colegas de trabalho, que ocupavam funções similares.

Ainda sobre a percepção relacionada com o género feminino, acrescentam-se os seguintes discursos:

*Eu sentia falta de encorajamento. As pessoas nem chegavam a ver se eu fazia a mesma coisa e se eu fazia tão bem quanto as outras pessoas, de cara já*

*pensavam que eu não saberia fazer. Associam logo a mulher, sobretudo a mulher negra, como incapacitada. Era isso que eu sentia, em qualquer lado. Não chegavas nem a competir pra ver se valia ou não. Eu sentia isso. Eu sempre tive que ser forte, ter os pés no chão, para provar e para mostrar que eu valia estar ali e que mereço e que posso fazer e que sei fazer. Então ficavam, assim, admiradas depois de ouvir que eu estava a fazer a universidade e que iria fazer pós-graduação, coisas assim. Ou de ouvir, por exemplo, que tens familiares licenciados nisso ou aquilo, porque te associam a pessoas pobres, necessitadas, digamos assim e então eu sentia que isso era porque sou mulher negra. Eu nunca era escolhida, sempre escolhiam outras pessoas, eu é que tinha de mostrar disponibilidade sempre. No início, pelo menos até provar que valia a pena, eu tinha sempre que provar que eu sei, que eu dei o meu tempo. As pessoas queriam que eu fosse para lá a fazer tudo, a saber tudo, então eu sentia sempre a excluída, mesmo em convivência no geral, foi complicado, embora sempre tem também aquelas boas pessoas que ficam sempre, mas foi assim complicado. E5(e).*

*Tenho o exemplo da minha cunhada, que trabalha numa pizzaria em Braga, há quatro anos, negra, caboverdiana, recebe menos do que o colega português que entrou há pouco tempo, sendo que eles trabalham na mesma função. E7(e).*

É sabido que a África é exposta midiaticamente, falando através de estereótipos, ou seja, como o continente da fome, pobreza, guerra, Aids, natureza selvagem, entre outras associações negativas. Dessa maneira, ficam admirados ao saberem que uma mulher negra (natural de Cabo Verde) e seus familiares possuem nível superior. Isto está relacionado com a desconfiança, ao menor sinal de privilégio que uma pessoa negra possa ter, e com o racismo perpetuado, por meio da manutenção de estereótipos referentes ao continente africano.

Em relação às atenuantes da discriminação, as mulheres, em especial as mulheres negras, podem sentir que o trabalho é um ambiente justo e que as coisas fluem naturalmente, ou seja, que não há discriminações evidentes ou que têm sido mitigados por alguma razão.

Assim, dentro do indicador “atenuação da perceção da discriminação relacionado com origem, «raça» ou género dos colegas”, verifica-se que algumas das respostas justificam com um bom ambiente de trabalho, ancoradas em pressupostos de sobrecarga de trabalho. As respostas de E2(c), E3(a) e E4(e) explicam a suposta justiça e equidade no ambiente de trabalho, por serem boas trabalhadoras:

*Como eu sempre fui uma pessoa que sempre me sobrecarreguei e sempre gostei do trabalho, nunca fui de pedir ajuda. Sempre me desenrasquei bem. Não sei bem se via diferença. E2(c).*

*Na minha área de empregada de mesa, as mulheres ganham até um pouco mais, porque sempre trabalhamos mais, fazemos mais hora extras. E3(a).*

*Sempre trabalhei muito bem. Portanto, nunca senti essa diferença de tratamento por ser mulher. E4(e).*

As mulheres não conseguem perceber que a falsa equidade que dizem possuir tem exatamente a ver com a sobrecarga de trabalho que desenvolvem. Ou seja, para receberem um salário maior, precisam fazer horas extras, abdicar dos dias de folgas e estar sempre disponíveis para a empresa, o que pode resultar em adoecimento físico e psíquico.

As entrevistadas E5(e) e E7(e) consideram não haver diferenças, ou que são bem tratadas, ou ainda, mantêm um bom relacionamento com as colegas, em virtude de seu próprio esforço ou por terem colegas que compartilham a sua origem:

*As relações com os colegas eram boas, porque a maioria eram colegas de Cabo Verde, havia algumas meninas da Guiné também. E5(e).*

*No geral, era boa a convivência, porque a maioria das minhas colegas eram estudantes como eu. Então, a maioria eram caboverdiana e nós íamos com aquele intuito de ir trabalhar. E7(e).*

É possível intuir que as mulheres entrevistadas responderam que são mais esforçadas por efeito de comparação. Suas justificativas podem ser as mais variadas, mas o fato de se sentirem mais determinadas a realizar o serviço se situa dentro do efeito comparativo. Ou seja, são mais esforçadas comparadas a quê ou a quem? Mais uma vez, a conclusão pode residir no próprio trabalho. Ao trabalhar no setor hoteleiro, em efeito de comparação a colegas que exercem as mesmas funções, essas mulheres julgaram ser mais esforçadas, por fazerem horas extras ou comparado à quantidade de serviço realizada em relação aos outros, o fato é que realizam sua avaliação mediada pela comparação social do meio em que trabalham e julgam serem mais esforçadas a partir disso. A análise busca esclarecer o que, de facto, estaria por trás desse comportamento, isto é, por que metade da amostra julga se esforçar mais do que os colegas de trabalho?

Estudos realizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostraram que as mulheres brasileiras, em 2018, trabalhavam, em média, três horas a

mais do que os homens (IBGE, 2019). Igualmente, dados do PORDATA<sup>4</sup> mostram que as mulheres portuguesas têm de trabalhar mais para ganhar o mesmo do que os homens. A conclusão é de que as mulheres sentem que realizam mais esforço do que os colegas, porque elas realmente precisam realizar tal esforço, se quiserem equiparar seus ganhos aos do sexo masculino (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2021).

Diversas entrevistadas reconheceram que a presença feminina em cargos de chefia auxilia no reconhecimento da maior valorização da força da mulher. Os discursos de E5(e), E6(e), E7(e) e E8(e) corroboram a percepção de que as mulheres estão ganhando cada vez mais espaço nos ambientes de trabalho. E4(e) menciona o fato de ter uma supervisora mulher:

*[...] hoje as mulheres são mestras de obras, são arquitetas, fazem tudo [...].*  
E5(e).

*Hoje em dia, vemos mulheres negras em alto cargo, mulheres negras onde nos sentimos representadas [...].* E6(e).

*Nós estamos a evoluir, mas continuamos a precisar de mais espaço, de mais voz.* E7(e).

*Acredito que houve muitas conquistas. Há cada vez mais mulheres com maiores títulos, a obter maiores resultados, eu acho sim que houve avanços.*  
E8(e).

Essa percepção se associa aos resultados apresentados no estudo conduzido pela Universidade de Georgetown, “Women, Peace and Security Index”<sup>5</sup>, que conduziu pesquisas em 170 países ao redor do planeta, sobre a inclusão da mulher no universo do trabalho, da justiça e da política. Em relação à Portugal, os dados apresentaram melhoria em todos os índices, em relação às últimas análises conduzidas, em 2017.

É importante ressaltar, porém, que, por mais que as condições de trabalho da mulher e, em especial da mulher negra, apresentem melhorias, conforme toda a análise

---

<sup>4</sup> Disparidade entre sexos na remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem: total e por nível de qualificação Fontes de dados: GEP/MTSSS (até 2009); GEE/MEc (2010 a 2012); GEP/MSESS, MTSSS (a partir de 2013). Quadros de Pessoal. Fonte: PORDATA Última actualização: 2021-05-27.

<sup>5</sup> Desempenho de Portugal no Índice Mulheres, Paz e Segurança. Disponível em: <https://giwps.georgetown.edu/country/portugal/>.

conduzida até aqui, elas ainda são precárias em comparação com os homens. Isto é, as mulheres ainda ocupam posição secundária no mercado de trabalho e, conforme visto, tem de constantemente provar o seu valor, se esforçando mais do que os outros.

Noutro indicador, “atenuações da percepção de discriminação relacionada com as oportunidades de trabalho em Portugal”, considerando que sete das oito mulheres entrevistadas são imigrantes, encontraram-se muitas referências que apontam para o fato de Portugal ser um país com muitas oportunidades e mais desenvolvido do que o país de origem das imigrantes. Dessa forma, Portugal se configura como terra de oportunidades variadas para as mulheres, com oportunidades para desenvolverem seus estudos ou para trabalharem em diferentes setores. Em nosso caso específico, que trata do setor hoteleiro, E3(e) e E8(a) mencionam o retorno financeiro positivo em relação a seu emprego. Elas consideram o salário oferecido no país como gratificante e possibilitador de novas conquistas:

*Eu saí do Brasil, lá eu trabalhava igual a um filho da puta e não conseguia comprar as coisas, não conseguia comprar nada, eu estou aqui porque eu quero ter alguns retornos em minha vida. E3(a).*

*Assim, em termos de salário que tem o país, sim. Era compensatório, nós recebíamos acima do salário-mínimo, depois com as horas extras recebia um pouco mais. E8(e).*

Assim, a análise constatou que as mulheres percebem a discriminação racial e de gênero no setor hoteleiro do Algarve. Os principais perpetradores de atos discriminatórios são os próprios colegas das entrevistadas. Esses resultados demonstram que, apesar de haver uma maior inclusão da mulher no trabalho, esta ainda carece de reconhecimento, bem como, de inclusão em setores específicos dominados por homens. Além disso, a mulher negra é vítima constante de discriminação, não só associada ao sexo, como também associada à «raça» e à origem nacional.

#### **4.4 Limitações dos resultados**

As limitações inerentes a esta pesquisa residem nas questões metodológicas. O método utilizado, a amostragem por bola de neve, é baseada em métodos não probabilísticos, o que significa que a seleção das entrevistadas é aleatória e as chances de

um indivíduo ser selecionado não são iguais para todos, além de depender que a entrevistada indicasse outra mulher no perfil para ser entrevistada, o que nem sempre ocorre.

Outra limitação diz respeito ao período de realização das entrevistas, que aconteceram entre junho e outubro de 2021, logo após a pandemia e os consecutivos estados de emergência criados pelo governo, como forma de diminuir o contágio do vírus da COVID-19. O setor hoteleiro precisou redobrar as ações de limpeza, para garantir a segurança dos seus hóspedes e, com isso, a carga de trabalho para as trabalhadoras deste setor aumentou. No período de verão, essas mulheres não têm muito tempo disponível, já que elas abdicam de seus dias de folgas para realizar trabalhos extras, como forma de complementar suas rendas. Isto lhes acarreta cansaço e falta de tempo para a vida social, e, conseqüentemente, para conceder entrevista, além do receio em fornecer alguma informação que as pudesse prejudicar no emprego.

No período entre o final de maio e início de julho de 2022, atendendo a solicitação do júri para adicionar mais entrevistas ao estudo, buscou-se contato com mais sete mulheres com o perfil desta pesquisa para serem entrevistadas, quatro delas rejeitaram participar da pesquisa, já no primeiro contato, e as outras três aceitaram conceder entrevista, no primeiro momento, onde foi agendado o dia e horário da entrevista; porém, quando do dia combinado, uma não atendeu as ligações e as outras duas disseram não poder, pois foram chamadas para trabalhar. Foram feitas mais quatro tentativas, todas sem sucesso. A falta de tempo e o excesso de trabalho foram as justificativas utilizadas, se houve outros motivos, estes não foram explicitados.

Outra limitação pode ter sido o instrumento de recolha de informação criado e a relativa inexperiência da autora em conduzir entrevistas, fatores que podem ter prejudicado a recolha de outras informações relevantes para a pesquisa.

## Capítulo 5. CONCLUSÃO

Ao estudar a condição das mulheres no mercado de trabalho, ao longo do tempo, foi possível perceber que o trabalho se constituiu em necessidade humana de sobrevivência. A atividade laboral do ser humano dá sentido à sua existência, pois impacta em sua subjetividade, desenvolvimento e criatividade, impulsionando ambições e transformações de si e de suas relações sociais.

As mulheres sempre estiveram envolvidas no trabalho, seja doméstico, industrial ou em situação de escravidão. Isto é, embora haja a discussão de que as mulheres eram proibidas de trabalhar, a história mostra de outra forma, ou seja, que, em cada época ou modelo económico vigente, as mulheres assumem seu papel como trabalhadoras, quer quando foi necessário assumir funções laborais exercidas por homens, por estes estarem ausentes por motivo de guerras, quer exercendo atividades mais autónomas, como vendedoras ambulantes, lavadeiras, amas de leite, costureiras, cervejeiras, entre outras.

Durante esse processo, no que se refere à inserção no mercado de trabalho industrial, as mulheres enfrentaram resistências, boicotes e discriminações, tendo sido limitadas a exercerem determinadas funções e, conseqüentemente, receberem baixos salários. Foram criadas diversas teorias para diferenciar o trabalho feminino e o trabalho masculino, que deixavam explícito que a maior vocação feminina é constituir família, cuidar da casa e dos filhos. Essa situação não mudou, já que a mulher, mesmo exercendo trabalho fora de casa, as atividades domésticas são responsabilidades sua.

Com relação às mulheres portuguesas, deve dizer-se que o país cresceu economicamente a partir da década de 1970 e que isso impulsionou a entrada delas no mercado de trabalho. Contudo, foi possível encontrar também, neste país, exploração e discriminação. Tais explorações e discriminações podem ser melhor visualizadas quando se utiliza a teoria da interseccionalidade, pois esta serve para mostrar alguns equívocos do feminismo tradicional, evidenciando as suas especificidades, pois faz a interconexão com a «raça», a classe, o género, a etnia, a religião ou a origem nacional, permitindo a amplitude do olhar, no que se refere às discriminações que as mulheres vivenciam.

Assim, com a interseccionalidade, é possível identificar os vários eixos de subordinação, isto é, racismo, opressão de classe, xenofobia, e como tais discriminações interrelacionadas estruturam realidades concretas, que impactam na vida das mulheres. A

interseccionalidade também é um conceito que possibilita perceber como instituições e políticas públicas atuam para garantir direitos ou para os retirar.

Nesse sentido, ao pensar nas mulheres negras e imigrantes, pode-se perceber como estas tiveram o trabalho doméstico como atividade laboral “natural”. Por exemplo, as mulheres negras no mercado de trabalho do turismo do Algarve, que são mulheres que estão reproduzindo as mesmas atividades laborais das suas antepassadas, porém num ambiente mais moderno e agora no âmbito turístico. Ou seja, as entrevistadas relataram que o fato de possuírem licenciatura ou mestrado, não é suficiente para lhes garantir melhores oportunidades de trabalho. Em seus relatos, percebe-se que o ambiente de trabalho hoteleiro para as mulheres negras se associa ao ambiente doméstico, onde elas estarão limpando, cozinhando e lavando, independente do grau de escolaridade que possuam.

Desse modo, a percepção das mulheres negras entrevistadas, sobre essa realidade que tem se perpetuado ao longo dos anos, se caracteriza entre insatisfação e revolta, por parte de algumas delas, e em conformismo, por outras. Em primeiro lugar, pelas condições de trabalho, as cargas horárias elevadas, os contratos temporários, sem direitos, a necessidade de fazer horas extras para complementar a renda, prejudicando a saúde física e emocional; depois, quando necessitam lidar com a discriminação por parte de colegas de trabalho, quando estas, pela cor, tratam-nas como escravas, deixando o trabalho mais pesado para elas; ou, ainda, precisar ouvir que pouco valeu seu esforço em estudar, pois continuam realizando trabalho subalterno na hotelaria.

Então, mais uma vez olhando o movimento feminista tradicional, usa-se a teoria da interseccionalidade, para refletir que a luta de mulheres negras e imigrantes não é necessariamente pelo direito de trabalhar, mas sim, de sair de um modelo de trabalho imposto a elas há séculos: de serem responsáveis pela limpeza. Articular a questão de «raça», classe, género, nacionalidade e demais opressões ajuda a compreender como uma mulher negra, imigrante ou não, possui os serviços de limpeza e outros trabalhos subalternizados como porta de entrada no mercado de trabalho. Mesmo possuindo nível superior de escolaridade, esse mesmo nível de escolaridade não tem sido suficiente para que elas acedam melhores condições de trabalho.

Assim, pode se ver a quantidade de mulheres negras com alto grau de escolaridade que buscam emprego em sua área de formação, e são impedidas por meio de

negativas e justificativas diversas, e, não tendo outra alternativa, são obrigadas a retornar a realizar trabalhos em posições marginalizadas, portanto, que pouco exige estudos.

Se percebe, portanto, que há todo um mecanismo produzido continuamente para impedir essas mulheres negras de serem vistas como profissionais intelectuais, mas sim, expor estas com alto grau de escolaridade a cargos de menor prestígio, logo precarizados e mal remunerados. Assim, conseguem anular a possibilidade de mobilidade social das mulheres negras e, conseqüentemente, mantém o *status quo*.

As conclusões da pesquisa apontam para a confirmação de algumas teses levantadas por este trabalho. A discriminação racial em Portugal é latente e manifesta-se desde a procura por emprego até a permanência nele. As mulheres negras sofrem as conseqüências da discriminação em algum momento de suas vidas. A diferença entre homens e mulheres, em relação ao trabalho, não só não foi superada, como se mantém firmemente apoiada em concepções machistas. Não obstante, a mulher ainda tem de conviver em ambiente profissional com assédio sexual e moral. O estudo realizado demonstra que a situação laboral das mulheres é extremamente fragilizada no setor hoteleiro, tendo em conta as inúmeras dificuldades que o mercado de trabalho lhes impõe, especialmente às mulheres negras.

Apesar dessas mulheres negras possuírem altas qualificações, observou-se que a cor da pele ainda é o fator que determina o acesso delas a melhores posições no mercado de trabalho e que as impede de sair de posições subalternas no mercado de trabalho hoteleiro do Algarve, evidenciando que essas mulheres percebem a existência de processos discriminatórios nas oportunidades e nas condições laborais. Dessa forma, este estudo vem a colaborar para dar visibilidade às situações vivenciadas pelas mulheres negras no setor hoteleiro do Algarve.

## **5.1 Recomendações**

Os resultados e as conclusões alcançadas neste estudo permitem sugerir algumas recomendações para trabalhos futuros. Ressalta-se que esta pesquisa contemplou, especificamente, mulheres negras que trabalham no mercado hoteleiro do Algarve e com uma limitação do número da amostra entrevistada, devido a fatores já mencionados anteriormente. Desse modo, melhores resultados podem ser encontrados ao se avaliar a

perceção da discriminação das mulheres negras no setor hoteleiro com um número maior dessas mulheres, realizando um comparativo entre o Algarve e outras regiões de Portugal.

Sugere-se, também, a realização de um estudo qualitativo e quantitativo, acerca das perceções subjetivas das mulheres negras sobre a discriminação no mercado de trabalho do setor hoteleiro, para confirmar se é significativo o número de mulheres com altas qualificações trabalhando, neste setor, em posições subalternizadas.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, A. (2010) A Introdução da Interseccionalidade em Portugal: Repensar as Políticas de Igualdade(s). *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 90, 25-43. Disponível em: <https://journals.openedition.org/rccs/1760> (Acedido em: 09 de novembro de 2020).
- Alves, B. M. & Pitanguy, J. (1985) *O que é Feminismo*, 6ª Edição, São Paulo, Brasiliense.
- Alves, G. (2005) Trabalho, Capitalismo e Formas de Salariação: Notas Teórico-Críticas. *O Público e o Privado*, 6, 109-128.
- Amaral, M. C. M. (2011) *Culto ao Corpo e Estilo de Vida entre as Mulheres*. Tese de Doutoramento em Sociologia, Universidade de Brasília, Brasília.
- Araújo, J. Z. (2000) *A Negação do Brasil: o Negro na Telenovela Brasileira*, São Paulo, Editora do Senac.
- Bader, V. M. (2008) *Racismo, Etnicidade, Cidadania: Reflexões Sociológicas e Filosóficas*, Porto, Edições Afrontamento.
- Balibar, É. & Wallerstein, I. (2021) *Raça, Nação, Classe: as Identidades Ambíguas*, 1ª Edição, Traduzido por W. C. Brant, São Paulo, Boitempo. Disponível em: [https://www.mpba.mp.br/sites/default/files/biblioteca/direitoshumanos/enfrentamentoaracismo/obras\\_digitalizadas/balibar\\_etiene\\_wallerstein\\_immanuel.\\_raca\\_nao\\_classe\\_as\\_identidades\\_ambiguas.pdf](https://www.mpba.mp.br/sites/default/files/biblioteca/direitoshumanos/enfrentamentoaracismo/obras_digitalizadas/balibar_etiene_wallerstein_immanuel._raca_nao_classe_as_identidades_ambiguas.pdf) (Acedido em: 06 de dezembro de 2021).
- Bento, M. A. S. (1995) A Mulher Negra no Mercado de Trabalho. *Estudos Feministas*, 95 (2), 480-488. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2011/10/16466-50750-1-PB.pdf> (Acedido em: 15 de julho de 2021).
- Bernard, H. R. (2005) *Research Methods in Anthropology: Qualitative and Quantitative Approaches*, Lanham, MD, AltaMira Press.
- Biernarcki, P. & Waldorf, D. (1981) Snowball Sampling-Problems and Techniques of Chain Referral Sampling. *Sociological Methods and Research*, 10 (2), 141-163.
- Biroli, F. & Miguel, L. F. (2015) Gênero, Raça, Classe: Opressões Cruzadas e Convergências na Reprodução das Desigualdades. *Mediações*, Londrina, 20 (2), 27-55.
- Branco, P. (2008) Do Gênero à Interseccionalidade: Considerações sobre Mulheres, Hoje e em Contexto Europeu. *Julgar*, 4 (1), 103-117.

- Brito, S. P. (2009) *Território e Turismo no Algarve*, Lisboa, Edições Colibri. Disponível em: [https://ciitt.ualg.pt/01/Territorio\\_e\\_Turismo\\_SPB.pdf](https://ciitt.ualg.pt/01/Territorio_e_Turismo_SPB.pdf) (Acedido em: 05 de fevereiro de 2021).
- Browne, I. & Misra, J. (2003) The Intersection of Gender and Race in the Labor Market. *Annual Review of Sociology*, 29 (3), 487-513.
- Butler, J. (2003) *Problemas de Gênero: Feminismo e Subversão da Identidade*, Traduzido por R. Aguiar, Rio de Janeiro, Civilização Brasileira.
- Casaca, S. F. (2005) Flexibilidade, Trabalho e Emprego: Ensaio de Conceptualização. *SOCIUS Working Papers*, Instituto Superior de Economia e Gestão, 10, 1-25.
- Casaca, S. F. (2009) *Revisitando as Teorias sobre a Divisão Sexual do Trabalho*, Lisboa, Universidade Técnica de Lisboa.
- Casaca, S. F. (2010) A (Des)Igualdade de Género e a Precarização do Emprego, in Ferreira, V. (eds.). *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*, Lisboa, Estudos 7, 261-291.
- Casaca, S. F. (2013) As Novas Dinâmicas Laborais e os Desafios da Articulação com a Vida Familiar. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 72 (2), 31-52. Disponível em: <https://sociologiapp.iscte-iul.pt/pdfs/10340/10481.pdf> (Acedido em: 23 de novembro de 2020).
- Casaca, S. F. (2016) Desigualdades de Género no Trabalho: Abordagens Pluralistas e Políticas Públicas: entre o Estruturalismo e o Construtivismo Social, in Silva, M. C. et al. (eds.). *Desigualdades e Políticas de Género*, Vila Nova de Famalicão, Húmus, 304-305.
- Coelho, L. & Ferreira, V. (2018) Segregação Sexual do Emprego em Portugal no Último Quarto de Século: Agravamento ou Abrandamento? E-cadernos CES, 29 (2), 77-98. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/328773260\\_Segregacao\\_sexual\\_do\\_em\\_prego\\_em\\_Portugal\\_no\\_ultimo\\_quarto\\_de\\_seculo\\_Agravamento\\_ou\\_abrandamento](https://www.researchgate.net/publication/328773260_Segregacao_sexual_do_em_prego_em_Portugal_no_ultimo_quarto_de_seculo_Agravamento_ou_abrandamento) (Acedido em: 15 de julho de 2021).
- Coelho, L. (2011) *Mulheres e Desigualdades em Portugal: Conquistas, Obstáculos, Contradições e Ameaças*, Coimbra, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e Centro de Estudos Sociais.
- Collins, P. H. & Bilges, S. (2020) *Interseccionalidade*, 1ª Edição, Traduzido por R. Souza, São Paulo, Boitempo. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/504765429/Interseccionalidade-Patricia-Hill-Collins-e-Sirma-Bilge> (Acedido em: 18 de outubro de 2020).

- Collins, P. H. (2015) Intersectionality's Definitional Dilemas. *Annual Review of Sociology*, Palo Alto, 41 (2), 1-20.
- Collins, P. H. (2017) Se Perdeu na Tradução? Feminismo Negro, Interseccionalidade e Política Emancipatória. Traduzido por B. Santana. *Parágrafo – Revista Científica de Comunicação Social da FIAM-FAAM*, São Paulo, 5 (1), 12-18. Disponível em: <https://revistaseletronicas.fiamfaam.br/index.php/recicofi/article/download/559/506> (Acedido em: 14 de outubro de 2020).
- Consolim, V. H. (2017) A História da Primeira Onda Feminista. *Justificando*, 14 de setembro. Disponível em: <https://www.justificando.com/2017/09/14/historia-da-primeira-onda-feminista/> (Acedido em: 06 de dezembro de 2021).
- Costa, A. A. & Sardenberg, C. M. B. (2008) A Transversalização de Gênero e Raça no Plano Nacional de Qualificação: Análise Crítica e Diretrizes. *Revista Ser Social*, Brasília, 10 (23), 101-138. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/6849> (Acedido em: 05 de outubro de 2020).
- Coutts, A. (2020) *Racial Bias Around the World*, Carcavelos, Nova School of Business and Economics. Disponível em: <https://osf.io/ysxch/download> (Acedido em: 15 de julho de 2021).
- Crenshaw, K. (1989) Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: a Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Fórum*, 1 (8), 138-167. Disponível em: <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=ucf> (Acedido em: 04 de setembro de 2020).
- Crenshaw, K. (1991) Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43 (6), 1241-1299. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/1229039> (Acedido em: 09 de novembro de 2020).
- Crenshaw, K. (2002) Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Social Relativos ao Gênero. *Revista dos Estudos Feministas*. 10 (1), 171-188.
- Cruz, G. (2007) A Igualdade no Trabalho, in Amâncio, L. *et al.* (eds.). *O longo caminho das mulheres: feminismos: 80 anos depois*, 1ª Edição, Lisboa, Publicações Dom Quixote, 385-391.
- Cunha, F. I. M. S. (2013) *A Comunicação do Programa de Valorização Turística Algarve, da Responsabilidade da Entidade Regional de Turismo do Algarve*. Dissertação de Mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Destinos Turísticos, Universidade do Algarve. Disponível em: [https://sapientia.ualg.pt/bitstream/10400.1/5972/1/RAP\\_FilipaSousaCunha\\_final.pdf](https://sapientia.ualg.pt/bitstream/10400.1/5972/1/RAP_FilipaSousaCunha_final.pdf) (Acedido em: 18 de fevereiro de 2021).

- Dias, R. (2002) Sociologia do Turismo. *Iniciação Científica Cesumar*, 4 (2), 149-151. Disponível em: <https://doi.org/10.17765/1518-1243.2002v4n2p149-151> (Acedido em: 12 de setembro de 2021).
- Essed, P. (1991) *Understanding Everyday Racism: an Interdisciplinary Theory*, Newbury Park, Sage Publications.
- Estanque, E. & Costa, H. A. (2012) Trabalho, Precariedade e Movimentos Sociolaborais, in Casaca, S. F. (eds.). *Mudanças Laborais e Relações de Género: Novos Vetores de (Des)igualdade*, Coimbra, Almedina, 165-203.
- Esteves, M. (2006) Análise de Conteúdo, in J. Á. Lima & J. A. Pacheco (eds.). *Fazer Investigação*, Porto, Porto Editora, 105-126.
- Fernandes, D. A. (2016) O Género Negro: Apontamentos sobre Género, Feminismo e Negritude. *Revista Estudos Feministas*, Rio de Janeiro, 24 (3), 691-713.
- Ferreira, V. (1981) Mulheres, Família e Trabalho Doméstico no Capitalismo. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 6 (1), 47-86. Disponível em: <https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/37216> (Acedido em: 04 de março de 2022).
- Ferreira, V. (1993) Padrões de Segregação das Mulheres no Emprego: uma Análise do Caso Português no Quadro Europeu, in Boaventura, S. S. (eds.). *Portugal: um Retrato Singular*, Porto, Edições Afrontamento, 233-260.
- Fontoura, D. S. & Piccinini V. (2016) *A Casa e o Hotel: o Reprodutivo e o Produtivo na Configuração do Mercado de Trabalho no Setor Hoteleiro Brasileiro e Português*, in 4º Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais, Porto Alegre.
- Freixo, M. J. V. (2009) *Metodologia Científica: Fundamentos, Métodos e Técnicas*, Lisboa, Instituto Piaget. (Epistemologia e Sociedade).
- Fundação Francisco Manuel dos Santos. (2021) *Disparidade entre Sexos na Remuneração Base Média Mensal dos Trabalhadores por Conta de Outrem: Total e por Nível de Qualificação*, Lisboa, PORDATA/FFMS. Disponível em: <https://www.pordata.pt/Portugal/Disparidade+entre+sexos+na+remunera%C3%A7%C3%A3o+base+m%C3%A9dia+mensal+dos+trabalhadores+por+conta+de+outrem+total+e+por+n%C3%ADvel+de+qualifica%C3%A7%C3%A3o-3022-253930> (Acedido em: 18 de janeiro de 2022).
- Garcia, C. C. (2011) *Breve História do Feminismo*, 1ª Edição, São Paulo, Claridade.
- Gomes, F. (2005) *Negros e Política: 1888-1937*, Rio de Janeiro, Jorge Zahar.
- Gonzalez, L. & Hasenbalg, C. A. (1982) *Lugar de Negro*, Rio de Janeiro, Marco Zero. Disponível em:

- [http://www.unirio.br/cchs/ess/Members/silvana.marinho/disciplina-teorias-do-brasil/unidivbibliografiacomplementar/Lelia%20Gonzalez%20e%20Carlos%20Hasenbalg\\_Lugar%20de%20negro.pdf/view](http://www.unirio.br/cchs/ess/Members/silvana.marinho/disciplina-teorias-do-brasil/unidivbibliografiacomplementar/Lelia%20Gonzalez%20e%20Carlos%20Hasenbalg_Lugar%20de%20negro.pdf/view) (Acedido em: 28 de novembro de 2021).
- Hirata, H. & Kergoat, D. (2007) Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho, *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, 132, 45-52.
- Hirata, H. (2014) Género, Classe e Raça: Interseccionalidade e Consustancialidade das Relações Sociais, *Tempo Social*, 26 (1), 61-73.
- Hooks, B. (1984) *Feminist Theory: from Margin to Center*, Boston, South End Press. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4130753/mod\\_resource/content/1/Biroli%202015%29%20Genero%20raca%20classe.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4130753/mod_resource/content/1/Biroli%202015%29%20Genero%20raca%20classe.pdf) (Acedido em: 07 de outubro de 2020).
- Hooks, B. (1995) Intelectuais Negras. *Revista Estudos Feministas*, Rio de Janeiro, 3 (2), 464-476.
- Hooks, B. (2015) Mulheres Negras: Moldando a Teoria Feminista, *Revista Brasileira de Ciência Política*, 16, 193-210.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2019) *Em 2018, Mulher Recebia 79,5% do Rendimento do Homem*, Brasília, Agência IBGE Notícias. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23923-em-2018-mulher-recebia-79-5-do-rendimento-do-homem>. Acesso em: 17 nov. 2020.
- Instituto Nacional de Estatística. (2020) *Estatísticas do Turismo: 2019*, Lisboa, INE. Disponível em: <https://www.ine.pt/xurl/pub/133574> (Acedido em: 10 de março de 2020).
- Instituto Nacional de Estatística. (2021) *Estatísticas do Turismo: 2020*, Lisboa, INE. Disponível em: <https://www.ine.pt/xurl/pub/280866098> (Acedido em: 10 de março de 2020).
- Kergoat, D. (2009) Divisão Sexual do Trabalho e Relações Sociais de Sexo, in Hirata, H. et al. (Orgs.), *Dicionário Crítico do Feminismo*, São Paulo, Editora da UNESP, 67-76.
- Kovács, I. (2004) Emprego Flexível em Portugal, *Sociologias*, 12, 32-67. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1517-45222004000200003> (Acedido em: 12 de setembro de 2021).
- Kovács, I. et al. (2006) Flexibilidade e Crise de Emprego: Tendências e Controvérsias, *SOCIUS Working Papers*, Instituto Superior de Economia e Gestão, 8.

- Lima, M. E. O. (2020) *Psicologia Social do Preconceito e do Racismo*, São Paulo, Blucher Open Access. Disponível em: <https://openaccess.blucher.com.br/download-pdf/456> (Acedido em: 18 de dezembro de 2021).
- Machado, S. B. (2019) *A Participação da Mulher no Mercado de Trabalho: o Caso dos Açores*, Açores, Faculdade de Economia e Gestão da Universidade dos Açores.
- Magalhães, P. C. et al. (2021) *Sondagem ICS/ISCTE, setembro/outubro de 2020*, Lisboa, Arquivo Português de Informação Social. Disponível em: [https://dados.rcaap.pt/bitstream/10400.20/2103/3/APIS0083\\_codebook\\_nesstar.pdf](https://dados.rcaap.pt/bitstream/10400.20/2103/3/APIS0083_codebook_nesstar.pdf) (Acedido em: 11 de janeiro de 2022).
- Marques, J. F. (1996) *Um Fantasma Persegue a Europa: Reflexões sobre o Neoracismo Europeu*, Dissertação de Mestrado em Antropologia, Universidade Nova de Lisboa.
- Marques, J. F. (2006) *Racismo na Sociedade Portuguesa Contemporânea: Flagrante ou Subtil?* Associação para a Investigação e o Desenvolvimento Sociocultural. Disponível em: <https://sapientia.ualg.pt/bitstream/10400.1/4287/1/Marques%20Racismo%20Flagrante%20ou%20Subtil%20AGIR.pdf> (Acedido em: 18 de setembro de 2021).
- Marx, K. (2004) *Manuscritos Econômico-Filosóficos*, Traduzido por J. Raniere, São Paulo, Boitempo. Disponível em: <https://marcosfabionuva.files.wordpress.com/2011/08/manuscritos-econoc3b4mico-filosc3b3ficos.pdf> (Acedido em: 06 de novembro de 2021).
- Moore, C. (2007) *Racismo & Sociedade: Novas Bases Epistemológicas para Entender o Racismo*, Belo Horizonte, Mazza Edições.
- Moraes, R. (1999) Análise de Conteúdo. *Revista Educação*, Porto Alegre, 22 (7), 7-32.
- Munanga, K. (2004) *Uma Abordagem Conceitual das Noções de Raça, Racismo, Identidade e Etnia*, in Programa de Educação sobre o Negro na Sociedade Brasileira, Niterói: EDUFF. Disponível em: [biblio.fflch.usp.br/Munanga\\_K\\_UmaAbordagemConceitualDasNocoosDeRacaRacismoIdentidadeEEtnia.pdf](http://biblio.fflch.usp.br/Munanga_K_UmaAbordagemConceitualDasNocoosDeRacaRacismoIdentidadeEEtnia.pdf) (Acedido em: 19 de novembro de 2021).
- Nogueira, C. (2011) Introdução à Teoria da Interseccionalidade nos Estudos de Género, in Neves S. (eds.), *Género e Ciências Sociais*, Maia, Edições ISMAI, 67-78.
- Posthuma, A. C. & Lombardi, M. R. (1997) Mercado de Trabalho e Exclusão Social da Força de Trabalho Feminina. *São Paulo em Perspectiva*, 11 (1), 124-131.
- Proença, S. A. & Soukiazis, E. (2005) *Demand for Tourism in Portugal: a Panel Data Approach*, Coimbra, Centro de Estudos da União Europeia. Disponível em:

<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.456.3602&rep=rep1&type=pdf> (Acedido em: 03 de dezembro de 2021).

Quivy, R. & Campenhoudt, L. V. (1998) *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, Lisboa, Gradiva. Disponível em: <https://tecnologiamidiaeinteracao.files.wordpress.com/2018/09/quivy-manual-investigacao-novo.pdf> (Acedido em: 21 de setembro de 2021).

Ribeiro, D. (2017) *O que é Lugar de Fala?*, Belo Horizonte, Letramento. (Feminismos Plurais).

Rosário, E. et al. (2011) *Discursos do Racismo em Portugal: Essencialismo e Inferiorização nas Trocas Coloquiais sobre Categorias Minoritárias*, Lisboa, Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/279200223\\_Discursos\\_do\\_Racismo\\_em\\_Portugal\\_Essencialismo\\_e\\_inferiorizacao\\_nas\\_trocas\\_coloquiais\\_sobre\\_categorias\\_minoritarias](https://www.researchgate.net/publication/279200223_Discursos_do_Racismo_em_Portugal_Essencialismo_e_inferiorizacao_nas_trocas_coloquiais_sobre_categorias_minoritarias) (Acedido em: 15 de julho de 2021).

Sachuk, M. I. & Araújo, R. R. (2007) Os Sentidos do Trabalho e suas Implicações na Formação dos Indivíduos Inseridos nas Organizações Contemporâneas, *Revista de Gestão USP*, 14 (1), 53-66.

Saffioti, H. I. B. (1976) *A Mulher na Sociedade de Classes: Mito e Realidade*, São Paulo, Quatro Artes. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3825626/mod\\_resource/content/1/Saffioti%20%281978%29%20A\\_Mulher\\_na\\_Soc\\_Classes.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3825626/mod_resource/content/1/Saffioti%20%281978%29%20A_Mulher_na_Soc_Classes.pdf) (Acedido em: 04 de março de 2022).

Saffioti, H. I. B. (1978) *Emprego Doméstico e Capitalismo*, Petrópolis, RJ, Vozes.

Saffioti, H. I. B. (1987) *O Poder do Macho*, São Paulo, Moderna.

Saffioti, H. I. B. (2000) Quem tem Medo dos Esquemas Patriarcais de Pensamento? *Crítica Marxista*, São Paulo, 1 (11), 71-75. Disponível em: [https://www.ifch.unicamp.br/criticamarxista/arquivos\\_biblioteca/dossie29Dossie%202.pdf](https://www.ifch.unicamp.br/criticamarxista/arquivos_biblioteca/dossie29Dossie%202.pdf) (Acedido em: 06 de junho de 2021).

Sampaio, R. C. & Lycarião, D. (2021) *Análise de Conteúdo Categorical: Manual de Aplicação*, Brasília, Escola Nacional de Administração Pública, (Coleção Metodologias de Pesquisa). Disponível em: [https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/6542/1/Analise\\_de\\_conteudo\\_categoria\\_l\\_final.pdf](https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/6542/1/Analise_de_conteudo_categoria_l_final.pdf) (Acedido em: 10 de fevereiro de 2022).

Santos, T. (2019) Um Retrato Social do Racismo para com os Afrodescendentes em Portugal, *Revista Migrações – Número Temático Afrodescendentes em Portugal*, Lisboa, 16, 53-77. Disponível em: <https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/183863/RM+%2316+TIAGO+SA>

- NTOS.pdf/88594a1b-a159-4dc2-8470-f81ba1a2eafa (Acedido em: 15 de dezembro de 2021).
- Scott, J. W. (1994) A Mulher Trabalhadora, in Dube, G. & Perrot, M. *Histórias das Mulheres no Ocidente*, Porto, Edições Afrontamento, 4.
- Scott, J. W. (1995) Gênero: uma Categoria Útil de Análise Histórica, *Educação e Realidade*, Porto Alegre, 20 (2), 36-41.
- Signier, L. & Morell, A. (2019) *As Mulheres em Portugal, Hoje: Quem São, o que Pensam e como se Sentem*, Lisboa, Fundação Francisco Manuel dos Santos. Disponível em: <https://www.ffms.pt/FileDownload/b6eb24e5-3bf3-411d-9f35-b51a7ebed3e8/estudo-mulher-completo> (Acedido em: 15 de julho de 2021).
- Soares, V. (1994) Movimento de Mulheres e Feminismo: Evolução e Novas Tendências, *Revista Estudos Feministas*, Rio de Janeiro, 2, 11-24.
- Standing, G. (2013) *O Precariado: a Nova Classe Perigosa*, Traduzido por C. Antunes, Belo Horizonte, Autêntica.
- Suleman, F. et al. (1999) *Hotelaria em Portugal: Evolução das Qualificações e Diagnóstico das Necessidades de Formação*, Lisboa, Instituto para a Inovação na Formação.
- The World Tourism Organization (UNWTO). (2020) *Global and Regional Tourism Performance*, Madrid. Disponível em: <https://www.unwto.org/global-and-regional-tourism-performance> (Acedido em: 10 de março de 2020).
- Vala, J. (2021) *Racismo, Hoje: Portugal em Contexto Europeu*, Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos. (Ensaio da Fundação, 112).
- Vala, J., Brito, R. & Diniz, L. (2015) *Expressões dos Racismos em Portugal*, 2ª Edição, Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais, (Estudos e Investigações, 11).
- Walby, S. (1990) *Theorizing Patriarchy*, Oxford, Brasil Blackwell.

## **APÊNDICES**

## APÊNDICE 1 – GUIÃO DE ENTREVISTA



### Guião de Entrevista

#### **Dados Pessoais**

- Qual a sua idade?
- Qual o seu país de origem / naturalidade?
- Por que motivo deixou de viver em seu país?
- Por que escolheu Portugal como país de destino?
- Qual é o seu atual estatuto de permanência em Portugal?
- Qual o seu nível de escolaridade?
- Qual o seu estado civil?
- Qual a sua profissão?
- Tem filhos? Quantos?

#### **Situação no Emprego**

- No trabalho, qual atividade / função você desenvolve?
- Possuía vínculo contratual? Qual?
- Há quanto tempo trabalha nessa atividade?
- Como é a sua rotina de trabalho?
- Trabalha quantas horas por dia?
- Possui algum problema de saúde?
- Caso sim, esse problema de saúde foi agravado pela sua rotina de trabalho?
- Você gosta do seu emprego?
- O salário é compensatório?
- Como é a sua relação com seus colegas de trabalho?

## Discriminação

- Enfrentou alguma discriminação por ser mulher negra durante a procura por emprego?
- Você já se sentiu discriminada no trabalho?
- Já sentiu que te tratavam menos bem por você ser mulher?
- Acha que a cor da sua pele tem influência na maneira como as outras pessoas a tratam?
- Caso seja estrangeira, já se sentiu discriminada por ser de outra nacionalidade?
- Acha que no seu emprego recebe tratamento igualitário aos seus colegas portugueses?
- Já sentiu discriminada por ser mulher e por ser negra? Sim ou não?
- Se sim, foi discriminada mais por homens ou mais por mulheres?
- Foi mais discriminada por homens brancos ou homens negros ou pelos dois?
- Já foi discriminada por mulheres brancas? E por outras mulheres negras?
- Encontra diferença entre seu trabalho e o dos homens que trabalham com você?
- Você acredita que existe desigualdade salarial? O que pensa sobre isso?
- Quais são os tipos de discriminação que você sofre sendo mulher negra e trabalhadora?
- Você gostaria de ter estudado ou ter outra atividade profissional? Qual?
- Qual a sua opinião relativa às conquistas das mulheres nos últimos anos?

Muito obrigada!