

O QUE NOS REVELAM AS CONSTRUÇÕES DISCURSIVAS SOBRE A TRABALHADORA NEGRA PELA ACADEMIA DE ADMINISTRAÇÃO?

Amanda Arlinda da Silva¹
Ana Flávia Rezende²
Carolina Machado Saraiva³

RESUMO

Esta pesquisa buscou entender como a academia de Administração abordou o tema da mulher negra trabalhadora. A pergunta de pesquisa foi: como os pesquisadores de Estudos Organizacionais no Brasil analisaram a mulher negra no mercado de trabalho? Realizamos um levantamento bibliométrico nas publicações do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais (CBEQ), Encontro da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Administração (ENANPAD), Encontro Nacional de Estudos Organizacionais (ENEO) e Seminários de Administração (SEMEAD) entre 2013 e 2020. A análise revelou que a mulher negra trabalhadora foi pouco estudada na academia de Administração, apesar de sua marginalização social e precárias condições de trabalho e educação. Isso indica a falta de foco dos pesquisadores de Estudos Organizacionais na Administração nessa importante questão.

Palavras-Chave: Mulher negra; Mercado de trabalho; Racismo; Feminismo negro.

¿LO QUE NOS REVELAN LAS CONSTRUCCIONES DISCURSIVAS SOBRE LA TRABAJADORA NEGRA POR PARTE DE LA ACADEMIA DE ADMINISTRACIÓN?

RESUMEN

Esta investigación buscó comprender cómo abordó la academia de Administración el tema de la mujer negra trabajadora. La pregunta de investigación fue: ¿cómo analizaron los investigadores de Estudios Organizacionales en Brasil a la mujer negra en el mercado laboral? Realizamos un estudio bibliométrico de las publicaciones del Congreso Brasileño de Estudios Organizacionales (CBEQ), el Encuentro de la Asociación Nacional de Investigación y Posgrado en Administración (ENANPAD), el Encuentro Nacional de Estudios Organizacionales (ENEO) y los Seminarios de Administración (SEMEAD) entre 2013 y 2020. El análisis reveló que se ha investigado poco a la mujer negra trabajadora en la academia de Administración, a pesar de su marginalización social y las precarias condiciones laborales y educativas. Esto indica la falta de enfoque de los investigadores de Estudios Organizacionales en la Administración en esta importante cuestión.

¹Graduada em Administração pela UFOP.

²Professora de Administração da UFOP.

³Professora de Administração da UFOP.

Palabras clave: Mujer negra; Mercado laboral; Racismo; Feminismo negro.

WHAT DO THE DISCURSIVE CONSTRUCTIONS ABOUT THE BLACK FEMALE WORKER BY THE ACADEMY OF MANAGEMENT REVEAL TO US?

ABSTRACT

This research aimed to understand how the field of Administration addressed the topic of black women in the workforce. The research question was: how did Organizational Studies researchers in Brazil analyze black women in the labor market? We conducted a bibliometric review of publications from the Brazilian Congress of Organizational Studies (CBEO), the Meeting of the National Association of Research and Postgraduate Studies in Administration (ENANPAD), the National Meeting of Organizational Studies (ENEO), and the Seminars in Administration (SEMEAD) between 2013 and 2020. The analysis revealed that the black female working population has been inadequately studied in the field of Administration, despite their social marginalization and poor working and educational conditions. This indicates a lack of focus among Organizational Studies researchers in Administration on this important issue.

Keywords: Black woman; Labor market; Racism; Black feminism.

NOTAS INTRODUTÓRIAS

Este estudo assenta-se em dois pilares: evidenciar a luta das mulheres negras e o feminismo. Assim, optaremos pelo uso dos vocábulos no feminino sempre que estivermos nos referindo ao plural. Sabendo que tal opção choca com a norma culta do português, que estabelece que o plural seja sempre no masculino, adotaremos o uso do feminino como estratégia de luta e de conscientização da opressão do patriarcado sobre todas nós. Ao final, pretendemos provocar nossas leitoras a refletirem:

1. Por que é considerado natural pensarmos em tudo no masculino, mesmo quando a maioria é de mulheres?
2. Como a linguagem é uma ferramenta naturalizadora de estruturas de poder;
3. Ao confrontarmos a norma culta, esperamos provocar reflexões sobre o papel da mulher em nossa sociedade.

Aos homens leitores deste trabalho, fica nosso convite para realizarem as mesmas reflexões. Sintam-se contemplados no coletivo feminino.

INTRODUÇÃO

Desde o período da escravização, a força de trabalho das mulheres negras foi utilizada. Naquela época, de acordo com Davis (2016), as mulheres negras, assim como os homens negros, eram vistas exclusivamente como unidade de trabalho. Nesse sentido, a força e o trabalho eram mais relevantes do que as questões relativas ao gênero; ou seja, o potencial de trabalho da mulher escrava era igual ao de qualquer homem escravo. Inclusive, no trabalho doméstico, essa dinâmica também permanecia; os afazeres do lar não eram uma exclusividade das mulheres negras. A autora descreve essas relações a partir do olhar sobre os Estados Unidos, mas elas se repetiam em outros países que se constituíram a partir do regime escravocrata. No que tange às relações de servidão e trabalho forçado do período colonial, Davis (2016, p.19) pontua que 'a postura dos senhores em relação às escravas era regida pela conveniência: quando era lucrativo explorá-las como se fossem homens, eram vistas como desprovidas de gênero [...]'. Tal dinâmica começou a se alterar com o advento da ideologia da feminilidade (DAVIS, 2016).

A ideologia da feminilidade é fruto do processo de industrialização. Após a revolução industrial, a separação entre economia doméstica e economia pública, bem como a popularização da imagem da mulher como sinônimo de mãe e dona de casa, foram responsáveis por instituir a inferioridade das mulheres brancas (DAVIS, 2016) e ainda mais das negras, que já carregavam o estigma da escravidão. Diante desse cenário, altamente repressor para as mulheres, começaram a ser desenhados os primeiros movimentos feministas. Entretanto, Hooks (2015, p.193) pondera que esse tipo de movimento 'não surgiu das mulheres que são mais vitimizadas pela opressão machista, das mulheres agredidas todos os dias, mental, física e espiritualmente'; isto é, esse feminismo denunciava a condição de um seleto grupo de mulheres brancas casadas, com formação universitária, de classe média e alta, que não desejavam serem apenas donas de casa. Essas mulheres lutavam pelo direito de poder trabalhar fora do espaço doméstico, como faziam os homens. Entretanto, não problematizavam

quem seria o(a) responsável por cuidar de seus filhos e manter a casa enquanto estivessem trabalhando fora (HOOKS, 2015). Nota-se, portanto, que esse feminismo não alcançava as mulheres negras, já que seriam elas as responsáveis por assumirem o trabalho doméstico que as mulheres brancas repugnaram para se desvencilhar.

No Brasil, com o fim da escravização, a forma pela qual os negros foram despejados na sociedade e no mercado de trabalho fez com que homens e mulheres negras recém-libertas ocupassem atividades consideradas de menor representatividade social, como a pequena agricultura para os homens negros e serviços domésticos para as mulheres negras (OLIVEIRA, 2007). Atualmente, o trabalho doméstico ainda é realizado majoritariamente por mulheres negras. A pesquisa sobre a inserção dos negros nos mercados de trabalho metropolitanos, do sistema PED- Pesquisa de Emprego e Desemprego (2013), salientou que homens e mulheres negras ocupam a maior parte das vagas nas áreas de construção civil e serviços domésticos, respectivamente (DIEESE, 2013). Dados mais recentes divulgados pelo IPEA- Instituto de Pesquisa Econômica (2019) constataram que no ano de 2018, 14,6% das mulheres brasileiras ocupadas estavam inseridas no trabalho doméstico, totalizando 5,7 milhões de mulheres. Dentre estas, 1,8 milhões de mulheres são brancas, enquanto 3,9 milhões dessas mulheres não são brancas, correspondendo a 63% da força de trabalho doméstica. Vieira (2017) argumenta que a participação majoritariamente negra no trabalho doméstico é reflexo da maneira como o mercado de trabalho assalariado foi constituído no contexto de abolição da escravização. As políticas excludentes da época, juntamente com a importação da força de trabalho estrangeira, foram responsáveis por colocar as recém-libertas em uma condição de extrema vulnerabilidade.

Diante desse cenário, surge o interesse de compreender como a Administração, em especial a área de Estudos Organizacionais, que historicamente versa sobre relações de trabalho, mercado de trabalho, realidades organizacionais e empresariais, vem tratando a questão da inserção das mulheres negras no mercado de trabalho. Questiona-se: será que a academia da Administração tem equivalido à luta das mulheres brancas e negras, tratando-as como se fosse a mesma luta? O que explica a baixa publicação sobre o tema? Das pessoas que

estudam o tema da mulher negra no mercado de trabalho, quais são suas abordagens epistêmoteóricas?

Buscando responder a essas questões e compreender como o tema da mulher negra trabalhadora tem sido debatido pela academia de Administração, em especial na área de Estudos Organizacionais, desenvolvemos este estudo. Assim, a pergunta de pesquisa proposta é: como o tema da mulher negra no mercado de trabalho tem sido analisado pelos pesquisadores da área de Estudos Organizacionais no Brasil? Para responder a essa questão, propomos desenvolver um levantamento bibliométrico das publicações da área de Estudos Organizacionais em congressos nacionais (CBEO, ENANPAD, ENEO e SEMEAD), seguido do método de leitura sistemática da bibliografia nos artigos alinhados à temática deste estudo.

Sabemos que a construção discursiva realizada pela academia perpetua espaços de poder capazes de produzir e reproduzir estamentos sociais. A voz da academia pode ser voz de luta ou voz de acomodação; pode ser voz de mudança social ou voz de resignação. Fazemos nossa escolha de utilizar nossa voz e nosso espaço de poder político como forma de mudança social, de denúncia e de luta. Analisar a publicação acadêmica brasileira sobre o tema da trabalhadora negra é ampliar o espaço para discussão e mobilização política, bem como criar bases, conforme o status da ciência, para agendas de pesquisa e projetos de ação, seja na comunidade acadêmica ou na sociedade como um todo.

Este artigo está estruturado em seis seções, sendo a primeira delas esta introdução. Na segunda seção, discutem-se questões conceituais ligadas à temática racial e à categoria raça e inserção das mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro. Na terceira seção, apresentam-se os aspectos metodológicos da pesquisa, seguidos pela apresentação e análise dos dados na quarta seção. Na quinta seção, tecem-se algumas considerações pertinentes para finalizar o estudo e, por último, na sexta seção, disponibilizam-se as referências consultadas.

A CONSTRUÇÃO SOCIAL DO CONCEITO DE RAÇA

O sistema mundo-moderno foi responsável por definir categorias que hierarquizaram pessoas a partir da ideia de raça. Tais categorizações foram usadas para criar identidades

étnicas que reforçavam as diferenciações amplamente utilizadas para dominar e explorar povos (QUIJANO; WALLERSTEIN, 1992). A diferenciação de raças deu legitimidade às relações de dominação impostas pelo processo de conquista das Américas, 'historicamente, isso significou uma nova maneira de legitimar as já antigas ideias e práticas de relações de superioridade/inferioridade entre dominantes e dominados' (QUIJANO, 2005, p. 107).

Munanga (2004) explica que raça é um conceito advindo da Botânica e Zoologia que passou a ser usado, em 1684, para classificar a diversidade humana. Essa ciência estava a serviço dos colonizadores que buscavam legitimar sua superioridade em relação aos povos colonizados, naturalizando as diferenças de tratamento entre brancos, negros e índios (TEIXEIRA; OLIVEIRA; CARRIERI, 2020). Tanto a escravização como o colonialismo foram pilares desse processo de distinção dos sujeitos a partir de diferenciações raciais. No Brasil, essa realidade é ainda mais latente, pois aqui foi o país que mais recebeu sujeitos na condição de escravização (SANTOS, 2003). Foi nesse contexto que pessoas das mais variadas etnias do continente africano foram trazidas ao Brasil e passaram a ser classificadas como 'os negros', como afirmam Teixeira, Oliveira e Carrieri (2020).

Gomes (2002) afirma que os negros trazidos ao Brasil na condição de escravizados passaram por um processo de coisificação que foi materializado pelas relações sociais existentes no período escravocrata. Assim, o fenótipo negro, sempre colocado de forma inferior ao fenótipo branco, foi definido como aquilo que foge do padrão de sujeito ideal desde o tempo colonial. Características biológicas, como cor de pele, traços físicos e formato do crânio, foram associadas a qualidades psicológicas, morais, intelectuais e culturais responsáveis por classificar os sujeitos da raça branca como superiores àqueles da raça negra ou amarela, promovendo uma hierarquização dos sujeitos (MUNANGA, 2004).

Atualmente, no âmbito científico, o conceito de raça é invalidado, pois, apesar de existirem diferenças genéticas entre as pessoas, essas não são tão significativas ao ponto de ser possível diferenciá-las e classificá-las em raças (MUNANGA, 2004). Além disso, não existe nenhuma comprovação científica de que diferentes características físicas implicam em comportamentos morais ou qualidades específicas, como se acreditava no final do século XIX

(AGUIAR, 2007). Apesar do conceito de raça ser combatido em termos biológicos, observa-se que, discursivamente, esse conceito ainda é usado até os dias de hoje para justificar segregações e desigualdades. Essa noção ideológica de raça ainda é propagada, colocando diferentes populações brasileiras em uma condição de marginalização social (TEIXEIRA, OLIVEIRA, CARRIERI, 2020). É nesse cenário que Munanga (2004) afirma que a ideia vinculada ao conceito de raça tem relação com a construção da categoria raça como uma categoria social de relações de poder, dominação e exclusão. Em resumo, é um conceito que, apesar de não se sustentar enquanto categoria biológica, opera na vida social à medida que os seres humanos se pensam e se classificam enquanto pertencentes às raças (AGUIAR, 2007).

Especificamente no caso do Brasil, a categoria raça é uma categoria discursiva que tem a cor da pele como o principal articulador de diferenças entre os sujeitos, ou seja, 'para os brasileiros, a cor da pele representa uma marca que identifica quem é e quem não é negro no Brasil' (ROSA, 2014, p.252). Além disso, 'no Brasil, falar em raça acaba tomando o sentido de se falar em negros', como pontuam Teixeira, Oliveira e Carrieri (2020, p. 47). As relações raciais na sociedade brasileira se constituem a partir da construção social atribuída às várias gradações de cor de pele. Sendo assim, de acordo com o tom de pele que o sujeito possui, são atribuídos a ele significados que ultrapassam o genótipo indo em direção às desigualdades sociais (TEIXEIRA, OLIVEIRA, CARRIERI, 2020).

Tem-se o privilégio da pele clara em relação à escura no tocante às oportunidades de mobilidade social (NASCIMENTO, 2015). É o que Nogueira (2007) afirma sobre a intensidade do preconceito no Brasil variar em proporção direta aos traços negroides, ou seja, o preconceito racial brasileiro não se manifesta no sentido de atingir a toda a população de ascendência negra, mas sim aqueles que mais se afastam do fenótipo branco. Em uma escala decrescente de tolerância racial, tem-se: brancos, mulatos e, por último, os negros (BICUDO, 2010). Ao fazer um recorte interseccional e tratar de raça e gênero, o problema fica ainda mais profundo, pois as mulheres negras ocupam majoritariamente a base da estratificação social, sofrendo com a tripla discriminação decorrente da sua condição de mulher e de sua racialidade negra, que são responsáveis pela marginalização social dessas.

Apesar de a temática racial ser constitutiva da sociedade brasileira, os debates acerca desse tema ainda são incipientes em determinadas áreas acadêmicas. Teixeira, Oliveira e Carrieri (2020) apontam que no campo da Administração, mais especificamente na área de Estudos Organizacionais, o silenciamento dos debates raciais no ambiente organizacional mostra como a academia se distancia dos efeitos que as relações raciais têm nas relações de trabalho, além de silenciar o conjunto de produções sociais nas quais essa discussão está envolvida.

A MULHER NEGRA E O MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Apesar de o trabalho doméstico ser recorrente na vida das mulheres negras, tal atividade não é reconhecida profissionalmente, adquirindo, portanto, a denominação de ocupação (CARRIERI; SARAIVA; TEIXEIRA, 2015). A subestimação da atividade doméstica está ligada ao argumento de que essa ocupação não exige esforços intelectuais. Além disso, esse setor do mercado de trabalho é marcado pela informalidade, insegurança e precariedade (CONCEIÇÃO, 2009). Essa dinâmica de subempregabilidade da população negra (homens e, principalmente, mulheres negras) está relacionada com o que Sansone (1996) chama de áreas duras e áreas moles. As áreas moles são aquelas em que ser negro não é causa de obstáculos, diferentemente das áreas duras, tais como o mercado matrimonial, o contato com a polícia e a busca pelo trabalho, nas quais ser negro implica em maior dificuldade, uma vez que nesses espaços o racismo e o sexismo são considerados mais fortes.

A segregação racial foi capaz de produzir gêneros subalternizados, ora estigmatizando a identidade feminina das mulheres negras, ora estigmatizando a masculinidade inferiorizada dos homens negros, colocando-os em menor 'prestígio' do que o gênero feminino do grupo racial oposto (as mulheres brancas). Percebe-se, portanto, que existe uma pirâmide de opressão na qual os homens brancos ocupam o topo, seguidos pelas mulheres brancas. Em um terceiro nível estão os homens negros, seguidos pelas mulheres negras, que formam a base dessa relação social (CARNEIRO, 2003). Nesse sentido, as áreas duras se tornam impenetráveis, e, por consequência, elas contribuem para a estagnação dessas mulheres na base da pirâmide de opressão. São o racismo e o sexismo os responsáveis por colocarem as mulheres negras em

uma posição de maior dificuldade de ascensão profissional (base da pirâmide) em relação aos homens e mulheres brancas e até mesmo aos homens negros. Essa dificuldade de inserção das mulheres negras nos espaços mais valorizados socialmente tem como consequência a falta de representatividade negra feminina, corroborada pelo silenciamento de suas vozes em espaços elitizados. Percebe-se ainda que, quando uma pequena parcela dessas mulheres adentra esses espaços, suas capacidades são constantemente contestadas.

Dados do IPEA- Instituto de Pesquisa Econômica (2019) mostram que no ano de 2018, 14,6% das mulheres brasileiras ocupadas estavam inseridas no trabalho doméstico, totalizando 5,7 milhões de mulheres. Dentre estas, 1,8 milhões de mulheres são brancas, enquanto 3,9 milhões dessas mulheres são negras, correspondendo a 63% da força de trabalho doméstica. Historicamente essa realidade social vem se reafirmando. Em 2011, no estudo 'Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça', o IPEA analisou dados referentes à ocupação da mulher negra no mercado de trabalho durante o ano de 2009 e mostrou que o número de mulheres dedicadas ao trabalho doméstico remunerado era de 17,1%, expressivamente superior ao total de homens: 1,0% no mesmo ano. Nesse contingente, 12,6% das mulheres brancas ocupadas eram trabalhadoras domésticas, enquanto 21,8% das mulheres negras desempenhavam a mesma função.

No que tange ao rendimento médio dos homens e mulheres brancas, bem como de homens e mulheres negras, o DIEESE- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2019) sinaliza que o rendimento médio por hora trabalhada de um homem branco que não possui ensino superior é de R\$ 19,00, e R\$ 47,00 para os que possuem. Em sequência têm-se as mulheres brancas com rendimento de R\$ 17,00 por hora trabalhada para as que não possuem ensino superior e R\$ 35,00 para as que possuem ensino superior. Já em relação aos homens negros, aqueles que não possuem ensino superior recebem em média R\$ 11,00 por hora trabalhada, enquanto os que possuem recebem R\$ 34,00 por hora. Por fim, as mulheres negras sem ensino superior recebem em média R\$ 10,00 por hora trabalhada e as com ensino superior recebem R\$ 24,00 por hora trabalhada. Além das discrepâncias salariais, as mulheres negras sofrem também com as elevadas taxas de desemprego. Essas mulheres representam 16,6% da média anual brasileira de desemprego, enquanto as mulheres brancas

representam 11%. Por outro lado, entre os homens, a taxa varia entre 12,1% para os homens negros e 8,3% para os homens brancos (DIEESE, 2019).

No que diz respeito à inserção no âmbito educacional, essas discrepâncias entre homens e mulheres negras e em relação aos homens e mulheres brancas também se perpetuam. Apesar das mulheres negras representarem 10% da inserção no ensino superior, número maior do que os homens negros, que chegam apenas a 6,7%, elas ficam bem abaixo dos 17,1% dos homens brancos e 19% das mulheres brancas que acessam a educação superior brasileira (DIEESE, 2019). Apesar de homens negros e mulheres negras adentrarem em espaços acadêmicos, o que se observa é que a escassez de representatividade interfere em suas produções, contribuindo para que a temática racial seja silenciada (ROSA, 2014).

Nesse contexto, Vieira (2017) nos ajuda a compreender que, no Brasil, os estigmas raciais perduram como a principal ferramenta de exclusão social de homens e mulheres negras. Estagnadas na base da pirâmide social, nota-se que a sociedade patriarcal assegura às mulheres negras lugares sociais desvantajosos. Esses estigmas não perduram meramente como uma herança escravagista, mas são cotidianamente reestruturados e adaptados na dinâmica das relações sociais marcadas pelas desigualdades de classe, raça e sexo.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa de campo foi desenvolvida com base nos critérios metodológicos de pesquisa descritiva do tipo quali-quantitativa. A coleta de dados foi realizada por meio de uma base documental. Esta etapa documental, do tipo desk research, consistiu na análise dos dados relacionados à produção acadêmica na área de Estudos Organizacionais no campo da Administração, especificamente sobre a inserção da mulher negra no mercado de trabalho. Buscamos compreender o panorama dessa temática, considerando os parâmetros teórico-epistemológicos dos estudos, o corpus de análise escolhido, as problemáticas levantadas pelas pesquisadoras e, sempre que possível, as possibilidades de mudança indicadas pelas mesmas.

O corpus selecionado foram os anais dos principais eventos da área de Administração: o Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais (CBEQ), o Encontro da Associação Nacional

de Pesquisa e Pós-Graduação em Administração (ENANPAD), o Encontro Nacional de Estudos Organizacionais (ENEO) e o Seminários de Administração (SEMEAD). Foram analisados artigos publicados no período de 2013 a 2020, na seção de Estudos Organizacionais, abrangendo todas as suas temáticas. A escolha desse período temporal se deve à coincidência com o surgimento do CBEQ. Foram utilizados os termos listados nos campos título, resumo e palavras-chave.

Quadro 1: Listagem de Termos Utilizados na Constituição do *Corpus* da Pesquisa

1-Raça	9-Black	17-Quilombola
2-Racismo	10-Color	18-Quilombo
3-Racial/is	11-Diversidade	19-Étnico
4-Preto/a	12-Afirmativa	20-Branco/a
5-Favela	13-Negro/a	21-Branquitude
6-Preconceito	14-Cor	22-Branqueamento
7-Cota/Cotista	15-Pele	23-Branquelização
8-Minoria	16-Comunidades Tradicionais	24-Afro*

Fonte:

Elaborado pelas Autoras (2020).

É importante destacar que a lista de termos de busca foi refinada inúmeras vezes, sempre que o corpus revelava a existência de novos termos. Essa prática exigiu das pesquisadoras o trabalho de reanálise dos anais dos eventos. É curioso observar que a lista inclui termos que não são exclusivos de estudos raciais, mas que, nas pesquisas analisadas, compõem investigações raciais. Isso é evidente nos casos dos termos "cota," "cotista," "favela" e "políticas afirmativas." Embora esses termos tenham significados sociais e políticos que vão além da questão racial negra, o enfoque dado pelas pesquisadoras é, em sua maioria, racial e voltado para as mulheres negras. Termos como "minorias," "étnico" e "diversidade" também não se limitam aos estudos raciais negros, mas foram incluídos na análise pelas mesmas razões anteriormente descritas.

Quadro 2: Detalhamento de etapas do processo metodológico.

Etapa	Descrição	Recorte	Artigos selecionados

Etapa 01	Levantamento dos artigos publicados nos eventos da área da Administração dentre os anos de 2013 a 2020	Termos elaborados no Corpus da pesquisa	88
Etapa 02	Categorização por enfoque	Raça	33
Etapa 03	Categorização por enfoque	Raça + Trabalho	31
Etapa 04	Categorização por enfoque	Mulher +Raça + Trabalho	24
Etapa 05	Análise sistemática dos artigos com enfoque voltado para Mulher + Raça +Trabalho	Mulher +Raça + Trabalho	24

Fonte: Elaborado pelas Autoras (2020).

Após a coleta do primeiro grupo de artigos, realizamos a leitura dos resumos para verificar sua aderência à problemática desta pesquisa, chegando a uma lista final de 88 trabalhos, incluindo o painel sobre o tema realizado no EnANPAD 2020.

Com o corpus delineado, procedemos à categorização dos estudos no que denominamos enfoque. Cada artigo foi classificado no enfoque "raça," "raça + trabalho," ou "mulher + raça + trabalho." Os enfoques estão abaixo descritos:

1. Raça: estudos que tratam de diversas questões sobre a temática racial, desde estudos teóricos até estudos empíricos, mas que não tinham o trabalho como categoria central;
2. Raça + Trabalho: enfoque dos estudos que discutem as relações entre raça e trabalho, mas sem especificar gênero, classe ou outra camada opressora interseccional.
3. Mulher + Raça + Trabalho: estudos que tratam especificamente da temática discutida em nossa pesquisa sobre a realidade, dilemas e opressões múltiplas vivenciadas pelas mulheres negras em seus ambientes de trabalho e seus modos de produção no sistema capitalista.

Em seguida, na análise bibliométrica, realizou-se a análise sistemática da literatura nos artigos classificados no enfoque "mulheres + raça + trabalho," buscando compreender como a temática da mulher negra trabalhadora tem sido analisada pela academia de Administração. Para a realização da análise sistemática da literatura, utilizamos como guia os seguintes questionamentos: será que a academia da Administração tem equivalido à luta das mulheres brancas e negras, tratando-as como se fosse a mesma luta? O que explica a baixa publicação sobre o tema? Das pessoas que estudam o tema da mulher negra no mercado de trabalho, quais são suas abordagens epistêmicas e teóricas? Foram encontrados 24 artigos alinhados à temática deste estudo. O quadro 3 descreve quais, onde e quando foram publicados.

Quadro 3: Listagem de Artigos do *Corpus* da Pesquisa

Título do artigo	Autoras	Ano de publicação e evento
"Cabelo pro alto, me levando a saltos" na Ressignificação das Identidades de Mulheres Negras assumindo Cabelos Crespos e Cacheados em Contextos Sociais e Organizacionais	Juliana Schneider Mesquita Juliana Cristina Teixeira Caroline Rodrigues Silva	ENANPAD 2017
"Preciso Florescer": Reflexões Sobre o Afroempreendedorismo Feminino Como Arranjo de Táticas	Andiara Rosa dos Santos Borsatto Letícia Dias Fantinel	CBEQ 2019
A Bichinha é Safadinha?: o Imaginário Social sobre a Empregada Doméstica refletido em Músicas Brasileiras	Juliana Cristina Teixeira Alexandre de Pádua Carrieri Flávia Luciana Naves Mafra	ENEQ 2014
"Estrelas Além do Tempo": uma Análise Fílmica da Práticas de Gestão da Diversidade nas Organizações	Francisco Ailson de Carvalho Ferreira Diego de Queiroz Machado Joelma Soares da Silva Luís Matheus Tavares Silva	ENEQ 2019
A "Boneca Abayomi": Retalhos sobre o Organizar de uma Resistência Feminista	Eliane Batista Barbosa Rosa Cristina Lima Ribeiro Ana Sílvia Rocha Ipiranga	ENEQ 2019
A Identidade Quilombola Demarcando uma Prática Empreendedora Cultural: O Artesanato de Conceição das Crioulas, no Sertão de Pernambuco	Girlânio Vidal de Lima	ENANPAD 2017
As influências raciais nas práticas de organização de espaços de sociabilidades: um estudo com mulheres negras na cidade de Cerqueira César (SP)	Josiane Silva de Oliveira	ENANPAD 2020
Da Cabeça aos Pés: Racismo e Sexismo no ambiente organizacional	Mariana Luísa da Costa Lage Eloísio Moulin de Souza	CBEQ 2016
De "Xica da Silva" a "Funcionário da Cozinha do RU": Manifestações Discursivas de Sexismo e Racismo nas Universidades Brasileiras	Juliana Cristina Teixeira Marco César Ribeiro Nascimento Alexandre de Pádua Carrieri	ENANPAD 2014

Estrelas em Pauta: Revisitando o Protagonismo Negro na Corrida Espacial da Década de 1960	Fernanda Costa Silva Admardo Bonifácio Gomes Júnior	ENEO 2019
Gender and Racial Equality, Support Groups, and Women's Emancipation in Organisations	Pedro Jaime de Coelho Júnior Janette Brunstein Raquel Corrêa Sajonc	ENANPAD 2017
GENDER, WORK AND DIVERSITY: professional trajectories of Brazilian black businesswomen	Pedro Jaime Coelho Júnior	SEMEAD 2016
Gestão da Diversidade Nas Organizações Brasileiras: Um Estudo de Gênero e Raça	Ednéia Batista do Prado Gonçalves Márcia Maria dos Santos Bortoloci Espejo Stella Maris Lima Altoé	SEMEAD 2015
Interseção de Raça, Gênero e Classe: uma Análise dos Regimes de Desigualdade Expostos pelos Relatos de Mulheres Negras num Web Blog	Nicemara Cardoso Silva	ENANPAD 2014
Melancólica? Chique? Alegre? Vitrine? Territórios da Cozinha sob a Ótica de Empregadas Domésticas	Felipe Gouvêa Pena Luiz Alex Silva Saraiva	ENANPAD 2017
Mulheres Negras no Mercado de Trabalho: Interseccionalidade entre Gênero, Raça e Classe Social	Claudia aparecida Avelar Ferreira Simone Costa Nunes	ENANPAD 2019
O trabalho, a casa e a participação das mulheres no conselho municipal de políticas de igualdade racial de lavras – MG	Vera Simone Schaefer Kalsing Maria de Lourdes Souza Oliveira Rosemeire Aparecida Oliveira Paula Cristina Corrêa Neto de Carvalho Alex dos Santos Macedo Luís Fernando Silva Andrade	CBEQ 2015
Os desafios enfrentados pelas mulheres pretas lésbicas no mercado de trabalho em Salvador sob uma perspectiva interseccional	Juliana de Castro Braz	CBEQ 2018
Os desafios enfrentados por mulheres negras empreendedoras na cidade de Rio Grande	Simone Porto Machado Ketlen Duarte Paes	CBEQ 2018
Os espaços das Mulheres e das Mulheres Negras no Mundo do Trabalho: Uma reflexão sobre Gênero e Raça nos Estudos Organizacionais	Josiane Barbosa Gouvêa Gabriela Renata Rodrigues dos Santos Maurício Donavan Rodrigues Paniza	SEMEAD 2017
Precarização no trabalho e mulheres negra encarceradas: Caminhos que se cruzam?	Rafael Maia Nogueira Hilcéia Stefane Rosa Moreira Juliana Estácio Rios	CBEQ 2018
Preconceito Maquiado: o Racismo no Mundo Fashionista e da Beleza	Mariana Luísa da Costa Lage Denis Alves Perdigão Felipe Gouvêa Pena Matheus Arcelo Fernandes Silva	ENEO 2016
Se é a Tia Nastácia Quem Cozinha, Por que o Livro é de Receitas da Dona Benta? Trabalho e Racismo na Cozinha Doméstica	Felipe Gouvêa Pena Luiz Alex Silva Saraiva	SEMEAD 2018
Tem uma pausa para uma história aí? É sobre mulheres ordinárias! A trajetória do trabalho doméstico no Brasil?	Juliana Cristina Teixeira	CBEQ 2015

Fonte: Elaborado pelas Autoras (2020).

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Em função da metodologia adotada, buscamos analisar as publicações referentes à mulher negra no mercado de trabalho em quatro eventos acadêmico-científicos da área da Administração.

Tabela 02. Trabalhos sobre Raça (diversas abordagens) nos Eventos Analisados

Eventos	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total Geral
1-CBEO	1%	-	9%	3%	*	9%	7%	*	30%
2-ENANPAD	1%	2%	7%	1%	10%	5%	5%	7%	38%
3-ENEQ	*4	5%	*	6%	*	*	6%	*	16%
4-SEMEAD	-	-	1%	2%	6%	3%	3%	1%	17%
Total Geral	2%	7%	17%	13%	16%	17%	20%	8%	100%

Fonte: Elaborado pelas Autoras (2020).

A tabela 02 acima descreve a participação dos trabalhos sobre "raça" nos Encontros de Organizações (EO) nos eventos analisados. Essa temática atingiu seu ápice nos anos de 2019, com 20% das publicações, seguido dos anos de 2015 e 2018, com 17% cada um. Vale observar o volume de trabalhos publicados no Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais (CBEO), que corresponde a 30% do total. Sendo um evento mais recente, ele se destaca por ter um número significativamente maior de publicações sobre o tema em comparação com eventos mais antigos, como o EnEO e o SemeAD.

No entanto, apesar do aumento em sua abrangência, essa participação não resultou em um aumento impactante no volume de artigos abordando essa temática por evento. O que os dados revelam é ainda uma baixa representatividade das discussões sobre a temática racial nos estudos de organizações.

Tabela 03. Participação das Temáticas Raciais nos Eventos Analisados

Eventos	Raça	Raça + Trabalho	Mulher + Raça + Trabalho	Total Geral
1-CBEO	13%	9%	8%	30%

⁴ As marcações com o símbolo * indicam anos em que não houve edição do evento.

2-ENANPAD	14 %	15%	9%	38%
3-ENEQ	6%	5%	6%	16%
4-SEMEAD	6%	7%	5%	17%
Total Geral	38 %	35%	27%	100%

Fonte: Elaborado pelas Autoras (2020).

Quando realizamos uma filtragem das publicações, considerando as temáticas raciais agrupadas por enfoques, percebemos que há um equilíbrio, uma vez que "Raça" representa 38% dos trabalhos publicados, "Raça+Trabalho" abrange 35%, e "Mulher+Raça+Trabalho" compreende 27%.

Tabela 04. Publicações Sobre a Temática da Mulher Negra Trabalhadora

Eventos	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total Geral
CBEQ	-	8%	4%	*	13%	4%	*	29%
ENANPAD	8%	-	-	17%	-	4%	4%	33%
ENEQ	4%	*	4%	*	*	13%	*	21%
SEMEAD	-	4%	4%	4%	4%		-	17%
Total Geral	13%	13%	13%	21%	17%	21%	4%	100%

Fonte: Elaborado pelas Autoras (2020).

Analisando especificamente os estudos sobre a temática da mulher negra trabalhadora, observamos que o evento que mais produziu artigos foi o EnANPAD, com um total de 8 artigos, seguido pelo CBEQ, com 7 artigos. É importante notar que o CBEQ, apesar de ter menos edições que o EnANPAD, possui apenas 1 artigo a menos. Com exceção dos anos 2013 e 2014, nos demais anos o CBEQ também contou com trabalhos sobre essa temática. No entanto, o EnANPAD, que teve 8 edições de eventos analisados, teve trabalhos publicados na temática em apenas 4 anos, sendo 2017 o ano de maior publicação. É relevante mencionar que esse aumento pode estar relacionado à ausência de uma edição do CBEQ nesse ano, o que pode ter concentrado a produção de trabalhos no EnANPAD.

Os dados apresentados até agora demonstram que a temática da mulher negra trabalhadora é ainda incipiente no campo da Administração, especialmente na área de Estudos Organizacionais. A análise qualitativa dos artigos selecionados corrobora esses achados, já que muitos deles abordam a condição estrutural da mulher negra trabalhadora de maneira

superficial. Essa superficialidade ocorre devido ao fato de que muitos autores apenas apresentam dados e fatos, sem problematizá-los ou adotar uma abordagem crítica.

Alguns dos artigos analisados incorrem no erro de naturalizar a situação da mulher negra trabalhadora ao afirmar que os problemas que enfrentam no mercado de trabalho e nos locais de trabalho são inerentes à sociedade. Isso ocorre quando os autores apresentam apenas dados e fatos, sem aprofundar a análise crítica.

Outros artigos separam as categorias de raça e gênero na análise do trabalho. Embora reconheçam a existência de sobreposições das categorias, não exploram a discussão sobre como essas sobreposições criam condições estruturais de trabalho para as mulheres negras que as afastam das mulheres brancas, especialmente quando consideramos a questão da classe social.

Por outro lado, alguns artigos observam a importância de tratar as categorias de raça, classe e gênero de forma interseccional ao abordar a mulher negra trabalhadora. Eles reconhecem que falar sobre mulheres negras significa abordar mulheres que enfrentam múltiplas formas de opressão, incluindo o sexismo, o racismo e a questão de classe social.

A leitura aprofundada dos textos revela discussões que exploram a questão da mulher negra trabalhadora em profundidade, analisando suas experiências e denunciando a estrutura racista, classista, misógina e de exploração sexual existente na sociedade brasileira, que influencia a posição social dessas mulheres e seu campo de ação. Em geral, quando os artigos abordam a inserção da mulher negra no mercado de trabalho, discutem sua subalternização.

A análise do problema de pesquisa proposto aqui cria situações de existência em que há um lugar social específico para a mulher negra, caracterizado pela marginalização e pela ocupação de postos de trabalho menos qualificados, como o trabalho doméstico. Essas discussões se baseiam em trabalhos de autoras como Davis (2016) e Conceição (2009), que destacam como a marginalização desses postos de trabalho resulta de padrões sociais estabelecidos durante períodos de escravidão.

Além disso, quando as mulheres negras conseguem alguma ascensão profissional, muitas vezes enfrentam estereótipos relacionados às suas características físicas, como o cabelo afro/crespo, que podem exigir que elas "adaptem" seu cabelo ao ambiente de trabalho, recorrendo a tratamentos químicos para alisá-lo, a fim de evitar obstáculos em suas trajetórias profissionais.

Há também o problema da hipersexualização da mulher negra trabalhadora. Historicamente, o corpo negro (tanto feminino quanto masculino) foi estigmatizado como promíscuo e exótico, o que resulta em problemas de assédio sexual no ambiente de trabalho. Conclui-se que, de acordo com o imaginário social, o lugar da mulher negra no trabalho ainda é mantido por regimes de desigualdade, limitando-se a tarefas subalternas.

Embora haja uma predisposição para discussões sobre a temática da mulher negra e o trabalho subalterno, ainda há poucas discussões sobre sua inserção no empreendedorismo afro, que busca redefinir os espaços de trabalho ocupados por mulheres negras. No entanto, fatores interseccionais, como gênero e raça, estruturam barreiras que dificultam a entrada e a permanência dessas mulheres no empreendedorismo, comprometendo sua ascensão financeira e social, como afirmam Mendonça e Paes (2015).

Tabela 05. Publicações sobre Mulher Negra Trabalhadora nos Eixos Temáticos/Grupos de Trabalho dos Eventos Analisados

Eventos	Trabalhos Apresentados
CBEQ	31%
1- GT-01 Interseccionalidades nos Estudos Organizacionais: Desigualdade de Raça , Gênero , Sexualidade, e Classe nos Processos Organizativos	15%
2- GT-02 A Produção Simbólica da Organização: Memória, História e Cotidiano	4%
3- GT-04 Colorindo a Terra do "Management do Homem Branco " Relações Raciais e Estudos Organizacionais.	4%
4- GT-04 Sobre Desigualdades e Interseccionalidades: Discutindo Raça, Gênero, Sexualidade e Classe Social nos Estudos Organizacionais	4%
5- GT-10 Dinâmicas Atuais nas Relações de Trabalho: Flexibilização, Precarização e Informalização	4%
ENANPAD	35%
1- Tema 03 - Diferenças e Desigualdade: Interseccionalidades de Raças, Etnias, Gêneros, Sex e Classes no Mundo do Trabalho	4%
2- Tema 05 - Crime e Violência Organizacional	4%
3- Tema 06 - Gênero e Diversidade	8%

4- Tema 06 - Gêneros, Raças-Etnias, Sexualidades, Diferenças e Diversidade nos EOR	4%
5- Tema 06- Gênero e Diversidade Raças-Etnias, Sexualidades, Diferenças e Diversidade nos Estudos Organizacionais	8%
6- Tema 08 - Simbolismos, Culturas e Identidades em Organizações	4%
7- Tema 10 - Diferenças e Desigualdades: Articulado Raça-Etnia, Gênero, Sexualidade e Classe no Mundo do Trabalho	4%
ENEQ	19%
1- Tema 01 - Universidade, Sociedade e Estado na Contemporaneidade	4%
2- Tema 06 - Gênero e Diversidade	4%
3- Tema 10 - Diferenças e Desigualdades: Articulado Raça-Etnia, Gênero, Sexualidade e Classe no Mundo do	8%
4- Tema 14 - Sujeitos, Organizações e Sociedades: (Re)Articulações entre Histórias e Memórias	4%
SEMEAD	15%
1- Comportamento Organizacional	4%
2- Gênero, Diversidade e Inclusão nas Organizações	12%
Total Geral	100%

Fonte: Elaborado pelas Autoras (2020).

Realizando a segmentação dos trabalhos publicados pelos grupos de trabalho ou temas dos eventos na área de EOR, percebemos que o principal foco de discussão é o 'GT01 Interseccionalidades nos Estudos Organizacionais: Desigualdade, Raça, Gênero, Sexualidade', do CBEQ, com um total de 15% de todas as publicações. No EnANPAD, os principais focos são o 'Tema 06 - Gênero e Diversidade' e o 'Tema 06 - Gênero e Diversidade Raças-Etnias, Sexualidades, Diferenças e Diversidade nos Estudos Organizacionais', ambos com 8% do total. Observou-se que do ano de 2016 para o ano de 2017, o nome e a descrição do Tema 06 do EnANPAD foram modificados, deixando de ser limitado ao gênero e diversidade, passando a abranger de forma mais plural textos que também abordam etnia, sexualidade e diferenças. Os demais recortes por grupos de trabalho ou temáticas revelam a pulverização dos estudos sobre as questões relativas à mulher negra trabalhadora. Há diversos temas e grupos de pesquisa com pouca publicação ao longo dos anos, nos eventos analisados. Isso nos leva a concluir que não há uma concentração de estudos sobre o tema nos eventos e que tal temática encontra-se dispersa nas mesas de discussão, enfoques e perspectivas. Diante desse fato, é pertinente destacar que, tendo em vista a autoria desses trabalhos, nota-se que não há sequenciamento dos estudos, visto que, durante o período analisado, o número de autores que debateram a temática em mais de um evento é consideravelmente escasso.

A dispersão enfraquece o debate entre as pesquisadoras do tema, dissolvendo a problemática trazida pela pesquisa nas mais variadas discussões empreendidas pela sessão científica. O resultado são discussões infrutíferas e superficiais, porque, mesmo quando interessantes, não colaboram na construção de eixos científicos específicos sobre o tema. Pensemos: como a temática da mulher negra trabalhadora debatida pelas pesquisadoras nos eventos científicos se materializa em estratégias pedagógicas das professoras de Estudos Organizacionais? Como seus programas de curso são modificados para incluir esta temática? Acreditamos que a concentração de estudos em grupos de discussão intensificaria seus impactos institucionais e educacionais.

A análise sistemática dos textos nos permitiu conhecer as abordagens epistemológicas utilizadas pelas autoras dos textos que tratam da mulher negra trabalhadora. Percebemos haver uma convergência para a crítica em suas mais diversas configurações teóricas e metodológicas. Há estudos que trabalham com Certeau (BORSATTO e FANTINEL, 2019), outros com Foucault associado à análise francesa do discurso (MESQUISA, TEIXEIRA e SILVA, 2017), existem aqueles que recorrem em termos conceituais à ACD de Fairclough e metodologicamente utilizam da Análise de Discurso francesa, ou mesmo com perspectivas decoloniais associadas à pesquisa-ação e autoetnografia (RIBEIRO, BARBOSA e IPIRANGA, 2019). O que há de comum entre os estudos é a discussão da questão da mulher negra trabalhadora à luz das perspectivas decoloniais e críticas, ressaltando a esfera estrutural que conforma a condição dessa trabalhadora em nossa sociedade. Quase todos os estudos debatem a condição da mulher negra no contexto brasileiro. A exceção está no estudo de Ferreira et al (2019) e Silva e Júnior (2019), que travam tal debate à luz de filmes estadunidenses. Empreender análises sobre a mulher negra trabalhadora sob suas condições estruturais brasileiras é uma condição para estudos que pretendam realizar denúncias e/ou propostas de mudança.

Em relação às autoras utilizadas como referências nas pesquisas, há a presença de nomes importantes na discussão sobre a luta contra o racismo e suas facetas estruturais e subjetivas, como Munanga (1998, 1999, 2001, 2007 e 2004). Já no que diz respeito à inserção da mulher negra no mercado de trabalho, a autora Davis (2016) é frequentemente utilizada

para tratar da relação das mulheres negras com o trabalho doméstico. Percebe-se a presença de muitas autoras brasileiras, homens e mulheres, e também autoras latinas. Compreendemos que essas escolhas estão alinhadas às perspectivas críticas e politicamente contextualizadas adotadas pelos trabalhos.

No que diz respeito ao lugar que as autoras negras brasileiras ocupam nessas publicações e quais autoras negras são trazidas pelos acadêmicos para se discutir a questão da mulher negra no mercado de trabalho, destaca-se que somente um estudo apoiou-se em reflexões elaboradas pela autora Djamila Ribeiro. Pensadora brasileira, negra, feminista, filósofa, Djamila discute há anos a questão da mulher negra na sociedade brasileira, tendo contribuído bastante para a ampliação da discussão sobre a temática do racismo no Brasil. Ela é uma expoente do feminismo negro atual, tendo vários de seus livros nas listas dos mais vendidos.

A desvalorização da figura feminina ocorre desde a antiguidade. Concepções sexistas em torno de sua propensão à maternidade, fragilidade e incapacidade laboral estruturavam barreiras que impediam a sua inserção no mercado de trabalho. Já a interseção existente entre gênero e raça solidifica as barreiras sociais que imobilizam as mulheres negras em lugares desvantajosos, atuando como fator de divisão na luta das mulheres pela obtenção de direitos instituídos às mulheres brancas (PROBST, 2014).

É notório que as opressões sofridas pelas mulheres negras não se limitam aos espaços organizacionais. Embora se organizem movimentos feministas em oposição às opressões sexistas que fundamentam a sociedade patriarcal, Hooks (2015) afirma que tais movimentos silenciam-se acerca das necessidades das mulheres negras e restringem-se a um grupo seletivo de mulheres brancas pertencentes à classe média. Compreende-se, portanto, que as mulheres negras se encontram estagnadas à margem de uma estrutura opressora que atribui como irrelevante a sua existência. Angariando postos de trabalho marginais, extenuantes e desgastantes, sua imobilidade é justificada pela existência de áreas duras que, sob uma ótica racista, as impede de progredir no âmbito social, emocional e educacional (SANSONE, 1966). Diante do objetivo proposto, observou-se o baixo volume de publicações sobre o enfoque "raça+trabalho", equivalendo a 3,1% do total das publicações de EOR nos anos e eventos

analisados. A situação torna-se ainda pior quando analisamos o enfoque "mulher+raça+trabalho", em que apenas 0,8% dos estudos versam sobre o tema. Em um país em que a maioria das pessoas não é branca, questiona-se o porquê de a academia de Administração não tê-los como foco de suas pesquisas sobre organizações. Os dados do DIEESE (2019) aqui descritos nos ajudam a entender as razões disso, já que homens e mulheres negros são os mais suscetíveis ao desemprego, os que ganham os menores valores por hora, tanto para os graduados quanto os não-graduados, e são a maioria nos postos de trabalho do nível operacional. É preciso que a área da Administração, em especial os Estudos Organizacionais, reflita sobre o sentido de sua produção científica.

Se os Estudos Organizacionais têm como objetos a organização e o trabalho, é preciso pensar sobre qual organização e qual trabalho a área está estudando. Vivemos em um país com maioria da população não branca e feminina, considerando-se os recortes de raça e gênero. Nesse sentido, as pesquisas de Estudos Organizacionais deveriam ter como objeto central, ou em maior parte de sua produção, trabalhadoras e pessoas não brancas, mas não é isso que os dados evidenciam. Temos, portanto, que a maioria esmagadora dos estudos sobre trabalho e organizações da área não trata da realidade da maior parte da população brasileira, considerando raça ou gênero. De quais trabalhadores e organizações os estudos falam, afinal? Com quais interlocutores a área de Estudos Organizacionais se propõe a dialogar? Sobre os problemas de qual tipo de trabalhador e qual tipo de organização seus pesquisadores estão dispostos a estudar? Entende-se, portanto, que nesse contexto, a academia desempenha o seu papel de área dura, como destacado por Sansone (1996), e se torna conivente com as opressões sofridas por essas mulheres.

Os dados da bibliometria revelam a sistemática desvalorização da temática da mulher negra trabalhadora pela academia de Administração brasileira, apesar de ser tão grave a situação social, econômica e política delas em nosso país. Com todo o impacto que os estudos de Administração têm para o nosso país, os esforços encontrados para levar essa discussão para o âmbito organizacional e buscar alternativas para a desubalternização dessas mulheres negras trabalhadoras são escassos, pulverizados, superficiais e planejadores. Apesar de a população não branca ser a maioria em nosso país e as mulheres serem o maior gênero na

população brasileira, a academia de Administração tem produzido pouco para a diminuição da lógica da opressão.

Enquanto as organizações e seus pesquisadores insistirem em ignorar a temática racial negra, especialmente a das mulheres negras trabalhadoras, teremos uma situação de crise que não é somente social e econômica, mas também é uma crise moral e ética, que fere, na base, os direitos humanos ao impor sobre essas pessoas condições sub-humanas, ou melhor, de humanos necessários à continuidade do sistema capitalista, que só se reproduz e 'avança' porque explora todas as condições de bem-estar de pessoas que são definidas como aquelas que podem viver mal e serem mal tratadas para que se sustente a condição de boa vida de uma classe hegemônica. No Brasil, essa classe tem cor, e ela é branca. Ela tem gênero, e é o masculino, e ela tem classe social, que é a classe dos ricos.

A marginalização dos estudos sobre as mulheres negras trabalhadoras pela academia brasileira de Administração é mais do que um desinteresse científico; é uma expressão do racismo estrutural existente no Brasil. Não se estuda, não porque não seja um fenômeno interessante e provocador aos olhos da ciência, e não se estuda não é porque o fenômeno não seja socialmente importante. Não se estuda porque é preciso que todo o conjunto ideológico, cultural, institucional e burocrático legitime a subalternização das mulheres negras trabalhadoras. Ao fim e ao cabo, parece que a tese de Althusser sobre os aparelhos ideológicos do Estado como reprodutores da opressão do sistema capitalista encontrou novas roupagens na academia brasileira de Administração.

Vemos que há um grave viés ideológico na área, que acaba por reproduzir em seus estudos pesquisas sobre as temáticas consideradas hegemônicas na sociedade brasileira, que é uma sociedade classista, racista e misógina. Aproximando-se da lógica de reprodução estrutural do pensamento capitalista neoliberal e, no caso brasileiro, com gritante desigualdade social, os estudos organizacionais acabam por privilegiar o trabalhador masculino e branco, já que pessoas não-brancas e mulheres representam, como dito anteriormente, apenas 5% de todos os estudos dos últimos sete anos na área, somando-se os de raça aos de raça + gênero.

Althusser (1970) fez uma denúncia de como as diversas instituições sociais, incluindo escola, família, igreja, por exemplo, se estruturavam em torno da disseminação da ideologia capitalista, perpetuando-a como um alicerce da sociedade, transmutando-se de sistema econômico para sistemas sociais. Em 1983, Horkheimer denunciou que a ciência também se apresenta como dispositivo à mercê do capitalismo, servindo como base racional de validação de certos sistemas de vida social e estrutural. Em 2015, Safatle debateu como o capitalismo do tipo neoliberal invade os sistemas afetivos, criando o que ele denomina de circuitos de afeto, que são a determinação de que certos afetos e formas de intercâmbio afetivo são considerados corretos sob a ideologia capitalista.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da realidade social das mulheres negras, nosso objetivo é compreender como o tema da mulher negra tem sido debatido pela academia de Administração. Após uma análise aprofundada dos dados obtidos, tornou-se evidente que a academia tem se distanciado dos efeitos que as relações raciais têm nas relações de trabalho. A escassez de debates em torno do tema demonstra que a academia tem se mantido inerte às discussões sobre a mulher negra trabalhadora. A escassa publicação sobre o tema nos leva à reflexão de que a academia de Administração tem reproduzido o silenciamento presente na agenda, ao equiparar a situação da mulher negra trabalhadora à das mulheres brancas. Na mesma direção, nosso estudo nos permite concluir que há um investimento da academia de Administração em entender que as demandas das trabalhadoras negras contêm as mesmas configurações das brancas, estabelecendo estruturas e demandas únicas.

O que podemos apreender de nossa pesquisa é que o silenciamento da academia brasileira de Administração, em especial na área de Estudos Organizacionais, sobre os estudos sobre as mulheres negras trabalhadoras assemelha-se a um aparato da ideologia capitalista neoliberal brasileira, a fim de tornar insignificantes as questões, formas de vida e demandas da maior parte da população, considerando tanto o gênero quanto a raça. Cientes das complexidades e limitações acadêmicas em torno dos debates raciais, compreendemos que este estudo é uma importante ferramenta de fomento a pesquisas futuras, visto que ele

contribui para evidenciar a estrutura de opressão na qual a mulher negra é a parte mais afetada. Silenciar é o mesmo que contribuir para a progressão dessas opressões.

As limitações deste estudo referem-se ao intervalo temporal escolhido, determinado pelo surgimento do CBEQ, o que acaba por ter restringido a amplitude da pesquisa. Outra limitação é a escolha pelos artigos publicados em eventos e não em periódicos científicos, o que nos leva a avaliar o estudo em um estágio ainda em construção.

Como estudos futuros, sugerimos o aprofundamento nas motivações das autoras analisadas em estudarem a temática da mulher negra trabalhadora, buscando compreender as imbricações entre a subjetividade e a produção científica, construindo o entendimento de que a ciência é um ato político.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, M. M.. A Construção das Hierarquias Sociais: Classe, Raça, Gênero e Etnicidade. **Cadernos de Pesquisa do CDHIS**, v. 36, n. 37, p. 83-88, 2007.

BARBOSA, E. B.; RIBEIRO, R. C. L.; IPIRANGA, A. S. R.A “Boneca Abayomi”: Retalhos sobre o Organizar de uma Resistência Feminista. In: Encontro Nacional de Estudos Organizacionais, X, 2019, Rio de Janeiro.

BICUDO, V. L. **Atitudes Raciais de Pretos e Mulatos em São Paulo**. São Paulo: Sociologia e Política, 2010.

BORSATTO, A. R. dos S.; FANTINEL, Letícia D. "Preciso Florescer": Reflexões Sobre o Afroempreendedorismo Feminino Como Arranjo de Táticas. In: Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais, VI, 2019, Recife.

BRAZ, J. C. Os desafios enfrentados pelas mulheres pretas lésbicas no mercado de trabalho em Salvador sob uma perspectiva interseccional. In: **Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais**, V, 2018, Curitiba.

CARNEIRO, S. Mulheres em Movimento. **Estudos Avançados**, v. 17, n. 49, p. 117-133, 2003. <https://doi.org/10.1590/S0103-40142003000300008>

CARRIERI, A. P.; SARAIVA, L. A. S.; TEIXEIRA, J. C. Os Lugar das Empregadas Domésticas. **Organização & Sociedade**, v. 22, n. 72, p. 161-178, 2015. <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/12725>

COELHO JÚNIOR, P. J.; BRUNSTEIN, J.; SAJONC, R. C. Gender and Racial Equality, Support Groups, and Women's Emancipation in Organisations. In: Encontro Nacional de Pós-Graduação em Administração, XLII, 2017, Rio de Janeiro.

COELHO JÚNIOR, P. J. Gender, work and diversity: professional trajectories of Brazilian black businesswomen. In: Seminários de Administração, XIX, 2016, São Paulo.

CONCEIÇÃO, E. B. A Negação da Raça nos Estudos Organizacionais. In: Encontro da Anpad, XXXIII, 2009, São Paulo.

DAVIS, A. **Mulheres, Raça e Classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DIEESE. **A Inserção da População Negra no Mercado de Trabalho**. 2019. Disponível em <<https://www.dieese.org.br/analiseped/negros.html> >. Acessado em 11 de agosto de 2020.

DIEESE. **Os Negros nos Mercados de Trabalho Metropolitanos**. 2013. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analiseped/2013/2013pednegrosmet.pdf>>. Acessado em 20 de agosto de 2020.

FERREIRA, C. A. A.; NUNES, S.C. Mulheres Negras no Mercado de Trabalho: Interseccionalidade entre Gênero, Raça e Classe Social. In: Encontro Nacional de Pós-graduação em Administração, XLIII, 2019, Rio de Janeiro.

FERREIRA, F. A. de C.; MACHADO, D. de Q.; SILVA, J. S.; SILVA, L. M. T. “Estrelas Além do Tempo”: uma Análise Fílmica da Práticas de Gestão da Diversidade nas Organizações. In: Encontro Nacional de Estudos Organizacionais, X, 2019, Rio de Janeiro.

GONÇALVES, E. B. do P.; ESPEJO, M. M. dos S. B.; ALTOÉ, Stella M. L. Gestão da Diversidade Nas Organizações Brasileiras: Um Estudo de Gênero e Raça. In: Seminários de Administração, XVIII, 2015, São Paulo.

GOUVÊA, J. B.; SANTOS, G. R. R.; PANIZA, M. D. R. Os espaços das Mulheres e das Mulheres Negras no Mundo do Trabalho: Uma reflexão sobre Gênero e Raça nos Estudos Organizacionais. In: Seminários de Administração, XX, 2017, São Paulo.

HOOKS, B. Mulheres Negras: Moldando a Teoria Feminista. **Revista Brasileira de Ciência Política**, n. 16, p. 193-210, 2015. <https://doi.org/10.1590/0103-335220151608>

IPEA. **Os Desafios do Passado no Trabalho Doméstico do Século XXI: Reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua**. 2019. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9538/1/td_2528.pdf>. Acesso em 16 de dezembro de 2020.

IPEA. **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça**. 2011. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/revista.pdf>>. Acesso em 16 de dezembro de 2020.

KALSING, V. S. S.; OLIVEIRA, M. de L. S.; OLIVEIRA, R. A.; CARVALHO NETO, P. C. C.; MACEDO, A. S.; ANDRADE, L. F. S. O trabalho, a casa e a participação das mulheres no conselho municipal de políticas de igualdade racial de lavras – MG. In: Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais, III, 2015, Vitória.

LAGE, M. L. C.; PERDIGÃO, D. A.; PENA, F. G.; SILVA, Matheus A. F. Preconceito Maquiado: o Racismo no Mundo Fashionista e da Beleza. In: Encontro Nacional de Estudos Organizacionais, IX, 2016, Rio de Janeiro.

LAGE, M. L. da C.; SOUZA, E. M. Da Cabeça aos Pés: Racismo e Sexismo no ambiente organizacional. In: Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais, VI, 2019, Recife.

LIMA, G.V. A Identidade Quilombola Demarcando uma Prática Empreendedora Cultural: O Artesanato de Conceição das Crioulas, no Sertão de Pernambuco. In: Encontro Nacional de Pós-graduação em Administração, XLII, 2017, Rio de Janeiro.

MACHADO, S. P.; PAES, K. D. Os desafios enfrentados por mulheres negras empreendedoras na cidade de Rio Grande. In: Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais, V, 2018, Curitiba.

MESQUITA, J. S.; TEIXEIRA, J. C.; SILVA, Caroline R. "Cabelo pro alto, me levando a saltos" na Ressignificação das Identidades de Mulheres Negras assumindo Cabelos Crespos e Cacheados em Contextos Sociais e Organizacionais. In: Encontro Nacional de Pós-graduação em Administração, XLII, 2017, Rio de Janeiro.

MUNANGA, K. **Rediscutindo a Mestiçagem no Brasil: Identidade Nacional versus Identidade Negra**. Belo Horizonte: Autêntica, 2004.

MUNANGA, K. Teoria social e relações raciais no Brasil contemporâneo. **Cadernos Penesb**, v.12, p. 169-203, 2010.

NASCIMENTO, G. X. C. Os Perigos dos Negros Brancos: Cultura Mulata, Classe e Beleza Eugênica no Pós-Emancipação (EUA, 1900-1920). **Rev. Bras. Hist.** v.35, n.69, p.155-176, 2015. <https://doi.org/10.1590/1806-93472015v35n69008>.

NOGUEIRA, O. Preconceito Racial de Marca e Preconceito Racial de Origem: Sugestão de um Quadro de Referência para a Interpretação do Material sobre Relações Raciais no Brasil. **Tempo social**, v.19, n.1, p.287-308, 2007. <https://doi.org/10.1590/S0103-20702007000100015>

NOGUEIRA, R. M.; MOREIRA, H. S. R.; RIOS, Juliana Estácio. Precarização no trabalho e mulheres negra encarceradas: Caminhos que se cruzam? In: Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais, V, 2018, Curitiba.

OLIVEIRA, J. S. As influências raciais nas práticas de organização de espaços de sociabilidades: um estudo com mulheres negras na cidade de Cerqueira César (SP). In: Encontro Nacional de Pós-graduação em Administração, XLIV, 2020, Rio de Janeiro.

OLIVEIRA, J.S. Gestão da Diversidade: O Desafio dos Negros nas Organizações Brasileiras. In: Encontro da Anpad, XXXI, 2007, Rio de Janeiro.

PENA, F. G.; SARAIVA, L. A. S. Melancólica? Chique? Alegre? Vitrine? Territórios da Cozinha sob a Ótica de Empregadas Domésticas. In: Encontro Nacional de Pós-graduação em Administração, XLII, 2017, Rio de Janeiro.

PENA, F. G.; SARAIVA, L. A. S. Se é a Tia Nastácia Quem Cozinha, Por que o Livro é de Receitas da Dona Benta? Trabalho e Racismo na Cozinha Doméstica. In: Seminários de Administração, XXI, 2018, São Paulo.

QUIJANO, A. Colonialidade do Poder, Eurocentrismo e América Latina. In: LANDER, E. (org). A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. **Perspectivas latino-americanas**, p.107-130, 2005.

QUIJANO, A; WALLERSTEIN, I. Americanity as a Concept; or, The Americas in the Modern World. **International Social Science Journal**, 1992.

ROSA, A. R. Relações Raciais e Estudos Organizacionais no Brasil. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. 3, p. 240-260, 2014. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-7849rac20141085>.

SANSONE, L. Nem somente Preto ou Negro: O sistema de Classificação Racial no Brasil que Muda. **Afro-Ásia**, v.18, n.2, p.165-187, 1996. <http://dx.doi.org/10.9771/aa.v0i18.20904>.

SANTOS, H. A Busca de um Caminho para o Brasil. **A Trilha do Círculo Vicioso**. São Paulo: Senac, 2003.

SILVA, F. C.; GOMES JÚNIOR, A. B. Estrelas em Pauta: Revisitando o Protagonismo Negro na Corrida Espacial da Década de 1960. In: Encontro Nacional de Estudos Organizacionais, X, 2019, Rio de Janeiro.

SILVA, N. C. Interseção de Raça, Gênero e Classe: uma Análise dos Regimes de Desigualdade Expostos pelos Relatos de Mulheres Negras num Web Blog. In: Encontro Nacional de Pós-graduação em Administração, XXXVIII, 2014, Rio de Janeiro.

TEIXEIRA, J. C.; NASCIMENTO, M. C. R.; CARRIERI, A. de P. De “Xica da Silva” a “Funcionário da Cozinha do RU”: Manifestações Discursivas de Sexismo e Racismo nas Universidades Brasileiras. In: Encontro Nacional de Pós-graduação em Administração – ENANPAD, XXXVIII, 2014, Rio de Janeiro.

TEIXEIRA, J. C.; OLIVEIRA, J. S.; CARRIERI, A. P. Por que Falar sobre Raça nos Estudos Organizacionais no Brasil? Da discussão biológica à dimensão política. **Perspectivas Contemporâneas**, v. 15, n. 1, p. 46-70, 2020. Recuperado de <https://revista2.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas/article/view/2958>

TEIXEIRA, J.C. Tem uma pausa para uma história aí? É sobre mulheres ordinárias! A trajetória do trabalho doméstico no Brasil? In: Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais, III, 2015, Vitória.

TEIXEIRA, J.C.; CARRIERI, A.de P.; MAFRA, Flávia L. N.? A Bichinha é Safadinha?: o Imaginário Social sobre a Empregada Doméstica refletido em Músicas Brasileiras. In: Encontro Nacional de Estudos Organizacionais, VIII, 2014, Rio de Janeiro.

VIEIRA. B. Mulheres Negras no Mercado de Trabalho Brasileiro: Um Balanço das Políticas Públicas. In: Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress, XI e XIII, 2017, Florianópolis.

Submetido em 23/03/2023

Aprovado em 19/09/2023