

## **Da Cabeça aos Pés: Racismo e Sexismo no Ambiente Organizacional**

**Mariana Luísa da Costa Lage** (UFJF/UFES) - marianaluísa@gmail.com

**Eloisio Moulin de Souza** (UFES) - eloisiomoulin@gmail.com

### **Resumo:**

*Existe forte influência de atributos corporais na construção de características de raça e gênero. Neste sentido, o cabelo crespo é considerado um símbolo da identidade negra e da resistência considerando a existência de uma hegemonia branca que inferioriza e desqualifica o cabelo afro. Nesse artigo se procurou analisar como é percebido aspectos corporais atribuídos a mulheres negras, tendo como foco principal o cabelo crespo das mulheres negras no ambiente organizacional. Pautado por uma pesquisa qualitativa, o estudo utilizou como técnica de produção de dados entrevistas semiestruturadas que, após serem gravadas e transcritas, foram analisadas utilizando-se a análise de conteúdo categorial temática, pela qual encontrou-se as seguintes categorias: a) Negritude, cabelo e família; b) Eu não sou só o meu cabelo! Racismo no cotidiano organizacional das mulheres negras; e c) Para além dos fios: a hipersexualização da mulher negra e o assédio moral. Os resultados apontam para um racismo e sexismo vivido por estas mulheres que vai além dos fios.*

**Palavras-chave:** *mulher negra, cabelo crespo, racismo, sexismo.*

**Área temática:** *GT-04 Sobre Desigualdades e Interseccionalidades: Discutindo Raça, Gênero, Sexualidade e Classe Social nos Estudos Organizacionais*

## 1. Introdução

Os últimos anos têm sido marcados por uma maior valorização do protagonismo e da beleza da mulher negra na sociedade. Um destaque evidenciado na beleza é o cabelo crespo, pauta de luta dos movimentos coletivos de mulheres negras com ações através da promoção de eventos/mobilizações como o Encrespa Geral, Encontro das Pretas, Encrespando, Meu Cacho & Meu Crespo, comemorações do dia da Mulher Negra, Latino-americana e Caribenha (25 de julho) e da 1ª Marcha do Orgulho Crespo (2015). O tema tem dimensão tão notória que tramita na Câmara de Deputados do Estado de São Paulo um projeto de Lei (nº1207) para instituir o Dia do Orgulho Crespo, proposto pela Deputada Leci Brandão.

Desde a década de 1970 os movimentos sociais buscam debater e reivindicar questões relativas à igualdade de raça e gênero, e algumas conquistas foram alcançadas, como a criação do Estatuto da Igualdade Racial e as políticas de Ações Afirmativas, o que não diminuiu os desafios impostos no cotidiano das mulheres negras (MARCONDES et al., 2013). Os avanços não tem sido suficientes para eliminar ideologias, desigualdades e estereótipos racistas e sexistas, uma vez que a sociedade ainda privilegia e valoriza o homem, a brancura e as raízes europeias, em detrimento de outras culturas (BRASIL, 2004; CHAPMAN, 2007; IRIGARAY; VERGARA, 2009). Em números, as mulheres negras representam 60% dos índices de vítimas de assassinato, são as que mais sofrem violência doméstica, as que recebem menores salários e que tem o pior acesso aos serviços de saúde, como os óbitos de mortalidade materna (BRANDÃO; COELHO, 2013).

Embora a escravidão tenha sido decretada há mais de um século, o mercado de trabalho com bases capitalistas conferiu à população negra desigualdades incisivas no mercado de trabalho (SALES, 2012). Este sistema também criou desigualdades de gênero, onde também, a hegemonia masculina é imposta por meio de violência, muitas vezes, simbólicas, invisíveis, insensíveis às próprias vítimas (IRIGARAY; VERGARA, 2009). Em relação ao cabelo crespo, Johnson e Bankhead (2013) buscaram identificar na sociedade americana as situações de discriminação quando da utilização do cabelo crespo natural pelas mulheres negras. Elas identificaram que a ridicularização do cabelo natural, vinha, em sua maioria, dos familiares, amigos ou estranhos e não dos colegas e supervisores de trabalho.

Sendo o cabelo crespo um símbolo de identidade e resistência do povo negro (GOMES, 2003; MUNANGA, 2012) e que o preconceito e a discriminação variam em cada cultura impondo barreiras invisíveis para determinados grupos (QUEIROZ; REGO; IRIGARAY, 2014) este artigo tem o objetivo de analisar as possíveis relações entre características corporais com racismo e sexismo no ambiente organizacional, focando-se principalmente no cabelo crespo de mulheres negras. Considerando as dificuldades apontadas para grupos raciais e de gênero, este texto se dedica a analisar a situação das mulheres negras considerando a interseccionalidade entre gênero e raça sustentada nas bases capitalistas.

Desta forma, para cumprir seu intento, o próximo tópico deste artigo debate as relações entre corpo, raça e beleza de mulheres negras, para em seguida discutir como os espaços laborais são generificados e racializados, bem como aspectos entre trabalho e assédio sexual de mulheres. Em seguida a metodologia de pesquisa é descrita e, por fim, os dados produzidos são analisados e as principais conclusões apresentadas.

## 2. Pra ficar bonita tem que sofrer? Mulher negra e a estética branca hegemônica

O ser humano é o único animal que transforma voluntariamente o próprio corpo, variando em nome da cultura ou de especificidades dos segmentos sociais de um mesmo grupo. Tais sinais impressos no corpo e o tipo de penteado podem transmitir informações como “hierarquia, idade, símbolo de status, de poder e de realeza”, simbolizando o que a

sociedade deseja ser ou negar (GOMES, 2003, p. 79). Chapman (2007) relata que os corpos das mulheres negras sempre foram um local para o discurso público, principalmente em relação ao padrão de beleza. No mundo ocidental, onde a estética branca é hegemônica, a identidade negra foi construída para normalizar a branquidão (JOHNSON; BANKHEAD, 2013). Assim, é a autoridade da estética branca quem define o “belo” e o “feio”, e neste o negro é o oposto do belo (SOUZA, 1983, p. 29).

Braga (2015) faz uma descrição histórica e moderna do corpo da mulher negra através das variedades de “Vênus” – referente à deusa do amor e da fertilidade – que ao passar por diferentes culturas ao longo do tempo, acaba-se por significar a beleza, a virtude e o corpo da mulher. A primeira delas, a Vênus de Willendorf, encontrada no período neolítico, é representada na escultura com seios e bacia hipertrofiados como símbolo da maternidade, como uma deusa-mãe. Na antiguidade clássica, há uma valorização dos atributos estéticos, tal como fizeram os gregos ao saudar a beleza feminina, de um corpo proporcional, porém ainda inferior ao do homem. Como o corpo viril do homem era domínio público, há uma transferência de atributos masculinos para os corpos femininos, como no caso da Vênus de Milo, cuja representação é musculosa, abdômen é acentuada e ombros largos, por exemplo. Na Idade Média, o corpo feminino representará o perigo, o demônio, assim como Eva ao encantar Adão, o que resultou em um forte medo e menos admiração. Em movimento contrário, na Idade Moderna, no renascimento, o corpo de demônio agora é visto como anjo, cujo patamar é superior ao do homem. Assim há uma exaltação dos atributos físicos e espirituais da mulher, como retratado no quadro Nascimento de Vênus. Na passagem para o século XVI a representação se altera para um toque de sensualidade e apelo sexual, onde as pinturas retratam um feminino e sua autocontemplação, onde as mulheres estão admirando suas formas, como em Vênus e sua toaleta, Vênus ao espelho e Vênus olhando-se ao espelho. Estas “Vênus” traziam seu corpo moldado sempre à semelhança do belo, onde se confundiam beleza e corpo. Entretanto, o surgimento da Vênus negra ou Vênus hotentote quebram esta relação, desvinculando o corpo da beleza (BRAGA, 2015).

Vênus negra é como ficou conhecida Saartjie Baartman, nascida na África do Sul e pertencente ao povo Hotentote, cujas características físicas como o “avental frontal” (hipertrofia dos lábios vaginais), bem como a gordura nas nádegas, destacavam-se do padrão europeu. Em 1810, Saartjie foi levada a Londres para ser exposta em feiras, circos e teatros, apresentando-se como uma selvagem, um monstro humano. A relação entre selvagem e civilizado, bem como o desenvolvimento do conhecimento científico pautado nas diferenças raciais e superioridade da raça branca, instaurou uma distância entre europeus e africanos. Além disto, embora a Vênus negra tenha atributos semelhantes à Vênus de Willendorf, ela não é cultuada em torno da fecundidade e sim de uma anormalidade e um alto grau de desejo sexual. Assim, a Vênus Hotentote representava a universalização de um corpo típico africano, cuja apetite sexual era incontrolável, criando o estereótipo da hipersexualidade da mulher negra. Seu corpo, atraído por cientistas para pesquisas ainda em vida, foi dissecado, conservado e exibido por quase dois séculos no Museu do Homem, em Paris, até que Nelson Mandela reivindicou que seus restos mortais retornassem à África (BRAGA, 2015).

Tal fenômeno foi potencializado pelo processo escravocrata, onde as mulheres “reais” eram as mulheres brancas, cujas normas de gênero reforçam estas hierarquias coloniais e impactam na construção social do padrão de feminilidade e beleza feminina (CHAPMAN, 2007). As características do comprimento e textura dos cabelos, o afinamento ou não do nariz, a cor dos olhos, acabam por criar visões opostas: de um lado mulheres dóceis e gentis e do outro, não apresentáveis e não atrativas (ROOKS, 1996). Portanto, a mulher negra sofre duplamente em nossa sociedade sexista e racista, por ser mulher e negra, que a coloca numa posição inferior na hierarquia. O corpo, visto por Foucault (2008) como um local de lutas de poder, é percebido nas mulheres negras nas disciplinas corporais, por exemplo, em se “fazer”

o cabelo (CHAPMAN, 2007). Logo, ou a mulher se conforma e se submete a processos químicos como o alisamento e o relaxamento (que contém substâncias nocivas), por exemplo, ou resiste ao padrão utilizando-o natural.

Johnson e Bankhead (2013) apontam que saber quem você é e o que sente sobre você mesma, é uma questão essencial para a construção da identidade, e se tratando de mulheres negras, a identidade é associada ao relacionamento e apresentação do cabelo. Gomes (2003) evidencia que o cabelo é um dos elementos mais destacados do corpo, tendo o seu tratamento, manipulação e simbologia variável entre culturas, fato que atesta a importância do cabelo como ícone identitário. Além disto, o padrão de beleza é “construído socialmente, num contexto histórico, cultural e político, e por isso mesmo pode ser ressignificado pelos sujeitos sociais” (GOMES, 2003, p. 75).

Para tentar compreender a centralidade do cabelo para a identidade negra e para os povos de origem africana dispersos pela diáspora, os autores Johnson e Bankhead (2013) destacam que é necessário fazê-la através da visão de mundo africana, onde ao longo dos séculos o cabelo teve um significado espiritual, social, cultural e estético, sendo incluído como parte do sistema de linguagem e comunicação dos povos africanos. Com o processo de colonização da América e o distanciamento do padrão de beleza europeu, os homens negros tinham os cabelos raspados ou usavam perucas e as mulheres o cobriam com panos (JOHNSON; BANKHEAD, 2013). Após séculos de escravidão, marcados pela perseguição e opressão, os povos de origem africana começam a acreditar que ter uma pele clara e um cabelo liso iriam ajudá-los a alcançar a mobilidade econômica e social. Isto leva ao boom da indústria de cosméticos (JOHNSON; BANKHEAD, 2013)

O cenário de oportunidades para a indústria de cosméticos pode ser diferenciado em dois momentos (ainda que simultâneos): 1) quando os produtos vêm para embranquecer o negro e 2) quando vem para destacar o cabelo afro. Inicialmente, o mercado torna-se a solução para transformar o percebido cabelo “ruim” em cabelo “bom”, tal como é caracterizado o cabelo padrão europeu hegemônico. Assim, o cabelo “bom” tornou-se um código, quanto mais próximo ao cabelo das pessoas brancas (lisos, longos, sedosos), mais poder e capital social (CHAPMAN, 2007). Assim, as mulheres negras foram “bombardeadas” com produtos que prometiam clarear a pele e esticar o cabelo (ROOKS, 1996). No entanto, Gomes (2003) destaca que de maneira recriada e ressignificada, a força simbólica do cabelo para os africanos foi repassada aos seus descendentes, de modo que é possível identificar práticas cotidianas que atendem a essa prática cultural, como as tranças, os *dreads* e penteados usados pela juventude. Surgem, então, os chamados salões étnicos, que se tornam um espaço para celebração do cabelo afro. Por fim, torna-se evidente que assumir o cabelo afro é um ato político de resistência às forças opressoras e desfavoráveis que os inferiorizam (JOHNSON; BANKHEAD, 2013; BRISBON, 2009; GOMES, 2003).

Diante do exposto, buscando aprofundar o debate sobre aspectos de gênero e raça, a próxima seção deste artigo irá analisar as relações entre gênero, raça, corpo e trabalho; abordando o corpo como produtor de diferença e desigualdades sociais no ambiente laboral.

### **3. O lugar da mulher na sociedade e a mulher negra: o discurso da igualdade e da diversidade em xequê**

O conceito de lugar está relacionado neste estudo a uma perspectiva de produção social (SILVA; SARAIVA, 2013). O lugar é uma dinâmica construída socialmente e não uma apresentação estática (DASKALAKI; STARA; IMAS, 2008), transcendendo os elementos físicos e geográficos dos espaços para assumir sentimentos, interpretações e memória dos sujeitos em relação à espacialidade (LEFEBVRE, 1991). Se os espaços são construídos socialmente, eles podem ser criados por pessoas diferentes por meio das relações de poder e

dos conflitos de interesses. Um lugar específico surge a partir da dialética entre elementos materiais e simbólicos e estes lugares podem coexistir no mesmo espaço físico. Assim, torna-se necessário analisar os discursos que permeiam os lugares (RICHARDSON; JENSEN, 2003).

Sansone (1996), em sua pesquisa sobre o sistema de classificação da cor/raça, identificou que a autodeclaração da cor/raça ocorre de forma contingencial, pois variam com a classe social, a idade e principalmente o lugar. A partir desta perspectiva, o autor tipifica três lugares sociais que influenciam a autodeclaração, como eles enxergam a si mesmos e como avaliam e enfrentam a questão do preconceito e discriminação. As **áreas duras** são o mercado de trabalho e em particular a procura do trabalho, o mercado matrimonial e da paquera e a relação com a polícia (SANSONE, 1996). Em geral, estes espaços são hegemonicamente brancos e onde a competição, a estética e o status deixam o negro em desvantagem (ROSA, 2011). As **áreas moles** são espaços onde o fato de ser negro não se torna um obstáculo e não envolve competição por status e poder, como nos espaços do lazer (botequim, forró) e religiosos (igrejas evangélicas, católicas e círculos espíritas) (SANSONE, 1996). Nestes espaços evita-se falar em cor e racismo, tornando-se importante a convivência no compartilhamento dos espaços. Por fim, os **espaços negros** são lugares definidos e explícitos negros e onde ser negro torna-se uma vantagem. Geralmente são lugares onde a cultura negra é a base das atividades, como no bloco-afro, nos terreiros de umbanda e candomblé e na capoeira (SANSONE, 1996).

Embora o cenário atual brasileira seja de uma busca pela redução das desigualdades sociais, há padrões diferenciados de participação na educação e no mercado de trabalho que persistem, afetando de forma específica as mulheres, os negros e, em especial, as mulheres negras (LIMA; RIOS; FRANÇA, 2013). Sobre este aspecto, o corpo é um produtor de hierarquias e diferenças sociais no ambiente de trabalho. Em relação a hierarquias e desigualdades de gênero, o corpo de um homem é ainda visto como mais apropriado para ocupar posições de liderança do que o de mulheres (MUHR; SULLIVAN, 2013), fazendo com que homens sejam vistos como líderes e empreendedores “naturais”, enquanto as mulheres são consideradas como líderes e empreendedoras incompletas e falhas devido a seu corpo generificado (AHL; MARLOW, 2012; MUHR; SULLIVAN, 2013). O corpo pode produzir estigmas, discriminações e exclusões no ambiente organizacional, afetando inclusive as possibilidades de obtenção de trabalho para sujeitos que não apresentam corpos de acordo com as normas discursivas de gênero (SOUZA; CARRIERI, 2015).

Em se tratando das desigualdades de gênero, as mulheres apresentam um melhor desempenho educacional, porém há desafios em relação aos retornos por este investimento educacional. No geral, os rendimentos ainda são inferiores aos dos homens e há baixa participação em cargos estratégicos e de comando. Adicionalmente, a dupla jornada que as mulheres levam (casa e trabalho) e o viés nas carreiras universitárias fazem com que as mulheres estejam concentradas nos setores de atividades com salários mais baixos, como saúde e educação (LIMA; RIOS; FRANÇA, 2013). Uma metáfora tem sido bastante utilizada para descrever a falta de mulheres em cargos estratégicos e de comando, que é o *glass ceiling*, ou teto de vidro. O teto de vidro funciona como uma barreira invisível que impede as mulheres de alcançar certo nível e nem sempre é percebido como um problema organizacional (BENSCHOP; BROUNS, 2005). Outros pesquisadores ampliaram o conceito de teto de vidro para outras minorias, como racial e sexual (QUEIROZ; REGO; IRIGARAY, 2014)

Simone de Beauvoir (1980), ao proferir em sua mais famosa frase que “não se nasce mulher, torna-se mulher”, considera o gênero uma construção social, e por isso, dependem das relações de poder estabelecidas entre os atores, bem como da cultura e da sociedade. Na mesma perspectiva de Simone de Beauvoir, Neusa Souza (1983) evidencia o “tornar-se negro”, trazendo em seu livro os dilemas de ser negro. No que diz respeito às desigualdades

raciais, há uma rigidez que aparece voltada às chances de mobilidade, de classe, que se revelam perante o negro na busca pelo emprego, já que há altas taxas elevadas de desemprego, e pela competição por espaços e posições estratégicas e de comando (LIMA; RIOS; FRANÇA, 2013). Esta sistemática desigualdade não se apresenta apenas no trabalho, mas em todos os aspectos da vida social dos grupos étnicos (CARNEIRO, 2002). Ao se aliar as desigualdades de gênero com as de raça, Carneiro (2002) aponta que se construiu um verdadeiro “matriarcado da miséria”, onde o trabalho doméstico, desde a escravidão, é a ocupação prioritária para as mulheres negras.

Prestes Motta (1979) aponta que qualquer organização é composta por membros que são parte de um sistema social maior, e por isso, não deixam de assim ser quando dentro, no interior, das organizações. Além disto, destaca que é no nível das organizações complexas que se desenvolvem as relações de dominação da sociedade (MOTTA, 1979). Portanto, o nível de exclusão observado nas empresas nada mais é que uma reflexão da exclusão que acontece no mercado de trabalho (MYERS, 2003). Adicionalmente, Silva e Saraiva (2013) discorrem que o espaço organizacional é imposto, ou seja, cada sujeito é colocado em determinada espacialidade sem necessariamente que a tenha escolhido, o que acaba por refletir no sistema hierárquico das organizações.

Por outro lado, a organização também pode ser o espaço de superação, tratando a diversidade e a inclusão por meio de políticas, projetos, relações adotadas, porém visão ainda pouco explorada (CARNEIRO, 2002). Nesta perspectiva, surgiram as políticas de diversidade. Apesar de parecer uma via interessante, a diversidade tem ficado somente no papel, nos discursos empresariais. Saraiva e Irigaray (2009), através de seus estudos, a efetividade das políticas de diversidade se dá pelo preconceito arraigado nos empregados, a certa permissividade gerencial e à ausência de senso coletivo de diversidade. Não basta atrair os diferentes, é preciso que essa diferença seja respeitada e exercitada, inclusive na ocupação dos espaços de poder nas organizações (BULGARELLI, 2002).

Em relação à aparência, Gordon (2013) argumenta que para o empregador, o empregado tem que refletir uma imagem cosmopolita e moderna, associada ao estilo de vida urbano. Em sua pesquisa na cidade de Salvador identificou vários balconistas, caixas e vendedores (que variavam o tom da pele de marrom escuro para claro) magros, pele lisa e jovem e cabelos lisos ou longos. Assim, espera-se que a mulher negra que trabalha em um ambiente corporativo vai seguir os padrões atribuídos de vestimenta, discurso e comportamento, que é normalizado pelo branco. Desde que o cabelo crespo é comumente considerado símbolo de resistência a supremacia branca – tornou-se, assim, “inaceitável” no ambiente corporativo (JOHNSON; BANKHEAD, 2013).

Além disso, a visão hipersexualizada do corpo da mulher negra, remetendo à Vênus Hotentote, remete às mulheres à práticas discriminatórias no ambiente organizacional. Tais práticas contra as mulheres se caracterizam pelo assédio moral, ou seja, condutas abusivas, por comportamentos, palavras, gestos ou atos, que possam trazer danos à personalidade, dignidade, ou integridade física ou psíquica de um ser humano (HIRIGOYEN, 2006). Freitas (2001, p. 9) afirma que o assédio moral está ligado a um “esforço repetitivo de desqualificação de uma pessoa por outra, podendo conduzir ou não ao assédio sexual”, podendo surgir e se propagar “em relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem ética, marcadas pelo abuso de poder e por manipulações perversas” (BARRETO, 2000, p. 2).

#### **4. Percurso Metodológico**

Para a realização desta pesquisa foi adotada uma estratégia qualitativa de pesquisa, mais adequada à natureza dos fenômenos em estudo. A estratégia de produção de dados foram as entrevistas semiestruturadas, que ocorreram por meio de roteiros semiestruturados, permitindo adequação de sua condução às especificidades de cada uma das participantes. A

entrevista foi organizada em duas partes: a) coleta de dados sobre o perfil (idade, estado social, escolaridade, área de formação, cargo e empresa) e b) informações sobre a negritude e a trajetória de vida e de trabalho das mulheres, buscando compreender a realidade vivenciada. As entrevistadas eram, *a priori*, informadas do objetivo da pesquisa, bem como garantidos anonimato e confidencialidade de seus relatos. As entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas.

Na composição dos sujeitos da pesquisa, foram selecionadas integrantes de um coletivo de mulheres negras, cujo objetivo é combater o racismo e o sexismo, que se enquadravam no perfil desejado, ou seja, mulheres negras que haviam sofrido preconceito em relação ao cabelo crespo no ambiente organizacional. Foram entrevistadas duas mulheres, cujos nomes foram ocultados, sendo elas designadas por<sup>1</sup> Dandara e Tereza. Dandara tem 34 anos, é casada e tem uma filha de 3 anos. É formada em secretariado e atua como servidora pública, onde assume um cargo administrativo de coordenação. Tereza tem 28 anos, é casada e não tem filhos. É formada em administração e comércio exterior e atua como supervisora em uma empresa de exportação.

Para análise dos relatos, optou-se pela análise de conteúdo categorial temática. A análise de conteúdo é uma técnica de análise de comunicações que permite revelar os sentidos do conteúdo (LAVILLE; DIONNE, 1999). A análise categorial temática se dá mediante a busca de temas similares nos discursos das entrevistadas, e sua posterior organização em núcleos de sentido comuns, buscando desvendar relações entre as categorias (FLICK, 2004). Destaca-se que no caso deste estudo as categorias foram definidas posteriormente às entrevistas, sendo que se encontrou três categorias denominadas de: a) Negritude, cabelo e família; b) Eu não sou só o meu cabelo! Racismo no cotidiano organizacional das mulheres negras; e c) Para além dos fios: a hipersexualização da mulher negra e o assédio sexual.

## 5. Apresentação e análise dos dados

Nesta seção, são apresentados e discutidos os dados obtidos a partir das entrevistas. Conforme dito anteriormente na metodologia, a análise do material, destacou três categorias: a) Negritude, cabelo e família; b) Eu não sou só o meu cabelo! Racismo no cotidiano organizacional das mulheres negras; e c) Para além dos fios: a hipersexualização da mulher negra e o assédio sexual, a seguir apresentadas.

### 5.1. Negritude, cabelo e família

Para conhecer os sujeitos entrevistados e identificar sua relação com o cabelo, buscou-se, inicialmente, conhecer a relação que mantinham com sua negritude. A partir dos dados, essa relação foi explicada por duas perspectivas interligadas: a família e o eu. Antes de adentrar nessa relação, é necessário destacar que o sistema de classificação institucionalizado no Brasil é pautado pela construção social da cor e não como no modelo americano, onde a cor é declarada a partir da ancestralidade do indivíduo. Além disto, uma das estratégias que o movimento negro se valeu para alcançar as políticas sociais e de ação afirmativa é o somatório de pretos e pardos nas estatísticas.

Referindo-se a construção e identificação da negritude de cada uma, torna-se necessário descrever que Tereza tem a pele bem mais clara que Dandara, conforme os fragmentos (1) e (2) tentam reproduzir.

(1) Eu sempre me enxerguei como uma cidadã negra. Apesar de a minha cor não dizer isso por mim, por causa da sociedade onde a gente está inserida. (TEREZA)

(2) Acho que todas foram chamadas de negas do cabelo duro, sua macaca, sua preta, no sentido pejorativo, não é como você chegar e falar “ê preta!”, identificando como

raça, mas sim no sentido pejorativo de querer humilhar a pessoa. Então, assim, eu já fui xingada na escola por causa da minha cor. (DANDARA)

O fragmento (1) ilustra a relação de Tereza com a negritude. Nascida em uma família de pai e avós negros, Tereza associa a negritude com a família, com a preocupação de vincular os laços familiares e em descrever como era a relação com seu núcleo familiar mais próximo (pai, mãe e irmão). Ela conta que por volta de 8, 9 anos de idade teve uma experiência que a fez tomar sua decisão de classificação racial. Segundo ela, um dia uma pessoa disse que ela não precisava se preocupar porque ela “era normal”. Isto causou um choque, uma vez que o pai dela na condição de negro seria classificado como anormal. Assim, com este fato, teve consciência da existência de preconceito racial. Em relação à Dandara, no fragmento (2), é possível observar a sua condição de negra através do racismo relacionado aos traços e estereótipos africanos, como o cabelo crespo e a cor da pele (xingada de sua macaca, sua preta). Adicionalmente, apesar de retratar sua negritude falando da família (mãe, pai e irmão negros), o ponto de partida para o “tornar-se negra” foi o ato de adotar o cabelo natural, resultado de uma consciência racial adquirida. Em relação às famílias não foi possível identificar a formação e condição de classe dos pais, no entanto Tereza comenta que o pai é advogado enquanto Dandara resgata histórias da mãe lavadeira, podendo ser famílias de condições distintas. Por outro lado, os relatos de ambas destacam que embora a família fosse negra, e retratassem a realidade do espaço inferiorizado do negro, eles tinham pouca consciência política em relação ao racismo institucional, ao racismo velado.

O cabelo, tema central deste estudo, é relacionado pelas entrevistadas como uma mudança extremamente importante, o marco do rompimento contra o sistema opressor e também do empoderamento em relação à identidade negra, conforme a literatura também aponta (BRISBON, 2009; GOMES, 2003; JOHNSON; BANKHEAD, 2013; MUNANGA, 2012). Sobre este aspecto, dois pontos são levantados em relação à fase anterior à transição capilar. Tereza relata o sofrimento dos processos químicos de alisamento ainda quando criança (9, 10 anos). Este alisamento foi responsável, mais tarde, pela queda de 50% do seu cabelo. Este processo foi feito com autorização da família, onde o pai gostava do cabelo liso e outros parentes e amigos cobravam da família o ato de “cuidar” do cabelo. Já Dandara ressalta a falta de representatividade que as motivassem a usar os cabelos naturais, uma vez que o padrão era o longo e liso. Assim, ela destaca que a única que tinha como referência era a *Globeleza*<sup>ii</sup>, que apesar de dançar quase nua, era a única com cabelo crespo.

Para ambas, o momento do *start* da transição foi fruto de uma insatisfação com a situação do cabelo quimicamente tratado, mas também como um basta, onde defenderam que o cabelo é delas e é bonito assim. No entanto, este processo de transição só foi possível com ajuda da mãe (no caso de Dandara) e do esposo (no caso de Tereza), uma vez que o cabelo e a autoestima da mulher estão intimamente ligados (JOHNSON; BANKHEAD, 2013). Enquanto Tereza optou por deixar o cabelo ir crescendo e cortando até renovar todos os fios, Dandara fez um *big chop* (BC) - traduzindo do inglês - grande corte.

(3) Lembro disso perfeitamente. Eu lavei meu cabelo, dividi ele, puxei, penteei as mechas, a que estava esticada eu cortei. Eu cortei. A que estava enrolada eu deixei, foi uma loucura. Nem sabia o que significava isso, *big chop*! Não existia isso na época, cortei, dei uma basta, dei um chega (DANDARA).

O fragmento (3) remete a intensidade daquele momento para Dandara. O fato de ela mesma ter feito aquilo, e ainda repetir que protagonizou a ação, sem nem conhecer a técnica, ilustra o sentimento de libertação. De uma maneira geral, outros pontos foram levantados pelas entrevistadas em relação ao racismo como um todo. Tereza lembrou a relação dos negros com a polícia, remetendo ao fato de que seu irmão era sempre alertado para estar bem vestido para não “tomar um baculejo” (ser revistado). Já Dandara, lembrou a questão do preconceito racial e de classe, ao ser chamada de “trouxa”, uma vez que sua mãe era



lavadeira, e do padrão de beleza hegemônico branco, onde as próprias características dos afrodescendentes são usadas para reprimi-los, como “beijuda” (lábios grandes), “ladrão de oxigênio” (nariz largo), “sua preta” (cor da pele no sentido de inferiorizar).

Em relação ao preconceito, como expresso no fragmento (2), Dandara ressalta que as expressões “seu preto” e “macaco” são meios de agressão recorrentes quando o negro expressa sua opinião e ela vai de encontro ou é oposta à aquela que as pessoas esperam.

(4) É ruim lembrar disso, pensar que eu não era empoderada o suficiente, que vai ser completamente diferente o que eu vou passar pra minha filha hoje, mas a gente sofre pra caramba, véi.

Por fim, o fragmento (4) ilustra uma mudança de postura política que pode resignificar as relações raciais do futuro, fruto do processo de conscientização e da participação no movimento feminista e raciais. Tendo analisado neste tópico as relações entre cabelo na sociedade em geral, a próxima categoria encontrada visa analisar como o cabelo crespo é fruto de discriminação no cotidiano organizacional.

## **5.2. Eu não sou só o meu cabelo! A Racismo no cotidiano organizacional das mulheres negras**

Tereza e Dandara relataram (juntas) três casos envolvendo discriminação em relação ao cabelo crespo no ambiente de trabalho.

(5) Eu trabalhei, numa loja de calçado (uma loja de rede) que era obrigatório que as meninas usassem o cabelo preso com uma xuxinha preta, enfim, que era padrão da loja. Então pra que pudesse enquadrar no padrão da loja eu tinha de estar com o cabelo escovado, porque se ele não tive escovado era impossível que eu me enquadrasse nesse padrão. Só que eu não enxergava isso como sendo negativo ne aquilo já tava tão interiorizado, tão enraizado em mim que aquilo era normal. (TEREZA)

(6) Eu tenho que correr, escovar o meu cabelo mesmo, o cabelo ruim é meu! Que pensamento era esse né? que o meu cabelo era ruim (TEREZA).

O fragmento (5) ilustra a criação do padrão da organização que não leva em consideração especificidades do cabelo crespo, como no caso do coque, amarrado com o acessório de uniforme (xuxinha preta). O fato de sempre ter que escovar os cabelos para ir ao trabalho, remete a concepção do empregador de que a mulher negra vai seguir o padrão branco (JOHNSON; BANKHEAD, 2013). Neste caso, atribuído pela entrevistada como de uma falta de consciência racial, Tereza chega a pensar que seu cabelo é ruim e por isso o processo é necessário (BRISBON, 2009; CHAPMAN, 2007). Num segundo momento, numa fase mais recente, Tereza passa por outra situação, já com os cabelos naturais e na atual empresa. Ela relata que embora tivesse assumido o cabelo crespo, usava ele amarrado por conforto, uma vez que o clima (calor intenso) da sua cidade a deixa incomodada. Por duas vezes que optou por ir com o cabelo solto e molhado (tinha acabado de sair do banho), ouviu queixas dos colegas, conforme os fragmentos (7) e (8).

(7) Quando eu cheguei lá no serviço, então meu cabelo é crespo, cacheado, ele é extremamente volumoso, (...) ai foi secando e tomando a sua forma abrindo a juba que ele é. E ai quando isso foi acontecendo no serviço, o gerente da produção deu de cara comigo e ficou assim arregalou o olho e ficou assim éeee seu cabelo alegre e fez assim (movimentos com as mãos) seu cabelo tá alegre hoje. A minha vontade era voar nele, só que eu deixei passar sabe? passou batido dessa vez. (TEREZA)

(8) Não satisfeito, na outra vez que aconteceu de novo deu ir com meu cabelo solto, tarara tarara<sup>iii</sup>, ele secando e tomando a forma dele ele olhou pra mim e falou assim "éee tá ficando chique agora né, essa história de usar cabelo assim né? E apontou sabe? Fazendo gestos e os gestos sempre levando a entender quer era um cabelo pra

cima, alto, aberto, armado. Tá ficando chique usar cabelo assim agora né? Esse tipo de cabelo assim. (TEREZA)

No fragmento (7) é possível identificar uma das formas que é retratado o cabelo afro: juba, tal como em um animal. No entanto, no caso de Tereza, o colega de trabalho remeteu o cabelo crespo à palavra “alegre”, gesticulando com as mãos, num ato de sarcasmo, evidenciando um preconceito velado. Ainda assim, Tereza não esboçou reação, ignorando o acontecido, ainda que por dentro quisesse atacá-lo fisicamente em resposta. Não obstante, o indivíduo volta a dirigir a fala a Tereza, gesticulando como se reproduzisse um cabelo afro, aberto e caracterizando desta vez não alegria, mas remetendo a uma tendência moderna de usar o cabelo crespo. Uma maior utilização do cabelo afro corrobora com os resultados de Braga (2015) ao retratar uma ressignificação da beleza da mulher negra, no entanto, deve-se ressaltar que o cabelo da mulher negra é crespo naturalmente, ou seja, não faz sentido relacioná-lo a termos como “chique”, “chique agora”, afinal não é moda.

(9) Eu falei assim “é tá precisando ficar chique é o pensamento das pessoas né?” minha vontade era mandar ele para um lugar bem bonito, mas foi isso que eu respondi. (TEREZA)

Em relação a reação de Tereza, desta vez ela se expressou, conforme o fragmento (9), invertendo o estado de “chique” para a urgência na evolução do pensamento, sugerindo implicitamente que o colega necessitava ampliar a mente e ter mais respeito com os colegas. Ressalta-se que ao utilizar o termo “lugar bem bonito”, Tereza o utilizou em tom de ironia, uma vez que não queria falar uma palavra de baixo calão. O desfecho do caso não teve grandes dimensões: Tereza continua trabalhando, não ouviu mais histórias, mas também não voltou com o cabelo solto ainda.

Dandara relata em seu caso que estava desempregada quando recebeu uma ligação, para uma entrevista. De acordo com ela, era uma empresa que prestava serviço para outras no setor de vendas. Como ela tinha experiência, tinha alguns cursos, seu currículo era o mais adequado ao perfil buscado pela empresa. Assim, conseguiu a vaga e ficou por 10 meses, tendo destaque, inclusive, como colaboradora competente do setor de maior rentabilidade da empresa, até que foi demitida.

(10) Mas eu já tinha percebido dessa gerente, os olhares dela com relação ao meu cabelo. Nossa seu cabelo é alto, né? Seu cabelo é diferente, né? Por que você usa o cabelo assim? Porque você não usa um coque? Por que você não amarra seu cabelo? E eu falava, porque eu não gosto. Gosto do meu cabelo natural. Eu sou assim. É minha característica, eu gosto dele assim. E um dia uma das funcionárias entrou de licença maternidade e aí eles contrataram uma menina provisória que eu mesma indiquei, que era uma amiga minha, provisoriamente pra que trabalhasse lá. Ela tinha os cabelos lisos, longos, ela não era negra e nem era branquinha, era tipo aquela pele mais escura, mas não era negra, sabe? Esse colorismo no Brasil. Mas enfim. Mas ela entrou no lugar desta tal que saiu de licença maternidade e eu continuei trabalhando. Quando uma das funcionárias ia pedir conta, mas resolveu ficar, e aí quem foi mandada embora foi a pretinha. Pretinha que tinha maior rentabilidade do setor. (DANDARA)

Dandara conta que o problema não era a supervisora, que a tinha contratado, mas sim a gerente. Esta gerente questionava a todo momento a utilização do cabelo natural crespo, inferiorizando-o e submetendo a funcionária a uma violência, onde o cabelo é diferente, alto, buscando encaixá-lo no padrão hegemônico. A reação expressada por Dandara foi retrucar a fala, alegando que gosta do cabelo natural, tal como ele é. No entanto, em uma troca de funcionárias ela foi trocada por outra funcionária de cabelo liso e longo. É importante destacar nesse fragmento a questão da classificação da raça no Brasil, onde o padrão escolhido pelas políticas sociais nem sempre corrobora com a do cotidiano dos indivíduos, como alertado por Sansone (1996). Ainda que a nova funcionária se autodeclarasse negra, o tom da pele mais

escura é denunciado por Dandara como um fator para que ela fosse demitida. Além disto, o fato de compartilhar os esforços para o sucesso do setor não foi suficiente para sua permanência, justificada pela não adaptação, o que pode ser classificado como um fenômeno do *glass ceiling*, conforme Benschop e Brouns (2005).

(11) No dia que ela me mandou embora, eu perguntei o porquê. Ela me falou que eu tinha sido mandada embora porque eu não tinha me adaptado. Como assim adaptada, depois de 10 meses? Chorei um pouco, enxuguei a lagrima e falei assim: ok! Não me adaptei, obrigada pela oportunidade e fui embora. Algumas semanas depois encontrei com a supervisora que me contratou. Ela falou assim: você foi mandada embora porque você é negra. Fulana de tal não gosta de negro. Ela não gostava do seu cabelo e eu entendi que era racismo. (DANDARA)

A reação de Dandara foi de questionamento, inquietação. Como poderia ela não estar adaptada após 10 meses de trabalho? A notícia a deixou tão surpresa que ela não conteve e chorou. Algumas semanas depois, reencontrou com a supervisora que justificou, de fato, a sua saída da empresa, pelo fato de usar o cabelo crespo e ser negra. Dandara ainda conta que entendeu que aquilo era racismo, mas como já estava trabalhando em outro emprego, não voltou mais a encontrar e conviver com essas pessoas.

### **5.3. Para além dos fios: o sexismo na hipersexualização da mulher negra**

Ao analisar as entrevistas identificou-se outra vertente de violência, para além dos fios crespos, a violência de gênero. Esta violência de gênero acontece, conforme Braga (2015), graças a uma visão hipersexualizada do corpo da mulher negra. Dentre as entrevistadas, Dandara foi a que mais sofreu com o sexismo. Ainda na adolescência, quando teve como referência a *Globeleza*, as pessoas começaram a fazer comparações, buscando semelhanças entre elas. De início ela achava legal, mas hoje caracteriza a situação como muito sexista, onde o corpo da mulher se tornou algo pejorativo, exposto.

Em relação ao ambiente de trabalho, Dandara relata que o corpo da mulher negra se torna um símbolo sexual, como aquela que é quente, boa na cama, referindo-se ao desempenho sexual. Assim, descreve que somente em organizações que havia mais mulheres ou mais homossexuais, ela não sofreu preconceito.

(12) Eu já tive um caso em que um cara bateu na minha bunda, no meu local de trabalho, eu já tive caso, em que um cara tirou o órgão dele pra fora, eu nunca falei isso com meu marido, mas o cara tirou o órgão dele pra fora pra mim, porque ele falou que já estava excitado comigo a muito tempo. Eu falei com ele: foda-se você, se você quiser vai pro banheiro aí e resolve sua vida porque eu não sou obrigada. Ele era uma pessoa que, eu tomei um choque, fiquei sem reação com aquilo, como assim? Foda-se. A pessoa tirar ou mostrar que está excitado por minha causa ou relar em mim porque você é negra, negra é quente, seu corpo é bonito, seu bumbum é empinado. Essa calça que você tá usando é apertadinha, mostrando seu corpo, você está de salto, salto te deixa sex, você é preta, preta é quente. Quem isso? Preta sofre. (DANDARA)

O fragmento (12) é bastante representativo do que é o cotidiano da mulher negra no ambiente organizacional. Dandara relata dois casos que podem ser classificados por Freitas (2001) como assédio sexual: um tapa na bunda e o ato expositivo do órgão sexual masculino. Houve uma reação de surpresa e ao mesmo tempo uma agressividade (vide o termo foda-se, vai pro banheiro, resolve sua vida) para tentar superar aquela situação, não se submetendo o assédio. Ela acredita que isso aconteceu pela objetificação do corpo da mulher negra, destacando o que ouve e como sofre.

(13) Eu não me lembro, apesar desse sexismo ser de homens, dos homens, de olhar a gente como símbolo, em geral. Mas eu não me lembro de homem negro relar

em mim, no meu local de trabalho. Para achar que eu sou símbolo sexual por que empregado é isso. (DANDARA)

No fragmento (13) Dandara esclarece que apesar da mulher negra sofrer o racismo e sexismo como um preconceito duplo, ela só passou por isso em situações onde a maioria dos colegas da empresa eram homens brancos. Essa relação de homem branco e exploração sexual da mulher negra não é de hoje, mas sim, um resquício do sistema escravocrata, onde o senhor tinha as mucamas como objeto de prazer, de alívio sexual.

(14) No meu penúltimo local de trabalho, ele era homem de nível social mais alto, então é sempre assim, né. Pessoal de nível social mais alto, então eu vou pra senzala pegar a preta porque ela é obrigada. Só que eles caíram do cavalo porque eu não sou obrigada! (DANDARA)

(15) E me dói muito lembrar disso por que a gente não é obrigada, cara. Incrível. Nunca fui obrigada a isso. (DANDARA)

Esta mesma situação imposta na senzala foi ressignificada para o ambiente organizacional em relações de homem branco de nível social elevado para mulheres negras de baixo nível social, conforme o fragmento (14). Dandara reforça em seu discurso que têm consciência que este homem busca a mulher negra porque a considera obrigada, tal como acontecia na escravidão. No entanto, como ela se tornou uma mulher empoderada, consciente da realidade sexista e racista por qual sofre a mulher negra, Dandara não cedeu, conforme expresso no trecho “eles caíram do cavalo porque eu não sou obrigada”. Por fim, há de se considerar o sofrimento e a indignação de Dandara por ter que passar por isso, uma situação que não considera a mulher negra digna de respeito.

## **6. Considerações Finais**

O objetivo deste estudo foi analisar as possíveis relações entre características corporais com racismo e sexismo no ambiente organizacional, focando-se principalmente no cabelo crespo de mulheres negras. As entrevistas realizadas produziram um corpus interessante para que se possa entender, ainda que preliminarmente, os processos que tornam essas mulheres motivadas a buscar sua identidade negra e os processos de discriminação que sofrem por raça e gênero. A naturalização do sexismo e racismo no ambiente laboral é algo extremamente preocupante e presente na realidade das mulheres investigadas. Através das entrevistas percebeu-se que as mulheres sofrem desde uma violência velada (piadas, gestos) ao assédio sexual, de criança à adulta, deixando-as em situações de inferioridade e desqualificação. Ainda assim, destaca-se a importância da consciência racial e de gênero para superar as vivências, que não foi aprofundada aqui, mas podem ser explicadas pela participação em um grupo feminista negro.

Apesar do objetivo do trabalho não se estender a outros espaços, identificamos um resultado contrário ao de Johnson e Bankhead (2013), uma vez que o espaço organizacional é sim palco de atitudes discriminatórias por parte dos colegas e supervisores de trabalho.

As implicações deste estudo se colocam para as organizações, para a sociedade e para a academia. Para as organizações, este estudo pode ser uma base reflexiva para questionar como são tratadas as mulheres negras, que tipo de políticas organizacionais que de fato devem ser implementadas para que não sejam opressoras. As implicações para a sociedade perpassam a ênfase na representatividade das mulheres negras crespas na mídia, nas revistas, nos jornais, nos desenhos. Estas mulheres precisam ter imagens positivas de si mesmas a partir de uma admiração e respeito pela sua condição natural, onde o cabelo tem um significado muito importante. Espera-se que um dia estas mulheres possam, em sua maioria, usar o cabelo natural, se sentir bem e ter sucesso financeiro (JOHNSON; BANKHEAD, 2013). Como sugestão para futuras pesquisas acredita-se que os estudos organizacionais

devem avançar no que concerne a análise de aspectos raciais na promoção e contratação de empregados, bem como, analisar as possíveis relações entre estereótipos sociais e atividades laborais destinadas a sujeitos negros. Além disso, a academia da área de administração deveria propor políticas de inclusão que tenham mais conexão com as características e especificidades da sociedade brasileira, ao invés de copiar modelos estrangeiros para serem implantados nas organizações brasileiras.

## 7. Referencias Bibliográficas

AHL, H.; MARLOW, S. Exploring the dynamics of gender, feminism and entrepreneurship: advancing debate to escape a dead end? *Organization*, v. 19, n. 5, p. 543-562, 2012.

BARRETO, M. *Uma jornada de humilhações*. 2000. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2000.

BEAUVOIR, S. DE. *O segundo sexo*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

BENSCHOP, Y.; BROUNS, M. The Trouble with the Glass Ceiling: Critical reflections on a famous concept. In: 4TH INTERNATIONAL CRITICAL MANAGEMENT STUDIES CONFERENCE, 2005, Cambridge. *Anais...* Cambridge: University of Cambridge, 2005.

BRAGA, A. *História da beleza negra no Brasil: discursos, corpos e práticas*. São Carlos: EdUFSCar, 2015.

BRANDÃO, G.; COELHO, M. Negras são vítimas de mais de 60% dos assassinatos de mulheres no país. *Agência Senado*, 2013. Disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2013/11/21/negras-sao-as-vitimas-de-mais-de-60-dos-assassinatos-de-mulheres-no-pais>>.

BRASIL. *Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana*. . [S.l.: s.n.]. , 2004

BRISBON, A. E. *Good Hair, Bad Hair: African-American Hair Relations in the Early Twentieth Century*. . [S.l.: s.n.]. Disponível em: <[http://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1001&context=uhf\\_2009](http://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1001&context=uhf_2009)>. Acesso em: 7 set. 2015. , 2009

BULGARELLI, R. S. *A diversidade e a empresa moderna*. . [S.l.]: AMCE. Disponível em: <[www.amce.com.br/opinioes.htm](http://www.amce.com.br/opinioes.htm)>. , 2002

CARNEIRO, S. Expectativas de ação das empresas para superar a discriminação racial. *Reflexão*, v. 3, n. 8, p. 1–16, 2002.

CHAPMAN, Y. M. “*I am Not my Hair! Or am I?*”: *Black Women’s Transformative Experience in their Self Perceptions of Abroad and at Home*. 2007. Georgia State University, 2007. Disponível em: <[http://scholarworks.gsu.edu/anthro\\_theses/23](http://scholarworks.gsu.edu/anthro_theses/23)>. Acesso em: 7 set. 2015.

DASKALAKI, M.; STARA, A.; IMAS, M. The “parkour organisation”: inhabitation of corporate spaces. *Culture and Organization*, v. 14, n. 1, p. 49–64, 2008.

- FLICK, U. *Uma introdução à pesquisa qualitativa*. Porto Alegre: Bookman, 2004.
- FOUCAULT, M. *Vigiar e punir*. 35. ed. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2008.
- FREITAS, M. E. Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, v. 41, n. 2, p. 8–19, 2001.
- GOMES, N. L. Cultura negra e educação. *Revista Brasileira de Educação*, 2003. , p. 75–85.
- GORDON, D. A beleza abre portas: Beauty and the racialised body among black middle-class women in Salvador, Brazil. *Feminist Theory*, v. 14, n. 2, p. 203–2018, 2013.
- HIRIGOYEN, M.-F. *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.
- IRIGARAY, H. A. DOS R.; VERGARA, S. C. Mulheres no Ambiente de Trabalho: Abrindo o Pacote “Gênero”. In: XXXIII ENCONTRO DA ANPAD, 2009, São Paulo. *Anais...* São Paulo: ANPAD, 2009.
- JOHNSON, T. A.; BANKHEAD, T. Hair It Is: Examining the Experiences of Black Women with Natural Hair. *Open Journal of Social Sciences*, v. 2014, 2013.
- LEFEBVRE, H. *The production of space*. Oxford: Backwell Publishing, 1991.
- LIMA, M.; RIOS, F.; FRANÇA, D. Articulando gênero e raça: a participação das mulheres negras no mercado de trabalho (1995-2009). In: MARCONDES, M. M. *et al.* (Org.). *Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil*. Brasília: IPEA, 2013. p. 160.
- MARCONDES, M. M. *et al.* (Org.). *Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil*. Brasília: IPEA, 2013.
- MOTTA, F. C. P. Controle social nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, v. 19, n. 3, p. 11–25, 1979.
- MUHR, S. L.; SULLIVAN, K. R. "None so queer as folk": Gendered expectations and transgressive bodies in leadership. *Leadership*, v. 9, n. 3, p. 416-435, 2013.
- MUNANGA, K. *Negritude: usos e sentidos*. 3. ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2012. (Coleção Cultura Negra e Identidades).
- MYERS, A. O Valor da Diversidade Racial nas Empresas. *Estudos Afro-Asiáticos*, v. 25, n. 3, p. 483–515, 2003.
- QUEIROZ, L. G. M. DE; REGO, M. L.; IRIGARAY, H. A. DOS R. The impacts of gender, sexual orientation, and ethnicity on project managers roles in Brazil. *Revista de Gestão e Projetos*, v. 5, n. 1, p. 1–14, 2014.
- RICHARDSON, T.; JENSEN, O. B. Linking Discourse and Space: Towards a Cultural Sociology of Space in Analysing Spatial Policy Discourses. *Urban Studies*, v. 40, n. 1, p. 7–22, 2003.

ROOKS, N. M. *Hair raising: Beauty, culture, and African American women*. [S.l.]: Rutgers University Press, 1996.

ROSA, A. R. *Do Encontro das Águas ao Atlântico Negro: Organização, Difusão de Frames e os Limites do Ativismo Transnacional no Movimento Negro Brasileiro*. 2011. 244 f. Tese (Doutorado em Administração Pública e Governo) – Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2011.

SALES, M. M. *À flor da pele: uma análise crítica de discursos empresariais sobre diversidade racial no trabalho*. 2012. 258 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2012.

SANSONE, L. Nem somente preto ou negro: o sistema de classificação racial no Brasil que muda. *Afro-Ásia*, v. 18, p. 165–187, 1996.

SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. DOS R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? *Revista de Administração de Empresas*, v. 49, n. 3, p. 337–348, 2009.

SILVA, C. L. O.; SARAIVA, L. A. S. Lugares, Discursos e Subjetividades nas Organizações: o caso de uma prisão. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 11, n. 3, p. 383–401, 2013.

SOUZA, N. S. *Tornar-se negro: As vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social*. 2. ed. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1983. v. 4. (Coleção Tendências).

SOUZA, E. M.; CARRIERI, A. P. When Invisibility Is Impossible: Body, Subjectivity, and Labor Among Travestis and Transsexuals. *Journal of Workplace Rights/SAGE OPEN*, , p.1-11, 2015.

---

<sup>i</sup> Os nomes fazem alusão a duas mulheres negras que foram omitidas da história brasileira: Dandara dos Palmares e Tereza de Benguela.

<sup>ii</sup> Globeza é o nome dado à dançarina negra que samba nas vinhetas da emissora Rede Globo nas programações de Carnaval.

<sup>iii</sup> Onomatopeia.