

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL ESCOLA DE
ADMINISTRAÇÃO**

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

MICHELLE CRISTINA DUARTE DE OLIVEIRA

MULHER E NEGRA :

**o corpo (de)colonial sobre perspectiva da mulher
negra nos territórios organizacionais**

**Porto Alegre
2021**

MICHELLE CRISTINA DUARTE DE OLIVEIRA

**MULHER E NEGRA :
o corpo (de)colonial sobre perspectiva da mulher
negra nos territórios organizacionais**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Maria Tereza Flores-Pereira

**Porto Alegre
2021**

MICHELLE CRISTINA DUARTE DE OLIVEIRA

MULHER E NEGRA :
o corpo (de)colonial sobre perspectiva da mulher negra
nos territórios organizacionais

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Trabalho de Conclusão de Curso defendido e aprovado em: 23, novembro de 2021.

Banca examinadora:

Profa. Dra. Maria Tereza Flores Pereira
Orientadora (EA/UFRGS)

Profa. Dra. Andrea Poletto Oltramari
(EA/UFRGS)

Profa. Dra. Josiane Silva de Oliveira
(PPG/UEM)

Dedico este trabalho a todas as mulheres negras, as que me antecederam e as que virão depois mim. Que a ancestralidade transborde força e fé.

AGRADECIMENTOS

À Profa. Dra. Maria Tereza Flores Pereira, minha orientadora, que aceitou me acompanhar nesse desafio com um tema complexo e calendário escasso. Muito obrigada por me conduzir na construção deste lindo trabalho.

À Profa. Dra. Andrea Poletto Oltramari e à Profa. Dra. Josiane Silva de Oliveira, pela leitura do meu trabalho e disposição para participarem da minha banca .

Aos meus colegas da graduação da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, vocês tornaram a faculdade um lugar melhor.

Às minhas entrevistadas, que contribuíram gentilmente para este trabalho, compartilhando comigo suas experiências de vida.

Ao meu precioso grupo de amigas, mulheres incríveis que tanto amo, que se superam todos os dias na criação dos seus filhos e na superação das adversidades.

Às minhas amigas de infância, Denise Barbosa e Verônica Oliveira, pelos livros emprestados, pelo apoio nos momentos de cansaço e por todo amor dessa amizade de trinta anos.

Ao meu namorado Rodrigo Cardoso Dias, pelo suporte material e emocional; pelo café quente para render os estudos e pelo incentivo nos momentos de desânimo.

Aos meus irmãos Carlos Eduardo Oliveira e Paulo Felipe Oliveira, vocês são com certeza os melhores laços da minha infância.

Ao meu filho João Felipe de Oliveira Camargo, o amor da minha vida, tudo o que eu faço é por ti e para ti.

Aos meus pais, que já não estão mais no plano terreno, Jorge e Natália, por todo amor e carinho ao longo da minha vida. Pai, mãe, formei na UFRGS!

A carne mais barata do mercado é a carne negra.

Elza Soares

RESUMO

Neste estudo tive por objetivo identificar como as mulheres negras ocupam, corporalmente, os territórios organizacionais, sob as perspectivas da interseccionalidade. Para isso, adotei uma abordagem qualitativa, baseada em entrevistas que visavam obter respostas com profundidade. As apurações foram realizadas através de entrevistas *online*, com oito mulheres que identificaram-se como negras ou pardas, atuantes formalmente no mercado de trabalho de nível médio ou superior. O roteiro de entrevista proposto convidava-as a contar brevemente sua história de vida, começando por fatos marcantes da infância e da adolescência, desenvolvendo essa narrativa até o ingresso na vida acadêmica e início da atividade profissional, assim como propondo uma reflexão acerca das aspirações futuras. Com base nas entrevistas, analisei os entendimentos que essas mulheres fazem de seus corpos negros no andar de sua vida passando: a) pela fase de acolhimento familiar na infância; b) pelas primeiras descobertas do ser negra a partir do racismo ocorrido em interações sociais para além da família; c) através das desigualdades no mercado de trabalho e as dificuldades vivenciadas pelos corpos negros femininos; d) construindo o processo de aceitação do corpo negro feminino. Por fim, através das respostas obtidas foi possível verificar como as mulheres negras ocupam corporalmente os espaços organizacionais.

Palavras-Chave: Mulheres negras. Corpo (de)colonial. Desigualdade de raça. Desigualdade de gênero. Interseccionalidade.

ABSTRACT

In this study I aimed to identify how black women occupy, corporally, organizational territories, from the perspectives of intersectionality. To this end, I adopted a qualitative approach, based on interviews that aimed to obtain in-depth answers. The research was carried out through online interviews with eight women who identified themselves as black or brown, formally working in the middle or upper level labor market. The interview script proposed to the interviewees invited them to briefly tell their life story, starting with important facts from childhood and adolescence, developing this narrative to the entry into academic life and the beginning of professional activity, as well as proposing a reflection about future aspirations. Based on the interviews, I analyzed these women's understandings of: a) their black bodies during their lives, going through the phase of family welcome in childhood; b) the first discoveries of being black from racism that occurred in social interactions beyond the family; c) inequalities in the labor market and the difficulties experienced by black female bodies; d) building the process of acceptance of the black female body . Finally, through the answers obtained, it was possible to verify how black women occupy organizational spaces corporally.

Keywords: Black women. (De)colonial body. Inequality of race. Gender inequality. Intersectionality.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Razão de rendimento das pessoas ocupadas	14
Figura 2 - Diferenciais de salário por ocupação (Ensino superior público)	16
Figura 3 - Diferenciais de salário por ocupação (Ensino superior privado)	16
Figura 4 - Distribuição das mulheres negras nos postos de trabalho	17

LISTA DE ABREVIATURAS

IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFRS	Instituto Federal do Rio Grande do Sul
Inep	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
Inspere	Instituto de Ensino e Pesquisa
ONG's	Organizações Não Governamentais
PNAD	Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio
UFPA	Faculdade Federal do Pará
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul

PRÓLOGO

Uma das frases mais duras que ouvi nos últimos tempos foi, “ah, a Michelle é uma negra da Restinga”, cruel não por ser uma inverdade, mas porque foi dita única e exclusivamente com duas intenções. Reduzir minha existência à minha cor e me colocar à margem social, assim como é o meu bairro, periférico. Sou a filha caçula entre três filhos, minha mãe fazia muitas coisas, artesanato, bolos, doces, costurava e cuidava da casa; meu pai era motorista e eletricitário, eu bem pequena quando minha família se mudou para a Restinga, de lá, tenho minhas primeiras memórias.

Sempre estudei em escola pública, minha primeira referência escolar foi a Escola Municipal Senador Alberto Pasqualini, onde estudei do jardim à oitava série, local do qual guardo muitas lembranças e muitas amizades. Gostava muito de brincar na rua, meu prédio era movimentado, tinham muitas crianças. Eu nunca saía pra rua sem estar com o cabelo arrumado, minha mãe geralmente me mantinha com o cabelo trançado. No ensino médio não queria mais estudar no bairro, queria fazer o ensino médio em uma escola central.

Comecei a estudar no Colégio Júlio de Castilhos, chamado carinhosamente de Julinho. Essa fase foi muito importante, comecei a conviver com outras pessoas de fora do meu bairro, participava de passeatas, alguns dias tinha aula o dia todo. Quando me formei no ensino médio não tinha muitas perspectivas de realizar um curso superior, mesmo assim ingressei em uma faculdade particular. Chegou um momento que não me identificava com o curso e meus pais não tinham mais condições de pagar, as vezes não tínhamos o dinheiro da passagem, acabei trancando a faculdade e comecei a procurar emprego.

Meu primeiro emprego foi em uma empresa de *telemarketing*, vendendo impressoras e fotocopiadoras; Depois trabalhei em um banco privado, por contrato temporário. No banco adquiri experiência no arquivamento de documentos bancários, apesar de rápido foi uma experiência muito proveitosa. A partir desta experiência, comecei a trabalhar em um escritório de contabilidade, no qual eu era responsável pela guarda e arquivo dos documentos contábeis. Depois troquei de emprego e comecei a trabalhar em uma empresa de telefonia, na qual eu era responsável pelo atendimento a clientes físicos e empresariais.

No ano de 2006, fui morar na região norte, na cidade de Marabá, localizada no interior do Pará, lá retomei meus estudos, mas por ser um campus do interior não tinham muitas opções de curso, passei para o vestibular em engenharia de materiais. Estudava na Faculdade Federal do Pará (UFPA), e trabalhava em uma faculdade particular no setor financeiro, realizando pagamento de funcionários, realizava matrículas de alunos novos e cuidava dos recebimentos de mensalidades.

Quando retornei de Marabá, realizei a transferência da matrícula para a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Nessa época ocorreu o momento mais incrível da minha vida, o nascimento do meu filho João Felipe. Um dia encontrei uma amiga antiga, ela estava trabalhando no Exército de sargento técnico temporário. Fui buscar informações de como era o processo seletivo. Precisa ter um curso técnico, meu ensino médio tinha sido auxiliar em processamento de dados, com aquele curso não era possível me habilitar à seleção.

Comecei a procurar informações de cursos técnicos em Porto Alegre, nos próximos dias iria abrir as inscrições do Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS). Realizei a prova do IFRS para técnico em Administração, passei no concurso e comecei a fazer o curso técnico. Ao longo do curso, comecei a realizar estágio no Ministério Público Federal do Rio Grande do Sul. No final do curso técnico prestei vestibular para Administração na UFRGS, passei para o segundo semestre.

Concluí o curso técnico em Administração, fui aprovada no processo seletivo do Exército, e comecei a trabalhar no Colégio Militar de Porto Alegre, na função de compras corporativas e organização de eventos e depois na tesouraria. Neste momento estou encerrando meu tempo no Exército e concluindo minha graduação em administração na UFRGS.

Não foi fácil chegar até aqui, tiveram dias sombrios, mas também tiveram dias felizes. Tenho consciência que a vida é feita de caminhadas e não de ponto de partida ou chegada. Sim eu sou uma negra da Restinga, sou mãe, sou militar, sou técnica em Administração e em breve administradora formada pela Universidade Federal do Rio Grande, ciente de que essas características não me definem, elas me constituem.

1. INTRODUÇÃO	13
2. OBJETIVOS	22
2.1. Objetivo Final	22
2.2. Objetivos Intermediários	22
3. REFERENCIAL TEÓRICO	23
3.1. Corpo Colonial: expressão e dispositivo	23
3.2. O Corpo da Mulher Negra: as dimensões do corpo (de)colonial feminino	26
3.3. Onde Está o Corpo Negro ?! abordagens teóricas acerca da invisibilidade da raça nos estudos organizacionais.	29
4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	35
5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	38
5.1. Perfil das Entrevistadas	38
5.2. Análise dos Resultados	39
5.2.1. Contexto acolhimento do corpo:	39
5.2.2. Contexto primeiros racismos do corpo:	41
5.2.3. Contexto estranhamento do corpo:	43
5.2.4. Contexto aceitação do corpo:	46
CONSIDERAÇÕES FINAIS	50
REFERÊNCIAS	52
APÊNDICE – INSTRUMENTO DA PESQUISA	57

1. INTRODUÇÃO

O debate acerca da representatividade da população negra no Brasil trata-se de uma temática atual e necessária, pois falar sobre a realidade desse grupo populacional corresponde a questionar a invisibilidade de uma parcela considerável dos brasileiros. Analisar os dados em relação à educação, aos postos de trabalho e à renda, desse grupo, nos relata como as estruturas sociais, incluindo-se as organizacionais, impactam na qualidade de vida não apenas acentuando, mas perpetuando as desigualdades sociais aprofundando, assim, o abismo entre as classes mais abastadas e as menos favorecidas.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2018 55,8% da população brasileira é composta de pessoas pretas ou pardas, esse grupo representa a maior força de trabalho no país. Conforme o informativo Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil, no ano de 2018 os trabalhadores pretos ou pardos¹ correspondiam a 57,7 milhões de pessoas, enquanto os trabalhadores brancos representavam 46,1 milhões. Apesar dessa quantidade expressiva este grupo populacional possui, proporcionalmente, taxas substanciais não apenas entre a população desocupada, mas também em relação à subutilizada². Trabalhadores pretos ou pardos representam 54,9% da força de trabalho, mas constituem 2/3 das pessoas desocupadas e entre a mão de obra subutilizada, o contingente de pessoas negras ou pardas corresponde a 66,1%. Em relação à taxa composta de subutilização da força de trabalho, observa-se um percentual maior entre os negros³, essa desvantagem se mantém independente do nível de instrução. A disparidade é menor nos níveis de instrução mais avançados, o grupo de pessoas negras ou pardas representaram taxa de 10,5% superior em relação às pessoas brancas no grupo sem instrução ou ensino fundamental incompleto, reduzindo gradualmente para 9,8% fundamental completo ou médio incompleto, seguido por uma diferença

¹Termo utilizado pelo IBGE, tal nomenclatura foi mantida ao abordar dados estatísticos no decorrer deste trabalho.

²Conforme o IBGE, participam da população subutilizada os desocupados, os subocupados e a força de trabalho potencial.

³ Termo utilizado pelo Estatuto da Igualdade Racial definido pelo conjunto de pessoas que se autodeclararam pretas e pardas.

de 7,5% para o grupo de instrução que possui o médio completo ou superior incompleto, chegando a menor taxa diferencial de 3,5% entre as pessoas que finalizaram o ensino superior ou mais.

A presença massiva de trabalhadores negros entre os desocupados e os subutilizados trata-se da articulação de outros fatores presentes no recorte sócio racial brasileiro, como a atividade informal, a degradação das condições de trabalho e a remuneração precária dessa mão de obra. Estes são fatores intimamente ligados às dificuldades de acesso e permanência no ensino, à falta de políticas públicas garantidoras dos direitos básicos e à falta de medidas que reduzam de forma efetiva a vulnerabilidade social desse grupo.

Tal panorama social reflete em outro índice importante elaborado pelo Instituto Ethos (2016), Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas. Em tal análise de perfil a distribuição do pessoal por cor ou raça, demonstra que pessoas negras constituem 58,2% dos *trainees* e 57,2% dos aprendizes, porém na gerência, quadro executivo e conselho administrativo sua presença é inexpressiva, inferior a 7% nesses quadros. Comparativamente, as pessoas brancas representam 90% nesses cargos superiores. Com base nesse estudo do Instituto Ethos podemos verificar um afunilamento hierárquico, visto que a população negra não possui representatividade efetiva na esfera executiva e gerencial, ou seja, nos locais onde ocorrem o planejamento estratégico, os processos decisórios, assim como as melhores remunerações.

Segundo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) o número de pessoas no ensino superior aumentou, sendo que de 2001 a 2013 o ingresso de negros nos cursos de graduação presenciais e a distância, em instituições públicas ou privadas, teve um incremento de 40% nas matrículas. Esse dado se explica devido ao estabelecimento de políticas de cotas em favor da igualdade racial o que podemos analisar como um dado que demonstra a necessidade de construção de políticas de ação afirmativa a fim de reduzir diferenças na distribuição de pessoas negras e brancas nas esferas organizacionais.

Ao interseccionarmos a essa análise os estudos e as pesquisas que incluem a variável gênero, os valores apresentam maiores discrepâncias em relação a remuneração e a representatividade. As mulheres negras representam o maior

grupo demográfico brasileiro, correspondendo a 28% da população segundo a Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD) continuada de 2019. Conforme estudo do IBGE que consolida os dados da PNAD 2018, as razões entre os rendimentos categorizados por cor ou raça⁴ e de sexo indicam que o diferencial por raça é maior do que o diferencial por sexo. Como podemos verificar na figura 1, as mulheres negras possuem os menores rendimentos, comparativamente aos outros grupos sociais.

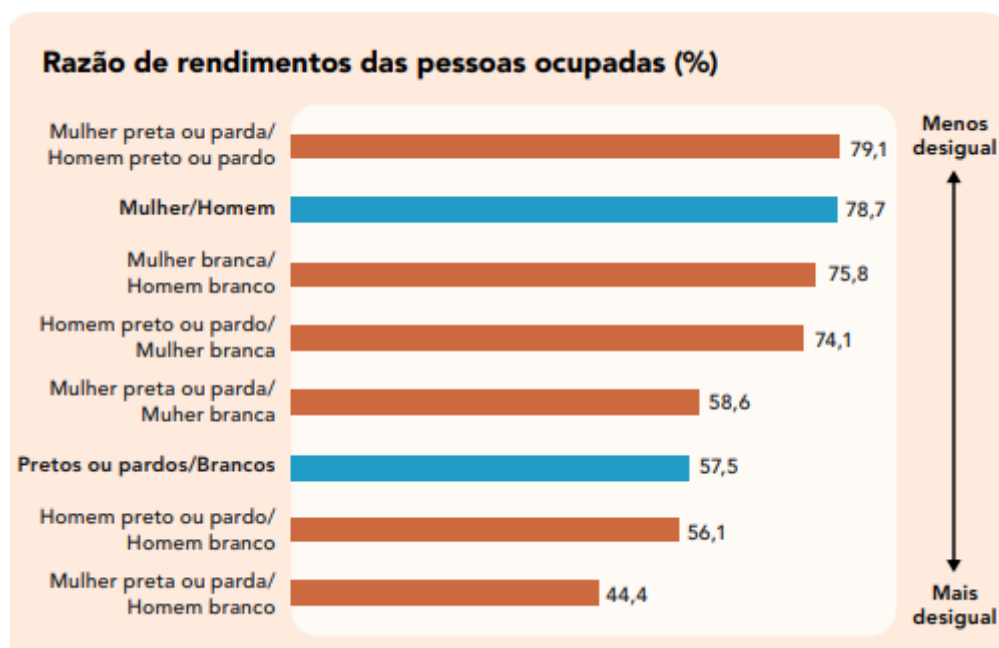
Considerando a totalidade da remuneração dos homens, as mulheres receberam 78,7% desses rendimentos em 2018, no comparativo levando em consideração a raça, pessoas pretas ou pardas obtiveram 57,5% dos rendimentos das pessoas brancas. Confrontando as diferenças salariais, verificamos que as mulheres pretas ou pardas possuem os piores rendimentos. Recebem 79,1% dos rendimentos dos homens pretos ou pardos, em relação aos valores das mulheres brancas esse percentual é de 58,1% e 44,4% comparativamente aos rendimentos dos homens brancos, evidenciando de modo contundente o abismo da diferença salarial.

Mesmo entre os profissionais que exercem a mesma função o desequilíbrio da remuneração é acentuado. O levantamento do Instituto de Ensino e Pesquisa (Insper) aponta que nos cinco segmentos profissionais analisados, os homens brancos possuem remuneração superior à das mulheres negras. Tal estudo, leva em consideração também a diferença salarial dos profissionais formados nas universidades públicas ou privadas, e mesmo nesses casos a assimetria existe, como podemos observar nas figuras 2 e 3, comparativamente. As áreas analisadas pelo estudo foram: arquitetura e engenharia, medicina, ensino, administração e ciências sociais. Em todos os casos as mulheres negras e pardas recebem menos do que todos os outros grupos, seguindo, na maioria dos comparativos, das

⁴ Para Hall (1999, p. 62) a raça é uma categoria discursiva e não uma categoria biológica. Isto é, ela é uma categoria organizadora daquelas formas de falar, daqueles sistemas de representação e práticas sociais que utilizam um conjunto frouxo, frequentemente pouco específico, de diferenças em termos de características físicas e corporais - cor da pele, textura do cabelo, características física e corporais, etc. - como marcas simbólicas, a fim de diferenciar socialmente um grupo do outro.

mulheres brancas, homens pretos ou pardos e homens brancos, sendo esse grupo, o que auferir maior remuneração em todas as análises feitas.

Figura 1 - Razão de rendimento das pessoas ocupadas



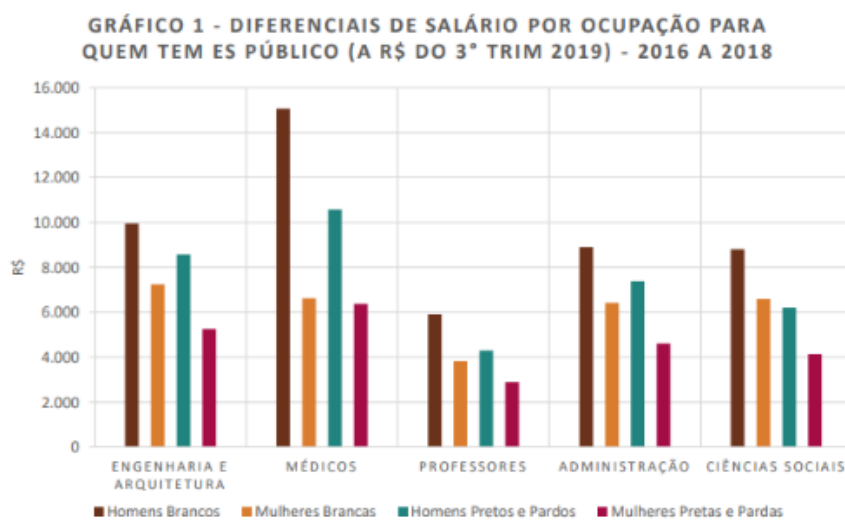
Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

Continua 2018

Mesmo entre os profissionais que exercem a mesma função o desequilíbrio da remuneração é acentuado. O levantamento do Instituto de Ensino e Pesquisa (Insper) aponta que nos cinco segmentos profissionais analisados, os homens brancos possuem remuneração superior à das mulheres negras. Tal estudo, leva em consideração também a diferença salarial dos profissionais formados nas universidades públicas ou privadas, e mesmo nesses casos a assimetria existe, como podemos observar nas figuras 2 e 3, comparativamente. As áreas analisadas pelo estudo foram: arquitetura e engenharia, medicina, ensino, administração e ciências sociais. Em todos os casos as mulheres negras e pardas recebem menos do que todos os outros grupos, seguindo, na maioria dos comparativos, das mulheres brancas, homens pretos ou pardos e homens brancos, sendo esse grupo, o que auferir maior remuneração em todas as análises feitas.

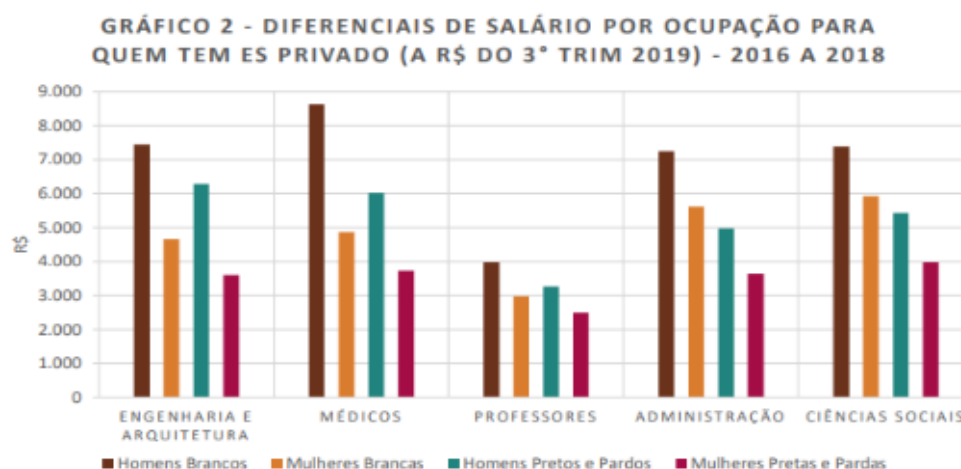
Outro aspecto interessante na análise da representatividade da mulher negra no mercado de trabalho, é entender que atualmente grande parte ainda encontra-se em subempregos, com baixa remuneração e sem expressividade intelectual. Basicamente às mulheres negras são relegadas aos serviços domésticos ou, ainda, à informalidade, agravando mais a situação em um cenário sem nenhum tipo de benefício ou direito. Importante destacar que a origem da profissão de empregada doméstica no Brasil tem relação direta com a abolição da escravatura, em 1888, momento no qual tal trabalho se tornou principal fonte de rendimento para as então ex-escravas, segundo Teixeira, Saraiva e Carrieri (2015, p. 163): “O caráter de precariedade desse tipo de trabalho remonta a esse período, principalmente em relação ao tipo de emprego no qual se recebe benefícios, e não dinheiro”.

Figura 2 - Diferenciais de salário por ocupação (Ensino superior público)



Fonte:PNAD Contínua Suplementar de Educação/Insper

Figura 3 - Diferenciais de salário por ocupação (Ensino superior privado)



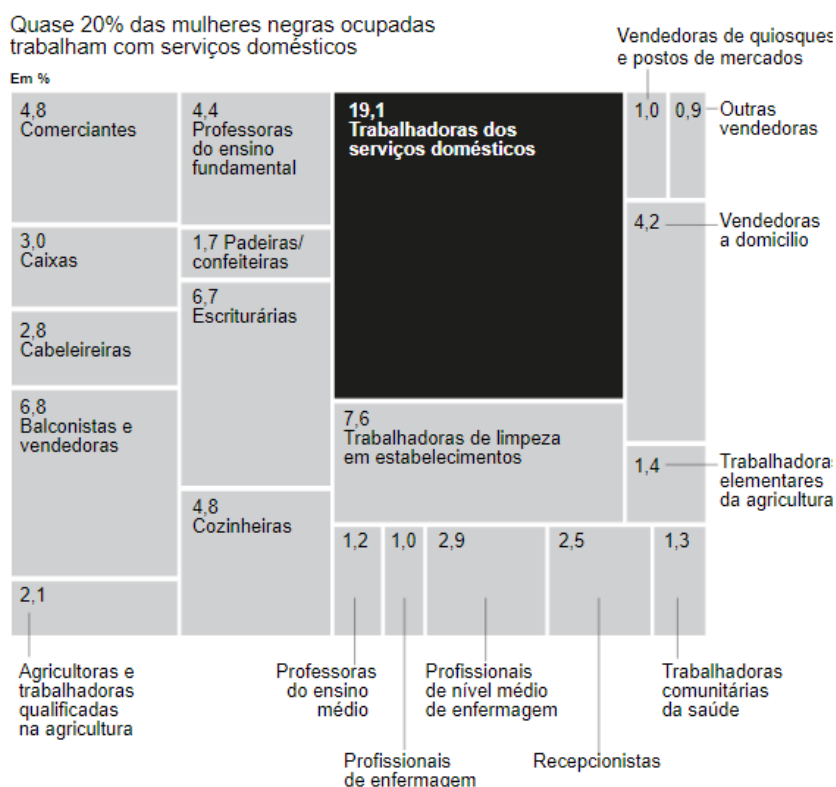
Fonte: PNAD Contínua Suplementar de Educação/Insper

Segundo pesquisa de 2019 do jornal Folha de São Paulo, entre as mulheres negras ocupadas, aproximadamente 20% realiza atividades em serviços domésticos, atividade com maior número de representantes, seguido por 7,6% de trabalhadoras de limpeza em estabelecimentos. Tais percentuais podem ser visualizados na figura 4 a seguir.

A base da pirâmide social brasileira, portanto, enfrenta barreiras estruturais não apenas em função do gênero, mas sobretudo em função da sua cor, pois “na medida em que existe uma divisão racial e sexual do trabalho, não é difícil concluir sobre o processo de tríplice discriminação sofrido pela mulher negra (enquanto raça, classe e sexo), assim como sobre seu lugar na força de trabalho.” (GONZALEZ, 2020, [48]). Ainda nas palavras de Gonzalez (2020, [50]):

Ser negra e mulher no Brasil, repetimos, é ser objeto de tripla discriminação, uma vez que os estereótipos gerados pelo racismo e pelo sexismo a colocam no nível mais alto de opressão. Enquanto seu homem é objeto da perseguição, repressão e violência policiais (para o cidadão negro brasileiro, desemprego é sinônimo de vadiagem; é assim que pensa e age a polícia brasileira), ela se volta para a prestação de serviços domésticos junto às famílias das classes média e alta da formação social brasileira. Enquanto empregada doméstica, ela sofre um processo de reforço quanto à internalização da diferença, da subordinação e da “inferioridade” que lhe seriam peculiares (GONZALEZ, 2020).

Figura 4 - Distribuição das mulheres negras nos postos de trabalho



Fonte: Jornal Folha de São Paulo

<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/10/negras-ganham-menos-e-sofrem-mais-com-o-desemprego-do-que-as-brancas.shtml>

Nesse contexto que vimos, no qual há uma alocação que desvaloriza a mulher negra no mercado de trabalho, o corpo pode ser visto como um dispositivo que anuncia como e onde a pessoa estará socialmente, qual trabalho realizará, qual cargo ocupará e quais serão seus retornos financeiros.

Desse modo, se as mulheres negras representam o maior grupo social, mas usufruem menores retornos econômicos e, ainda, se o corpo é um instrumento importante para se pensar a localização das pessoas nas hierarquias sociais e, portanto, do mercado de trabalho, me pergunto: qual será a relação entre o corpo da mulher negra e os espaços sociais e de trabalho que a ela são atribuídos? Para trabalhar essa relação entre corpo feminino e negro e hierarquias sociais me valerei do conceito de corpo colonial. Conforme o pensamento de Fanon (2008 *apud* López, 2015, p.304) o corpo é constituído pelas relações coloniais em sua *performance*, que se faz visível no momento pós-colonial.

A construção do panorama de invisibilidade social e superexploração da mulher negra, ocorre através da visão colonizadora europeia e patriarcal. A partir desse “olhar de superioridade”, a quantidade de carga opressiva, as quais os sujeitos estão propensos, é proporcional à medida que se afastam do modelo idealizado. Nesse contexto, se o homem branco, ou seja, o corpo masculino e branco, ocupa o topo da pirâmide social, sendo a mulher negra, o corpo feminino e negro, alocada na base, consequência da segregação racial, de gênero e econômica.

Segundo Brah *apud* López (2015) esse poder racializado opera em e através dos corpos; ou seja, é através da instância corporal que ocorrem as ações e as expressões de poder, sendo que:

As questões ligadas ao corpo ganham dimensão política, e aparecem como uma arena privilegiada para tornar visível o “corpo colonial” como resistência na esfera pública, a partir de sujeitos que afirmam sua humanidade frente às opressões que os desumanizam (LÓPEZ, 2015, p. 305).

Analisando as perspectivas acerca do contexto corporal, a dimensão política invocada por López (2015), pressupõe consciência e identidade. Através da afirmação da humanidade, percepção corporal e subjetiva do sujeito, ocorre o deslocamento do corpo passivo ao agente ativo, expressão corporal como ambiente de resistência frente ao comportamento colonial.

Como podemos observar, os indicadores do IBGE sinalizam as condições de vulnerabilidade da população negra. Esse grupo constitui o maior percentual da força de trabalho, representa as maiores taxas de mão de obra subutilizada e desocupada. Ao assimilarmos a variável gênero ao recorte etnicista, verificamos que as mulheres negras representam um contingente de vulnerabilidade maior ainda. Tal fato se dá devido à sobreposição discriminatória, de raça, gênero e classe.

Verificamos a existência de uma segregação social, reforçada através das estruturas racistas, que funciona como instrumento de alocação das mulheres negras e serve de fator de imobilidade social. Visto que, mesmo nos casos de nivelamento de instrução, as mulheres negras obtêm os menores retornos financeiros. Nesse sentido, procuro nesta análise responder a seguinte questão de

pesquisa: De que modos as mulheres negras vêm ocupando (corporalmente) os territórios organizacionais ?

2. OBJETIVOS

Face às questões anteriormente abordadas, como profissional de administração e por fazer parte do universo de estudo, viso com este trabalho compreender como as mulheres negras ocupam, corporal e subjetivamente, os territórios organizacionais. A fim de refletir a situação da mulher negra na sociedade e no mercado de trabalho, elaborei os seguintes objetivos a seguir, que encontram-se divididos entre: final e intermediários, visando atingir o propósito da pesquisa através de elucidação destes.

2.1. Objetivo Final

Compreender de que forma mulheres negras ocupam (corporalmente) os territórios organizacionais.

2.2. Objetivos Intermediários

- A. Identificar a compreensão de mulheres negras sobre seus corpos.
- B. Identificar como mulheres negras manejam seus corpos para acessar e permanecer nos territórios organizacionais.
- C. Identificar como mulheres negras vivenciam suas emoções para acessar e permanecer nos territórios organizacionais
- D. Identificar quais são os territórios que mulheres negras ocupam nas organizações que trabalham, assim como averiguar se entendem essa ocupação como adequada.
- E. Identificar se e como ocorre a reprodução dos estereótipos da mulher negra nos territórios organizacionais e quais são as consequências na vida dessas mulheres.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

Para compreender o contexto no qual esse assunto está inserido, é necessário observarmos os postulados teóricos até o momento que embasam esse trabalho, desta forma, a revisão teórica deste estudo versará sobre os seguintes temas: 3.1) corpo colonial: expressão e dispositivo; 3.2) corpo da mulher negra: as dimensões do corpo (de)colonial feminino; 3.3) onde está o corpo negro?!. Abordagens teóricas acerca da invisibilidade da raça nos estudos organizacionais. A contextualização teórica a respeito desses conceitos busca corroborar e complementar a pesquisa que proponho neste trabalho.

3.1. Corpo Colonial: expressão e dispositivo

Quantas e quais são as visões possíveis de um corpo, sobretudo de um corpo negro? Um corpo possui diversas dimensões, seja pela fisiologia, pelas suas características físicas ou pela sua representatividade. Apresenta também aspectos políticos e subjetivos. Esses fatores contextualizados no ambiente regional e tendo em vista as mobilizações culturais, constituem a cada um a individualidade do seu corpo, ainda que, o senso de comunidade e pertencimento permeiam a “teia” da coletividade.

Conforme o pensamento de Gomes (2003) o corpo encontra-se em um terreno social conflitivo, pois é perpassado pela subjetividade, e transformou-se em um emblema étnico ao longo da história, sendo sua manipulação atributo sócio-histórico e cultural. Segundo a autora, o corpo “[...] é um símbolo explorado nas relações de poder e de dominação para classificar e hierarquizar grupos diferentes” (GOMES, 2003, p. 174). O corpo é utilizado como instrumento classificador e hierarquizador, legitimando as diferenças sociais (FLORES-PEREIRA, 2007). Nas sociedades modernas ocidentais, o principal elemento organizador dos corpos é o olhar colonizador, o qual tem como valor o patriarcalismo branco. Será a partir desse ideal corporal que os demais corpos serão classificados e hierarquizados

Nesse sentido, as relações de poder estabelecidas através do olhar colonial

deixam evidentes as violências às quais os corpos negros são submetidos, através de ações recorrentes, mesmo em período pós-colonial. A partir das relações entre corpo e poder, Fassin (2012) propõe duas dimensões: a objetiva, que é conceituada através do racismo estrutural⁵ à medida que se perpetua através de dispositivos sociais; e a subjetiva, que trata do resgate dos direitos e da humanidade do indivíduo detentor do corpo colonizado. Corroborando o pensamento de Fassin (2012 apud LÓPEZ, 2015), nas palavras do autor :

[...] a inscrição do passado nos corpos, em uma dupla dimensão: objetiva e subjetiva. De um lado trata-se da incorporação das estruturas sociais com continuidade no tempo (tais como o racismo, a pobreza, a violência). De outro, é a incorporação da memória dos sofrimentos, das desconfiças do passado. A vida e o corpo também são constituídos pelas memórias e as narrativas, elas inscrevem o sentido do que é vivido simultaneamente nos corpos e nas palavras (FASSIN, 2012, *apud* LÓPEZ, 2015, p. 306)

Essa ideia de inscrição de memórias e narrativas no corpo parece estar próxima da ideia de corporeidade trazida por Saillant e Genest (2012). Segundo os autores, “quando se fala de corporeidade não se trata de limitar seu alcance a uma relação espaço-temporal, restrita a um lugar e uma época, mas de captar as múltiplas mediações da *história feita corpo*” (SAILLANT e GENEST, 2012, p. 28).

Nessa mesma intenção de exceder as fronteiras do recorte espacial e temporal Fanon (2008) analisa as interações raciais do homem negro em relação ao outro. O homem negro se percebendo como sujeito, em um contexto no qual sua subjetividade é suprimida e seu corpo se transforma frente a percepção da lógica dominadora, levando esse sujeito à categoria de objeto e reforça assim os esteriótipos em relação ao corpo negro, que ora precisa ser contido, ora tutelado:

No mundo branco, o homem de cor encontra dificuldades na elaboração de seu esquema corporal. O conhecimento do corpo é unicamente uma atividade de negação. É um conhecimento em terceira pessoa. Em torno do corpo reina uma atmosfera densa de incertezas[]... Lenta construção de meu eu enquanto corpo, no seio de um mundo espacial e temporal, tal parece ser o esquema. Este não se impõe a mim, é mais uma estruturação definitiva do eu e do mundo – definitiva, pois entre meu corpo

⁵ Segundo Almeida (2020, p. 50), o racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional.

Seguindo na obra de Fanon (2008), através dos seus escritos o autor evidencia a violência das relações coloniais, o trecho a seguir remete a duas percepções em relação ao negro: a primeira é o reconhecimento do negro sobre sua “negridão” e seus traços étnicos; e no momento seguinte a visão da sociedade colonizadora em relação ao negro.

O autor segue em sua literatura contextualizando a visão do homem branco em relação ao negro, violência física característica do período colonial; nesse sentido, temos a personificação do homem negro como sujeito que deve ser contido, confinado e tutelado, por fim colocando o negro na condição de inferioridade social.

Corroborando os escritos do autor, a teórica portuguesa, Grada Kilomba (2019), relata que no racismo cotidiano, a pessoa negra é usada como tela para as projeções dos tabus da sociedade branca, sejam medos ou fantasias do domínios da agressão ou da sexualidade, sendo que nesse contexto, aparece a dualidade entre “intimidante” e “desejável”. Conforme a filósofa, “Na sociedade branca, no entanto, esses dois aspectos da ‘agressão’ e da ‘sexualidade’ têm sido reprimidos e reprojitados de forma massiva em outros grupos raciais” (KILOMBA, 2019, p. 78).

Das várias formas de percepções possíveis do sujeito negro evidenciam os aspectos da agressividade e da sexualidade, assim como outros tantos atributos cujo intuito é a depreciação e a dominação:

- Infantilização: O sujeito negro torna-se a personificação do dependente - o menino, a menina, a criança ou a/o serva/o assexuada/o - o que não pode sobreviver sem o senhor.
- Primitivização: O sujeito negro torna-se a personificação do incivilizado - a/selvagem, a/o atrasada/o, a/o básica/o ou a/o natural -, aquele que está mais próximo da natureza.
- Incivilização: O sujeito negro torna-se a personificação do outro violento e ameaçador - a/o criminosa/o, a/o suspeita/o, a/o perigosa/o -, aquele que está fora da lei.
- Animalização: O sujeito negro torna-se a personificação do animal - a/o selvagem, a/o primata, a/o macaca/o, a figura do “King Kong”-, outra forma de humanidade.
- Erotização: O sujeito negro torna-se a personificação do sexualizado, com um

apetite sexual violento - a prostituta, o cafetão, a/o erótica e a/o exótica/o.

A imputação de tais atributos denota ao sujeito negro a incapacidade, pois não é visto como um sujeito autônomo, muitas vezes nem visto como um indivíduo, e sim como algo, uma coisa. A intelectual brasileira Lélia Gonzalez, vai além ao falar esterótipos negros, nas palavras da pensadora “a pessoa negra é vista como um objeto de entretenimento” (GONZALEZ, 2020, p. 61). Uma vez que aos homens negros são reservados os papéis que reforçam os atributos corporais: força e resistência física, atributos conectados ao trabalho braçal e ao esforço físico, nem necessidade a atividade intelectual. Já sobre as mulheres negras, discorrerei de modo mais extenso visto este entrelaçamento cor, raça e corpo feminino ser o ponto central do debate deste Trabalho de Conclusão de Curso.

3.2. O Corpo da Mulher Negra: as dimensões do corpo (de)colonial feminino

Se aos homens negros cabe o uso do corpo para realizar o trabalho fisicamente pesado. Para as mulheres negras resta o trabalho doméstico ou sexual, sendo que essas duas dimensões colocam o corpo da mulher a serviço e uso do outro. Esse entendimento fica claro através da frase popular sexista e racista, “Branca para casar, mulata para fornicar, negra para trabalhar”, a reprodução dessa expressão reforça a tipificação do corpo da mulher negra. Esse dito sintetiza o olhar da sociedade brasileira em relação a mulher negra:

[...] como um corpo que trabalha, e que é superexplorado economicamente, ela é uma faxineira, cozinheira, lavadeira, etc. que faz o “trabalho pesado” das famílias de que é empregada; como um corpo que gera prazer e que é superexplorado sexualmente, ela é a mulata dos desfiles de Carnaval para turistas, de filmes pornográficos etc., cuja sensualidade é incluída na categoria do “erótico-exótico” (GONZALEZ, 2020, [61]).

De acordo com López (2015, p. 317) “O corpo da mulher negra se torna visível como objeto de múltiplas opressões e centro das disputas políticas”. Esse pensamento é consolidado por Gonzalez (2020) pois, para a filósofa brasileira, a mulher negra ocupa o mais alto nível de opressão, resultado dos estereótipos racistas e sexistas, que colocam a mulher negra no lugar de inferioridade e

subordinação. Por vezes as mulheres negras estão presentes em outras atividades igualmente remuneradas precariamente e desvalorizadas socialmente, serviços nos supermercados, em escolas ou nos hospitais. Chamadas comumente como “serventes” a alocação em esses lugares de trabalho retoma a ideia de que às mulheres negras cabe a servidão. Para essas mulheres, até o contexto emocional é violento uma vez que a perspectiva de mobilidade social é permeada pela desesperança de acesso a cargos mais qualificados.

Os postos de trabalho com um nível mais elevado de reconhecimento e remuneração, por outro lado, são acompanhados de pré-requisitos como “boa aparência” e educação, ou seja, o recorte étnico racial se sobrepõe aos aspectos de competência e qualificação, pois a expressão “boa aparência” no contratações brasileiras está intimamente ligado ao tom da pele. Segundo Sahlins (1979, *apud* GONZALEZ, 2020), é em função da conexão com o sistema simbólico que o lugar destinado à mulher negra em nossa sociedade é conectado à inferioridade e à pobreza, codificado em uma perspectiva étnica e racial. Essa vinculação está arraigada no pensamento coletivo, posto que o grande número de funcionários negros de uma empresa com serviços tercerizados (limpeza e segurança) não causa estranhamento, ao passo que uma pessoa negra em situação de certo destaque sim.

Conforme anteriormente mencionado, sobre a mulher negra pairam, no mínimo, três dimensões de opressão, de cor, gênero e econômica. Conforme as interações com os outros grupos sociais ocorrem as mulheres negras são oprimidas com base em aspectos diferentes. Em relação aos homens brancos há o desfavorecimento de sexo e cor, nesse contexto relacional moram os maiores abismos de escolaridade e salários. Quanto aos homens negros existe a “solidariedade” racial, porém as questões de gênero estão fortemente presentes, uma vez que a personificação da mulher negra, como doméstica ou mulata⁶, é reforçada inclusive por tais homens. Já em relação às mulheres brancas, embora ocorra a identificação no recorte de gênero, as dificuldades das mulheres brancas

⁶ A solidão da mulher negra merece atenção, por vezes essa mulher é desprezada inclusive pelos homens negros, que buscam as mulheres mais claras para se relacionarem.

não abarcam toda a profundidade das dificuldades da realidade das mulheres negras. De acordo com o pensamento de Gonzalez (2020) a opressão à mulher latino-americana enfatiza a dura realidade das mulheres não brancas, e que pagam um preço muito alto por isso.

As mulheres negras e seus corpos são constantemente submetidos a estruturas rígidas de controle e poder, assim, os processos discursivos das ciências, das instituições e da sociedade de maneira geral tendem a conformá-los em determinadas posições, atribuindo-lhes determinados papéis (BUENO, 2015, p. 9).

A teoria feminista ao deixar de lado a vivência de negras e trabalhadoras promove a noção de uma mulher genérica que é branca e de classe média, não contemplando a luta pelos direitos de todas as mulheres. Retomando o conceito de corpo colonizado, entende-se que o corpo da mulher negra é racializado sob vários aspectos, inclusive, na relação de subserviência em criar os filhos das mulheres brancas. Françoise Vergès faz duras críticas ao modelo social hierarquizado e racializado, sobre o qual a manutenção da rotina burguesa se apoia.

Todos os dias, em todo lugar, milhares de mulheres negras, racializadas, “abrem” a cidade. Elas limpam os espaços de que o patriarcado e o capitalismo neoliberal precisam para funcionar. Elas desempenham um trabalho perigoso, mal pago e considerado não qualificado, inalam e utilizam produtos químicos tóxicos e empurram ou transportam cargas pesadas, tudo muito prejudicial à saúde delas. Geralmente, viajam por longas horas de manhã cedo ou tarde da noite. Um segundo grupo de mulheres racializadas, que compartilha com o primeiro uma interseção entre classe, raça e gênero, vai às casas da classe média para cozinhar, limpar, cuidar das crianças e das pessoas idosas para que aquelas que as empregam possam trabalhar, praticar esporte e fazer compras nos lugares que foram limpos pelo primeiro grupo de mulheres racializadas. No momento em que a cidade “abre”, nas grandes metrópoles do mundo, mulheres e homens correm pelas ruas, entram nas academias, salas de yoga ou meditação. Aderindo ao mandato do capitalismo tardio, que exige manter os corpos saudáveis e limpos, essas mulheres e homens, na sequência de seus treinos, tomam um banho, comem uma torrada com abacate e bebem um suco detox antes de prosseguirem com suas atividades. Chega então a hora em que as mulheres negras e racializadas tentam encontrar um lugar no transporte público para seus corpos exauridos. Elas cochilam assim que se sentam, seu cansaço é visível para aquelas que querem vê-lo (VERGÈS, 2020, p.12).

A partir desse discurso, a cientista política propõe o debate sobre a dialética dos corpos. O corpo eficiente e o corpo exausto, o primeiro refere ao colonizador

(idealização do homem branco), cuja exaustão é fruto da atividade física e atividade laboral, sua rotina evidencia sinais de sucesso e é um extrato da ordem econômica vigente. O corpo colonizado, cansado e invisível é o da mulher negra, sobre esse, a extenuação não é aparato do *glamour*, é a visualização do contexto extrativista. Modelo econômico construtivo da acumulação primária do capital, através da extração de trabalho dos corpos racializados e das terras colonizadas. Para Vergès (2020, p. 13) “Essa economia do esgotamento dos corpos está historicamente ancorada na escravatura, período no qual o ventre das mulheres negras, cuja exploração é indissociável da reprodução social, foi transformado em capital”.

No contexto familiar a mulher negra parece obter uma significação diferenciada, de destaque e de fundamental importância; pois se mantém como base de sustentação, financeira e emocional. Para as negras trabalhadoras a família pode ser também o local que ocorre “uma humanização que não é experimentada no mundo externo, em que nos confrontamos com todas as formas de opressão” Hooks (1981, *apud* MIGUEL e BIROLI, 2014, p. 87). As matriarcas negras exercem um papel de sabedoria e acolhimento, muitas vezes não apenas no âmbito familiar, mas também na comunidade, tornando-se referência na condução dos valores e tradições culturais, “mas sobretudo a mulher negra anônima sustentáculo econômico, afetivo e moral de sua família é quem, a nosso ver, desempenha o papel mais importante” (GONZALEZ, 2020, [55]).

Como podemos verificar, o corpo da mulher negra sofre vários níveis de violência, seja pela erotização ou pela alocação em um posto de trabalho precário. No âmbito das organizações os desafios das mulheres negras aumentam. Neste espaço ocorre a tripla opressão, classista, sexista e racial de forma institucionalizada. Podemos verificar essa situação tendo em vista a pouca discussão acerca do tema nos estudos organizacionais.

3.3. Onde Está o Corpo Negro ?! abordagens teóricas acerca da invisibilidade da raça nos estudos organizacionais.

Para a melhor compreensão das discussões relativas ao corpo da mulher

negra na sociedade e no mercado de trabalho, é necessário também direcionarmos nosso olhar aos estudos organizacionais. Como discorreu amplamente sobre o racismo estrutural, Almeida (2020) critica a “normalidade” das relações, cenário este que serve de contexto para as instituições reproduzirem as condições para a ordem social vigente. Sendo assim, as pessoas negras continuam a ser menos remuneradas, as que possuem mais condições precárias de trabalho e que constituem o maior contingente de desempregados. Tal abordagem é estendida ao campo dos estudos organizacionais, uma vez que, segundo Conceição (2009) os estudos produzidos no Brasil não incluem a dimensão étnico-racial e, dessa forma, não colaboram para o debate sobre o racismo, não provocando, assim, mudanças nas estruturas sociais. Para a pesquisadora, casos de discriminação racial nas organizações e o incipiente debate no contexto dos estudos organizacionais, são frutos da naturalização da situação das pessoas negras no país.

A ideia de harmonia racial faz parte do nosso imaginário coletivo, mas uma rápida observação das pessoas que ocupam os espaços de poder em nossa sociedade já desmente essa visão...o brasileiro, no geral, não pratica atos de discriminação direta. Ao contrário, adota formas mais sutis de exclusão, o que explica duas realidades: a ausência de conflitos abertos com relação ao problema racial, mas também a ausência de afro-descendentes nos espaços de poder (CONCEIÇÃO, 2009, p. 4).

Percebemos que muitas vezes o discurso da diversidade⁷ dos corpos é engolfado pelo mito da democracia racial. Nesse sentido, Flores-Pereira (2007) relata dois contextos segregatórios em relação à cor do corpo. Em seus estudos a pesquisadora expõe uma dualidade entre narrativa organizacional e prática de contratação.

Sobre a temática da cor com a qual se nasce, percebe-se, um discurso e uma ação frente aos clientes, de defesa da diversidade de corpos e uma demanda que, a partir do ideal ‘perfil do candidato’ dificulta a presença de corpos negros e pardos (FLORES-PEREIRA, 2007, p. 113).

Outra problemática é quando a cor da pele não se vincula à rede de

⁷ Diversidade pode ser definida como “uma mistura de pessoas com identidades diferentes interagindo no mesmo sistema social, (no qual) coexistem grupos majoritários e minoritários” (FLEURY, 2000, p. 20).

significações culturais da organização, ocorre o afastamento dos corpos negros do espaço em questão (FLORES-PEREIRA, 2007). Primeiro verificamos a exclusão sócio-econômica e o posteriormente o processo de auto-exclusão. Tais mecanismos reduzem as possibilidades de acesso às instituições que reproduzem os estereótipos culturais excludentes.

Adjacente ao mito da harmonia racial, ronda a ideia de associativa que vincula características biológicas e raça. Quando, na verdade, esta correlação aloca as pessoas negras aos cargos inferiores, condições precárias de trabalho e salários mais baixos. Como narram Teixeira, Oliveira e Carrieri (2020).

A ideia de que as pessoas negras têm naturalmente mais força física é uma dessas vinculações biológicas da raça em relação a população negra, o que naturaliza, por exemplo, a maior presença negra em atividades profissionais que requerem maior atividade física. (TEIXEIRA, OLIVEIRA e CARRIERI, 2020, p. 64)

Discutir a diversidade racial no Brasil ainda é visto como um tabu. Essa percepção vem das poucas abordagens acerca da raça nas organizações. A narrativa do ponto de vista dos negros nos estudos organizacionais é inexpressiva pois, segundo Costa e Ferreira (2006, p. 9) “Os negros não estão, em sua maioria, entre os vencedores. Não podem escrever sobre suas histórias de sucesso e glória nas organizações e no empreendedorismo”. O fato de não ser a ordem dominante, negros em espaço em poder, não diminui a necessidade de falar sobre as questões raciais. Nesse contexto, trata-se de uma questão premente, abordar o racismo em todas as esferas sociais.

Alinhado ao silêncio no que tange a raça nas análises organizacionais, Gouvêa (2017) denota a ideia da neutralidade das organizações, que são tidas como campos neutros onde apenas uma cultura é absorvida pelos trabalhadores. E esses, se adaptariam para se adequarem aos padrões vigentes. Corroborando esse pensamento, Saraiva e Irigaray (2009) expressam que “as organizações têm sido historicamente abordadas como entidades assépticas em que os indivíduos convivem de forma funcional e neutra em prol de objetivos econômicos” (SARAIVA e IRIGARAY, 2009, p. 338) trazendo dessa forma o questionamento sobre a diversidade nas organizações.

A diversidade de corpos pressupõe respeito às características físicas e culturais de cada indivíduo. Porém, a ‘imagem empresarial’ se eleva sobre a individualidade corporal ocorrendo, nesse contexto, a busca pelo padrão organizacional. Muitas empresas tratam como alinhamento à cultura vigente, não apenas adequação das roupas e do cabelo, mas também dos comportamentos: sendo esses ordenados a partir do padrão da branquitude. Ocorre que os corpos são dotados de várias dimensões, política e subjetiva principalmente, e essas camadas não estão dissociadas do desempenho funcional. Os corpos são adaptados conforme as necessidades e as circunstâncias.

Para colaborar com o debate sobre as relações raciais no ótica dos estudos organizacionais, Rosa (2014) apresenta a definição do termo preconceito de marca, desenvolvido pelo sociólogo Oracy Nogueira (2007 *apud* Rosa, 2014). O termo cunhado pelo pesquisador, elenca proposições a respeito do preconceito no Brasil. Para esse estudo destacamos a reação do grupo discriminado e a estrutura social. Conforme a análise do autor a reação do grupo discriminado tende a ser individual, procurando o indivíduo “compensar” suas marcas pela ostentação de aptidões e características que impliquem aprovação social; em relação a estrutura social a possibilidade de ascensão social é inversamente proporcional às marcas que o corpo do indivíduo carrega, ficando o preconceito de raça disfarçado sob o de classe.

ROSA (2014, p. 251) complementa a análise relatando que as variações das aparências físicas – formato dos lábios e do nariz, textura do cabelo e cor da pele – torna a identidade negra fluida. Tal fluidez transporta-se para as relações sociais, e nesse contexto os entraves de classe e raciais se confundem.

Abordar as questões de raça nos estudos organizacionais de forma ampla, não contempla a sobreposição opressiva e excludente que atinge as mulheres negras. A simultaneidade discriminatória, racismo e sexismo, é a base da interseccionalidade. O termo cunhado por Creshaw (1989) visa determinar a interdependência das relações de poder de raça, gênero e classe. Colling, Oltramari e Rodrigues (2018) apoiam-se na teoria interseccional para exploração das barreiras estruturais enfrentadas pelas mulheres negras. Para as autoras é fundamental considerarmos as intersecções determinantes que agravam a construção da

identidade das mulheres negras. “A segmentação racial e de gênero compõem uma estrutura social que acaba por desconsiderar anseios e necessidades para além dos imperativos dominantes” (COLLING, OLTRAMARI e RODRIGUES, 2018, p. 1334).

A hostilidade direcionada às mulheres negras no âmbito organizacional sempre foi uma realidade. O racismo, o patriarcado e a opressão classista configuram um sistema discriminatório e excludente. Tal contexto agrava os níveis de injustiça social e contribui para as discrepâncias sociais. Coelho Junior e Hein (2021), trazem em sua pesquisa a dificuldade experienciada das primeiras executivas negras, no final da década de 1970. Essas mulheres vivenciaram um cenário altamente desfavorável, nas palavras dos autores, situações de preconceito e discriminação racial, desigualdade nas remunerações e situações de assédio moral e/ou sexual, além de outras formas simbólicas de violência. Por parte dos movimentos negros igualmente não eram acolhidas, eram vistas como “burguesia negra” (COELHO JUNIOR e HEIN, 2021, p. 264).

No trato dessas executivas com homens brancos, os autores relatam, uma estratégia para desestabilização emocional: a subjugação sexual.

No imaginário do sistema colonial escravo que marca a formação da sociedade brasileira, o homem branco está em oposição assimétrica no relacionamento com uma mulher negra. Ele pode seduzi-la com seu poder e riqueza, quando não a estupra. Ela é propriedade dele, afinal. É nesse imaginário duplamente cruel, sexista e racista, que esse homem concreto busca inconscientemente referências para construir uma estratégia para desestabilizar a oponente (COELHO JUNIOR e HEIN, 2021, p. 266).

Essas profissionais eram desprotegidas, inclusive, a nível institucional. Pois naquele momento não haviam políticas públicas com o objetivo de dirimir as desigualdades de gênero e raça no ambiente organizacional. Apesar de todas as dificuldades, essas executivas contribuíram para construção de cenário mais favorável no âmbito das relações raciais nas organizações.

As mudanças sociais após a redemocratização brasileira trouxeram uma nova consciência social. Nessa época, surgiram as Organizações Não Governamentais (ONG's) negras, articuladas em defesa das questões raciais. No panorama empresarial, “as organizações precisavam responder a essas mudanças em um novo contexto social” (COELHO JUNIOR e HEIN, 2021, p. 266). Tal

conjuntura atuou no fortalecimento da sociedade civil.

Nesse sentido, a segunda geração de executivas negras já vivenciam um ambiente organizacional, pelo menos, com um apoio nos casos de preconceito e discriminação racial. Mais recentemente, verificamos a inserção de mulheres negras no mercado de trabalho através dos programas de gerenciamento da diversidade. Programas de *trainees* específicos para pessoas negras tem se popularizado nos últimos anos. Essas ações são importantes, pois alargam os padrões visando a inclusão efetiva das mulheres negras.

Contudo, a inserção das mulheres negras no mercado de trabalho, deve estar alinhada a ações que promovam não apenas o desenvolvimento, mas sobretudo a mobilidade profissional. Não sendo a origem social, o sexo ou a cor, fatores limitantes de oportunidades.

4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste tópico apresento os procedimentos metodológicos nos quais me embasei para responder a questão central deste estudo: De que modos as mulheres negras vêm ocupando (corporalmente) os territórios organizacionais?. Para Gil (2002), a metodologia é o delineamento de como será desenvolvido o trabalho, ou seja, através de quais meios os objetivos serão atingidos, tanto os gerais como os específicos. Segundo Richardson *et al.* (1999, p.22), “método é o caminho ou a maneira para se chegar a determinado fim ou objetivo e metodologia são os procedimentos e regras utilizadas por determinado método”. Sendo assim, é através do método científico que uma ideia é testada e legitimada pela sociedade.

As pesquisas se dividem em dois tipos, qualitativa ou quantitativa, entre essas formas existem diversos instrumentos que podem ser utilizados, no caso específico deste estudo me vali da abordagem qualitativa a qual, segundo Schiffman e Kanuk (2015) inclui entrevista em profundidade, grupos de foco, análise metafórica, pesquisa de colagem e técnicas projetivas. A pesquisa qualitativa contempla perguntas não-estruturadas, permitindo assim respostas abertas e uma maior sondagem pelo entrevistador. Segundo Gil (2002, p. 42), uma pesquisa de natureza descritiva “tem por objetivo levantar opiniões, atitudes e crenças de uma população”, além de ser um tipo de pesquisa realizada por “pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática” (GIL, 2002, p. 42). Para este estudo realizei entrevistas em profundidade a partir de um roteiro semi-estruturado, cujo o objetivo era de, ao trabalhar a partir de perguntas amplas, incentivar as entrevistadas a relatar suas vivências de infância, de adolescência e da vida adulta - especialmente acadêmica e de trabalho - no que se refere a como seus corpos negros se constituíram ou foram constituídos.

Mais detalhadamente, o grupo que escolhi para fins desta pesquisa foram mulheres que se identificam como negras ou pardas, atuantes no mercado de trabalho formal, que sejam egressas do ensino técnico, tecnólogo ou graduação, indiferente da área de atuação, e preferencialmente que a faixa etária seja entre 25 e 55 anos. A especificidade desse grupo visava atender a ideia de Minayo (2010, p. 57) a qual analisa que: “as abordagens qualitativas se conformam melhor às investigações de grupos e segmentos delimitados e focalizados, de histórias sociais

sob a ótica dos atores, das relações e para análises de discursos e de documentos” (MINAYO, 2010, p. 57). Assim, a pesquisa qualitativa não se preocupa com a representatividade numérica, mas sim com o aprofundamento da compreensão de um grupo social (GERHARDT e SILVEIRA, 2009).

As entrevistas foram realizadas de modo remoto, através de plataforma *online*, tendo duração média de 40 minutos. Realizei a transcrição e leitura das entrevistas, uma a uma e, após essa etapa, gerei um documento com as respostas de cada entrevistada. Esses arquivos foram carregados no *software* ATLAS.ti. Através da utilização do *software* elaborei um sistema de codificação, os quais remetiam a quatro contextos (a seguir), os quais serviram de base para a posterior análise. As entrevistas foram lidas novamente, de forma integral (história de cada entrevistada) e de forma comparativa, todas as respostas em relação a cada pergunta, a fim de entender o padrão estabelecido a cada narrativa e quais fatos marcantes de cada entrevistada.

- A. Contexto acolhimento do corpo: as falas referentes aos pais, familiares e amigos, aspectos subjetivos ligados à infância e à sensação de pertencimento.
- B. Contexto primeiros racismos do corpo: as primeiras relações fora do ambiente familiar e a entrada na vida escolar, acadêmica e/ou profissional.
- C. Contexto estranhamento do corpo: falas referentes ao apagamento, preconceito e erotização do corpo da mulher negra.
- D. Contexto aceitação do corpo: remete ao reconhecimento do corpo e do cabelo da mulher negra como belo, nesse ponto a mulher negra aponta para utilização do corpo como posicionamento social.

Com base nesses códigos, realizei a análise mais detalhada dos dados. Esta fase é de extrema importância, já que a partir dela serão apresentados os resultados e a conclusão da pesquisa (MARCONI e LAKATOS, 1996). De acordo com Gil (2002), a análise tem como objetivo organizar e sumarizar os dados de tal forma que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto para investigação. Importante salientar que, como o instrumento de pesquisa utilizado foi um roteiro semi-estruturado, não foi possível parametrizar as narrativas através de

um código único, tendo em vista a subjetividade das entrevistadas.

Para a interpretação das falas utilizei uma escuta ativa e atenta, interagindo com as interlocutoras buscando uma maior compreensão do que estava sendo falado. Os códigos funcionaram como balizadores das falas, para demarcar os contextos corporais anteriormente citados. Ou seja, estabeleci a codificação através da percepção da narrativa das entrevistadas. As palavras-chaves, foram agrupadas conforme o contexto no qual surgiam, por exemplo, para o contexto acolhimento do corpo, as palavras mais utilizadas correspondiam à família, aos cuidados e a ideia de lar. Nos primeiros racismos, trabalhei as percepções iniciais de disparidade, nesse campo entraram as falas de não reconhecimento do corpo em relação ao outro. Nas circunstâncias do estranhamento do corpo trabalhei as passagens mais pesadas narradas pelas interlocutoras, as situações nas quais sofreram preconceito racial, ou de gênero, ou ainda, de ambos conforme a teoria interseccional. O último eixo trabalhado, aceitação do corpo, é marcado pelo posicionamento desta mulher negra, apropriando-se das suas conquistas e tendo consciência dessa construção.

5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

5.1. Perfil das Entrevistadas

Conforme comentei anteriormente, para fins deste trabalho entrevistei 8 mulheres negras ou pardas, com atuação formal no mercado de trabalho por considerar a vivência organizacional o segundo fator primordial após a identificação de raça. O próximo ponto definido foi a idade das entrevistadas, entre 25 e 55 anos, considerando um perfil de amadurecimento. O último ponto relevante foi o grau de instrução, nível técnico e superior, a fim de termos um recorte técnico. A seguir, segue uma breve apresentação das oito entrevistadas⁸, cujas falas subsidiaram as análises deste trabalho.

Antonieta, 41 anos, publicitária, proprietária de uma agência de marketing e sócia em um marketplace voltado ao público LGBT. Antonieta conta que, pela questão religiosa, o corpo em casa era um tabu, apenas na fase adulta tomou contato com seu corpo com naturalidade.

Beatriz, 29 anos, administradora, assistente administrativo nível II em um órgão de advocacia. Beatriz relata que apenas na faculdade conheceu o preconceito racial. Em relação ao perfil profissional, ouviu de uma professora no primeiro dia de aula, “Teu cabelo crespo não vai durar 2 semestres”.

Thereza, 34 anos, técnica em administração, contabilidade e magistério e graduanda de contabilidade, militar de um órgão de controladoria contábil. Thereza fala das dificuldades em conseguir colocação no mercado de trabalho. “Batia nas escolas para conseguir trabalho, as pessoas se espantavam com a minha cor, meu cabelo, meu jeito, tinha sempre em empecilho”.

Esperança, 35 anos, técnica de enfermagem, trabalha em um complexo hospitalar de Porto Alegre. Esperança relata que conheceu o preconceito na infância: “sempre era a única negra no meio de todos os amigos e amigas, por muitas vezes eu sofria *bullying*”.

Luiza, 40 anos, administradora, atua como gerente de um sindicato. Luiza trabalha em um ambiente majoritariamente masculino, conta que muitas vezes é

⁸ Visando preservar a identidade das entrevistadas, os nomes aqui citados são nomes fictícios.

desafiada no seu trabalho por ser mulher e negra: “Se fosse um homem falando minha fala não seria questionada”.

Elisa, 28 anos, técnica em administração, graduanda em administração, servidora municipal. Elisa conta que como mulher não se reconhecia desde o colégio: “Não tinha ninguém com o cabelo igual ao meu, a boca igual a minha.”

Carolina Maria, 41 anos, técnica em enfermagem e graduanda de pedagogia, servidora municipal. Carolina Maria mudou do ramo de atuação pois um paciente se recusou a ser atendido por ela por ser negra.

Ruth, de 42 anos, técnica em administração e administradora, coordenadora administrativa em um escritório de advocacia. Ruth conta que via o preconceito racial de longe até a gestação do primeiro filho. “Engravidei aos 15 anos, estava no ensino médio. Algumas pessoas me chamavam de pretinha-grávida”.

Sob a ótica dessas mulheres negras, considerando a vivência pessoal e profissional, que realizamos esta pesquisa. A seguir apresentamos as análises.

5.2. Análise dos Resultados

A partir dos postulados teóricos que serviram de embasamento para construção deste estudo e a partir do sistema de codificação anteriormente citado constituí quatro eixos de análise que falam da relação dessas mulheres negras, seus corpos e a sociedade envolvente. Este tópico destina-se a analisarmos com maior profundidade esses eixos a partir das respectivas falas e da teoria que apoiou este trabalho.

5.2.1. Contexto acolhimento do corpo: território do lar

O contexto acolhimento do corpo foi elaborado visando compreender a percepção das entrevistadas em relação a sua infância. Desta forma, elas eram convidadas a falar sobre sua infância como uma criança negra. As interlocutoras, na sua maioria, falaram com ternura e carinho desta fase. Destacando os cuidados recebidos da família. Notamos que o corpo feminino negro era acolhido naquele

ambiente. Nessa circunstância, a figura da mãe-preta⁹ desempenha um papel importante. Nas palavras de Gonzalez (1984) a função materna corresponde ao ensinamento da língua materna, à internalização de valores e herança cultural.

Dois relatos destoam desse sentido por motivos diferentes. No primeiro caso o pai não reconhecia a filha como negra ou parda. Ruth filha de pai branco e mãe mulata¹⁰ narra em sua entrevista:

Fui criada pelo meu pai racista (branco de olhos claros e cabelos lisos); ele nunca me viu como negra. Nunca falou sobre esse assunto, além de referenciar a alguém como “aquele negão”. Eu também não me reconhecia como negra; mas era uma época em que pouco se falava sobre o assunto nas escolas e me via normal, como qualquer pessoa; carreguei o pensamento de “somos todos iguais”, por muito tempo.

No caso de Antonieta, a rigidez com a qual foi criada, tornou o corpo um tabu em casa, havia um limite para mostrar o corpo tanto em casa como na rua, não era permitido usar roupas curtas na presença do pai ou do irmão.

Era comum quando eu tinha ali pelos meus 12 ou 13 anos e tinha que ir “na venda” comprar alguma coisa, eu ouvir da minha mãe ou do meu irmão: “tu não vai sair com esse short curto desse jeito, parece que tá se oferecendo!” E isso me fazia ficar cada vez com mais vergonha do meu corpo e por isso passei toda a minha adolescência usando roupas cada vez mais fechadas e escuras, que era pra não chamar muito a atenção das outras pessoas.

As entrevistadas fizeram menção aos cuidados que as mães tinham em relação ao cabelo. Na infância algumas usavam o cabelo trançado, com fitas e miçangas para enfeitar. A professora Nilma Gomes (2002) relata em seus estudos a relação das meninas negras com as tranças. “As meninas negras, durante a infância, são submetidas a verdadeiros rituais de manipulação do cabelo, realizados pela mãe, tia, irmã mais velha ou pelo adulto mais próximo. As tranças são as primeiras técnicas utilizadas.” (GOMES, 2002, p. 43). Nota-se que usar o cabelo solto, cacheado ou crespo, não era um hábito muito usual. Nesse sentido Luiza comenta “minha mãe que fazia minhas tranças, nossa ela puxava muito meu cabelo, deixava as tranças bem firmes pra durar mais, até meus olhos ficavam repuxados”. Já Thereza, conta que sua mãe tinha técnicas para os penteados

⁹ "Mãe Preta" era o nome dado às escravas cujo trabalho era ser amas-de-leite e cuidadoras dos filhos dos senhores brancos na época da escravidão, em detrimento aos cuidados dos seus próprios filhos.

¹⁰ Termo reproduzido da fala da entrevistada.

Minha mãe tinha o dia certo de nos pentear, eu e minha irmã, pra ser mais prático durante a semana, geralmente no domingo ela fazia as tranças na gente, eu adorava quando ela colocava as bolinhas nas pontas, eu nunca fui discreta gostava de chamar a atenção [risos], e na hora de dormir tinha que colocar um lenço pra não estragar as tranças.

Sobre o modo de cuidar do cabelo das meninas negras, Gomes (2002) fala sobre os diversos modelos de tranças e a respeito dos adereços coloridos, “tal prática explicita a existência de um estilo negro de pentear-se e adornar-se, o qual é muito diferente das crianças brancas, mesmo que estas se apresentem enfeitadas” (GOMES, 2002, p. 44). Este estilo negro, comentado por Gomes, faz parte da cultura negra, a qual muitas vezes é desvalorizada levando aos primeiros racismos.

5.2.2. Contexto primeiros racismos do corpo: território escolar

Apesar dos cuidados familiares, ainda na infância, na fase escolar, as entrevistadas vivenciaram os primeiros casos de preconceito. Neste tópico, a proposta era ouvir das entrevistadas como iniciaram as relações sociais fora do ambiente familiar. E como se perceberam em relação ao outro. Gomes (2002) analisa a transição entre o lar e a esfera pública, no caso, a escola como primeiro ambiente social: “Uma coisa é nascer criança negra, ter cabelo crespo e viver dentro da comunidade negra; outra coisa é ser criança negra, ter cabelo crespo e estar entre brancos” (GOMES, 2002, p. 45). Em relação às diferenças corporais, Gomes (2002) discorreu sobre este artifício como argumento colonizador, nas palavras da autora.

A diferença impressa nesse mesmo corpo pela cor da pele e pelos demais sinais diacríticos serviu como mais um argumento para justificar a colonização e encobrir intencionalidades econômicas e políticas. Foi a comparação dos sinais do corpo negro (como o nariz, a boca, a cor da pele e o tipo de cabelo) com os do branco europeu e colonizador que, naquele contexto, serviu de argumento para a formulação de um padrão de beleza e de fealdade que nos persegue até os dias atuais. (GOMES, 2002, p. 42)

Os primeiros contatos com relação a percepção do corpo negro ocorreram na escola. As entrevistadas relataram, especialmente aquelas que estudaram em

colégio particular (bolsista parcial ou integral), que na fase escolar não haviam muitas crianças negras, sendo elas as únicas crianças negras na sala de aula. Essas mulheres não se reconheciam naquele ambiente, não viam beleza em seus corpos e nos seus cabelos.

Em relação à fase escolar Elisa, que era estudante de uma escola particular com bolsa parcial, relata que não se identificava com as outras crianças daquele ambiente, desenvolveu problemas de autoestima e acabou optando por ter mais amigos homens, onde, segundo ela, a competição pelo corpo não é o principal.

Na minha turma fui durante muito tempo a única criança negra, no colégio tinham mais [mas] eu não tinha contato, eu me sentia diferente, não me sentia parte daquilo. Hoje com o entendimento que tenho, entendo que era como se eu fosse estranha àquilo. Não me reconhecia naquele ambiente, nos livros, nos penteados das colegas, nada parecia que combinava comigo. Não tinha ninguém com o cabelo igual ao meu, a boca igual a minha, muito difícil para gerar uma autoestima com base nisso, completamente diferente das pessoas que os outros achavam bonitos (que linda a loirinha do olho verde, dos traços delicados), anulada por ser mulher negra... me aproximei de pessoas que o físico não vem primeiro, tenho mais amigos homens do que mulheres.

Luiza conta que sua primeira percepção de diferença em relação as coleguinhas da escola foi em uma festa junina “minha mãe havia acabado de cortar meu cabelo, ficou bem tipo Joãozinho [corte de cabelo muito curto] eu queria usar um chapéu de palha com trancinhas, mas não dava, as tranças eram loiras ... ia ficar ridículo”.

Carolina Maria fala em das suas percepções em relação ao seu cabelo “nunca tive nenhum problema em ser negra, quando fui pra escola minha mãe prendia o cabelo no alto (tipo um pompom) algumas crianças vinham e apertavam, na época eu não via problema, levava na brincadeira, hoje seria um *bullying*. Quanto ao corpo, a entrevistada diz “sempre fui gordinha, na adolescência as roupas não ficavam bem em mim, não sentava com o meu corpo, só mais tarde fiquei mais confortável para usar o que eu quisesse.

Esperança conta que era a única negra no meio de todos os amigos e amigas,

por muitas vezes eu sofria *bullying*, mas seus pais trabalhavam sua autoestima. Esperança fala que, seu padrão físico não lhe remetia a beleza. “Nessa fase eu achava meu corpo muito feio. Pois eu era muito magra e alta e tinha o calcanhar grande, isso me incomodava bastante. Então eu me sentia bastante desconfortável. Mas minha família sempre dizia que eu era linda.”

Verifiquei que esse não reconhecimento não ficou restrito à infância, perdurou na adolescência e, em alguns casos, até a fase adulta. Com o desenvolvimento da narrativa das interlocutoras, notamos uma complexidade e agravamento de situações por elas vivenciadas. Tratarei no tópico a seguir as experiências preconceituosas compartilhadas nas entrevistas.

5.2.3. Contexto estranhamento do corpo: território organizacional

Nas circunstâncias do estranhamento do corpo trabalhei as passagens mais densas narradas pelas interlocutoras, as situações nas quais sofreram preconceito racial, de gênero, ou ainda, de ambos, conforme a teoria interseccional. Ao serem questionadas sobre a vida acadêmica e profissional, as entrevistadas relataram as piores situações vivenciadas em função do seu corpo. Preconceito racial, sexismo, erotização e manipulação do corpo, foram relatados por essas mulheres. Em relação às alterações corporais, Gomes (2002) faz a seguinte explanação.

À medida que o corpo vai sendo tocado e alterado, ele é submetido a um processo de humanização e desumanização. A experiência corporal é sempre modificada pela cultura, segundo padrões culturalmente estabelecidos e relacionados à busca de afirmação de uma identidade grupal específica (GOMES, 2002, p. 41).

Beatriz relata que se descobriu negra no meio acadêmico, seus pais sempre investiram em educação e atividades extracurriculares como dança, música e esportes, mas isso não foi o suficiente para se sentir incluída ao iniciar a graduação. Não se sentia aceita pelos demais colegas, e em função disso, pensou em desistir do curso. Beatriz conta que com o apoio de outros colegas conseguiu se sentir inclusa ao participar do grupo de Negros e Negras da UFGRS.

No meu primeiro dia de aula, no curso de Administração da UFRGS, que me descobri negra. Talvez pelo fato de ser um curso elitizado ou pelo fato de os colegas serem de outra realidade diferente da minha, mas foi nesse momento que sofri o primeiro e único preconceito racial. Lembro-me que fiquei muito triste pelo fato de não me sentir aceita pelos demais colegas, me senti “diferente” e isolada do resto. Foi aí que percebi que os outros colegas, também negros, estavam isolados e a partir disso, formamos um grupo de amigos e também rede de apoio. Na primeira aula de Teorias Organizacionais I, a professora estava falando sobre o perfil dos administradores(as) e que, provavelmente, na metade do curso, nós estudantes já estaríamos com o perfil alinhado de acordo com a profissão, por conta dos estágios e mercado de trabalho. Foi aí que ela olhou pra mim e disse: “Teu cabelo crespo não vai durar 2 semestres”. No momento não entendi, mas logo depois minha ficha caiu. E resultado: meu cabelo crespo durou apenas 1 semestre. Percebi que depois do alisamento capilar, eu já não recebia tantos olhares “diferentes” dos outros colegas.

Na fala sobre o alisamento do cabelo, notamos a necessidade de aproximação do perfil organizacional idealizado, não suportando o diferente. Bueno e Victoria (2018) expressam que “é a partir das intervenções feita nos cabelos que se modificam, simultaneamente, as relações com as corporalidades e com o mundo. (BUENO e VICTORIA, 2018, p. 224)

Carolina Maria conta que teve sua pior experiência em relação a cor do seu corpo já na vida adulta, depois desse fato, ocorreu a opção pela mudança do ramo de atuação, no seu trabalho atual, a cor e o volume do seu corpo não são vistos como um problema. Pelo contrário, seu corpo é visto como uma instância de acolhimento. Carolina Maria trabalha como assistente de direção escolar atendendo adolescentes, ocupa um local de reconhecimento e respeito, que por vezes remete a função materna, conforme Gonzalez (1984) essa função corresponde à internalização de valores.

Antes de ir para a educação, fiz um curso técnico em enfermagem, já estava trabalhando na área em uma hospital particular e um paciente recusou ser atendido por mim, por eu ser negra, chorei muito, fiquei muito triste, entrei em depressão e precisei de tratamento para conseguir superar. Nesse momento resolvi mudar de trabalho e ir para educação, onde trabalhei 9 anos como monitora de alunos e agora na direção da escola. No ambiente escolar a questão corporal (gorda e negra) entre os alunos não é muito relevante, eles me escutam muito, acabo sendo uma referência para eles, tem abertura pra falar comigo, tem uns que não escutam os pais mas me ouvem, tem mãe que diz “Maria pode puxar as orelhas, tá autorizada.” [risos]. Quando passei a fazer parte da direção notei uma diferença de tratamento de alguns colegas, aí vi a necessidade de me qualificar, nada

explícito, mas no início notei uns olhares tortos porque assumi um novo cargo.

Carolina Maria acredita que essa identificação com os alunos, é devido a sua origem humilde de moradora de um bairro periférico e pobre de Porto Alegre. Importante frisar que este reconhecimento, provavelmente, ocorre por se tratar de uma escola pública frequentada por pessoas negras em uma quantidade maior do que seria em uma escola particular.

Em relação ao vestuário, duas posturas se destacaram. Sobre o ambiente de trabalho, Luiza chamou a atenção para o uso do uniforme, “nunca tive problema em usar uniforme, sempre uso roupas mais sóbrias [cinza, preto, azul escuro] mesmo fora do trabalho, não gosto de chamar atenção”; Beatriz, que também faz uso de uniforme relata sua mudança em relação ao seu perfil profissional

Hoje em dia é que percebo o quanto mudei e me alinhei ao “perfil dos administradores” relatado pela professora. Hoje uso uniforme da empresa e salto alto todos os dias. É estranho e até engraçado, mas já me acostumei a estar sempre “alinhada”. Não vejo isso como preconceito ou algo para ser aceita, e sim como algo que foi institucionalizado, pois conversando com outras colegas da organização, percebo que a sensação de “alinhamento natural” é sentida por todas indiferente do tom de pele.

Ambas entrevistadas utilizam a vestimenta formal, porém o posicionamento da primeira remete a encobrir o corpo, uma postura de querer apagá-lo; no segundo caso está ligado a formatação do corpo para acessar o ambiente organizacional.

Outra situação ocorrida nas organizações é a erotização do corpo da mulher negra. Contexto no qual sua capacidade é questionada e seu corpo é visto como um objeto. Sobre a erotização da mulher negra, Ana Cláudia Pacheco (2008), faz a seguinte crítica.

A mulher negra e mestiça estariam fora do “mercado afetivo” e naturalizada no “mercado do sexo”, da erotização, do trabalho doméstico, feminilizado e “escravizado”; em contraposição, as mulheres brancas seriam, nessas elaborações, pertencentes “à cultura do afetivo”, do casamento, da união estável (PACHECO, 2008, p. 13).

Em relação a erotização da mulher negra, Gonzalez faz a seguinte narrativa: “Quando se analisa a presença da mulata na literatura brasileira e na música popular, sua aparência física, suas qualidades eróticas e exóticas é que são

exaltadas. Essa é a razão pela qual ela nunca é uma musa, que é uma categoria da cultura” (GONZALEZ, 2020, p. 150).

Elisa relata essa situação ao ser promovida em um órgão público, mesmo sendo concursada, naquele momento seu trabalho e desempenho foram descartados em vista da sua aparência física.

No trabalho as questões não eram tanto em relação à minha cor, mas por exemplo, se eu fosse almoçar com um colega era por ser bonita, nisso tinham comentários indesejados. Quando fui chamada para direção geral da secretaria sim, agora trabalho com os diretores, coordenadores e com secretários, sou a única mulher negra apesar da maioria ser mulher. A minha transição foi relacionada a esse conceito machista, de que fui promovida porque dormi com alguém, ou porque me acham bonita, mas ao entrar naquele ambiente fui muito respeitada e ouvida, sou levada a sério, mas tive que mostrar muito trabalho, trabalhei muito mais que os outros.

Por mais triste e desconfortável que sejam tais situações, elas são uma amostra da vivência das mulheres negras nas organizações. Uma série de desrespeito permeiam a rotina dessas mulheres. Porém, é necessário superar essas adversidades e se posicionar socialmente, sendo que o próximo contexto diz um pouco sobre essa movimentação.

5.2.4. Contexto aceitação do corpo: descolonização dos territórios organizacionais

O tópico final trabalhado, a aceitação do corpo, é marcado pelo posicionamento das entrevistas, as quais de alguma maneira, apropriam-se das suas conquistas e têm consciência dessa construção. Podemos visualizar a aceitação do corpo negro feminino como um processo construtivo, através das relações com o outro e da percepção dessa mulher sobre si mesma.

Utilizar o corpo como marcador de posicionamento social, pressupõem perceber-se um corpo negro feminino. É o deslocamento do corpo colonizado para o corpo descolonizado. López (2015) utiliza-se do poema de Victoria Santa Cruz para demonstrar esse movimento.

Tinha sete anos apenas,

apenas sete anos,
 Que sete anos!
 Não chegava nem a cinco!
 De repente umas vozes na rua
 me gritaram Negra!
 Negra! Negra! Negra! Negra! Negra! Negra! Negra!
 “Por acaso sou negra?” – me disse
 SIM!
 “Que coisa é ser negra?”
 Negra!
 E eu não sabia a triste verdade que aquilo escondia.
 [] ...
 E já compreendi
 AFINAL
 Já tenho a chave!
 NEGRO NEGRO NEGRO NEGRO
 Negra sou!
 (SANTA CRUZ, 1960)

Nas palavras de López (2015) em relação ao poema “o texto expressa a poética do deslocamento do corpo colonizado – “me senti negra, como eles diziam, e retrocedi” –; ao corpo descolonizado – “no fim compreendi, já tenho a chave, negra sou” (LÓPEZ, 2015, p. 304).

A aceitação do corpo feminino negro, ocorre por uma conjunção de fatores. No caso das nossas entrevistadas alguns avanços nesse sentido ocorreram por fatores sociais e/ou subjetivos. Thereza narra que participar de um grupo de dança na adolescência foi fundamental na sua construção pessoal:

Na dança eu aprendi a respeitar a diversidade mais ainda, na dança fazia dança flamenca, afro, contemporânea. A dança me levou a vários lugares por Porto Alegre, através da dança, tinham competições entre outras escolas. Era um espaço que podia usar meu cabelo com tranças, fazia minhas próprias roupas, sempre gostei de coisas coloridas.

Esperança conta que perdeu a timidez, e passou a se achar bonita, depois de participar de um concurso de beleza. Essa narrativa surgiu ao ser perguntada sobre um fato marcante, o que demonstra que, para a entrevistada, esse fato foi um marco em relação a sua percepção de beleza.

Foi a vez em que fui convidada para participar de um desfile africano, no Satélite Prontidão¹¹. Fui convidada pela tia da minha madrinha, a organizadora do evento. No início eu não queria participar, pois era tímida e não me achava bonita. Mas por fim acabei indo, devido a insistência familiar. Me senti muito bem, gostei de participar do evento. Achei que minha timidez iria me atrapalhar, mas não atrapalhou nem um pouco. Nesse momento eu vi que sou capaz.

Thereza trabalha em um ambiente majoritariamente masculino, o uso de uniforme e o uso permitido de poucos acessórios femininos, tende a padronizar todos os corpos. Ao ser questionada sobre seu ambiente organizacional Thereza respondeu

É uma batalha constante, ser militar, trabalhar em um ambiente masculino, tem momentos que as pessoas são mais grossas, mas nós mulheres temos um senso de sensibilidade, de leveza de organização. Estou a cinco anos no exército, pra mim a diferença do segmento feminino para o masculino é apenas a questão do alojamento. Em questão de respeito eu luto por isso todos os dias, não aceito ser desrespeitada por homem nenhum, porque eu ralei para estar aqui, foram muitos dias estudando, me deslocando da minha casa até a escola, adquirir conhecimento e voltar, tinha dias que tinha passagem, teve dias que não. Então eu honro muito tudo o que passei para chegar onde estou até hoje, então a minha batalha é constante. É um retorno emocionante para mim, exigir respeito, fazer o que é previsto e só me diferenciar pela questão do alojamento ou questão de saúde, porque meu corpo é diferente de um homem, o resto é tranquilo. Sempre vai ter alguém pra dizer que tu não pode, tua prioridade é tal coisa. Mas não podemos ser limitadas.

Em eventos organizacionais Antonieta relata várias situações de preconceito, as quais responde ironicamente. Para esses momentos ela procura estar devidamente alinhada ao perfil empresarial. Escolhe roupa, sapatos e acessórios detalhadamente, mas por ser negra é confundida com uma trabalhadora dos serviços do evento, e não como uma empresária.

Minha vida profissional me mostrou algo que eu não tinha passado, ou pelo menos não de forma tão visível, que foi o fato do quanto uma mulher negra

¹¹ Satélite Prontidão é uma associação cultural, assistencial e recreativa, fundada em 1956 na cidade de Porto Alegre. Seu objetivo é abrigar a cultura, as ideias e os costumes do povo negro.

incomoda quando ocupa espaços de poder. Como desde muito cedo eu ouvia a mãe dizer que “eu precisava estar sempre 3 passos à frente das pessoas brancas” sempre procurei me qualificar e fazer a maior quantidade de cursos que eu pudesse. Daí na hora de procurar emprego, enquanto meus concorrentes tinham o básico de conhecimento eu sempre tinha muito mais, então não tinha dificuldade em conseguir a vaga. Mas quando virei gestora da minha primeira empresa as pessoas nem disfarçavam a surpresa quando descobriram que a dona da agência era uma mulher negra. Não foram poucas vezes (e ainda hoje é assim) que em encontros profissionais e convenções só para empresários em que a única pessoa negra além do segurança ou do garçom era eu. E por isso também muitas vezes me confundiam com uma das garçonetes e me pediam para servi-los em alguma coisa. Ao que eu respondo sempre em alto e bom som: “o atendimento é ótimo, mas eu não trabalho aqui. Estou representando minha empresa da forma que você a sua”.

Por fim, relatei os trechos de maior relevância dentro do objetivo desta pesquisa. Sob a ótica da interseccionalidade foi possível verificar as desigualdades que abarcam o corpo da mulher negra na sociedade atual. Desrespeito de toda ordem, seja em relação à raça, ao gênero e a classe social, sob todos os aspectos as mulheres negras são subjugadas. Realizar o movimento de descolonização do corpo, é um processo contínuo de apropriação e percepção do corpo e das emoções. A partir destas colocações, encaminho as considerações finais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Minha intenção com este trabalho foi contribuir com os estudos acadêmicos, e trazer luz às abordagens sobre o corpo da mulher negra no contexto das organizações. A fim de responder aos questionamentos sobre a compreensão corporal da mulher negra, utilizei a ótica da interseccionalidade contemplando gênero e raça. Para isto, após estudo do referencial teórico realizei, em uma perspectiva qualitativa, entrevistas com mulheres, visando profundidade no tema proposto.

A partir das narrativas das mulheres negras entrevistadas, a casa, geralmente, se coloca como primeiro reduto de segurança racial, a família possuindo um papel fundamental na constituição das primeiras percepções em relação ao corpo. Por outro lado, nas escolas iniciam as relações extra familiares, nas quais a criança toma contato com o outro, a partir do qual percebe-se diferente. A identificação com os colegas é inexistente, iniciando assim uma vivência excludente. Essa fase se estende, via de regra, até a adolescência e à vida adulta. Momento nos quais, invariavelmente, a grande maioria já sofreu situações de preconceito. Porém, à medida que estas mulheres retomam suas identidades de mulheres negras, elas assumem um novo posicionamento, uma postura de aceitação das suas características físicas.

Ao longo deste trabalho, ficou visível que as mulheres negras manipulam seus corpos, e seus cabelos, visando acessar os ambientes organizacionais. Se na infância o cabelo não se aproximava do perfil idealizado, na vida adulta essa é uma realidade, como por exemplo, alisar o cabelo para alinhar-se a uma carreira. Segundo a fala das entrevistadas, o fato do corpo ser alto, magro, gordo, grávido, o cabelo crespo ou trançado, era mais uma esfera de preconceito. Essencialmente, é um corpo negro, e a essa característica estão associadas as alocações sociais.

No que tange às emoções, as mulheres negras demonstraram-se muitas vezes decepcionadas e tristes, inúmeras vezes têm a sua capacidade questionada em função do seu gênero e de sua cor. Algumas relataram exaustão física e emocional, uma rotina cansativa de trabalho, casa, filhos e estudos. Na esfera emocional, visualizamos um contingente feminino exausto, de lidar não apenas com

o abuso sobre o seu corpo, mas também sobre suas afetividades. A essa mulher não é dado o direito à fragilidade, porque a atividade laboral é prioridade. Manter a família é uma necessidade premente.

Em relação aos territórios que essas mulheres ocupam nas organizações, a grande maioria entende como adequada, mesmo que para isso tenham que utilizar seu corpo como posicionamento social e tenham que alinhar-se à cultura organizacional.

Ao falarmos dos estereótipos da mulher negra nos territórios organizacionais as falas não foram amplamente abordadas pelas entrevistadas, contudo, nota-se a alocação destas mulheres aos estereótipos da mulata, ou ao da serviçal.

Desta forma, compreendemos que as mulheres negras utilizam seus corpos como marcadores sociais para ocupar os territórios organizacionais, trata-se de um processo, que ocorre de formas distintas ao longo da vida, tendo em vista os contextos nos quais estão socialmente inseridas. Tendendo a ser mais harmonioso na primeira infância, acolhido pelo contexto familiar. Porém, à medida que iniciam as relações sociais, nos ambientes externos ao lar, essa percepção em relação ao corpo está propensa ao estranhamento. Após o processo de percepção do corpo, ocorre a aceitação do corpo negro feminino.

Nesse contexto, as organizações deveriam ser um ambiente acolhedor para essas mulheres e não fator de múltiplas opressões como verificamos nos relatos. Normalizar a presença de mulheres negras nas organizações, promover o desenvolvimento e mobilidade profissional e enriquecer os estudos organizacionais contemplando a abordagem racial. São ações necessárias para a promoção de um ambiente mais justo e igualitário para as mulheres negras.

Tal abordagens propostas não visam exaurir os debates sobre o corpo da mulher negra nas organizações, mas sim ser uma colaboração sobre o tema, uma tentativa, junto a futuros estudos, de reparação da invisibilidade social do corpo feminino negro.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de . **Racismo Estrutural**. São Paulo: Jandaíra, v. 0, 2020. (Feminismos Plurais /coordenação Djamila Ribeiro).

BUENO, Josiane de A.. **Deixa que nos olhem!** Uma discussão antropológica a partir das experiências etnográficas com um grupo de mulheres negras na cidade de Porto Alegre. 40º Encontro Anual da ANPOCS: Caxambu, 2015.

BUENO, Josiane.; VICTORIA, Ceres.. Do que nosso cabelo gosta: Corporalidade e ativismo negro no discurso das gurias crespas e cacheadas. **INTERSECÇÕES**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 1, p. 220 – 235, Jun. 2018

COLLING, Taís; OLTRAMARI, Andrea P.; RODRIGUES, Maria B.. **Enegrecendo a carreira**. In: V CONGRESO RED PILARES, 2018, Santiago de Chile. V CONGRESO RED PILARES.

CONCEIÇÃO, Eliane Barbosa da. **A negação da raça nos estudos organizacionais**. In: ENCONTRO DA ANPAD, n. XXXIII. 2009. Anais [...] São Paulo, 2009.

COSTA, Sílvia G da C.; FERREIRA, Carolina da S. **Diversidade e Minorias nos Estudos Organizacionais Brasileiros: Presença e Lacunas na Última Década** Anais do Encontro de Estudos Organizacionais, n. 4, Porto Alegre, Jun. 2006.

CRENSHAW, Kimberlé. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. **Cruzamento: raça e gênero**. Brasília: Unifem, 2004. p. 7-16

DESIGUALDADES Sociais por Cor ou Raça no Brasil. **IBGE**, Rio de Janeiro, n. 41, p. 1 - 12, 2019. Estudos e Pesquisas Informação Demográfica e Socioeconômica. Disponível em:

https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_notas_tecnicas.pdf.

Acesso em: 14 set. 2021.

ESTARQUE, Marina; CAMAZANO, Priscila. Negras ganham menos e sofrem mais com o desemprego do que as brancas. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 08 de outubro de 2019. Disponível em
<<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/10/negras-ganham-menos-e-sofrem-mais-com-o-desemprego-do-que-as-brancas.shtml>>

FANON, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas**. Tradução Renato da Silveira. Salvador: EDUFBA, 2008.

FLORES-PEREIRA, Maria Tereza. **Cultura organizacional, corpo artefato e embodiment**: etnografia em uma livraria de shopping center. Porto Alegre, 2007 Tese (Programa de Pós-graduação em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2007.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002

GOMES, Nilma Lino. Educação, identidade negra e formação de professores/as: um olhar sobre o corpo negro e o cabelo crespo. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 29, n. 1, p. 167 - 182, jan./jun. 2003.

GOMES, Nilma Lino. Trajetórias escolares, corpo negro e cabelo crespo: reprodução de estereótipos ou resignificação cultural ?. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, n. 21, p. 40 - 51, set./out./nov./dez. 2002.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano**. Ensaios, intervenções e diálogos, Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

GONZALEZ, Lélia . Racismo e sexismo da cultura brasileira. **Revista Ciências Sociais Hoje**, Rio de Janeiro, p. 223 - 244, 1984.

GOUVÊA, Josiane B., O que há por trás do discurso da harmonia racial no país da miscigenação ? Núcleo de Estudos Organizacionais e Sociedade. **Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 4, n. 10, p. 915 - 955, ago. 2017.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. Rio de Janeiro: DP&A, 1999.

JUNIOR, Pedro J de C.; HEIN, Audrey S. Gênero, raça e diversidade: trajetórias profissionais de executivas negras. **Revista Organizações e Sociedade**, Salvador, v. 28, n. 97, p. 281 - 178, abr./jun. 2021.

KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação**: episódios de racismo cotidiano. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

LÓPEZ, Laura Cecilia. O Corpo colonial e as políticas e poéticas da diáspora para compreender as mobilizações afro-latino-americanas. **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, n. 43, p. 301 - 330, jan./jun. 2015. Universidade do Vele dos Sinos - Brasil.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração e interpretação de dados. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MIGUEL, Luis; BIROLI, Flávia. **Feminismo e política**: uma introdução. 1. ed. - São Paulo: Boitempo, 2014.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 29. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

Pacheco, Ana Cláudia L.; **“Branca para casar, mulata para f... e negra para trabalhar”**; escolhas afetivas e significados de solidão entre mulheres negras em Salvador, 2008. Tese (Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2008.

PERFIL Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas. **Instituto Ethos**, São Paulo, mai. 2016. Instituto Ethos e Banco Interamericano de Desenvolvimento.. Disponível em: https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil_Social_Tacial_Genero_500empresas.pdf. Acesso em: 15 nov. 2021.

ROSA, Alexandre R. Relações raciais e estudos organizacionais no Brasil. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, art. 1, p 240 - 260, maio/jun. 2014

RIBEIRO, Beatriz Caroline ; MENEZES-FILHO, Naercio; KOMATSU, Bruno Kawaoka. Diferenças salariais por raça e gênero para formados em escolas públicas e privadas. **Policy Paper**, São Paulo, v. 1, n. 45, p. 1 - 27, jul. 2020. Centro de gestão de políticas públicas. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2020/07/Policy-Paper-45.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2021.

RICHARDSON, R. J. et al. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999

SAILLANT, F.; GENEST, S. Introdução. In: SAILLANT, F.; GENEST, S. (Org.). **Antropologia médica: ancoragens locais, desafios globais**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2012. p. 19-36.

SANTA-CRUZ, Victoria. **Me gritaram negra!**. 1960

SARAIVA, Luiz. A. S.; IRIGARAY, Hélio. A. dos R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 49, n. 3, , p.337-348, jul./set. 2009.

SCHIFFMAN, Leon. G.; KANUK, Leslie. L. **Comportamento do consumidor**. Rio de Janeiro: LTC, 2009.

TEIXEIRA, Juliana Cristina.; OLIVEIRA, Josiane Silva de; CARRIERI, Alexandre de Pádua. **Por que falar sobre raça nos estudos organizacionais no Brasil ?** Da discussão biológica à dimensão política. *Perspectivas Contemporâneas, [S. l.]*, v. 15, n. 1, p. 46–70, 2020.

TEIXEIRA, Juliana Cristina; SARAIVA, Luiz Alex Silva; CARRIERI, Alexandre de Pádua. Os lugares das empregadas domésticas. **Revista Organizações e Sociedade**, Salvador, v. 22, n. 72, p. 161 - 178, jan./mar. 2015.

VERGÈS, Françoise. **Um feminismo decolonial**. Tradução Jamille Pinheiro Dias; Raquel Camargo. Ubu Editora, 2020.

APÊNDICE – INSTRUMENTO DA PESQUISA

ROTEIRO ENTREVISTA

Mulher e negra: o corpo (de)colonial sobre a perspectiva da mulher negras nos territórios organizacionais

1. Me fale um pouco de sua criação como mulher negra (infância e adolescência).

2. Me fale um pouco sobre como você vivenciou seu corpo nessa fase de vida (família, grupos de amizade, etc.).

3. Me fale sobre um evento impactante dessa fase de vida que se refira à sua experiência corporal em relação ao seu meio social.

4. Me fale um pouco sobre sua experiência de vida acadêmica.

5. Me fale um pouco sobre como você vivenciou/vivencia seu corpo nesse espaço social acadêmico.

6. Me fale sobre um evento impactante dessa fase de vida que se refira à sua experiência corporal em relação ao meio acadêmico.

7. Me fale um pouco sobre sua experiência de vida profissional, especialmente

(mas não exclusivamente) em espaços organizacionais.

8. Me fale um pouco sobre como você vivenciou/vivencia seu corpo nessa fase

de vida nesses espaços organizacionais.

9. Me fale sobre um evento impactante dessa fase de vida que se refira à sua experiência corporal em relação ao espaço organizacional.

10. Me fale como você se vê atualmente no que se refere ao seu desenvolvimento profissional e quais seriam seus planos futuros?

Perfil socioeconômico (breve)

a) idade:

b) ocupação / cargo:

c) dependentes:

d) estado civil:

e) tom de pele: