

**OS ESPAÇOS DAS MULHERES E DAS MULHERES NEGRAS NO MUNDO DO TRABALHO:
UMA REFLEXÃO SOBRE GÊNERO E RAÇA NOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS**

JOSIANE BARBOSA GOUVÊA

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ (UEM)

josidapper@hotmail.com

GABRIELA RENATA RODRIGUES DOS SANTOS

ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DE SÃO PAULO (FGV-EAESP)

gabrielarr.santos@gmail.com

MAURÍCIO DONAVAN RODRIGUES PANIZA

ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DE SÃO PAULO (FGV-EAESP)

mauriciopaniza@hotmail.com

OS ESPAÇOS DAS MULHERES E DAS MULHERES NEGRAS NO MUNDO DO TRABALHO: UMA REFLEXÃO SOBRE GÊNERO E RAÇA NOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

1 INTRODUÇÃO

Gênero e trabalho são temas relevantes na análise organizacional, tendo em vista que ainda impera no ambiente do trabalho uma persistente desigualdade quando se trata do posicionamentos dos sujeitos, especialmente aqueles construídos como parte de grupos minoritários. Apesar de quantitativamente expressivas em termos de população, as mulheres experienciam as desigualdades uma vez que constituem-se, também, como grupo minoritário. Tais desigualdades são experienciadas nos diferentes espaços da vida das mulheres, o que inclui o mercado de trabalho.

Entendemos ser importante também apresentar outro aspecto relevante que, inevitavelmente, se relaciona à questão do gênero no trabalho, qual seja, a questão racial. Se temos problemas vinculados ao posicionamento da mulher nos postos de trabalho, quando se trata da mulher negra tais questões são ainda mais perceptíveis. Isto porque, como afirmam Santos, Diogo e Schucman (2014, p. 18) “gênero e raça são variáveis que interagem produzindo diferentes lugares para os diferentes sujeitos, dadas suas características, de modo a resultar em oportunidades desiguais para sujeitos diferentes”.

Este ensaio tem, portanto, o objetivo de compreender, como se deu e se mantém a construção social que indica, ainda que por vezes sutilmente, o lugar das mulheres e da mulher negra no contexto do trabalho. Há uma grande distância a ser ainda percorrida no contexto organizacional em relação à presença e posicionamentos de grupos diversos - especialmente aqueles construídos como minoritários.

Neste sentido, entendemos ser imprescindível o rompimento do silêncio que ainda impera, bem como, o questionamento acerca da naturalização da inferioridade de determinados grupos sociais. Como salienta Gordon (2008, p. 16), “nós devemos nos livrar de nossas barreiras, rumo a um corajoso engajamento com a realidade”. Em que pese que grande parte dos estudos no campo da Administração levam em conta apenas a visão dos grupos majoritários, ou seja, uma voz uniforme e hegemônica, buscamos aqui transcender esta voz única que domina o discurso no contexto das organizações. Isto porque acreditamos que, assim como afirma Rosa (2014, p. 254), “podemos agora pensar a organização como um microcosmo social, que reproduz uma série de fenômenos que tradicionalmente estiveram presentes na sociedade brasileira, entre os quais as relações raciais”. Quando falamos de trabalho, entendemos que são nas organizações que se materializam os preconceitos enraizados na sociedade.

Diante do exposto é possível perceber que existem lugares a serem ocupados pelos diferentes grupos, quando falamos de relações de trabalho. Estes posicionamentos podem reproduzir o discurso já naturalizado da hierarquização e da inferioridade do negro, segundo o qual ele merece ocupar posições de menor prestígio. É preciso admitir, portanto, que o contexto brasileiro faz com que a competição entre brancos e não brancos, quando se trata de relações de trabalho seja desigual, nos diz Rosa (2014). O autor complementa afirmando que isto se dá porque existem práticas discriminatórias sutis e mecanismos racistas mais gerais que acabam gerando maiores oportunidades para os brancos, com ganhos ocupacionais e de renda superiores (Rosa, 2014). Por outro lado, há também aspectos de resistência neste processo, ainda que, por vezes, de maneira silenciosa e velada. Entendemos ser fundamental discutir a percepção de que no mundo do trabalho não existe homogeneidade, como se quer deixar transparecer. Desta

forma, quebrar a lógica e conquistar espaços que estariam reservados para grupos tidos como superiores é um movimento importante de resistência que deve ser buscado incansavelmente, ainda que se mostre uma trajetória difícil e repleta de barreiras.

Para alcançar o objetivo ao qual nos propusemos, estruturamos este artigo da seguinte forma: na primeira seção nos propusemos a refletir sobre a categoria mulher, a partir de um olhar pós-estruturalista, a partir do qual entende-se que não há condições de se pensar tal categoria de maneira universalizada, mas a partir das diferenças que são inerentes a ela. A partir disso, a terceira seção nos leva a pensar sobre a branquitude e os benefícios simbólicos que produz aos sujeitos que compõem o grupo hegemônico no Brasil, qual seja, os sujeitos brancos. Na quarta seção apresentamos dados secundários que demonstram os posicionamentos ocupados pelas mulheres, em especial pelas mulheres negras em nossa sociedade, com ênfase no contexto do trabalho. Por fim, na última seção tecemos as considerações finais acerca do estudo.

2 DO PONTO DE VISTA DA MULHER, MAS QUAL MULHER?

Na área de Administração no Brasil, o debate sobre a situação social e laboral da mulher e a respectiva desigualdade em relação aos homens têm início há cerca de 40 anos (Rodrigues, 1980). Mas é só a partir da década de 1990 que o tema passa a se consolidar no campo (Tonelli & Betiol, 1991; Betiol *et al.* 1996; Arruda, 1996; Steil, 1997; Farah, 1999). Alguns trabalhos seminais da área sobre a mulher focaram-se inicialmente em torno da categoria mulher executiva (Tonelli & Betiol, 1991; Steil, 1997) para elucidar o quanto as mulheres atuavam nas organizações em condições desiguais e desproporcionais (principalmente em cargos de liderança) em relação aos homens. A contribuição dessa perspectiva foi fundamental para que o campo da Administração passasse a repensar o papel e os posicionamentos das mulheres nas organizações.

A trilha temática, política e epistemológica aberta pelas autoras seminais sobre a mulher nas organizações foi seguida pela multiplicação de abordagens possíveis sobre o tema, a partir da expansão do tema também em contexto internacional (Alvesson & Billing, 1997; Callás & Smircich, 1999). Desde a década de 2000, chegou a pouco mais de 100 a quantidade de pesquisas publicadas em periódicos de Administração¹ brasileiros sobre as mulheres nas organizações. Com a expansão do tema, entendemos que é pertinente pensarmos, a partir das narrativas existentes, em outras narrativas ainda marginalizadas.

Pensar nas narrativas implica em nos questionar quais mulheres foram historicamente construídas como sujeitos de direito no campo da Administração. O pensamento de Joan Scott (1986) e Judith Butler (1997) permite-nos refletir acerca da construção histórica do feminismo que fez emergir o debate social sobre a situação da mulher à margem da sociedade e seus respectivos espaços de poder e visibilidade, historicamente dominados pelos homens.

Scott (1986) elucidada que a categoria gênero enquanto palavra, em seu sentido literal, significa forma(s) classificatórias para os fenômenos, no entanto, a palavra foi apropriada cientificamente por teóricas feministas americanas para demarcar um campo que não se limitasse a analisar as diferenças entre homens e mulheres apenas pela via biológica. A autora ainda afirma que a palavra gênero também foi uma forma encontrada para que se discutisse a História da mulher de forma que não fosse isolada, mas contextualizada em relação aos papéis e símbolos do sexual em diferentes contextos culturais.

Naquele momento histórico, década de 1980, o interesse crescente na questão da mulher fez com que fosse incluído no debate historiográfico outras duas categorias que auxiliaram na constituição de um corpus científico de conhecimento do feminismo: raça e classe. (Scott, 1986, p. 1054). A intersecção desses três conceitos segundo a autora caracterizaria: “*a scholars’*

commitment to a history that included stories of the oppressed and an analysis of the meaning and nature of their oppression”.

No entanto, era importante e ao mesmo tempo desafiador para a autora compreender que os três conceitos não se equivalem. Falar em classe social alude à teoria marxista de “determinação econômica e mudança histórica” (Scott, 1986). Por sua vez, falar em gênero na perspectiva da historiadora é incongruente com algo determinado haja vista que são vastas os posicionamentos teóricos e descritivos sobre as relações entre homens e mulheres. A relação entre a diversidade de descritores possíveis e a constituição de um corpus de descrições sobre a mulher levou a autora a propor o estudo da mulher tomando o gênero não apenas como categoria descritiva mas como categoria analítica. Até então, segundo ela, todas as tentativas de teorização sobre gênero estavam relacionadas à perspectivas generalizadoras das ciências sociais.

Scott (1986) compreende que há que se reconhecer que a narrativa sintética construída sobre a mulher teve importância para que fosse possível dar visibilidade e construir um debate político cientificamente legitimado sobre as desigualdades e as particularidades da vida da mulher. Porém, a autora analisa que a complexidade da História torna necessário transcender uma narrativa universalizante sobre o gênero e sobre a mulher, contextualizando tempo, local e dinâmicas históricas e sociais que perpassam as relações de poder, essas entendidas como “*dispersed constellations of unequal relationships, discursively constituted in social fields of force*” (Scott, 1986, p. 1067).

As narrativas universalizantes também são questionadas por Judith Butler (1998), que toma a discussão feminista por exemplo. A autora explica que para toda constituição política e delimitação de um conceito universalizante de identidade, há o apagamento de outras identidades. Ela compreende, assim, que se torna importante compreender como funcionam esses mecanismos de exclusão.

Assim como Scott (1986), Butler (1998) também reconhece a importância do discurso sintético ou pretensamente universalizante que faz reivindicações políticas para sujeitos de direito de um determinado grupo. É por meio da construção desse tipo de narrativa que muitos direitos foram conquistados pelas mulheres. Por outro lado “no instante em que se invoca a categoria mulheres como descrevendo a clientela pela qual o feminismo fala, começa invariavelmente um debate interno sobre o conteúdo descritivo do termo” (Butler, 1998, p. 24).

Por meio destas indagações sobre as sujeitas do feminismo, Butler (1998, p. 24) contextualiza a exclusão da mulher negra do feminismo americano no início da década de 1980, explicando que o que se constituía como uma identidade única, um “nós feminista” não comportava mulheres que não fossem brancas. Neste sentido, chama-se a atenção para os riscos da rigidez nos limites que contenham as sujeitas de direito consideradas mulheres, porque ao normalizar os limites sobre por quem o feminismo fala, outros feminismos possíveis são excluídos.

É neste questionamento de Scott (1986) e Butler (1998) sobre uma pretensa homogeneidade da categoria mulher que reside a lacuna que refletimos neste ensaio, de compreender justamente as diferenças que operam sobre a exclusão da mulher negra brasileira no contexto do mercado de trabalho. Nosso olhar histórico para a produção textual permite-nos questionar em que posição, em que narrativa, em que contexto a mulher brasileira negra fez parte desse ‘nós trabalhadora mulher’ que marcou a produção acadêmica em Administração sobre a inclusão e ascensão feminina no ambiente das empresas.

Quanto ao ponto de vista da mulher, a compreensão de Scott (1986) recomenda tratar a categoria de gênero, homens e mulheres, como “*empty and overflowing categories. Empty because they have no ultimate, transcendent meaning. Overflowing because even when they appear to be fixed, they still contain within them alternative, denied, or suppressed definitions*”.

(Scott, 1986, p. 1074). Por isso, nos tópicos seguintes vamos refletir sobre essa posição da mulher negra no mercado de trabalho em relação às mulheres brancas, cabendo-nos frisar que já há pesquisadoras na Administração (Oliveira, 2007; Conceição, 2013; Teixeira, 2015) questionando a negação e a supressão da mulher negra do mercado de trabalho e as respectivas relações raciais e de classe que perpassam a questão.

3 FAZ DIFERENÇA SER BRANCO NO BRASIL?

Como vimos, a categoria mulher não pode ser tratada como única e universal, isto porque existem ainda diferenças importantes a serem consideradas quando lançamos olhares para as mulheres. Conforme afirmam Morgado e Tonelli (2016, p. 165) “ao inserirmos a mulher no contexto do trabalho, devemos observar que a estrutura de gêneros na sociedade é reproduzida pelas organizações”. No entanto, quando inserimos a categoria raça nesta discussão, percebemos ser esta um importante marcador de diferença. Logo, mulheres brancas e negras habitam mundos diferentes no que diz respeito ao contexto social e do trabalho. Assim faz-se necessário refletir que contornos tal contexto oferece para mulheres brancas e negras. Desta forma, em nosso entendimento, inserir a categoria raça nas relações de gênero, torna-se fundamental. Neste sentido Conceição (2016, p. 279) aponta que “[...] o pertencimento a determinado grupo social não é aspecto periférico na análise das desigualdades de oportunidade no mundo do trabalho”. Destarte, é importante compreender como a branquitude tem se apresentado enquanto categoria e como o “ser branco” possibilita privilégios aos sujeitos, inclusive dentro de grupos chamados minoritários, como é o caso das mulheres.

Os estudos, relativos às relações raciais, que deslocaram o olhar dos negros - grupo para o qual, via de regra, se olha ao tratar do tema - para os brancos tiveram seu início nos Estados Unidos, na década de 1990, sendo denominados estudos críticos da branquitude. No entanto, em 1935 W. B. Du Bois e, em 1952 Frantz Fanon já problematizavam em suas obras a identidade racial branca, conforme afirma Schucman (2012).

No Brasil, por sua vez, o tema passa a ser objeto de estudo no início dos anos 2000 (Schucman, 2012). Porém, também em nosso país, já na década de 1950 o tema foi objeto de análise, tendo Alberto Guerreiro Ramos como pioneiro nesta questão. Para Ramos (1957) o negro foi tomado como objeto da sociologia brasileira e não como sujeito, estudado invariavelmente por pesquisadores brancos que não se viam como parte das relações raciais, tendo em vista que, via de regra, os brancos não se reconhecem enquanto sujeitos racializados. Para o autor ao escreverem sobre o negro e, somente sobre ele, os estudiosos brasileiros estavam atuando em favor de sua brancura.

É importante salientar que Gilberto Freyre em sua obra *Casa-Grande e Senzala*, foi o primeiro a utilizar o termo branquitude, no entanto, o fazia em outro contexto, qual seja, para defender que no Brasil este termo, assim como negritude não tinham necessidade de serem analisados, uma vez que imperava no país a democracia racial, através da mestiçagem (Freyre, 2006).

Para Schucman (2012) é a partir dos processos de colonização do chamado novo mundo que a identidade branca passa a ser construída como norma, enquanto os demais são vistos como desvios. É necessário ressaltar, desta forma que apesar dos estudos que têm a branquitude como foco terem ganhado visibilidade nos últimos anos em nosso país, faz-se necessária ainda a construção de bases sólidas para a sua discussão. Isto porque se, afinal, uma relação envolve pelo menos dois sujeitos, ou grupos, como poderíamos nos ater a pensá-la a partir de um único grupo?

Alguns estudos, portanto, passaram a questionar esta forma de entender as relações raciais. Para falar sobre identidade branca, no Brasil, no entanto, entendemos ser fundamental

definir o que é a branquitude e quem são os sujeitos que ocupam os seus espaços. Neste sentido, Sovik (2004, p. 366) aponta algumas características do ser branco no Brasil, senão vejamos:

Ser branco exige pele clara, feições europeias, cabelo liso; ser branco no Brasil é uma função social e implica desempenhar um papel que carrega em si uma certa autoridade ou respeito automático, permitindo trânsito, eliminando barreiras. Ser branco não exclui ter sangue negro.

Através da ideia de branquitude aqui apresentada, é possível perceber que o ser branco no Brasil, assim como o ser negro, estão vinculados não a questões genéticas, mas a traços fenotípicos que diferenciam um do outro.

Para Schucman (2012) falar sobre branquitude apresenta-nos a possibilidade de preencher uma lacuna existente nos estudos sobre relações raciais que por muito tempo ajudou a naturalizar a ideia de que quem tem raça é apenas o negro. Neste contexto, Seyferth (2002, p. 26) afirma que “a discussão sobre o lugar do homem na natureza, uma vez racializada, passou a ser uma discussão sobre a humanidade dos outros, aqueles que as tipologias não incluíam no tronco caucasóide (branco)”. Desta forma, os estudos sobre a branquitude propõem um novo olhar para as relações étnico-raciais, tendo em vista que objetivam “abordar as dimensões do que podemos nomear como branquitude, ou seja, traços da identidade racial do branco brasileiro a partir das ideias sobre branqueamento” (Bento, 2002, p. 25).

No entanto, não sendo o branco sujeito racializado, o que tornaria tão importante para os sujeitos ser ou parecer branco? A construção social da branquitude permite responder a esta questão no momento em que percebemos que este pensamento não foi constituído a partir de um olhar para si, mas a partir de um olhar para o outro. A partir de tal perspectiva, as identidades brancas e não brancas foram sendo criadas e recriadas significadas e ressignificadas no decorrer do tempo, afirma Schucman (2012).

Neste sentido, Barros (2014) afirma que no Brasil a cor passou, no período pós-colonial, a marcar a diferença entre os sujeitos. Assim, para o autor, a percepção da diferença entre grupos, calcada enfaticamente na cor é uma questão cultural. Ou seja, o branco – teoricamente não racializado – olha para o negro, este sim visto como racializado e inferior e, a partir deste olhar, constrói a sua imagem. Para Barros (2014, p. 51) “a construção social da cor deu-se e dá-se de modo tão particularmente intenso no mundo moderno que todos - negros e brancos, ou outras cores que se queira acrescentar - aprendem de um modo ou de outro a enxergar o mundo a partir desta e de outras diferenciações.” Tal realidade influi diretamente no contexto do trabalho, uma vez que lá, também, as relações são socialmente construídas e, via de regra, levam em conta a questão da diferença. Assim, inevitavelmente os sujeitos brancos têm vantagens nessas relações.

Esta abordagem explícita que o branco desfruta de privilégio nas diferentes instâncias em que atua. Isto, em alguma medida, desmente o argumento de que tanto brancos quanto negros, quando pobres, sofrem na mesma medida. Conforme afirma Bento (2002, p. 28), mesmo em situação de pobreza, o branco tem o privilégio simbólico da brancura, o que não é pouca coisa. É importante salientar, porém que ao falar do privilégio dos brancos não se pretende dizer que estes se sentem superiores em relação aos não brancos, mas que possuem benefícios simbólicos em virtude dessa pertença ainda que involuntariamente, conforme salienta Schucman (2012). Para a autora, cabe questionar: de que forma agem os sujeitos a fim de que os privilégios de sua branquitude sejam mantidos e perpetuados? Ou ainda: como muitos sujeitos desfrutam desses privilégios sem que sequer se deem conta disso?

Bento (2002) apresenta uma abordagem que, a nosso ver, pode ser considerada para responder aos questionamentos apresentados. Para a autora os grupos se unem a partir do que chama de indignação narcísica, na qual há um sentimento de indignação com a violação dos

direitos. No entanto, esta apenas se manifesta quando afeta o grupo de pertencimento dos sujeitos. Tem-se assim uma indignação seletiva, na qual os problemas dos outros não nos afetam, apenas tomamos conhecimento e nos manifestamos quando as questões se vinculam aos nossos grupos.

No contexto das relações raciais, os resultados advindos desta forma de perceber o mundo se manifestam ainda com mais força, uma vez que visam justificar e legitimar a ideia de superioridade de um determinado grupo sobre outro, diz Bento (2002). Esta forma de organização possibilita a manutenção de privilégios e, via de regra, é tomada como discurso para justificar as diferentes posições ocupadas por brancos e negros em nossa sociedade. No que diz respeito às relações de trabalho, conforme salientam Morgado e Tonelli (2016) a participação das mulheres tem aumentado nos últimos anos, no entanto, elas precisam ainda lidar com dificuldades para galgar os seus espaços. Quando inserimos nesta discussão a categoria raça, percebemos que mulheres brancas e negras ocupam posições diferenciadas, fruto de uma sociedade que ainda precisa se reconhecer segregadora, para a partir daí solidificar suas bases em busca de um novo posicionamento.

4 DO PONTO DE VISTA DA MULHER NEGRA BRASILEIRA

O enorme espaço que o trabalho ocupa hoje na vida das mulheres negras segue um padrão estabelecido nos primeiros dias da escravidão. Como escravas, o trabalho compulsório obscurecia todos os outros aspectos da existência das mulheres. Parece, pois que do ponto de partida para uma investigação da vida das negras sob a escravidão seria uma avaliação de seus papéis como trabalhadoras. (Ângela Davis em “Mulheres, Raça e Classe”, 1981)

É preciso entender que classe informa a raça. Mas raça, também, informa a classe. E gênero informa a classe. Raça é a maneira como a classe é vivida. Da mesma forma que gênero é a maneira como a raça é vivida. (Ângela Davis em “Mulheres, raça e classe”, 1981).

Não se trata de novidade dizer que o mercado de trabalho brasileiro é marcado por significativas e persistentes desigualdades. Apesar deste cenário os estudos organizacionais ainda se mantêm distantes da temática das relações étnico-raciais, sendo ainda incipientes as iniciativas de autores para tratar do tema. Para Rosa (2014) dois são os motivos principais para este silenciamento: o primeiro diz respeito à dificuldade que ainda temos enquanto nação de assumir o racismo. Há uma reserva dos brasileiros em abordar o tema do racismo num país que ainda não resolveu muito bem essa questão, inclusive no campo acadêmico, afirma Rosa (2014). O segundo está relacionado ao nítido distanciamento da área em relação aos estudos sobre relações raciais desenvolvidos no país. No entanto, esforços têm sido empreendidos por pesquisadores da área, a fim de reduzir essa distância.

Para nós, é fator fundamental para a Administração, bem como, para os estudos organizacionais que as nuances que envolvem raça e gênero no contexto do trabalho façam parte de nossas agendas de estudo, uma vez que só assim poderemos nos abrir para pensar novas possibilidades para o campo. O que se pretende, neste tópico, portanto, é salientar alguns aspectos da desigualdade sofridos pelas mulheres de modo geral e, particularmente, pelas

mulheres negras na sociedade brasileira sobretudo no mercado de trabalho ainda que estas desigualdades atinjam outras esferas como educação e família. Mas por que, pensar a questão da mulher negra? Para responder a tal questão nos apropriamos da afirmação de Conceição (2016, p. 289) quando diz:

Em uma sociedade machista, os resultados da luta antirracista tenderão a ter efeitos mais significativos para os homens negros que para as mulheres negras. De modo semelhante, nas sociedades racistas, os resultados da luta feminista se aproveitarão mais para as mulheres brancas do que para as negras. [...] se a nossa sociedade é transpassada por esses dois limites (raça e gênero), então as mulheres negras pertencem ao mais prejudicados daqueles quatro grupos sociais inicialmente apresentados.

Estudos sobre estratificação social e desigualdade social apontam a questão da interseccionalidade de raça, gênero e classe social que atingem, sobretudo, as mulheres negras na sociedade brasileira (Lima, Rios, & França, 2013; Sotero, 2013; Hirata, 2014). Neste sentido Conceição (2016) salienta que no mundo do trabalho, mesmo tendo sido expressivos os avanços obtidos pelo movimento feminista, tais avanços não alcançaram as mulheres negras. Isto porque a luta feminista não tem sido vinculada à luta antirracista no Brasil.

Conforme salientado por Conceição (2016) a questão das mulheres negras e o lugar que ocupam nas organizações deve passar a ser levada em consideração pelos estudos organizacionais no Brasil. A autora desenvolve uma análise sobre os mecanismos sócio-organizacionais que mantêm as desigualdades no interior das organizações e que relegam às mulheres negras posições menos desejadas no mercado de trabalho.

A partir de uma revisão de literatura, Conceição (2016) identifica como a questão tem sido abordada em estudos organizacionais. Na pesquisa realizada por ela, foram identificados, nos principais *journals* no Brasil, apenas 3 dos 23 artigos encontrados nos últimos 10 anos que falam diretamente sobre a questão de gênero e que tangenciam a posição da mulher negra. A especificidade da mulher negra abordada por esses artigos na categoria “mulher”, porém, não contempla as interseccionalidades de raça, gênero e classe e aponta a necessidade de se olhar para os efeitos das práticas organizacionais na experiência profissional das mulheres negras. Portanto no nosso contexto de reflexão, optou-se por abordar a questão da mulher negra trabalhadora, contribuindo para com os estudos sobre a população negras nas organizações e no mercado de trabalho.

Neste contexto, o termo cunhado por Kimberlé Crenshaw, jurista afro-americana, a interseccionalidade, em muito explica as dificuldades vivenciadas pelos grupos raciais e de gênero, sendo utilizado para entender as relações sociais de desigualdade que atingem as mulheres e, especialmente, as mulheres negras, tanto no âmbito familiar e na educação quanto no trabalho. Segundo Crenshaw (2002, p.177):

A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos de 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.

Segundo Hirata (2014), o termo “interseccionalidade” foi inicialmente cunhado para designar a interdependência das relações de poder de raça, sexo e classe, abordando, parcial ou periféricamente, a sexualidade, que pode contribuir para estruturar as experiências de mulheres de cor. O conceito leva em conta as múltiplas formas de identidade, cuja subdivisão atribuída por Crenshaw é a “interseccionalidade estrutural” (a posição das mulheres de cor na intersecção da raça e do gênero e as consequências sobre a experiência de violência conjugal e do estupro,

e outras formas de violências) e a “interseccionalidade política” (as políticas feministas e as políticas antirracistas que têm como consequências a marginalização da questão da violência em relação às mulheres de cor) (Crenshaw, 1991).

4.1 Desigualdades no mercado de trabalho atual que afetam as mulheres

Até meados de 1980 as evidentes desigualdades raciais do Brasil eram creditadas apenas à nossa herança escravista. Isto porque durante o período da escravidão muitos discursos foram disseminados para comprovar que o negro não seria capaz de compor o mercado de trabalho livre. Dentre estes discursos citamos os de Couty que em 1881 disseminavam a ideia de que o trabalho que os escravos tinham a oferecer era de qualidade inferior, tendo em vista que para ele os negros escravizados se aproveitavam da ideia disseminada pelos portugueses de que eles não passavam de mercadoria e que, desta forma, não poderiam ser danificados, para não trabalhar, afirma Santos (2002).

No mesmo sentido conforme apresenta Conceição (2016) a partir de estudos realizados por Carlos Hasenbalg e Nelson do Valle Silva (1979) a ideia de que as desigualdades que permeiam o mercado de trabalho brasileiro se dão unicamente à herança escravista perdeu força. Isto se deu pois se identificou que as desigualdades eram também fruto de comportamento discriminatório, reproduzidos pelos sujeitos e da forma como as instituições e organizações eram estruturadas em nossa sociedade. Isto persiste, pois existem lugares demarcados em nossas organizações e instituições a serem ocupados pelos diferentes grupos. Quebrar esta lógica pode não ser assim tão simples.

Muitos estudos tratam da questão da desigualdade de raça, gênero e classe social no mercado de trabalho do Brasil (Guimarães, 2002; Hirata, 2014; Lima, Rios & França, 2013). Iremos revisar alguns destes estudos para, em seguida, analisarmos a questão da mulher negra no mercado de trabalho no Brasil. Podemos visualizar que as mulheres negras têm nos últimos anos, de forma lenta e gradual, superado a barreira inicial da inserção ao trabalho. No entanto, quando se analisa a composição por cor nos diversos níveis hierárquicos das organizações, percebemos que há um afinamento quanto à proporção de negros em suas estruturas. Eles, via de regra, ocupam os níveis mais baixos da hierarquia e se tornam mais raros quando se elevam aos maiores níveis ocupacionais.

Segundo pesquisa do Instituto Ethos (2016) podemos verificar, a partir dos dados sobre ocupação de negros em cargos de supervisão e gerenciais que apenas 4,7% dos quadros executivos e 6,3% dos cargos gerenciais são compostos por pessoas negras. Os dados para o ano de 2016 podem ser observados na tabela a seguir:

DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL POR COR OU RAÇA (%)

	BRANCOS	NEGROS	PRETOS	PARDOS	AMARELOS	INDÍGENAS
Conselho de Administração	95,1	4,9	0,0	4,9	0,0	0,0
Quadro Executivo	94,2	4,7	0,5	4,2	1,1	0,0
Gerência	90,1	6,3	0,6	5,7	3,5	0,1
Supervisão	72,2	25,9	3,6	22,3	1,8	0,1
Quadro Funcional	62,8	35,7	7,0	28,7	1,3	0,2
Trainees	41,3	58,2	2,5	55,7	0,5	0,0
Estagiários	69,0	28,8	4,4	24,4	2,0	0,2
Aprendizes	41,6	57,5	12,2	45,3	0,5	0,4

Figura 1 – Distribuição de pessoal por cor e raça - Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas

Fonte: ETHOS, 2016.

A composição de negros, pretos e pardos somados, em níveis executivos é menor comparada à composição de mulheres, tendo os negros assumido somente 6,3% dos cargos de gerência, e 4,7% dos cargos de direção em 2016. Quando se desmembra por gênero e raça, as mulheres negras ocupam apenas 10,3% do nível funcional, 8,2% da supervisão e somente 1,6% do nível de gerência. No quadro executivo, sua presença se reduz a 0,4%. No caso da amostra analisada, dos 548 diretores, somente duas eram mulheres negras. A mesma pesquisa mostra que, quando as empresas foram perguntadas se tinham políticas de diversidade destinada a aumentar a presença de negros em seu quadro funcional, somente 2,6% das empresas responderam ter políticas orientadas para este objetivo. E, quando os gestores foram perguntados a que atribuíam a baixa porcentagem de negros em cargos executivos e gerenciais, a maioria reconhecia que a proporção de negros em cargos gerenciais e executivos estava abaixo do que deveria, mas atribuíam, com 48,3% das respostas, à falta de qualificação profissional de negros para os cargos.

A questão da desigualdade no mercado de trabalho é abordada por Nadya Guimarães (2002), que explora a importância de demarcadores inscritos como elementos para analisar as desigualdades salariais. A autora procura isolar prováveis indícios de discriminação racial e/ou de gênero e demonstrar como esses aspectos produzem diferenças de rendimentos no mercado de trabalho brasileiro de acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE) 1989-1999. Segundo ela, os estudos brasileiros sobre reestruturação industrial têm dado pouca atenção às diferenças que se estabelecem entre grupos de gênero e étnico-raciais nos ambientes produtivos, apesar da crescente visibilidade nas últimas décadas das demandas dos movimentos negro e feminista no Brasil. O discurso pautado na gestão de competências adquiridas ou adquiríveis pelo trabalhador não dá lugar ao particularismo que sustenta qualquer forma de discriminação, de preconceito e de intolerância. (Guimarães, 2002).

Analisando os rendimentos no setor industrial divididos por gênero e raça, a autora conclui:

- no topo estão os homens brancos, invariavelmente respondendo pelos mais altos salários;
- dividindo posição intermediária estão os homens negros e as mulheres brancas com faixas salariais, na média, quase equivalentes com as mulheres brancas [ligeiramente maior remuneradas];
- e) na base da

hierarquia, estão as mulheres negras, com salários significativamente menores. (Guimarães, 2002, pp. 240-255).

Guimarães (2002) sugere que a discriminação pode ser o fator ponderável que explica a menor remuneração entre as mulheres em geral, sendo para mulheres brancas um fator decisivo. Com relação às mulheres negras, outras formas de desvantagem são igualmente atuais: as mulheres negras ainda têm problemas com a qualificação escolar e os atributos de sexo e cor, na forma como são socialmente desvalorizados, explicam a maior parte da desigualdade salarial; elas competem em mercados que pagam menores salários e possuem menor escolaridade, ainda que acima dos homens negros. Sendo assim, a autora defende que demarcadores inscritos no corpo dos indivíduos (sexo e raça) podem vir a incorporar as marcas da intolerância e/ou violência entre grupos sociais e serem mecanismos de discriminação.

Em acréscimo, Hirata (2014) advoga sobre acrescentar ao debate a respeito das relações de trabalho e gênero a perspectiva da existência do lugar que as mulheres ocupam. Isso implica considerar as relações de poder relativas ao sexo, à raça e à classe, que são assimétricas pela forma com que as relações entre estas variáveis se estabelecem. Este conceito, na perspectiva da epistemologia feminista, refere-se ao conceito de interseccionalidade, ou seja, a sobreposição de opressões advindas do pertencimento racial, gênero, nacionalidade, classe social, entre outros.

Um estudo recente do IPEA, de Lima, Rios e França (2013), discute a participação das mulheres negras no mercado de trabalho (1995-2009) e argumenta que, embora as mulheres tanto brancas como negras apresentem um melhor desempenho educacional (média de anos de estudos mais elevada, maiores taxas de escolarização, em todos os níveis de ensino e uma maior proporção de pessoas com nível superior concluído), elas ainda enfrentam desafios no que diz respeito aos retornos esperados pelo investimento educacional: seus rendimentos são inferiores aos dos homens, e sua participação em postos de comando e na condição de empregadoras ainda é restrita. Soma-se a isso as horas trabalhadas serem menores que a dos homens, devido à dupla jornada de trabalho, e o fato de estarem concentradas em setores de atividade com salários mais baixos, como saúde e educação, além do acesso restrito a carreiras com melhores salários, como a tecnologia ou a engenharia.

O desafio é aumentar a participação de forma equitativa nas carreiras consideradas guetos ocupacionais masculinos, em que há salários mais altos, e alcançar postos de comando nos diferentes setores do mundo do trabalho. Com relação à desigualdade racial, o estudo aponta que há uma rigidez de classe no Brasil que se traduz numa rigidez social mais ampla, em nível racial, que resulta nas tentativas frustradas dos negros ganharem *status* social mais elevado. Ele se refere a chances de mobilidade: maior desigualdade racial entre mais escolarizados, maior desigualdade racial em posições ocupacionais de maior *status* e maior probabilidade de perder posição social (Lima, Rios & França, 2013).

Ao que se refere ao emprego com carteira assinada, como é caso das empresas multinacionais, o estudo de Lima Rios e França (2013) aponta que, em 2009, cerca de 42,7% dos homens brancos está nesta categoria, enquanto que, no polo oposto, estão as mulheres negras com cerca de 24,8%. Nos segmentos intermediários, constam os homens negros com 36,9% e as mulheres brancas com 35,4%. O estudo sugere que o maior acesso ao emprego estável e de maior proteção social se dá entre o segmento masculino da população, quando comparado ao segmento feminino, mesmo tendo as mulheres mais credenciais educacionais que os homens.

Sabemos que há ainda um longo caminho a ser percorrido, uma vez que quando comparamos os dados já apresentados à nota técnica “Mulheres e Trabalho” divulgada pelo IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada em março/2016, percebemos que os avanços foram pequenos no que diz respeito ao posicionamento da mulher e, especialmente da mulher

negra no mercado de trabalho brasileiro. Os resultados apresentados pelo IPEA foram baseados na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) de 2014, do IBGE e traçam uma análise do mercado de trabalho brasileiro no período que compreende 2004 a 2014. Conforme relatório persiste na sociedade brasileira a diferença na posição de homens e mulheres no mercado de trabalho, assim como a desigualdade que persiste quando olhamos para o posicionamento de mulheres brancas e negras. Essa desigualdade percebida no mercado de trabalho estaria diretamente relacionada à desigualdade social que presenciamos em nosso país. Diante disso Teixeira (2015, p. 17) afirma que

Os sujeitos construídos como negros estão nas piores ocupações no mercado de trabalho mundial; no caso brasileiro, englobando todos os grupos sociais, as mulheres construídas como negras são aquelas cuja situação de precariedade no trabalho é a mais alarmante. As mulheres construídas como brancas, por sua vez, ocupam ainda melhores ocupações que os homens negros.

Dentre os dados apresentados no relatório do IPEA, destacamos: taxa de desocupação da população; proporção de trabalhadores precarizados; diferença de remuneração; proporção de mulheres que atuam no trabalho doméstico.

Os dados apresentados pelo indicador taxa de desocupação indicam que esta vem aumentando para todos os segmentos populacionais (IPEA, 2016). No entanto, chama a atenção que mesmo em períodos em que a oferta de empregos é maior, a disparidade entre brancos e negros é persistente. As mulheres aparecem com os maiores índices de desocupação, porém é importante frisar que esta é ainda maior, quando se trata da mulher negra.

Quando o tema é trabalho precarizado, o relatório do IPEA (2016) considera apenas a fração ocupada com renda do trabalho não superior a dois salários mínimos. São excluídos trabalhadores rurais, vinculados à agricultura familiar, bem como os trabalhadores formais que atuam sob regime de terceirização. Apesar de os níveis de trabalho precário apresentarem queda acentuada, são novamente as mulheres negras as mais expostas a este tipo de atividade. No entanto, há aqui uma diferença que precisa ser marcada. Seguindo das mulheres negras são os negros em geral e os homens negros que aparecem como mais expostos ao trabalho precário, tendo o grupo “mulheres total” ainda muito próximas. De acordo com o apresentado no relatório:

A melhoria das condições de inserção no mundo do trabalho nos últimos anos não alterou, portanto, a estrutura da divisão racial e sexual do trabalho, motivo pelo qual uma conjuntura econômica desfavorável tende a ser ainda mais regressiva, sobretudo para as mulheres negras, inseridas majoritariamente em relações instáveis e desprotegidas de trabalho (IPEA, 2016, p. 11).

Chama a atenção ainda que nada menos que 39,1% das mulheres negras ocupadas estão inseridas em relações precárias de trabalho (IPEA, 2016), enquanto o percentual de mulheres brancas na mesma condição é de 27%.

Consideramos importante destacar neste estudo também o indicador de remuneração. É possível verificar que nele as posições se invertem, quando relacionados aos demais resultados já apresentados. De acordo com o apontado no relatório, o indicador de rendimento pode ser lido como um resumo das formas e condições de inserção dos trabalhadores e trabalhadoras em uma determinada ocupação (IPEA, 2016). Neste sentido Conceição (2016) salienta que a análise de rendimentos é elemento essencial quando se leva em conta a influência do trabalho na condição socioeconômica das mulheres negras. Convém, assim destacar que conforme apresentado nos resultados da pesquisa pesquisa, entre 2004 e 2014 houve um aumento significativo na renda do brasileiro, sendo que o maior aumento atingiu as mulheres negras (um percentual de 77%). Ainda assim são as mulheres negras que se mantêm com os menores

rendimentos em relação aos demais. Percebemos, desta forma, que há ainda um abismo a ser transposto, principalmente pelas mulheres negras na busca por igualdade. No entanto, é essencial frisar que estas não estão paradas esperando que algo sobrenatural aconteça. Elas resistem dia após dia em busca de melhores espaços e condições.

A ideia de superioridade do branco e da necessidade de embranquecimento da população brasileira - pensamento constante em nosso país principalmente a partir do momento em que se iniciam as pressões pelo fim da escravidão - ainda produzem reflexos em nossa sociedade. Estes reflexos são nitidamente percebidos quando nos reportamos ao mundo do trabalho, que podemos chamar de monopolização de oportunidade (Conceição, 2016). Conforme afirma Conceição (2016, p. 302)

[...] é o mecanismo por meio do qual o grupo dominante se apropria de recursos valiosos [...] impedindo por múltiplos artifícios e justificativas, que membros dos grupos subordinados sejam contratados, ascendam profissionalmente e tenham acesso a cargos de níveis hierárquicos destacados e à remuneração paritária.

Como temos no Brasil um modelo de racismo muito peculiar, baseado no fenótipo, também não podemos olhar para a categoria “mulheres negras” como estanque ou universal. Existem aí diferenças também, uma vez que para as negras de pele clara há uma tendência à serem mais bem aceitas no ambiente organizacional, afirma Conceição (2016).

Logo é a partir desta posição que precisamos olhar para as organizações brasileiras, no que tange às relações raciais. Para Rosa (2014, p. 254) podemos agora pensar as organizações como um microcosmo social, que reproduz uma série de fenômenos que tradicionalmente estiveram presentes na sociedade brasileira, entre os quais as relações raciais. Assim, não é possível que nos utilizemos de modelos prontos “importados” de outras realidades. Tampouco podemos aceitar a ideia de que o ambiente organizacional resolve o problema, uma vez que homogeneíza as relações entre os sujeitos.

Está na hora de olharmos de frente para o problema racial nas organizações. É preciso admitir que o contexto brasileiro faz com que a competição entre brancos e não brancos, quando se trata de relações de trabalho, seja desigual, nos diz Rosa (2014). O autor complementa afirmando que isto se dá porque existem práticas discriminatórias sutis e mecanismos racistas mais gerais que acabam gerando maiores oportunidades para os brancos, com ganhos ocupacionais e de renda superiores (Rosa, 2014, p. 249). Diante do exposto entendemos que no país da “democracia racial”, pensar as relações raciais no mundo do trabalho é necessário e urgente, tendo em vista que ainda existem abismos a serem transpostos para que se possa conquistar a igualdade que na percepção de muitos já existe no Brasil.

5 DISCUSSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Olhar para a categoria mulher no contexto do trabalho e das organizações é um desafio, uma vez que diversas nuances a compõem. No entanto, não é possível, em uma sociedade como a brasileira, pensar a mulher sem inserir a questão racial. Em um país em que ainda predomina um mecanismo de exclusão, como o racismo, mulheres brancas e negras ocupam, espaços diferenciados, vivem em mundos diferentes. Embora seja válido ressaltar que, conforme mostram os dados secundários do nosso ensaio, tal mecanismo de exclusão não operou ou opera apenas no que diz respeito à construção do mercado de trabalho ou em sentido mais específico, ao campo empresarial, mas reflete uma fratura macro contextual que representa o abismo social ainda existente entre mulheres brancas e negras em particular e entre brancos e negros, em geral, na própria sociedade brasileira.

Concordamos com Scott (1986) que para o futuro - utópico, como frisa a autora - o gênero (a mulher) como categoria analítica seja revisto sob uma perspectiva mais igualitária, que não leve em conta apenas o sexo, mas inclua classe e raça. Para este processo, não podemos descartar as contribuições das feministas negras, que cunharam o termo interseccionalidade de raça, gênero e classe social (Crenshaw, 1991, 2002), que trouxe novas bases de análise para a perspectiva da mulher nas sociedades que são cingidas pela desigualdade de gênero e raça. Portanto faz-se necessário para os estudos das organizações, não só em Estudos Organizacionais, como no campo da administração de empresas como um todo, discutir temáticas ainda invisibilizadas como é o caso da análise sobre a população negra no mercado de trabalho, nas organizações, bebendo dos estudos sobre relações raciais desenvolvidos pelo campo da Antropologia, Sociologia, Psicologia e História no Brasil. Fazer a ponte entre os estudos das organizações com o arcabouço teórico dos estudos das Relações Raciais no Brasil, foi um dos objetivos deste estudo, trazendo luz para as mulheres negras no mercado de trabalho.

É importante salientar nessa reflexão, que o futuro será favorável a uma maior inclusão da população negra no mercado de trabalho, sobretudo nas empresas privadas, a medida que a problemática da desigualdade no mercado de trabalho que afeta a população negra seja problematizada e discutida. Parte da reflexão sobre esta desigualdade tem sido abordada pelos movimentos sociais, sobretudo o movimento negro, que pressiona e pressionou o governo à adoção de medidas que visam atuar sobre essa desigualdade. As políticas de ações afirmativas implementadas para promover o acesso da população advinda de escolas públicas com recorte de classe e raça, já tem sido responsável pelo aumento em mais de 200% da população negra com ensino superior, bem como políticas como o Programa Universidade para Todos (PROUNI), além de cotas nas universidades federais públicas.

Também é notório que haja políticas para inserção da população negra no mercado de trabalho, que já têm sido implementadas como cotas para negros no serviço público federal e em algumas cidades e estados do Brasil. O setor que ainda tem se constituído como o mais desafiador para a inserção da população negra, tem sido as empresas privadas no Brasil. Como a pesquisa do Instituto Ethos confirmou, no universo das 500 maiores empresas do Brasil, ainda é notória a falta de participação de negros, sobretudo de mulheres negras, nos níveis hierárquicos mais altos das organizações. Esta situação só será alterada à medida que se implementem ações afirmativas direcionadas à contratação, retenção e desenvolvimento de negros nas organizações com metas e ações planejadas não só na área de comunicação e marketing das empresas, mas na de recursos humanos, na cadeia de valor, estimulando o contrato de empresas de mulheres e negros, assim como, planos de carreira que estimulem a contratação, retenção e desenvolvimento de negros na escala organizacional.

Este estudo, portanto, apresenta importantes contribuições aos estudos organizacionais e à administração, a medida que se propõe a quebrar o silêncio que impera em nosso campo de estudos no que diz respeito à posição da mulher e, principalmente, da mulher negra. Importa para nós pensar aqui em questões como o discurso da meritocracia, desconstruído quando analisamos os dados e a construção histórica que colaborou com a composição destes, uma vez que torna-se difícil falar em mérito quando os negros estão inseridos em uma realidade de exclusão construída, mantida e reproduzida através dos séculos.

Sabemos que ainda há muito a ser feito, muito a ser pesquisado em relação ao tema em nosso campo de estudos, via de regra, resistente a tais temáticas. Pretendemos, porém, contribuir com pesquisadores e pesquisadoras que se propõem a enfrentar as contrariedades. Nos inspiramos em muitas mulheres negras que fazem isso constantemente em suas rotinas diárias ao longo dos anos, no Brasil e no mundo.

REFERÊNCIAS

- Alvesson, M., & Billing, Y. D. (2009). *Understanding gender and organizations*. London: Sage.
- Arruda, M. C. C. (1996). Relação empresa-família: o papel da mulher. *Revista de Administração de Empresas*, 36(3).
- Barros, J. D. (2014). *A construção social da cor: diferença e desigualdade na formação da sociedade brasileira*. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes.
- Bento, M. A. S. (2002). *Psicologia social do racismo*. Petrópolis: Vozes.
- Betioli, M. I. S., & Tonelli, M. J. (1991). A mulher executiva e suas relações de trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 31(4), 17-33.
- Butler, J. (1998). Fundamentos contingentes: o feminismo e a questão do “pós-modernismo. *Cadernos Pagu*, (11), 11-42.
- Callás, M. B. & Smircich, L. M. (1999). Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais. In R. Fachin, T. Fischer, & M. Caldas (Orgs.) *Handbook de estudos organizacionais*. São Paulo: Atlas.
- Conceição, E. B. (2013). *Programa de promoção de igualdade de oportunidade para todos; experiências de ação afirmativa do Ministério Público do Trabalho (2003-2012)*, FGV, EAESP, tese de doutorado.
- _____.(2016). Mulher negra em terra de homem branco: mecanismos organizacionais de reprodução de desigualdade. In: Carrieri, A.; Teixeira, J., & Nascimento, M. C. R. (Org.). *Gênero e trabalho: perspectivas, possibilidades de desafios no campo dos estudos organizacionais*. Belo Horizonte: Editora da UFMG.
- Crenshaw, K. (2002). Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Revista Estudos Feministas*, 10(1).
- _____(1991). Mapping the margins: interseccionalidade, identidade política, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, v. 43, p. 1241-1299, Jul.
- Davis, A. (1981). *Women, race and class*. New York: Random House Inc, 1981.
- Farah, M. F. S. (1999). Gênero e políticas públicas na esfera local de governo. *Organizações & Sociedade*, 6(14), 65-104.
- Freyre, G. (2006). *Casa-Grande & Senzala*.-51ª ed. São Paulo: Editora Global.
- Guimarães, N. A. (2002). Os desafios da equidade: reestruturação e desigualdades de gênero e raça no Brasil. *Cadernos Pagu*, (17-18), 237-266.

Hasenbalg, C. A. (1979) *Discriminação e desigualdades raciais no Brasil*. Rio de Janeiro: Graal.

Hirata, H. (2014). Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo social, Revista de Sociologia da USP*, 26(1), 61-73.

Instituto Ethos [ETHOS]. (2016). *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*. 2016. Disponível em <https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500emp>. Acesso em: 27 jun. 2017.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada [IPEA]. (2016). *Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014*. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/160309_nt_24_mulher_trabalho_marco_2016.pdf>. Acesso em: 7 jul. 2017.

Lima, M.; Rios, F.; França, D. (2013). Articulando gênero e raça: a participação de mulheres negras no mercado de trabalho (1995-2009). In: Marcondes, M. M. *et al* (Orgs). *Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil*. Brasília: IPEA.

Morgado, A. P. V. & Tonelli, M. J. (2016). Mulheres executivas: o velho e o novo nos estudos sobre gênero e trabalho. In: Carrieri, A.; Teixeira, J., & Nascimento, M. C. R. (Org.). *Gênero e trabalho: perspectivas, possibilidades de desafios no campo dos estudos organizacionais*. Belo Horizonte: Editora da UFMG.

Oliveira, J. S. (2007) *Gestão da diversidade: o desafio dos negros nas organizações brasileiras*. In: *Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Rio de Janeiro, Brasil, 31.

Ramos, A. G. (1957) *Patologia social do "branco brasileiro"; O negro dentro; Política de relações de raça no Brasil*. In: Ramos, A. G. (org.). *Introdução crítica à sociologia brasileira*, Rio de Janeiro, Andes.

Rodrigues, A. M. (1980). Mulher e família entre operários e funcionários públicos: uma comparação. *Revista de Administração de Empresas*, 20(2).

Santos, E. F. D., Diogo, M. F., & Shucman, L. V. (2014). Entre o não lugar e o protagonismo: articulações teóricas entre trabalho, gênero e raça. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(1), 17-32.

Schucman, L. V. (2012). *Entre o "encardido", o "branco" e o "branquíssimo": raça, hierarquia e poder na construção da branquitude paulistana*. Instituto de Psicologia da USP, tese de doutorado.

Scott, J. W. (1986). Gender: A useful category of historical analysis. *The American Historical Review*, 91(5).

Seyferth, G. (2002). O Beneplácito da Desigualdade: breve digressão sobre o racismo. In: Seyferth, G. *et al.* *Racismo no Brasil*. São Paulo: Editora Fundação Peirópolis.

Sotero, E. C. (2013). Transformações no acesso ao ensino superior brasileiro: algumas implicações para os diferentes grupos de cor e sexo. In: Marcondes, M. M. *et al* (Orgs). *Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil*. Brasília: IPEA.

Sovik, L. (2004). Aqui ninguém é branco: hegemonia branca e media no Brasil. In Ware, V. (Org). *Branquidade: identidade branca e multiculturalismo*. Rio de Janeiro: Garamond.

Teixeira, J. C. (2015). *As artes e práticas cotidianas de viver, cuidar, resistir e fazer das empregadas domésticas*. CEPEAD-UFMG, tese de doutorado.

ⁱ Conforme pesquisa na base SPELL utilizando a palavra-chave “mulher(es)”.