

A necessidade da criação de políticas de inserção para as mulheres negras metalúrgicas nas principais indústrias na cidade de São Carlos – SP**The need for the creation of insertion policies for black metallurgic women in the main industries in the city of São Carlos – SP**

DOI:10.34117/bjdv6n12-401

Recebimento dos originais: 17/11/2020

Aceitação para publicação: 17/12/2020

Aparecida das Dores Silva do Nascimento

Graduada em Biblioteconomia e Ciência da Informação

Instituição: Universidade Federal de São Carlos

Endereço: Rod. Washington Luiz, Km 235, SP310 - Campus São Carlos – São Carlos – SP, Brasil.
CEP 13565-905

E-mail: aparecida.silva.nasc@gmail.com

RESUMO

O racismo estrutural é parte intrínseca de uma sociedade racista. Os estudos afrodescendentes apontam o quanto essa estrutura impede a mobilidade no ambiente de trabalho da população negra, em especial as mulheres. O presente estudo tem como objetivo principal identificar as áreas de atuação das trabalhadoras negras nas três maiores indústrias metalúrgicas na cidade de São Carlos – São Paulo. Limitou-se tão somente as sócias do Sindicato dos Metalúrgicos da categoria. A justificativa é dada tanto pela posição da cidade de São Carlos frente ao processo escravocrata bem como as ações tomadas pela entidade sindical. Para maior embasamento do estudo realizou-se uma abordagem bibliográfica para compreensão da interseccionalidade. Conclui-se que faz urgência uma pauta de discussão e negociações sobre o tema pela entidade representativa dos trabalhadores como forma de destravar a mobilidade social e econômica desse grupo de pessoas.

Palavras-chave: Mulheres negras, Indústrias de São Carlos, Sindicato dos Metalúrgicos de São Carlos S/P.

ABSTRACT

Structural racism is an intrinsic part of a racist society. Afro-descendant studies show how much this structure prevents mobility on the black population's work environment, especially for women. The present study has as a main objective to identify the working areas of black workers in the three largest metallurgical industries in the city of São Carlos - São Paulo. The study was limited to the female members of the Metalworkers Union in the category category. The justification is given both by the position of the city of São Carlos when confronted about the slavery process as well as the actions taken by the union entity. In order to get a better foundation for the study, a bibliographic approach was made to better understand the intersectionality. It is concluded that there is an urgent need for a discussion and negotiation agenda on the theme by the workers' representative entity as a way to unlock the social and economic mobility of this group of people.

Keywords: Black woman, Industries of São Carlos, Union of Metalworkers of São Carlos S/P.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo é um recorte do Trabalho de Conclusão de Curso para graduação em Biblioteconomia e Ciência da Informação e de um Resumo expandido apresentado na V Conferência Mundial de Combate as Desigualdades Sociais e Econômicas trazendo percepções a cerca das funções exercidas pelas trabalhadoras negras e sócias do Sindicato dos Metalúrgicos de São Carlos. Durante o cadastramento das fichas associativas das trabalhadoras negras nas três maiores empresas metalúrgicas da cidade. Notou se uma característica quase idêntica no campo Função e Etnia do cadastro destas mulheres. O período pesquisado entre 2012 e 2018 praticamente manteve inalterado este quadro, negras majoritariamente na produção.

Analisando documentos, tais como acordos e convenções coletivas das empresas: Tecumseh do Brasil, Electrolux do Brasil e Volkswagen do Brasil todas de capital estrangeiro, com sede no município de São Carlos nota se uma falta de atenção às questões étnicas raciais.

O objetivo desse estudo foi o levantamento das posições das mulheres autodeclaradas pretas e pardas dentro das três maiores empresas metalúrgicas de São Carlos com a perspectiva de auxiliar na criação de políticas de ações afirmativas pela direção da entidade nas próximas negociações dos acordos e convenções coletivas. Os dados coletados foram filtrados em planilha Excel, para o refinamento dos resultados.

A cidade de São Carlos localizada no centro do Estado de São Paulo, conhecida como a Capital da Tecnologia, devida a instalação de duas importantes universidades e diversos centros de ensino de nível técnico, possui cerca de 240.000 mil habitantes (Censo 2017), conta também com a Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa) que mantém dois centros de atividades instalados na cidade: o Centro de Pesquisa de Pecuária do Sudeste e o Centro Nacional de Pesquisa e Desenvolvimento de Instrumentação Agropecuária.

Durante o período escravocrata, São Carlos atingiu o segundo lugar no tráfico de escravos para o interior paulista, perdendo somente para a região de Campinas. A economia da povoação era totalmente agrária com alguma produção de cana e quase totalmente voltada para a subsistência. Nessa época o negro era a base da produção sendo o escravo quem trabalhava o campo e produzia o alimento e a renda.

Em meados de 1850, a expansão do café traz para a região um salto econômico. São Carlos torna-se então um forte núcleo comprador de escravos. Uma vez que o tráfico da África havia sido bloqueado, os negros vinham principalmente de estados nordestinos e de Minas Gerais, onde a economia estava em crise.

O café era então a riqueza fundamental de São Carlos, sendo a produção essencialmente destinada ao mercado externo (Europa e Estados Unidos).

Em 1870, a produção de café na Província de São Paulo correspondia a 16% da produção nacional; em 1885, São Paulo já produzia 40% do café brasileiro. Esse fato se refletia na valorização das terras produtivas e da mão-de-obra escrava. O escravo alcançava um alto preço e nos inventários registrados na cidade de São Carlos chegavam a ser 66% do patrimônio do senhor. Não havia em geral muita preocupação com a documentação relativa aos escravos; o primeiro censo foi realizado na cidade em 1874.

Em dezembro de 2010 São Carlos recebeu, em Brasília, o selo da terceira edição do Programa Pró-Equidade de Gênero. Na categoria de municípios, dez cidades do país receberam a homenagem. Neste ano 88 organizações se inscreveram e 71 participaram do programa. Das organizações participantes, 29% são do setor de minas e energia, 28% da administração pública direta e 43% são de outros setores.

Durante a cerimônia foi criado o Fórum Nacional da Igualdade no Trabalho (FONIT) com previsão de ser implantado no próximo ano. A proposta do Fórum é ser um espaço permanente de reflexão, comunicação de ideias e de proposição sobre a relação gênero e trabalho entre governos, classe trabalhadora, empresarial, universidades, associações profissionais, sindicatos, organizações não governamentais, organizações de mulheres entre outras.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 EMPRESAS E REPRESENTAÇÃO DAS TRABALHADORAS

A Tecumseh do Brasil subsidiária da Tecumseh Products Company (EUA) foi fundada em novembro de 1972 e iniciou suas atividades produtivas em 1973. Possui um moderno parque industrial com 803 mil m² de área total e 145 mil m² de área construída. Suas duas plantas estão integradas na produção de compressores herméticos para refrigeração doméstica, comercial e condicionadores de ar; produção de componentes elétricos e eletrônicos; produtos fundidos.

Electrolux do Brasil empresa de capital sueco, fabricante de diversos produtos do segmento da linha branca. Conta atualmente com cerca de 2000 trabalhadores na sede situada em São Carlos.

Volkswagen do Brasil Inaugurada em 12 de outubro de 1996, a fábrica de motores de São Carlos ultrapassa a marca de 10 milhões de motores produzidos, o que a coloca como uma das principais fábricas de motores do Grupo Volkswagen.

A base metalúrgica de São Carlos conta com cerca de 10 mil e quinhentos trabalhadores, sendo que as mulheres são cerca de 1500 representando 10% desse total. Outra situação preocupante é a falta de políticas voltadas para a população negra trabalhadora, no que se refere aos acordos e convenções coletivas da entidade representativa dos trabalhadores/as metalúrgicas da cidade de São Carlos.

As convenções e acordos coletivos realizados entre o Sindicato dos Metalúrgicos e as empresas da base registram cerca 100 cláusulas entre econômicas e sociais, e em nenhuma foi encontrado cláusula que trate com tipificada das questões étnico racial.

Entre as cláusulas voltadas às questões de gênero são: forma mais ampliada da licença maternidade – 180 dias - restrita as empresas do Grupo 2¹ com mais de 50 trabalhadores, garantia de emprego à gestante, necessidade higiênica, garantia à empregada que sofrer aborto, proteção ao trabalho da mulher. Os eixos das campanhas salarias de negociação são baseados nas questões econômicas e manutenção das sociais existentes, quer dizer não há disposição de alteração quanto a situação desse grupo de mulheres nos seus ambientes de trabalho se as negociações se mantiverem nesse nível de invisibilização do problema

2.2 ESCOLARIZAÇÃO, QUALIFICAÇÃO E PERFIL FISÍCO: INTERSECÇÕES.

Com a ascensão dos negros aos estudos, considerando os últimos anos, onde a população negra cresceu entre aqueles estudantes dentro das universidades, essa justificativa cai por terra. Atualmente o nível de escolaridade e qualificação entre trabalhadoras negras metalúrgicas da cidade variam entre médio, técnico até superior.

No artigo intitulado **Presença negra nas empresas ainda é um desafio** publicado pela Revista Carta Capital em 2016, aponta que o “teto de vidro” presente nas corporações brasileiras dificulta o acesso das mulheres negras em posições com exigências de maior responsabilidade, esse grupo é visto ainda com menos competência.

Com a maior possibilidade no campo educacional, ainda de modo acanhado, a população negra tem buscado qualificação e conhecimento dentro das Universidades. Ainda assim é pequeno o número de empresários ou executivos negros em alto escalão dentro das corporações. São Carlos conta com duas importantes Universidades públicas, entre outras unidades particulares de ensino superior. Intitulada Capital da Tecnologia pela grande quantidade de doutores residentes na cidade.

O mercado e o marketing desde os primórdios sempre defenderam o padrão de beleza, fincado nos traços europeus,

¹ Grupo patronal: SINDIMAQ e SINAEES um dos patronais que negocia as convenções coletivas

A maioria desses movimentos organizava intensas campanhas de educação, dando ênfase ao bom comportamento da sociedade. Alguns fizeram até publicidade de cosméticos destinados a alisar os cabelos e excluíram do meio cultural negro qualquer manifestação de origem africana considerada como inferior. (MUNANGA, 2006, p. 106).

Diante do exposto, podemos abrir uma reflexão acerca do quanto o fenótipo das mulheres pretas continua sendo um entrave para a mobilidade no ambiente profissional. Na visão das sociedades aos longos dos anos, criou se uma ideia de que a beleza é fruto originário e monopolizado pela raça branca Munanga (2006, p. 48).

Para além de vencer a falta de oportunidade no trabalho, as mulheres negras num contexto geral precisam fugir dos estereótipos criados em torno das mesmas,

A representação da mulata “sensual e erótica” no imaginário coletivo ou popular brasileiro, aludida por Abdias do Nascimento, encontra eco na maioria das obras eruditas da literatura brasileira. [...] Por outro lado, os estereótipos da mulata na literatura erudita foram elaborados a partir dos recursos disponíveis no imaginário e na representação coletiva muito bem ilustrados pelas músicas carnavalescas. (MUNANGA, 2006, p. 99).

A partir do que afirma o autor à literatura, a música trouxeram traços de objetificação dos corpos das mulheres negras. A perpetuação do racismo é reforçada por meio dos vícios vocabular através de expressões do tipo: todo negro é forte, a mulher negra é a mais quente, essas situações perduram na sociedade brasileira até hoje como uma doença crônica, uma vez que a noção de inteligência e padrão de beleza diz respeito à população branca (SILVA; NASCIMENTO, 2019).

Tabela 1 – Escolaridade das trabalhadoras sócias

Empresa	Escolaridade			Total sócias nas empresas	%		
	Fundamental	Médio	Superior		Fundamental	Médio	Superior
Electrolux	7	0	0	209	3%	0%	0%
Tecumseh	1	33	4	274	0%	12%	1%
Volkswagen	0	6	3	92	0%	7%	3%
Total	8	39	7	575	3,71%	18,57%	5%

Elaborado pela autora

Nos últimos anos cresceu o acesso da população negra principalmente nas instituições de ensino superior, porém o racismo estrutural continua sendo entrave na vida dessas pessoas quando vão para o mercado de trabalho (SILVEIRA, 2020).

2.3 DISCUTINDO A ASCENSÃO DA POPULAÇÃO NEGRA

A ascensão da população negra dentro dos ambientes corporativos brasileiros pode ser explicada pela “cultura” do racismo institucional, em consequência disso vem: falta de oportunidades, a falsa ideia de uma harmonia de cor, falta da implantação de políticas voltadas para a população negra e pobre. Para os estudiosos a luta de classe resolveria essa diferença, segundo as autoras “[...] a ocupação de pessoas negras em espaços e posições de poder, historicamente predeterminados a pessoas brancas, causa um estranhamento aos cidadãos, justamente por conta da racialização da sociedade brasileira” (SILVA; NASCIMENTO, 2019, s.p), sendo assim por si só a luta de classes não resolveria o problema das pessoas negras.

Há que se questionar a invisibilidade dada à massa de negros de sucesso pelo mundo afora em todas as áreas de trabalho. Aqui no Brasil só atrela sucesso do negro ao futebol e a cultura, nada contrário à ênfase dada a essas duas tendências, porém os negros estão nos espaços de poder seja na ciência, na tecnologia, na matemática entre outros. Realidade comprovada e apontada por todas as pesquisas realizadas no País, porém como explicar tais situações conforme COELHO JUNIOR (2016):

Em dada situação, Douglas era chefe de auditoria, tinha vindo de outro banco já como auditor, estava qualificado e maduro, mas, no momento da promoção, foi preterido. Escolheram uma profissional mais jovem, que não tinha experiência necessária para assumir a profissão. Inclusive, certos colegas de trabalho lhe disseram: “Mas por que ela e não você? Não sei, alguma coisa tem”. Sentiu-se frustrado e, por fim, saiu do banco. [...] “Eu não fico remoendo, não. Será que foi preconceito? Não sei, até hoje não sei. Acabei deixando a empresa sem saber o verdadeiro motivo”. (COELHO JUNIOR, 2016, p. 149)

As hipóteses são diversas, difícil encontra quem possa explicar os contratempos dos profissionais negros dentro dos ambientes profissionais.

O autor Coelho Júnior dividiu sua pesquisa em dois momentos: entender o processo de ascensão dos executivos negros década de 70 e os executivos de hoje. O sufocamento dos sentimentos e a sensação de invisibilidades chegam a desencadear distúrbios psíquicos, conforme relata:

Ademais, se a estratégia adotada pelos representantes da primeira geração de executivos negros se mostrou eficaz no alcance dos seus objetivos na carreira, ela revelou também a presença de custos psíquicos, que não podem ser desprezados da análise. Para chegar aonde chegaram, esses indivíduos viveram situações de sofrimento relacionadas ao racismo, que precisam ser reveladas. Esse sofrimento os mutilou enquanto sujeitos. Dito de outra forma, eles foram sujeitos à “racialização” em suas histórias de vida e em suas trajetórias profissionais. (COELHO JUNIOR. 2016, p. 86)

É preciso e necessário entender o que aconteceu com essa população no dia 14 de maio de 1888 pós-abolição, o negro foi estilizado pela escravidão tanto quanto pela pseudoliberalidade e igualdade

que conquistou posteriormente Fernandes (1971, p.35). A nova geração de profissionais devido às ações do Movimento Negro vem galgando posições de destaque ainda que de forma muito lenta.

Fernandes defende que somente uma revolução racial democrática negra (1972, p.283), com objetivos bastante radicais a ponto de o negro e o mulato, agirem exatamente com a mesma medida com que o branco age em relação aos negros - Negação total ao branco. Afirma também que “ora, enquanto persistir esse padrão de equilíbrio, persistirá a desigualdade racial, pois a ascensão do “negro” e do “mulato” se dará dentro de um processo de acumulação de vantagens que privilegia ao branco” Fernandes (1972, p. 10).

O supracitado autor demonstra um tom severo motivado pela desproporcionalidade dos privilégios destinados a classe dominante em face dos desprivilegiados. “O processo de embranquecimento brasileiro de certa forma colaborou para a ascensão do mestiço e enfraqueceu o sentimento de solidariedade entre eles e os negros” (MUNANGA, 1999, p.85).

As perspectivas de aceitação numa sociedade ou em ambientes racistas faz necessária uma composição de coragem e medo ao mesmo tempo, um desafio constante. O medo é proveniente de uma forma da manutenção da própria vida e sobrevivência da sua família. Ascender socialmente passa ser uma nova etapa na vida da população negra. Precisa muita resiliência, abandono dos seus sofrimentos e da sua identidade. A população preta avançou em nível educacional, porém a mobilidade social permanece aquém.

A população brasileira composta em sua maioria por negros, mulatos, pardos e indígenas, conforme já citado, sua representatividade está muito aquém, seja no campo político, social, acadêmico e empresarial, que é o objeto da pesquisa: o estudo da arte do negro nos ambientes corporativos. Para Silva e Nascimento (2019) os vários conceitos do racismo criam um sistema para estratificar e segregar grupos em especial os de negros.

Fernandes acredita que as potencialidades para atrapalhar o crescimento e ascensão dos negros e mulatos serão diversas. Dentro de uma estrutura engessada e arcaica, receosa de perder seus privilégios, o autor se mostra temeroso como o negro irá buscar essa ascensão.

Tudo vai depender das oportunidades de igualdade econômica, social e educacional que forem conferidas aos “negros”. [...] O novo negro tende a abrir o seu caminho de forma independente e agressiva. Mas, propende a resguardar-se, através de um egoísmo individual frio e realista. Em consequência, corre o risco de combinar, em proporções inesperadas, “êxito econômico” ou “sucesso profissional” com malogros morais, forçando por sua vez a solução que o próprio branco prefere – de “contentar o negro”, colocando-o, porém fora de seu caminho. (FERNANDES, 1972, p, 177)

As respostas são dadas acima, basta ter oportunidades e igualdades de direitos, sem a necessidade de rebaixamento da sua identidade enquanto sujeito. A capacidade do negro brasileiro vai além das suas habilidades futebolísticas e musicais.

Há uma concordância entre Fernandes (1972) e Junior (2016) sobre os conflitos entre brancos e negros no Brasil, marcados por tensões e desigualdades ainda hoje, num impulso de alterar as estruturas edificadas, conforme escreve:

Acredito também que o mesmo cidadão brasileiro deve reconhecer que as relações entre brancos e negros no Brasil foram (e ainda são) marcadas por tensões, de natureza e intensidade variada, ora privilegiando a acomodação, ora o conflito, mas mantendo sempre uma estrutura clara, na qual o segmento negro (não necessariamente todos os indivíduos negros) se encontrou (e ainda se encontra) numa situação de subalternidade. [...] As tensões entre brancos e negros no Brasil atingiram certa intensidade, gerando um impulso por transformações estruturais na sociedade. (COELHO JUNIOR, 2016, p.387)

Estudiosos contemporâneos conseguem visualizar um processo de tomada de espaços e de empoderamento, principalmente por meio da juventude que reconhecem seus lugares de fala e posição na sociedade racista. Os jovens negros estão conseguindo visualizar as nuances do racismo segundo a Socióloga a Márcia Lima “Debate racial mudou de patamar. Não vejo mais os jovens aceitando silenciamento” (MERCIER, 2020, s.p).

O “insucesso” do negro é a atribuição dada como culpa do próprio negro. Estudiosos das questões étnicas raciais vêm pautando os desafios que a população negra vivencia cotidianamente “pós abolição”,

Finda a escravidão não houve acolhimento ou política pública que tivesse como objetivo inserir e permanecer o ex-escravo nesta sociedade, pelo contrário. Por meio da abolição da escravatura, sem problematizar ser caráter libertador, os negros se inseriam nesta sociedade formalmente como libertos e iguais. Por intermédio de projetos que visavam obter o controle social dos negros, sustentados pelo poder do racismo científico e visando seu extermínio, os negros, mestiços e índios continuaram a ocupar o mesmo lugar: a margem. (FERRAZ; FIGUEIREDO, 2020).

Nesta perspectiva, sem alterar a estrutura do racismo, das desigualdades, essa liberdade meramente para gringo ver no jargão popular, as minorias continuarão as margens, uma vez que a classe dominante não deseja abandonar seus privilégios.

Ainda sobre a interação do negro da sociedade de classe, Souza (2009) enfoca o sofrimento desta população diante do racismo, onde a interpretação e compreensão torna dúbia, por quem não o sente, ele escreve:

É muito fácil se cair no engano de interpretar o dilema dos negros não integrados à sociedade de classes como devido unicamente ao não reconhecimento de sua singularidade cultural ou simplesmente estética. É muito fácil interpretar o problema dos negros abandonados a condições precárias de existência social como um problema [...]. Mas essa é a situação específica dos negros já integrados à sociedade de classes, os quais possuem conhecimento incorporado para serem reconhecidos em sociedade, mas que, no entanto, se veem não reconhecidos quanto à sua singularidade estética ou ainda “étnica”, no caso dos negros que se filiam a manifestações culturais de referência africana. (SOUZA, 2009, p.383)

Para os seguidores das religiões de matriz africana, o escracho é escancarado. Quase necessário viver na clandestinidade religiosa para evitar a intolerância, dos intitulados cristãos. Reflexos da colonização católica, encabeçada pelos religiosos que aqui chegaram por volta de 1500.

2.3.1 Empreendedorismo negro

As dificuldades de ascensão pela população negra implicam consequências de todo nível, o econômico não fugiria a regra, sendo assim essa população passa a trilhar novos rumos. Com a criação de políticas a partir de 2003 pelo governo brasileiro – por pressão do Movimento Negro - com diversos incentivos fiscais, surge uma safra de pequenas empresas e empresário (a)s, os chamados MEIs (Micro Empreendedor Individual).

Assim, Fernandes vê a necessidade da implantação de políticas com o intuito de subsidiar o surgimento de um “novo negro”. Homens e mulheres ascenderão socialmente, contudo que governo e brancos precisam eliminar os fatores de desigualdades, para o crescimento da nação conforme:

Será difícil que o governo ou os próprios componentes da “população de cor” consigam êxito diante da indiferença do “branco” nesse assunto. É preciso que se compreenda que uma sociedade nacional não pode ser homogênea e funcionar equilibradamente sob permanência persistente de fatores de desigualdade que solapam a solidariedade nacional. [...] Convém, pois, que se inicie um programa nacional voltado para o dilema social das minorias que não têm condições autônomas para resolver rapidamente os problemas de sua integração à ordem econômica, social e política inerente à sociedade nacional. (FERNANDES, 1972, p. 34)

A luta de classe tão somente não resolve os problemas da população negra, as questões raciais infinitamente precisam ser analisadas em primeiro plano, o empreendedorismo negro é uma forma de amenizar a disputa na selva capitalista na sociedade marcada pelo racismo.

A Revista Exame publicou em 2015, um levantamento feito pelo SEBRAE (2015) apresentando dados da PNAD, apontando a crescente do empreendedorismo negro em relação aos brancos, sendo que Comércio e Serviços foram os setores mais atrativos. Em relação à região de atuação dos afros empreendedores o Nordeste apresentou a maior alta 41%, seguida do Sudeste com 31%, já entre os brancos, 46% no Sudeste e 26% no Sul. A escolaridade também

aumentou entre 2002 e 2012, passando de 4,7 para 6,5 anos, o crescimento dos brancos cresceu em menor escala, apesar desse apontamento os brancos continuam disparadamente usufruindo dos seus privilégios.

2.3.2 Mulheres negras e o mundo corporativo

O patriarcado é mais um sistema perpetuado, opressivo passado de geração em geração, onde as mulheres são vistas como seres inferiores em relação aos homens. Existe a hierarquização dos padrões: homens brancos, héteros de classe média ocupando os cargos de maior decisão dentro das corporações. Neste caso, a exclusão atinge os homens negros. As mulheres negras em muitas das suas lutas isoladamente têm buscado alternativas conforme visto na sessão 2.3.1.

A situação precária laboral da maioria das mulheres pretas em pleno século XXI é demonstrada através da literatura, sites governamentais e de instituições trabalhistas. Evidencia-se que o “teto de vidro” mantém um distanciamento profissional entre mulheres e homens em todos os campos e áreas, seja trabalhista, do conhecimento acadêmico, político entre outros.

Teto de vidro fenômeno que se caracteriza pela menor velocidade com que as mulheres ascendem na carreira, o que resulta em sua sub-representação nos cargos de comando das organizações e, conseqüentemente, nas altas esferas do poder, do prestígio e das remunerações. É observado mesmo quando as mulheres são dotadas de características produtivas idênticas ou superiores às de seus congêneres do sexo masculino. (VAZ, 2013)

Neste sentido compreende-se que o “teto de vidro”, é um fenômeno caracterizado pela falta de equidade e paridade entre gêneros nas diversas situações da sociedade, inclusive nas carreiras científicas conforme Carvalho (2015).

Historicamente a luta das mulheres negras na sociedade patriarcal, machista, branca e dominante, vem de longe. Os papéis das mulheres sempre colocados em segundo plano, apontamentos e estudos mostram isso conforme dados apresentados neste trabalho. Ademais, dados levantados pelo (DIEESE) Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, as melhorias e avanços continuam aquém se comparado com o sexo masculino.

Assim sendo, é importante a incorporação de políticas que abarque as especificidades e características dessa população marginalizada pelo racismo estrutural edificado nas relações sociais e trabalhistas garantido assim melhores condições de mobilidade. Com a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas as mulheres negras segundo estudos compoendo a maioria dos trabalhadores domésticos, não eram contemplados por diversas garantias sociais e de salários em relação a outros trabalhadores,

Comparativamente, as diferenças entre a situação racial brasileira de 1951 (e 1954, quando ampliei a sondagem empírica) e a situação racial de hoje são de pequena monta. Quase quatro décadas depois, a maioria da população negra forma um bolsão de excluídos — da riqueza, da cultura e do poder. Aumentou a participação relativa de uma rala minoria, as migrações internas ele varam sua concentração em diferentes tipos de cidades inchadas e a ascensão social - especialmente em São Paulo, objeto da investigação - escancarou algumas vias para o aparecimento de uma diferenciação mais acentuada dentro da população negra, pondo lado a lado os “peões” e os operários qualificados, [...] e uns poucos “negros ricos ou milionários”. (FERNANDES, 1989, p. 8).

A prospecção feita por Florestan dá conta, apesar de muitos atrelarem a falta de ascensão dos negros socialmente falando aos próprios negros:

Uma nação nova, que não conseguiu sequer completar o ciclo democrático da revolução inerente a desintegração do regime do trabalho servil, não pode moldar o seu conceito de brasilidade em modelos tão exclusivistas e tacanhos. A brasilidade, que herdamos do passado escravocrata e das primeiras experiências de universalização do trabalho livre, é demasiado estreita e pobre para fazer face aos dilemas humanos e políticos de uma sociedade racial e culturalmente heterogênea. (FERNANDES, 1989, p.)

A luta de classes sempre muito bem defendida pelas organizações dos trabalhadores, somente ela não vence a maior barreira que impede a população negra de alçarem posições empregatícias - sempre maiores delongas - o racismo. Essa discussão precisa ser aprofundada. Na luta por uma sociedade igualitária, as cláusulas sociais precisam ter peso igual as cláusulas econômicas. A partir de uma organização forte é possível criar mecanismos para o equilíbrio na sociedade.

Na década de 70 começa a surgir com maior destaque os movimentos organizados das mulheres negras, como meio de lutar e arrancar essas mulheres do apagão geral da sociedade. O feminismo negro é um desses aportes de luta, o Movimento das Mulheres Negras surge por volta da década de 80, podemos destacar também organizações de enfrentamento como as Organizações não Governamentais (ONGs): Geledés, Casa de Cultura da Mulher Negra dentre outras, com papel de buscar equidade e justiça. Por meio da Lei nº 12.987 de 2014, o dia 25 de julho foi intitulado como Dia Nacional de Tereza de Benguela e da Mulher Negra.

Gráfico 1 – Evolução da participação da mulher metalúrgica



Fonte: <https://www.cnmcut.org.br/conteudo/numero-de-mulheres-na-categoria-metalurgica-cresce-a-cada-ano-no-brasil>

Na Volkswagen, 3% do efetivo da fábrica Anchieta, em São Bernardo, é de mulheres, enquanto na unidade de Taubaté São Paulo (SP) é de 2% e na fábrica mais moderna do grupo, no Paraná, inaugurada em 1999, é de 4%. Já na fábrica de motores em São Carlos (SP) a participação sobe para 9%.

Apesar de ocuparem cada vez mais espaço nas fábricas, as mulheres ganham em média 27% menos do que os homens metalúrgicos, informa relatório produzido pela Confederação Nacional dos Metalúrgicos Central Única dos Trabalhadores (CUT). O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2006) calcula que, na média geral, as mulheres ganham 70% dos salários dos homens. Não foi possível identificar o número de mulheres negras dentro das porcentagens apresentadas.

3 RESULTADOS

Após levantamento, conforme tabelas 1, 2 e 3, as que auto declaram pretas e pardas resultou em 150 mulheres. Os apontamentos demonstram que a contratação das mulheres pretas é menor em relação às mulheres brancas. A maioria delas se encontra nos chãos de fábricas onde a remuneração é menor e a carga de trabalho maior. Nos cargos de chefia, não foi encontrada nenhuma trabalhadora negra, no máximo auxiliares de administração. Outro dado que chama atenção é a questão escolaridade, na Volkswagen onde a escolaridade é maior, no entanto nenhuma mulher figura no setor administrativo².

² Cabe ressaltar que administrativo neste caso não configura cargos da alta direção, mas sim auxiliares.

Tabela 2 – Distribuição por cor das trabalhadoras sócias segundo cadastro do STIMMETALSC*, 2018.

Empresa	Auto declaração		Total sócias nas empresas	%	
	Negra/parda	Branca		Negra/ parda	Branca
Electrolux	32	93	209	15%	44%
Tecumseh	101	137	274	37%	50%
Volkswagen	17	66	92	18%	72%
Total	150	296	575	26,09%	51%

Elaborado pela autora

Tabela 3 – Principais áreas de atuação das trabalhadoras negras segundo cadastro do STIMMETALSC*, 2018.

Empresa	Área de atuação		Total sócias nas empresas	%	
	Produção	Administrativo		Produção	Administrativo
Electrolux	32	3	209	15%	1%
Tecumseh	101	1	274	37%	0%
Volkswagen	17	0	92	18%	0%
Total	150	04	575	70,65%	1%

Elaborado pela autora

Os dados apresentados refletem a dura realidade das mulheres pretas e pardas dentro das três maiores das empresas metalúrgicas de São Carlos/SP.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mediante a apresentação dos resultados deste recorte de pesquisa comprova-se que a questão de racial e de gênero precisa avançar na categoria metalúrgica de São Carlos, apesar da sua maior organização entre as demais categorias. A falta de políticas específicas – ações afirmativas - é fortemente carente, dificultado a mobilidade social das trabalhadoras.

Apesar dos níveis de escolaridade terem crescido nos últimos anos, as mulheres negras e sócias do Sindicato dos Metalúrgicos continuam invisibilizadas pelo teto de vidro nas três maiores indústrias são-carlense. O racismo estrutural arraigado e o preconceito são intrínsecos a sociedade brasileira o que contribui de forma direta para a lacuna na contratação dessas mulheres nas linhas de frente nos ambientes organizacionais, onde o poder de decisão é maior.

A inserção de uma pauta permanente de negociação junto às empresas sobre a questão racial é a sugestão como modo de estabelecer critérios nas próximas contratações para os cargos administrativos, de chefias e afins na diminuição dos desníveis salariais e sociais consequentemente.

Que esse trabalho possa ser o pontapé na ampliação de mais estudos e pesquisas sobre o tema, colaborando dessa forma com a direção do Sindicato dos Metalúrgicos de São Carlos, nas tomadas de decisões nas próximas Campanhas Salariais da categoria.

São necessárias novas perspectivas de avançar rumo a uma sociedade igualitária, porém ela ocorrerá a partir da movimentação das mulheres negras, segundo Davis: "Quando a mulher negra se movimenta, toda a estrutura da sociedade se movimenta com ela, porque tudo é desestabilizado a partir da base da pirâmide social onde se encontram as mulheres negras, muda-se a base do capitalismo" (ALVES, 2017, s.p).

REFERÊNCIAS

ALVES, Alê. Ângela Davis: “Quando a mulher negra se movimenta, toda a estrutura da sociedade se movimenta com ela”, Salvador, jul. de 2017. El País. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/07/27/politica/1501114503_610956.html. Acesso em 27 nov. de 2020.

AS MULHERES no alvo das políticas públicas brasileira. Agencia IBGE Notícias. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/2013-agencia-de-noticias/releases/13115-asi-as-mulheres-no-alvo-das-politicas-publicas-brasileiras.html>. Acesso em 12 nov. 2017.

BENTO, CIDA. Presença negra nas empresas ainda é um desafio. Carta Capital. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/presenca-negra-nas-empresas-ainda-e-desafio>. Acesso em: 20 Maio de 2018

CARNEIRO, Sueli,. Mulheres em movimento. Estud. av. São Paulo, v. 17, n. 49, p. 117-133, dezembro de 2003. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142003000300008&lng=en&nrm=iso. Acesso em 31 de maio de 2018.

CARVALHO, Carolina Cisoto Barbosa de. Equidade de gênero na ciência? Um estudo sobre as pesquisadoras bolsistas de produtividade da Universidade Federal de São Carlos. Dissertação (mestrado) Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, p.160. 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/7148/DissCCBC.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 29 de nov. 2017.

COELHO JUNIOR, P. J.de. Executivos negros: racismo e diversidade no mundo empresarial. São Paulo: Edusp, 2016.

ESPIRITO SANTO, Solange do. Número de mulheres na categoria metalúrgica cresce a cada ano no Brasil. CNM/CUT. Disponível em: <http://www.cnmcut.org.br/conteudo/numero-de-mulheres-na-categoria-metalurgica-cresce-a-cada-ano-no-brasil>. Acesso em 12 nov.2017.

FERNANDES, F. O negro no mundo dos brancos. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1972, p.17.

_____. Significado do protesto negro. São Paulo: Cortez, 1989.

FERRAZ, Fabiane Barbosa. FIGUEIREDO, Eduardo Henrique Lopes. Racismo e dominação das relações raciais no Brasil. Brazilian Journal of Development, Curitiba, v 6, n 3, p. 9912-9922, mar. 2020. Disponível em: <https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/7315/6349>. Acesso em 20 nov. 2020

MERCIER, Daniela. Questão racial no Brasil. São Paulo, nov. 2020. EL PAÍS. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2020-11-23/marcia-lima-debate-racial-mudou-de-patamar-nao-vejo-mais-os-jovens-aceitando-silenciamento.html?> Acesso em 25 nov. 2020.

MUNANGA, K. Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra. 2. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2006. 152 p. (Coleção Cultura Negra e Identidades).

PRÓ EQUIDADE de gênero. Secretária de Cidadania e Assistência Social. PMSC. Disponível em: <http://www.saocarlos.sp.gov.br/index.php/portal-pro-equidade-de-genero.html>. Acesso em 11 nov. 2017.

SÃO CARLOS foi a “vice-campeã” em número de escravos. Jornal Primeira Página. Disponível em: <https://www.jornalpp.com.br/noticias/cidades/sao-carlos-foi-a-vice-campea-em-numero-de-escravos/>. Acesso em 23 nov. de 2020.

SÃO CARLOS. Volkswagen do Brasil. Disponível em: [http://vwbr.com.br/ImprensaVW/page/Sao-Carlos-\(SP\).aspx](http://vwbr.com.br/ImprensaVW/page/Sao-Carlos-(SP).aspx). Acesso em: 30 Maio de 2018.

SILVA, Marinete Cabral Cavalcanti da; Nascimento, Guilhermina Dare Carneiro do. Racismo institucional: da perpetuação da discriminação racial, às formas do enfrentamento do grupo de trabalho de combate ao racismo do ministério público. *Brazilian Journal of Development*, Curitiba, v 5, n 7, p .8737-8762, jul. 2019. Disponível em: <https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/7315/6349>. Acesso em 20 nov. 2020.

SILVEIRA, Daniel. ‘Racismo estrutural’ é maior entrave para a população negra no mercado de trabalho, dizem ativistas. Rio de Janeiro, nov. 2020. G1. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/11/20/racismo-estrutural-e-maior-entrave-para-a-populacao-negra-no-mercado-de-trabalho-dizem-ativistas.ghtml>. Acesso em 24 nov. 2020.

TECUMSEH DO BRASIL. Sobre nós. Contribuindo para a vida de milhões de pessoas há mais de 80 anos. Disponível em: <http://www.tecumseh.com/pt/South-America/About-Us>. Acesso em: 30 maio de 2018.

VAZ, Daniela Verzola. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. *Econ. soc., Campinas*, v. 22, n. 3, p. 765-790, dez. 2013. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-06182013000300007&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 31 maio 2018.