



DA CABEÇA AOS PÉS: RACISMO E SEXISMO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Mariana Luísa da Costa Lage

Doutoranda em Administração
Universidade Federal do Espírito Santo
Vitória - Espírito Santo - Brasil
Universidade Federal de Juiz de Fora
Governador Valadares - Minas Gerais - Brasil
marianaluísa@gmail.com

Eloisio Moulin de Souza

Doutor em Psicologia
Universidade Federal do Espírito Santo
Vitória – Espírito Santo – Brasil
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 levando-se em consideração a existência de uma hegemonia branca que inferioriza e desqualifica o cabelo afro. Neste artigo se procurou analisar como são percebidos aspectos corporais atribuídos a mulheres negras, tendo como foco principal o cabelo crespo das mulheres negras no ambiente organizacional. Pautado por uma pesquisa qualitativa, esse 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 se encontrou as seguintes categorias: a) Negritude, cabelo e família; b) Por meio dos fios: o 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 vividos por estas mulheres que vai além dos fios.

Palavras-chave: Cabelo crespo; Mulher negra; Organizações; Racismo; Sexismo.

FROM HEAD TO FEET: RACISM AND SEXISM IN ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT

ABSTRACT

There is a strong influence on corporal aspects in the construction of race and gender characteristics. The kinky hair is considered a symbol of black identity and resistance, considering the existence of a white hegemony's that disqualifies African hair. This article aims to analyze how corporal aspects attributed to black women is perceived having as main focus the kinky hair of black women in the organizational environment. Guided by a qualitative research study we used data collection technique through semi-structured interviews. After recording and transcribing the interviews, data was treated by content analysis focus thematic category and these categories were found: a) Blackness, hair and family; b) Through the hairs: racism in every day of black women; c) Beyond hairs: the hypersexualizing of black women and sexual harassment. The results point to a racism and sexism experienced by black women goes beyond the strands of hair.

Keywords: organizations, black women, kinky hair, racism, sexism.



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 desenvolvidas na 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 e 2ª Marcha do Orgulho Crespo (2015-2016). 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, mas isto não diminuiu os desafios impostos no cotidiano das mulheres negras (Marcondes, Pinheiro, Queiroz, Querino, & Valverde, 2013). Os avanços não têm sido suficientes para eliminar ideologias, desigualdades e estereótipos racistas e sexistas, uma vez que a sociedade ainda privilegia e valoriza o homem, a branca 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 têm o pior acesso aos serviços de saúde, como os índices de óbitos de mortalidade materna (Brandão & Coêlho, 2013).

Embora a abolição da escravatura tenha acontecido há mais de um século, o mercado de trabalho com bases capitalistas conferiu à população negra desigualdades incisivas no mesmo (Sales, 2012). Este sistema também criou desigualdades de gênero, na qual a hegemonia masculina é imposta por meio de violência, muitas vezes, simbólica, invisível, insensível 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 fundamentando-se em perspectivas pós-estruturalistas para se analisar as identidades gênero e raça.

Desta forma, para cumprir seu intento, o próximo tópico deste artigo conceitua noções de gênero e raça na perspectiva pós-estruturalista, 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 REFERENCIAL TEÓRICO

Para alcançar o objetivo que esta pesquisa se propõe, é necessário apresentar o arcabouço teórico utilizado bem como evidenciar aspectos do contexto social e histórico que marcam as experiências de mulheres negras no ambiente organizacional.



2.1 Gênero e raça na perspectiva pós-estruturalista

Diversos autores afirmam que gênero (Louro, 2004; Scott, 1995) e raça (Baines, 2000; Hall, 2000; Letiche, 2009) não podem ser considerados uma escolha pessoal dos sujeitos, mas sim, “[...]aspectos políticos, socialmente construídos por meio de discursos em suas múltiplas relações com o poder e o saber” (Souza, 2014, p. 104). Desta forma, gênero e raça, bem como outras categorias identitárias, são não vistos como elementos neutros e biológicos, mas como processos que são contingenciados por aspectos históricos, sociais e culturais (Souza, 2014; Hall, 2000; Swan, 2010). Adicionalmente, também não podem ser vistos como binários e opostos, mas um contendo o outro, tal como feminino contém masculino e vice versa, e branco contém negro e vice versa, remetendo-se ao conceito de performatividade, performance e fazer e desfazer gênero e raça (Souza, 2016; Souza, Brewis, & Rumens, 2016; Teixeira, 2015). Desta forma, existem intersecções entre gênero e raça que afirmam o contínuo e complexo enredamento de processos de diferença, exclusão e inclusão (Acker, 2011) que nos permite explorar as contingências e complexidades entre diferentes identidades na produção de múltiplas desigualdades e marcadores de diferenças sociais (Harding et al., 2013). Portanto, interseccionalidade é o processo contínuo e complexo de entrelaçamento de processos que produzem diferença, exclusão, inclusão e discriminação (Acker, 2011) pelo qual identidades, tais como raça e gênero, por exemplo, formam um sistema interdependente e são vivenciados e constituídos de forma simultânea produzindo opressões e hierarquias (Acker, 1999, 2011; Collins, 1995).

Se gênero e raça ocorrem e são operados pelo discurso, a performatividade é a repetição constante de normas discursivas complexas de disciplina, regulação e punição da matriz de poder heteronormativa (Butler, 1993b). Tal repetição de práticas sociais é essencial para que indivíduos se tornem sujeitos (Jagose, 1996) e, por isso, gênero e raça são performativos (Souza, 2014; Teixeira, 2016). Por conseguinte, a performatividade constitui as possíveis performances do sujeito, ou seja, quais ações, pensamentos e comportamentos são considerados reais, normais e naturais, contingenciando e compelindo o sujeito a realizar performances de acordo com as normas e convenções sociais (Lovaas & Jenkins, 2007). Assim, gênero e raça funcionam como dispositivos de poder que produzem identidades e não devem ser entendidos como algo que se tem ou é; não é uma propriedade, mas aquilo que constitui o indivíduo em sujeito; trata-se de algo que se faz e desfaz (Butler, 2006; Souza, 2016; Hall, 2000; Phillips & Knowles, 2012; Teixeira, 2015; West & Zimmerman, 1987) em um processo constante e inacabado de construção de identidades que traz consigo mesmo possibilidades de resistência e, por isso, não é determinístico (Souza et al., 2016; Hall, 2000).

O processo de fazer e desfazer gênero e raça torna estas identidades ou “caixinhas” instáveis e mais flexíveis, deixando de ser considerados opostos e incomensuráveis porque são produzidas em conjunto (Connell, 2004), mas que estabelecem uma inteligibilidade organizadora e hierárquica no imaginário social (Butler, 1993a, 1993b). É esta inteligibilidade organizadora e hierárquica de gênero e raça que afeta a realidade das mulheres negras nos ambientes organizacionais. Destaca-se que tal processo também constitui os corpos dos sujeitos e, por isso, torna-se necessário compreender como esses corpos tornam-se (não)inteligíveis em razão das normas discursivas que operam determinados contextos (Souza et al., 2016). Teixeira (2015) destaca que os estudos pós-estruturalistas de raça não consideram os sujeitos ligados a uma determinada noção de identidade racial, o que se torna ainda mais significativo quando entendemos que a identidade racial não se pauta em uma diferença biológica facilmente localizável. Ainda assim, a compreensão da performatividade de gênero já é consolidada na literatura nacional e internacional, o que não ocorre com a performatividade operando o dispositivo de raça, ainda incipiente nos estudos pós-estruturalistas (Teixeira, 2015).

Considerando-se que este artigo visa entender experiências de mulheres negras no contexto do trabalho, faz-se necessário compreender sobre a estética branca hegemônica e os espaços organizacionais que são ocupados pelas mulheres negras.



2.2 Para ficar bonita tem que sofrer? Mulher negra e a estética branca hegemônica

O corpo humano é considerado uma “[...]construção social e histórica ativa, envolvida e permeada por relações de poder” (Souza, Costa, & Pereira, 2015, p. 733) e, por isso, o corpo é moldável e transformável por técnicas disciplinares e de biopolítica (Foucault, 2008). Em se tratando de aspectos culturais e de segmentos sociais específicos, sinais impressos no corpo ou tipos de penteados podem transmitir informações simbólicas de como uma sociedade deseja ser ou negar, como “[...]hierarquia, idade, símbolo de status, de poder e de realeza” (Gomes; 2003, p.79). Levando-se em consideração que identidades são construções linguísticas descontínuas que constituem o corpo como uma superfície na qual vários códigos e marcas são inscritos, tais como raça, gênero, classe, sexualidade, deficiência, dentre outros (Braidotti, 1994); raça deve ser entendida como diferenças sociais e culturais que são justificadas, encobertas e fundamentadas por diferenças físicas, tal como tipo de cabelo, mas que, de fato, estão enraizadas e são construídas por diversas práticas sociais, culturais, econômicas e ideológicas (Acker, 2011; Appiah, 1985).

Chapman (2007) aponta que, especificadamente no caso das mulheres negras, o corpo sempre foi um local de discurso público em relação ao padrão de beleza, uma vez que no mundo ocidental a identidade negra foi construída para normalizar a branquidão (Johnson & Bankhead, 2013), definindo o “belo” e o “feio”, e neste discurso o negro é o oposto do belo (Souza, 1983). Tal normalização foi potencializada pelo processo escravocrata, no qual as mulheres “reais” eram as mulheres brancas, cujas normas de gênero reforçaram hierarquias coloniais e impactaram na construção social do padrão de feminilidade e beleza (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). Consequentemente, torna-se possível identificar nas mulheres negras, desde a infância, disciplinas corporais, por exemplo, em se “fazer” o cabelo, ação quando a mulher se submete a processos químicos, tais como o alisamento e o relaxamento (Chapman, 2007).

No contexto brasileiro, Braga (2015) descreveu três marcos históricos sequenciais que representaram os modos pelos quais se discursivizou o corpo negro e os modelos de beleza que foram cultuados. O primeiro – beleza castigada -, durante o período escravocrata, é marcado por uma hipersexualização do corpo da mulher negra, cujo apetite sexual seria mais aguçado e justificado por questões biológicas, como no caso ícone conhecido de 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. 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 que perpetuou no Brasil com o processo escravocrata e as relações sexuais “proibidas” ou de prostituição entre brancos e negros nas fazendas. O século XX, quando se configura o período pós-abolição, refere-se a uma beleza moral, uma espécie de “reeducação” da raça, na qual os negros buscavam, principalmente por meio dos movimentos negros, uma desconstrução de estereótipos consagrados a eles em períodos anteriores, tais como preguiçoso, deseducado, alcoólatra e da mulher promíscua, por meio da educação formal, política e cultural. O terceiro momento, extensão do que vinha sendo requerido e após a implementação das ações afirmativas - políticas que têm como objetivo corrigir desigualdades presentes na sociedade -, identifica-se uma beleza multiplicada, mas que também é atravessada pelo discurso da mídia, da moda, do mercado e do consumo. Se, por um lado, há aqui há uma ressignificação positiva da beleza, a partir de uma valorização das políticas de identidade, é preciso compreender também que isto é uma tentativa de ruptura, de descontinuidade, mas que ainda está em processo de produção de identidades.

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 a 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 influenciado pelo contexto histórico, cultural e político e, por isso, pode ser ressignificado pelos sujeitos (Gomes, 2003).

Para tentar compreender a centralidade do cabelo para a identidade negra e para os povos de origem africana dispersos pela diáspora, Johnson e Bankhead (2013) destacam que é necessário fazê-la por meio da visão de mundo africana, na qual 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. Após séculos de escravidão, marcados pela perseguição e opressão, os povos de origem africana começaram a acreditar que ter uma pele clara e um cabelo liso iria ajudá-los a alcançar a mobilidade econômica e social. Isto levou ao boom da indústria de cosméticos direcionadas a um branqueamento estético (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, mesmo num contexto de branqueamento, houve a manutenção, ainda que não hegemônica, de práticas cotidianas culturais dos povos negros, tais como as tranças, os *dreads* e penteados. Por fim, torna-se evidente que assumir o cabelo afro é um ato político de resistência às forças opressoras e desfavoráveis que os inferiorizam (Brisbon, 2009; Gomes, 2003; Johnson & Bankhead, 2013).

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 diferenças e desigualdades sociais no ambiente laboral.

2.3 O lugar da mulher negra: o discurso da igualdade e da diversidade em xeque

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), sendo que ele pode ser criado por pessoas diferentes por meio das relações de poder e dos conflitos de interesses. 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 varia com a classe social, a idade e, principalmente, o lugar. A partir desta perspectiva, o autor tipificou lugares sociais que influenciam a autodeclaração, como eles enxergam a si mesmos e como avaliam e enfrentam a questão do preconceito e da discriminação. Para o autor, são consideradas áreas duras o mercado de trabalho e em particular a procura do trabalho, o mercado matrimonial e a relação com a polícia (Sansone, 1996). Em geral, estes espaços são hegemonicamente brancos e a competição, a estética e o status deixam o negro em desvantagem (Rosa, 2011).

Embora o cenário atual brasileiro 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 e neste sentido, o corpo do homem é 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, tais como saúde e educação (Lima et al., 2013). Uma metáfora utilizada para descrever a falta de mulheres em cargos estratégicos e de comando 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, tais como racial e sexual (Queiroz et al., 2014). Ressalta-se que esta desigualdade não se apresenta apenas no trabalho, mas em todos os aspectos da vida social e por isto, ao se aliar as desigualdades de gênero com as de raça, Carneiro (2002) aponta que se construiu um verdadeiro “matriarcado da miséria”, no qual, por exemplo, o trabalho doméstico, desde a escravidão, é a ocupação prioritária para as mulheres negras.

Motta (1979) ao apontar as influências macrossociais nas organizações, defendeu que qualquer organização é composta por membros que são parte de um sistema social maior e que não deixam de sê-lo quando dentro, no interior, das organizações. 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 a ter 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 (Carneiro, 2002). Nesta perspectiva, surgiram as políticas de diversidade, que apesar de parecerem uma via interessante, têm ficado somente no papel e nos discursos empresariais. Saraiva e Irigaray (2009), por meio de seus estudos, consideraram uma baixa efetividade das políticas de diversidade, resultado do preconceito arraigado nos empregados, de certa permissividade gerencial e da ausência de senso coletivo de diversidade.

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 vá seguir os padrões atribuídos de vestimenta, discurso e comportamento, que é normalizado pelo branco. Desde que o cabelo crespo é comumente considerado um símbolo de resistência à supremacia branca, tornou-se “inaceitável” no ambiente corporativo (Johnson & Bankhead, 2013).

Adicionalmente, a visão hipersexualizada do corpo da mulher negra, remetendo à Vênus Hotentote, contribui para a manifestação de 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) 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). Neste sentido, os negros são vistos negativamente como diferentes, o que acaba por contribuir para uma manutenção da relação hierárquica na ocupação de espaços simbolicamente representativos (Nascimento, Oliveira, Teixeira, & Carrieri, 2015; Teixeira, 2015).

3 PERCURSO METODOLÓGICO

Para a realização desta pesquisa foi adotada uma estratégia qualitativa de pesquisa, considerada 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, sendo mulheres negras que haviam sofrido preconceito em relação ao cabelo crespo no ambiente organizacional. Destaca-se que a identificação com a categoria racial não partiu da classificação dos pesquisadores¹, mas de uma autoidentificação pelos sujeitos de pesquisa, condição alinhada aos pressupostos epistemológicos pós-estruturalistas do campo (Teixeira, 2015). Foram entrevistadas duas mulheres, cujos nomes foram ocultados, sendo elas designadas por Dandara e Tereza, fazendo alusão a duas mulheres negras, guerreiras e líderes quilombolas que foram omitidas da história brasileira: Dandara dos Palmares, que viveu no século XVII, e Tereza de Benguela, que viveu no século XVIII. Dandara tem 34 anos, é casada e tem uma filha de 3 anos, é formada em secretariado e atua como servidora pública, assumindo 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 em consonância com as recomendações de Ryan e Bernard (2003) pela técnica *Theory-Related Material*. Nesta técnica, há uma busca por temas a partir de uma teorização prévia, tendo cuidado e preocupação de abrir o olhar para temas que possam surgir para além do teórico. Operacionalmente, a detecção de temas se deu pela transcrição e leitura de todo o material transcrito. A figura 1 apresenta como foi feita esta categorização dos dados, de modo que subcategorias foram agrupadas em três grandes temas:

Categoria Central	Subcategorias	Temas apontados na codificação aberta
Da cabeça aos pés – o corpo ganha evidência	Negritude, cabelo e família	Construção da identidade negra
	Por meio dos fios: o racismo no cotidiano organizacional das mulheres negras	O racismo no ambiente organizacional é evidenciado no trato com o cabelo
	Para além dos fios: a hipersexualização da mulher negra e o assédio sexual	O sexismo no ambiente organizacional é evidenciado no trato com o corpo sexualizado

Figura 1- Categorias e subcategorias

Fonte: Elaborado pelos autores.



4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Nesta seção, são apresentados e discutidos os dados produzidos a partir das entrevistas. Conforme dito anteriormente na metodologia, a análise do material, destacou três categorias: a) Negritude, cabelo e família; b) Por meio dos fios: o 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.

4.1 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, na qual 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”, causando um choque para a mesma, 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 logo na infância. Em relação à Dandara, no fragmento (2), é possível observar a sua condição de negra pelo racismo relacionado especificadamente 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 sua autoidentificação como 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 retratasse a realidade do espaço inferiorizado do negro, elas tinham pouca consciência política em relação ao racismo institucional e ao racismo velado.

Os fragmentos discursivos (1) e (2) evidenciam como raça não é um conceito biológico – pele clara ou escura -, mas um dispositivo de poder contingenciado por aspectos históricos, sociais e culturais (Butler, 1993b; Sansone, 1996; Souza, 2014; Swan, 2010) que utiliza o biológico como forma de naturalizar algo que não é da ordem da natureza, mas sim um aspecto político socialmente construído, aspecto este que pode ser feito e desfeito (Souza, 2014; Souza et al., 2016; Teixeira,



2015), como no caso da identificação como negra. Apesar de realidades e contextos diferentes, estava na intelegibilidade de ambas entrevistadas e de suas famílias, o que era ser negra e qual era o lugar que negros ocupam na hierarquia social (Souza, 2016). Destaca-se que, no caso de Tereza, apesar de ser identificar como um sujeito racializado, performando-se negra, a mesma possui estética desvinculada suavemente da estética simbólica atribuída à identidade negra, diferenciando-se sua experiência com a de Dandara, marcada por processos que evidenciam uma beleza castigada (Braga, 2015). Ademais, Dandara destaca como o termo “preta” pode ser utilizado tanto para demonstrar carinho e afeição quanto para discriminar os negros, sem unicidade, como identificou Sansone (1996).

Voltando-se o olhar para o corpo, foi possível identificar como o corpo negro é marcado pelo discurso e subjugado a partir de um padrão de beleza (Chapman, 2007). Inicialmente, o tipo de cabelo adotado é relacionado pelas entrevistadas como uma mudança extremamente importante, o marco do rompimento contra o sistema opressor e também de uma performance 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, quando 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 longo e liso. Assim, ela destaca que a única pessoa que ela tinha como referência era a Globeleza - nome dado à dançarina negra que samba nas vinhetas da emissora Rede Globo nas programações de Carnaval -, que apesar de dançar quase nua, era a única com cabelo crespo. Neste sentido, evidencia-se a atuação da performatividade de gênero e raça na criação de normas complexas de disciplina, regulação e punição que criam as possíveis performances disponíveis, bem como os lugares que serão ocupados (Foucault, 2008; Souza, 2016) quando da especificação de quais tipos de cabelos são “normais” e em que espaços organizacionais sujeitos com esses cabelos “anormais” pode ser encontrados (Braga, 2015; Souza et al., 2016; Teixeira, 2015).

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, na qual 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. Tal ação performativa evidencia que é possível encontrar resistências (Souza et al., 2016; Hall, 2000), uma vez que se identificam práticas que vão de encontro ao hegemônico. Neste sentido, Dandara chega a rejeitar seu cabelo – mesmo que quimicamente tratado (Foucault, 2008) é característica marcante das normas de gênero – para performar sua identidade negra (Souza, 2016; Souza et al., 2016).

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, na qual as próprias características dos afrodescendentes são usadas para reprimi-los, como “beijuda” (lábios grandes), “ladrao de oxigênio” (nariz largo), “sua preta” (cor da pele no sentido de inferiorizar). Nestes dois pontos levantados pelas entrevistas, é possível identificar como o dispositivo raça opera com gênero para criar sujeitos masculinos, no qual a inteligibilidade na matriz indicaria que negros são criminosos, bem como dispositivo de raça que também aciona a identidade de classe, uma vez que a intelegibilidade cria no imaginário social a ideia de que negros são sempre pobres (Souza, 2016).

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 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 ressignificou a identidade racial de Dandara, fruto do processo de conscientização e da participação no movimento feminista e racial. Destaca-se que tal movimento, que é considerado fluído e incompleto, pode criar novas performances em novos contextos temporais e espaciais (Butler, 1993b; Souza, 2016; Souza et al., 2016).

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.

4.2 Pelos fios: o racismo no cotidiano organizacional das mulheres negras

Tereza e Dandara relataram casos envolvendo discriminação em relação ao cabelo crespo no ambiente de trabalho. Iniciando com Tereza:

(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 né? 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 as mulheres negras vão seguir o padrão branco (Johnson & Bankhead, 2013) e as normas discursivas de gênero (Souza & Carrieri, 2015). 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) para que possa ser reconhecida como sujeito (Butler, 1993b; Souza, 2016). 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 deixava incomodada. Por duas vezes que optou por ir com o cabelo solto e molhado (tinha acabado de sair do banho) e 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, (...) aí foi secando e tomando a sua forma abrindo a juba que ele é. E aí 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 de eu ir com meu cabelo solto, tarara tarara, ele secando e tomando a forma dele ele olhou pra mim e falou assim “ééé 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 o racismo 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”, representando possíveis performances (Souza, 2016).

(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 à 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 os pensamentos 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. Como desfecho do caso, Tereza continua trabalhando na empresa e embora não tenha ouvido mais histórias e comentários dos colegas, também não voltou com o cabelo solto ainda, o que pode ser resultado das normas impostas.

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, destacando como o cabelo é diferente, alto, buscando encaixá-lo no padrão hegemônico, distante das normas discursivas de gênero e raça “normais” (Souza & Carrieri, 2015; Teixeira, 2015). 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, no qual 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, excluída do ambiente organizacional por ser considerada falha devido ao seu corpo racializado (Ahl & Marlow, 2012; Muhr & Sullivan, 2013). 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 se 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. Destaca-se que o silenciamento das vítimas em denunciar os casos de racismo na esfera legal, muitas vezes, acontece por um processo de culpabilização ou dificuldades no registro das ocorrências, na qual nem sempre o crime de racismo ou injúria racial é registrado pela polícia nas delegacias, expondo ainda mais as vítimas às situações desconfortantes.

4.3 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, fica evidente que Dandara foi a que mais sofreu com o sexismo, ao contrário dos relatos de Tereza, que não é evidenciado. 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, na qual o corpo da mulher se tornou algo pejorativo, exposto.

Em relação ao ambiente de trabalho, Dandara relata que o corpo da mulher negra é tido como um símbolo sexual, como aquela que é quente, boa na cama, referindo-se ao desempenho sexual, situação na qual o dispositivo raça intersecta o dispositivo sexualidade no imaginário social, elencando as possíveis performances de mulheres negras (Souza, 2016). 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 ai 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) ilustra alguns dos desafios das mulheres negras no cotidiano do 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 a utilização dos termos “foda-se”, “vai pro banheiro”, “resolve sua vida”) para tentar superar aquela situação e tentar se esquivar do 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, ela só passou por isso em situações em que a maioria dos colegas da empresa era formada por homens brancos. Essa relação de homem branco e exploração sexual da mulher negra não é de hoje, mas sim, um resquício do sistema escravocrata no qual o senhor tinha as mucamas como objeto de prazer, de alívio sexual (Braga, 2015).

(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 nas memórias de Dandara 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 consciente da realidade sexista e racista por qual sofre a mulher negra, Dandara foi resistente, 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 no espaço organizacional.

5 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 e no corpo de mulheres negras a partir dos dispositivos gênero e raça em uma perspectiva pós-estruturalista. As entrevistas realizadas produziram um corpus interessante para que se possa entender, ainda que preliminarmente, os processos de fazer e desfazer gênero e raça que tornam



essas mulheres motivadas a buscar sua identidade negra e os processos de discriminação que sofrem no ambiente organizacional. A naturalização do sexismo e racismo no ambiente laboral é algo extremamente preocupante e presente na realidade das mulheres investigadas. Por meio 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. Adicionalmente, coloca-se como limitações do estudo a necessidade de maiores aprofundamentos nos mecanismos de funcionamento dos dispositivos raça e gênero na complexidade de constituição subjetiva dos sujeitos.

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, 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, na qual o cabelo tem um significado muito importante. Não obstante, a prática do alisamento não deve ser condenada, mas vista também como uma forma de se usar o cabelo negro, evitando reproduzir novos estereótipos e evidenciando a importância do reconhecimento dos sujeitos na escolha (Braga, 2015). 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. Para a academia, este é um exemplo de como os corpos são racializados nos ambientes organizacionais e é importantíssimo que busquemos refletir sobre o impacto das identidades hegemônicas nos corpos dos sujeitos. 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.

REFERÊNCIAS

- Acker, J. (1999) Rewriting class, race, and gender: problems in feminist rethinking. In: M. M. Ferree, J. Lorber & B. B. Hess (Eds). *Revisioning gender*. Thousand Oaks: Sage.
- Acker, J. (2011). Theorizing gender, race and class in organizations. In E. Jeanes, D. Knights, & P. Y. Martin (Eds.), *Handbook of gender, work and organization* (1st ed), 65–80. West Sussex: Wiley-Blackwell.
- Ahl, H., & Marlow, S. (2012). Exploring the dynamics of gender, feminism and entrepreneurship: advancing debate to escape a dead end? *Organization*, 19(5), 543–562.
- Barreto, M. (2000). *Uma jornada de humilhações*. Pontifícia Universidade Católica, São Paulo.
- Benschop, Y., & Brouns, M. (2005). The trouble with the glass ceiling: critical reflections on a famous concept. In *4th International Critical Management Studies Conference*. University of Cambridge.



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

Brandão, G., & Coêlho, M. (2013). Negras são vítimas de mais de 60% dos assassinatos de mulheres no país. *Agência Senado*. Retrieved from 6 març2017, de: <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. (2004). *Diretrizes curriculares nacionais para a educação das relações étnico-raciais e para o ensino de história e cultura afro-brasileira e africana*.

Brisbon, A. E. (Ed.). (2009). Good hair, bad hair: african-american hair relations in the early twentieth century. *Undergraduate Humanities Forum 2008-09*. Retrieved from 06 març 2017, de http://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1001&context=uhf_2009

Butler, J. (1993a). *Bodies that matter: on the discursive limits of sex*. New York: Routledge.

Butler, J. (1993b). Critically Queer. *GLQ: A Journal of Lesbian and Gay Studies*, 1(1), 17–32.

Butler, J. (2006). *Deshacer el género*. Barcelona: Paidós.

Carneiro, S. (2002). Expectativas de ação das empresas para superar a discriminação racial. *Reflexão*, 3(8), 1–16.

Chapman, Y. M. (2007). *“I am Not my Hair! Or am I?”: Black Women’s Transformative Experience in their Self Perceptions of Abroad and at Home*. Georgia State University. Retrieved from 06 març. 2017, de: http://scholarworks.gsu.edu/anthro_theses/23

Connell, R. W. (2004). Globalization, imperialism, and masculinities. In M. S. Kimmel, J. Hearn, & R. Connell (Eds.) *Handbook of Studies on Men and Masculinities* (pp. 71–89). California: Sage Publications.

Daskalaki, M., Stara, A., & Imas, M. (2008). The “parkour organisation”: inhabitation of corporate spaces. *Culture and Organization*, 14(1), 49–64.

Foucault, M. (2008). *Vigiar e punir* (35th ed.). Rio de Janeiro: Editora Vozes.

Freitas, M. E. (2001). Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 41(2), 8–19.

Gomes, N. L. (2003). Cultura negra e educação. *Revista Brasileira de Educação*, 75–85.

Gordon, D. (2013). A beleza abre portas: beauty and the racialised body among black middle-class women in Salvador, Brazil. *Feminist Theory*, 14(2), 203–218.

Hirigoyen, M.-F. (2006). *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano* (10th ed.). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

Irigaray, H. A. dos R., & Vergara, S. C. (2009). Mulheres no ambiente de trabalho: abrindo o pacote “gênero.” In *Anais*. Anpad.



- Jagose, A. (1996). *Queer theory: an introduction*. New York: NYU Press.
- Johnson, T. A., & Bankhead, T. (2013). Hair it is: examining the experiences of black women with natural hair. *Open Journal of Social Sciences*, 2014.
- Lima, M., Rios, F., & França, D. (2013). Articulando gênero e raça: a participação das mulheres negras no mercado de trabalho (1995-2009). In M. M. Marcondes, L. Pinheiro, C. Queiroz, A. C. Querino, & D. Valverde (Eds.). *Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil*, 160. Brasília: Ipea.
- Louro, G. L. (2004). *Um corpo estranho: ensaios sobre sexualidade e teoria queer*. Belo Horizonte: Autêntica.
- Lovaas, K. E., & Jenkins, M. M. (2007). Introduction: setting the stage. In K. E. Lovaas & M. M. Jenkins (Eds.). *Sexualities and communication in everyday life: a reader*, 1–18. California: Sage Publications.
- Marcondes, M. M., Pinheiro, L., Queiroz, C., Querino, A. C., & Valverde, D. (2013). *Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil*. Brasília: IPEA.
- Motta, F. C. P. (1979). Controle social nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 19(3), 11–25.
- Muhr, S. L., & Sullivan, K. R. (2013). “None so queer as folk”: Gendered expectations and transgressive bodies in leadership. *Leadership*, 9(3), 416–435.
- Munanga, K. (2012). *Negritude: usos e sentidos. Coleção cultura negra e identidades* (3rd ed.). Belo Horizonte: Autêntica Editora.
- Myers, A. (2003). O valor da diversidade racial nas empresas. *Estudos Afro-Asiáticos*, 25(3), 483–515.
- Nascimento, M. C. R., Oliveira, J. S., Teixeira, J. C., & Carrieri, A. D. P. (2015). Com que Cor eu vou pro shopping que você me convidou? *RAC*, 19(3), 245–268.
- Phillips, M., & Knowles, D. (2012). Performance and performativity: undoing fictions of women business owners. *Gender, Work and Organization*, 19(4), 416–437.
- Queiroz, L. G. M. de, Rego, M. L., & Irigaray, H. A. dos R. (2014). The impacts of gender, sexual orientation, and ethnicity on project managers roles in Brazil. *Revista de Gestão E Projetos*, 5(1), 1–14.
- Richardson, T., & Jensen, O. B. (2003). Linking discourse and space: towards a cultural sociology of space in analysing spatial policy discourses. *Urban Studies*, 40(1), 7–22.
- Rooks, N. M. (1996). *Hair raising: beauty, culture, and African American women*. Rutgers University Press.
- Rosa, A. R. (2011). *Do encontro das águas ao atlântico negro: organização, difusão de frames e os limites do ativismo transnacional no movimento negro brasileiro*. Fundação Getúlio Vargas, São Paulo.



Ryan, G. W., & Bernard, H. R. (2003). Techniques to identify themes. *Field Methods*, 15(1), 85–109.

Sales, M. M. (2012). *À flor da pele: uma análise crítica de discursos empresariais sobre diversidade racial no trabalho*. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

Sansone, L. (1996). Nem somente preto ou negro: o sistema de classificação racial no Brasil que muda. *Afro-Ásia*, 1(18), 165–187.

Saraiva, L. A. S., & Irigaray, H. A. dos R. (2009). Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? *Revista de Administração de Empresas*, 49(3), 337–348.

Scott, J. (1995). Uma categoria útil de análise histórica. *Educação e Realidade*, 20(2), 71–99. Retrieved from 06 març.2017, de: <http://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721/40667>

Silva, C. L. O., & Saraiva, L. A. S. (2013). Lugares, discursos e subjetividades nas organizações: o caso de uma prisão. *Cadernos Ebape.Br*, 11(3), 383–401.

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

Souza, E. M. de. (2014). Poder, diferença e subjetividade: a problematização do normal. *Farol*, 1(1), 103–143.

Souza, E. M. de. (2016). Fazendo e desfazendo gênero: a abordagem pós-estruturalista sobre gênero. In A. de P. Carrieri, J. C. Teixeira, & M. C. R. Nascimento (Eds.). *Gênero e trabalho: perspectivas, possibilidades e desafios no campo dos estudos organizacionais* (1st ed.), 367. Salvador: Edufba.

Souza, E. M. de, Brewis, J., & Rumens, N. (2016). Gender the body and organization studies: que(e)rying empirical research. *Gender, Work and Organization*, 23(6), 600–613.

Souza, E. M. de, & Carrieri, A. D. P. (2015). When invisibility is impossible: body, subjectivity, and labor among travestis and transsexuals. *Sage Open Journal of Workplace Rights*, 5(2), 1–11.

Souza, E. M. de, Costa, A. de S. M. da, & Pereira, S. J. N. (2015). A organização (in)corporada: ontologia organizacional, poder e corpo em evidência. *Cad. Ebape.Br*, 13(4), 727–742.

Swan, E. (2010). “A testing time, full of potential?” *Gender in Management: An International Journal*, 25(8), 661–675.

Teixeira, J. C. (2015). *As artes e práticas cotidianas de viver, cuidar, resistir e fazer das empregadas domésticas*. Universidade Federal de Minas Gerais.

West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender and Society*, 1(2), 125–151.



Nota:

¹A partir de uma visão que compreende que os pesquisadores não são neutros e que os sujeitos são racializados, contextualizamos aos leitores que nos identificamos e somos “lidos” pela sociedade como brancos.

Data da submissão: 13/05/2017

Data de aceite: 05/07/2017
