



RACISMO ESTRUTURAL E O (NÃO) LUGAR DA MULHER NEGRA NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Autora: Ana Carolina Dias Miranda

Orientador: Prof. Dra. Rita de Cássia Martins de Oliveira Ventura

Curso: Administração Período: 8º Área de Pesquisa: Ciências Sociais Aplicadas

Resumo: Apesar de não ser reconhecida publicamente, social e financeiramente, a herança histórica também tem sua dimensão simbólica, fazendo com que o perfil daqueles que lideram as organizações, que é majoritariamente masculino e branco, esteja sempre bem representado nos meios de comunicação. Este fato favorece e mantém sua permanência em lugares da sociedade que são considerados mais prestigiados, bem como propicia a naturalização de outros grupos em posições de subordinação e desqualificação. Após o conhecimento dos termos Inclusão Perversa e Herança Histórica, surgiu uma curiosidade para entendimento de como a herança histórica do sujeito afeta as mulheres negras até a atualidade. Ao compreender melhor esses conceitos, busca-se compreender como mulheres negras que ocupam cargos de baixa remuneração e subordinação se sentem ocupando esses espaços. Pretende-se, ainda, verificar se na percepção delas existem tratamentos diferenciados devido ao racismo estrutural. A amostra foi selecionada por conveniência procurando atender às características do estudo, que possui uma abordagem descritiva e utiliza a história de vida como técnica de coleta de dados. Para a análise dos dados coletados utilizou-se da Análise de Conteúdo buscando compreender as narrativas e extrair delas dados que ajudem a entender as realidades vividas pelas respondentes. Os dados encontrados, pós análises realizadas, apontam que as entrevistadas desse estudo não apresentaram nenhum desafio para atuarem na área da limpeza e a maioria concorda que não sofre discriminação racial em suas atribuições. Segundo as entrevistadas, o racismo direcionado a elas é velado, discreto e quase imperceptível. O racismo estrutural existe e faz parte do cotidiano de mulheres negras, atribuindo a elas o espaço em que devem ocupar. Sobre o (não) lugar da mulher negra nas organizações, este fato pode estar presente na base do trabalho (a limpeza), mas é ausente no topo (o gerente, o líder).

Palavras-chave: Estrutural. Herança. Mulher. Negra. Racismo.

1. INTRODUÇÃO

O racismo estrutural e o lugar que a mulher negra ocupa nas organizações é consequência de um histórico marcado pela exploração e violência gerada no período da escravidão. Bento (2022, p. 22) apresenta o termo herança histórica, onde descendentes de escravocratas e descendentes de escravizados lidam com heranças acumuladas que refletem na vida concreta e simbólica das gerações contemporâneas. Essas questões são parte da herança deixada para as mulheres negras, explicando que isso trata-se da herança inscrita na subjetividade do coletivo. A autora alerta que apesar de não ser reconhecida publicamente, além de socialmente e financeiramente, essa herança também tem sua dimensão simbólica, fazendo com que o perfil daqueles que lideram as organizações, que é majoritariamente masculino e branco, esteja sempre bem representado nos meios de comunicação. Isso favorece e mantém sua permanência em lugares da sociedade que são considerados mais prestigiados, bem como propicia a naturalização de outros grupos em posições de subordinação e desqualificação (Bento, 2022, p.77).

Tendo em vista esse cenário, cabe a interrogação: Onde estão as mulheres negras na organização? Bento (2022, p.78) apresenta que racismo institucional são ações em nível organizacional que, mesmo que não haja intenção de discriminar, acabam impactando negativamente membros de um grupo específico. A autora relata também que para identificar se uma instituição é racista, não é necessário apenas identificar atos discriminatórios, mas é também por meio de taxas, números de profissionais, líderes, prestadores de serviço, parceiros com perfil monolítico e lideranças em que não se enxerga a diversidade.

Gomes, Carneiro e Madeira (2018) apresentam que as relações sociais no Brasil são estruturadas de forma que se relacionam diretamente com o racismo e o sexismo, as autoras também apresentam que “as mulheres negras ainda permanecem na base da pirâmide social e demandam transformações sociais que garantam a igualdade concreta ao acesso aos direitos das oportunidades” (Gomes, Carneiro e Madeira, 2018, p.15).

Frente a essas análises e pautando-se nos termos Inclusão Perversa e Herança Histórica, surgiu uma inquietude para entendimento de como a herança histórica do sujeito afeta as mulheres negras até a atualidade. Desse modo, esse estudo busca compreender como mulheres negras que ocupam cargos de baixa remuneração e subordinação se sentem ocupando esses espaços. Pretende-se, ainda, verificar se na percepção delas existem tratamentos diferenciados devido ao racismo estrutural.

A justificativa para a realização deste trabalho centra-se nos resultados obtidos em estudo anterior que buscou entender as relações de diversidade nas organizações e as mulheres negras que estão ocupando cargos de liderança e/ou posição de prestígio. Como resposta deste estudo, obteve-se que além da dificuldade de encontrar mulheres negras na posição de liderança e tomada de decisão que estivessem dispostas para as entrevistas da pesquisa, o estudo apresentou que a realidade das mulheres que foram entrevistadas é marcada por uma trajetória de discriminação, solidão e grandes desafios para inclusão e pertencimento ao espaço em que estavam ocupando (Miranda; Ventura, 2025).

2.DESENVOLVIMENTO

2.1. Referencial Teórico

O Brasil se desenvolveu como nação a partir da chegada dos europeus, do genocídio as populações indo-americanas e de uma economia baseada na mão de obra escrava dos africanos (Hooks, 2024). Em relação às outras nações americanas, o Brasil foi o país que escravizou o maior número de africanos e o último do mundo cristão a abolir a escravidão. Essas condições históricas favoreceram a presença dos africanos neste território, mas não permitiu a evolução necessária para essa população, o país cultivou a ideia de “democracia racial” propagando a harmonia e igualdade na convivência entre brancos e negros. O mito da democracia racial aborda de maneira violenta e silencia a discriminação e o preconceito contra essa população (Ferreira; Camargo, 2001).

Mbembe (2014) adota o termo loucura codificada e discute como o poder enquadra certos indivíduos como loucos ou perigosos para excluí-los socialmente. O autor trata o cenário dos negros justamente como um rótulo que é criado, incorporado e vestido pela população negra que insistentemente busca por encaixar em uma sociedade e se relacionar da forma que deveriam. O interessante dessa obra é que ele explica que “a raça tem estado, no decorrer dos séculos precedentes, na origem de inúmeras catástrofes, e terá sido a causa de devastações físicas, inauditas e de incalculáveis crimes e carnificinas” (Mbembe, 2014, p.11). Segundo o autor

ao reduzir o corpo e o ser vivo a uma questão de aparência, de pele ou de cor, outorgando a pele e a cor o estatuto de ficção de cariz biológico, os mundos euro-americanos em particular fizeram do Negro e da raça duas versões de uma única e mesma figura, a da loucura codificada (Mbembe, 2014, p.11).

Nessa perspectiva, para compreensão do que é o racismo, será utilizado a análise exposta na obra *Racismo Estrutural* de Silvio Almeida (2019) que expõe o racismo em seus três campos: Individual, institucional e estrutural. Essa análise do autor consiste no entendimento de que “racismo é uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam” (Almeida, 2019, p.22). O autor discute a materialização do racismo na forma de discriminação racial, apontando que condições de inferioridade e de privilégio se distribuem entre grupos raciais que se reproduzem nos âmbitos da política, da economia e das relações cotidianas, articulando-se, ainda, com processos de segregação racial. Assim o racismo não se reduz a ações isoladas de discriminação e preconceito; trata-se de um sistema estruturado que organiza a sociedade de forma desigual, manifestação essa, perceptível em diferentes áreas da vida, como bairros e periferias, instituições, serviços públicos e que produz diferenças significativas de acesso e oportunidades (Almeida, 2019, p.22).

O racismo individualista possui caráter individual ou coletivo, que é direcionado a determinados grupos sociais. Essa concepção apresenta uma discriminação mais direta que determina a não existência de sociedades e instituições racistas, trata o racismo como uma ação de um determinado indivíduo que age de forma reclusa, porém essa ideia limita a visão do racismo a aspectos comportamentais e desconsidera que as maiores tragédias ocasionadas pelo racismo aconteceram dentro de legalidades e apoiadas por políticos e líderes religiosos (Almeida, 2019, p.25)

Quando se fala em instituição, sobre o racismo institucional, o autor busca por Hirsch e define instituições como

modos de orientação, rotinização e coordenação de comportamentos que tanto orientam a ação social como a tornam normalmente possível, proporcionando relativa estabilidade aos sistemas sociais (Hirsch, 2007, p.26).

Segundo essa perspectiva, as instituições moldam decisões, prioridades e sentidos. Pois é por meio das regras do meio institucional que os “indivíduos se tornam *sujeitos* visto que suas ações e seus comportamentos são inseridos em um conjunto de significados previamente estabelecidos pela estrutura social” (Almeida, 2019, p.26). Em consequência, os sistemas sociais se tornam dependentes dessa capacidade das instituições estabelecerem padrões e normas que conduzirão as atitudes do indivíduo, como as instituições fazem parte da sociedade, herdando os conflitos presentes nela (Almeida, 2019, p.26).

Na concepção do racismo institucional, o racismo não se resume a uma ação individual, mas como um resultado de como funcionam as instituições que como conduta entregam indiretamente desvantagens e privilégios baseados em racialidade. Exibindo a relação de constituição e racismo, é notório que os conflitos raciais também fazem parte das instituições (Almeida, 2019, p.26).

Essa concepção institucional do racismo apresenta o poder como elemento central da relação racial, poder esse detido por grupos que dominam a organização política e econômica que historicamente são os homens brancos. A institucionalização dos interesses desse grupo dominante depende da capacidade de manutenção em transformar esse domínio e controle em normas e valores “naturais” para que seu domínio pareça normal e justo. No caso do racismo institucional esse poder funciona com a criação de padrões, regras que favorecem o grupo dominante e dificultam a ascensão de outros grupos. Para manter o controle da instituição devido os conflitos de resistência que os dominadores receberão, sem uso único de violência, concessões são necessárias para que o grupo dominante permaneça no controle e mantenha a homogeneidade do perfil que ocupa posições de decisão e privilégios nas instituições (Almeida, 2019, p.27).

Por meio das instituições é possível visualizar o racismo estrutural e a manifestação de como a sociedade tem o racismo integrado em seu funcionamento, “as instituições são racistas porque a sociedade é racista” (Almeida, 2019, p.32). A instituição não é responsável pela criação do racismo, mas o reproduz. Se existem instituições que possuem como padrão de funcionamento as regras que determinam grupos raciais com privilégios é porque o racismo faz parte da hierarquia social.

A sociedade é formada por disputa de poder, é dividida por classes sociais, raças, gêneros dentre outros. Esses conflitos sobre poder fazem parte da estrutura da sociedade e as instituições como parte da sociedade também participam dessa disputa. Mas as instituições não são neutras, a instituição em seu caráter e papel na

sociedade pode reforçar as desigualdades existentes ou atuar para transformá-las. O racismo faz parte do cotidiano das pessoas e então acaba sendo visto como algo natural, desse modo, ficar neutro é manter o racismo funcionando (Almeida, 2019, p.32). O autor define racismo estrutural como “uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional. O racismo é estrutural (Almeida, 2019, p.33).

Gênero e raça

O cenário do mercado de trabalho é diferente entre as mulheres brancas e as mulheres negras, pois apesar de pertencerem ao mesmo gênero, a cor da pele sempre foi alvo de grande segregação entre a sociedade. Gomes, Carneiro e Madeira (2018) explicam que na época, quando os primeiros movimentos da luta pelo direito das mulheres começaram, as mulheres brancas eram restritas à execução das tarefas e orientações domésticas e do lar, responsáveis pela educação dos filhos e controle dos escravos. Enquanto, elas lutavam pelo direito ao trabalho, desconstruindo a ideia de sua fragilidade, em prol de sua autonomia e lugar de fala, as mulheres negras já estavam nas ruas como lavadeiras, prostitutas, para sustentarem suas famílias e sobreviverem as diversas violências designadas ao tom da pele.

As autoras ainda acrescentam que a mulher negra teve sua identidade elucidada como um objeto para servir a sinhozinha branca e suas vontades, atendendo as demandas da casa e as necessidades sexuais dos senhores de engenho, enquanto sua cultura e família eram desrespeitadas e marginalizadas (Gomes, Carneiro e Madeira, 2018).

Santos (2020) aborda o não lugar da mulher negra na sociedade, o feminismo tentou por um tempo equiparar a luta das mulheres negras com as não negras (amarelas, brancas), como se as dificuldades e formas de discriminação fossem as mesmas, acreditando que o preconceito e a discriminação seria consequência apenas do gênero, o que é inválido, devido as questões de classe e raça.

Com essa trajetória marcada por uma servidão sem fim aos brancos, a mão de obra da mulher negra enfrenta a perspectiva de algo sem valor, pois sofrem discriminação, pelo gênero, raça e classe, designando a elas ocupação em posições de pouco reconhecimento e jamais em posições de destaque e liderança. Foi dada a elas o papel de servir e qualquer posição diferente que estas ocupem, geralmente é carregada por um racismo velado. Por meio de lutas as mulheres negras seguem ocupando diversos espaços e posições de “prestígio”, mas ainda sofrem discriminações pela trajetória e estereótipo fora do padrão exigido para um espaço de poder (Gomes; Carneiro; Madeira, 2018).

Segundo o IBGE os dados coletados no ano de 2022 apresentam dados sobre a população em estado de desocupação sendo eles: 11,8% das mulheres (14,0% das pretas ou pardas e 9,2% das brancas) e 7,9% dos homens (9,0% dos pretos ou pardos e 6,3% dos brancos) estavam desocupados.

Mulher negra e sua relação com o trabalho

Diogo (2007), apresenta que o trabalho toma lugar em uma categoria estruturante do ser humano e nas formas em que socialmente ele se apresenta na

sociedade. A relação do sujeito com o trabalho se dá pelo fato de que o trabalho participa ativamente na construção da psiquê, ele se constitui pelo seu fazer, pela atividade que exerce e através da concepção que ele tem em relação a atividade que exerce.

Morais, Martinelli e Cabreira (2012) apresentam que uma das consequências do patriarcado para a sociedade contemporânea, é a designação de espaços específicos para o gênero feminino e para o gênero masculino. Esses papéis “designados” corretos para o gênero, continuarão sendo discriminados quando a mulher ocupar um espaço majoritariamente considerado masculino, evidenciando o “poder” de domínio e produzindo subordinação. Quando se trata de trabalho, Carvalho e Santos (2021, p.154) apontam que “o trabalho não é apenas um meio para que o indivíduo mantenha sua sobrevivência é, também, uma forma deste colocar-se no mundo. Neste sentido, o trabalho é uma atividade vital e potencialmente emancipadora”.

Para compreender a trajetória da mulher negra no mercado de trabalho, é preciso entender o contexto histórico e visualizar o início desse cenário o qual explicita a realidade de hoje. Carvalho e Santos (2021) entendem como marco dessa trajetória o início da escravidão, onde os homens eram responsáveis pelo serviço braçal e eram utilizados de sua força física para servirem aos seus senhores brancos e as mulheres executavam suas tarefas como ama de leite, domésticas, objetos sexuais e servidão da família branca. Ainda conforme Carvalho e Santos (2021) com a abolição da escravatura, muda-se o contexto com a falsa visão de liberdade e de poder. Tem-se que os escravizados não faziam mais parte da legalização, a mão de obra dos homens negros ficou escassa, já que nenhum dos homens brancos arcariam com a remuneração por um serviço que antes eles tinham de graça. As autoras explicam que a partir desse momento os homens negros ficaram à margem da sociedade sem ter onde trabalhar. Gonzalez (1984) afirma que às mulheres negras foram destinadas a atividades que anteriormente eram realizadas pelos homens escravizados. Ampliando esta análise, Carvalho e Santos (2021) ressaltam que essa abolição não foi tão significativa para as mulheres negras em decorrência do pensamento racista.

Essa posição ocupada pelas mulheres negras, fizeram delas as novas responsáveis por sustentar a casa e a família, mas com o dever de se privarem de seus interesses pessoais para que as necessidades da família branca, as quais estavam vinculadas, pudessem ser atendidas. Deste modo, a trajetória da mulher negra é marcada por episódios de solidão e silêncios, lhe é dado o papel de subalterna para que a mesma apenas faça o que lhe é imposto (Gonzalez, 1984). Enquanto cidadã, mulher, filha, irmã, às vezes esposa, às vezes mãe, o quanto ser silenciada pode ferir? A que nível se desenvolveu essa ferida para que vestígios dessa realidade violenta perpetua até hoje na vida de mulheres negras?

Com essa trajetória marcada por uma servidão sem fim aos brancos, a mão de obra da mulher negra enfrenta a perspectiva de algo sem valor, pois sofrem discriminação, pelo gênero, raça e classe, designando a elas ocupação em posições de pouco reconhecimento e jamais em posições de destaque e liderança. Foi dada a elas o papel de servir e qualquer posição diferente que estas ocupem, geralmente é carregada por um racismo velado. Por meio de lutas as mulheres negras seguem ocupando diversos espaços e posições de “prestígio”, mas ainda sofrem discriminações pela trajetória e estereótipo fora do padrão exigido para um espaço de poder (Gomes; Carneiro; Madeira, 2018).

Bell Hooks (2024) em sua obra “E eu não sou uma mulher?”, discute o posicionamento das mulheres negras com a escravidão e os movimentos sexistas. A autora apresenta que a área que com mais clareza diferencia a exploração entre os homens negros e as mulheres negras é o trabalho. O homem negro escravizado foi primordialmente explorado como trabalhador do campo; a mulher negra foi explorada como trabalhadora de campo, em atividades domésticas, como reprodutora e como objeto para o assédio sexual perpetrado pelo homem branco (Hooks, 2024, p.47). Além disso, Hooks aprofunda que o corpo da mulher negra passou a ser objetificado e pertencido a qualquer cidadão que tivesse interesse e vontade de se entreter e possuí-lo, por meio de um trecho, a autora mostra a condição que está sujeita sendo mulher negra na época da escravidão:

a mulher negra está desprotegida tanto pela lei quanto pela opinião pública. Ela é propriedade de seu senhor, e suas filhas são propriedade dele. A eles é permitido não ter qualquer escrúpulo consciencioso, qualquer senso de vergonha, qualquer consideração ao sentimento do marido, do pai ou da mãe: elas devem ser completamente subservientes à vontade de seu proprietário, sob pena de serem açoitadas até quase a morte, de acordo com o interesse dele, ou até a morte, se atender aos desejos dele (Hooks, 2024, p.54).

Estudar esse passado é buscar por respostas e entender o cenário que as mulheres negras vivenciam nos dias atuais. Cida Bento (2022) ao apresentar o termo Herança Histórica permite que seja analisado o que as mulheres negras herdaram de um passado de escravidão. A autora alerta que apesar de não ser reconhecida pública, social e financeiramente, essa herança também tem sua dimensão simbólica, fazendo com que o perfil daqueles que lideram as organizações, que é majoritariamente masculino e branco, esteja sempre bem representado nos meios de comunicação. “Isso favorece e mantém sua permanência em lugares da sociedade que são considerados mais prestigiados, bem como propicia a naturalização de outros grupos em posições de subordinação e desqualificação” (Bento, 2022, p.77).

2.2. Metodologia

O desenho metodológico do presente estudo se circunscreve como um estudo descritivo que, segundo Malhotra (2006), busca descrever características de um determinado fenômeno. Quanto à técnica foi realizado um *survey* o qual, segundo Gil (1999) envolve o questionamento direto das pessoas cujo comportamento deseja conhecer. Para a coleta de dados utilizou-se do método da história de vida que se “constitui em depoimentos aprofundados em que se busca reconstituir por meio do diálogo a história do sujeito desde sua infância até os dias atuais” (Colomby *et al.*, 2016, p. 5).

Como sujeitos da pesquisa estabeleceu uma amostra por conveniência a qual focou em coletar relatos de mulheres negras que estão inseridas em contextos organizacionais em posições de subordinação e com menor remuneração. Através desse público foi realizado uma comparação com o estudo anterior que desfrutou da mesma metodologia com amostra de 4 mulheres negras no contexto organizacional em posição de tomada de decisão e maior prestígio social, a quantidade de entrevistadas foi escolhida de acordo com a disponibilidade das entrevistadas para as entrevistas, logo conseguiu-se apenas 4 e por esse motivo será mantido essa

quantidade entrevistada para o atual estudo. Para a análise dos dados coletados, optou-se pela análise de conteúdo baseando-se nos argumentos de Bardin (1977, p. 14) a qual afirma que “por detrás do discurso aparente geralmente simbólico e polissêmico esconde-se um sentido que convém desvendar”. A pesquisa busca responder às seguintes perguntas: Como o sujeito se sente e qual foi o processo de desempenho na formação da carreira? O sujeito sente alguma diferença na sua construção devido ao gênero e classe? Devido a pluralidade da formação do povo brasileiro, o sujeito se sente parte da organização em que atua? Comparado ao estudo anterior, a amostra desta pesquisa passa pelos mesmos desafios e sentimentos que a amostra do estudo anterior?

2.3. Discussão de Resultados

Entrevistada	Idade	Formação	Área De Atuação	Localização
Número 1	25 anos	2º grau completo	Limpeza em empresa terceirizada	Manhuaçu, MG
Número 2	31 anos	2º ano do Ensino Médio	Limpeza em empresa terceirizada	Manhuaçu, MG
Número 3	37 anos	8ª série do ensino fundamental	Lavanderia em clube de futebol	Manhuaçu, MG
Número 4	48 anos	4ª série do ensino fundamental	Limpeza em escola particular	Manhuaçu, MG

Fonte: Elaborado pela autora.

“Negros e negras são considerados o conjunto da população brasileira, que apresentam menor índice de escolaridade” (Almeida, 2019, p.39). Essa afirmação dialoga com o termo Herança Histórica, significa que descendentes de escravocratas e descendentes de escravizados lidam com heranças acumuladas que se refletem na vida concreta e simbólica das gerações contemporâneas (Bento 2022, p.22), esses argumentos refletem na realidade prática das entrevistadas. Quando apresentada a questão sobre o acesso à educação que elas tiveram, apenas a entrevistada número 1 de 25 anos (a mais jovem) conseguiu finalizar os estudos e por motivos particulares preferiu seguir na área da limpeza. A entrevistada número 4 abordou sobre a dificuldade de ter acesso aos estudos conforme sua realidade.

É porque eu fazia o EJA. O EJA acabou. Aí eu parei. [...] Quando eu era criança as coisas eram um pouco mais difícil, imagina. Ah, para estudar é para estudar era muito difícil e não existia a escola perto naquele tempo. Uma escola daquele tempo, quando eu era criança,

dava uma distância de uma cidade para outra, era muito longe (Entrevistada 4).

A entrevistada 4 estudou até a 4ª série do ensino fundamental e apresentou o seguinte relato sobre sua carreira.

Quando, eu comecei a trabalhar mesmo, eu tinha 7 anos. E foi numa lavoura de café, panhando café com a minha avó. E ali eu fiquei panhando 7, 8 anos, foi indo, foi indo até os 25 anos. Aí dos 25 anos parei, cuidei da casa. da minha filha. Aí dei um tempo. Aí depois retornei pra lavoura de pé de café. Aí eu vim pra rua, comecei trabalhar de Salgadeira, trabalhei 5 anos. Aí trabalhei 5 anos, deu 5 anos eu saí. Aí eu saí já vim trabalhar de faxina. Mas, é o serviço que eu mais gosto de fazer é limpar.

A experiência dessa entrevistada é reflexo da herança histórica deixada para as mulheres negras citada por Bento (2022), uma herança inscrita na subjetividade do coletivo. A realidade dessa entrevistada é resultado de um passado marcado por exploração e discriminação. A realidade expressada por ela que se dedicou ao trabalho desde a infância e abdicou de seus estudos com inacessibilidade, limitando as opções de carreira que poderiam ser disponibilizadas para essa entrevistada é consequência e parte da herança. Ela relatou sobre a possibilidade de fazer outra coisa além de limpar.

Eu já quis fazer é... Advogado, como que fala... Advocacia. Porque eu acho que eu falo muito. Eu gosto e falo muito. Então eu acho que eu tinha que trabalhar nessa área assim, ou é na limpeza ou é na faculdade (Entrevistada 4).

Sobre sentir satisfação em limpar e gostar do que faz a entrevistada 1, também apresentou satisfação em atuar na área de limpeza, ao ser questionada se em algum momento ela se perguntou se pertencia ao ambiente que trabalhava, ela disse que sempre se sentiu parte da empresa atuando na área da limpeza. Quando foi levantada a pauta sobre discriminação racial no ambiente de trabalho ela respondeu:

Não. Até hoje, graças a Deus não. Me dou muito bem com as pessoas, seja branca, negra, me dou muito bem. Ninguém nunca me diferenciou, sabe? Porque eu me dou muito bem com as pessoas, trato muito bem as pessoas. Isso aí eu não tenho não, graças a Deus (Entrevistada 1).

Essa entrevistada relatou como foi fácil e tranquila a sua entrada nesse mercado, antes ela trabalhava em uma loja de roupa, depois trabalhou como faxineira na casa de outras pessoas. Quanto ao ingresso no emprego atual, ela relatou que iniciou seu trabalho em uma empresa terceirizada que presta serviço a uma instituição de ensino superior, que não houve necessidade de entrega de currículo, pois foi indicada por uma conhecida e logo foi contratada

Eu me dou muito bem em limpeza. Eu gosto de limpar entende [...] Foi fácil, graças a Deus, foi fácil porque eu já me é, como que fala?

Eu já sei, né, a profissão já é uma coisa que a gente aprende, né. Então, isso, graças a Deus, eu vim para cá (Entrevistada 1)

A entrevistada 4 relatou sua experiência positiva:

Eu gosto. Eu sempre pensei: Aqui é meu lugar, seja aqui, ou seja, em outro lugar que eu for trabalhar de limpeza. E eu acho que é, é porque eu gosto muito de trabalhar assim, nessa área da limpeza. Então, eu não tive dificuldade assim, aprendi muito, né? Aprendi porque a gente todo dia aprende coisas novas. Então, eu aprendi e aprendi muito, mas é, eu não tive dificuldade nenhuma.

Diogo (2007) explica que devido a baixa exigência de escolaridade para atuar em cargos menos remunerados, existe uma grande oferta de mão de obra para estes. Como cargos de limpeza, auxiliar de serviços gerais e entre outros. Atividades como essa, é um serviço que é carregado de pouco reconhecimento social, de um lado gera esse sentimento de pouca valorização devido ao desdém da sociedade, mas por outro lado ocasiona um sentimento positivo por permitir o sustento da família (Diogo, 2007). Essa abordagem explicada pela autora permite entender e visualizar as particularidades de ambas as entrevistadas.

Em relação ao sentimento de pertencimento, as entrevistadas 1 e 4 disseram se sentir parte da organização e que nunca se questionaram se pertenciam ao ambiente. As entrevistadas 2 e 3 já se questionaram e quando perguntado à entrevistada 2 o motivo desse questionamento ela respondeu que são “Algumas situações do cotidiano”.

Questionadas sobre a percepção de tratamento diferenciado entre as funcionárias brancas e negras. As entrevistadas 1, 3 e 4 relataram que não percebem diferença no tratamento entre elas e as mulheres brancas, já a entrevistada 2 respondeu de forma cautelosa.

Eu acho que sim. Sim. Em alguns momentos né, em algumas situações que sim. A gente assim, né. A gente acha que é por causa da cor sim, pode ser que não, mas eu acho, a gente sempre acha que é né...

O racismo institucional trata o poder como elemento central da relação racial, a manutenção desse poder adquirido depende da capacidade do grupo dominante de institucionalizar seus interesses, impondo a toda sociedade regras, padrões de condutas e modos de racionalidade que tornem “normal” e “natural” o seu domínio (Almeida, 2019). Essa dinâmica histórica se alinha a crítica de Bell Hooks que apresenta o posicionamento da mulher negra e o espaço que ela ocupa desde a escravidão. Segundo a autora “Pediram-nos para nos levantarmos e nos parabenizaram por sermos “boas garotas”, em seguida nos disseram para sentar e calar a boca” Bell Hooks (2024, p. 26). Devido ao processo histórico e perpetuação do racismo na sociedade brasileira, ele permanece, ainda que seja sutil, difícil de provar e identificar, mas é constante no cotidiano e através dessa leveza ao atuar, é difícil comprová-lo e a cautela ao abordar até mesmo pelo sujeito, é um reflexo direto dessa desigualdade que induz a vítima ao cuidado, incerteza diante do preconceito.

Apesar da entrevistada 4 ter respondido que não sentia diferença no tratamento entre as brancas e as negras, quando perguntado se ela passou por alguma situação de discriminação no trabalho, ela relatou:

Não, que eu saiba não. Assim, alguma coisa a gente percebe, né? Mas não foi assim diretamente a mim. É porque às vezes acaba acontecendo, né, a gente sempre vê que tem um que olha meio diferente, fala alguma coisa.

Ferreira e Camargo (2001, p.79-80) falam sobre a dificuldade de enfrentar o racismo em virtude desse mito que o nega, e é justamente por essa negação do reconhecimento da discriminação da população negra que ao se sentir discriminado, o sujeito tem sido induzido ao sentimento de menos valia ou fantasia, ou pior, que é falta de qualidades pessoais, e frequentemente utiliza de justificativas para o preconceito que lhe foi direcionado. No tocante à discriminação racial, a entrevistada 3 compartilhou uma experiência de discriminação que sofreu por um cliente no local de trabalho anterior:

Eu trabalhava de auxiliar de serviços gerais no correio, né. E aí uma moça que trabalhava no hospital César Leite, tava todos ocupados, os carteiros tava todos ocupados e eu lavando a entrada do correio, aí ela pegou e falou: "Você aí, você não pode pegar lá para mim não?" Falei: "Não, moça, meu serviço é esse aqui. Ah, por isso que tem que ser preta mesmo, fazer uma m**** dessa (Entrevistada 3).

Quando perguntado se elas se sentiam representadas por mulheres negras no cargo de liderança, apenas a Entrevistada 1 respondeu que sim e as demais não se sentem representadas. A Entrevistada 2, está na mesma empresa há 10 anos prestando serviços de limpeza a uma instituição de ensino fundamental e superior, esse foi o único emprego que ela já teve, e a mesma relatou que mudanças deveriam ser feitas para que mais mulheres negras estivessem ocupando diferentes cargos da organização e falou sobre representatividade.

Para mais uma identificação mesmo para ajudar a gente, né? Sei lá, é incentivar. É, porque às vezes a gente tá aqui, aí como não tem ninguém como a gente lá em cima, você não se sente representada (Entrevistada 2).

Almeida (2019) discorre sobre representatividade associando o termo não apenas à ocupação de minorias, mas na presença das minorias em espaços estratégicos em posições de prestígio social e poder. Bento (2022, p.78) afirma que racismo institucional são ações em nível organizacional que mesmo que não haja intenção de discriminar, acabam impactando negativamente membros de um grupo específico. A autora relata que para identificar se uma instituição é racista, não é necessário apenas identificar atos discriminatórios, mas é também através de taxas, números de profissionais, líderes, prestadores de serviço parceiros com perfil monolítico e lideranças em que não se enxerga a diversidade. A falta de representatividade de mulheres negras em cargos de poder, é observada pelas entrevistadas 2, 3 e 4.

Observando-se o depoimento da entrevistada 3, ela relata algo específico sobre sentir que precisou se preparar mais que mulheres não negras para ocupar determinados espaços no mercado de trabalho e sente alguma diferença de tratamento por ela ser negra.

Sim, com certeza. Ah, do modo de as pessoas me tratarem e eu tratar as pessoas também. Modo de as pessoas conversarem, entendeu? Pra gente, igual eu trabalhei muito tempo no (nome do estabelecimento) de Garçonete, então as pessoas, “ah, eu quero aquela morena ali.” E sempre, é... no final da noite, sempre deixava uma caixinha gorda para mim. Entendeu? Uma gorjeta boa (Entrevistada 3).

Mbembe explora o significado do termo fetiche quando diz que: “Qualquer relação com a África, será por princípio, agonística - uma mistura de desejo, decepção e esporadicamente, lamento” (Mbembe, 2014, p.95). Ao buscar no dicionário o significado da palavra Agonística, tem-se: comportamento agonístico é qualquer comportamento social relacionado à luta, portanto, é uma categoria mais ampla que agressão, pois não envolve apenas o ato agressivo em si, mas também exhibições, fugas, conciliação. A relação dessa palavra com o conceito apresentado, consiste num campo de batalha interno e externo, composto por: desejo, decepção e lamento. O desejo (fetiche) na fala “aquela morena ali”, a singularidade e destaque ao fenótipo da entrevistada e a valorização desse desejo se manifesta como “gorjeta gorda”. A situação é conflituosa porque a entrevistada é reduzida a um atributo (“aquela morena”) e não ao seu trabalho oferecido como garçonete. A fala do autor explica que o fetiche (o desejo) não é um reconhecimento puro, mas sim uma forma de tensão que carrega consigo a sombra do conflito e da decepção, sendo sempre uma relação “agonística”.

Quando perguntado se as entrevistadas gostariam de apontar algo além do que foi perguntado no roteiro da entrevista, a Entrevistada 2 foi a única que pontuou sobre a seguinte falta:

Ah, eu queria ser mais reconhecida, sei lá, mas ter alguém ali incentivando mais, entendeu? Essas coisas assim é uma coisa que não pode fazer de qualquer jeito e que tipo não tem apoio, não tem suporte. Tipo assim, às vezes as coisas ali tá limpa, não vem aquela pessoa e fala assim: “Nossa, parabéns, tá limpo, essas coisas... Mas na hora que tá suja alguma coisa, aí vem falar, aí ver o serviço da gente.

A compreensão desse sentimento da entrevistada é abordada na fala de Diogo (2007)

Ele (trabalho de limpeza) é invisível, isto é, só aparece no negativo, quando foi mal-feito ou ainda não foi realizado. O que tem evidência é a sujeira, pois esta comporta materialidade. A limpeza se integra tão perfeitamente no ambiente que geralmente não é nem notada. O reconhecimento deste tipo de trabalho se dá pela falta ou pelo mal-feito, levando o sujeito a se tornar presente justamente na ineficiência de seu fazer (Diogo, 2007, p.488).

Os autores Ferreira e Camargo (2001, p. 80) apresentam que tanto os brancos quanto os não brancos, associam valores negativos as culturas étnicas raciais negros. As identidades que são construídas dessa forma reproduzem uma dificuldade de desenvolver atitudes afirmativas relacionadas às especificidades raciais, e são essas, uma das condições que fertilizam a exclusão social do povo negro, condição para um verdadeiro aniquilamento silencioso, gradual e lento.

O racismo se faz presente no cotidiano de algumas das entrevistadas de forma discreta, velada que se torna quase imperceptível, ocorre de forma tão natural que quando as entrevistadas percebem elas reportam com receio, cautela e apresentam dificuldade de reconhecê-lo.

As experiências das entrevistadas 1 e 4 permitiram a elas ter uma vivência mais tranquila, um olhar mais positivo em relação ao trabalho que elas prestam. O fato de a entrevistada 1 se sentir bem representada por mulheres negras na instituição que ela presta serviços e ter um sentimento de realização com a área da limpeza, significa que a discriminação pode ser estrutural, demonstrada pela falta de representação na liderança, mesmo que não seja sempre percebida ou reportada como um evento traumático direto por todas as entrevistadas.

De 4 entrevistadas, três afirmaram que não se sentem representadas nos cargos de lideranças das empresas que atuam. O racismo assumiu papel social, ideológico e político no mercado de trabalho brasileiro, e serviu para demarcar o lugar das trabalhadoras negras na sociedade capitalista, sedimentando a divisão racial do trabalho no Brasil.

A entrevistada 2 relata sobre o sentimento de falta de reconhecimento e isso permite a visualização da invisibilidade do trabalho oferecido por profissionais da área de limpeza. Já a situação apontada pela entrevistada 3 quando ela relata sobre sua experiência de trabalho como garçonne em determinado estabelecimento, quando a chamavam “aquela morena ali” e recebia “gorjeta gorda”, a visibilidade recebida pela entrevistada 3 difere da visibilidade ideal apontada pela entrevistada 2, essa forma de reconhecimento é paradoxalmente marcada pela racialização e potencial fetichização do corpo negro em diferentes espaços.

No estudo anterior, já mencionado anteriormente, com os dados das entrevistas possibilitou compreender que o sujeito da pesquisa se sente cobrado, na necessidade de ser muitas vezes melhor para ser visto como igual e tentar o direito de ter as mesmas oportunidades que os demais, um sentimento de esgotamento, cansaço e incerteza de que mesmo sendo formado e capacitado, cargos de destaque e bem remunerados, não estão disponíveis para esse perfil negro e feminino. Além disso, foi possível verificar que mulheres negras que estão em espaços de tomada de decisão, passam por maiores situações de discriminação racial, sofrem maiores desafios para formação da carreira e são marcadas pelo sentimento de esgotamento, cansaço, incerteza, de que mesmo sendo formadas e capacitadas o mercado não está aberto para elas.

3.CONCLUSÃO

Partindo do ponto que as entrevistadas tiveram experiências diferentes devido às características de cada ambiente, pode-se facilitar a conclusão partindo da observação que: as entrevistadas que se questionaram se pertenciam ao espaço que ocupam no mercado de trabalho (entrevistadas 2 e 3) passaram por discriminação explícita e percepção de tratamento diferenciado pela cor da pele e falta de reconhecimento (entrevistada 2); as entrevistadas que sempre se sentiram parte do ambiente de trabalho atuando na área delas (entrevistadas 1 e 4), se sentem satisfeitas com as funções exercidas e possuem ausência de percepção na discriminação direta (entrevistada 4).

Apenas a entrevistada 1 se sente representada por mulheres negras na gestão da organização que ela presta serviço, ela foi a única que não percebeu nenhuma discriminação direcionada a cor da pele e não percebe diferença de

tratamento entre ela e mulheres brancas. A ausência de representatividade no espaço de poder, também é um fator que gera um impacto direto no sentimento de pertencimento, expressa sobre a estrutura da instituição, que certas posições de prestígio social e poder não são destinadas a ela ou a outras mulheres negras. Além disso, em algumas situações, o racismo é sutil, caracterizado pela invisibilidade e falta de reconhecimento.

A entrevistada 3 passou por uma situação de discriminação direta, grotesca de um cliente da empresa que ela prestava serviços. A experiência dessa entrevistada comprova que o racismo no ambiente de trabalho destrói o senso de pertencimento, essa entrevistada inclusive, sentiu que precisou se preparar mais que as mulheres brancas para ocupar os espaços como profissional.

As entrevistadas desse estudo não apresentaram nenhum desafio para atuarem na área da limpeza e a maioria concorda que não sofre discriminação racial fazendo o que fazem, o racismo direcionado as entrevistadas que relataram sobre, é velado, discreto e quase imperceptível, embora a entrevistada 3 tenha passado por uma situação de racismo direto, isso ocorreu diretamente de um cliente da empresa, o que difere da discriminação enfrentada pelas mulheres negras que ocupam posições de poder nas organizações, que vivenciam essa discriminação pelos próprios chefes/colegas de trabalho. No cotidiano elas não se sentem atingidas pelo racismo estrutural, mas diante da análise e do contexto estudado até aqui, elas estão exatamente onde o sistema sexista, patriarcal e racista desejam que elas estejam.

Entende-se que devido às grandes dificuldades enfrentadas pelas mulheres negras ao ocupar e atuar apenas em cargos de prestígio social, poder e tomada de decisão, a herança histórica do sujeito e o comportamento da sociedade em relação às mulheres negras que estão no mercado, definem a elas a ocupação em cargos de remunerações menores, como limpeza, auxiliar de serviços gerais e entre outros, trabalhos caracterizados pela invisibilidade diante da sociedade mesmo sendo de extrema importância. O racismo estrutural existe e faz parte do cotidiano de mulheres negras, atribuindo a elas o espaço em que devem ocupar.

Sobre o (não) lugar da mulher negra nas organizações, a mulher negra pode estar presente na base do trabalho (a limpeza), a invisibilidade proporcionada por ocupar a base da organização, torna a base o lugar aceito pela organização para a mulher negra. Comparando com a experiência das entrevistadas do estudo anterior, quando as mulheres negras estão no topo (gerente, líder), o tratamento é diferenciado, marcado por discriminação e solidão. A visibilidade direcionada por ocupar o topo na organização é uma luta constante por ser aceita e ouvida na organização.

4. REFERÊNCIAS

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Mulheres pretas ou pardas gastam mais tempo em tarefas domésticas, participam menos do mercado de trabalho e são mais afetadas pela pobreza.** Rio de Janeiro: Agência de Notícias IBGE, 2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39358-mulheres-pretas-ou-pardas-gastam-mais-tempo-em-tarefas-domesticas-participam-menos-do-mercado-de-trabalho-e-sao-mais-afetadas-pela-pobreza>. Acesso em: 10 set. 2025.

ALMEIDA, Silvio Luiz de, **Racismo Estrutural**, São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019. Acesso em 10 set 2025

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977. Acesso em 25 Ago 2025

BENTO, Cida. **O pacto da branquitude**. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

CARVALHO, Mônica; SANTOS, Winnie. A mulher preta no mundo do trabalho brasileiro: entre a sujeição e o prestígio social. **Revista Fim do Mundo**, Marília, n. 4, p. 176-201, jan./abr. 2021. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/RFM/issue/download/635/41#page=176> Acesso em 10 set 2025

COLOMBY, R. K. et al. Histórias de Vida como um caminho metodológico em estudos organizacionais: um estudo bibliométrico. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 4., 2016, Porto Alegre. **Anais [...]**. Porto Alegre: SBE0, 2016. Disponível em: anaiscbeo.emnuvens.com.br/cbeo/article/view/151 Acesso em 15 set 2025

DIOGO, Maria Fernanda. Os sentidos do trabalho de limpeza e conservação. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 12, n. 3, p. 483-492, dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/VJZLGSRX76P9z57Qnz9mPmb/?lang=pt> Acesso em 22 out 2025

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 3. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf. Acesso em: 15 set. 2025.

FERREIRA, Ricardo Franklin; CAMARGO, Amilton Carlos. A naturalização do preconceito na formação da identidade do afro-descendente. **EccoS – Revista Científica**, São Paulo, v. 3, n. 1, p. 75–92, 2008. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/eccos/article/view/247>. Acesso em: 22 out. 2025.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999. Acesso em 10 set 2025

GOMES, Daiane Daine de Oliveira; CARNEIRO, Elane Mendonça Conde; MADEIRA, Maria Zelma de Araujo. Mulheres negras, racismo estrutural e resistências. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISADORES EM SERVIÇO SOCIAL, 16., 2018, Vitória. **Anais [...]**. Vitória: UFES, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/abepss/article/download/23419/16135> Acesso em 15 set 2025.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. In: **Ciências Sociais Hoje**. São Paulo: ANPOCS, 1984. p. 223-244. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4928667/mod_resource/content/1/RACISMO

%20E%20SEXISMO%20NA%20CULTURA%20BRASILEIRA.pdf Acesso em 25 Ago 2025.

HIRSCH, Joachim. Forma política, instituições políticas e Estado – I. **Crítica Marxista**, São Paulo, n. 24, p. 9-36, 2007. Disponível em: <https://econtents.sbu.unicamp.br/inpec/index.php/cma/article/view/19508/14005> Acesso em 22 Out 2025.

HOOKS, bell. **E eu não sou uma mulher?**: mulheres negras e feminismo. 15. ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2024.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006. Acesso em 7 Nov 2025

MBEMBE, Achille. **Crítica da razão negra**. Tradução de Marta Lança. Lisboa: Antígona, 2014. Disponível em: <https://www.ppgcspa.uema.br/wp-content/uploads/2020/11/MBEMBE-Achille.-Cr%C3%ADtica-da-raz%C3%A3o-negra1.pdf> Acesso em 7 Nov 2025

MIRANDA, Ana Carolina Dias; VENTURA, Rita de Cássia Martins de Oliveira. Diversidade e a inserção da mulher negra no contexto organizacional. In: SEMINÁRIO CIENTÍFICO E JORNADA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DO UNIFACIG, 11. 2025, Manhauçu. Disponível em: <https://www.even3.com.br/anais/xi-seminario-cientifico-do-unifacig-e-x-jornada-de-iniciacao-cientifica-594400/1354901-diversidade-e-a-insercao-da-mulher-negra-no-contexto-organizacional/> Acesso em 3 Ago 2025

MORAIS, Adriana; MARTINELLI, Bruna Carrasco; CABREIRA, Lucimaira. As mulheres e o trabalho: que espaço elas ocupam? **Akrópolis - Revista de Ciências Humanas da UNIPAR**, Umuarama, v. 20, n. 3, p. 177-192, 2012. Disponível em: <https://unipar.openjournalsolutions.com.br/index.php/akropolis/article/download/4873/2838> Acesso em 3 Ago 2025

SANTOS, Winnie Nascimento dos. **Significações de mulheres pretas inseridas no mundo do trabalho em posições de prestígio social**. 2020. 174f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) Disponível em: https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/PUC_SP-1_d7cd6f7c1b82a70ccded3814f909a921 Acesso em 7 Nov 2025