

MULHERES NEGRAS NA LUTA: uma análise interseccional dos desafios de mulheres negras brasileiras para romper os regimes de desigualdades nas organizações

SILVANA DE OLIVEIRA RAMOS

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA (UFU)

CINTIA RODRIGUES DE OLIVEIRA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA (UFU)

Agradecimento à orgão de fomento:

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001

MULHERES NEGRAS NA LUTA: uma análise interseccional dos desafios de mulheres negras brasileiras para romper os regimes de desigualdades nas organizações

1. INTRODUÇÃO

Diversos estudos apontam a marginalização das mulheres negras nas organizações no Brasil (Sueli Cabral et al., 2024; Sara Branco, 2023; Iluska Vieira & Hannah Ramos, 2020). No 4º trimestre de 2023, as mulheres foram maioria da população economicamente ativa (52,7%), porém estas compuseram simultaneamente a maioria dos desocupados (53,4%), sendo 35,5% mulheres negras. Quanto às remunerações, as mulheres recebem 22,3% menos que os homens e mulheres negras recebem 39,6% menos que mulheres não negras (R\$ 3242,00) (IBGE, 2024). Os números refletem os preconceitos e desigualdades enfrentados pelas mulheres, sobretudo pelas mulheres negras, que são negligenciadas às posições hierarquicamente inferiores nas organizações (Lélia Gonzalez, 2020), uma vez que os marcadores sociais gênero, raça e sexo produzem efeitos mais violentos nas mulheres negra em particular (Lélia Gonzalez, 1984; Beatriz Nascimento, 2019). Tal realidade ressalta a necessidade de aprofundar estudos acerca do processo de marginalização imposto às mulheres negras nas organizações (Sueli Cabral et al., 2024).

Frente às desigualdades, Joan Acker (2006) destaca que todas as organizações possuem regimes de desigualdades, independentemente de suas intenções igualitárias. Embora os aspectos de gênero, raça e classe geralmente estejam presentes, as bases das desigualdades variam, o que reforça a importância de adotar a interseccionalidade como lente analítica – pois amplia a concepção de processos simultâneos de desigualdades (Joan Acker, 2006) e objetiva investigar as relações dos principais eixos de poder e opressão que influenciam as relações sociais, considerando diferentes aspectos sociais, que se moldam mutuamente (Patrícia Hill Collins & Sirma Blige, 2021). Tais regimes são instrumentalizados, construindo narrativas, desconsiderando a pluralidade do contexto social e, simultaneamente, invisibilizando a presença e contribuições negras no perfil de lideranças – que se apresenta majoritariamente masculino e branco, alterando pouco a hierarquia das relações de dominação (Cida Bento, 2022).

Diante das evidentes desigualdades, dentro e fora do Brasil, organismos internacionais se mobilizam para redução de tais disparidades. No artigo 7º da Declaração Universal de Direitos Humanos – instituída pela Organizações das Nações Unidas (ONU) - a igualdade de todos perante a Lei, sem qualquer distinção, e a proteção contra qualquer discriminação é legitimada (ONU, 2024). Adicionalmente, a ONU instituiu, dentre os 17 objetivos de desenvolvimento sustentáveis (ODS), o ODS 5 de igualdade de gênero que, entre suas ações, visa extinguir práticas discriminatórias e formas de violência contra todas as mulheres, além de fortalecer políticas e legislação para a promoção da igualdade de gênero; e o ODS 10, que incentiva a redução das desigualdades, por meio de eliminação de práticas discriminatórias, promoção de políticas, legislação e ações adequadas (ONU BRASIL, 2024). Ambos os objetivos estão alinhados à temática do estudo.

Corroborando com a temática, diversos estudos apontam a necessidade de: (1) aprofundar a análise de práticas de violência simbólicas nas organizações (Irigaray, Stocker & Mancebo, 2022); (2) discutir ascensão de mulheres negras nas organizações (Maria Silva, Leilane Silva, Pires, 2023; Maria Tonelli & Adriana Carvalho, 2023); (3) estudos sobre raça, gênero e, principalmente, por meio de uma abordagem interseccional com abrangência nacional, na área de administração e estudos organizacionais (Isabel Brito, Nepomuceno & Nobre 2022); (4) debates complementares sobre branquitude (Isabel Brito et al., 2022); (5) ampliar compreensões sobre desigualdade e discriminação, avançando nas proposições; (6) entendimento dos processos de possível transformação do ambiente organizacionais (Isabel et

al., 2022) e (7) compreender as contradições do fenômeno da opressão, no âmbito das relações sociais de poder da classe hegemônica dominante (Eunice Moraes, 2020). Tais direcionamentos, alinhados à pesquisa, contribuem para a redução das lacunas acerca da temática para a área de administração.

Considerando esse contexto, o estudo tem como objetivo compreender os desafios de mulheres negras brasileiras para romper os regimes de desigualdades nas organizações. O estudo foi desenvolvido a partir do terceiro episódio do documentário "Como Ela Faz?", intitulado "Racismo perverso: desigualdade racial moldou vidas de mulheres negras" (Uol Prime, 2021). A pesquisa teve uma abordagem qualitativa, de caráter explicativo, do tipo documental, sendo o corpus submetido à análise temática e, posteriormente, à análise interseccional.

2. ABORDAGENS CONCEITUAIS E TEÓRICAS

O conceito de identidade é atribuído a um lugar que se assume (Hall & Liv Sovik, 2003), dentro de um contexto sociocultural (Oyeronke Oyèwùmí, 2004), não atribuída a essência do indivíduo (Hall & Liv Sovik, 2003). Sendo assim, a construção da identidade é passível de desconstrução, ultrapassando os conceitos binários (homem/mulher) inseridos em um contexto social (Guacira Louro, 2003). Admitindo essa perspectiva, a identidade de gênero mulher não é universal (Oyeronke Oyèwùmí, 2004), permanente ou estável (Judith Butler, 2018). O afastamento de tais características contribui para a inclusão de outras identidades (Letícia Nascimento, 2021). Letícia Nascimento (2021) advoga a favor do termo "mulheridades", que pluraliza a noção de mulher e feminilidades, argumentando a necessidade de "uma desessencialização e desnaturalização da identidade da mulher" (Letícia Nascimento, 2021, p. 42), pois a naturalização tão fortemente marcada pelo machismo, sexismo e patriarcado na sociedade se constitui em uma barreira a inserção de mulheres trans, travestis e transgêneras no feminismo. Dentre as barreiras que atingem diversas mulheridades, a divisão sexual do trabalho - pauta-se distribuição diferencial entre homens e mulheres nas organizações, moldando uma hierarquia de gêneros, que assume formas diferenciadas conforme classe e raça, em que o trabalho produtivo é destinado aos homens e o trabalhos reprodutivo de responsabilidade das mulheres, condicionando um sistema de valores e desigualdades a partir dessa estrutura (Helena Hirata & Daniele Kergoat, 2007; Flavia Biroli, 2016).

Também baseada na construção social (Hall, 2003; Munanga, 2004), a definição de raça engloba uma ideologia essencialista - intrinsecamente relacionada a aspectos de poder e dominação - baseada na crença de hierarquização de raças. Baseado em raça, o racismo é uma construção ideológica e social cujas práticas são concretizadas nos variados processos sistemáticos de discriminação racial, seja em forma de violência explícita ou de micro agressões (Sueli Carneiro, 2016; Almeida, 2019), aprisionando o outro em um modelo estereotipado e rejeitando sua especificidade - enquanto aloca os racialmente hegemônicos a um local de privilégio e valorizando sua diversidade (Sueli Carneiro, 2016). Já o racismo estrutural - diferentemente do racismo institucional, que opera difusamente por meio de regras e imposições racistas por parte das instituições e organizações (Almeida, 2019; Táhcita Mizael & Sampaio, 2019) - se estabelece em decorrência da estrutura social que normaliza reproduções do racismo nas "relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares" (Almeida, 2019, p.50) viabilizando reprodução sistêmica nas relações sociais (Almeida, 2019). Munanga (2004) defende que a característica inferiorizadora do racismo tende a considerar que o intelecto e a capacidade moral de um indivíduo ou grupo são pautados em aspectos físicos ou biológicos, negligenciado a cargos hierarquicamente inferiores e salários mais baixos nas organizações.

Instrumentalizadora do racismo, a branquitude é definida como um conjunto de práticas culturais ou posicionamentos não nomeados e ocultados (Bento, 2022) em que sujeitos brancos,

que foram sistematicamente privilegiados pelo colonialismo e imperialismo, autopreservam seus privilégios (Lia Vainer, 2016). O aspecto essencial ao analisar o racismo é considerar a branquitude como potencializadora das dinâmicas de gênero e raça e determinante das oportunidades e desafios profissionais das mulheres negras (Maria Cabral et al., 2024). O racismo estrutural, dentre outros aspectos, se estabelece na divisão racial do trabalho – que delimita espaços organizacionais a determinados indivíduos - e que se distribui pela estrutura socioeconômicas capitalista (Lélia Gonzalez, 2020). Raça está intrinsecamente vinculada a produção de classes sociais, pois ambos os aspectos se baseiam na hierarquização e classificação do indivíduo (Lélia Gonzalez, 2020; Munanga, 2004). As classes sociais são classificações da população sustentadas na desigualdade social econômica - sobretudo de direitos e poderes de recursos produtivos que produzem vantagens e desvantagens entre categorias (Santos, 2015), havendo coexistência com outros grupos sociais, como etnias e raças, composta tanto por indivíduos como por grupos sociais (Guimarães, 2016).

Cida Bento (2022) caracteriza pacto narcísico da branquitude como um pacto não verbalizado e sistematicamente negado entre pessoas brancas para a manutenção de privilégios. Como forma de manter seus privilégios (Moura, 2020) e dissimular as desigualdades (Munanga, 2019), a branquitude se apoia, dentre outros aspectos, na manipulação da representatividade - definida como “a participação de minorias em espaços de poder e prestígio social” (Almeida, 2019, p. 109); na discriminação estética, que constitui uma prática discriminatória que julga a capacidade profissional de um indivíduo baseado na aparência, afetando mais intensamente as mulheres e os grupos raciais subalternizados (Moreira, Gabriela Martinelli, Helena Bento & Rafaella Palmieri, 2023) e no mito da democracia racial, que baseia-se na existência de uma democracia racial (Lélia Gonzalez, 2020). Munanga (2019) explica que Gilberto Freyre, por meio de sua obra *Casa Grande Senzala* (1933), contribuiu para a transformação da mestiçagem em algo positivo, destacando as influências na cultura brasileira, no estilo de vida da classe senhoril à época – gastronomia, vestuário, sexo e a harmoniosa convivência - em detrimento aspecto negativo - a violência colonial contra os corpos de mulheres negras, por meio do estupro e outras violências. Essa estratégia permitiu o contorno de uma identidade brasileira, pautada em três alicerces: a raça negra, a branca e a indígena. As três raças com heranças culturais diversas, adicionado aos seus cruzamentos raciais, trouxeram a concepção de mestiçagem - originária na ideia de que, com diversas misturas o racismo, os preconceitos e as barreiras às desigualdades raciais foram eliminados, favorecendo a democracia e o próprio movimento eugenista de branqueamento da população (Moura, 2020). Frente a essa suposta inexistência do racismo, não seriam necessários quaisquer movimentos institucionais ou discussão acerca das desigualdades de raça (Vanessa Silva & Arruda, 2023).

Ao analisar aspectos sociais relevantes emerge a interseccionalidade, uma ferramenta analítica que investiga as relações dos principais eixos de poder e opressão que influenciam as relações sociais, considerando aspectos de raça, classe, gênero, etnia, etariedade, entre outros, que se modelam mutuamente (Patrícia Collins & Sirma Bilge, 2021). Kimberly Crenshaw (2002), complementa que a interseccionalidade:

...busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras (p. 177).

Patrícia Collins (2017) destaca a relevância da utilização da análise interseccional, que contribui para: (1) estabelecer relações entre identidades individuais e coletivas; (2) focalização das estruturas sociais; (3) criar teorias a partir da base; (4) projetos de justiça social. Na interseccionalidade, os marcadores sociais podem ser sobrepostos, cruzados e/ou excluídos mutuamente. Em contrapartida, Danièle Kergoat (2010) defende a consubstancialidade,

caracterizada pela inseparabilidade dos marcadores sociais, porém restrita, e a coextensividade, caracterizada pela reprodução e coprodução mútua dos aspectos de gênero raça e classe. A autora ressalta que ambos termos devem ser analisados no nível de uma perspectiva da análise sociológica. Complementarmente, Joan Acker (2006) ressalta a importância da interseccionalidade para análise de regimes de desigualdades que são “práticas, processos e ações vagamente inter-relacionados que resultam e mantêm desigualdades de classe, gênero e raça dentro de organização específicas” (Acker, 2006, p.443, tradução nossa). A autora conceitua as desigualdades nas organizações como disparidades sistemáticas entre participantes, inseridos em um sistema de poder. Foucault (1988) defende a qualidade microfísica do poder e argumenta que é exercido “a partir de inúmeros pontos e em meio a relações desiguais e móveis” (Foucault, 1988, p. 90). A relação de forças estabelecida pelo poder manifesta-se em todas as práticas sociais (Foucault, 1988), em todas as direções, sobretudo nas práticas organizacionais (Hall, 2016).

Neste sentido, sustentado pelo referencial apresentado, buscamos compreender os desafios de mulheres negras brasileiras para romper os regimes de desigualdades nas organizações, com uma análise amparada na interseccionalidade.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa teve uma abordagem natureza qualitativa, que é definida como uma estratégia caracterizada por suposições e perspectivas de mundo, com a utilização de lentes teóricas para o estudo de questões de pesquisa que exploram o significado que indivíduos e grupos atribuem a um problema social (Creswell, 2007). Nesse sentido, o estudo propõe compreender os desafios de mulheres negras brasileiras para romper os regimes de desigualdades nas organizações. Quanto aos procedimentos técnicos, a construção da pesquisa foi do tipo documental, caracterizada pela utilização de documentos sem tratamento analítico ou que precisam ser preparados de acordo com os objetivos da pesquisa (Gil, 2008), sendo o terceiro episódio do documentário "Como Ela Faz?", intitulado “Racismo perverso: desigualdade racial moldou vidas de mulheres negras” (Uol Prime, 2021) o principal documento analisado (Uol Prime, 2021).

Para análise dos corpus, transcrevemos o áudio do documentário integralmente, por meio da ferramenta de transcrição *Google Docs* e, posteriormente, organizamos e revisamos de forma a garantir a qualidade da transcrição. O tratamento analítico da transcrição para a utilização no estudo ocorreu de acordo com os objetivos da pesquisa (Gil, 2008). Para tanto, submetemos o corpus à Análise Temática reflexiva – ATR, que para Virginia Braun e Victoria Clarke (2006) é “um método para identificar sistematicamente, organizar e oferecer insights sobre padrões de significado (temas) em um conjunto de dados” (Virginia Braun & Victoria Clarke, 2014, p.57). A ATR foca na investigação, a partir da recorrência em que um tópico é falado ou escrito. O método identifica o que é comum, atribuindo sentido a essas semelhanças, com o objetivo de reconhecer conjuntos de dados relevantes para responder uma questão de pesquisa do estudo (Virginia Braun & Victoria Clarke, 2014).

Desenvolvemos o estudo, sobretudo, em narrativas produzidas pelas participantes do documentário. Partindo da ideia da narrativa como performance e construção interacional - formando sentido de identidade histórico e culturalmente contextualizada (Catherine Riessman, 2005) – concentramos o estudo nas narrativas produzidas no documentário, buscando responder as questões do estudo. Nesse sentido, a partir da transcrição do documentário, a análise temática foi realizada, seguindo as seguintes fases, conforme Figura 1:

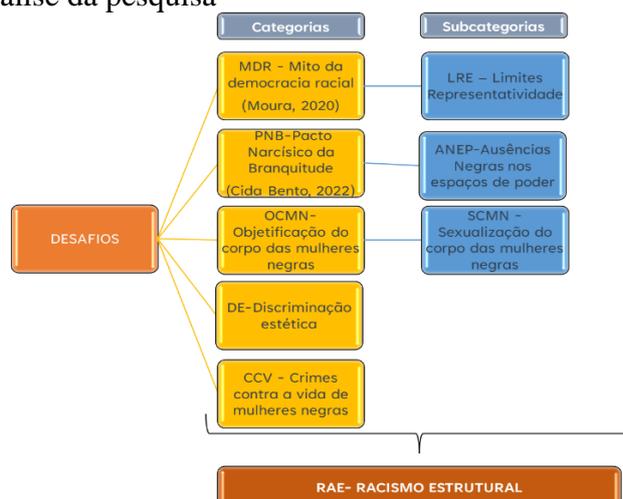
Figura 1 -
Fases Análise Temática

Fases	Procedimento
1- Familiarização com dados	Construção de dados, transcrição e revisão
2 - Geração de códigos iniciais	Codificação a partir dos dados construídos
3- Busca de temas	Classificar códigos em temas abrangentes
4- Revisão de temas	Refinar temas
5- Definindo e nomeando os temas	Elaborar mapa temático
6- Produção de relatório	Análise final e elaboração de relatório

Fonte: Adaptação Virgínia Braun e Victoria Clarke (2006)

Na pesquisa, a fase 1 (Familiarização com os dados), ocorreu por meio da transcrição do documentário e organização das nossas anotações, que contribuíram para construir as primeiras ideias e permitiu que identificássemos padrões que se moldavam conforme a leitura ocorria, respondendo aos objetivos da pesquisa (Virgínia Braun & Victoria Clarke, 2012). Na fase 2 (Geração de códigos iniciais), sintetizamos os conteúdos para interpretação de forma que fossem identificados padrões para posterior adequação dos temas. Essa análise foi realizada com base nas nossas interpretações e subjetividades e nas influências do referencial teórico utilizado (Virgínia Braun & Victoria Clarke, 2012). A partir do referencial teórico, os seguintes temas foram observados: Racismo Estrutural (Almeida, 2019), Mito da Democracia Racial (Munanga, 2019; Moura, 2020), Pacto Narcísico da Branquitude (Cida Bento, 2022). Na fase 3 (busca de temas), agrupamos os códigos que possuíam características semelhantes, de modo a descreverem padrões significativos nos dados e assim, identificamos novos temas, conforme os objetivos da pesquisa. Posteriormente, na fase 4, revisamos e relacionamos os temas com os dados produzidos na pesquisa, com a definição e nomeação de temas (fase 5), e agrupamos (Virgínia Braun e Victoria Clarke, 2012), conforme Figura 2:

Figura 2-
Mapa temático de análise da pesquisa



Fonte: Dados da pesquisa elaborada pelas autoras.

Após a estruturação do mapa temático, interpretamos as categorias e subcategorias, por meio da ferramenta analítica da interseccionalidade (Patrícia Collins & Sirma Bilge, 2021), que considerou os marcadores sociais de gênero, raça e classe, sendo a análise e o relatório desenvolvidos na fase 6, no título 4 – Resultados e Discussões.

3.1 O Documentário e a composição corpus

Lançado em 2021 e composto por 5 episódios, o Documentário "Como Ela Faz?" reúne depoimentos de 13 mulheres que ocupam diversos cargos no Brasil para discutir desigualdade de gênero e raça no trabalho (Tocha Filmes, 2024). Para o estudo, selecionamos o terceiro episódio intitulado "Racismo perverso: desigualdade racial moldou vidas de mulheres negras" (Uol Prime, 2021). A ficha técnica do episódio é descrita na figura 3:

Figura 3
Informações Técnicas do 3º episódio do documentário "Como Ela Faz?"

Informações Técnicas - 3º Episódio "Como ela Faz?"	
Direção	Tatiana Villela
Produtor	Sylvio Rocha
Roteiro	Selma Perez ; Vanessa Franquilino
Pesquisa	Carolina R. N. Barreira; Camila Mouri; Vanessa Franquilino
Montagem	Selma Perez
Direção de Fotografia	Janice d' Avila
Arte	Patrícia Garcia
Trilha Sonora	GARBATO+LOUD
Produção	Tocha Filmes

Fonte: Uol Prime, 2021

Selecionamos seis participantes do terceiro episódio para a seleção de narrativas. As participantes são descritas no **Figura 4**, a seguir:

Figura 4
Participantes centrais do documentário

 Djamila Ribeiro	 Preta Rara	 Roseane Borges	 Nina Silva	 Jaqueline Silva	 Adriana Barbosa
Graduada em Filosofia e mestra em Filosofia Política pela Universidade Federal de São Paulo. Coordenadora da Coleção Feminismos Plurais. Desde 2022, é imortal da cadeira nº 28 da Academia Paulista de Letras. Foi laureada pelo Prêmio Prince Claus de 2019, concedido pelo Reino dos Países Baixos e considerada pela BBC como uma das 100 mulheres mais influentes do mundo (Djamila Ribeiro, 2024).	Licenciada em História pela Universidade Católica de Santos, atuou como professora de 2011 a 2016, trabalhou 7 anos como empregada doméstica, em 2016 lançou a página "Eu Empregada Doméstica" no Facebook e tornou-se porta-voz dessas trabalhadoras. Rapper, escritora do livro "Eu empregada doméstica" pela editora Letramento - em 2019 (Preta Rara, 2024).	Jornalista, consultora especialista da TV Globo, professora, escritora e palestrante nas áreas de comunicação e educação, relações raciais e de gênero. Articulista da Revista Istoé e do Site do Itaú Cultural. Autora e organizadora de diversos livros, entre eles: Espelho infiel: o negro no jornalismo brasileiro (2004), Mídia e racismo (2012), Esboços do tempo presente (2016) e Fragmentos do tempo presente (2021) (Roseane Borges, 2024).	Especialista em Gestão de Negócios e Inovação. CEO e fundadora do Movimento Black Money e D'Black Bank. Empresária, Investidora Anjo, Conselheira de Administração. Conselheira no Fórum Econômico Mundial. Professora de Inovação e Finanças na PUCRS, no IBGC, mentora de programa de mulheres na Columbia University além de Board Member de startups investidas. Executiva de Tecnologia da Informação no segmento de Produtos e Serviços de TI (Nina Silva, 2022).	Graduada em Pedagogia e Mestra em Educação: História, Política, Sociedade pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2014). Doutoranda em Antropologia Social na Universidade Federal de Santa Catarina e diretora executiva - Coletivo Di Jeje. (Jaqueline da Silva, 2024)	CEO da Plataforma PretaHub e Presidente do Instituto Feira Preta, formada em gestão de eventos com especialização em gestão cultural pela Univ. de São Paulo - USP. Representante da América Latina a participar do programa Global Women's Leadership Network da Santa Clara University na Califórnia, em 2012. Prêmios - Brasil Criativo e Ideias Criativas, do Ministério da Cultura. (Adriana Barbosa, 2024)

Fonte: Djamila Ribeiro, 2024; Preta Rara, 2024; Roseane Borges, 2024; Nina Silva, 2022; Jaqueline C. da Silva, 2024; Adriana Barbosa, 2024.

A escolha das participantes se justifica por terem suas histórias narradas de forma alinhada às demais, ou seja, com informações mais detalhadas acerca de suas trajetórias nas organizações.

4. INTERSECCIONALIZANDO OS DESAFIOS DAS MULHERIDADES NEGRAS

As seis participantes centrais do documentário, conforme figura 4, são mulheres negras, filhas de mães que foram e/ou são empregadas domésticas à época de exibição do documentário e a maioria delas residiram, durante a infância, na parte periférica de suas respectivas cidades natais. Com o desejo de não perpetuar a profissão de trabalhadoras domésticas, todas concluíram a graduação e se mostraram envolvidas em algum movimento social e/ou estudos voltados para a população negra, sejam eles: empreendedorismo, direitos trabalhistas de empregada domésticas e estudos acadêmicos sobre gênero, raça, racismo e feminismo negro. Ao compartilharem experiências de vida, as participantes são posicionadas em um local de não privilégio, em que seus principais marcadores sociais (gênero, classe e raça) se submetem à lógica, sexista, classista e racista. Com a análise temática, foram identificados os seguintes desafios de mulheres negras brasileiras para romper os regimes de desigualdades nas organizações: a objetificação e a sexualização do corpo das mulheres negras; o pacto narcísico da branquitude, as ausências negras nos espaços de poder, a discriminação estética, o mito da democracia racial, os limites da representatividade e os crimes contra a vida de mulheres negras. Analisamos interseccionalmente cada um desses desafios, que serão discutidos a seguir:

4.1 A objetificação do corpo das mulheres negras (OCN)

Ao analisar interseccionalmente a objetificação do corpo das mulheres negras, emergem os marcadores de gênero, raça, classe sexualidade, que estão intrinsecamente permeadas de ideologias cerceadoras que estabelecem relações de poder delimitando, instrumentalizando e alocando corpos (Reis, Sousa & Irenides Teixeira, 2021).

As participantes relatam que suas mães trabalhavam como empregada doméstica. Djamila Ribeiro explica que “Não é vergonha nenhuma (né?) servir. Minha mãe foi empregada doméstica. A questão é que as pessoas só veem a gente nesse lugar.” Ângela Davis (2016) e Juliana Teixeira (2021) explicam que, como as tarefas domésticas não geram lucro, o trabalho doméstico é visto como trabalho subalternizado e, sobretudo, invisibilizado na dinâmica capitalista. A escravização, que atribuiu sentido de mercadoria às mulheres negras, (Aline Sobrinho & Azevedo, 2022), e o racismo, que despreza a capacidade intelectual de determinados grupos, marginalizaram a população negra lugares subalternizados e servis (Caroline Lima & Rosineide Freitas, 2021; Moura, 2020). Lélia Gonzalez (2020) esclarece que a mulher negra é vista pela sociedade a partir de competências ditas profissionais: a doméstica, em lugar de servidão, e a mulata - criada pelo sistema hegemônico, servindo como objeto sexualizado. A herança da doméstica escravizada contribuiu para a configuração da naturalização racista da servidão (Juliana Teixeira, 2021). Ambos os estereótipos não somente objetificam o corpo da mulher negra, como também cerceia quais lugares é autorizado a sua permanência. O trabalho doméstico alia a ideologia patriarcal pela divisão sexual do trabalho e a desvalorização dos trabalhos servis (Mariana Oliveira, Márcia Roque & Taufer, 2023).

Nesse contexto, ao analisar a objetificação do corpo das mulheres negras, como um corpo que serve pelo trabalho doméstico, os marcadores sociais interseccionam: a partir do gênero, pela divisão sexual do trabalho, orquestrado pelo patriarcado que atribui às mulheres uma habilidade supostamente natural às atividades domésticas (Maria Silva & Maria Fagundes, 2022); da classe, pela maior presença das mulheres, direcionadas massivamente pela desigualdade estrutural de classe e pela na dimensão capitalista, operando a divisão racializada do trabalho; e de raça, por meio da estigmatização o corpo das mulheres negras ao naturalizar o lugar de servidão (Juliana Teixeira, 2021).

4.1.2 Sexualização do corpo das mulheres negras -SCMN

A partir da objetificação do corpo da mulher negra, Lélia Gonzalez (1984) salienta que a imagem das mulheres negras foi historicamente construída em torno da sexualização e da negação de suas identidades. Tal perspectiva é confirmada pelos relatos a seguir:

...um dia eu peguei o elevador e estava a empregada negra e aí eu falei: escuta, as pessoas se incomodam o fato de ser você ser muito bonita e você ser empregada doméstica? Aí, ela fala: não, imagina. Ninguém me diz nada. A única coisa que eu ouço é o assédio violento dos maridos, quando não estão com as suas mulheres, com as suas esposas no elevador. Ou seja, é o corpo talhado por serviço subalternizado. É o corpo talhado para ser assediado de maneira violenta e as pessoas não se dão conta que aí tem um fundamento racial... (Roseane Borges)

Não é que a mulher branca também não sofra a sexualização do corpo dela, mas ela é duplamente pior no corpo da mulher negra. Porque tem um viés de uma objetificação muito maior, que está ligado essa memória da escravidão de um corpo que está posto para servir, não para existir, não para construir uma trajetória. (Jaqueline Silva)

Além da herança histórica, produtos midiáticos reforçaram e perpetuaram a comercialização da imagem da mulher negra como um objeto/produto sexual desprovido de identidade e subjetividade (Mariana Oliveira, Márcia Roque & Taufer, 2023). Essa condição mercadológica, que traz a concepção de utilidade reprodutiva juntamente com a figura da empregada doméstica, relacionada a mão de obra, impede qualquer afetividade vinculando a imagem das mulheres negras às práticas sexuais e tornando-as coisificadas pela hipersexualização. A partir dessa concepção, os marcadores raça, gênero e classe se articulam simultaneamente, pois as mulheres negras ao serem sexualizadas são referenciadas socialmente por profissões hierarquicamente mais baixas, em que o servir está evidenciado (Lélia Gonzalez, 1984)- englobando o servir sexual - sendo afetadas a divisão sexual do trabalho, operada pelo patriarcado - que direciona a mulher para servir, sendo a coisificação e a hipersexualização mais intensificada nas mulheres negras (Isildinha Nogueira, 1999).

4.2 O Pacto Narcísico da Branquitude (PNB)

Além da objetificação do corpo das mulheres negras, as participantes descrevem e questionam um mecanismo que, além de tentar impedir a mobilidade social, direcionam as principais decisões organizacionais:

Eu trabalhei como auxiliar de serviços gerais. Então, o que significava servir café, limpar empresa... mesmo eu fazendo faculdade, tendo inglês. Eu lembro que eu saí desse emprego porque eles me prometeram me botar numa vaga no escritório, mas aí, o time que tá ganhando, não se mexe. Mesmo eu tendo mais qualificação que as meninas que trabalhavam no escritório e aí eu saí desse emprego... (Djamila Ribeiro).

Que mecanismo social é esse que coloca mulheres negras numa posição sempre de subalternidade? Não é comum mulheres negras em altos postos de trabalho, de comando, produzindo intelectualmente, porque tem todo um processo histórico que diz que isso não é normal (Jaqueline Silva).

As desigualdades que a gente experimenta na sociedade só foram produzidas por decisões. Decisões políticas que vêm desde o fim da abolição. Com essas decisões, nós chegamos a esses padrões de iniquidades que nós conhecemos hoje. Então, a branquitude é parte do problema e ela tem que ser parte da solução (Sueli Carneiro).

As relações de dominação de gênero, raça e classe se assemelham nas formas de perpetuação e construção por meio de pactos. As falas das participantes referem-se ao pacto narcísico da branquitude, que opera de forma silenciosa e protetiva diante dos privilégios da branquitude, acumulados pelo favorecimento do racismo estrutural. O pacto impede a mobilidade social de mulheres negras nas organizações (Cida Bento, 2022). Cida Bento (2022) esclarece que o pacto delimita e amplia acessos das mulheres negras a espaços organizacionais ou não para atender seus interesses. A ampliação do acesso ocorre em cargos cujo perfil é de baixa escolaridade e de origem familiar de baixa renda, já a delimitação é imposta a cargos executivos e/ou de liderança nas organizações. O PNB intersecciona raça, gênero e classe, quando favorece o racismo estrutural, limitando e/ou permitindo acesso a espaços baseando-se em raça, impedindo a mobilidade social nas organizações para a manutenção de privilégios e contribuindo com as ausências das mulheres negras nos espaços de poder.

4.2.1 As ausências negras nos espaços de poder- ANEP

As ausências são marcadas pela não presença das mulheres em espaço de poder, sobretudo das mulheres negras, o que contribui para desigualdade de gênero, socioespaciais e étnico-raciais no Brasil (Luyanne Azevedo & Ana Sacramento, 2022). A participante Roseane Borges cita essas ausências nos espaços de poder como um fator que contribui para a normalização do homem cis branco no exercício do poder.

A gente não consegue perceber essas ausências e, mais do que isso, a gente não consegue perceber que essa não presença, ela é uma forma de reconhecer a humanidade de determinados grupos raciais hegemônicos. Porque quando eu só estou acostumada no meu ambiente de trabalho... o meu chefe é um homem e ele é branco e ele é cis. O meu dentista é homem, ele é branco e ele é cis. O presidente do país é branco... você vai involuntariamente, inconscientemente, construindo no seu imaginário de que há corpus talhados para exercício do poder (Roseane Borges).

Essa não-presença, dentre outros aspectos, está relacionado ao pacto narcísico da branquitude, que se utiliza da falta de objetividade e neutralidade nos processos seletivos, impedindo a inserção de pessoas negras nas organizações. A ampliação da diversidade nas organizações é necessária, sobretudo em cargos de tomada de decisão e/ou liderança (Cida Bento, 2022), pois tais ausências em espaços - públicos ou privados - corroboram para a segregação racial sofrida pelas mulheres negras ao longo da história, negligenciando-as a espaços específicos aos quais sua permanência é autorizada (Lorena de Souza & Ratts, 2009).

A normalização das ausências, conforme citado por Roseane - já aceita pela sociedade - contribui para a construção de não lugares para as mulheres negras, ou seja, a ideia de que espaços de intelectualidade não são destinados às mulheres negras (Almeida, 2019). Por meio da perspectiva interseccional, as ausências nos espaços de poder advêm do cruzamento de raça, gênero e classe simultaneamente, quando mulheres negras são marginalizadas nos espaços de poder, bem como normalização dessas ausências, pela divisão sexual e racial do trabalho.

4.3 Discriminação Estética (DE)

A arbitrariedade dessa prática discriminatória envolve a utilização de padrões institucionalizados de beleza para tratamentos diferenciados nas organizações, relacionando aparência do indivíduo à competência profissional. (Moreira, Gabriela Martinelli, Helena Bento & Rafaella Palmieri, 2023). A participante Preta Rara descreve como foi afetada por essa prática:

E eu lembro que eu tinha saído e consegui entregar 75 currículos... eu andei da zona noroeste - que a parte periférica - até o Gonzaga a pé. Eu falei: caramba entreguei mais de 70 currículos e ninguém me chamou. E aí, eu resolvi entregar um currículo sem a

foto e aí, a galera me ligou querendo agendar entrevista e tal. E aí quando chegava lá via a imagem e aí não me chamava (Preta Rara).

A discriminação estética é articulada com outras discriminações para impedir acessos a espaços sociais. No depoimento, o aspecto raça é destaque, uma vez que as qualificações foram aceitas e a estética, constatada pela foto e imagem, foi suficiente para descartar a participante da possibilidade da vaga. Moreira et al. (2023) explicam que aspectos de gênero, raça e classe simultaneamente são interseccionados na discriminação estética: o gênero é marcado quando as mulheres são mais cobradas para atender a um padrão institucional de beleza nas organizações; a raça é marcada quando, especialmente, as mulheres pretas (mulheres negras de pele escura) são as mais marginalizadas, estando distantes dos padrões estéticos organizacionais; e a classe se impõe quando esse aspecto se relaciona a uma aparência específica, ou seja, a aparência se correlaciona a um grupo social a qual se deseja atingir.

4.4 Mito da Democracia Racial

O mito da democracia racial, baseado na concepção da existência democracia racial no Brasil, pautada na representatividade cultural da mulher negra e na miscigenação – fruto da violência contra mulheres negras (Lélia Gonzalez, 2020), exerce um significado simbólico especialmente com as mulheres negras, fortalecido pelo carnaval e pela contribuição midiática. Neste breve momento anual, o corpo negro é desejado e a mulher negra torna-se rainha, - “a mulata”. Porém, por se tratar de um mito, deturpando o que apresenta, traz a mulher negra também como a empregada doméstica — a contradição dessa glorificação (Lélia Gonzalez, 1984). A participante Roseane Borges cita o mito da democracia racial em seu depoimento:

Em 1995, o Fernando Henrique (presidente do Brasil de 1995 a 2003) declara, numa conferência internacional, que ele presidia um Estado racista, quando ele foi provocado com IDH do Brasil – nosso índice de desenvolvimento humano - um índice que flagra um Apartheid racial brutal, um Apartheid de gênero brutal, que até então não havia nenhuma afirmação do estado brasileiro de que Estado era racista. O que se reconhecia que o racismo no Brasil, ele era o quê? Episódio, fenomênico, individual. A sociedade brasileira não é. Existem pessoas que são. E isso de certa forma esquizofrênica, porque parece que as pessoas... elas não fazem parte da sociedade brasileira e de certa forma o Estado Brasileiro comprava esse discurso, que era para manter o mito da democracia racial (Roseane Borges).

O mito da democracia racial - muito utilizado para a manutenção dos privilégios da branquitude - distorce as explicações sobre a desigualdade racial, negando o racismo e, conseqüentemente, eliminando a possibilidade de diálogos sobre a temática (Munanga, 2019; Janaína Bastos, 2021). Neste mito, a interseccionalidade do aspecto racial com gênero se fundamenta quando instrumentalização da objetificação das mulheres negras – é justificativa fundante para dissimular o racismo, garantindo a manutenção dos privilégios da branquitude – e da representatividade, sobretudo no campo cultural, que é utilizada em setores específicos para manipular e amparar o discurso de uma democratização de acesso aos espaços, situação similar no discurso miscigenação da população brasileira.

4.5 Os limites da representatividade (LRE)

Almeida (2019) explica característica institucional da representatividade alegando que ela não reconfigura as relações e estruturas de poder. Porém trata-se de um primeiro passo para a luta contra o racismo, pois seus efeitos possibilitam a abertura de espaços sociais e reivindicações para desconstrução de narrativas que direcionam a população negra a locais subalternizados (Almeida, 2019). Entretanto, as participantes destacam a instrumentalização da representatividade para outros fins:

A estrutura racista que exclui, mas que quando quer projetar, projeta uma pessoa, projeta duas, projeta a Nina. E se a Nina não entende que é essa movimentação é também proposital... Deixa ela entrar, é melhor que a gente domina não faz tanto barulho, a gente dá um destaque, a gente diz que até existe CEO os negros no Brasil (Nina Silva).

A participante Adriana Barbosa complementa “É um negro aqui, um negro aqui, um negro aqui...é como se fosse um e se questionarem não mas tem fulano lá, mas é só fulano.” Tanto Adriana Barbosa quanto Nina Silva citam a instrumentalização da representatividade com a alocação mínima de pessoas negras por espaços sociais. Essa manipulação proposital das organizações visa (1) comprovar a existência da meritocracia - conjunto de valores que determinam que as posições sociais das pessoas na sociedade se devem a resultados do mérito individual (Lívia Barbosa, 2008) - e (2) a concepção de que o racismo pode ser combatido pelo esforço individual. Almeida (2019) esclarece que esse caminho apenas serve para naturalizar a desigualdade racial. Além da representatividade para as organizações, Djamila Ribeiro ressalta o peso da representatividade para as mulheres negras que ocupam o espaço significativo nas organizações:

Das mulheres negras eu sinto um peso muito maior... que, como somos poucas visíveis ainda, as pessoas, às vezes, colocam as expectativas dela um pouco em cima da gente. O que é compreensível, mas ao mesmo tempo também é desumano, né?... eu não quero ser a pessoa que é desestimada, subalternizada, mas também eu não quero ser a deusa, eu não quero ser a diva... eu quero ser humana que também tem seus dias que não quer falar desses assuntos (Djamila Ribeiro).

A escritora explica que, por fazer parte do grupo seletivo das que alcançam esse espaço de prestígio, há uma cobrança de uma performance que atenda às expectativas de outras mulheres negras. Almeida (2019) destaca dois aspectos relevantes, ao analisar esse cenário: (1) a pessoa que representa mulheres negras no cargo de liderança pode não ser uma representante aliada às pautas de desigualdade de gênero e raça e (2) mesmo havendo compromisso político com as referidas pautas, não implica que esta terá poder necessário para modificar as estruturas racistas e sexistas. A articulação da representatividade intersecciona aspectos de raça e gênero, quando contribui para a manutenção dos privilégios da branquitude, estabelecendo alocação mínima e máxima de mulheres negras nas organizações em prol de uma falsa diversidade, e classe quando não contribui para uma mobilidade significativa das mulheres negras nas organizações.

4.6 Crimes contra a vida de mulheres negras

Os índices de violência elegem as mulheres como as mais afetadas no Brasil. Ao atribuir o recorte racial, a violência se intensifica, pois as chances de uma mulher negra ser assassinada é 1,7 maior do que uma mulher não negra (Cerqueira & Samira Bueno, 2024). Dentre os crimes contra a vida das mulheres negras, Roseane Borges destaca a morte da vereadora do Rio de Janeiro, Marielle Franco, ocorrida em 2016. (Andrade & Vanessa Salvador, 2020). A participante traz o significado da violência contra a ativista:

A morte da Marielle Franco, ela é uma grande dor para gente pelo que a Marielle era, pelo que ela fazia, pela trajetória, mas foi uma morte exemplar. Foi para dizer: “voltem ao lugar de vocês”, foi uma espécie de corretivo, não só para Marielle, mas para o conjunto do que na luta que ela encampava, que luta ao fim e ao cabo das mulheres negras nas favelas, nas periferias. A morte dela é de interrupção de uma ascensão de uma coletividade, né? Foi isso que foi o recado que eles mandaram para a gente: “voltem ao lugar de subalternidade”, vocês não têm o direito de denunciar, vocês não têm o direito de mudar (Roseane Borges).

Marielle exercia seu mandato, enquanto mulher negra, lésbica e moradora da favela da Maré, periferia da cidade do Rio de Janeiro (Andrade & Vanessa Salvador, 2020) e abordava

temáticas relacionadas à segurança pública, tanto no meio acadêmico - com a dissertação de mestrado, tanto no âmbito político, enquanto vereadora. A Morte de Marielle continua em processo de investigação, entretanto as autoridades apontam motivação política do homicídio (Coutinho, 2024). Flávia Biroli (2018) afirma a existência de obstáculos à participação política das mulheres, devido a caracterização masculina, heteronormativa e branca da arena política no Brasil, que produz “matrizes de dominação que são ao mesmo tempo patriarcal, racista e colonialista” (Flávia Biroli, 2018, p.172-173). Diante de pouca representatividade no âmbito político (Flávia Biroli, 2018), a morte de Marielle foi simbólica, conforme relato de Roseane Borges, significando o apagamento de diversas representatividades. Por mobilizar tantas frentes, que se interseccionam – gênero, raça, sexo e classe – Marielle, uma mulher negra, lésbica, que também representava interesses da população pobre de sua cidade.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora a sociedade tenha realizado avanços, considerando os regimes de desigualdade, o racismo estrutural ainda é um problema social que merece atenção do Estado e da sociedade como um todo. As mulheres negras são as mais afetadas por tais regimes e constantemente lutam contra essa grande estrutura que insiste em marginalizá-las. Ao adotarmos uma análise interseccional, foi possível identificar relações de poder e opressão impostas às mulheres negras e o aprofundar essas violências. Os resultados da pesquisa contribuem para que sejam articuladas estratégias no combate aos regimes de desigualdades, bem como ampliam o debate de forma a gerar uma consciência social acerca dos desafios das mulheres negras nas organizações e, sobretudo, auxiliam estudos interseccionais relacionados à temática, preenchendo as lacunas de estudos anteriores e direcionando a uma abordagem decolonial. A limitação do estudo compreende a restrição das situações apresentadas pelas participantes do documentário em estudo, diante de diversas e complexas situações de racismo estrutural sofridas por mulheres negras. Nesse sentido, estimula-se o desenvolvimento do debate sobre a temática abordando trajetórias de outras mulheres negras e/ou outros eventos para a ampliação de assuntos acerca da temática.

Nota: De encontro a um referencial sexista - que contribui para apagamento de mulheres no âmbito acadêmico - optamos por referenciar as autoras mulheres pelo primeiro nome.

REFERÊNCIAS

- Acker, Joan (2006). Inequality regimes: gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464.
- Adriana Barbosa (2024) Home. [página do LinkedIn]. Recuperado em 12 de junho de 2024 de https://www.linkedin.com/in/adrianafeirapreta/?locale=pt_BR
- Almeida, S. (2019). Racismo estrutural. Pólen Produção Editorial LTDA.
- Andrade, A. T.de, & Salvador, Vanessa. C. (2020). Mulheres negras movendo estruturas. *Simpósio Gênero e Políticas Públicas*, 6, 419-434.
- Azevedo, Luyanne. C. L. de, & Sacramento, Ana. C. R. (2022) Mulheres negras professoras universitárias e suas trajetórias socioespaciais no ensino de geografia. *Revista caminhos de geografia*, v. 23, n. 87 jun./2022 p. 53–69.

- Barbosa, Livia. (2008) *Igualdade e Meritocracia: a ética do desempenho nas sociedades modernas*. Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro.
- Bastos, Janaína R. B. (2021). *Na trama da branquitude mestiça: a formação de professores à luz do letramento racial e os meandros da branquitude brasileira*. Tese de Doutorado, Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Bento, Cida (2022). *O pacto da branquitude*. Companhia das letras.
- Biroli, Flávia. (2016). *Divisão Sexual do Trabalho e Democracia*. *Dados*, 59(3), 719–754.
- Biroli, Flávia. (2018). *Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil*. Boitempo Editorial.
- Butler, Judith. (2018). *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Editora José Olympio.
- Branco, Sara. A. *A discriminação de raça e de gênero no mercado de trabalho: a condição socioeconômica das mulheres negras no Brasil*. (2023). Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.
- Braun, Virginia & Clarke, Victória (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun, Virginia & Clarke, Victória (2012). Thematic analysis. In H. Cooper, P. M. Camic, D. L. Long, A. T. Panter, D. Rindskopf & K. J. Sher (Eds.), *APA handbook of research methods in psychology, Vol. 2. Research designs: Quantitative, qualitative, neuropsychological, and biological* (pp. 57-71). Washington, DC: American Psychological Association
- Brito, Isabel. B. C. de, Nepomuceno, L. H., & Nobre, F. C. (2022). Gender and race issues in the context of organizations: a mapping of the scientific production of EnEO and EnGPR in the period 2000 to 2019. *Research, Society and Development*, 11(2).
- Cabral, Sueli. M., Oliveira, A. N. M. de, Santos, A. M. G. dos, & Santos, L. D. dos. (2024). *Mulheres negras no mercado de trabalho: estudo de caso no Vale do Sinos/RS*. *Boletim De Conjuntura (BOCA)*, 17(51), 379–404. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10909321>
- Carneiro, Sueli. (1995). Gênero raça e ascensão social. *Revista Estudos Feministas*, 3(2), 544-544.
- Carneiro, Sueli. (2003). Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. *Racismos contemporâneos*. Rio de Janeiro: Takano Editora, 49, 49-58
- Carneiro, Sueli. (2016). Sueli Carneiro: Negros de pele clara. *CEERT, São Paulo, ano, 26, 25*.
- Cerqueira, D., Bueno, Samira (coord.) (2024). *Atlas da violência 2024*. Brasília: Ipea; FBSP. Recuperado em 30 de junho de 2024 de <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/14031>
- Collins, Patrícia. H., & Bilge, Sirma. (2021). *Interseccionalidade*. Boitempo Editorial.

- Coutinho, M. (2024, 25 de março). Passo a passo: como foi planejado e executado o assassinato de Marielle Franco, segundo a PF. *Brasil de Fato*. DF: Brasília. Recuperado de 30 de jun. 2024 em <https://www.brasildefato.com.br/2024/03/25/passa-a-passo-como-foi-planejado-e-executado-o-assassinato-de-marielle-franco-segundo-a-pf>
- Crenshaw, Kimberly. (2002). Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Revista estudos feministas*, 10, 171-188.
- Creswell, J. W. (2007). Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. trad. *Luciana de Oliveira da Rocha*. 2ª ed. Porto Alegre: Artmed, 2000-2005.
- Davis, Ângela. (2016). Mulheres, raça e classe. Boitempo Editorial.
- Djamila Ribeiro. Biografia. Recuperado em 12 de junho de 2024 de <https://www.djamilaribeiro.com.br/biografia-djamila-ribeiro/>
- Foucault, M. (1988) História da sexualidade I: A vontade de saber. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1988. 164 p. FOUCAULT, M. O sujeito e o poder. In: Dreyfus, H. L.; Rabinow, P.
- Gonzalez, Lélia. (1984). Racismo e sexismo na cultura brasileira. *Revista ciências sociais hoje*, 2(1), 223-244
- Gonzalez, Lélia. (2020). *Por um Feminismo Afro-Latino-Americano: Ensaios, Intervenções e Diálogos*. Organização Rios, Flávia, Lima, Marcia. 1ª ed. Rio Janeiro: Zahar. 375 pp.
- Gil, A. C. (2008). Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas.
- Guimarães, A. S. A.. (2016). Formações nacionais de classe e raça. *Tempo Social*, 28(2), 161–182. <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2016.109752>
- Hall, S. (2016). Cultura e representação. *PUC-Rio: Apicuri*, 23, 10-23.
- Hall, S., & Sovik, Liv. (2003). Da diáspora: identidades e mediações culturais. Belo Horizonte: UFMG. Humanitas.
- Kergoat, Danièle. (2010). Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. *Novos estudos CEBRAP*, 93-103.
- Irigaray, H. A. R., Stocker, F., & Mancebo, R. C. (2022). Gaslighting: A arte de enlouquecer grupos minoritários no ambiente de trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 63, e2021-0277.
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2024). Pnad Contínua. Recuperado em 12 de junho de 2024 em <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>
- Lima, Caroline de A, & Freitas, Rosineide C. de (2021). Ainda somos poucos!? Invisibilidade e silenciamento de docentes negras (os) nas universidades. *Abatirá-Revista de Ciências Humanas e Linguagens*, 2(3), 224-241.

- Mizael, Táhcita. M., & Sampaio, A. A. S. (2019). Racismo institucional: Aspectos comportamentais e culturais da abordagem policial. *Acta Comportamentalia: Revista Latina de Análisis de Comportamiento*, 27(2), 215-231.
- Moraes, Eunice. L. D. (2020). Interseccionalidade: um estudo sobre a resistência das mulheres negras à opressão de gênero, de raça e de classe. *Letras & Letras*, 36(1), 261-276.
- Moreira, A. J., Gabriela. D., Bento, Helena. de A., & Palmieri, Rafaella. P.. (2023). Discriminação Estética. *Revista Direito E Práxis*, 14(3), 1934–1959.
- Moura, C. (2020). *Sociologia do negro brasileiro*. Editora Perspectiva SA.
- Munanga, K. (2004). Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. Programa de educação sobre o negro na sociedade brasileira.
- Munanga, K. (2019). *Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra*. Autêntica Editora.
- Nascimento, Beatriz. (2019). A mulher negra no mercado de trabalho. *Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 259-263.
- Nascimento, Letícia. (2021). *Transfeminismo*. Editora Jandaíra.
- Nina Silva. Home.[página do LinkedIn]. Recuperado em 12 de junho de 2024 de <https://www.linkedin.com/in/marina-silva-profile/>
- Nogueira, Isildinha B. (1999) “O corpo da mulher negra”. *Pulsional Revista de Psicanálise*, ano XIII, n. 135, p. 40-45.
- Oliveira, Mariana, R. de, Roque, Márcia. C., & Taufer, A. L. (2023). Corpos interditos: maternidade e objetificação do corpo negro feminino, sob o olhar da Antropologia e Literatura. *Cadernos Do Aplicação*, 36. <https://doi.org/10.22456/2595-4377.131272>
- Organizações das Nações Unidas Brasil [ONU BRASIL]. (2024) Sobre o nosso trabalho para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil. 2024. Recuperado em 20 mai. 2024, de <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs> .
- Oyèwùmí, Oyèrónké. (2004). Conceituando o gênero: os fundamentos eurocêntricos dos conceitos feministas e o desafio das epistemologias africanas. *Conceptualizing Gender: The Eurocentric Foundations of Feminist Concepts and the challenge of African Epistemologies*. *African Gender Scholarship: Concepts, Methodologies and Paradigms*. CODESRIA Gender Series, 1, 1-8.
- Preta Rara. Início [página do LinkedIn]. Recuperado em 12 de junho de 2024, de https://www.linkedin.com/in/preta-rara-b9127322b/?original_referer=https%3A%2F%2Fwww%2Egoogle%2Ecom%2F&originalSubdomain=br
- Reis, E., Sousa, S. L. de, & Teixeira, Irenides. (2021). As interseccionalidades do corpo na escola: o gênero e a sexualidade batem na porta. *Humanidades & Inovação*, 8(58), 139-148.

- Riessman, Catherine K. (2005). Narrative Analysis. In N. Kelly, C. Horrocks, K. Milnes, B. Roberts, & D. Robinson (Eds.), *Narrative, memory & everyday life* (pp 1-7). Huddersfield, England: University of Huddersfield.)
- Roseane Borges. Home.[página do LinkedIn]. Recuperado em 12 de junho de 2024 de <https://www.linkedin.com/in/rosane-da-silva-borges-19bbb895/>
- Santos, J. A. F.. (2015). Mudanças de renda no Brasil: fatores espaciais, setoriais, educacionais e de status social. *Sociedade E Estado*, 30(3), 749–772.
- Silva, Jaqueline C. da. Plataforma Lattes. Recuperado em 13 de junho de 2024 de https://buscatextual.cnpq.br/buscatextual/visualizacv.do?jsessionid=8968DA2D9FCC C3F3F334334BF90E5549.buscatextual_0.
- Silva, Maria. J. da C., Silva, Leilane. P. da, & Pires, G. S. (2023). Diversidade e inclusão: um estudo sobre a dificuldade da inclusão das mulheres negras nas organizações. *Colóquio Organizações, Desenvolvimento e Sustentabilidade*, 13.
- Silva, Maria C. A, & Fagundes, Maria. A. F. (2022). Trabalho doméstico não remunerado no Brasil: as influências do patriarcado e capitalismo sob a ótica trabalhista. *Revista Extensão*, 6(2), 79-88. Recuperado em 29 de junho de 2024 de <https://revista.unitins.br/index.php/extensao/article/view/6900>.
- Silva, Vanessa. A. da, & Arruda, D. de O. (2023). O mito da democracia racial e seus reflexos na percepção social sobre as políticas públicas de ações afirmativas no Brasil. *Boletim De Conjuntura (BOCA)*, 16(48), 681–701. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10449608>.
- Teixeira, Juliana. (2021). Trabalho doméstico. Editora Jandaíra.
- Tocha Filmes (2024) Como ela faz? Recuperado em 16 de junho de 2024 de <https://tochafilmes.com.br/como-ela-faz/#:~:text=%E2%80%9CO%20document%C3%A1rio%20E2%80%9CComo%20Ela%20Faz,oportunidades%20no%20mundo%20do%20trabalho>
- Tonelli, Maria. J., & Carvalho, Adriana (2023). Dilemas e avanços das mulheres na gestão. *GV-executivo*, 22(1).
- Uol Prime. Racismo perverso: desigualdade racial moldou vidas de mulheres negras | Como Ela Faz? #3. 10 de agosto de 2021. Recuperado em 10 junho 2024 de <https://www.youtube.com/watch?v=kgb2T-h-WsE&t=1312s> ,
- Vainer, Lia (2016). Entre o encardido, o branco e o branquíssimo: branquitude, hierarquia e poder na cidade de São Paulo. Veneta.
- Vieira, Iluska C. P., & Ramos, Hanna. (2020). A permanência das senzalas: analisando as fronteiras do mercado de trabalho para mulheres negras no Brasil. *Estudos de Administração e Sociedade*, 5(2), 08-21.