



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Género e etnicidade nas dinâmicas laborais do setor da limpeza: Perspetivas de mulheres brancas e negras

Núria Romão

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientador(a):

Doutora Maria Helena Santos, Investigadora Auxiliar, Iscte –
Instituto Universitário de Lisboa, Centro de Investigação e
Intervenção Social

Julho, 2022

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Género e etnicidade nas dinâmicas laborais do setor da limpeza: Perspetivas de mulheres brancas e negras

Núria Romão

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientador(a):

Doutora Maria Helena Santos, Investigadora Auxiliar, Iscte –
Instituto Universitário de Lisboa, Centro de Investigação e
Intervenção Social

Julho, 2022

Agradecimentos

À minha mãe, por todo o amor e apoio incondicional, e por todos estes anos ter acreditado em mim.

À minha orientadora, Doutora Maria Helena Santos, que sempre me ajudou e motivou em todos os momentos desta dissertação, direcionando-me sempre para o caminho certo.

Ao meu namorado, Roberto, por todo o apoio, por continuar ao meu lado, sobretudo nos momentos mais complicados desta fase e me incentivar sempre a nunca desistir dos meus maiores objetivos.

Às mulheres guerreiras que se disponibilizaram para me dar a conhecer as suas realidades quotidianas, disponibilizando-me o seu tempo livre e tratando-me com toda a amabilidade. Cada uma de vós, individualmente, ensinou-me algo diferente que levarei comigo. Muito obrigada, porque este grande objetivo não estaria cumprido sem a vossa ajuda.

A todos aqueles e aquelas que, direta ou indiretamente, me auxiliaram ao longo destes anos, quer na Licenciatura, quer no Mestrado, também a vós vos agradeço, pois cada etapa foi deveras importante para chegar aqui. A todos/as, muito obrigada!

Resumo

A presente dissertação centrou-se nos serviços de limpeza da área da Grande Lisboa, com o objetivo de compreender as dinâmicas que operam neste contexto feminino maioritariamente exercido por mulheres de origem africana, negras. Integrou um estudo com os objetivos específicos de analisar as experiências das mulheres de origem portuguesa, em condição de minoria, bem como as perspetivas das mulheres de origem africana e, também, analisar as estratégias adotadas pelas mesmas para gerirem a situação. Através de uma perspetiva qualitativa e interseccional, a investigação empírica contou com a realização de 17 entrevistas individuais semiestruturadas a mulheres a exercer a sua atividade profissional no setor da limpeza, nove mulheres de origem africana (negras) e oito mulheres de origem portuguesa (brancas), com idades entre os 29 e os 66 anos ($M= 48,59$; $DP= 12,63$). Os resultados, analisados com recurso à análise temática, de Braun e Clarke (2006), revelaram cinco grandes temas que mostram: a consciência de uma segregação étnica e de género no setor das limpezas, a in/visibilidade das mulheres no setor das limpezas, uma polarização das diferenças entre as pessoas e a discriminação das mulheres africanas, e duas posturas relativamente à assimilação de papéis estereotípicos às mulheres deste setor e, por fim, sugestões de medidas de ação positiva para promover uma maior igualdade no setor das limpezas como a sensibilização, formação e desconstrução de ideias. Concluímos que a desigualdade racial/étnica é reproduzida por meio de interações informais numa profissão feminizada quando mulheres de origem africana são uma maioria numérica entre as portuguesas.

Palavras-chave: Género; Etnicidade; *Tokenism*; Interseccionalidade; Limpeza; Mulheres

Códigos de classificação APA: 2970, Sex Roles & Women's Issues; 3020, Group & Interpersonal Processes

Abstract

The present dissertation presents the cleaning services of the center of the great-our cleaning services of the center of the great majority Lisbon, with the area understood as those that operate in this female context, mostly primary by women of African origin, black. It was part of a study with the specific objectives of analyzing the experiences of minority women of Portuguese origin, as well as the perspectives of women of African origin, and analyzing the strategies adopted by them to manage the situation. Through a qualitative and intersectional perspective, the empirical investigation carried out 17 interviews with women semi-structured with African cleaning women, nine women of professional origin in the sector (black) and eight of Portuguese origin (white), aged between 29 and 66 years ($M= 48,59$; $SD=12,63$). The results, analyzed using the area of Braun and Clarke (2006), revealed five major themes that show: the consciousness of a cleansing of women in the sector of ethnic areas, the cleansing of women in the sector of ethnic areas, a polarization differences between people and discrimination against women, and two positions regarding the assimilation of stereotypes to the sector and, finally, suggestions for positive actions to promote greater equality in the cleaning sector, such as action, training and deconstruction of ideas. We conclude that racial/ethnic inequality is reproduced through information people in a feminized profession women of origin are a numerical majority among Portuguese women.

Keywords: Gender; ethnicity; Tokenism; intersectionality; Cleaning; Women

APA classification codes: 2970, Sex Roles & Women's Issues; 3020, Group & Interpersonal Processes

Índice

Introdução.....	1
CAPÍTULO I. Revisão de literatura.....	3
Caracterização do objeto de estudo	3
Teoria do <i>tokenism</i> – da perspetiva numérica à perspetiva de género.....	7
<i>Tokenism</i> numa perspetiva étnica	11
Intersecção entre raça/etnia e género	13
CAPÍTULO II. Metodologia	17
Participantes.....	17
Procedimento	19
Instrumento	20
Análise de Dados	21
CAPÍTULO III. Resultados.....	23
Consciência de uma segregação étnica e de género no setor das limpezas	24
In/visibilidade das mulheres no setor da limpeza	27
Polarização das diferenças entre as pessoas e discriminação das mulheres africanas.....	32
Assimilação ou não, eis a questão	35
Formas de gerir a situação	39
CAPÍTULO IV. Discussão.....	43
Referências Bibliográficas	49
Anexos.....	55
Anexo A – Consentimento Informado.....	55
Anexo B – Questionário dos Dados Sociodemográficos.....	57
Anexo C – Guião de Entrevistas a Mulheres de Origem Portuguesa	58
Anexo D – Guião de Entrevistas a Mulheres de Origem Africana	60
Anexo E – <i>Debriefing</i>	62

Índice de Quadros

Quadro 2.1.....	17
-----------------	----

Índice de Figuras

Figura 1.1. Pessoas ao serviço nas atividades de limpeza por ano e por sexo	5
Figura 1.2. Pessoas ao serviço dos estabelecimentos por ano e nacionalidade.....	6
Figura 1.3. Tipos de grupos resultantes da representação proporcional da relação entre duas categorias sociais.....	8
Figura 2.1. Ano de entrada das entrevistadas no setor das limpezas	19
Figura 3.1. Mapa temático de temas e subtemas.....	23

Glossário de Siglas

CPP - Classificação Portuguesa das Profissões

INE - Instituto Nacional de Estatística

OIT - Organização Internacional do Trabalho

PALOP - Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa

GEP/MTSSS - Gabinete de Estratégia e Planeamento, do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Introdução

A segregação de género nas profissões persiste enquanto problemática social, considerando que as mulheres continuam em desvantagem relativamente a cargos de prestígio, poder e com melhores remunerações, comparativamente aos homens (Amâncio & Santos, 2021; Santos & Amâncio, 2014). Prevalece uma tendência de elas serem contratadas para profissões “femininas”, com oportunidades reduzidas (Casaca & Lortie, 2018).

Tal como o género, também a raça/etnia e a classe social se constituem como marcadores sociais que determinam o papel que a mulher negra ocupa no mercado de trabalho (Silva & Tédde, 2018). Sendo que, socialmente, a mulher negra sofre duplamente de diversas formas de violência, discriminação e racismo (hooks, 1984).

Como as práticas discriminatórias estão interligadas com as categorias sociais (e.g., género e “raça”), no presente estudo, pretende-se compreender as dinâmicas que operam nos serviços de limpeza, enquanto contexto de baixo estatuto social, maioritariamente, exercido por mulheres de origem africana, negras (Silva & Tédde, 2018). Especificamente, procura explorar as vivências/experiências de mulheres de origem portuguesa (enquanto pequena minoria ou *tokens*) e de mulheres de origem africana (enquanto grupo dominante) nestes serviços, para compreender quais são as principais dificuldades apontadas por estas mulheres e perceber que tipo de estratégias adotam para gerirem a situação de desigualdade em que se encontram. Baseada nas teorias do *tokenism* e da interseccionalidade, esta investigação pretende esclarecer qual destes grupos sofre as consequências negativas identificadas por Kanter (1977, 1993), da visibilidade, polarização e assimilação.

Esta dissertação revela-se pertinente devido à falta de literatura centrada no serviço de limpeza, nomeadamente de limpeza industrial. Nesta linha de pensamento, pretendemos “dar voz” a estas mulheres “socialmente invisíveis” (Carvalho, 2022).

No que diz respeito à estrutura da dissertação, o primeiro capítulo centra-se na revisão de literatura particularmente centrada nas teorias do *tokenism* e da interseccionalidade. Num segundo capítulo, sobre a metodologia, são apresentados os procedimentos metodológicos e a amostra do estudo. No terceiro capítulo, os resultados são analisados. Por último, no quarto capítulo, procede-se à discussão dos resultados obtidos à luz das teorias inicialmente expostas, apresentando, ainda, as conclusões, as limitações e as sugestões de futuras investigações.

CAPÍTULO I. REVISÃO DE LITERATURA

Caracterização do objeto de estudo

De acordo com a Classificação Portuguesa das Profissões de 2010 (CPP/2010), elaborada pelo Instituto Nacional de Estatística (INE, 2011), os/as trabalhadores/as de limpezas, estão enquadrados/as no grupo de “trabalhadores não qualificados”. Esta classificação “compreende as tarefas e funções do/a trabalhador/a de limpeza em casas particulares, hotéis, escritórios, de veículos, janelas, roupa e de outra limpeza manual” (p. 417).

É importante salientar a distinção entre os/as trabalhadores/as que se ocupam da limpeza de edifícios públicos e privados e aqueles/as que são considerados/as trabalhadores/as do serviço doméstico, pois “as trabalhadoras domésticas zelam pela limpeza e arrumação das casas particulares e executam outras tarefas domésticas, as auxiliares de limpeza executam serviço de limpeza em instalações de empresas e outros estabelecimentos similares, bem como no interior de diversos meios de transporte” (Batista, 2011, p. 81).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho, as mulheres estão sobrerrepresentadas nesta atividade (OIT, 2007). Também os dados da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (*Eurofound*) revelaram que, em 2018, do universo total de profissionais deste setor, a nível europeu, a percentagem de mulheres se situava “sempre acima de 50%, exceto na Dinamarca, com picos superiores a 80% na Lituânia, no Luxemburgo, em Portugal e no Reino Unido” (p.19). Aliás, analisando atentamente todos os países da Europa, não é possível encontrar nenhum onde a proporção de mulheres entre os trabalhadores das limpezas seja tão alta como em Portugal. Nesse ano, em território nacional, a proporção de mulheres na limpeza chegava aos 90% (Carvalho, 2022, p. 14).

Segundo os Quadros do Pessoal, referentes a outubro de 2020, trabalhavam nesta profissão, em Portugal, 134415 indivíduos, sendo 20454 estrangeiros (15%). O estudo de Wall et al. (2008) concluiu que as três nacionalidades mais presentes em Portugal, no que se refere a mulheres imigrantes, são a cabo-verdiana, a brasileira e a ucraniana. Estas mulheres têm, no geral, empregos pouco qualificados, sendo, habitualmente, expostas a situações de discriminação e de violência, o que as constrange, em termos do acesso a direitos fundamentais e a serviços de apoio e de saúde. De facto, de acordo com os dados recolhidos neste estudo, as mulheres cabo-verdianas e ucranianas trabalham, sobretudo, no setor da limpeza e em contextos domésticos, enquanto as brasileiras se inserem, principalmente, na indústria hoteleira e na restauração.

Também Rodriquês et al. (2013) afirmaram que a comunidade africana que emigra para Portugal é, essencialmente, oriunda dos PALOP, antigas colónias portuguesas, tais como Angola, Guiné-Bissau, Moçambique, São Tomé e Príncipe e, sobretudo, de Cabo-Verde. Os principais setores de emprego dos imigrantes são a limpeza industrial e a seleção e colocação de pessoal, onde se incluem as agências de trabalho temporário. Este subsetor emprega uma percentagem particularmente elevada de imigrantes dos PALOP, nomeadamente em serviços de limpeza (Cabral & Duarte, 2011). Em geral, as mulheres dos PALOP ocupam profissões pouco qualificadas, com destaque para as “trabalhadoras não-qualificadas dos serviços e comércio” (p.75), onde estão incluídas as empregadas de limpeza em casas particulares e empresas (Peixoto et al., 2006).

Assim, a predominância no trabalho das limpezas é das mulheres imigrantes dos PALOP, em particular das mulheres cabo-verdianas. Devido à sua baixa escolaridade, estas mulheres apresentam uma maior disponibilidade para o trabalho e aceitam as condições propostas por parte dos/as empregadores/as com a finalidade de suprir as suas necessidades pessoais e familiares (Pereira, 2013).

De acordo com Pereira (2010), a pertença étnico-racial é um condicionante no mercado de trabalho, empurrando os trabalhadores para determinados setores, ou seja, setores menos qualificados, mais precários e com piores condições de trabalho. A mão de obra das pessoas negras é desvalorizada, permitindo aos patrões maiores percentagens de lucro. Os trabalhadores africanos mantêm-se nos sectores mais precários do mercado de trabalho e com baixas possibilidades de mobilidade social. As mulheres africanas ocupam sectores feminizados, como as limpezas industriais e o serviço doméstico, enquanto os homens africanos tendem a trabalhar na construção civil.

Em 2013, na Revista do Observatório da Imigração, foi sublinhado que: “É interessante assinalar que em termos de género, o mercado de trabalho para as mulheres encontra-se claramente segmentado: 20% das mães nacionais e 55% das mães imigrantes trabalham nas limpezas.” (p. 165)

A investigação levada a cabo por Catarino e Oso (2000) demonstrou que a intersecção entre a pertença étnica, o género e a classe social coloca as mulheres imigrantes numa complexa teia de discriminações, agindo sobre o acesso destas ao mercado de trabalho. No que respeita ao trabalho em empresas de limpeza, as investigadoras observaram que a discriminação étnica e de classe é exercida pela escolha apenas de portuguesas para a função de encarregadas e pela atribuição das tarefas mais pesadas e perigosas apenas às trabalhadoras de origem africana.

Perante a ausência de dados estatísticos em Portugal sobre o contexto da limpeza, por sexo, “raça”/etnia e classe social, efetuámos um pedido de informação estatística ao Gabinete de Estratégia e Planeamento, do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Tendo como fonte os Quadros de Pessoal 2010-2019, foi-nos facultado o número de trabalhadores do setor da limpeza para esse período, com indicação do sexo e da nacionalidade, agrupada por Portugal e países africanos.

A Figura 1.1. mostra que, entre 2010 e 2019, embora com algumas oscilações, o número de homens e mulheres aumentou no setor da limpeza em Portugal. De facto, neste período, verificou-se um aumento de 17% de homens e 9,6 % de mulheres. Contudo, é claramente um contexto feminizado, contando, em 2019, com uma percentagem de 85,7% de mulheres e apenas 14,3% de homens.

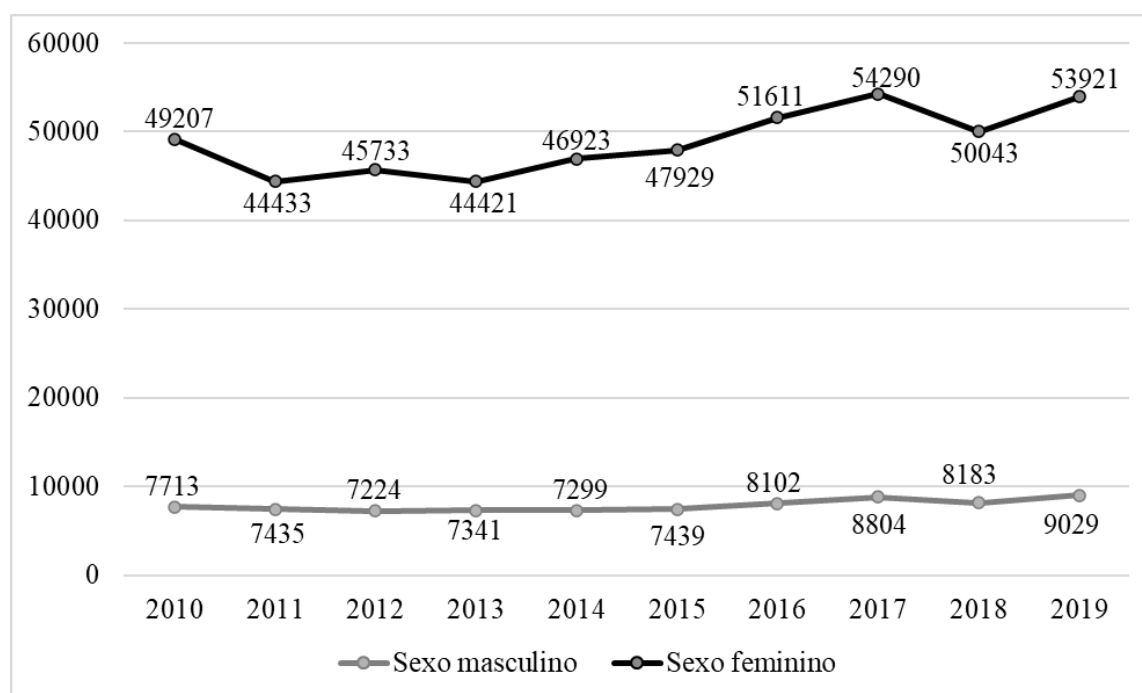


Figura 1.1. Pessoas ao serviço nas atividades de limpeza por ano e por sexo

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

A Figura 1.2. também se centra nas atividades de limpeza e revela as pessoas ao serviço dos estabelecimentos por ano e nacionalidade. A Figura mostra que o número de indivíduos ao serviço dos estabelecimentos como trabalhadores/as de limpeza portugueses/as é, substancialmente, superior aos indivíduos de países africanos, quando retratamos um cenário referente a Portugal. Contando, em 2019, com apenas 10,9%, de trabalhadores oriundos/as de África, comparativamente a 89,1% de portugueses/as.

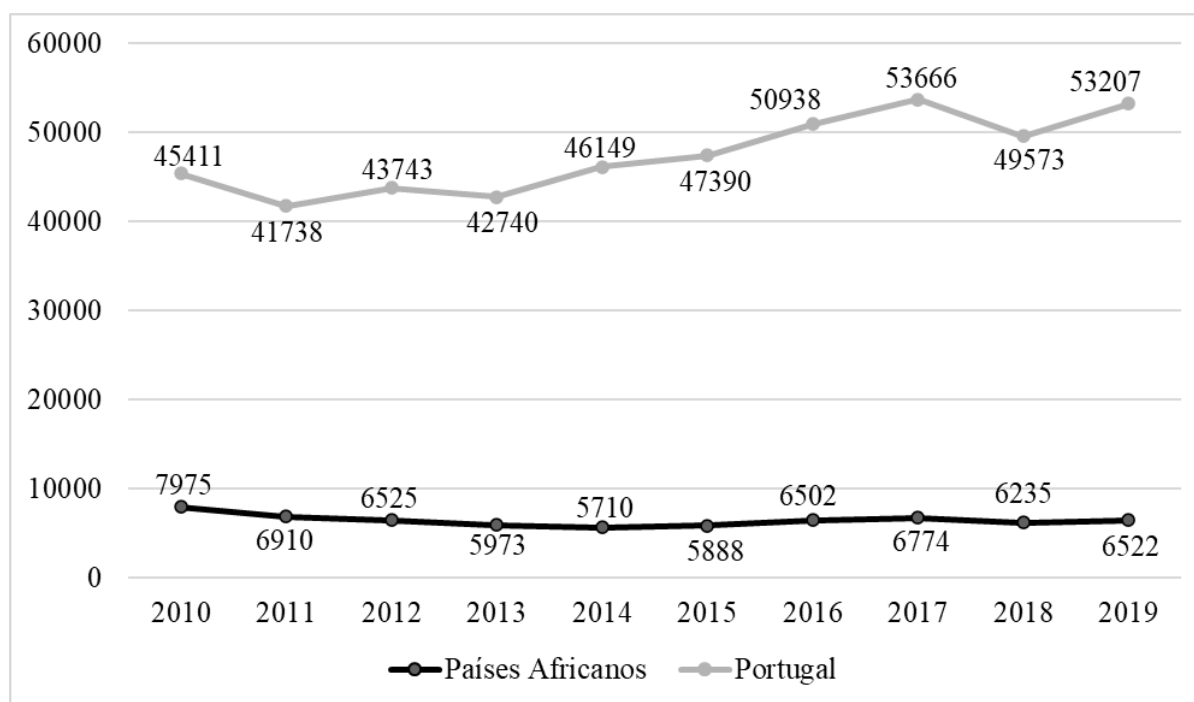


Figura 1.2. *Pessoas ao serviço dos estabelecimentos por ano e nacionalidade*

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

No entanto, esta realidade é bastante diferente em Lisboa, onde há mais pessoas negras ou de nacionalidade estrangeira do que portuguesas a trabalhar no setor da limpeza. De facto, Reis (2019) decidiu realizar uma investigação e centrar a sua análise na “(In)visibilização da Mulher Negra em Portugal: A Dupla Discriminação silenciada”. Através de um estudo de observação, realizado no âmbito da sua dissertação de mestrado, foi possível colocar em números a realidade destas mulheres na área da Grande Lisboa. Entre janeiro e março de 2019, a autora realizou 64 viagens no autocarro 793, entre Marvila e a estação de Roma - Areeiro. Ao longo de três meses viu 2369 mulheres naquele autocarro às cinco e meia da manhã. Desse total, 2132 eram negras ou de nacionalidade estrangeira. Para além do autocarro, realizou também 64 viagens no comboio que liga Sintra a Lisboa. Das 1820 mulheres que observou, 1660 eram negras ou de nacionalidade estrangeira. Portanto, esta é a realidade registada na Grande Lisboa, área onde nos iremos centrar na presente dissertação.

Teoria do *tokenism* – da perspectiva numérica à perspectiva de género

Rosabeth Moss Kanter (1977, 1993) foi uma das primeiras autoras a estudar as assimetrias entre homens e mulheres no contexto organizacional e procurou identificar os fatores explicativos da discriminação face às mulheres no seu livro “*Men and Women of the Corporation*”, publicado em 1977. Kanter (1977, 1993) realizou um estudo de caso, com 20 mulheres que trabalhavam no setor das vendas numa multinacional nos Estados Unidos da América (EUA), num contexto de extrema minoria e composto por um total de 300 trabalhadores. Através deste estudo, a autora analisou as dinâmicas organizacionais num contexto marcado pela sub-representação de um grupo (as mulheres) em relação a outro (os homens). A autora apontou a desproporção numérica na estrutura organizacional como preditor do “fenómeno do *tokenism*”. De facto, segundo Kanter (1977, 1993), ocorre uma discriminação nos grupos onde há uma variação da proporção numérica de pessoas de diferentes tipos sociais. Posto isto, a autora identificou quatro tipos de grupos dentro do contexto organizacional (ver Figura 1.3):

- i) **Os grupos uniformes/homogéneos.** Tendo uma proporção de 100:0, estes grupos englobam apenas uma categoria socialmente significativa de pessoas. Os grupos considerados uniformes são homogéneos devido à saliência de determinados estatutos centrais ou dominantes, como o sexo ou a etnia;
- ii) **Os grupos distorcidos (*skewed groups*).** Nestes grupos existe a dominância de um “grupo dominante” sobre outro pequeno grupo (85:15), que Kanter designou por “*tokens*” ou “*solos*” quando há apenas uma só pessoa. A denominação “*tokens*” advém do facto de estes serem habitualmente tratados como representantes da sua categoria, como símbolos, e não como indivíduos (Kanter, 1993).
- iii) **Os grupos inclinados (*tilted groups*).** Nestes casos, começa a haver distribuições menos extremas e efeitos menos exagerados. Aqui, onde a proporção é de aproximadamente 65:35, haveria apenas uma maioria e uma minoria;
- iv) **Os grupos equilibrados (*balanced groups*).** Com uma proporção que oscila entre 60:40 e 50:50, são grupos marcados pelo equilíbrio, tanto ao nível da distribuição de indivíduos, como da interação e dinâmicas que estes estabelecem entre si. A maioria e a minoria tornam-se potenciais subgrupos que podem, ou não, gerar identificações reais. Nestes grupos, os resultados das pessoas dependeriam de outros fatores (pessoais ou estruturais) incluindo a formação de subgrupos ou de diferentes papéis e capacidades.

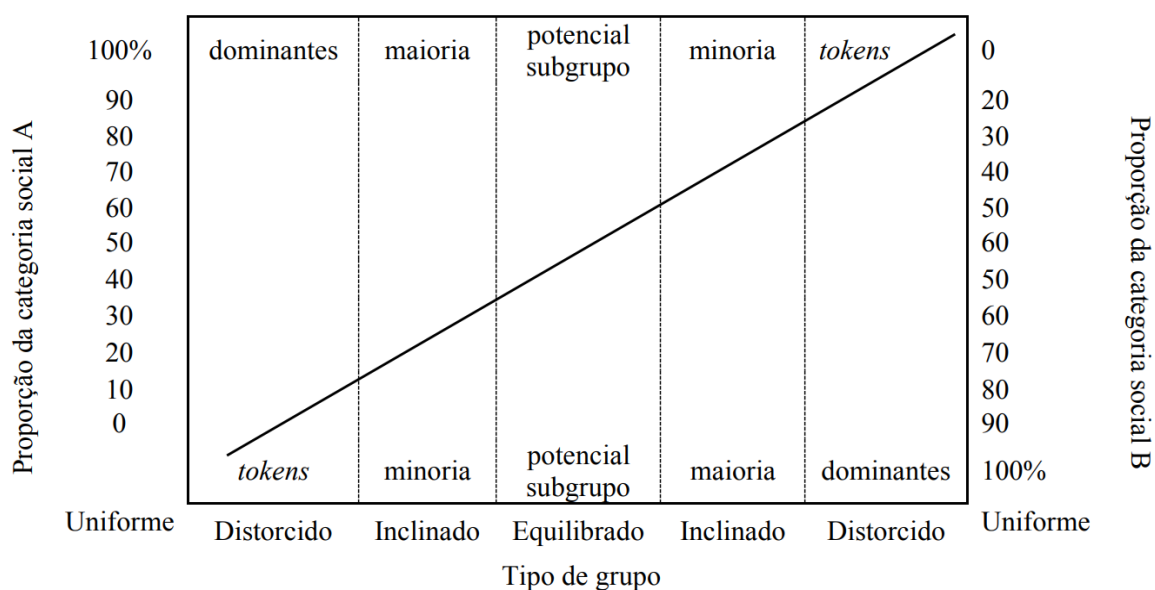


Figura 1.3. *Tipos de grupos resultantes da representação proporcional da relação entre duas categorias sociais.* Figura adaptada de Kanter (1993, p.209, citada por Santos & Amâncio, 2014, p. 706).

Na perspectiva de Kanter (1977, 1993), os *tokens*, sofrem com três condições desvantajosas: i) uma maior visibilidade, que se traduz num maior destaque destes membros do grupo e que, conseqüentemente, poderá resultar numa maior pressão para o bom desempenho e necessidade de estar alinhado com as expectativas do grupo dominante; ii) uma polarização, que consiste na tendência do grupo dominante em enfatizar as diferenças entre eles e os *tokens*, que poderá levar ao isolamento social e à acomodação destes últimos; e, iii) uma assimilação, que consiste, mais concretamente, na distorção dos atributos dos *tokens* pelos membros do grupo dominante, para que estes se ajustem aos estereótipos existentes sobre o seu grupo social. Esta situação origina o “*role encapsulation/role entrapment*”, pois os *tokens*, ao sentirem-se aprisionados aos papéis estereotípicos do seu grupo social, têm a necessidade de se esforçar mais para que as suas conquistas sejam notadas, sendo que também os seus erros são escrutinados, o que causa *stress* e tensão no grupo minoritário.

Kanter generalizou estas três consequências negativas aos membros de qualquer grupo proporcionalmente sub-representado em contextos sociais semelhantes. De acordo com esta autora, nos contextos em que há um equilíbrio numérico dos grupos, as dinâmicas organizacionais deverão ser mais positivas. Contudo, inúmeras críticas foram direcionadas à sua teoria, pois as investigações posteriores, realizadas numa perspectiva de género, revelaram que a proporção era uma variável insuficiente para explicar o fenómeno do *tokenism*, sendo que

não foram considerados na sua análise fatores estruturais, culturais, sociais e psicológicos (Santos & Amâncio, 2014).

De acordo com Acker (1990) e Williams (1995), as estruturas organizacionais são marcadas pelo gênero; são *genderizadas*, e a teoria de Kanter é desprovida da análise de gênero, não tendo dado atenção ao “estatuto subordinado que as mulheres têm na sociedade” (Santos & Amâncio, 2014). Segundo Acker (1990), esta *genderização* ocorre através de um conjunto de processos interpessoais, dos quais destacamos: i) a construção de divisões em função do gênero, como por exemplo, a divisão do trabalho, as dicotomias no que diz respeito aos comportamentos e papéis sociais considerados aceitáveis; ii) a construção de símbolos e imagens que legitimam, tanto as «diferenças» como as desigualdades, nomeadamente através da linguagem e das imagens propagadas em torno do trabalhador e líder ideal para a organização; iii) os padrões de dominação e submissão e de construção ou mobilização de masculinidades, que são moldados, e reproduzidos durante essas interações entre mulheres e homens, mulheres e mulheres, homens e homens; iv) a construção e o desenvolvimento de identidades que moldam as preferências profissionais, as aspirações em termos de carreira profissional, as opções em termos de tempos de trabalho, os estilos pessoais e de comunicação, e a aparência física; v) as representações associadas ao gênero que estão incrustadas nos pressupostos e nas práticas que estruturam a maioria das organizações, como é o caso das rotinas informais e práticas formais de trabalho e fixação de salários.

Nesta linha de pensamento, importa, ainda, referir Connell (2006), autora conhecida por perceber as organizações como “regimes de gênero” que se limitam a refletir a “ordem de gênero” predominante na sociedade (p.839). Segundo esta teoria, o gênero é, acima de tudo, um padrão de relações sociais estruturado e definido no que diz respeito ao significado e à posição que o homem e a mulher ocupam na sociedade, demarcando, assim, as suas oportunidades de desenvolvimento ao longo da vida. Por este motivo, a autora defende que à semelhança do que acontece nas restantes esferas da vida do indivíduo, as relações de gênero e as suas implicações estão também presentes no contexto organizacional.

De acordo com Hirata e Kergoat (2007), a divisão sexual do trabalho, decorrente das relações sociais entre os sexos, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social dos mesmos. Segundo as autoras, a divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (os trabalhos dos homens têm, em geral, mais “valor” do que os trabalhos das mulheres). Os homens são, geralmente, associados à esfera produtiva e as mulheres à esfera

reprodutiva e, em simultâneo, há uma apropriação por parte dos homens das funções com maior valor social adicionado (e.g., são políticos, religiosos e militares).

Também o sexismo se constitui como um fator que perpetua as diferenças de género, favorecendo a superioridade dos homens e constituindo um obstáculo à mobilidade das mulheres, particularmente por individualizar os processos de discriminação grupal (Jost & Banaji, 1994; Sidanius & Pratto, 2001; Swim et al., 1995).

Já em 1975 Laws tinha salientado que somente os *tokens* “duplamente desviantes”, ou seja, os indivíduos que estejam proporcionalmente sub-representados no contexto e que tenham um estatuto socialmente baixo (como é o caso das mulheres) é que estão sujeitos ao tipo de consequências negativas apontado por Kanter (1977, 1993). Investigações posteriores, como a de Floge e Merrill (1986), Heikes (1991) e Williams (1995), também corroboraram o argumento do desequilíbrio numérico como motivo de segregação, pois constataram que, quando os homens se encontravam em extrema minoria (i.e., em condição de *tokens*), não vivenciavam as mesmas dificuldades que as mulheres *tokens*. Também, Yoder e Sinnett (1985), colocaram em evidência que o fator numérico isolado não explicava os efeitos negativos percebidos pelas mulheres *tokens*. Em contraste, quando os homens ocupam uma profissão tradicionalmente “feminina”, não perdem a sua identidade de género ou os seus privilégios baseados no género (Williams, 1992, 1995), uma vez que a masculinidade permanece fundida com os valores dominantes da profissão (Amâncio, 1989). Posto isto, em vez do fenómeno do “teto de vidro” que impede, muitas vezes, a ascensão das mulheres para as posições de topo nas profissões dominadas pelos homens, os homens deparam-se, frequentemente, com uma “escada rolante de vidro” que os empurra para as posições de prestígio, poder e mais bem remuneradas nas profissões dominadas pelas mulheres. Por outras palavras, os homens, em profissões consideradas femininas, têm mais oportunidades e mobilidade ascendente - rápida progressão de carreira, comparativamente a uma lenta progressão de carreira das mulheres, em profissões masculinas (ver Casaca & Lortie, 2017; Williams, 1992, 1995).

Também Lorber (1984, 1993) e Cassell (2000) testaram os argumentos de Kanter (1977, 1993), focando o seu trabalho em estudos de mulheres médicas, brancas. Lorber (1993), em particular, mostrou que, embora as mulheres não estivessem sujeitas à discriminação formal de género, estas encontravam barreiras invisíveis, como o teto de vidro, que limitavam a sua mobilidade. Lorber (1993) denominou este fenómeno por “fenómeno Salieri”, isto é, uma mistura simultânea de elogios e desprezo pela capacidade de as mulheres liderarem. Cassell (2000) mostrou, ainda, que alguns médicos tratavam as médicas como iguais, mas aqueles que viam as mulheres como uma ameaça usavam armas sociais como o desencorajamento solidário

e o cavalheirismo condescendente para as manter subordinadas. Estes estudos mostraram que, embora os médicos brancos professassem neutralidade ou boas intenções em relação às mulheres brancas, os preconceitos de género impediam-nos de as incluir ativamente.

Estudos, como o de South et al. (1982), sugerem que o contexto em que a dinâmica do *tokenism* ocorre pode influenciar se os efeitos em indivíduos *tokens* são positivos ou negativos. Fatores como o tipo de profissão, o tamanho e a estrutura da organização e a localização geográfica, por exemplo, provavelmente, afetarão a experiência dos indivíduos enquanto *tokens*. Aqui, a suposição de Kanter, de que a condição de *token* terá efeitos negativos no indivíduo, deve ser escrutinada.

Um dos contextos laborais onde se analisaram os efeitos do *tokenism* foi o contexto policial, enquanto profissão tradicionalmente masculina e branca. Nestas investigações, procurou-se descortinar os diferentes aspetos da teoria do *tokenism* de Kanter (1977, 1993), tanto para polícias do sexo feminino (Archbold & Schulz, 2008; Belknap & Shelley, 1992; Martin, 1990, 1995; Ott, 1989, Stichman et al., 2010; Wertsch, 1998), como para minorias raciais/étnicas (Gustafson, 2008; Martin, 1994, 1995). Os resultados revelaram uma relação entre mulheres e minorias, enquanto *tokens*, e experiências de discriminação, assédio e isolamento. Estes efeitos do *tokenism* foram encontrados noutros contextos masculinos. Por exemplo, noutro estudo realizado no setor das minas, Hammond e Mahoney (1983) verificaram a mesma situação com mulheres mineiras entre trabalhadores do sexo masculino. Também Greed (2000) argumentou que, na construção civil, as mulheres enfrentavam os mesmos comportamentos por parte dos trabalhadores do sexo masculino.

***Tokenism* numa perspetiva étnica**

A teoria de Kanter (1977, 1993) tem sido estendida às experiências de minorias étnico-raciais. Foi, por exemplo, o caso de um estudo com líderes afro-americanos, levado a cabo por Jackson e colaboradores (1995), que revelou que os negros, que representavam uma minoria numérica no ambiente de trabalho, experienciavam níveis mais elevados de *stress* e depressão. Os autores mencionaram, ainda, uma perda de “identidade negra”, revelando uma sensação de isolamento e uma maior pressão para o bom desempenho.

Alguns exemplos de estudos que seguiram a mesma linha de pensamento foram o de Wingfield (2009), que estudou enfermeiros afro-americanos; o de Yoder e Aniakudo (1997) e Yoder e Berendsen (2001), que estudaram bombeiras afro-americanas; o de Yoder et al. (1996), que analisaram estudantes universitárias brancas e afro-americanas; o de Gustafson (2008), que

investigou uma amostra de mulheres e homens policiais brancos/as, negros/as e hispânicos/as. Todas estas investigações revelaram que, não apenas o género, mas também a “raça”/etnia se constituíam como um forte preditor para o fenómeno do *tokenism*.

A análise de mulheres negras e brancas em ambientes corporativos indica que estas mulheres se sentem bastante visíveis em relação aos seus colegas do sexo masculino, reconhecendo que os seus sucessos (ou erros) serão considerados representativos das (in) capacidades das mulheres para o sucesso no seu campo. Para as executivas negras, esta pressão para o bom desempenho era mais acentuada, isolavam-se dos homens e das mulheres brancas e eram estereotipadas como menos inteligentes, capazes e qualificadas (Bell et al., 2003).

De acordo com Ong (2005), as mulheres *tokens* experienciam a intersecção do género, “raça”/etnia e classe em ambientes maioritariamente masculinos e brancos. Aparentemente, as mulheres negras experienciam as “dinâmicas do *tokenism*” mais intensamente do que as mulheres brancas (Martin, 1994; Yoder et al., 1996; Yoder & Berendeson, 2001).

Relativamente à questão dos estereótipos, sabe-se que os conceitos dominantes de feminilidade e de masculinidade estão inextricavelmente ligados aos traços atribuídos ao estereótipo feminino e ao estereótipo masculino. Por outras palavras, ser feminino é possuir altos níveis de “traços femininos” e baixos níveis de “traços masculinos” e ser masculino é possuir altos níveis de “traços masculinos” e baixos níveis de “traços femininos” (Bem, 1974; Spence & Buckner, 1995).

Porém, este estereótipo geral da mulher parece não se encaixar em todas as mulheres. De acordo com Collins (2000, 2004) as mulheres negras não se encaixam no estereótipo geral de mulher e, por extensão, no conceito dominante de feminilidade. De facto, a investigação empírica revelou que as mulheres negras enfrentam estereótipos de força, assertividade e agressão, para além das percepções de incompetência (Ghavami & Peplau, 2013; Niemann et al., 1994; Rosette et al., 2016). Também no estudo de Landrine (1985), foi pedido aos participantes que classificassem as opiniões da sociedade sobre mulheres negras e brancas em 23 adjetivos, utilizando uma escala do tipo *Likert*. Especificamente, as mulheres negras foram classificadas como significativamente mais sujas, hostis e supersticiosas do que as mulheres brancas. As mulheres brancas foram classificadas como mais competentes, dependentes, emocionais, inteligentes, passivas, faladoras, vaidosas e calorosas do que as mulheres negras. Já o estudo de Donovan (2011) expôs que as mulheres negras eram vistas como mais barulhentas, fortes, religiosas e menos sensíveis e educadas, comparativamente às mulheres brancas.

Mais recentemente, Wingfield (2009) focou a sua análise nas experiências de homens negros enfermeiros e concluiu que o fenómeno da “escada rolante de vidro” é um conceito

genderizado e racializado, sendo que os homens negros não se deparam com as facilidades acima descritas, geralmente vivenciadas pelos homens brancos. Wingfield (2009) mostrou que, ao contrário dos enfermeiros brancos, que são percebidos como mais “qualificados” e “competentes”, os enfermeiros negros não encontram as mesmas reações. Os profissionais negros, tanto homens como mulheres, são frequentemente percebidos como menos qualificados e/ou competentes, em comparação com os seus colegas brancos. O principal contributo destas análises foi compreender que, ao cruzar “raça”/etnia e género, poderiam ser identificadas múltiplas experiências no local de trabalho, como pretendemos verificar na presente investigação.

Intersecção entre raça/etnia e género

O termo “interseccionalidade” foi cunhado, em 1989, por Kimberlé Crenshaw (1991) com o objetivo de denunciar a invisibilidade jurídica das múltiplas formas de opressão, num contexto específico de violações de direitos vivenciadas por mulheres negras. A autora desenvolveu diversas pesquisas nas quais é possível observar de que forma a interseccionalidade surge enquanto uma metáfora (1989), passa a ser entendida como uma categoria analítica (1991) e um conceito provisório (1997).

Crenshaw (1989) analisou de que forma a tendência de tratar “raça” e género como categorias de análises e de experiências concretas como sendo mutuamente exclusivas se perpetua devido à forma de eixo-único que domina a produção das leis contra a discriminação racial e as teorias feministas e antirracistas. As análises tradicionais sobre a discriminação racial privilegiariam homens e pessoas negras das classes altas, e as apreciações da discriminação “por sexo” teriam por foco mulheres brancas e de classes privilegiadas.

As análises de Crenshaw têm, fundamentalmente, dois grandes eixos estruturadores: a intersecção entre género e raça, justiça e violência. Crenshaw (1989) escreveu um breve ensaio, no qual coloca em perspetiva “a tendência de se tratar raça e género como categorias mutuamente exclusivas da experiência e da análise” (p.39).

No entanto, a preocupação em entrelaçar as distintas formas de diferenciações e desigualdades sociais já tinha sido destacada, em 1982, pelo *Combahee River Collective*, (1983), onde um pequeno grupo de mulheres afro-americanas de Boston publicou um manifesto chamado “*A Black Feminist Statement*”, que apresentou uma declaração mais abrangente do quadro de políticas do feminismo negro, no qual defendiam a luta contra a opressão sexual das mulheres e contra outras formas de dominação e de desigualdades baseadas em racismos,

heterossexismos e exploração por classe social. Esse documento argumentava que uma perspectiva que considerasse somente a raça ou somente o gênero avançariam em análises parciais e incompletas da injustiça social que caracteriza a vida de mulheres negras afro-americanas, e que raça, gênero, classe social e sexualidade, todas elas, moldavam a experiência das mulheres negras. O manifesto propunha que os sistemas separados de opressão, como eram tratados, fossem interconectados. Porque racismo, exploração de classe, patriarcado e homofobia, coletivamente, moldavam a experiência das mulheres negras, a libertação das mulheres negras exigia uma resposta que abarcasse os múltiplos sistemas de opressão.

Angela Davis (1981) e bell hooks (1981) também publicaram, respetivamente, *“Women, Race and Class”*, e *“Ain’t I a Woman? Black Women and Feminism”*, ambas apresentando as suas contribuições e críticas acerca da necessidade de se atentar às formas combinadas de diferenciações e desigualdades como “raça” e classe social, determinando as experiências de mulheres. Em 1990, a autora Patrícia Hill Collins publicou *“Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness and the Politics of Empowerment”*, sugerindo, também, que as opressões de raça, classe, gênero, e sexualidade se interrelacionam, construindo sistemas de poder mutuamente implicados.

De acordo com Collins e Bilge (2016), interseccionalidade é uma maneira de compreender e analisar a complexidade do mundo nos indivíduos e nas suas experiências. Os eventos e as condições de vida social e política são formados por diversos fatores que se influenciam mutuamente. Quando se trata de desigualdade social, vida e organização do poder na sociedade, há divisão social, seja de raça, de gênero ou de classe.

A teoria da interseccionalidade “pretende examinar como as várias categorias (social e culturalmente construídas) interagem a múltiplos níveis para se manifestarem em termos de desigualdade social” (Nogueira, 2017, p.39). A interseccionalidade é, então, uma ferramenta de análise cujo propósito é perceber como os diferentes conjuntos de identidades têm impacto na forma como se acede aos direitos e às oportunidades (*Women’s Rights and Economic Change*, 2004).

As investigações desenvolvidas numa abordagem interseccional têm revelado que categorias sociais como o sexo/gênero, a “raça”/etnicidade, a classe, a religião, a nacionalidade, a orientação sexual ou a deficiência, não operam de forma independente umas das outras, contrariamente, essas formas de opressão inter-relacionam-se e é nos pontos de intersecção que nos apercebemos das diferentes experiências de opressão e de privilégio (Azzarito & Solomon, 2005; Browne & Misra, 2003; DeFrancisco & Palczewski, 2007; McCall, 2005; Nash, 2008; Staunaes, 2005).

Não devemos olhar a combinação das diferentes identidades como uma soma, mas sim perceber que a combinação das mesmas produz diferentes experiências. Deste modo, poderemos perceber quais os motivos de algumas mulheres serem marginalizadas e discriminadas, enquanto outras beneficiam de posições de privilégio (Branco, 2008). É a partir destas mesmas intersecções que conseguiremos analisar de forma mais profunda os tipos de opressões ou problemas sofridos, no caso desta dissertação, pelas mulheres negras e brancas de classe social baixa.

Leslie McCall (2005) atentou em definir como se deve operacionalizar a investigação sobre interseccionalidade no âmbito das ciências sociais, isto é, com as implicações metodológicas do conceito. Com base na compreensão e uso das “categorias analíticas”, a autora identificou três abordagens: a anti-categorial, a intra-categorial e a inter-categorial.

A abordagem anti-categorial utiliza como método as biografias, histórias de vida, narrativas de um único sujeito ou estudos de caso. O objetivo é desconstruir as grandes categorias analíticas como o sexo/género, a “raça”/etnia, a orientação sexual, a classe, e, consequentemente, desconstruir a própria desigualdade e opressão na sociedade. As categorias sociais não têm fundamento numa sociedade complexa, pelo que são arbitrárias e redutoras na compreensão das experiências de vida das pessoas. Em suma, centra-se na desconstrução das divisões categoriais e rejeita qualquer análise ou metodologia que assuma a categorização, critica a definição de fronteiras categoriais e o significado a elas associado (Nogueira, 2017).

A abordagem intra-categorial não rejeita o uso de categorias sociais e a realidade que reproduzem como a abordagem anterior, mas reconhece os seus limites. Esta abordagem não rejeita em absoluto a existência das categorias identitárias e a realidade social que produzem, no entanto, também não adota uma política de identidade que tenha uma aceitação acrítica das categorias identitárias. As categorias são consideradas construções sociais com estatuto localizado, instável e fluido, mas podendo ser assumidas (como estáveis) num momento particular ou num contexto particular para produzir conhecimento útil numa determinada perspetiva (Nogueira, 2017).

Por último, na abordagem inter-categorial ou categorial, o foco não está na intersecção da “raça”/etnia, classe e género num único grupo social, mas nas relações entre múltiplos grupos sociais definidos pelo conjunto inteiro de grupos que constituem cada categoria (McCall, 2005). Esta abordagem parte do princípio de que existem relações de desigualdade entre grupos sociais, pelo que é imprescindível o uso provisório de categorias para explicar essas relações. Trata-se de uma análise multi-grupal cujo método é sistemicamente comparativo (Nogueira, 2017).

Partindo deste pressuposto de que as práticas discriminatórias estão interligadas com as categorias sociais (i.e., “raça”/etnia e género), pretende-se compreender as dinâmicas que operam ao nível de contextos profissionais de baixo estatuto e prestígio social, neste caso, os setores ligados aos serviços de limpeza e manutenção em locais públicos ou privados, exercidos, na maioria, por mulheres negras na área da Grande Lisboa (Silva & Tédde, 2018).

CAPÍTULO II. METODOLOGIA

Foi realizada uma investigação empírica. Utilizando uma metodologia qualitativa, optou-se pela técnica da entrevista individual semiestruturada. Esta opção metodológica deveu-se ao facto de o objetivo principal da investigação ser a compreensão das dinâmicas de género, étnicas e de classe social que operam nos serviços de limpeza.

Os critérios de inclusão na investigação foram os seguintes: i) ser mulher; ii) trabalhar no setor das limpezas; iii) trabalhar num contexto com várias pessoas (e não no trabalho doméstico ou não apenas no trabalho doméstico); e iv) ser de origem portuguesa ou africana.

Participantes

Foram realizadas 17 entrevistas, de acordo com a saturação, oito a mulheres de origem portuguesa (brancas) e nove a mulheres de origem africana (negras), empregadas no setor das limpezas na área da Grande Lisboa. Com idades compreendidas entre os 29 e os 66 anos ($M = 48,59$; $DP = 12,63$), as mulheres de origem africana ($M = 41,22$; $DP = 12,27$), são mais novas do que as de origem portuguesa ($M = 56,88$; $DP = 6,69$). As entrevistadas estavam inseridas em contextos bastante diversificados, distribuindo-se pelo contexto académico, hospitalar, hoteleiro e de serviços. Todas elas trabalhavam para firmas de limpeza, desempenhando funções como a limpeza de escritórios, de quartos e/ou áreas comuns, assim como a respetiva desinfeção dos espaços.

Como se pode observar no Quadro 2.1., a maioria das entrevistadas tem nacionalidade portuguesa ou dupla nacionalidade. Pode constatar-se que, quando têm pais de origem africana, são provenientes de Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa (PALOP), ou seja, de Angola, Cabo Verde, Guiné-Bissau, Moçambique ou São Tomé e Príncipe.

Quadro 2.1.

Caracterização da nacionalidade e origem das entrevistadas e da nacionalidade dos seus pais

Nº da entrevista	Nacionalidade	Nacionalidade dos pais	Origem
1	Portuguesa	Angolana e Moçambicana	Origem africana
2	Cabo-verdiana	Cabo-verdiana	Origem africana

3	Cabo-verdiana	Cabo-verdiana	Origem africana
4	Portuguesa	Portuguesa	Origem portuguesa
5	Portuguesa	São-tomense	Origem africana
6	Portuguesa	Portuguesa	Origem portuguesa
7	Portuguesa e Cabo-verdiana	Cabo-verdiana	Origem africana
8	Portuguesa	São-tomense e portuguesa	Origem africana
9	Portuguesa	Portuguesa	Origem portuguesa
10	Portuguesa	Portuguesa	Origem portuguesa
11	Cabo-verdiana	Cabo-verdiana	Origem africana
12	Portuguesa	Portuguesa	Origem portuguesa
13	Portuguesa e Cabo-verdiana	Cabo-verdiana	Origem africana
14	Guineense	Guineense	Origem africana
15	Portuguesa	Portuguesa	Origem portuguesa
16	Portuguesa	Portuguesa	Origem portuguesa
17	Portuguesa	Portuguesa	Origem portuguesa

No que diz respeito ao seu estado civil, sete das entrevistadas são casadas (quatro de origem portuguesa e três de origem africana), quatro de origem africana são solteiras, cinco são divorciadas (quatro de origem portuguesa e uma de origem africana) e uma de origem africana é viúva.

Relativamente às suas habilitações literárias, verificámos que seis das entrevistadas têm o 4º ano (duas de origem africana e quatro de origem portuguesa), três têm o 6º ano (uma de origem africana e 2 de origem portuguesa), uma de origem africana terminou o 8º ano, duas concluíram o 9º ano (uma de origem africana e outra de origem portuguesa), três completaram o ensino secundário (duas de origem africana e uma de origem portuguesa), e duas entrevistadas de origem africana estavam a concluir as suas licenciaturas. Quanto às empresas em que trabalhavam, quatro eram lideradas por homens, nove eram lideradas por mulheres e quatro eram lideradas por um homem e uma mulher.

Na Figura 2.1., é possível observar o ano de entrada de cada uma das 17 entrevistadas no setor das limpezas, percebendo-se que três delas entraram no setor nos anos 70 e 80 do Século XX, tendo já cerca de quatro décadas de experiência neste setor, contudo, a maioria entrou nas limpezas na última década.

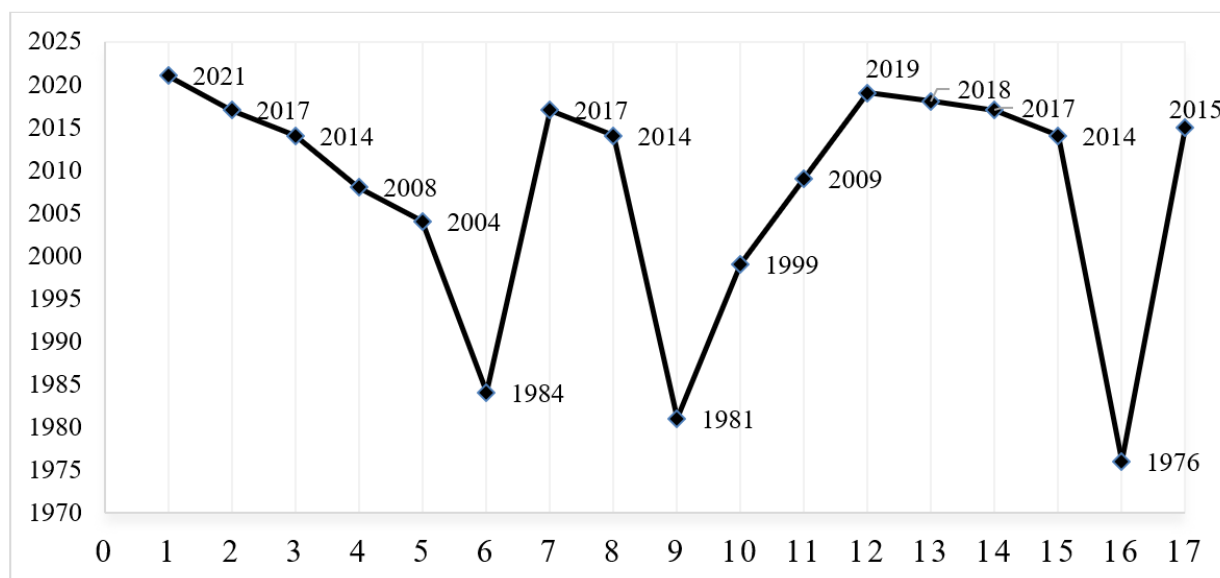


Figura 2.1. Ano de entrada das entrevistadas no setor das limpezas

Procedimento

Para a realização das entrevistas, foram contactadas empregadas do setor das limpezas, recorrendo à técnica “bola de neve”, ou seja, começámos por entrevistar uma pessoa do nosso conhecimento e, depois, à medida que fomos realizando as entrevistas, fomos solicitando mais contactos de colegas ou pessoas conhecidas que trabalhassem no setor das limpezas. As entrevistas decorreram todas presencialmente num lugar calmo entre 3 e 17 de março de 2022, tendo, em média, uma duração de 23 minutos. As entrevistas foram realizadas, de forma voluntária, consoante a disponibilidade das entrevistadas.

Foram seguidos os princípios gerais do Código de Conduta Ética do Iscte. Antes de iniciar a entrevista, todas as entrevistadas leram e assinaram um consentimento informado (ver Anexo A), no qual foram devidamente informadas dos objetivos da investigação, bem como do carácter voluntário e anónimo da mesma. Previamente à entrevista, todas responderam a um breve questionário de cariz sociodemográfico (ver Anexo B). Com o seu consentimento, as 17 entrevistas foram todas gravadas e, posteriormente, transcritas na íntegra.

Instrumento

A recolha de dados foi realizada através de dois instrumentos. Primeiramente, as entrevistadas preencheram um breve questionário de cariz sociodemográfico, centrado em questões, como a idade, nacionalidade, nacionalidade dos pais, estado civil, habilitações académicas, profissão, e ano em que começou a trabalhar nas limpezas (Anexo B).

O instrumento principal de recolha de dados foi a entrevista individual semiestruturada. Foram elaborados dois guiões (ver Anexos A e B), de acordo com a revisão de literatura, um para mulheres de origem portuguesa (brancas) e outro para mulheres de origem africana (negras). As dimensões temáticas abordadas ao longo das entrevistas são, essencialmente, quatro:

- I. Ingresso no setor da limpeza – o objetivo foi entender as razões, motivações ou fatores que levaram a entrevistada a optar pelo contexto das limpezas, reações por parte do ciclo familiar e amigos/as, e as principais dificuldades sentidas no processo de integração e adaptação no setor.
- II. Des/igualdades de no setor da limpeza – Aqui, era abordado o desequilíbrio numérico entre mulheres e homens e entre mulheres de origem portuguesa e de origem africana no setor da limpeza. Explorou-se o posicionamento das entrevistadas face a estas desigualdades e a medidas de ação positiva promotoras de uma maior igualdade.
- III. Contexto profissional atual – Neste seção, o foco centrou-se nas questões relacionadas com as experiências ligadas às dinâmicas do *tokenism* e, concretamente, às três consequências negativas enumeradas por Kanter (1977, 1993), da visibilidade, polarização e assimilação.
- IV. Gestão da situação – Aqui, pretendeu-se entender qual a estratégia utilizada por cada uma das entrevistadas para gerir a situação de desequilíbrio ou desigualdade existente no setor das limpezas.

Após terminar a entrevista, era feito o agradecimento, pela participação da entrevistada, bem como o *debriefing* (Anexo E).

Análise de Dados

O material das 17 entrevistas foi analisado com recurso à análise temática, proposta por Braun e Clarke (2006). Trata-se de uma metodologia flexível que permite identificar os temas e subtemas existentes. “É um método essencialmente independente de um referencial teórico específico, podendo ser aplicado em uma variedade de abordagens teóricas e epistemológicas” (Damaceno et al., 2020, p. 65).

A análise dos dados foi realizada de forma conjunta pelas duas investigadoras, que seguiram as seis fases propostas por Braun e Clarke (2006). A saber: i) familiarização com os dados, ou seja, antes de mais, é preciso conhecer os dados recolhidos através da transcrição e leitura das entrevistas; ii) codificação inicial, identificando os conteúdos semânticos ou latentes dos dados. Nesta etapa é relevante procurar aspetos significativos do texto; iii) o agrupamento de códigos iniciais em potenciais temas. Nesta fase, inicia-se a identificação das relações entre os códigos, entre os temas, e entre diferentes níveis de temas; iv) verificar se os temas funcionam em relação aos excertos codificados e ao conjunto de dados, gerando um “mapa” temático da análise; v) definição e nomeação dos temas, refinando as especificidades de cada tema assim como a hierarquia de sentidos dos diferentes temas e a “história” geral contada pela análise; e vi) produção do relatório da análise, através da seleção de exemplos vívidos e convincentes dos dados, relacionados com a questão de investigação e literatura, com o propósito de demonstrar o mérito e a validade da análise.

Na presente investigação, adotámos uma abordagem construtivista, reconhecendo as formas pelas quais os indivíduos atribuem significado às suas experiências e como o contexto social interfere nesse processo (Braun & Clarke, 2006). Os temas/padrões foram identificados através de uma abordagem mista. Inicialmente, partiu-se de uma análise dedutiva, dirigida pelo interesse teórico ou analítico assente nas teorias do *tokenism* e da interseccionalidade. A análise é, também, parcialmente indutiva, pois, ao longo do processo de codificação dos dados, esteve sempre presente a possibilidade de modificação e alteração dos temas principais consoante a existência de novos temas e subtemas considerados pertinentes para a investigação.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

A análise temática permitiu identificar o conjunto de temas e subtemas nos discursos das 17 entrevistadas demonstrado na Figura 3.1.

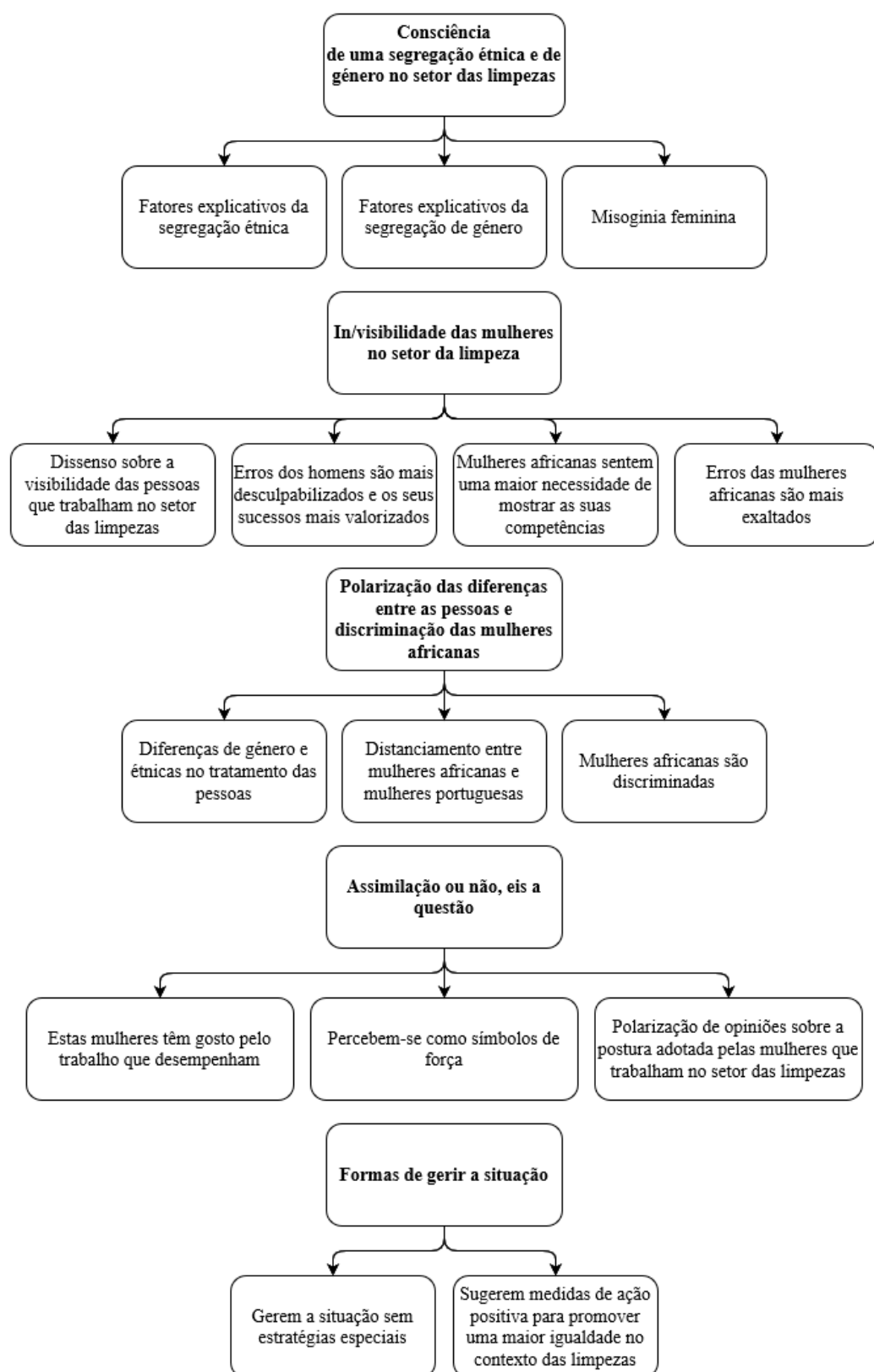


Figura 3.1. Mapa temático de temas e subtemas

Consciência de uma segregação étnica e de género no setor das limpezas

Um primeiro tema identificado no material das entrevistas revela a consciência, entre as entrevistadas de origem portuguesa e de origem africana, da existência de uma segregação étnica e de género no setor das limpezas, percebendo-se vários fatores que contribuem para explicar a sua existência, como revelam os seguintes subtemas: i) fatores explicativos da segregação étnica; ii) fatores explicativos da segregação de género; iii) e misoginia feminina.

Relativamente ao primeiro subtema, percebe-se que, de facto, para explicar a segregação étnica, foi apontada a imigração como um despoletar dessa segregação. Foi também realçada a falta de formação ou educação dos/as africanos/as, a ausência de oportunidades para estes/as, e o desinteresse das mulheres portuguesas por trabalharem no setor, como ilustram os seguintes excertos:

“A camada africana, também é por causa da imigração. Quanto mais imigração, exigência dos documentos e das habilitações, exige elas também a adaptarem-se à limpeza, portanto, acho que é mais por causa disso. (...) *‘É uma profissão materna.’* É uma forma de falar, porque imigrar e não passar pela limpeza, acho que é uma coisa um bocado estranha, porque qualquer pessoa, quando imigra, tendo uma ou outra profissão, parece que é um pontapé de saída para nós, africanos, é a limpeza.” (E5, mulher de origem africana, negra, 48 anos)

“Em relação à parte que eu vejo que há uma grande discrepância é: mulheres africanas e mulheres portuguesas. Porque, a meu ver, nós africanos, de modo geral, temos menos conhecimento, menos estudos, e, na maioria das vezes, as pessoas que se candidatam para a limpeza são pessoas que acabaram de chegar de África. Não têm um mínimo de estudos, então, não se arriscam a ir trabalhar numa outra área, porque sabem que a limpeza é uma coisa normal, fazer limpeza, pronto, não é preciso ter escolaridade.” (E1, mulher de origem africana, negra, 30 anos)

“Para começar, acho que a maioria de nós, que viemos de África, principalmente, vou dizer da minha realidade, não tem muitos estudos, então, quando não se tem muitos estudos, não tens muita opção de escolha, tens de ir para o que oferece mais trabalho. Acho também que é um trabalho mais fácil para todos, mesmo com experiência, sem experiência. É uma coisa que fazemos desde pequenos, em casa.” (E14, mulher de origem africana, negra, 30 anos)

“Outra questão era de se ver mais africanos...bem esta pergunta é bastante complexa. Em primeiro lugar, eu penso que em muitas vezes é falta de oportunidades.” (E13, mulher de origem africana, negra, 29 anos)

“Pois, nem sei bem. Porque há, atualmente, muita gente desempregada portuguesa, porque é que não procuram também o ramo da limpeza? Talvez por se sentirem inferiorizadas. As africanas, enfim, agarram-se a qualquer coisa. As brasileiras, também. E, nós, portugueses, não. Infelizmente, é assim. Aliás, muita gente se admira como é que eu aqui estou.” (E12, mulher de origem portuguesa, branca, 64 anos)

“Em relação a haver mais pessoas de origem africana, eu penso que, se calhar, ainda há um bocadinho de... muitas pessoas de terem aquela coisa de trabalhar nas limpezas que ‘*Ah é chato.*’ Eu acho que, nesse aspeto, elas são mais abertas de trabalhar neste setor, do que propriamente a classe portuguesa, vá.” (E15, mulher de origem portuguesa, branca, 46 anos)

Um segundo subtema revela que, para explicar a segregação de género, foi apontada a falta de habilidade dos homens ou o seu desinteresse para ingressarem no setor das limpezas e uma maior habilidade das mulheres para as mesmas e é por essa razão que são, efetivamente, melhores do que eles a desempenhar trabalhos de limpeza. Esta assimetria de género é reforçada pela diferenciação de tarefas atribuídas aos homens e às mulheres no setor de acordo com a força física, sendo, em geral, os homens mais direcionados para os serviços mais pesados, como a limpeza de vidros, garagens e as grandes superfícies, e as mulheres mais direcionadas para os serviços mais leves, como a limpeza de escritórios ou de salas, com utensílios como a vassoura, a esfregona, etc.:

“Não, é porque as mulheres trabalham mais do que os homens, trabalham igual, mas, as limpezas, normalmente, são as mulheres que fazem.” (E3, mulher de origem africana, negra, 29 anos)

“A gente já sabe que o homem na limpeza... não é pelo facto de ser estranho, mas é a questão do hábito, porque, geralmente dizem: ‘*É homem, homem, homem, as limpezas são para as mulheres.*’ Porque pensam que limpeza já faz parte do trabalho caseiro e que o trabalho caseiro é mais para as mulheres. Mas eu digo que não, isso é mesmo preconceito. Porque hoje em dia, de uma forma geral, o homem faz tudo. Já se encontram muitos

cozinheiros, já se encontram homens a limpar os vidros, a limpar o chão. Só que as necessidades que há hoje em dia, acho que as mulheres estão mais, porque muitas das mulheres são mães, são donas de casa e têm responsabilidade como encarregada de educação e, pronto, e isso obriga as pessoas a estar mais dentro disso. As mulheres, hoje em dia, querem mais esses trabalhos e os homens sentem-se mais envergonhados, acho que eles para trabalharem na limpeza ou é noturno, ou diurno, ou aqueles que estão a desempenhar a função de laminador, lavar vidros, encerar chão, mas já se vê.” (E5, mulher de origem africana, negra, 48 anos)

“Porque a maioria, principalmente, para os homens, é muito difícil eles fazerem o que nós, as senhoras, fazemos na limpeza, como na casa de banho, num escritório, num gabinete... é difícil para eles. (...) Porque eles não se adaptam assim muito. (...) Não, não, não. Porque há coisas que fazemos com a franja no chão e a esfregona. Se for para cinco ou 10 minutos, eles, às vezes, passam lá uma hora ou uma hora e meia lá. Enquanto nós nos despachamos, eles ainda estão lá. Porquê? Porque não é da área. Se mandar lavar um vidro a uma senhora e a um senhor, ele faz em dois minutos, eu posso fazer em três horas ou quatro horas, porque eu não sei. Não sei, não é da minha área, eu não sei. Mas um gabinete para limpar, um chão para franjar, eu despacho-me enquanto ele ainda está aí.” (E8, mulher de origem africana, negra, 50 anos)

“Porque eu acho que, antigamente, as limpezas eram para as mulheres. O homem era mais a massa bruta. A limpeza sempre foi mais para as mulheres, mesmo para fazer em casa, os homens não faziam. As mães não os habituavam. A mulher era para a limpeza e já está. Mas hoje em dia, já se vêem muitos homens, cada vez mais.” (E6, mulher de origem portuguesa, branca, 53 anos).

“Eu penso que há mais mulheres, pronto, até porque também há uma maior procura de mulheres. Porquê? Por causa de limparmos as casas de banho e isso tudo, porque há aquela coisa que não fica bem o homem entrar na casa de banho da mulher para limpar, mas já não há problema de a mulher entrar na casa de banho do homem. (...) Mas, é a tal coisa, o trabalho do homem a nível da limpeza está sempre um bocadinho mais limitado, os poucos que há, a maior parte, são lavadores de vidros. Já não é um trabalho que se adapte mais à mulher, pronto. Daí haver menos homens do que, propriamente, mulheres. Até acho que onde se vê mais homens é nos centros comerciais, naquela parte da recolha dos tabuleiros

dos carrinhos, aí, no serviço da limpeza, vê-se até bastantes homens. Mas, assim, em sítios fechados, não se vê tanto, não.” (E15, mulher de origem portuguesa, branca, 46 anos)

“Talvez porque as mulheres têm mais habilidade para essas coisas assim. Os homens são mais para as máquinas e para limpezas gerais e assim. (...) Pronto, acho que deveria haver mais homens, mas também porque eles não querem, ou não sei. Talvez eles tenham outras opções e não queiram vir para as limpezas. Isto também não é fácil.” (E17, mulher de origem portuguesa, branca, 66 anos)

A diferenciação de género que existe no setor das limpezas, um “mundo de mulheres”, foi ainda considerada por entrevistadas de origem portuguesa e africana como algo de negativo, no sentido da misoginia feminina, evidenciando claramente a sua preferência por trabalhar num setor mais igualitário, em termos de género, ou seja, num setor com mais homens, porque as mulheres, todas juntas, “são piores do que os homens” e “só arranjam problemas”, como mostram os seguintes excertos:

“No sentido de trabalho, de conversa, essas coisas... Os homens são muito melhores. As mulheres, as miúdas, normalmente, fazem só fofocas para lixar as outras com a encarregada. Mas os homens não, fazem o trabalho ‘*Já está, vamos embora.*’ As meninas, não, são completamente diferentes.” (E3, mulher de origem africana, negra, 29 anos)

“Não, não. Eu também falo só o básico, não sou de... digo só bom dia, boa tarde. É o melhor, porque muitas mulheres juntas... mais vale trabalhar com homens do que com uma data de mulheres. As mulheres são piores do que os homens, quando estão todas juntas.” (E16, mulher de origem portuguesa, branca, 60 anos)

“Olhe, eu noto mais que é masculino, porque os homens são mais compreensivos e mais humanos, as mulheres, todas juntas, só arranjam problemas, porque não se sabem por no seu lugar. (...) Para mim, acho que se trabalha melhor com os homens. Eu sou sincera.” (E16, mulher de origem portuguesa, branca, 60 anos)

In/visibilidade das mulheres no setor da limpeza

O segundo tema identificado no material das entrevistas prende-se com o fenómeno da in/visibilidade apontado por Kanter (1977, 1993). A investigação realizada sobre a área da

Grande Lisboa já mostrou que, no setor das limpezas, as mulheres são invisíveis (Carvalho, 2022). Provavelmente por essa razão, este tema revela discursos bastante heterogêneos e, por vezes, até contraditórios, neste setor onde predominam as mulheres africanas. De facto, em geral, a visibilidade é percebida como algo de positivo, tendo todas as entrevistadas apontado como aspeto positivo o facto de todos/as os/as colegas saberem o seu nome. Referem que tal não acontecia quando o contexto onde estavam inseridas era grande, uma vez que isso as impossibilitava de conhecerem todas as colegas. No local de trabalho atual, a maioria das mulheres entrevistadas não se sente vigiada pelas chefias ou pelas/os colegas, no entanto, entre os discursos contraditórios, percebem-se quatro subtemas que revelam: i) um dissenso sobre a visibilidade das pessoas que trabalham no setor das limpezas; que ii) os erros dos homens são mais desculpabilizados e os seus sucessos mais valorizados; que iii) as mulheres africanas sentem uma maior necessidade de mostrar as suas competências; e que iv) os seus erros são mais exaltados.

Assim, um primeiro subtema engloba discursos bastante heterogêneos entre as mulheres de origem portuguesa e de origem africana: umas apontam os homens como mais visíveis neste contexto tradicionalmente feminino, onde eles são escassos (i.e., são *tokens*). De facto, ver um homem no setor da limpeza hoje em dia continua a causar admiração e estranheza, já ver uma mulher é percebido como “normal”; outras consideram as mulheres como mais visíveis, porque estão em maioria no contexto; outras, em particular as entrevistadas de origem portuguesa, entendem que são antes as mulheres de origem portuguesa, que poderemos considerar *tokens* no setor da limpeza na área da Grande Lisboa, que são as mais visíveis neste setor. Nota-se uma certa simpatia e alguma admiração por estas mulheres, brancas, e já tão poucas, trabalharem nas limpezas; outras mulheres portuguesas e africanas entendem que são claramente as mulheres de origem africana (i.e., as mulheres angolanas, cabo-verdianas, guineenses, etc.), negras, que são mais visíveis e chamam mais à atenção, uma vez que elas predominam no setor das limpezas na área da grande Lisboa:

“Acho que o homem na limpeza, toda a gente fica assim ‘*Ah, está um homem a fazer a limpeza.*’ Mas, as mulheres, acho que é normal. Mas, os homens, muita gente diz ‘*Ah, viste o homem na limpeza?*’ Por mim, é normal, porque qualquer trabalho é trabalho. Mas, muita gente acha que um homem na limpeza, é estranho.” (E3, mulher de origem africana, negra, 29 anos)

“Eu acho que são as mulheres, devido até ao número que elas são.” (Entrevistada 12, origem portuguesa, branca, 64 anos)

“É assim, reparam mais nos homens, porque ainda há muita admiração e repara-se. E reparam nas mulheres portuguesas, sim.” (E6, mulher de origem portuguesa, branca, 53 anos)

“Sim! (...) nota-se: *‘Ah, você é portuguesa!’ ‘Olhe que já há poucas.’* Nota-se, assim, uma simpatia. Ficam admiradas por ainda haver mulheres portuguesas a trabalhar.” (E6, mulher de origem portuguesa, branca, 53 anos)

“Se calhar, reparam mais na mulher africana, porque é mais habitual a mulher africana trabalhar na limpeza do que portuguesa.” (E11, mulher de origem africana, negra, 41 anos)

“Eu penso que sejam as mulheres de outras origens, porque, nós as portuguesas, somos muito poucas. Neste caso, as mulheres, seja de origem africana, seja brasileira, são mais. Principalmente, as africanas, são muito mais. Nós portuguesas somos uma minoria. Portanto, é provável que quem chame mais a atenção sejam elas.” (E15, mulher de origem portuguesa, branca, 46 anos)

Um segundo subtema engloba os discursos das mulheres de origem africana, que defendem que os erros dos homens são mais desculpabilizados dos que os das mulheres, até porque as limpezas são um “trabalho de mulher”, e que os seus sucessos são mais valorizados do que os delas, em particular os das mulheres de origem africana, negras, cujos sucessos, muitas vezes, não são tão reconhecidos como os das mulheres de origem portuguesa e, sobretudo, os dos homens, que são uma pequena minoria no setor e, talvez por isso, mais valorizados:

“Não, eu acho que se for em termos de sucessos, por eu ser preta... desculpa, mas eu já estou cansada de dizer mulher africana, por eu ser preta, eu acho que não é tão reconhecido. E se a pessoa for branca é mais reconhecido. E se for homem, mais ainda. Ou seja, dão sempre preferência, porque é raro haver homens na limpeza. Então, sendo que há poucos, eu acho que eles valorizam mais um homem. Ainda que o homem não esteja a fazer nada. É homem, então, se aquele homem levantou um balde do lixo, eu, que sou mulher preta, posso ter levantado sete ou oito, o dele é mais importante, o que é mau. E eu vejo isso aqui no I. Eu tenho duas colegas, uma branca e uma preta, a preta trabalha cá há mais tempo e faz o trabalho mil vezes melhor que a branca, a branca é

que é a chefe e ela não se aguenta em pé. E se houvesse um homem seria ele, de certeza. Só que não há. Mas seria ele, o que eu não acho o correto. Acho que deveriam valorizar a qualidade do trabalho da pessoa. Se a pessoa realmente faz bem o trabalho dela, não importa se é velha, nova, branca, preta, homem, mulher, é a qualidade do trabalho.” (E1, mulher de origem africana, negra, 30 anos)

Temos aquela tendência de dizer: ‘*Olha ele fez isso, fez mal, porque é homem ou porque está recentemente na empresa.*’ (E5, mulher de origem africana, negra, 48 anos)

“Acho que iam reparar mais em mim, que eu sou mulher tenho que fazer aquilo mais bem feito, não é? Acho que é assim.” (E7, mulher de origem africana, negra, 53 anos)

“Sendo mulher nas limpezas, eu acho que é assim: se for um homem ‘*Ele é um homem, fez mal, porque isto é trabalho de mulher.*’ Acho que sim. Então, vão desculpar mais o erro do homem.” (E13, mulher de origem africana, negra, 29 anos)

“Acho que, por ser uma mulher, acabam por notar mais. (...) Porque, tipo, acho que nos incutem a responsabilidade, principalmente, aqui no nosso trabalho de limpeza, que por ser um ‘*trabalho de mulher*’, tenho que saber fazer mais que um homem. Se for um homem a fazer mal, é ponderado, porque é homem, não é o costume, não é a área dele, mas, com a mulher, isso já é diferente, isso já não, ela sabe, é uma coisa que elas fazem todos os dias.” (E14, mulher de origem africana, negra, 30 anos)

Um outro subtema coloca em evidência que, na área da Grande Lisboa, as mulheres africanas sentem uma maior necessidade de provarem as suas competências no setor das limpezas. De facto, entre estas mulheres, é referido que, desde a pequena infância, é-lhes incutido que, enquanto pessoas negras, têm sempre de provar o que valem, para não ficarem para trás, em relação às pessoas brancas, ou para não serem maltratadas ou humilhadas. Como tal, esforçam-se ao máximo no sentido de procurarem mostrar que sabem fazer o que estão a fazer, que são boas naquilo que fazem e que trabalham rápido, como ilustram os seguintes excertos:

“Eu acho que, isso, é-nos incutido em nós, pretos, desde que somos crianças. Se estivéssemos em África, seria diferente, obviamente, mas nós estamos num país de gente branca e nós somos pretos, e então, é-nos incutido, desde que nascemos, que nós temos

sempre que provar o que valem para não ficarmos para trás ou não sermos maltratados, humilhados, então, eu levo isto desde criança. Então, aqui eu faço o que sempre fiz, que é sempre mostrar que sou boa, pronto, ou esforçar-me sempre ao máximo. Mas não é porque tenha que fazer aqui especialmente, não, faço isso em todo o sítio, porque já faz parte de nós, falo de nós, pretos.” (E1, mulher de origem africana, negra, 30 anos)

“Às vezes, para trabalhar rápido para mostrar, sim.” (E2, mulher de origem africana, negra, 61 anos)

“Tanto aqui, na área das limpezas, como em qualquer outra área, a mulher africana sente a necessidade de mostrar que sabe. Em qualquer área que estejamos a trabalhar, acho que há a necessidade de querer mostra que sabemos fazer o que estamos a fazer.” (E13, mulher de origem africana, negra, 29 anos)

“Porque, às vezes, a gente sente que, por sermos africanas, de onde viemos, acaba por gerar uma... tipo acharem ‘*Esta aqui não percebe nada*’ (...). Isso já me aconteceu e gerou-me revolta, ter alguém a tentar-me fazer de parva, pensar que eu não ia perceber isso.” (E14, mulher de origem africana, negra, 30 anos)

Um último subtema identificado revela também que as mulheres entrevistadas de origem africana sentem que os seus erros são mais exaltados dos que os das outras pessoas (sejam homens ou mulheres), algo que as mulheres de origem portuguesa confirmam. De facto, é salientado que há sempre uma maior probabilidade de repararem nos erros das mulheres estrangeiras, como as africanas, de as culparem a elas, mulheres que vêm de fora, mais do que as mulheres de origem portuguesa:

“De culpar, acho que são mais capazes de culpar a [mulher] que vem de fora. Acho que sim, vão logo dizer ‘*Foi aquela.*’ Sim, acho que sim.” (E4, mulher de origem portuguesa, branca, 57 anos)

“Essa parte aí, iam reparar mais nas mulheres africanas, se fizerem mal. (...) Não entendo muito bem se é racismo... mas eles iam sempre reparar para as mulheres africanas. ‘*Se calhar é a mulher africana que fez aquilo mal.*’ (...) Culpam um bocadinho mais.” (E7, mulher de origem africana, negra, 53 anos)

“Acho que é mulheres de outras origens, que não é portuguesa.” (E11, mulher de origem africana, negra, 41 anos)

“Sim, sim, há diferença, há. (...) São mais rebaixadas se cometerem um erro. Tem logo a tendência de serem ‘*marcadas*’, porque são africanas. (...) Pois, no meu caso não, no delas [das africanas e brasileiras], sim [estão sob vigilância permanente].” (E12, mulher de origem portuguesa, branca, 64 anos)

Polarização das diferenças entre as pessoas e discriminação das mulheres africanas

O terceiro tema identificado prende-se com o fenómeno da polarização apontado por Kanter (1977, 1993). No geral, as entrevistadas de ambas as origens revelaram sentir-se bem no contexto profissional onde estavam inseridas e não relataram obstáculos à integração, nem à adaptação no setor das limpezas. Contudo, os três subtemas identificados neste tema confirmam que há: i) diferenças de género e étnicas no tratamento das pessoas; um ii) distanciamento entre mulheres africanas e mulheres portuguesas percebido por estas; e que iii) as mulheres africanas são discriminadas.

Um primeiro subtema revela que existe, de facto, um tratamento diferenciado quer entre mulheres e homens, quer entre mulheres brancas e mulheres negras, percebido sobretudo pelas mulheres de origem africana. De facto, foi apontado, particularmente por estas, que, como a limpeza é um trabalho de mulheres, é-lhes mais exigido a elas do que aos homens, que também acabam por ser mais desculpados de tudo neste setor marcadamente feminino. Já o tratamento diferenciado, apontado entre as mulheres brancas e as mulheres negras, resulta sobretudo dos estereótipos e das diferenças que existem ao nível da educação:

“Sim. Qualquer erro que façam é ‘*Bem se vê que é preta!*’ e coisas assim, um bocado descabidas.” (E12, mulher de origem portuguesa, branca, 64 anos)

“Sim, pelos estereótipos que nós reconhecemos. (...) Sendo uma mulher africana, quando digo que trabalho nas limpezas não gera assim grande espanto.” (E13, mulher de origem africana, negra, 29 anos)

“Acho que há um tratamento diferenciado entre homem e mulher. E também entre mulheres de origem africana e das outras origens, por causa daquilo que eu falei no

início, porque muitas de nós não têm preparação acadêmica, por isso acabam por perceber menos do que as outras, então, isso acaba por gerar esse tratamento diferenciado.” (E14, mulher de origem africana, negra, 30 anos).

“Sim, foi o que tinha dito há pouco, exigem mais das mulheres, sendo que ‘*a limpeza é trabalho de mulher*’ segundo dizem. Um homem, se calhar, está mais previsto trabalhar nos trabalhos considerados ‘*de homem*’, então, acabam por ser desculpados.” (E13, mulher de origem africana, negra, 29 anos)

“Porque, tipo, acho que nos incutem a responsabilidade, principalmente, aqui no nosso trabalho de limpeza, que por ser um trabalho ‘*de mulher*’, tenho que saber fazer mais que um homem. Se for um homem a fazer mal, é ponderado, porque é homem, não é o costume, não é a área dele, mas, com a mulher, isso já é diferente, isso já não, ela sabe, é uma coisa que elas fazem todos os dias.” (E14, mulher de origem africana, negra, 30 anos)

“Sim, às vezes dizem. Por norma, as mulheres trabalham mais e melhor, eles se puderem fugir e assim... e, então, assim, sente-se. Somos mais sobrecarregadas, eles nem tanto. Fogem mais ao trabalho. São chamados à atenção, claro.” (E17, mulher de origem portuguesa, branca, 66 anos)

Um segundo subtema realça a existência de um certo distanciamento entre as mulheres africanas e as mulheres portuguesas, percebido por estas últimas, que entendem que as mulheres africanas acabam por estar a conversar mais entre elas, porque não se sentem muito bem entre as portuguesas, que têm, em geral, mais conhecimentos e também se comportam como se fossem mais “espertas”:

“Sim. Aqui, não. Mas, no primeiro dia que eu cheguei, a minha outra colega, a nova, que ela é que é nova, não sou nova, já cá estava, senti-me, assim, um bocado excluída. E vice-versa, porque eu também não tinha confiança, não lhe dava confiança. (...) Eu, antes de eu ir de baixa, era eu que organizava as coisas. Só que, entretanto, eu fui de baixa. Quando regressei, isto estava tudo virado ao contrário. Eu tentei ficar com o meu cargo, ela não quis, começou logo com coisas. E eu ‘*deixa-te andar*’, já não quis saber.” (E9, mulher de origem portuguesa, branca, 58 anos)

“As africanas não se sentem muito bem perante as portuguesas, porque acham que as portuguesas são sempre mais sábias, têm mais conhecimentos.” (E12, mulher de origem portuguesa, branca, 64 anos)

“Sim, têm [mulheres africanas] aquela coisa que nós [mulheres portuguesas] temos a mania que somos espertas.” (E12, mulher de origem portuguesa, branca, 64 anos)

“O que acontece muito, mas eu penso que aconteça aqui e em todo o lado, é que as colegas de origem africana têm muita tendência a estar a conversar entre elas naquela língua própria delas, e é claro que há muita coisa que a gente percebe, mas há muita coisa que nós não percebemos. Se calhar, não será o mais correto, mas, pronto.” (E15, mulher de origem portuguesa, branca, 46 anos)

Um último subtema destaca que, no setor das limpezas da área da Grande Lisboa, as mulheres africanas são discriminadas e maltratadas, algo que é admitido pelas mulheres de origem africana e confirmado pelas mulheres de origem portuguesa. De facto, algumas mulheres admitem ter sido pessoalmente discriminadas e outras referem ter observado outras mulheres de origem africana a serem discriminadas, nomeadamente, devido à sua cor, apontando diversos exemplos de discriminação face a colegas suas, que eram, entre outras coisas, mandadas para sua terra (e.g., devido à sua origem ou à sua cor, chamando-as, nomeadamente, de “macacas” ou de “feias”), ao ponto de mudarem de local de trabalho, como revelam os seguintes excertos:

“A minha colega contou-me que a minha chefe falou mal da minha colega por ela ser preta, e falou mesmo agressivamente. Como se a minha colega, fosse burra e depois com a minha outra colega branca, falou muito bem.” (E1, mulher de origem africana, negra, 30 anos)

“Sim, em Odivelas, sim. Quando a outra colega para entrar, para fazer férias. Quem já estava lá, fazia muito abuso na outra miúda que entrava de novo e não conhecia o trabalho. (...) Sim, empurravam mais o trabalho para a outra miúda que entrava de novo. E ela ficava só no telefone, não fazia nada. A minha outra colega, em Odivelas. Davam mais trabalho à outra miúda que entrava de novo e ela ficava lá no cantinho dela e mandava mais trabalho para a outra.” (E3, mulher de origem africana, negra, 29 anos)

“Eu trabalhava numa escola e a encarregada não tratava as pessoas bem. Mas já agora eu não estou lá mais. (...) Eles me mandaram embora de trabalho. (...) Na escola tinham um produto duro e muito forte, não dava com o meu estômago. Eu trabalhava e eu sentia muita tosse, muita tosse, e fazia-me comichão no corpo, e a encarregada mandou-me ir ao médico. E o médico mandou-me fazer exames e análises. Na análise dizia que eu não podia trabalhar com aquele produto porque era muito forte. Então, a encarregada mandou-me para o médico de trabalho, o médico de trabalho também disse que eu não podia trabalhar com aquele produto, porque era muito forte e não me fazia bem ao pulmão. Porque me fazia muita tosse e depois, veio esta pandemia, nós ficámos em casa, e depois eles mandaram-me a carta que não me iam renovar mais o contrato.” (E2, mulher de origem africana, negra, 61 anos)

“Num trabalho, isso também era no outro refeitório. Havia um senhor português, brigou lá com uma angolana e depois disse à angolana para ir para a terra dela, que não podia estar cá a trabalhar.” (E7, mulher de origem africana, negra, 53 anos)

“Lá onde eu trabalhei, há uns quatro anos, eu trabalhei no aeroporto de Lisboa, aquilo eram muitas mulheres, éramos 150 mulheres na limpeza dos aviões. E, muitas das vezes, sim, eram discriminadas. (...) Tratavam-nas mal. Era *‘olha aquela preta assim’*, *‘que vá para o país dela’*, essas coisas, assim, sem nexos.” (E9, mulher de origem portuguesa, branca, 58 anos)

“Mas não foi neste local, foi noutro, que eu trabalhava. Tinha uma guineense lá, e tinha um senhor, que era segurança lá também, pronto. Acho que o senhor não gostava da senhora, e chamava-a de *‘macaca’*, *‘feia’* e essas coisas. A senhora ficou com medo ou quê, até que ela acabou por desistir do trabalho e foi embora.” (E11, mulher de origem africana, negra, 41 anos)

Assimilação ou não, eis a questão

O quarto tema identificado está relacionado com o terceiro fenómeno do *tokenism* referido por Kanter (1977, 1993) – a assimilação. Este engloba três subtemas, que revelam que: i) estas mulheres têm gosto pelo trabalho que desempenham; ii) percebem-se como símbolo de força; e que iii) há uma polarização de opiniões sobre a postura adotada pelas mulheres que trabalham

no setor das limpezas, deixando transparecer que as características estereotípicas normalmente associadas às mulheres não são assimiladas às mulheres de origem africana.

Um primeiro subtema realça que, de facto, estas mulheres de origem portuguesa e africana, têm bastante gosto no trabalho de limpeza que desempenham, manifestando sentir-se bem no setor das limpezas e gostar daquilo que fazem, até porque este trabalho “normal” é o seu “ganha-pão”; é o que lhes dá tudo, como qualquer outra profissão, com obrigações e deveres:

“Olha, me sinto bem. Gosto do que faço, faço o meu trabalho, sem stresse, sem nada, porque eu não me stresso no trabalho. Se ficar hoje, fica para amanhã, não tem problema. (...) Olha, para mim é normal, é um trabalho como qualquer trabalho. Eu tenho o meu salário todos os finais do mês. Pago as minhas despesas. Por mim, é um trabalho normal como qualquer trabalho.” (E3, mulher de origem africana, negra, 29 anos)

“Para mim, significa muita coisa, porque é do meu trabalho que eu levo tudo. Eu não me importo com o que eu faço, eu gosto do que eu faço, porque ele praticamente é o meu pão. Portanto, é dele que eu tirei o dinheiro para pagar as faculdades, é dele que eu pago a renda, é dele que eu faço tudo. É tudo para mim, como qualquer outra profissão. (...) Eu, da minha parte, vejo como uma coisa normal. Acho que temos que ter a coragem de ser fortes, ser responsável daquilo que faz, gostar do que faz, por exemplo muita gente tem-me perguntado *‘Então, mas tu ainda estás na limpeza? Porquê, os teus filhos não estão já a trabalhar? Eles já estão grandinhos, faz outra coisa.’* O meu marido por exemplo, *‘Porque é que não continuas a estudar?’* eu não tenho receio ou vergonha da parte da limpeza, é que a única coisa que tenho de dizer da parte da limpeza é que o trabalho que nós prestamos somos muito mal pagas para isso. Eu vejo a limpeza como uma profissão, o meu ganha-pão.” (E5, mulher de origem africana, negra, 48 anos)

“É um orgulho, claro.” (E8, mulher de origem africana, negra, 50 anos)

“Uma maravilha. Gosto do que faço, sim, gosto muito do que faço. Pronto, lá está, nunca tive estudos, tive que me agarrar a isto, mas comecei a gostar.” (E9, mulher de origem portuguesa, branca, 58 anos)

“Para mim, é o que eu digo, é uma coisa normal. Sinto-me bem, gosto daquilo que faço, sou bem tratada. Quando tenho um problema qualquer, temos sempre alguém que nos

apoie, que nos ajude, então, acabamos por ser uma família, porque estamos aqui muitas horas juntas.” (E10, mulher de origem portuguesa, branca, 51 anos)

“É como outro trabalho qualquer. Temos que ser respeitadas. Temos que fazer o nosso serviço. Temos obrigações e deveres também.” (E12, mulher de origem portuguesa, branca, 64 anos)

Um outro subtema desvenda que estas mulheres se percebem, e entendem que são percebidas, como símbolo de força, como guerreiras, em particular as mulheres de origem africana, o que contraria o estereótipo feminino, que percebe as mulheres como emotivas, frágeis, etc. De facto, estas mulheres de origem africana, negras, percebem-se e são percebidas por cá como pessoas que já sofreram muito na sua terra, como mulheres fortes, guerreiras, mais resistentes, lutadoras, polivalentes, que se adaptam a tudo e conseguem sempre desenrascar-se:

“Eu acho que olhas para uma preta e pensas assim: *‘Ela é preta, passou imenso na terra dela, portanto está aqui, é uma guerreira, forte. Chorar, nem deve chorar. O que é isso? Tem imensa força. Na terra dela, deve ter carregado baldes e baldes de água.’* Não é um estereótipo, atenção, eu acho que é mesmo isso que as pessoas pensam. Pessoalmente, eu penso isso de mim, eu nasci cá, mas eu olho para mim e eu penso: *‘Eu não sou nada emotiva.’* Sou, mas eu penso que não sou. Eu penso que sou superforte, ainda que eu tenha força, eu sei que há pessoas que têm mais força do que eu, mas, na minha cabeça, porque eu sou preta eu sei que tenho que ter mais força que uma pessoa branca.” (E1, mulher de origem africana, negra, 30 anos)

“Eu acho que as mulheres africanas não são assim muito frágeis. (...) São mais resistentes. As mulheres africanas, sim, são mais resistentes. Quando a gente vem para Portugal, já tem trabalhado muito.” (E7, mulher de origem africana, negra, 53 anos)

“Não. Porque os africanos têm garra, têm força, são persistentes. Pouca coisa derruba um africano. Se derrubar, é muito difícil, porque nós não somos assim tão frágeis.” (E8, mulher de origem africana, negra, 50 anos)

“Eu acho que o quão polivalentes somos. Posso fazer n coisas e conseguir fazer isto se não me aparecer outra coisa, se não tiver outras opções. Eu acho que isso mostra que nós somos polivalentes, estamos sempre dispostas a trabalhar, a meter a *‘mão na massa’*.”

Eu acho que a mulher africana é força, é adaptação, é conseguir desenrascar-se”. (...) Eu acho que se espera sempre da mulher africana força. Eu acho que não se espera muita emoção, ao menos que não sejamos tão emotivas, é ‘*Façam o vosso trabalho bem*’.” (E13, mulher de origem africana, negra, 29 anos)

“Porque a mulher africana, em si, ela é forte. Ela tem de ser forte para sobreviver. (...) Temos que ser fortes, acho que a nossa existência não chegaria aqui. Por tanto que o preto passou, as dificuldades que enfrentou, se não fosse forte mesmo, não conseguiria.” (E14, mulher de origem africana, negra, 30 anos)

“Nunca notei que elas achassem que a gente era mais frágil por isto ou aquilo. Nós somos umas guerreiras.” (E17, mulher de origem portuguesa, branca, 66 anos)

Um último subtema apresenta uma polarização de opiniões sobre a postura adotada pelas mulheres de origem portuguesa e as mulheres de origem africana que trabalham no setor das limpezas. Efetivamente, algumas mulheres referiram adotar sempre uma postura feminina, neste contexto onde o trabalho, marcadamente feminino, o permite. Porém, mulheres de origem africana defenderam adotar uma postura mais masculina, uma vez que, sendo pessoas negras, sentem que têm de mostrar que são mais fortes, mais rijas do que as pessoas brancas, também para que não abusem delas. Outras mulheres admitiram, ainda, adotar ambas as posturas, feminina e masculina, uma vez que limpam como mulheres, mas são fortes como homens:

“Femininas, acho. (...) Porque somos mulheres e temos características diferentes. Há pessoas que são fortes, fortes emocionalmente e que não é pouca coisa que as abalam, ou que lhes põe em baixo. A maioria acha que não, que isto são posturas de homens, porque ela é forte e firme, mas acho que isto ou aquilo depende da personalidade de cada pessoa.” (E14, mulher de origem africana, negra, 30 anos)

“Penso que seja uma postura feminina. (...) Até pelo tipo de trabalho que fazemos, porque não tem a ver com o tipo de trabalho que, em geral, a maior parte dos homens fazem e daí não tem lógica assumirem uma postura mais masculina. Como o nosso tipo de trabalho nos permite, a sermos femininas.” (E15, mulher de origem portuguesa, branca, 46 anos)

“Mais masculina, é o que eu acho, sim. Eu acho que a maioria das mulheres, nós, pretos, nós temos que mostrar que somos mais fortes, que somos mais rijos, que nada nos pode abalar, porque, se nós mostrarmos que somos fracos, as pessoas vão abusar de nós. Quando eu digo pessoas, é mau, mas eu estou mesmo a referir-me aos brancos. Eu vejo que nós, pretos, temos sempre aquela tendência de mostrar que somos superfortes, que nada nos abala, exatamente por isso, não queremos que ninguém abuse de nós. E se nós mostrarmos que somos femininas, muito menininhas e que, se parte uma unha, a gente chora, as pessoas vão pensar ‘Ah, essa aí nem é preta.’. (...) Eu sou rapariga, eu sou preta, mas no dia a dia, aqui no trabalho, não, gosto de manter a minha postura de ser má, que é para os rapazes também não falarem muito comigo.” (E1, mulher de origem africana, 30 anos)

“Ah, tem mais masculina, acho eu. Por exemplo, da minha terra, é. (...) Porque elas pegam no trabalho com muita garra, são mais fortes, sim.” (E7, mulher de origem africana, negra, 53 anos)

“Um pouco feminino, porque é mulher e um pouco masculino, porque tem que ser masculino no trabalho para não deixar que as colegas pisem por cima.” (E3, mulher de origem africana, negra, 29 anos)

“Ambas. (...) Fazer bem o trabalho, limpar como uma mulher e ser forte como um homem.” (E13, mulher de origem africana, negra, 29 anos)

Formas de gerir a situação

Um último tema identificado no material das entrevistas centra-se nas formas de gerir a situação de desigualdade de género e étnica em que as mulheres entrevistadas se encontram. Dois subtemas identificados evidenciam que, com algumas exceções, estas mulheres: i) gerem a situação sem estratégias especiais; e ii) sugerem medidas de ação positiva para promover uma maior igualdade no contexto das limpezas.

De facto, a maioria das mulheres entrevistadas admitiu não assumir qualquer tipo de estratégia especial para lidar com a situação, pois lidam bem com a situação de forma normal. Entre as restantes, apenas foram destacadas duas estratégias polarizadas entre as mulheres de

origem africana, que admitiram ora optar por ser mais recatadas, ora fazerem-se passar por fortes, como também já tínhamos visto que estas optavam por fazer:

“Eu prefiro, realmente, ser rija, não dar muita confiança, não me rir muito. Se a minha colega for branca, a partir do momento em que eu a conheço e vejo que, realmente, a pessoa até é humilde e não é das pessoas que gosta de aparecer, mudo a minha postura e volto a ficar toda lamechas, brincalhona. Agora, se não for, eu mantenho uma postura que não pareço nada eu, mas que tenho de ser. Muito séria, não me rio muito, não dou muita confiança, falo estritamente, apenas o necessário, respostas muito diretas, só sobre o trabalho, não falo sobre a minha vida, não quero ouvir sobre a vida da pessoa também, deixo logo claro isso. Normalmente, é assim que eu reajo quando estou num ambiente em que tenho alguém que não seja preto, branco, neste caso, que é o que sobra.” (E1, mulher de origem africana, negra, 30 anos)

“Sim, faz-se de forte para não ser pisada. (...) Porque, quando vais no trabalho, no início, se ficares quietinha, não falares com ninguém... Não é por exemplo, um ou dois, se for um sítio maior e forem mais de seis/sete colegas, eu já passei por isso. Se fores para lá quietinha, as colegas abusam, elas não fazem nada e empurram o trabalho só para ti. Por isso é que, quando chega no trabalho, tem que ser forte, e, qualquer coisinha, tem que falar também. Se não, eles empurram tudo para ti e qualquer coisinha: ‘*A culpa é dela, a culpa é dela*’. (E3, mulher de origem africana, negra, 29 anos)

“Eu lido bem, não adoto nenhuma estratégia. Para mim é-me igual, estar com portuguesas, ou africanas, ou brasileiras, para mim é-me igual. Elas fazem o trabalho delas, eu faço o meu. Se não estiver bem, eu digo-lhes: ‘*Vamos fazer assim ou vamos fazer assado*’. E elas a mesma coisa, ‘*Vocês digam-me como é que é e eu já faço*’. Nunca tive problemas em lidar com elas.” (E6, mulher de origem portuguesa, branca, 53 anos)

“Não. Como eu disse, eu gosto de estar sempre sozinha no meu lugar. Dificilmente partilho o espaço, seja com as portuguesas, seja com as africanas. É muito difícil. Estou aqui deste lado, aqui, eu estou sozinha. Não tem ninguém, porque cada uma de nós, está espalhada por lugares diferentes aqui. A gente não se vê. Só nos encontramos quando estamos a almoçar ou a sair. Cada um no seu lugar, fazendo o seu trabalho. Às x horas temos que sair daquele lugar, temos as salas de aula para desinfetar e assim.” (E8, mulher de origem africana, negra, 50 anos)

“Não. Normal. É normalíssimo, seja de que origem for, a mim, não me faz completamente diferença nenhuma serem africanos, brasileiros ou qualquer outra.” (E15, mulher de origem portuguesa, branca, 46 anos)

“Não, é o normal. Não noto, assim... eu lido bem com elas, não me faz diferença nenhuma, seja africana, seja portuguesa. Eu faço o meu trabalho e, se estiver a trabalhar com elas, também não me faz diferença nenhuma. Nenhuma, trabalho normal. Se houver alguma coisa, é com a chefe que está à frente e, depois, ela resolve o problema com ela, mas, até à data de hoje, não tive qualquer problema.” (E16, mulher de origem portuguesa, branca, 60 anos)

Um último subtema expõe medidas de ação positiva propostas pelas mulheres entrevistadas para melhorar as assimetrias de género e étnicas existentes, bem como normalizar ou valorizar a profissão, destacando-se, essencialmente, a sensibilização e formação sobre estas questões, e a desconstrução de estereótipos ou de ideias feitas, como revelam os seguintes excertos:

“Por mais sensibilização. Sim, mais sensibilização para haver direitos iguais. No termo desta profissão, porque isto já faz parte de profissão. Porque como dizer ‘*Se alguém, nos setores de trabalho, sujar, tem que haver alguém a limpar.*’ Para isso, acho mais sensibilização, ou sei lá. Conversar para as pessoas verem que a limpeza é uma profissão normal, para deixar de ser envergonhado. Porque há pessoas que vão preencher um inquérito, vão preencher um documento e, às vezes, perguntam ‘*Qual é a sua profissão?*’ e têm receio de dizer que é empregada de limpeza. Mas eu não vejo receio nenhum, porque não há nenhuma parte no mundo que não se veja empregadas de limpeza. Também já estive em vários países da Europa (Espanha, Londres, França), todos os países têm empregadas de limpeza. Há necessidade, todos os gabinetes, todos os condomínios, precisam de pessoas de limpeza, não devemos ter vergonha disso. De certa forma, acho que é só sensibilização, tentar conversar ou sei lá.” (E5, mulher de origem africana, negra, 48 anos)

“Talvez dizer que é um trabalho normal, seja limpar secretárias ou outra coisa qualquer, que é um trabalho normal, que se possa fazer, seja homem ou mulher, que não é vergonha nenhuma, que não é nada de mal. Talvez conversar, fazer um plenário numa empresa, juntar homens e mulheres, e falar-se um pouco sobre isso, ver também a reação

deles, o que é que eles pensam, porque nós podemos ter uma maneira de pensar e eles terem outra, como nós até podemos estar erradas, se calhar, para alguns deles até pode ser normal e não serem contratados, alguns poderão ser contratados para a limpeza e outros não. Quando se chama é mais para lavador de vidros. Normalmente, assim, para salas de aula, limpar grandes áreas, se calhar, não serão chamados para isso.” (E10, mulher de origem portuguesa, branca, 51 anos)

“Talvez com uma boa formação, que é uma coisa que eu insisto muito. Talvez por aí se consiga ter, porque as pessoas têm a ideia da limpeza que é, no fundo, ‘*limpar a porcaria dos outros*’ e nós temos que nos capacitar que temos que limpar seja o que for. Mas penso que uma boa formação também faz bastante falta.” (E12, mulher de origem portuguesa, branca, 64 anos)

“Eu penso que, se calhar, através da desconstrução de ideias. Há uma série de ideias que estão construídas que precisam de ser desconstruídas, como, por exemplo, nem todas as pessoas que trabalham nas limpezas são analfabetas. Muitas vezes, é falta de oportunidades. Mas, não me estou a referir ao trabalho das limpezas como um trabalho menor, porque todos os trabalhos são trabalhos.” (E13. Mulher de origem africana, negra, 29 anos)

CAPÍTULO IV. DISCUSSÃO

A presente investigação pretendeu analisar as dinâmicas de género que ocorrem no setor das limpezas, mais especificamente na área da Grande Lisboa, enquanto contexto profissional tradicionalmente feminino e na sua maioria exercido por mulheres de origem africana (negras). Mais concretamente, este estudo procurou explorar as vivências/experiências de mulheres de origem portuguesa (enquanto pequena minoria ou *tokens*) e de mulheres de origem africana (enquanto grupo dominante) nestes serviços, com o intuito de compreender quais as principais dificuldades apontadas por estas mulheres e perceber que tipo de estratégias adotam para gerirem a situação de desigualdade em que se encontram.

Assim, procurámos entender se os resultados da mesma correspondem às premissas apontadas por Kanter (1977, 1993), isto é, se se verificam as três consequências negativas associadas às mulheres *tokens* - a elevada visibilidade, a polarização e a assimilação. Este estudo propôs, ainda, uma abordagem interseccional entre o género e a “raça”/etnia no estudo do fenómeno do *tokenism*, incluindo as perspetivas discutidas, ao longo dos anos, por autoras como Kimberlé Crenshaw (1989, 1991), Patrícia Hill Collins (1990), bell hooks (1981), Angela Davis (1981), Leslie McCall (2005), entre outros/as.

Primeiramente, verifica-se a consciência de uma segregação étnica e de género no setor das limpezas, entre as entrevistadas de origem portuguesa e de origem africana, percebendo-se vários fatores que contribuem para explicar a sua existência. Nomeadamente, a falta de formação ou baixa escolaridade dos/as africanos/as (Pereira, 2013), a ausência de oportunidades para estes/as, e o desinteresse das mulheres portuguesas por trabalharem no setor, foram os fatores explicativos para a segregação racial apontados pelas entrevistadas. Para explicar a segregação de género no setor, foi apontada a falta de habilidade dos homens ou o seu desinteresse para ingressarem no setor das limpezas e uma maior habilidade das mulheres para desempenharem as funções associadas à limpeza. Estes fatores seguem a linha de pensamento de algumas autoras, como Eagly (1987) ou Wood e Eagly, (2002), que consideram que o que impulsionou as diferenças de papéis ocupacionais entre homens e mulheres foram as diferenças sexuais físicas inerentes, fazendo com que determinadas atividades fossem mais eficientemente desempenhadas por um determinado sexo. Esta assimetria é reforçada pela diferenciação de tarefas atribuídas aos homens e às mulheres no setor de acordo com a força física. Esta diferenciação remete, ainda, para o conceito de divisão social do trabalho, proposto por Hirata e Kergoat (2007), cujos dois princípios organizadores são o princípio de separação, de que

existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres e o princípio hierárquico, ou seja, um trabalho de homem “vale” mais do que um trabalho de mulher.

A diferenciação de género que existe no setor das limpezas, um “mundo de mulheres”, foi ainda considerada por entrevistadas de origem portuguesa e africana como algo de negativo, no sentido da misoginia feminina (Bryans & Mavin, 2003; Mavin, 2006), evidenciando claramente a sua preferência por trabalhar num setor mais equilibrado em termos de género.

Quanto ao fenómeno da visibilidade, apontado por Kanter (1977, 1993), este verifica-se parcialmente, registando-se discursos bastante heterogéneos e, por vezes, até contraditórios. Em geral, a visibilidade é percebida como algo de positivo, tendo as entrevistadas apontado como aspeto positivo o facto de todos/as os/as colegas saberem o seu nome. No entanto, os discursos revelaram um certo dissenso sobre a visibilidade das pessoas que trabalham no setor das limpezas e que os erros dos homens (*tokens* neste contexto) são mais desculpabilizados e os seus sucessos mais valorizados do que os das mulheres, em geral. Um outro fenómeno que se verificou foi que as mulheres de origem africana (em maioria no contexto) sentem uma maior necessidade de mostrar as suas competências do que as mulheres de origem portuguesa (*tokens*) e que os seus erros são mais exaltados, tal como apresentado na análise de Bell e colaboradores (2003) noutro contexto. Esta questão de as mulheres de origem africana sentirem que têm de se esforçar mais já tinha sido explorada com mulheres em cargos de poder e tomada de decisão, em mundos masculinos e/ou brancos, em condição de *tokens* (Ferreira, 2021). Assim, podemos afirmar que o fenómeno da visibilidade também se verifica com estas mulheres de classe baixa em contextos profissionais de baixo estatuto social.

No que diz respeito à polarização, embora, no geral, as entrevistadas de ambas as origens se tenham revelado sentir bem no contexto profissional onde estavam inseridas e não tendo relatado obstáculos à sua integração e adaptação no setor das limpezas, elas confirmam percecionar diferenças de género e étnicas no tratamento das pessoas, percebido sobretudo pelas mulheres de origem africana, na linha do que referiram Santos e Amâncio (2014). De facto, foi apontado, particularmente por estas últimas, que, como a limpeza é encarada como um “trabalho de mulheres”, é-lhes exigido mais do que aos homens, acabando estes por serem desculpabilizados quando cometem erros. No caso, tratando-se de uma profissão feminizada, cujo grupo minoritário é constituído por homens, estes são beneficiados com base no género (Williams, 1992, 1995; Casaca & Lortie, 2017).

Já o tratamento diferenciado, apontado entre as mulheres brancas e as mulheres negras, resulta sobretudo dos estereótipos e das diferenças, em termos de habilitações académicas (escolaridade). Existe, ainda, um distanciamento entre as mulheres africanas e as mulheres portuguesas, particularmente, percebido por estas últimas que entendem que as mulheres africanas acabam por conversar mais entre elas.

Assim, verifica-se que, embora as mulheres de origem portuguesa sejam o grupo em minoria numérica (i.e., sejam *tokens*), são as mulheres de origem africana que mais sofrem com a consequência da polarização no seu dia-a-dia, contrariando os pressupostos de Kanter (1977, 1993). As mulheres africanas são “duplamente” discriminadas, na linha do que referiu hooks (1984), verificando-se, nomeadamente, através da forma de tratamento diferenciado ou pelos insultos que lhes são dirigidos. No setor das limpezas da área da Grande Lisboa, as mulheres africanas são discriminadas e maltratadas, algo que é admitido pelas mulheres de origem africana e confirmado pelas mulheres de origem portuguesa. De facto, algumas mulheres admitem ter sido pessoalmente discriminadas e outras referem ter observado outras mulheres de origem africana na mesma situação, nomeadamente, devido à sua cor, apontando diversos exemplos de discriminação face a colegas suas. Observou-se que o assédio moral e a violência verbal para com as empregadas de limpeza negras são uma realidade presente em diferentes áreas do setor.

Em relação à assimilação, podemos afirmar, em primeiro lugar, que estas mulheres de origem africana e portuguesa, têm gosto pelo trabalho de limpeza que desempenham, manifestando sentir-se bem neste setor, que constitui a sua fonte de rendimento. As mulheres deste setor consideram-se como símbolo de força, como guerreiras, em particular as mulheres de origem africana, o que contraria o estereótipo feminino (Collins, 2000, 2004), que entende as mulheres como emotivas e frágeis. Estas mulheres de origem africana, negras, também são encaradas pelas colegas de origem portuguesa como mulheres fortes, guerreiras, mais resistentes, lutadoras, polivalentes, com elevada capacidade de adaptação e resiliência devido à sua trajetória de vida. Verifica-se, uma internalização destas características por parte das mulheres de origem africana, o que poderá ter impacto na sua saúde mental, pois sentem que devem ser sempre fortes e que não podem demonstrar fragilidade, acabando por se ver em situações de solidão e isolamento (Ferreira, 2021).

Além disso, é importante evidenciar as opiniões opostas sobre a postura adotada pelas mulheres que trabalham no setor das limpezas, deixando transparecer que as características estereotípicas normalmente associadas às mulheres não são assimiladas às mulheres de origem africana (Donovan, 2011). Efetivamente, algumas mulheres referiram adotar sempre uma

postura feminina, neste contexto onde o trabalho, marcadamente feminino, o permite. Porém, mulheres de origem africana defenderam adotar uma postura mais masculina, uma vez que, sendo pessoas negras, sentem que têm de mostrar que são mais fortes do que as pessoas brancas, para que não abusem delas. Estes discursos transmitiram a ideia de que a mulher negra “tudo aguenta”, confirmando as características associadas às mulheres negras, concretamente, o de mulheres resistentes, resilientes e fortes (Donovan & West, 2014, Yoder & Aniakudo, 1997; Yoder & Berendesen, 2001). Outras mulheres admitiram, ainda, adotar ambas as posturas, feminina e masculina, uma vez que limpam como mulheres, mas são fortes como homens. Assim, o fenómeno da assimilação verificou-se entre as mulheres de origem portuguesa (*tokens*), mas não entre as mulheres de origem africana (grupo dominante).

Quanto às formas de gerir a situação de desigualdade de género e étnica em que as mulheres entrevistadas se encontravam, percebemos que, em geral, estas mulheres, não utilizavam nenhuma estratégia em particular para lidar com a situação, pois percecionavam-na como “normal”. Apenas foram destacadas duas estratégias polarizadas entre as mulheres de origem africana, que admitiram ora optar por ser mais recatadas, ora fazerem-se passar por fortes. Foram, ainda, apresentadas sugestões de medidas de ação positiva para melhorar as assimetrias de género e étnicas existentes, bem como normalizar ou valorizar a profissão, destacando-se, essencialmente, a sensibilização e a formação sobre estas questões, e a desconstrução de estereótipos ou de ideias feitas.

Importa agora salientar algumas das limitações deste estudo. Em primeiro lugar, embora já se encontre alguma literatura focada no serviço doméstico, o número de estudos realizados sobre o setor das limpezas em geral é bastante reduzido, sobretudo numa perspetiva étnico-racial, o que nos dificultou a caracterização da amostra (objeto) em estudo. Ainda por se tratar de um setor terceirizado e com alguma rotatividade foi complexo encontrar dados estatísticos que espelhassem a realidade atual em termos de proporção numérica. Uma outra questão limitativa prende-se com o facto de se tratar de um estudo qualitativo, com uma amostra reduzida, apenas centrada na área da Grande Lisboa, o que nos impede de realizar generalizações em relação a outros contextos profissionais ou geográficos, ou a toda a população.

Em investigações futuras, propomos estudar uma amostra mais alargada, procurando explorar também a perspetiva dos homens no setor das limpezas, enquanto minoria numérica ou ainda tentar compreender as vivências de pessoas de outras nacionalidades como, por exemplo, a brasileira ou a ucraniana. Seria, ainda, interessante alargar a área de estudo, isto é,

ir para além da área da Grande Lisboa, procurando explorar as vivências destas mulheres de baixo estatuto social em todo o país.

Apesar das limitações, os resultados do estudo realizado oferecem desenvolvimentos relevantes, quer para a teoria do *tokenism*, quer para a evolução do conceito de interseccionalidade. Focando-nos num contexto de *tokenism* e utilizando uma abordagem interseccional, torna-se evidente que marcadores sociais como o género, a classe social e a “raça”/etnia deverão ser integrados nos estudos do fenómeno do *tokenism*, sendo que estes fatores de intersecção poderão agravar as consequências negativas associadas. Tal como referiu Branco (2008), a interseccionalidade constitui-se, efetivamente, como uma ferramenta de análise imprescindível na compreensão de como os diferentes tipos de identidades existentes e as intersecções de “raça”/etnia e de género criam dinâmicas que tornam as experiências das mulheres de origem africana, negras, únicas. Esta dissertação aprimorou a compreensão de como a desigualdade racial/étnica é reproduzida por meio de interações informais numa profissão feminizada quando mulheres de origem africana são uma maioria numérica entre as portuguesas.

Referências Bibliográficas

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. *Gender and Society*, 4, 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Amâncio, L. (1989). Social differentiation between dominant and dominated groups: Toward an integration of social stereotypes and social identity. *European Journal of Social Psychology*, 19, 1-10. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420190102>
- Archbold, C., & Schulz, D. (2008). Making rank: The lingering effects of tokenism on female police officers' promotion aspirations. *Police Quarterly*, 11(1), 50-73. <https://doi.org/10.1177/1098611107309628>
- Azzarito, L., & Solomon, M. A. (2005). A reconceptualization of physical education: The intersection of gender/race/social class. *Sport, Education and Society*, 10, 25-47. <https://doi.org/10.1080/135733205200028794>
- Baptista, P. G. (2011). *Imigração e trabalho doméstico: O caso português*. ACIDI, IP.
- Belknap, J., & Shelley, J. (1992). The new lone ranger: Policewomen on patrol. *American Journal of Police*, 12, 47-75.
- Bell, E. L. E., Meyerson, D., Nkomo, S., & Scully, M. (2003). Interpreting silence and voice in the workplace: A conversation about tempered radicalism among Black and White women researchers. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 39(4), 381-414. <https://doi.org/10.1177/0021886303260502>
- Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of consulting and clinical psychology*, 42(2), 155. <https://doi.org/10.1037/h0036215>
- Branco, P. (2008). Do género à interseccionalidade: Considerações sobre mulheres, hoje e em contexto europeu. *Julgar*, 4, 103-117. <http://hdl.handle.net/10316/43126>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://dx.doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Browne, I., & Misra, J. (2003). The intersection of gender and race in the labor market. *Annual review of sociology*, 29, 487-513. <https://www.jstor.org/stable/30036977>
- Bryans, P., & Mavin, S. (2003). Women learning to become managers: learning to fit in or to play a different game?. *Management Learning*, 34(1), 111-134. <https://doi.org/10.1177/1350507603034001133>
- Cabral, S., & Duarte, C. (2011). Os imigrantes no mercado de trabalho português. *Boletim Económico do Banco de Portugal*, 103-124.
- Canço, D., & Santos, F. (2011). Igualdade de Género em Portugal 2010, Lisboa, Presidência do Conselho de Ministros, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- Carvalho, R. P. (2022). *As invisíveis: Histórias sobre o trabalho da limpeza*. Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Casaca, S. F., & Lortie, J. (2017). Handbook on Gender and Organizational Change. Turin: International Training Centre. *International Labour Organization*.
- Casaca, S. F., & Lortie, J. (2018). *Género e Mudança Organizacional* (1ª ed). Centro Internacional de Formação da Organização Internacional do Trabalho.
- Cassell, J. (2000). *The woman in the surgeon's body*. Harvard University Press.
- Catarino, C., & Oso, L. (2000). La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza. *Papers. Revista de sociologia*, 60, 183-207. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v60n0.1038>
- Collective, C. R. (1983). The combahee river collective statement. *Home girls: A Black feminist anthology*, 1, 264-274.
- Collins, P. H. (1990). *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203900055>

- Collins, P. H. (1993). Toward a new vision: Race, class, and gender as categories of analysis and connection. *Race, Sex & Class*, 1(1), 25-45. <http://www.jstor.org/stable/41680038>
- Collins, P. H. (2000). *Black feminist thought*. Routledge.
- Collins, P. H. (2004). *Black sexual politics: African Americans, gender, and the new racism*. Routledge.
- Collins, P. H., & Bilge, S. (2016). Intersectionality. Key Concepts (Polity Press). Cambridge
- Connell, R. (2006). Glass ceilings or gendered institutions? Mapping the gender regimes of public sector worksites. *Public Administration Review*, 66, 792–960. <https://doi.org/10.1111/j.15406210.2006.00652.x>
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *The University of Chicago Legal Forum*, 140, 139-167. <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299. <https://doi.org/10.2307/1229039>
- Crenshaw, K. (1997). “Beyond racism and misogyny: black feminism and 2 live crew”. In: MEYERS, Diana Tietjens (Org.), *Feminist social thought: a reader* (pp. 246-263). Routledge.
- Damaceno, D. G., Alarcon, M. F. S., Sponchiado, V. B. Y., Chirelli, M. Q., Marin, M. J. S., & Ghezzi, J. F. S. A. (2020). Mulheres idosas vítimas de violência: o protagonismo nas denúncias. *Ex aequo*, 41, 61-76. <https://doi.org/10.22355/exaequo.2020.41.04>
- Davis, A. (1981). *Women, Race and Class*. Random House.
- DeFrancisco, V. P., & Palczewski, C., H. (2007). *Communicating Gender Diversity. A critical approach*. Sage Publications.
- Donovan, R. A. (2011). Tough or tender: (Dis) Similarities in white college students’ perceptions of Black and White women. *Psychology of Women Quarterly*, 35(3), 458-468. <https://doi.org/10.1177/0361684311406874>
- Donovan, R. A., & West, L. M. (2014). Stress and mental health: Moderating role of the strong black woman stereotype. *Journal of black psychology*, 41(4), 384-396. <https://doi.org/10.1177/0095798414543014>
- Eagly, A. H. (1987). Reporting sex differences. *American Psychologist*, 42(7), 756–757. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.42.7.755>
- Ferreira, R. A. M. (2021). Género e etnicidade: o papel das mulheres "tokens" na promoção da igualdade e na mudança social [Dissertação de mestrado, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório do Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/2332>
- Floge, L., & Merrill, D. M. (1986). Tokenism reconsidered: Male nurses and female physicians in a hospital setting. *Social Forces*, 64(4), 925-947. <https://doi.org/10.2307/2578787>
- Ghavami, N., & Peplau, L. A. (2013). An intersectional analysis of gender and ethnic stereotypes: Testing three hypotheses. *Psychology of Women Quarterly*, 37(1), 113-127. <https://doi.org/10.1177/0361684312464203>
- Greed, C. (2000). Women in the construction professions: Achieving critical mass. *Gender, Work & Organization*, 7(3), 181-196. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00106>
- Gustafson, J. L. (2008). Tokenism in policing: An empirical test of Kanter’s hypothesis. *Journal of Criminal Justice*, 36, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2007.12.001>
- Hammond, J. A., & Mahoney, C. (1983). Reward-Cost balancing among women coalminers. *Sex Roles: A Journal of Research*, 9(1), 17–29. <https://doi.org/10.1007/BF00303106>
- Heikes, E. J. (1991). When men are the minority: The case of men in nursing. *The Sociological Quarterly*, 32(3), 389–401. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1991.tb00165.x>

- Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37, 595-609. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>
- hooks, b. (1981). *Ain't I a woman: Black women and feminism*. Routledge.
- hooks, b. (1984). *Não serei eu mulher?* (3ª ed.) Orfeu Negro.
- Instituto Nacional de Estatística (2011). *Classificação portuguesa das profissões 2010*. <https://www.ine.pt/xurl/pub/107961853>
- Jackson, P. B., Thoits, P. A., & Taylor, H. F. (1995). Composition of the workforce and psychological well-being: The effects of tokenism on America's Black elite. *Social Forces*, 74(2), 543-557. <https://doi.org/10.2307/2580491>
- Jost, J. T., & Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British journal of social psychology*, 33(1), 1-27. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1994.tb01008.x>
- Kanter, R. M. (1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *The American Journal of Sociology*, 82(5), 965-990. <https://www.jstor.org/stable/2777808>
- Kanter, R. M. (1993). *Men and women of the corporation* (2ª ed.). Basic Books.
- Landrine, H. (1985). Race x class stereotypes of women. *Sex roles*, 13(1), 65-75. <https://doi.org/10.1007/BF00287461>
- Laws, J. L. (1975). The psychology of tokenism: an analysis. *Sex Roles*, 1, 51-67. <https://doi.org/10.1007/BF00287213>
- Lorber, J. (1984). *Women physicians: Careers, status, and power* (Vol. 281). Routledge Kegan & Paul.
- Lorber, J. (1993). Why women physicians will never be true equals in the American medical profession. *Gender, work and medicine. Women and the medical division of labour*, 1.
- Martin, S. (1990). *On the move: The status of women in policing*. Police Foundation.
- Martin, S. (1995). The interactive effects of race and sex on women police officers. In B. Price & N. Sokoloff (Eds.), *The criminal justice system and women offenders, victims, and workers* (2nd ed., pp. 383-397). McGraw-Hill.
- Martin, S. E. (1994). "Outsider within" the station house: The impact of race and gender on Black women police. *Social Problems*, 41(3), 383-400. <https://doi.org/10.2307/3096969>
- Mavin, S. (2006). Venus envy 2: Sisterhood, queen bees and female misogyny in management. *Women in Management Review*, 21(5), 349-364. <https://doi.org/10.1108/09649420610676172>
- McCall, L. (2005). The complexity of intersectionality. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 30(3), 1771-1800. <http://www.jstor.org/stable/10.1086/426800>
- Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (2020). *Coleção Estatísticas - Quadros de Pessoal*. <http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10928/qp2020pub.pdf/e7382fdb-e381-4cce-88b1-c7049fac358c>
- Nash, J. C. (2008). Re-thinking intersectionality. *Feminist Review*, 89(1), 1-15. <https://doi.org/10.1057/fr.2008.4>
- Niemann, Y. F., Jennings, L., Rozelle, R. M., Baxter, J. C., & Sullivan, E. (1994). Use of free responses and cluster analysis to determine stereotypes of eight groups. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20(4), 379-390. <https://doi.org/10.1177/0146167294204005>
- Nogueira, C. (2017). *Interseccionalidade e Psicologia Feminista*. Editora Devires.
- Observatório da Imigração (2013). *Revista Migrações*. <https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/183863/Migracoes11.pdf/02de19f0-95ca-41f5-8309-0eff1b17ca5a>

- Ong, M. (2005). Body projects of young women of color in physics: Intersections of gender, race, and science. *Social Problems*, 52(4), 593-617. <https://doi.org/10.1525/sp.2005.52.4.593>
- Organização Internacional do Trabalho (2007). *ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e igualdade de género* (2nd ed.). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714600.pdf
- Ott, E. (1989). Effects of the male-female ratio at work: Policewomen and male nurses. *Psychology of Women Quarterly*, 13, 41-57. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1989.tb00984.x>
- Peixoto, J. (2006). *Mulheres Migrantes: Percursos Laborais e Modos de Inserção Socioeconómica das Imigrantes em Portugal* SOCIUS. ISEG/UTL.
- Pereira, S. (2010). *Trabalhadores de Origem Africana em Portugal: Impacto das novas vagas de imigração*. Edições Colibri.
- Pereira, S. (2013). Replacement migration and changing preferences: Immigrant workers in cleaning and domestic service in Portugal. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 39(7), 1141-1158. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2013.778039>
- Reis, S. (2019). *A (in)visibilização da mulher negra em Portugal - A dupla discriminação silenciada*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Nova de Lisboa]. Repositório Universidade Nova. <https://run.unl.pt/handle/10362/94406>
- Rodrigues, D., Correia, T., Pinto, I., Pinto, R., & Cruz, C. (2013). Um Portugal de Imigrantes: exercício de reflexão sobre a diversidade cultural e as políticas de integração. *Da Investigação às Práticas*, 4(1), 86 – 109. <http://hdl.handle.net/10400.21/3424>
- Rosette, A. S., Koval, C. Z., Ma, A., & Livingston, R. (2016). Race matters for women leaders: Intersectional effects on agentic deficiencies and penalties. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 429-445. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.01.008>
- Santos, M. H., & Amâncio, L. (2014). Sobreminorias em profissões marcadas pelo género: consequências e reacções. *Análise Social*, 212, XLIX(3º), 700-726. <https://www.jstor.org/stable/43152838>
- Sidanius, J., & Pratto, F. (2001). *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. Cambridge University Press.
- Silva, S. M., & Tédde, R. M. (2018). As trabalhadoras negras em atividades de serviços de limpeza: Um olhar que desvela. *Revista Latino Americana de Geografia e Género*, 10(1), 90108. <https://doi.org/10.5212/Rlagg.v.10.i1.0005>
- South, S. J. Bonjean, C. M., Markham, W. T., & Corder, J. (1982). Social Structure and Intergroup Interaction: Men and women of the federal bureaucracy. *American Sociological Review*, 47(1): 587-599. <https://doi.org/10.2307/2095160>
- Spence, J. T., & Buckner, C. (1995). Masculinity and femininity: Defining the undefinable. *Gender, power, and communication in human relationships* (pp. 105-138). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Staunaes, D. (2005). From culturally avant-garde to sexually promiscuous: Troubling subjectivities and intersections in the social transition from childhood into youth. *Feminism & Psychology*, 15(2), 149-167. <https://doi.org/10.1177/095935350505051719>
- Stichman, A. J., Hassell, K. D., & Archbold, C. A. (2010). Strength in numbers? A test of Kanter's theory of tokenism. *Journal of Criminal Justice*, 38(4), 633-639. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2010.04.036>
- Swim, J. K., Aikin, K. J., Hall, W. S., & Hunter, B. A. (1995). Sexism and racism: Old-fashioned and modern prejudices. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(2), 199–214. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.2.199>
- Turlan, F., & Kerckhofs, P. (2019). *Representativeness of the European Social Partner Organisations: Industrial Cleaning Sector*. Publications Office of the European Union.

- https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19012en.pdf
- Wall, K., Nunes, C., & Matias, A.R. (2008). Tracjetórias de mulheres imigrantes em Portugal. VI Congresso Português de Sociologia: Mundos Sociais - Saberes e Práticas, Universidade Nova de Lisboa. <http://associacaoportuguesasociologia.pt/vicongresso/pdfs/476.pdf>
- Wertsch, T. L. (1998). Walking the thin blue line: Policewomen and tokenism today. *Women & Criminal Justice*, 9(3), 23-61. https://doi.org/10.1300/J012v09n03_02
- Williams, C. L. (1992). The glass escalator: Hidden advantages for men in the “female” professions. *Social problems*, 39(3), 253-267. <https://doi.org/10.2307/3096961>
- Williams, C. L. (1995). *Still a man's world. men who do "women's work"*. University of California Press.
- Wingfield, A. H. (2009). Racializing the glass escalator. *Gender & Society*, 23(1), 5–26. <https://doi.org/10.1177/0891243208323054>
- Women's Rights and Economic Change. (2004). Intersectionality: A Tool for Gender and Economic Justice. <https://www.awid.org/publications/intersectionality-tool-gender-and-economic-justice>
- Wood, W., & Eagly, A. H. (2002). A cross-cultural analysis of the behavior of women and men: Implications for the origins of sex differences. *Psychological Bulletin*, 128(5), 699–727. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.128.5.699>
- Yoder, J. D., & Aniakudo, P. (1997). Outsider within the firehouse: Subordination and difference in the social interactions of African American women firefighters. *Gender & Society*, 11(3), 324-341. <https://doi.org/10.1177/089124397011003004>
- Yoder, J. D., & Berendsen, L. L. (2001). “Outsider within” the firehouse: African American and White women firefighters. *Psychology of Women Quarterly*, 25(1), 27–36. <https://doi.org/10.1111/1471-6402.00004>
- Yoder, J. D., & Sinnett, L. M. (1985). Is it all in the numbers?: A case study of tokenism. *Psychology of Women Quarterly*, 9(3), 413–418. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1985.tb00890.x>
- Yoder, J. D., Aniakudo, P., & Berendsen, L. (1996). Looking beyond gender: The effects of racial differences on tokenism perceptions of women. *Sex Roles*, 35(7), 389-400. <https://doi.org/10.1007/BF01544128>

Anexos

Anexo A – Consentimento Informado



CONSENTIMENTO INFORMADO

O presente estudo surge no âmbito do projeto final de dissertação do Mestrado de Psicologia Social e das Organizações a decorrer no **Iscte - Instituto Universitário de Lisboa**. O estudo tem por objetivo analisar as experiências e estratégias de mulheres que trabalham no setor das limpezas. A sua participação no estudo, que será muito valorizada, irá contribuir para o avanço do conhecimento neste domínio da ciência, consiste em responder a uma entrevista individual semiestruturada, que será gravada em áudio de modo a assegurar que a informação obtida seja tratada de forma integral e com a maior imparcialidade. Esta poderá durar cerca de 45 minutos.

O Iscte é o responsável pelo tratamento dos seus dados pessoais, recolhidos e tratados exclusivamente para as finalidades do estudo, tendo como base legal o seu consentimento [art. 6º, nº1, alínea a) do Regulamento Geral de Proteção de Dados.

O estudo é realizado por Núria Romão (nroau@iscte-iul.pt), sob a orientação da Doutora Maria Helena Santos (helena.santos@iscte-iul.pt), investigadora do Centro de Investigação e Intervenção Social (CIS-IUL), que poderá contactar caso pretenda esclarecer uma dúvida, partilhar algum comentário ou exercer os seus direitos relativos ao tratamento dos seus dados pessoais. Poderá utilizar o contacto indicado para solicitar o acesso, a retificação, o apagamento ou a limitação do tratamento dos seus dados pessoais.

A participação neste estudo é **confidencial**. Os seus dados pessoais serão sempre tratados por pessoal autorizado vinculado ao dever de sigilo e confidencialidade. O Iscte garante a utilização das técnicas, medidas organizativas e de segurança adequadas para proteger as informações pessoais. É exigido a todos os investigadores que mantenham os dados pessoais confidenciais.

Além de confidencial, a participação no estudo é estritamente **voluntária**: pode escolher livremente participar ou não participar. Se tiver escolhido participar, pode interromper a participação e retirar o consentimento para o tratamento dos seus dados pessoais em qualquer momento, sem ter de prestar qualquer justificação. A retirada de consentimento não afeta a legalidade dos tratamentos anteriormente efetuados com base no consentimento prestado.

Os seus dados pessoais serão conservados por 5 anos, após o qual serão destruídos ou anonimizados, garantindo-se o seu anonimato nos resultados do estudo, apenas divulgados para efeitos estatísticos, de ensino, comunicação em encontros ou publicações científicas. Não existem riscos significativos expectáveis associados à participação no estudo.

O Iscte não divulga ou partilha com terceiros a informação relativa aos seus dados pessoais. O Iscte tem um Encarregado de Proteção de Dados, contactável através do email *dpo@iscte-iul.pt*. Caso considere necessário tem ainda o direito de apresentar reclamação à autoridade de controlo competente – Comissão Nacional de Proteção de Dados.

Declaro ter compreendido os objetivos de quanto me foi proposto e explicado pelo/a investigador/a, ter-me sido dada oportunidade de fazer todas as perguntas sobre o presente estudo e para todas elas ter obtido resposta esclarecedora. **Aceito** participar no estudo e consinto que os meus dados pessoais sejam utilizados de acordo com a informações que me foram disponibilizadas.

Sim ☐ Não ☐

_____ (local), ____/____/____ (data)

Nome: _____

Assinatura: _____

Anexo B – Questionário dos Dados Sociodemográficos

Nº da Entrevista	
Idade	
Nacionalidade	
Nacionalidade dos Pais	
Estado civil	
Habilitações Académicas	
Profissão	
Ano em que começou a trabalhar nas limpezas	
Local de Trabalho atual	
Função que desempenha	
Quem está na direção da empresa (homem ou mulher)	
Outras informações relevantes	
Tempo que demorou a entrevista	
Data em que foi realizada	

Anexo C – Guião de Entrevistas a Mulheres de Origem Portuguesa

Ingresso no setor da limpeza

Quando entrou no setor da limpeza?

Porque começou a trabalhar no setor da limpeza? Foi a sua 1ª opção?

Quais foram as reações por parte da família, amigas/os, etc.?

Como considera que foi o seu processo de integração e adaptação neste setor? Encontrou alguns obstáculos? Quais?

Des/igualdades no setor da limpeza

Quando olhamos para o setor da limpeza, verificamos grandes diferenças numéricas entre mulheres e homens e entre mulheres de origem portuguesa e de outras origens, com uma prevalência de mulheres particularmente de origem africana.

O que pensa desta situação?

Por que pensa que esta situação acontece? (i.e., como a explica)?

Como pensa que se pode resolver a situação? (i.e., como pode ser promovido um maior equilíbrio)?

O que pensa da criação de medidas de ação positiva para resolver a situação?

Contexto Profissional Atual

Quem acha que é mais visível ou foco de maior atenção no setor da limpeza: os homens ou as mulheres; as mulheres portuguesas ou mulheres de outras origens?

Sabe quantas mulheres de origem portuguesa há no seu contexto de trabalho?

Todos sabem os seus nomes ou quantas mulheres portuguesas são no contexto?

Pessoalmente, sente-se mais visível por ser uma mulher portuguesa?

Sente que todos sabem o seu nome e a conhecem? Se sim, há aspetos positivos ou negativos em ser mais visível?

Alguma vez sentiu a necessidade acrescida de provar as suas competências e/ou sentiu pressões para um melhor desempenho pelo facto de ser mulher portuguesa?

Sente que os seus erros ou sucessos são igualmente ou mais notados do que os dos homens, ou os das mulheres de outras origens?

Sente que está sob uma vigilância permanente de quem a rodeia?

Como se sente no setor da limpeza?

Já alguma vez se sentiu tratada de forma diferente por ser mulher? E por ser uma mulher portuguesa?

Sente que, por vezes, são feitas comparações entre mulheres e homens, ou entre mulheres de origem portuguesa e mulheres de outras origens? Considera que há tratamentos diferenciados? Já foi ignorada ou excluída (e.g., das conversas, das saídas com colegas etc.) por ser uma mulher portuguesa?

Alguma vez observou alguma colega ser discriminada, de alguma forma, por ser mulher portuguesa?

Em suma, já sentiu algum obstáculo à sua aceitação, integração ou adaptação, ou assédio, ou restrições, ou resistências por parte de colegas por ser uma mulher portuguesa?

O que é ser uma mulher portuguesa no setor da limpeza? Conte-me as suas experiências.

Quais acha que são as expectativas dos seus e das suas colegas face a si, enquanto mulher portuguesa, a exercer a atividade da limpeza? O que é que esperam de si?

Pensa que eles e elas acham que exerce a sua atividade de forma igual ou diferente?

Pensa que as características geralmente associadas às mulheres (e.g., que, geralmente, são vistas como sendo frágeis, emotivas, etc.) são assimiladas às mulheres portuguesas que trabalham no setor da limpeza? É isso que se espera que elas sejam?

No setor da limpeza, que tipo de posturas as mulheres portuguesas tendem a assumir? São posturas mais femininas ou mais masculinas?

Gestão da situação

Sendo uma mulher de origem portuguesa a exercer a sua atividade num “mundo de mulheres”, onde as mulheres de origem africana são a maioria, como é que lida com isso? Como gere pessoalmente a situação? Recorre a alguma estratégia para se integrar no contexto profissional?

Anexo D – Guião de Entrevistas a Mulheres de Origem Africana

Ingresso no setor da limpeza

Quando entrou no setor da limpeza?

Porque começou a trabalhar no setor da limpeza? Foi a sua 1ª opção?

Quais foram as reações por parte da família, amigas/os, etc.?

Como considera que foi o seu processo de integração e adaptação neste setor? Encontrou alguns obstáculos? Quais?

Des/igualdades no setor da limpeza

Quando olhamos para o setor da limpeza, verificamos grandes diferenças numéricas entre mulheres e homens e entre mulheres de origem portuguesa e de outras origens, com uma prevalência de mulheres particularmente de origem africana.

O que pensa desta situação?

Por que pensa que esta situação acontece? (i.e., como a explica)?

Como pensa que se pode resolver a situação? (i.e., como pode ser promovido um maior equilíbrio)?

O que pensa da criação de medidas de ação positiva para resolver a situação?

Contexto Profissional Atual

Quem acha que é mais visível ou foco de maior atenção no setor da limpeza: os homens ou as mulheres; as mulheres de origem africana ou mulheres outras origens?

Sabe quantas mulheres de origem africana há no seu contexto de trabalho?

Todos sabem os seus nomes ou quantas mulheres de origem africana são no contexto?

Pessoalmente, sente-se mais visível por ser uma mulher de origem africana?

Sente que todos sabem o seu nome e a conhecem? Se sim, há aspetos positivos ou negativos em ser mais visível?

Alguma vez sentiu a necessidade acrescida de provar as suas competências e/ou sentiu pressões para um melhor desempenho pelo facto de ser mulher de origem africana?

Sente que os seus erros ou sucessos são igualmente ou mais notados do que os dos homens, ou os das mulheres de outras origens?

Sente que está sob uma vigilância permanente de quem a rodeia?

Como se sente no setor da limpeza?

Já alguma vez se sentiu tratada de forma diferente por ser mulher? E por ser uma mulher de origem africana?

Sente que, por vezes, são feitas comparações entre mulheres e homens, ou entre mulheres de origem africana e mulheres de outras origens? Considera que há tratamentos diferenciados?

Já foi ignorada ou excluída (e.g., das conversas, das saídas com colegas etc.) por ser uma mulher de origem africana?

Alguma vez observou alguma colega ser discriminada, de alguma forma, por ser mulher de origem africana?

Em suma, já sentiu algum obstáculo à sua aceitação, integração ou adaptação, ou assédio, ou restrições, ou resistências por parte de colegas por ser uma mulher de origem africana?

O que é ser uma mulher de origem africana no setor da limpeza? Conte-me as suas experiências. Quais acha que são as expectativas dos seus e das suas colegas face a si, enquanto mulher de origem africana, a exercer a atividade da limpeza? O que é que esperam de si?

Pensa que eles e elas acham que exerce a sua atividade de forma igual ou diferente?

Pensa que as características geralmente associadas às mulheres (e.g., que, geralmente, são vistas como sendo frágeis, emotivas, etc.) são assimiladas às mulheres de origem africana que trabalham no setor da limpeza? É isso que se espera que elas sejam?

No setor da limpeza, que tipo de posturas as mulheres de origem africana tendem a assumir? São posturas mais femininas ou mais masculinas?

Gestão da situação

Sendo uma mulher de origem africana a exercer a sua atividade num “mundo de mulheres”, onde as mulheres de origem africana são a maioria, como é que lida com isso? Como gere pessoalmente a situação? Recorre a alguma estratégia para se integrar no contexto profissional?

Anexo E – Debriefing

Muito obrigada por ter participado neste estudo. Conforme adiantado no início da sua participação, o estudo incide sobre a análise das vivências e estratégias de mulheres em posições de minoria no contexto do setor da limpeza. Reforçamos os dados de contacto que pode utilizar caso deseje colocar uma dúvida, partilhar algum comentário, ou assinalar a sua intenção de receber informação sobre os principais resultados e conclusões do estudo: Núria Romão, nroau@iscte-iul.pt. Mais uma vez, obrigada pela sua participação.