

PARTICIPAÇÃO DE MULHERES NEGRAS EM CARGOS DE GESTÃO: desafios e resiliências nos territórios organizacionais

ELLEN THALITA FERNANDES AGUIAR

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES CLAROS (UNIMONTES)

CLEDINALDO APARECIDO DIAS

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES CLAROS (UNIMONTES)

MARIA IZABEL FERREIRA AFONSO

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES CLAROS (UNIMONTES)

Agradecimento à orgão de fomento:

A Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais - FAPEMIG.

PARTICIPAÇÃO DE MULHERES NEGRAS EM CARGOS DE GESTÃO: desafios e resiliências nos territórios organizacionais

1. INTRODUÇÃO

A presença da mulher negra no território organizacional é demarcada principalmente pelo contexto histórico de desigualdade e processos de discriminação. Fenômeno esse que pode ser explicado pela formação política, social e econômica apresentada no país, construído sob bases de uma sociedade baseada em valores patriarcais e racistas, e que nortearam os princípios fundamentais basilares para elaboração de normas e leis (DOS SANTOS et al., 2021; VIEIRA, 2017; VILA NOVA; DOS SANTOS, 2013).

Quando observado o contexto organizacional o qual elas estão inseridas é possível perceber que práticas discriminatórias encontram um lugar privilegiado dentro das empresas, principalmente devido às dimensões subjetivas que impregnam as avaliações a que são submetidos os seus empregados. Assim como quando observados os diferentes momentos de trajetória profissional do negro, especialmente os ligados a promoção profissional e ocupação de cargos de comando, torna-se mais recorrente a presença de práticas discriminatórias (BENTO, 2002; GOUVÊA; OLIVEIRA, 2020).

Diante disso, o trabalho apresenta como tema a participação da mulher negra no território organizacional, em especial nos espaços de poder, apresentando dessa forma como problemática: Quais os desafios descritos por mulheres negras no que se refere às trajetórias profissionais até conseguirem alcançar cargos de gestão? Com relação ao objetivo, o estudo busca analisar a participação de mulheres negras em cargos de gestão no âmbito organizacional, buscando relacionar os principais desafios e implicações perpassados por elas ao longo das suas trajetórias profissionais. Especificamente com relação aos objetivos específicos busca-se: Apresentar o contexto histórico de inserção das mulheres negras no mercado de trabalho; identificar os principais desafios apontadas para a inserção das mulheres negras no contexto organizacional; discutir a influência das relações de poder, estereótipos e preconceitos sobrepostos as mulheres negras dentro do território organizacional e por fim analisar as trajetórias de mulheres para a ascensão profissional e alcance de cargos de gestão.

Perante a isso, este trabalho se justifica principalmente pela relevância da temática, tendo vista a importância de compreender os processos discriminatórios perpassados por quem faz parte desse coletivo e suas implicações nas relações sociais e na construção de geração de valor pessoal e ascensão profissional dessas mulheres.

Estruturalmente, a partir dessa introdução a fundamentação teórica apresenta discursos acerca do contexto histórico da mulher negra e seus processos ligados a construção de estereótipos e desigualdades; a inserção da mulher negra no mercado de trabalho em sua perspectiva geral e da ocupação de cargos de gestão; exemplos de personalidades negras nos diferentes âmbitos social e do trabalho. Na sequência, descreve-se o percurso metodológico, por sua vez, apresentará os procedimentos utilizados no que se refere à caracterização da pesquisa, coleta dos dados e método de análise aplicado. Na análise dos resultados, serão apresentados eixos de análise que se relacionam aos desafios e dificuldades para ingresso no mercado de trabalho; a influência das relações de poder, estereótipos e preconceitos e as trajetórias e ascensão da mulher negra em cargos de gestão. Por fim, na seção conclusão e contribuições, serão apresentadas as principais conclusões obtidas a partir da pesquisa, bem como suas contribuições e limitações quanto a sua elaboração.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica levantada divide-se em quatro eixos temáticos sejam: uma descrição do contexto histórico e social da mulher negra; uma discussão quanto a inserção e os desafios da Mulher Negra no Mercado de Trabalho; a participação da mulher negra nos territórios organizacionais e a dinâmica do poder nos espaços de gestão e, por fim, uma discussão sobre expoentes do empoderamento da mulher negra no Brasil (NUNES, 2017).

2.1 Contexto Histórico e Social da Mulher Negra: Estereótipos e Desigualdades

O processo de colonização no Brasil apresentou como uma de suas principais problemáticas, os processos de escravização, em especial da população negra. No processo de colonização, corpos e mentes negras foram violados física e psicologicamente. No entanto, as diferentes formas de violência não foram capazes de eliminar a capacidade de resistência e preservação da identidade dos povos negros (DOS SANTOS et al., 2021).

Não obstante, para a mulher negra particularmente, esse processo apresentou pressupostos ainda mais marcantes e rigorosos, já que elas eram tidas como indivíduos voltados exclusivamente para geração de lucro e satisfação das necessidades alheias. Segundo a perspectiva de Davis (2016, p.19), “[...] as mulheres também sofriam de forma diferente, porque eram vítimas de abuso sexual e outros maus-tratos bárbaros que só poderiam ser infligidos a elas. A discriminação contra as mulheres negras era dupla, uma pela cor da pele (num país dominado pelo racismo) e a outra pelo sexo (numa sociedade de cultura patriarcal e machista) (DOS SANTOS et al., 2021).

A postura dos senhores em relação às escravas era regida pela conveniência, de modo que eram exploradas como se como se fossem homens, vistas como desprovidas de gênero; mas, quando podiam ser exploradas, punidas e reprimidas de modos cabíveis apenas às mulheres, elas eram reduzidas exclusivamente à sua condição de fêmeas”

Essa declaração permite compreender de que forma se davam os processos de construção da vida dessas mulheres, apresentando principalmente a concepção de desmerecimento, sendo vistas apenas como objeto para o alcance de um objetivo dos seus “senhores”. Para a mulher negra era dado o lugar de incapazes, sendo dificultada a possibilidade de realização de trabalhos intelectuais e mesmo desacreditadas de dispor do pensamento crítico acerca dos processos pelos quais estava inserida, obrigadas a aceitarem a repressão ou lutarem até a morte pela mínima possibilidade do direito à dignidade.

Também é possível identificar a relevante influência dos sistemas escravistas no desenvolvimento de estereótipos acerca desse coletivo. Para Cândido e Junior (2019, p.2), “os estereótipos são práticos de representação e, portanto, adquirem sentido no interior dos contextos culturais, sociais e políticos em que são produzidos.” Relacionando esse conceito a imagem das mulheres negras e partindo do pressuposto do processo histórico apresentado por elas, constrói-se dessa maneira, o ideal da mulher servil, disposta a atender fielmente às vontades alheias, desde favores domésticos, até mesmo sexuais, não importando qual tipo de violência sofrida e muito menos sua forma de opressão. Entre os diferentes atributos até assumir a criação dos filhos e filhas dos “senhores e senhoras” era papel das “amas”, sempre representadas pelas mulheres negras que serviam o povo branco. Diante disso, Carneiro (2003, p. 02), relata que “as mulheres negras fazem parte de um contingente de mulheres que não são rainhas de nada, que são retratadas como anti-musas da sociedade brasileira, porque o modelo estético de mulher é a mulher branca”.

Não obstante, vale destacar que embora a esse lugar também fora por muito tempo compartilhado no campo do feminino, ou da mulher como gênero, a mulher negra sofre processos interseccionais, ou seja, além da inferiorização do gênero, o sofrimento é dobrado

nas questões de raça e classe social. Pois, apesar das transformações nas condições de vida e papel das mulheres em todo o mundo, a mulher negra em especial continua vivendo uma situação marcada pela dupla discriminação: “ser mulher em uma sociedade machista, e ser negra numa sociedade racista” (MUNANGA; GOMES, 2006, p. 133).

Para Crenshaw (2002), o termo “interseccionalidade” passou a ser designado para representar 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. Apresentando dessa forma, grande relevância para os estudos haja vista que as repressões impostas às mulheres pretas, podem estar diretamente opostas àquelas travadas pelas demais, tanto pela questão de ser negra, mas também pela falta de acesso a condições básicas de sobrevivência. Isto é, a constante presença da pobreza na vida cotidiana dessas mulheres, que as acompanha desde o início da infância, até adentrarem no mercado de trabalho formal.

Para França (2014) e Vila Nova e dos Santos (2013) os aspectos da pobreza e da marginalização submetidos a mulher negra, reforçam o preconceito já existente e consequentemente aprofunda a condição de inferioridade, que em muitos casos inibe a luta contra a discriminação sofrida. O ingresso no mercado de trabalho do/a negro/a ainda criança e a submissão a salários baixíssimos reforçam o estigma da inferioridade em que muitos/as negros/as vivem. Ainda segundo o autor, a pobreza não se refere somente à ausência de renda, mas também está vinculado a fatores como [...] “acesso precário aos serviços públicos e, especialmente, à ausência de poder” [...] (FRANÇA, 2014 p. 2554). Dessa forma, a exclusão se vincula a desigualdades existentes e especialmente a privação de poder de ação e representação.

2.2 Inserção da Mulher Negra no Mercado de Trabalho e seus Desafios

A inserção das mulheres negras no mercado de trabalho foi marcada por diferentes processos ao longo do seu caminhar, impactadas principalmente pelo contexto histórico de escravidão e constante violência. Para tanto, a formação política e social brasileira foi permeada e fortemente influenciada por um processo excludente, voltada para a valorização dos ideais racistas e patriarcais. Desse modo, para a mulher negra, a conquista desses espaços, demandou-se consequentemente o embate contra os sistemas sociais e hierárquicos presentes historicamente no contexto nacional.

Não somente isso, como também identifica-se como uma das principais heranças desses processos e que perdura até os dias de hoje, a forte ligação do negro à pobreza, haja visto que não possuíam acesso a qualquer tipo de meio de sustento, moradia ou possibilidade de desenvolvimento intelectual e profissional, restando-lhes a lida com o mercado de trabalho de ocupações inferiores. Vieira (2017, p. 3) argumenta [...] “as mulheres negras no Brasil estiveram, desde o pós-abolição, ocupadas predominantemente em atividades ligadas à esfera reprodutiva, como no trabalho doméstico, ou em ocupações informais.” Bem como, segundo Davis (2016, p.156) instintivamente os negros se veem associados a características tais como: [...] “a pobreza, carência cultural, feiura, despreparo, baixos recursos intelectuais, humildade, acomodação, preguiça, drogas, inadaptação, violência”. Aspecto esse que corrobora a ideologia enraizada de inferioridade da raça negra diante das demais, colocando-os como reles à margem da sociedade, potencialmente culpados pelas mazelas descarregadas sob o mundo.

Em especial no território organizacional, a presença de práticas discriminatórias ganha ainda mais força, visto que é possível identificar a forte influência das relações culturais e valores exibidas por esses ambientes, devido às concepções e dimensões subjetivas apresentadas por seus gestores e colaboradores. Diante disso, convém pontuar dois tipos de processos discriminatórios que podem ser observados em relação a esse cenário, sendo eles: racismo institucional e estrutural.

De acordo com a perspectiva de Almeida (2019), no racismo institucional, o domínio ocorre por meio do estabelecimento de ferramentas discriminatórias alicerçadas no aspecto racial e que consequentemente mantém a hegemonia do grupo racial no poder. Não se resume apenas aos comportamentos individuais, mas pode ser identificado como resultado do funcionamento das instituições, que acabam por atuar em uma dinâmica que corrobora mesmo que indiretamente para as desvantagens e privilégios com base na raça. Nesse mesmo sentido, a ação discriminatória institucional nem sempre é motivada pelo preconceito, mas muitas das vezes ocorre por razões, tais como, a manutenção de privilégios (BENTO, 2002; VILA NOVA; DOS SANTOS, 2013; DOS SANTOS et al, 2021).

No que se refere ao racismo estrutural, para Almeida (2019), esse não é criado pela instituição, mas pode ser reproduzido por ela, ainda relata que a estrutura social é constituída por inúmeros conflitos, entre classes, raças e sexo, o que significa que as instituições também podem atuar de maneira conflituosa, posicionando-se dentro do conflito. Já para Ribeiro (2019), consiste em qualquer teoria, doutrina, ideologia ou conjunto de ideias que enunciam um vínculo causal entre as características de indivíduos ou grupos e seus traços intelectuais, culturais e de personalidade, inclusive no que se refere a um falso conceito de superioridade racial.

Em suma, no que se refere ao primeiro as instituições acabam por reproduzir condições que estabelecem a manutenção da ordem social, isto é a imposição de regras e padrões racistas por parte das instituições é de alguma maneira vinculada à ordem social que visa resguardar. Já para o segundo, [...] “o racismo é decorrente da própria estrutura social, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não constituído como patologia social e nem desarranjo institucional” (ALMEIDA, 2019, p. 33).

Nesse sentido, e levando em consideração a presença do racismo enquanto inerente à ordem social, torna-se essencial que as organizações atuem ativamente no combate desse tipo de ocorrência, especialmente por meio da implementação de práticas antirracistas efetivas. Diante disso, Almeida (2019) relata algumas dessas práticas, tais como: promoção da igualdade e diversidade em suas relações internas e com o público externo; remoção de obstáculos para a ascensão de minorias em posição de direção e prestígio; abertura de espaços de debate e eventual revisão de práticas institucionais, assim como promover o acolhimento é possível composição de conflitos raciais e de gênero.

2.3 A Mulher Negra como Protagonista nos Territórios Organizacionais: Espaços de Gestão e as Relações de Poder.

Historicamente, a inserção das mulheres negras nos territórios organizacionais foi demarcada por diferentes desafios, seja pelo preconceito e repressão existentes na sociedade a respeito do aspecto racial, como também pela ideia de inferioridade em relação aos homens para com as mulheres. “Nas sociedades patriarcais, regidas pelo poder do homem, as atividades existentes foram divididas de acordo com as diferenças, habilidades e características biológicas de cada sexo” (DANIEL, 2011, p. 330).

Partindo desse panorama, assim como já relatado ao longo da pesquisa, é possível perceber que o aspecto de acesso a recursos/conhecimento apresenta grande relevância nesse contexto, pois, sem os artifícios necessários, a ocupação desses espaços torna-se ainda mais difícil. Não apenas isso, mas também existem diversos outros fatores que explicam a carência de representação feminina nesses cargos. Para Oliveira e Both (2017), dentre os motivos que está a falta de prontidão das empresas no que se refere a contratação de mulheres em cargos gestores, especialmente pelo fator discriminação de gênero, que coloca as mulheres como menos capazes para exercer tal função. Não apenas isso, mas quando ligado à perspectiva da mulher negra, além do exposto anteriormente, adiciona-se também a forte discriminação racial, derivada de um contexto histórico usurpador no que se refere às suas relações de trabalho e que influencia negativamente até hoje a sua atuação e construção social.

Para Silva e Saraiva (2013, p. 385), “o espaço organizacional é imposto”, caracterizado por um sistema de atribuição de lugares que funcionam sob uma escala social rigorosa e com isso fixa categorias de sujeitos em locais definidos, designando lugares acessíveis e proibidos. Ao observar a recorrência da atuação das mulheres negras nesses espaços, é possível perceber que existe uma maior predominância do gênero masculino em relação ao feminino, influenciado especialmente pelo contexto histórico já relatado anteriormente, que os coloca em facilidade de acesso à educação, tempo e recursos, acarretando uma crescente de oportunidades muito maiores do que uma mulher, em especial, a mulher negra, poderia alcançar.

A visibilidade acerca da mulher negra é proporcionalmente inferior se comparada à masculina e feminina branca. Para as mulheres brancas a discriminação é apenas salarial, pois elas são as mais qualificadas entre todos os seguimentos populacionais (ALMEIDA, 2019). Segundo Soares (2000, p.22), “é muito interessante notar que para as mulheres brancas não há diferença, o que indicaria que a discriminação contra elas é puramente salarial.” Subentende-se que a mulher branca não exerce funções piores ou tão mal qualificadas que um homem branco típico exerça. Claramente, a mulher branca também sofre com o aspecto gênero, mas o peso maior está puramente na discriminação salarial.

Segundo Deleuze (2008), podemos subentender que as relações de exclusão dessas mulheres nas posições de poder e em todo aspecto histórico é costurado pelas manobras de poder fundamentados pelo patriarcado que vem descaracterizando essa mulher, subjugando-a e dividindo-a através não só do próprio gênero, como por sua classe e raça. Diante disso, é importante ressaltar a importância dos estudos interseccionais nesse cenário, bem como a importância do movimento feminista negro nesse processo.

Assim como descrito por Carneiro (2003), um dos fatores principais para mudanças em relação às perspectivas e práticas exclusivistas nas políticas adotadas e discutidas pelo movimento feminista brasileiro, se deu pela necessidade em denunciar o silenciamento que se mostrava em outras esferas de opressão, para além do gênero, que grupos de mulheres negras e não-brancas sofriam. A construção acerca do feminismo negro, assim como das feministas negras originou-se a partir da quebra de um modelo único de identidade feminina negra que ao estabelecer uma tensão, cria espaço para apresentação de discursos sobre a diferença entre as mulheres negras, que são marcadas não mais pela raça (MOREIRA, 2007).

De acordo com Hooks (2000), mesmo que mulheres negras individuais fossem ativas no movimento feminista contemporâneo desde seu início, elas não foram os indivíduos que se tornaram “estrelas” do movimento, que atraíam a atenção da mídia de massa, o que se encontrava, porém, era a voz da mulher branca como protagonista. Para Hooks (2000) o movimento feminista, especialmente a luta de ativistas negras visionárias, prepararam o caminho para reconsiderarmos raça e racismo, o que impactou positivamente a sociedade como um todo. Portanto, é possível compreender a relevância da luta feminina negra para a ocupação de espaços até então renegados a elas.

2.4 Exponentes do Empoderamento da Mulher Negra no Brasil

Pontuado a importância do movimento feminista negro no Brasil, convém abordar a presença de personagens negras protagonistas desta história. Mulheres que auxiliaram na quebra de padrões societários arcaicos e enraizados, assim como permitiram a criação de novos cenários de destaque para o povo preto. Dentre elas, serão apontadas três grandes personalidades negras em diferentes tempos da história: Tereza de Benguela, Antonieta de Barros e Zica Assis (Heloísa Helena Belém de Assis Marinho).

Inicialmente, líder do Quilombo Quariterê, Tereza de Benguela, símbolo de resistência negra da comunidade quilombola, responsável por abrigar mais de 200 pessoas durante o período escravocrata de 1750 a 1770 no estado do Mato Grosso. Tereza vivia no quilombo de Quariterê juntamente com seu esposo José Piolho e demais refugiados negros que viam fugidos

das minas ouro e das fazendas, assim como também abrigavam indígenas que fugiam dos trabalhos forçados. Entretanto, durante um ataque no ano de 1770, o quilombo sofreu um grandioso ataque, onde além da presença de muitos mortos, dentre eles estava Tereza, que segundo relatado por Nunes (2017), foi encaminhada a prisão, e conseqüentemente morta, sendo a sua cabeça exposta em praça pública do quilombo como forma de represália aos acontecimentos.

Apesar do fim trágico, luta e resistência apresentadas por Tereza persistem até hoje, haja vista que com a sua atuação, tem se início ao processo de derrubada de padrões e aceitação de padrões racistas e machistas, além de também se apresentar como uma forma de desconstrução da imagem apresentada pelo povo negro, em especial as mulheres negras de que, essas, eram tidas como seres submissas e passivas.

A segunda atriz apresentada é a jornalista, professora e política brasileira Antonieta de Barros, sendo uma das primeiras mulheres eleitas no Brasil, e primeira mulher negra eleita a assumir um mandato popular no Brasil no século XX. Foi professora do atual Instituto Estadual de Educação, entre os anos de 1933 e 1951, e sua Diretora, de 1944 a 1951, nomeada por Nereu Ramos, quando se aposentou, mas continuou ensinando até o fim de sua vida” [...], além de expressiva escritora e jornalista, onde por meio das crônicas eram transmitidas suas principais ideias, principalmente no que diz respeito às questões de educação, condições femininas e preconceito racial (Memória Política de Santa Catarina, 2019).

Além disso, Antonieta também foi a primeira Deputada Estadual negra no Brasil e primeira Deputada mulher no Parlamento Catarinense. Em 19 de julho de 1937 presidiu a Sessão da Assembleia e assumiu o posto da presidência da (ALESC), sendo a primeira mulher nessa função, porém, em decorrência do ano de início do Estado Novo, houve o fechamento dos parlamentos no país.

Antonieta veio a falecer no dia 28 de março de 1952 em Florianópolis, Santa Catarina, entretanto sua luta e determinação influíram positivamente em diferentes aspectos da história brasileira, principalmente no que diz respeito à representação política e ocupações de espaços de poder por mulheres negras.

Por fim, a empresária e dona do Instituto Beleza Natural, Heloísa Helena Belém de Assis Marinho, também conhecida como Zica Assis. Heloísa nasceu no ano de 1960 na cidade do Rio de Janeiro. Iniciou sua vida no mercado de trabalho muito nova aos nove anos de idade, realizando diferentes trabalhos, desde faxineira, babá e vendedora de produtos. Porém, aos vinte e um anos iniciou os estudos para ser cabeleireira, sendo que esse desejo surgiu inicialmente da necessidade que ela possuía em relação a falta de produtos para cabelos crespos e cacheados. Apesar das dificuldades iniciais, Heloísa permaneceu no ramo e no ano de 1993 realizou a criação do salão Beleza Natural na Tijuca- RJ.

A marca começou a fazer parte da ONG de incentivo aos empreendedores formados pela Endeavor, e com isso, a empresa alcançou a marca de mais de 100 unidades espalhadas por todo país, além de comercializar sua linha de produtos em diversas redes varejistas. Não se limitando apenas ao Brasil, Heloísa obteve êxito também na conquista dos clientes estrangeiros, abrindo sua primeira filial internacional no bairro Harlem em Nova York. Através desses aspectos, é possível perceber a forte influência da liderança apresentada por ela e que conseqüentemente fizeram da empresa um império no que diz respeito ao mercado de salões especializados, ficando em 2013 entre as 10 mulheres de negócios mais poderosas do Brasil segundo a revista Forbes.

3. PERCURSO METODOLÓGICO

A pesquisa possui abordagem qualitativa, pois visa compreender o contexto e características de determinado cenário, buscando abranger os fenômenos e as pessoas que as

relacionam (DENZIN & LINCOLN, 2006). Quanto aos fins, caracteriza-se como pesquisa descritiva exploratória, com vistas a descrever fenômenos e identificar fatores que contribuem para a ocorrência da temática (GIL, 2008). Além de também apresentar como base a pesquisa bibliográfica cujo objetivo é realizar o levantamento ou revisão de obras publicadas sobre a teoria que irá direcionar o trabalho científico o que necessita uma dedicação, estudo e análise pelo pesquisador que irá executar o trabalho científico e tem como objetivo reunir e analisar textos publicados, para apoiar o trabalho científico (SOUZA, OLIVEIRA; ALVES, 2021).

A técnica de coleta dos dados foi a entrevista, utilizando-se de roteiro previamente elaborado, tendo em vista da disponibilidade das entrevistadas. Todo o material foi transcrito e analisado conforme cada eixo proposto, como: desafios e dificuldades para o ingresso no mercado de trabalho; influência das relações de poder, estereótipos e preconceitos e por fim, trajetórias e ascensão de mulheres negras em cargos de gestão.

A escolha das entrevistadas se deu por meio da técnica de bola de neve, então assim que uma mulher era convidada para participar da pesquisa, ela sempre era solicitada de indicar outras mulheres que se encaixassem na mesma perspectiva. Diante disso, foram realizadas 5 entrevistas, sendo 1 delas presencial a pedido da entrevistada, entre o período de setembro a dezembro de 2022 com duração média de 30 minutos. Devido à dificuldade inicial, houve uma mudança no que se refere ao período de atuação, sendo assim, foram coletados tanto relatos de profissionais que atualmente são gestoras, mas também daquelas que não mais atuam nessa posição.

O trabalho foi aprovado pelo comitê de ética sob o parecer consubstanciado nº 61578822.00000.5146. A participação na pesquisa requereu assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido encaminhado para as mulheres participantes antes das entrevistas e prontamente assentado pelas participantes. Diante disso, e com objetivo de preservar as identidades das entrevistadas, quando na exposição dos excertos das falas, foram utilizados nomes fictícios.

Para a análise dos dados, foi utilizada a abordagem metodológica da Análise Crítica de Discurso. Segundo Fairclough (2010), precursor da Análise Crítica de Discurso, esse processo se constitui a partir da análise das relações dialéticas entre discurso e outros elementos que constituem as práticas sociais. Isto é, busca compreender os modos pelos quais o discurso está escrito e as configurações assumidas por meio das diversas interpretações dos elementos sociais nas redes de práticas. Ao passo que para o tratamento dos dados foi adotado o esquema metodológico desenvolvido por Dias, Siqueira e Vieira (2021) composto pelas seguintes fases: organização do material; leitura flutuante dos “textos”; leitura orientada aos objetivos; construção do corpus de análise; identificação/codificação de categorias e descrição dos significados do discurso, conforme apresentado na figura 01

Logo após a construção do corpus de análise, posteriormente foram delimitadas as categorias utilizadas para a análise, apresentadas no quadro 01 a seguir:

Quadro 01 - Síntese das categorias utilizadas

Categorias	Explicação/interpretação
Avaliação	São caracterizadas enquanto significados identificados materializados em forma de traços textuais, tanto como afirmações avaliativas, afetivas ou presunções valorativas (Resende, 2011, p 119)
Coesão e/ou por junção de realce	O aspecto de coesão está realizado ao significado acional/relacional, uma vez que está diretamente ligada a composição do texto. Ao passo que na caracterização de realce permite destacar o significado de outra, qualificando uma característica circunstancial como, causa ou condição (Resende, 2011, p 123).
Representação dos atores sociais	É uma categoria de análise textual relacionada ao significado representacional e discursos particulares, construídos a partir de determinados pontos de vista e por isso, representam atores envolvidos nas práticas de diferentes maneiras (Resende, 2011, p 149).

Escolha lexical ou Vocabulário	Uso das escolhas lexicais podem ser feitas de modo a construir discursos que favorecem determinadas narrativas, isto é, podem determinar diferentes concepções e interpretações (Oliveira, 2016, p.67).
Metáfora	Moldam significados identificacionais, já que em do universo de possibilidades, o interlocutor compreende sua realidade e a identifica de maneira singular, mesmo influenciado por aspectos culturais (Resende, 2011. p 146).
Modalidade	Essa categoria faz referência a oposição entre a atitude de um falante que assume seus enunciados e o locutor que não assume, ou seja, aquele que não toma a responsabilidade ou a apresenta de maneira parcial (Santos, 2000, p. 1).

Fonte: Dados de Pesquisa

A próxima seção apresenta a análise dos resultados à luz da Análise Crítica de Discurso.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

No que tange os desafios e dificuldades para ingresso no mercado de trabalho, tratado como primeiro eixo de análise, são apresentados os questionamentos a respeito do processo escolar e acadêmico, para com isso compreender as dificuldades iniciais não somente desse cenário, mas também aqueles que se relacionam ao ingresso da mulher negra no mercado de trabalho, suas implicações e potenciais desafios durante o processo.

O excerto 1 apresenta a fala Harriet, uma mulher negra, com 32 anos e atualmente gerente administrativa. A entrevistada é questionada acerca do processo acadêmico e profissional, o qual apresenta a relevância do processo de formação para o seu desenvolvimento profissional, colocando-a em posição de destaque, porém intercalado por certas dificuldades. esse modo, Harriet expõe:

Excerto 01

“Sempre me dediquei aos estudos e por muitas vezes era reconhecida na escola pelas boas notas. No terceiro ano do ensino médio, foi aberto um programa de estágios remunerados na Prefeitura de Montes Claros, para os alunos que tivessem boas médias escolares, e assim, aos 17 anos consegui meu primeiro emprego. Durante este ano, eu tinha uma tripla jornada: Estudava pela manhã na escola pública, ia para o estágio na parte da tarde e ao sair ia direto para o cursinho pré-vestibular que havia ganhado bolsa” (Harriet, 2022).

O discurso é marcado pela presença da categoria de relações gramaticais longitudinais, como visto nas locuções “sempre”, “muitas vezes”, “no terceiro ano”, “aos 17 anos”, “este ano”, “de manhã”, “na parte da tarde”, todas articuladas como uma tentativa de traçar o percurso da sua formação em relação ao processo de desenvolvimento profissional. Para falar do seu reconhecimento e esforço para conseguir o primeiro emprego, Harriet apresenta forte compromisso com a verdade, assumindo seu papel de agente do discurso, o que se percebe no uso das expressões “me dediquei”, “consegui”, “eu tinha”, “estudava” e “ia para o estágio” e “ia para o cursinho pré-vestibular”. As expressões apresentam a apropriação da interlocutora na fala ao negar qualquer tipo de modalização.

A coesão de realce é utilizada no excerto 1 para justificar a razão de Harriet, uma mulher jovem, negra e esforçada conseguir o seu primeiro emprego. É por causa “das boas notas” que ela se vê “reconhecida na escola”. A fala se desdobra em uma contínua tentativa de justificar, temporalmente, por meio das locuções “no terceiro ano”, “ensino médio”, “aos 17 anos” e “esse ano”, que suas conquistas só se davam a partir do seu próprio esforço. Para evidenciar que seus esforços eram válidos Harriet apela para dar um qualificador ao seu estágio, o apresentando como “remunerado”. Da mesma forma, identificar e nomear a instituição onde o estágio se realiza “Prefeitura Municipal de Montes Claros” também ecoa como forma de sobrevalorizar sua conquista com apenas 17 anos.

A categoria de escolha lexical “reconhecida” se destaca na fala de Harriet. O termo “reconhecida”, que apresenta conotação de ser visto, notado, aquele visto com bom grado, e que foi escolhido pela entrevistada para demonstrar a posição de destaque alcançada por ela enquanto aluna e que é reforçado ao longo do discurso. Associado ao reconhecimento verifica-se o uso da categoria avaliação, explícita nos termos “boas”, que qualifica as “notas” e “as médias”. As qualificações dadas é a razão que ela encontra para se reconhecer frente à oportunidade. Subjetivamente, há uma conotação de que por ser uma mulher negra o reconhecimento só viria a partir do esforço de uma tripla jornada e do bom desempenho acadêmico.

Ainda no excerto 01 é possível perceber a presença da categoria de coesão de realce, representada por meio da relação de causa e efeito, como em “tivessem boas médias escolares e assim..”, em que o verbo “tivessem” indica uma ação anterior ao que se fala, nesse caso complementando o sentido de “boas médias”. Também é possível perceber o uso da expressão “boas médias” enquanto categoria de metáfora, visto que se subentende na fala de Harriet não somente o aspecto literal no que se refere aos resultados obtidos, mas também traz a fundo a ideia de reconhecimento relatado por ela, o que permitia a ela a chance de ser vista, em decorrência de ser esforço. O uso da conjunção conclusiva “assim” estabelece relação à fala anterior e finaliza o discurso em relação ao trecho “consegui meu primeiro emprego”. Desse modo, fica claro que, levando em consideração a dedicação manifestada por Harriet, assim como consequentemente seu bom desempenho estudantil, foi possível a ela o alcance do trabalho desejado.

Os marcadores verbo temporais “durante” e “tinha”, remetem a um período ou duração em que algo era realizado, complementado por “tripla jornada” em ligação com o trecho “este ano”, isso significa que no intervalo de tempo apresentado por Harriet fora necessário ceder espaço para cada uma das atividades as quais fazia parte. As atividades são descritas pela entrevistada logo mais a seguir no trecho: “Estudava pela manhã na escola pública, ia para o estágio na parte da tarde e ao sair ia direto para o cursinho pré-vestibular que havia ganhado bolsa.”, sendo os verbos "estudava", "ia" e "havia" utilizados para representar fatos ou ações realizadas e concluídas no passado. As ações descritas permitem perceber que a trajetória de Harriet é marcada por um contínuo esforço. A relevância dos estudos para ela é marcada significativamente, seja pelo esforço desempenhado ao longo da vida acadêmica, como pelo prestígio relatado perante os resultados apresentados, mas que, entretanto, demonstram claramente as dificuldades enfrentadas por aquelas mulheres que desejam se especializar e se desenvolver no mercado de trabalho, visto que os recursos e artifícios não estão igualmente disponíveis para mulheres brancas e mulheres negras.

A representação do esforço de Harriet para suas conquistas é percebida no uso da categoria metáfora, onde a “jornada” é comparada a uma caminhada, ou percurso dificultoso, permeados por diferentes obstáculos. Esse relato contempla não somente o aspecto de superação frente às adversidades, que a motivaram para a conquista de determinado espaço, mas também demonstra a influência negativa que essa condição pode promover, influenciado por fatores tais como a baixa renda e a dificuldade de acesso à educação.

Também é importante frisar o impacto psicossocial desse processo para a mulher negra, especialmente no que diz respeito às duplas, muitas vezes triplas jornadas enfrentadas por elas ao longo da sua vida profissional. Assim como já dito por Gouveia, Santos e Paniza (2019) para a mulher negra existe a conciliação dos cuidados com a família, carreira, jornadas de trabalho exaustivas. Não existe dessa forma espaço para falhas, ou fraquezas, e foi por meio disso que Harriet alcançou esse reconhecimento, como descrito por ela. Esse processo demonstra, portanto, a relevância do desenvolvimento acadêmico para a construção da carreira profissional da entrevistada, e que permitiram o alcance de posições de destaque, mesmo diante dos obstáculos vivenciados por Harriet.

Por meio do excerto, identificou-se que o aspecto que ganha maior visibilidade é a dificuldade financeira, conseqüentemente o auxílio financeiro advindo dos familiares exerce papel significativo para a entrevistada, em vista das dificuldades iniciais e da sobrecarga vivenciada por ela durante aquele contexto. Fato esse que acabou influenciando na forma como a atriz se relacionava com os estudos e o trabalho, atuando como fator motivador, mas que, entretanto, demonstra a influência das desigualdades para com essas mulheres.

Por meio da análise do excerto 1 (Harriet), identificou-se que o aspecto que ganha maior visibilidade é a dificuldade financeira, conseqüentemente o auxílio financeiro advindo dos familiares exerce papel significativo para a entrevistada, em vista das dificuldades iniciais e da sobrecarga vivenciada por ela durante aquele contexto. Fato esse que acabou influenciando na forma como a atriz se relacionava com os estudos e o trabalho, atuando como fator motivador, mas que, entretanto, demonstra a influência das desigualdades para com essas mulheres.

O segundo eixo da pesquisa busca compreender os processos discriminatórios, assim como os principais estereótipos e preconceitos construídos acerca da imagem da mulher negra dentro e fora do ambiente de trabalho. Para discutir essa temática foi selecionado o excerto de fala de Mary, uma mulher negra, com 55 anos, professora aposentada e consultora de educação. Diante disso, a entrevistada traz o relato de uma das experiências mais significativas para ela no que diz respeito a discriminação e desvalorização no ambiente de trabalho, demonstrando implicitamente os sentimentos provocados por esse contexto. Quando questionada acerca da influência das relações de poder, estereótipos e preconceitos vivenciados por ela Mary relata:

Excerto 02

“Quando houve a oportunidade de ser remunerada para fazer aquilo que eu já fazia, me convidaram para um cargo menor e chamaram uma professora branca que tinha acabado de chegar à escola, bem mais jovem que eu, recém formada, para ocupar um cargo maior. E, o pior foi descobrir que decidiram quem ia ocupar que cargo à revelia do meu conhecimento. A diretora se reuniu com outras pessoas e decidiu a minha vida sem me consultar. Ela só me notificou que cargo eu ocuparia” (Mary, 2022).

Mary inicia seu discurso apresentando a conjunção “quando” com o objetivo de referenciar o momento do fato, ligando a oportunidade obtida por ela e a quebra de expectativa diante do ocorrido. Também é possível perceber através da análise o uso da categoria avaliação, disposta pela interlocutora para caracterizar fatores de destaque para a problemática, a partir dos atributos que definem o cargo que lhe seria atribuído, “menor” em relação ao cargo que seria oferecido a um ator social identificado pelo sexo, pela cor, pela idade e pela formação.

A “professora branca”, “mais jovem” e “recém-formada” assumiria um cargo “maior”. A interlocutora explora de atributos que justificam o racismo, o etarismo e a imaturidade profissional daquela que assumiria a “melhor” posição na hierarquia da instituição. Isto é, ela foi atingida não apenas pela discriminação racial, mas também no que se refere a sua idade e desqualificação profissional, visto que possuía mais conhecimento e maior idade em relação a outra candidata. O discurso de Mary revela a sua exclusão, evidenciado por um processo de desmerecimento, visto que apesar de qualificada para a função, ainda assim não foi vista e muito menos ouvida.

O uso do léxico “pior”, como categoria de avaliação, foi utilizado para qualificar a revolta ocasionada pela situação, bem como apresenta aspectos de coesão, em especial de extensão, levando em consideração a colocação da conjunção “e”, que na fala expressa característica de adição ligando o fato comentado anteriormente acrescido de novas informações que complementam o discurso.

O ator social “professora” é usado para colocar em um nível de igualdade de gênero as duas agentes, contudo, a diferença e a desvalorização referem-se a uma questão étnico-racial,

etária e de qualificação. Essa barreira vivenciada por Mary esconde processos ainda mais emblemáticos e profundos. Segundo Araújo (2018), para a mulher branca o acesso à escolarização se dá muito mais cedo do que a mulher negra, conseqüentemente são inseridas rapidamente no mercado, sendo assim, se não possui acesso, claramente não conseguirão alcançar os mesmos espaços. Vila Nova e Dos Santos (2013) ainda discutem que o avanço das posições sociais da mulher negra vem diante de um grande esforço e muita luta, mas que, porém, mesmo quando formadas, ainda sofrem discriminação no mercado de trabalho. Apesar do fato de Mary possuir poder para a ocupação desse espaço, no sentido de experiência, conhecimento e capacidade, esse mesmo poder não foi exercido quando o viés étnico racial tomou a frente, não somente ele, mas também o valor significativo do aspecto idade e escolaridade.

Logo mais à frente, Mary apresenta o ator social “diretora” que embora não nomeado, não modaliza o discurso, ao passo que “outras pessoas” promove uma indeterminação, já que ela não quer se comprometer e denunciar quem seriam essas pessoas.

Outro aspecto importante para a análise é o uso das escolhas lexicais de “à revelia” e “notificar”, posto por Mary para referenciar a situação vivenciada. A primeira expressão quando observado seu complemento “conhecimento”, percebe-se que apresenta sentido de desconhecimento, ou seja, ela não foi informada acerca da mudança. Assim como o uso do verbo notificar, indica sentido de anúncio ou comunicação. Nesse sentido, Mary descreve que não foi relatado a ela sobre a mudança possível de cargo, apenas a noticiaram quando já tomada a decisão final, sem qualquer tipo de rebatida.

A expressão “minha vida”, representada na categoria metáfora (metonímia) é usada como recurso para generalizar o todo pela parte, onde o subjetivo do discurso busca expressar que, para Mary, toda a sua vida se resumiria, naquele momento, àquela situação de inferiorização sofrida. O uso da metáfora “decidiu a minha vida”, explicita novamente a revolta provocada em Mary perante a situação, ao passo que a escolha lexical de “decidiu” pode representar novamente a figura de eufemismo, já que não houve espaço para argumentação, ou seja, o decidir tomou outra posição, agora com significado de imposição.

Ao final, Mary faz uso do advérbio “só” com sentido de somente, caracterizando novamente o fato anterior em que não possuía abertura para o debate, cabendo a ela apenas relevar e aceitar. Diante disso, levando em consideração o relato apresentado, fica evidente perceber o preconceito direcionado a ela, visto que mesmo perante o conhecimento e habilidades que possuía, ainda assim lhe foi negado o direito de alcance desse espaço. Observa-se, dessa forma, que o problema em questão não estava diretamente ligado às capacidades de Mary e foi na verdade influenciado por fatores externos, como, racismo, discriminação e estereotipização.

A análise do eixo referente aos processos discriminatórios, estereótipos e preconceitos construídos acerca da mulher negra nos cargos de gestão revela que o silenciamento no que se refere ao discurso, como também do ponto de vista representacional, a negação da caracterização da mulher negra em posições de destaque.

A fala apresentada, permite identificar o aspecto do racismo enquanto processo enraizado e que ocorre de uma maneira velada, sem explicitar intenções. O racismo aparece à revelia, escondido em ações que apenas quem sofre o sente, o que acaba favorecendo a sua naturalização. Também foi possível perceber o local de desvalorização o qual a mulher negra é colocada quando comparada à mulher branca, abnegando as aptidões e capacidades, pois mesmo em condições similares a mulher negra é posta à prova, renegada e apagada. É importante frisar ainda que a mulher negra sofre não apenas com a discriminação racial, mas também de gênero e classe, o que reforça a importância dos estudos interseccional para melhor compreensão e combate a processos discriminatórios.

Para análise das discussões referentes às trajetórias e ascensão de mulheres negras em cargos de gestão o terceiro eixo selecionou o excerto de fala de Madam, uma mulher negra,

com 38 anos, pós-graduada e atualmente gestora cultural, cargo que ela demonstra vasta experiência de gestão. A temática desse eixo discute a participação de mulheres negras em cargos de gestão, na tentativa de compreender as perspectivas atuais e futuras em relação a esse cenário, bem como os desafios e motivações vivenciados por esse coletivo de mulheres. O excerto 3, da fala de Madam descreve:

Excerto 3

“Quando assumi um cargo estratégico na pasta da cultura, encontrei vários obstáculos onde não tinha voz para as tomadas de decisões, apresentações e execuções de grandes projetos. Observei que o meu papel ali se resumia apenas em estar submissa aos cargos superiores, ou não, tendo que passar constantemente por assédio moral. Silenciamentos, invisibilidades, não participações em ações e reuniões específicas” (Madam, 2022).

O excerto 3, da fala de Madam, dá início apresentando o advérbio “quando” que indica circunstância temporal e usado para representar o momento do fato relatado, sendo esse o período em que assumiu “um cargo estratégico”. Especificar o nível do cargo qualificando por meio do adjetivo “estratégico” funciona na fala como recurso discursivo para exibir sua conquista. Discursivamente, Madam não é mais subordinada, ela ocupa lugar no topo da pirâmide hierárquica institucional. Assumir esse posto implica que a ela foi delegada a responsabilidade e autoridade que poucas mulheres negras têm acesso.

Não obstante, o fato de ser negra, subentendido na frase, parece ser o motivo que tenderá a dificultar a gestão de Madam. É interessante que em outros discursos o fato de ter assumido o cargo daria voz ao sujeito que vai ocupar, enquanto Madam o descreve como “sem voz”, por “assumir”, torna-se responsável pelo local ao qual estava inserida, contrário a situação vivenciada por ela, assumindo na verdade um estado de submissão e silenciamento. O relato da interlocutora remonta as discussões acerca do espaço organizacional, assim como já descrito por Silva e Saraiva (2013), esse acaba funcionando como um local de imposição e que funciona sob uma escala social que define os locais acessíveis e proibidos.

Na tessitura do discurso observa-se a presença da categoria de avaliação, apresentado através do trecho “vários obstáculos” e dentre eles a entrevistada relata: “não tinha voz para as tomadas de decisões, apresentações e execuções de grandes projetos”. Sendo importante ressaltar o uso da escolha lexical do vocábulo “voz” que, na fala de Madam, foi explicitado com o sentido de manifestação de pensamento ou opinião, ou seja, indica que mesmo na posição de nível estratégico, ainda sim ela não possuía abertura o suficiente para realmente exercer sua função, visto que não era possível se expressar da maneira necessária. Subentende-se existir uma repressão/silenciamento no que diz respeito a sua atuação, o que pode implicar em uma rejeição à mulher negra que ocupa um lugar de fala que não lhe cabe (SILVA; SARAIVA, 2023). O relato pode ser compreendido por meio da divisão racial do trabalho, ou seja, nos locais de ocupação da população negra. Comumente a mulher negra se vê relacionada aos cargos mais baixos, em condições muitas das vezes precárias e com menores salários. Ainda com relação ao aspecto da gestão, Gouvêa e Oliveira (2020) afirmam que esses espaços são demarcados a partir do aspecto racial e quando se relacionam ao alto escalão das organizações, pouco se vê da presença negra.

O excerto continua com o uso do verbo na primeira pessoa, “observei”, implicando compromisso da entrevistada com aquilo que diz, o que pode ser percebido também no uso do pronome possessivo “meu”. A escolha lexical “papel” expressa sentido figurativo fazendo referência à “performance”, à representação que Madam era desenvolver. Não curiosamente, o vocábulo faz referência à posição branca ou clara que a interlocutora iria assumir para escrever a sua história. Outro vocábulo também importante para a discussão é a palavra “submissa”, que apresenta como significado aquele que se submete, aceita ordens, e que quando aplicado a fala da entrevistada, assim como relatado na fala anterior acerca da ocupação de seu cargo,

novamente permite compreender a forte repressão imposta a Madam no ambiente de trabalho. Assim como, o uso das palavras “resumia” e “apenas”, trazem ainda mais peso a discussão, pois devido a desvalorização e coibição direcionada a ela, percebe-se que Madam era na verdade vista como objeto, ou saco de pancada, recebendo agressões vindas de todos os lados, sem necessariamente poder revidar contra isso.

A fala de Madam remonta um aspecto significativo comentado ao longo da pesquisa no que se refere a influência do contexto histórico das mulheres negras, tanto para o homem branco e da mulher branca, a todo instante à margem de suas vontades e à sombra de seus atos. O estilo voltado à subserviência, tão criticado, na verdade se tornou o mais aceito, porque não é percebido como concorrente, disputando lugares de poder ocupados pelo branco. (BENTO, 2002). Isto apenas reforça a ideia de opressão e fortalecimento de uma classe que sempre esteve no poder e que continua a perpetuar o pacto narcísico enquanto fonte de domínio nos espaços que deveriam ser acessados por todos.

Esse fato também é explicitado mais claramente pela entrevistada por meio da escolha lexical “assédio moral”, sendo esse processo caracterizado como a exposição de determinada pessoa a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de maneira constante e prolongada, o que corrobora ao relato da entrevistada. Além disso, ao finalizar a fala Madam enumera as consequências desse contexto, como “silenciamentos, invisibilidades, não participações em ações e reuniões específicas”. Mais uma vez é possível perceber que o aspecto do silenciamento se mantém em evidência, implicado tanto no aspecto vocal quanto visual. Isto é, no caso de Madam, enquanto mulher negra gestora, tanto tinha direito à voz para discursar/falar sobre aquilo que lhe dizia respeito, tampouco se fazer presente em locais onde se faziam necessários. Em miúdos, um verdadeiro processo de lhe foi dada a oportunidade, contente-se com isso, você não precisa se manifestar. Atitudes como essa reforçam a manutenção do pacto narcísico comentado anteriormente, visto que cria uma bolha que delimita o espaço “permitido” conforme a visão do grupo majoritário, no caso de indivíduos brancos. Bento (2002) ressalta que esse processo cria a ideia de um espaço exclusivo, que não pode ser invadido. E, quando ultrapassado, isto é, quando subalternos ascendem nesses espaços, gera antipatia e sentimento de agressão. Quanto mais ascende e “invade esse mundo”, mas o negro incomoda.

Ainda no que se refere ao processo de invisibilidade e silenciamento, em relação a mulher negra, Gonzalez (1984) questiona, por que será que ela só desempenha atividades que não implicam lidar com o público? Isto é, em tarefas onde não precisa ser vista? Por que será que, nas casas das madames, ela só pode ser cozinheira, faxineira e raramente copeira? Porque é comum que ela sempre ocupe posições menores. Percebe-se tanto na fala das autoras, como também, no relato de Madam que o aspecto discriminatório gerado pelo poderio da branquidade se tornou tão consolidado que ironicamente a ascensão da mulher negra provoca medo. Em outras palavras, não parece ser real o oprimido estar acima do opressor, o que gera revolta e ainda mais repressão. Percebe-se diante disso, o impacto desse processo para a entrevistada, em especial a constante repressão e anulação direcionados a ela. A invisibilidade da mulher negra acaba por escurecer sua luta e trajetória, bem o não reconhecimento de seu avanço social e profissional reduz todo o seu esforço, opondo-se ao que lhe foi oferecido enquanto dominação e interiorização (PEREIRA, 2008).

Diante disso, ao se considerar a inserção das mulheres negras no mercado de trabalho, é importante considerar que a sua entrada se ve atravessada pela subjugação de três séculos de escravidão e pelo estigma que pesa sobre as trabalhadoras quanto à suas qualificações (ARAÚJO, 2018). Posto isso e levando em consideração as falas apresentadas por Madam, bem como pelas discussões dispostas pelas autoras ao longo da pesquisa no que se refere acerca da evolução do feminismo negro, assim como da imagem da mulher negra, suas caracterizações e discriminações advindos do contexto histórico anteriormente já comentado, ainda sim é

possível perceber que mesmo assim seus rastros não foram totalmente abandonados e permanecem enraizados de forma velada na sociedade como um todo e afetam diariamente a vida da mulher negra.

Por meio do Excerto 3 foi possível perceber, a dificuldade de ocupação desses espaços, o que corrobora a contextualização histórica e social descrita ao longo da pesquisa, bem como a influência dos processos discriminatórios vivenciados por esse coletivo de mulheres negras. Apesar dos avanços em relação a ocupação da mulher negra no âmbito do trabalho, quando delimitado o caráter gerencial, esse mesmo processo ainda caminha a passos lentos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS E CONTRIBUIÇÕES

O presente trabalho apresentou como objetivo analisar a participação de mulheres negras em cargos de gestão no âmbito organizacional, buscando relacionar os principais desafios e implicações perpassados por elas ao longo das suas trajetórias profissionais. Em vista do tipo de dados coletados, bem como a composição temática escolhida foi utilizada a abordagem metodológica caracterizada como análise crítica de discurso.

Levando em conta os resultados apresentados, foi possível concluir que a problemática da ocupação desses espaços, advém não apenas de um único fator, mas é construído por uma ferramenta social que impacta diretamente na vida dessas mulheres. Observou-se que acaba existindo pouca abertura para a colocação dessas mulheres, e quando ocorrem, sofrem repressões, revoltas, silenciamento etc. Outro aspecto também importante é a caracterização do esforço vs sobrecarga emocional relatado por todas elas, ao longo dos eixos de análise. Fatores como dificuldades de acesso à educação, recursos financeiros, dificuldade de ocupação de determinados espaços, e ainda a lida com situações de discriminações acabam por exercer grande influência na vida dessas mulheres, e mesmo em situações de conquista desses espaços, esses processos ainda se fazem presentes. A quantidade de esforço simbolicamente empenhado por elas representa na verdade a grandeza da desigualdade e como ela pode afetar a vida do coletivo feminismo negro.

Bem como, em relação às limitações da pesquisa, foi possível identificar dois aspectos importantes: tanto no aspecto científico, como também da perspectiva social e do trabalho. A escassez de pesquisas relativas à temática das mulheres negras e gestão, dificulta o desenvolvimento de novas pesquisas, já que são poucos os autores e dados encontrados na literatura que amplificam essa relação. Para além das pesquisas, no que se refere ao ambiente organizacional, poucas são as mulheres negras que ocupam os espaços então delimitados, o que também gerou atrasos inicialmente no desenvolvimento e análise do trabalho. Ademais, comenta-se as limitações referentes à natureza de análise do discurso, visto que quanto maior a profundidade menor será o volume de recortes a serem apresentados, fato que caracteriza e dá propriedade às análises qualitativas.

Para estudos futuros, indica-se a realização de pesquisas mais aprofundadas no que se refere à inserção da mulher negra em posições de liderança, buscando também compreender quais as mudanças ocorridas no âmbito científico para a temática. No mais, espera-se que a pesquisa possa contribuir positivamente para o estudo dos fenômenos envoltos na perspectiva da mulher negra no espaço organizacional, e com isso incentivar que ainda mais estudos também sejam desenvolvidos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Silvio. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen Produção Editorial, 2019.

ARAÚJO, S. C. C. **Mulheres negras em cargos de gestão na prefeitura de Belo Horizonte: Trajetória Educacional e Profissional**. 2018. 159 p. Dissertação (Mestrado em Educação Tecnológica). Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais. Belo Horizonte, Minas Gerais, 2018.

BENTO, M. A. S. **Pactos Narcísicos no Racismo: Branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público**. 2002. 169p. Tese (Doutorado em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano). Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.

CANDIDO, M.; FERES JÚNIOR, J. Representação e estereótipos de mulheres negras no cinema brasileiro. **Revista Estudos Feministas**, v. 27, p. e54549, 2019.

CARNEIRO, Sueli. Mulheres em movimento. **Estudos avançados**, v. 17, p. 117-133, 2003.

CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista estudos feministas**, v. 10, p. 171-188, 2002.

DANIEL, C. O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. **O social em questão**, n. 25/26, p. 323-344, 2011.

DAVIS, A. **Mulheres, raça e classe**. Boitempo Editorial, 2016.

DE OLIVEIRA, J. K.; BOTH, L. J. R. G. A mulher negra em cargos de liderança: A influência do colonialismo e do feminismo negro nas relações de trabalho da mulher negra. **Cadernos da Escola de Direito**, n. 28, p. 71-91, 2017.

DE PAULA PEREIRA, B. De escravas a empregadas domésticas-A dimensão social e o "lugar" das mulheres negras no pós-abolição. **Anais do Encontro da ANPUH**, 2011.

DE SANTA CATARINA, Memória Política. Biografia Antonieta de Barros. 2019.

DE SOUSA, A. S.; DE OLIVEIRA, G. S.; ALVES, L. H. A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos. **Cadernos da FUCAMP**, v. 20, n. 43, 2021.

DELEUZE, G. **Conversações**. São Paulo: Ed. 34, 2008.

DENZIN, N. K. e LINCOLN, Y. S. Introdução: a disciplina e a prática da pesquisa qualitativa. In: DENZIN, N. K. e LINCOLN, Y. S. (Orgs.). **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, p. 15-41, 2006.

DIAS, C. A.; SIQUEIRA, M. V. S.; VIEIRA, V. C. Por mais análise do discurso crítica nos estudos organizacionais: novas contribuições para o modelo teórico-metodológico de Norman Fairclough. In: **XXIV SEMEAD - Seminários em Administração**. São Paulo: PPGA FEA USP/SP, p. 1-17, 2021.

DOS SANTOS, L. M. L. et al. Mulher negra no mercado de trabalho: efeito das discriminações de raça, gênero e classe. **Organizações e Sustentabilidade**, v. 9, n. 1, p. 8-30, 2022.

FAIRCLOUGH, N. A dialética do discurso. **Revista Teias**, v. 11, n. 22, p. 10, 2010.

FRANÇA, W. L. Trabalho e Exclusão Social: Uma análise sobre a precarização do trabalho da mulher negra no mundo do trabalho. In: **18º REDOR**. Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisa sobre Mulher e Relações de Gênero. Recife: Universidade Federal de Pernambuco UFRPE, p. 2551- 2565, 2014.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GONZALEZ, L. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista ciências sociais hoje**, v. 2, n. 1, p. 223-244, 1984.

GOUVÊA, J. B.; OLIVEIRA, J. S. de. Por que branquitudes, por que (somente) agora? **Caderno de Administração**, v. 28, n. 2, p. 5-14, 2020.

HOOKS, B. **O feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras**. Rosa dos tempos, 2000.

MOREIRA, N. R. Feminismo negro brasileiro: igualdade, diferença e representação. **Anais do 31º Encontro da Anpocs**. Caxambu/MG: Anpocs, 2007.

MUNANGA, K.; GOMES, N. L. **O negro no Brasil de hoje**. São Paulo: Global, 2020.

SILVA, C. L. O.; SARAIVA, L. A. S. Lugares, discursos e subjetividades nas organizações: o caso de uma prisão. **Cadernos Ebape. Br**, v. 11, p. 383-401, 2013.

SOARES, S. S. D. **O perfil da discriminação no mercado de trabalho**. Homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. Estudos Sociais do IPEA, Texto para discussão, n. 769, 2000.

VIEIRA, Bianca. Mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro: um balanço das políticas públicas. **Seminário Internacional Fazendo Gênero**, p. 1-19, 2017.

VILA NOVA, A.; DOS SANTOS, E. A. Mulheres Negras: histórias de resistência, de coragem, de superação e sua difícil trajetória de vida na sociedade brasileira. Duque de Caxias: Espaço Científico Livre Projetos Editoriais, 2013.

OLIVEIRA L. A. Facetas Ideológicas das Escolhas Lexicais: A Não Neutralidade da Língua em Uso. **Revista (Con) Textos Linguísticos**. v. 10 n. 16, 2016.

RESENDE, V. de M. **Análise de Discurso (para a) crítica**: o texto como o material de pesquisa. Campinas: Pontes Editores, 2011.

SANTOS, M. F. O. A modalidade no discurso de sala de aula, em contexto universitário. **Revista do GELNE**, v. 2, n. 1/2, p. 1-5, 2016.