**O que nos revelam as Construções Discursivas Sobre a Trabalhadora Negra da Academia de Administração?**

**What do the Academy of Management's Discursive Constructions about the Black Women Worker Reveal to us?**

**RESUMO**

Essa pesquisa teve como objetivocompreender como o tema da mulher negra trabalhadora tem sido debatido pela academia de Administração. 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 essa questão nos propomos a fazer um levantamento bibliométrico das publicações da área de Estudos Organizacionais no Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais (CBEO), 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). A partir de uma abordagem descritiva do tipo quali-quanti foram analisados artigos publicados no período de 2013 a 2020, na seção de Estudos Organizacionais e em todas as suas temáticas. Analisando os dados coletados, concluímos que a temática mulher negra trabalhadora tem sido muito pouco abordada pela academia de Administração. Percebe-se, portanto, que, ainda que a mulher negra se encontre à margem de uma estrutura de opressão social, ainda que detenham os piores postos de trabalho e as piores condições educacionais, suas discussões não têm sido alvo dos pesquisadores de EOR da Administração.

**Palavras Chave:** Mulher Negra, Mercado de Trabalho, Racismo e Feminismo Negro.

**ABSTRACT**

This research aimed to understand how the issue of black women workers has been debated by the academy of Administration. So, the proposed research question is: how the theme of black woman in the labor market has been analyzed by the researchers of the Organizational Studies area in Brazil? Too answer this question we propose to make a bibliometric survey of publications in the area of Estudos Organizacionais no Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais (CBEO), the Encontro da Associação Nacional de Pesquisa e Pós Graduação em Administração (ENANPAD), the Encontro Nacional de Estudos Organizacionais (ENEO), and the Seminários de Administração (SEMEAD). Based on a quali-quanti type descriptive approach, articles published from 2013 to 2020 were analyzed in the organizational studies section and in all its themes. Analyzing the data collected, it is concluded that the topic of black women workers has been very little addressed by the Academy of Business Administration. Therefore, it is noticeable that, although black women are on the margins of a structure of social oppression, even though they hold the worst jobs and educational conditions, their discussions have not been the target of the Administration EOR researchers.

**Keywords:** Black Woman, Labor Market, Racism and 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. Sabedoras de 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 fim, pretendemos provocar nossas leitoras a refletirem:

1. O porquê é considerado natural pensarmos em tudo no masculino, mesmo quando a maioria é de mulheres?
2. Como a linguagem é 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.

1. **INTRODUÇÃO**

Desde o período da escravização, a força de trabalho das mulheres negras é 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 com as mulheres, começaram a serem 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 sobre quem seria o(a) responsável por cuidar de seus filhos e manter a casa enquanto as mesmas estivessem trabalhando fora (HOOKS, 2015). Nota-se, portanto que esse feminismo não alcançava as mulheres negras já que eram elas que acabariam sendo as responsáveis por assumir o trabalho doméstico que as mulheres brancas pugnaram 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 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, se desperta 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, vêm 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 epistêmo-teóricas?

Buscando-se 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 esse 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 essa questão nos propusemos a desenvolver um levantamento bibliométrico das publicações da área de Estudos Organizacionais presentes em congressos nacionais (CBEO, ENANPAD, ENEO e SEMEAD), seguida 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 de nossa voz e de 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.

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

1. **REFERENCIAL TEÓRICO**
	1. **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 que são 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 tratamentos 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 classificados 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 existente no período escravocrata. Assim o fenótipo negro, colocado sempre de forma inferior ao fenótipo branco, foi definido como aquilo que foge do padrão de sujeito ideal desde o tempo colonial. Características biológicas tais como cor de pele, traços físicos e formato do crânio foram associados 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 significantes ao ponto de ser possível diferenciar 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 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, ele 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, isto é “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 intersecional 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 que a academia se distancia dos efeitos que as relações raciais têm nas relações de trabalho, além de silenciar o conjunto de produções sociais na qual essa discussão está envolvida.

* 1. **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 de 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 no 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 de uma pirâmide opressão. São o racismo e o sexismo os responsáveis por colocarem as mulheres negras em um lugar de maior dificuldade de ascensão profissional (base da pirâmide) em relação os 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, corroborado com o 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 ao analisar dados referentes à ocupação da mulher negra no mercado de trabalho durante o ano de 2009 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 DIESSE- 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 não possuem ensino superior e R$ 35,00 para as com 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% de inserção no ensino superior, número maior do que dos homens negros que chega 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 principal ferramenta de exclusão social de homens e mulheres negras. Estagnadas a base da pirâmide social, nota-se que a sociedade patriarcal assegura à mulher negra lugares sociais desvantajosos, visto que estes 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.

1. **ASPECTOS METODOLÓGICOS**

A pesquisa de campo foi desenvolvida sob os critérios metodológicos de pesquisa descritiva do tipo quali-quanti. A coleta de dados foi por meio de base documental. Esta etapa documental do tipo *desk research* foi composta da análise dos dados relativos à produção acadêmica da área Estudos Organizacional no campo da Administração, relativa ao tema da inserção da mulher negra no mercado de trabalho. Buscamos compreender o panorama desta temática considerando-se os parâmetros teórico-epistemológicos dos estudos, o *corpus* de análise escolhido, as problemáticas levantadas pelas pesquisadoras e, quando possível, as possibilidades de mudança apontadas pelas mesmas.

O *corpus* escolhido foi os anais dos principais eventos da área da Administração: o Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais (CBEO), 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, em todas as suas temáticas. A opção pelo período temporal deve-se à coincidência com o surgimento do CBEO. Foram buscados 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).**

Importante frisar que a listagem dos termos de busca foi refinada inúmeras vezes, sempre que o *corpus* revelava a existência de termos novos. Tal prática exigiu das pesquisadoras o trabalho de reanálise dos anais dos eventos. Curioso observar que a listagem traz termos que não são exclusivos de estudos raciais, mas que sua utilização nas pesquisas analisadas compõe investigações raciais. Tal é o caso dos termos cota, cotista, favela e políticas afirmativas. Apesar de esses termos conterem significados sociais e políticos para além da questão racial, o enfoque dado pelas pesquisadoras é racial, em sua maioria. Termos como minorias, étnico e diversidade também não são exclusivos aos estudos raciais, mas foram incluídos para análise pelas mesmas razões anteriormente descritas.

Após a coleta do primeiro grupo de artigos, realizamos a leitura dos resumos para verificação de sua aderência à problemática dessa pesquisa, chegando-se a uma listagem final de 88 trabalhos, incluindo-se 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-se 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 epistêmo-teóricas? Foram encontrados 24 artigos alinhados à temática deste estudo. O quadro 2 descreve quais, onde e quando foram publicados.

**Quadro 2: 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 BorsattoLetícia Dias Fantinel | CBEO 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  | ENEO 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 | ENEO 2019 |
| A “Boneca Abayomi”: Retalhos sobre o Organizar de uma Resistência Feminista | Eliane Batista Barbosa Rosa Cristina Lima Ribeiro Ana Sílvia Rocha Ipiranga  | ENEO 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  | CBEO 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 JúniorJanette 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 EspejoStella 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 OliveiraPaula Cristina Corrêa Neto de Carvalho Alex dos Santos MacedoLuís Fernando Silva Andrade  | CBEO 2015 |
| Os desafios enfrentados pelas mulheres pretas lésbicas no mercado de trabalho em Salvador sob uma perspectiva interseccional | Juliana de Castro Braz | CBEO 2018 |
| Os desafios enfrentados por mulheres negras empreendedoras na cidade de Rio Grande  | Simone Porto Machado Ketlen Duarte Paes  | CBEO 2018 |
| Os espaços das Mulheres e das Mulheres Negras no Mundo do Trabalho: Uma reflexão sobre Gênero e Raça nos Estudos Organizacionais | Josiane Barbosa GouvêaGabriela 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 | CBEO 2018 |
| Preconceito Maquiado: o Racismo no Mundo Fashionista e da Beleza | Mariana Luísa da Costa Lage Denis Alves Perdigão Felipe Gouvêa PenaMatheus 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 | CBEO 2015 |

**Fonte: Elaborado pelas Autoras (2020).**

1. **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 01. Estudo Bibliométrico 2013-2019.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Eventos** | **Trabalhos Publicados** | **Raça** | **(%)** | **Mulher Negra Trabalhadora** | **(%)** |
| 1-CBEO | 1075 | 26 | 2,4% | 7 | 0,7% |
| 2-ENANPAD  | 779 | 33 | 4,2% | 8 | 1,0% |
| 3-ENEO | 583 | 14 | 2,4% | 5 | 0,9% |
| 4-SEMEAD | 437 | 15 | 3,4% | 4 | 0,9% |
| **Total** | **2874** | **88** | **3,1%** | **24** | **0,8%** |

 **Fonte: Elaborado pelas Autoras (2020).**

 Dentre os anos de 2013 a 2019, foram apresentados durante os eventos do CBEO 1075 trabalhos, no entanto, apenas 07 trabalhos tratavam da temática da mulher negra trabalhadora. Sequencialmente, nos eventos do EnANPAD foram apresentados 779 trabalhos, dos quais 08 trabalhos abordam a temática. Nesse mesmo período, nas edições dos eventos do EnEO foram apresentados 583 trabalhos, porém apenas 05 deles abordavam a temática mulher negra trabalhadora. E por fim, o SemeAD contou com a apresentação de 437 trabalhos, e apenas 04 deles tinham seu enfoque voltado para o tema mulher negra trabalhadora. Todos os trabalhos foram encontrados na área temática Estudos Organizacionais.

A participação dos estudos sobre raça nos eventos analisados demonstra o quanto ele ainda se encontra marginalizado, tendo alcançado o maior percentual no EnANPAD , com 4,2% do total de publicações na área de EOR. Para análise destes dados, consideramos todas as publicações que tratavam da questão racial, independente de abordagem, filiação teórico-epistemológica, paradigmas ou mesmo enfoque. Todos os artigos publicados nas divisões científicas “Estudos Organizacionais” (EOR) que abordam “raça”, seja como foco temático, seja como objeto de análise, foram considerados para esse levantamento. Detalhamento das palavras-chave utilizadas para levantamento dos dados encontra-se na metodologia. Mesmo considerando um escopo amplo como raça, a temática ainda está à margem das discussões empreendidas pela academia brasileira de Administração.

O tema mulher negra trabalhadora tem sido muito pouco abordado pela academia de Administração. Percebe-se, portanto, que, ainda que a mulher negra se encontre à margem de uma estrutura de opressão social, ainda que detenham os piores postos de trabalho, as piores condições educacionais e em contrapartida são a maioria atuando em mercados de trabalho específicos, como o trabalho doméstico, suas discussões não têm sido alvo dos pesquisadores de EOR 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-ENEO | \*[[1]](#endnote-1) | 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 de “raça” nos EO, nos eventos analisados. Tal temática atinge seu ápice nos anos 2019, com 20% das publicações, seguido dos anos 2015 e 2018, com 17% cada. Cabe observar o volume de trabalhos publicados no CBEO, que contém 30% do total. Sendo um evento mais novo, ele se destaca por ter publicações sobre o tema em um volume muito maior que eventos mais antigos como o EnEO e o SemeAD.

No entanto, apesar do aumento de sua abrangência, tal participação não apresenta impactante aumento no volume de artigos que tratam à temática, por evento. O que os dados revelam é ainda a baixa participação das discussões sobre temática racial nos estudos sobre estudos organizacionais.

 **Tabela 03. Participação das Temáticas Raciais nos Eventos Analisados**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Eventos** | **Raça** | **Raça + Trabalho** | **Mulher + Raça + Trabalho** | **Total Geral** |
| 1-CBEO | 13% | 9% | 8% | 30% |
| 2-ENANPAD  | 14% | 15% | 9% | 38% |
| 3-ENEO | 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-se as temáticas raciais aglutinadas por enfoques, percebemos que há um equilíbrio já que “Raça” contém 38% dos trabalhos publicados, “Raça+Trabalho” possui 35% e “Mulher+Raça+Trabalho” possui 27%.

 **Tabela 04. Publicações Sobre a Temática da Mulher Negra Trabalhadora**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Eventos** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** | **2019** | **2020** | **Total Geral** |
| CBEO | - | 8% | 4% | \* | 13% | 4% | \* | 29% |
| ENANPAD  | 8% | - | - | 17% | - | 4% | 4% | 33% |
| ENEO | 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-se, especificamente os estudos sobre a temática da mulher negra trabalhadora, o evento que mais produziu artigos foi o EnANPAD , com um total de 8 artigos, seguido pelo CBEO, com 7 artigos.

Observemos que o CBEO, que teve menos edições que o EnANPAD , possui somente 1 artigo a menos. À exceção de 2013 e 2014, nos demais anos o CBEO contou com trabalhos sobre a temática. O EnANPAD , no entanto, que teve 8 edições de eventos analisados, somente teve trabalhos publicados na temática em 4 anos, tendo sido 2017 o ano de maior publicação. Cabe ressaltar que este ano não contou com edição do CBEO, podendo ter havido uma concentração de trabalhos no EnANPAD .

Os dados apresentados até então demonstram que a temática da mulher negra trabalhadora é bastante incipiente no campo da Administração, em especial na área de Estudos Organizacionais. A análise qualitativa dos artigos selecionados corroborou tais achados, já que muitos artigos que contém indicações de estudos sobre as categorias raça + mulher + trabalho acabam por tratar a condição estrutural da mulher negra trabalhadora de maneira bastante superficial. Essa superficialidade deve-se ao silenciamento de discussões sobre as múltiplas camadas de opressão vivenciadas cotidianamente por trabalhadoras negras.

Alguns dos artigos analisados incorrem no erro de naturalizar a situação da mulher negra trabalhadora ao exporem que os problemas por elas encontrados no mercado de trabalho e nos seus locais de trabalho fazem parte de uma condição dada de nossa sociedade. Isso ocorre quando os autores somente demonstram os dados e fatos, sem problematizá-los, indo além da lógica da exposição para uma construção crítica.

Há outros artigos que separam as categorias de raça e gênero na análise do trabalho. Mesmo que esclareçam a existência de sobreposições das categorias, não investem na discussão sobre como essa dupla ou tripla (quádrupla?) sobreposição criam condições estruturais de trabalho para as mulheres negras que acabam afastando-se demais das mulheres brancas, principalmente se aliarmos às camadas a questão da classe social.

Por outro lado, nos textos de Oliveira (2020), Ferreira e Nunes (2019), Gouvêa, Santos e Pazina (2019), Nogueira, Moreira e Rios (2018), Braz e Benevides (2018), Lage e Souza (2016), Jaime (2016), e Silva (2014)observou-se que existe um movimento em prol de tratar as categorias, raça, classe e gênero de forma interseccional ao se falar sobre mulher negra trabalhadora, ou seja, reconhece que falar sobre mulheres negras é falar sobre mulheres que sofrem reveses, pois além de defrontar com o sexismo, elas sofrem com o racismo e a questão da classe. Já o artigo de Ferreira e Nunes (2019) ressalta que no Brasil existe uma negação do racismo estrutural ao se resumir a discussão racial à questão social, ou seja, existe uma visão equivocada de que “o preconceito contra negro no Brasil é um problema social e não racial” (MUNANGA, 2010, p. 3), uma vez que, todos os problemas da sociedade são sociais, inclusive os preconceitos e discriminações raciais que constituem apenas uma das modalidades do social.

Da leitura aprofundada dos textos, depreendem-se algumas discussões que enfrentam a questão da mulher negra trabalhadora a fundo, analisando-a seja sob a perspectiva das vivências dessas mulheres (BARBOSA, RIBEIRO e IPIRANGA, 2019) seja sob a denúncia da estrutura racista, classista, misógina e de exploração sexual existente na sociedade brasileira e que determina a disposição social dessa mulher e seu campo de ação. Os artigos, de forma geral, quando versam sobre a inserção da mulher negra no mercado de trabalho discutem sobre a subalternização.

Existe um lugar social que é próprio da mulher negra e esse lugar é o da marginalização, ocupando postos de trabalho menos qualificados como o trabalho doméstico. Tais discussões são estabelecidas a partir do trabalho de autoras como Davis (2016) e Conceição (2009),visto que a marginalização estruturante desses postos de trabalho resulta de padrões sociais estabelecidos em períodos escravocratas. Por outro lado, quando essas mulheres conseguem algum tipo de ascensão profissional percebe-se que elas sofrem por conta dos estereótipos vinculados aos seus traços negróides, havendo, por exemplo, a necessidade de ‘adequar’ o cabelo afro/crespo ao ambiente laboral, fazendo com que muitas mulheres negras recorram a tratamentos químicos para que os cabelos fiquem lisos e deixem de ser um dificultador em suas trajetórias profissionais.

Além disso, existe também o problema da hiper sexualização da mulher negra trabalhadora. Historicamente o corpo negro (feminino e masculino) foi construído a partir do estigma da promiscuidade e do exótico o que acarreta, no ambiente laboral, problemas vinculados ao assédio sexual. Conclui-se que o lugar da mulher negra no trabalho, de acordo com o imaginário social, é mantido pelos regimes de desigualdade, isto é, está ainda restrito às tarefas subalternas.

Ainda que se perceba uma predisposição a discussões sobre a temática mulher negra e o trabalho subalterno, há incipientes discussões a respeito de sua inserção no afro empreendedorismo, no qual se busca ressignificar os espaços laborais ocupados por mulheres negras. No entanto, Mendonça e Paes (2015) afirmam que fatores intersecionais como gênero e raça estruturam barreiras que dificultam a inserção e permanência dessas mulheres no empreendedorismo comprometendo sua ascensão financeira e social.

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Eventos** | **Trabalhos Apresentados** |
| **CBEO** | **31%** |
| 1. GT-01 Interseccionalidades nos Estudos Organizacionais: Desigualdade de Raça , Gênero , Sexualidade, e Classe nos Processos Organizativos
 | 15% |
| 1. GT-02 A Produção Simbólica da Organização: Memória, História e Cotidiano
 | 4% |
| 1. GT-04 Colorindo a Terra do "Management do Homem Branco " Relações Raciais e Estudos Organizacionais.
 | 4% |
| 1. GT-04 Sobre Desigualdades e Interseccionalidades: Discutindo Raça, Gênero, Sexualidade e Classe Social nos Estudos Organizacionais
 | 4% |
| 1. 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% |
| 1. Tema 05 - Crime e Violência Organizacional
 | 4% |
| 1. Tema 06 - Gênero e Diversidade
 | 8% |
| 1. Tema 06 - Gêneros, Raças-Etnias, Sexualidades, Diferenças e Diversidade nos EOR
 | 4% |
| 1. Tema 06- Gênero e Diversidade Raças-Etnias, Sexualidades, Diferenças e Diversidade nos Estudos Organizacionais
 | 8% |
| 1. Tema 08 - Simbolismos, Culturas e Identidades em Organizações
 | 4% |
| 1. Tema 10 - Diferenças e Desigualdades: Articulando Raça-Etnia, Gênero, Sexualidade e Classe no Mundo do Trabalho
 | 4% |
| **ENEO** | **19%** |
| 1. Tema 01 - Universidade, Sociedade e Estado na Contemporaneidade
 | 4% |
| 1. Tema 06 - Gênero e Diversidade
 | 4% |
| 1. Tema 10 - Diferenças e Desigualdades: Articulando Raça-Etnia, Gênero, Sexualidade e Classe no Mundo do
 | 8% |
| 1. Tema 14 - Sujeitos, Organizações e Sociedades: (Re)Articulações entre Histórias e Memórias
 | 4% |
| **SEMEAD** | **15%** |
| 1. Comportamento Organizacional
 | 4% |
| 1. Gênero, Diversidade e Inclusão nas Organizações
 | 12% |
| **Total Geral** | **100%** |

 **Fonte: Elaborado pelas Autoras (2020).**

Ao realizarmos a segmentação dos trabalhos publicados pelos grupos de trabalho ou temas dos eventos na área de EOR, percebemos que o principal lócus de discussão é o “GT01 Interseccionalidades nos Estudos Organizacionais: Desigualdade, Raça, Gênero, Sexualidade”, do CBEO, com um total de 15% de toda a publicação. No EnANPAD , os principais lócus 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 à gênero e diversidade, passando a abranger de forma mais plural textos que versam também sobre 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. 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, 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 materializam-se 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 nas 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 a 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 estadunidense. 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 presença de nomes importantes da 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 recorrentemente 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 transcorre desde a antiguidade. Concepções sexistas em torno de sua propensão a maternidade, fragilidade e incapacidade laboral, estruturavam barreiras que impediam a sua inserção no mercado de trabalho. Já a intersecção 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 a opressão nas quais são atingidas as mulheres negras não são restritas a espaços organizacionais. Ainda que se estruturem 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 seleto 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 que 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 à 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 0,8% somente dos estudos versam sobre o tema. Em um país em que a maioria das pessoas são não-brancas, questiona-se o porquê da 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 os 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 reflitam 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 de maioria da população não-branca e feminina, considerando-se os cortes 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 tratam da realidade da maior parte da população brasileira, considerando-se 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 as opressões sofridas por essas mulheres.

Os dados da bibliometria revelam a sistemática desvalorização da temática 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 de se levar essa discussão para o âmbito organizacional e buscarem-se alternativas para a de-subalternização desses sujeitos mulheres negras trabalhadoras são escassos, pulverizados, superficiais e planificadores. Apesar de a população não branca ser a maioria em nosso país e as mulheres serem o maior gênero na população brasileira, pouco a academia de Administração tem produzido para a diminuição da lógica da opressão.

Enquanto as organizações e seus pesquisadores insistirem em ignorar a temática racial, em especial a das mulheres negras trabalhadoras teremos uma situação de crise que não é somente social e econômica, mas é uma crise moral e ética, que fere, na base, os direitos humanos ao impor sobre essas pessoas a condições de sub-humanos, 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 da 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 é a classe dos ricos.

A marginalidade dos estudos sobre as mulheres negras trabalhadoras pela academia brasileira de Administração é mais 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 é 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 enquanto 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 estrutura do pensamento capitalista neoliberal e, no caso brasileira, 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, até 5% de todos os estudos dos últimos sete anos da área, somando-se os de raça aos de raça + gênero.

Althusser (1970) fez uma denúncia de como as diversas instituições sociais, dentre elas 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 denuncia que a ciência também se apresenta como dispositivo à mercê do capitalismo, servindo-se de base racional de validação de certos sistemas de vida social e estrutural. Em 2015, Safatle vai debater como o capitalismo do tipo neoliberal acaba invadindo 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 consideradas corretas sob a ideologia capitalista.

1. **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Em vista da realidade social das mulheres negras, objetivamos compreender como o tema da mulher negra tem sido debatido pela academia de Administração. Após análise aprofundada dos dados obtidos evidenciou-se que a academia tem se distanciado dos efeitos que as relações raciais têm nas relações de trabalho. Visto que 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 equivaler à situação da mulher negra trabalhadora à das mulheres brancas. Na mesma direção, nosso estudo nos permite concluir que há um investimento da academia da Administração em entender que as demandas das trabalhadoras negras contêm as mesmas configurações das brancas estabelecendo-se 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-se 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.

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

**REFERÊNCIAS**

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. **Encontro Nacional de Estudos Organizacionais – ENEO**, X, Rio de Janeiro: ANPAD, 2019.

BICUDO, V. L. **Atitudes Raciais de Pretos e Mulatos em São Paulo**. Edição organizada por Marcos Chor Maio. 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. **Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais**, CBEO, 2019.

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

CARNEIRO, S. Mulheres em Movimento. **Estudos Avançados**, v. 17, n. 49, p. 117-133, 2003.

CARRIERI, A. P; SARAIVA, L. A. S; TEIXEIRA, J. C. O Lugar das Empregadas Domésticas. **Organização & Sociedade** - Salvador, v. 22 - n. 72, p. 161-178, 2015.

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

COELHO JÚNIOR, P.J.GENDER, WORK AND DIVERSITY: professional trajectories of Brazilian black businesswomen. **Seminários de Administração – SEMEAD**, XIX, São Paulo: FEAUSP, 2016.

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

DAVIS, A. Mulheres, Raça e Classe. **Boitempo Editorial**, 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. **Encontro Nacional de Pós-graduação em Administração – ENANPAD**, XLIII, Rio de Janeiro: ANPAD, 2019.

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. **Encontro Nacional de Estudos Organizacionais – ENEO**, X, Rio de Janeiro: ANPAD, 2019.

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. **Seminários de Administração – SEMEAD**, XVIII, São Paulo: FEAUSP, 2015.

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. **Seminários de Administração – SEMEAD**, XX, São Paulo: FEAUSP, 2017.

HOOKS, B Mulheres Negras: Moldando a Teoria Feminista. **Revista Brasileira de Ciência Política**, n. 16, p. 193-210, 2015.

IPEA- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Os Desafios do Passado no Trabalho Doméstico do Século XXI: Reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD CONTÍNUA. Texto para discussão / **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.- Brasília** : Rio de Janeiro : Ipea , 1990-. Disponível em: < <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9538/1/td_2528.pdf>>. Acesso em 16 de Dezembro de 2020.

IPEA- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça/ **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada** ... [et al.]. - 4ª ed. - Brasília: Ipea, 2011. 39 p. : il. 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. **Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais**, CBEO, 2015.

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

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

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

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

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. **Encontro Nacional de Pós-graduação em Administração – ENANPAD**, XLII, Rio de Janeiro: ANPAD, 2017.

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***,* Niterói, v.12, p. 169-203, 2010.

[NASCIMENTO, G. X. C](http://www.scielo.br/cgi-bin/wxis.exe/iah/?IsisScript=iah/iah.xis&base=article%5Edlibrary&format=iso.pft&lang=i&nextAction=lnk&indexSearch=AU&exprSearch=NASCIMENTO,+GIOVANA+XAVIER+DA+CONCEICAO). Os Perigos dos Negros Brancos: Cultura Mulata, Classe e Beleza Eugênica no Pós-Emancipação (EUA, 1900-1920).**Rev. Bras. Hist***.* [online]. v.35, n.69, p.155-176, 2015. Disponível em: < <https://doi.org/10.1590/1806-93472015v35n69008>>. Acesso em: 19 Dez de 2020.

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. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-20702007000100015>>. Acesso em: 19 Dez de 2020.

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

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

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). **Encontro Nacional de Pós-graduação em Administração – ENANPAD**, XLIV, Rio de Janeiro: ANPAD, 2020.

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

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. **Seminários de Administração – SEMEAD**, XXI, São Paulo: FEAUSP, 2018.

QUIJANO, A. Colonialidade do Poder, Eurocentrismo e América Latina. In: LANDER, E. (org). A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais*.* **Perspectivas latino-americanas***.* Buenos Aires: CLACSO, 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. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-7849rac20141085>>. Acesso em: 19 Dez de 2020.

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. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.9771/aa.v0i18.20904>>. Acesso em: 19 Dez de 2020.

SANTOS, H. A Busca de um Caminho para o Brasil. **A Trilha do Círculo Vicioso**. 2ª ed. São Paulo: Editora Senac, 2003.

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

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

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.

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

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. **Encontro Nacional de Estudos Organizacionais – ENEO**, VIII, Rio de Janeiro: ANPAD, 2014.

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. **Encontro Nacional de Pós-graduação em Administração – ENANPAD**, XXXVIII, Rio de Janeiro: ANPAD, 2014.

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**, Florianópolis, 2017. Anais Eletrônicos.

1. As marcações com o símbolo \* indicam anos em que não houve edição do evento. [↑](#endnote-ref-1)