

Dimensões interseccionais de raça e gênero no mercado de trabalho para mulheres negras com formação superior¹

Fabio Roland Oliveira Alves, Ana Carolina de Gouvêa Dantas Motta e Renan Gomes de Moura

RESUMO

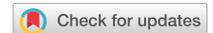
O objetivo do estudo foi interpretar, com base no conceito de interseccionalidade, a realidade da vida profissional de mulheres negras com ensino superior no Brasil. Buscando-se observar na contemporaneidade a interseção dos aspectos opressivos machismo e racismo no ambiente de trabalho, enquanto resquícios culturais resultantes do patriarcado e da escravidão. Trazendo para o debate a realidade da interseção dos aspectos gênero e raça na vida de trabalhadoras negras com ensino superior. Para incursionar nessa realidade, adotou-se como abordagem metodológica a história de vida, que tomou como base a narrativa de experiências de vida de quatro trabalhadoras negras com ensino superior completo, todas moradoras do Estado do Rio de Janeiro. As entrevistas ocorreram nos meses de janeiro e fevereiro de 2023, sendo gravadas e, posteriormente, transcritas. O estudo concluiu, ao refletir sobre a interseccionalidade, que aspectos opressivos de raça e gênero são uma realidade que gera dificuldades para as mulheres negras, atrapalhando inclusive na ascensão delas no mercado de trabalho, mesmo que tenham formação superior.

Palavras-Chave: interseccionalidade; mulheres negras; mercado de trabalho; formação superior.

Recebido em: 23/04/2024

Revisado em: 26/08/2024

Aprovado em: 10/04/2025



Intersectional dimensions of race and gender in the labor market for black women with higher education

ABSTRACT

The objective of the study was to interpret, based on the concept of intersectionality, the reality of the professional lives of black women with higher education in Brazil. Seeking to observe in contemporary times the intersection of the oppressive aspects of machismo and racism in the workplace, as cultural remnants resulting from patriarchy and slavery. Bringing to the debate the reality of the intersection of gender and race in the lives of black workers with higher education. To explore this reality, life history was adopted as a methodological approach, based on the narrative of the life experiences of four black workers with completed higher education, all residents of the State of Rio de Janeiro. The interviews took place in January and February 2023, being recorded and later transcribed. The study concluded, when reflecting on intersectionality, that oppressive aspects of race and gender are a reality that creates difficulties for black women, even hindering their advancement in the job market, even if they have higher education.

Keywords: intersectionality; black women; job market; higher education.

Fabio Roland Oliveira Alves ,

Universidade do Grande Rio, Brasil
Mestre em Administração,
Universidade do Grande Rio, Brasil

fabio.roland@yahoo.com.br

Ana Carolina de Gouvêa Dantas Motta ,

Universidade do Grande Rio, Brasil
Doutorado em Engenharia de
Produção, Universidade Federal do Rio
de Janeiro, Brasil.

anacarolinadegouvea@gmail.com

Renan Gomes de Moura ,

Universidade do Grande Rio, Brasil.
Doutor em Administração,
Universidade do Grande Rio, Brasil.

renangmoura@gmail.com

¹ Agradecemos ao editor e aos avaliadores pelas valiosas contribuições, que possibilitaram o aprimoramento deste artigo.

Introdução

Dado o seu histórico colonial marcado pela escravidão, no Brasil, a discussão sobre raça e trabalho é indissociável, especialmente quando se entrelaça com a questão do gênero, trazendo à tona uma necessária reflexão acerca da realidade das mulheres negras. Gonzalez (1984) observa a posição das mulheres negras, apontando-as como determinante para a interpretação do duplo fenômeno do racismo e do sexismo. Para a pensadora, a negação do racismo por parte da sociedade brasileira reverbera como uma neurose cultural, especialmente presente entre os detentores do poder (Gonzalez, 1984). Lélia traz a ideia de que o racismo pode ser “racismo aberto” ou “racismo disfarçado”, ou “racismo por negação”, para destacar uma distinção fundamental entre como a questão racial se formou nos Estados Unidos e nos países colonizados por potências ibéricas (Gonzalez, 1988). Essa distinção leva à conclusão de que o racismo por negação é uma “forma mais eficiente de alienação” (Gonzalez, 1988), já que, segundo a autora, o racismo aberto e a segregação tendem a fortalecer a identidade racial, favorecendo a resistência cultural. Nesse contexto, a interseção entre racismo e sexismo resulta em impactos violentos para as mulheres negras. Contudo, deve ser ressaltado que o racismo afeta toda sociedade e o sexismo atinge todas as mulheres (Gonzalez, 1984).

Ao politizar as disparidades de gênero, os feminismos capacitam as mulheres como novos agentes políticos (Carneiro, 2003). Essa capacidade permite que esses agentes adotem múltiplas perspectivas, originadas a partir de suas próprias vivências, desencadeando, assim, processos singulares fundamentais na luta de cada grupo específico (Carneiro, 2003). Ou seja, grupos com mulheres indígenas e negras têm demandas particulares que não podem ser tratadas de forma exclusiva sob o rótulo geral de questões de gênero, a menos que sejam consideradas as particularidades que definem a experiência feminina em contextos específicos (Carneiro, 2003). Para Carneiro (2003), essas perspectivas específicas têm demandado, gradualmente, abordagens igualmente diversas para expandir a concepção e o papel dos feminismos na sociedade brasileira, preservando as singularidades, evidenciado por qual razão a luta contra o racismo é uma prioridade política para as mulheres negras.

Chai *et al.* (2023) relatam que as adversidades enfrentadas pela mulher negra dentro da estrutura social patriarcal, misógina e sexista no Brasil, marcada pelos sistemas de poder vigentes, justificam a necessidade de pesquisas e estudos que destaquem as particularidades de uma sociedade estruturalmente racista. Conjetura que não apenas normaliza o trabalho escravo contemporâneo, mas também sustenta relações domésticas, que encobrem, numa infeliz analogia à “casa grande e senzala”, a exploração silenciosa e submissa do trabalho doméstico e a consequente invisibilidade domesticada, dócil e familiar (Chai *et al.*, 2023).

O Brasil possui a maior população negra fora do continente africano, representando mais de 56% da população (Silva e Severo, 2021; Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2022). No entanto, as mulheres negras enfrentam desigualdades no mercado de trabalho, tais como salários

mais baixos e sub-representação em cargos de gestão, conforme destacado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos [Dieese], Feijó (2022) e Pinho (2021) com base nos dados da Pnad (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) Contínua 2020-2021 do IBGE (2022), apontam que, embora a maioria das estudantes nas universidades públicas seja formada por mulheres negras, essa representatividade não se reflete no mercado de trabalho. Os autores as apontam como maioria em trabalhos que não necessitam de ensino superior, como, por exemplo, os serviços domésticos e os relacionados com a informalidade. Situação que coaduna, segundo pesquisa mais recente do IBGE sobre indicadores sociais das mulheres no Brasil, com a estimativa de que as mulheres negras se colocam como minoria no quesito ensino superior completo (IBGE, 2024).

De tal forma, é possível traçar uma pirâmide salarial hierárquica no Brasil. No ápice dessa hierarquia, estão os homens brancos, com os salários mais elevados; logo abaixo, as mulheres brancas. Em seguida, vêm os homens negros, cujos salários são inferiores aos das mulheres brancas. Na base dessa estrutura, encontram-se as mulheres negras, recebendo os menores salários (Dieese, 2023). Essa conjuntura se reflete, por exemplo, no quadro de enfermagem no Brasil, composto, em geral, de mulheres brancas, em sua maioria com nível superior, que ocupam posições de gestão, enquanto um conjunto predominantemente composto por mulheres negras, em sua maioria com nível médio ou menos, enfrenta essa disparidade (Gonçalves, 2021).

- Raça e gênero, categorias sociológicas fundamentais, são cruciais para compreender as interações sociais do dia a dia. As noções de raça e gênero permeiam variadas experiências na vida social, desde a distribuição de recursos e poder até as vivências subjetivas, identidades coletivas, expressões culturais e sistemas de significado (Santos *et al.*, 2014). No contexto brasileiro, raça e gênero não apenas solidificam desigualdades socioeconômicas, mas também moldam dimensões simbólicas e culturais, especialmente relacionadas às mulheres e pessoas negras (Santos *et al.*, 2014).

Assim sendo, o contexto descrito culmina na interseccionalidade, um conceito sociológico que cunha a compreensão acerca da interseção entre fatores sociais que marcam a vida de uma ou mais pessoas. No caso, a interseccionalidade nos convida a reconsiderar o conceito de desigualdade de riqueza, uma vez que o encaramos ao observar fatores sociais que se interligam com a faixa baixa de renda, quando há predominância, sobretudo, de raça e gênero (Collins e Bilge 2020). Hooks (2019, p. 44) observa nessa conjuntura a predominância de mulheres negras, enquanto fatores sociais de raça e gênero, relatando que mesmo após a abolição: “[...]a sistemática desvalorização da natureza feminina negra não foi simplesmente uma consequência direta do ódio pela raça; foi um método calculado de controle social”. Grada Kilomba (2019, p. 98-99) complementa destacando que: “[...] formas de opressão não operam em singularidade; elas se entrecruzam”. Argumentos que serviram de norte para o estudo, estabelecendo o seguinte questionamento: como a interseccionalidade afeta a vida profissional de mulheres negras que possuem ensino superior?

De tal forma, o presente artigo se justificou pelo intuito oferecer uma visão empírica sobre a interseccionalidade no ambiente de trabalho de mulheres negras com ensino superior. Para tanto, adotou-se como procedimento metodológico a história de vida. Tal como explicado por Nogueira *et al.* (2017), um método de ordem qualitativa estabelecido pelo pesquisador através da escuta em entrevistas, que podem ser gravadas ou não, sendo o conteúdo delas marcado por narrativas de experiências vividas por uma ou mais pessoas. Segundo a análise desta metodologia, conforme Chauí (1987), uma forma de estabelecer uma reflexão acerca outrem, tomando a narrativa da entrevista como matéria-prima para um estudo. Assim sendo, o estudo explorou a realidade de experiências de trabalho na vida de quatro mulheres negras com ensino superior completo, utilizando entrevistas gravadas nos meses de Janeiro e Fevereiro de 2023, que, posteriormente, foram transcritas. O material coletado pautou a reflexão sobre o peso da interseccionalidade, explorando os fatores sociais raça e gênero (Teixeira, Lemos e Lopes, 2021).

Raça e gênero: questões interseccionais no mundo do trabalho

O conceito de “raça” apresenta uma dualidade, além de ser controverso, já que abrange questões tanto biológicas quanto sócio-históricas (Rocha, 2016). O termo sempre esteve associado a classificações (Almeida, 2017), o que, por sua vez, tem contribuído para a perpetuação do racismo, um ato discriminatório fundamentado em classificações. Portanto, o racismo coloca-se como um ato de se classificar pessoas, que pode ser compreendido como uma “[...] crença na existência de raças e sua hierarquização. É a ideia de que há raças e de que elas são naturalmente inferiores ou superiores a outras, em uma relação fundada na ideologia de dominação” (Rocha, 2016, p. 10). Desta forma, o racismo diferencia pessoas, compartimentando-as por meio de suas características fenotípicas, as quais lhes cunham valores positivos ou negativos, que, por sua vez, implicam na inferiorização de uma raça em relação à outra (Rocha, 2016).

Na nossa sociedade, em que a dinâmica econômica define posições na hierarquia social, o racismo coloca-se como um mecanismo que relega pessoas negras aos estratos mais baixos. Essa discriminação, perpetuada pelos brancos, resulta na internalização, pelo grupo negro, das posições socialmente inferiores que lhes são atribuídas (Nascimento, 2021). Inclusive, quando se traz a conotação do mercado de trabalho o racismo é percebido. A obra “Executivos negros: racismo e diversidade no mundo empresarial” de Coelho Júnior (2016), coloca um holofote sobre situações racistas no ambiente de trabalho. Uma abordagem que apresenta narrativas da primeira geração de executivos negros no Brasil, a qual se relaciona com o período entre a 1970 e início do século XIX, sendo a que abriu o caminho para as gerações seguintes. Coelho Júnior (2016), dentre as narrativas, aponta a relativização de situações discriminatórias no ambiente de trabalho por parte destes gestores, tal como uma postura de blindagem. Também relata que

uma gestora quase foi demitida por seu supervisor por ser negra, tendo sido correlacionada por ele como um bagulho preto, no entanto, prevaleceu a sua competência e acabou sendo transferida para trabalhar com outro supervisor que admirava a sua competência. Sendo, para o autor, o destaque de desempenho profissional a chave de autoafirmação destes gestores, a qual se sobrepõe ao racismo.

Ou seja, o cenário de gestores negros descrito coloca-se como um enfrentamento da área em sociedade denominada como dura, tida como um ambiente com maior proximidade às ações discriminatórias, que conta com maior representatividade de indivíduos brancos. Conforme Sansone (2003), existem níveis discriminatórios nos espaços sociais, sendo: áreas duras, moles e espaços negros. Nas áreas duras, que possuem maior peso discriminatório para negros, há menos negros e mais brancos, sobretudo quando se trata dos ambientes de mercado de trabalho, matrimonial e político. Nas demais áreas, o autor relata um abrandamento da discriminação dos negros, todavia são ambientes sem competitividade, status ou poder, o que é diferente da ambientação do mercado de trabalho. Sendo áreas moles, quando a participação de negros não é um fator surpresa, tratando-se de locais de lazer, como bares, parques, entre outros. Já espaços negros, não têm peso da discriminação, pois são os espaços relacionados com a maior predominância de negros do que brancos, como, por exemplo, terreiros de umbanda e candomblé, rodas de samba, entre outros.

Atenta-se, que na literatura brasileira sobre racismo, há a descrição de que muitos o concebem como atos ou falas discriminatórias, fundamentados na crença de que todos os integrantes de uma minoria racial compartilham os mesmos traços (Moreira, 2019). Esses traços, considerados como inferiores, são vistos como inerentes biologicamente, o que sugere sua imutabilidade, estabelecendo uma conexão entre características fenotípicas e a valoração moral das pessoas. Moreira (2019), ao analisar a legislação nacional, sugere que o termo é percebido como algo imutável, descrito como um ato intencional e arbitrário de um indivíduo em relação a outro, fundamentado em julgamentos negativos sobre membros de um grupo racial diferente, indicando que o racismo se manifesta de maneira consistente em todas as épocas e sociedades (Moreira, 2019). Há, assim, um caminhar legal em prol do combate ao racismo, fazendo com que as posturas e atitudes discriminatórias sejam repudiadas socialmente. Um posicionamento que acabou se tornando pauta do mundo empresarial, pois a falta de diversidade e inclusão numa organização tornou-se uma postura inadequada que pode gerar consequências desastrosas para a sua imagem (Jaime e Souza, 2024).

Além disso, atenta-se para movimentos como o *Natural Hair Movement*, que começou na década de 1960 e retornou com maior popularidade na década de 2000. Um movimento de valorização da naturalidade dos negros, que, para tanto, incentivou a adoção do cabelo afro, tendo-o como uma forma de expressão de solidariedade negra. Trata-se de um grito de basta à discriminação racial, que demonstra que não só a pessoa, mas a beleza negra também deve ser respeitada (Rezende, 2017). Contexto que fomentou o surgimento de salões afro, que permitiram mulheres e homens negros cuidarem dos seus cabelos em sua forma natural, trazendo um novo segmento dentro do mercado voltado à estética (Rezende, Mafra & Pereira, 2018).

Além do racismo, pode-se trazer à tona outro quesito discriminatório, que, por vezes, pode acompanhá-lo, sendo o que acontece devido ao gênero, quando há subjugação feminina. Ambos os aspectos discriminatórios, quando interligados, se influenciam mutuamente, marcando o estreito da população de mulheres negras (Kilomba, 2019).

Portanto, o gênero foge do determinismo cultural biológico, não prendendo-se ao sexo previamente como uma facticidade anatômica, mas carrega consigo a marca de significados culturais. O indivíduo, desde o nascimento, se atém ao discurso cultural do “é menina ou é menino”, o que acaba implicando em significados culturais em sua vida, como, por exemplo, tipos de vestimentas, cores, brinquedos, atribuições sociais etc. Logo, entende-se por gênero a construção social do sexo anatômico, que, por sua vez, pode ser um quesito identitário na vida de um indivíduo. Ainda, complementa-se, utilizando o entendimento de Cheshire (1982), ressaltando que o gênero se estabelece como algo construído socialmente na interação dos indivíduos, o qual se baseia em papéis já pré-estabelecidos socialmente. Situando-se nesta abordagem a identificação com o gênero feminino, isso não só para os nascidos com o sexo feminino, o que implica no peso dos significados culturais que permeiam a identificação com o feminino (Butler, 2003; Gallagher & Laqueur, 1987).

Dito isto, concentram-se, neste contexto, as mulheres foco de atenção do estudo. Mulheres, que desde a Antiguidade até a contemporaneidade, são associadas com as diferenças político-ideológicas entre os sexos, ou seja, com os significados culturais. Fato que, no caso, implica na perpetuação do entendimento de complementaridade das mulheres para com os homens. Conjectura que enraizou as diferenças morais entre homens e mulheres, estabelecidas através de ações, as ditas ações morais, as quais passaram a ser divididas entre masculinas e femininas, sendo as funções econômicas e políticas de ordem pública relacionadas com os homens e as funções domésticas de ordem privada relacionadas com as mulheres. Neste contexto, a mulher fica associada ao papel de complementaridade ao homem na sociedade, pois é entendida como ser frágil quando comparada ao homem, especialmente, devido à sua função reprodutiva (Gallagher e Laqueur, 1987). De tal forma, há um enraizamento dos significados culturais ao longo dos séculos que alimenta a subjugação feminina, fato que trouxe à tona o movimento de busca por igualdade de gênero, o qual se denominou como feminismo (Miguel e Biroli, 2014). No entanto, é cabível destacar que há racismo dentro do próprio movimento feminista, já que:

A consciência de que a identidade de gênero não se desdobra naturalmente em solidariedade racial intragênero conduziu as mulheres negras a enfrentar, no interior do próprio movimento feminista, as contradições e as desigualdades que o racismo e a discriminação racial produzem entre as mulheres, particularmente entre negras e brancas no Brasil (Carneiro, 2003, p. 120).

Por meio da intersecção entre a opressão racial e a de gênero, surgem formas específicas de racismo que moldam experiências de mulheres negras e de outras mulheres racializadas. O conceito de interseccionalidade, sistematizado por Kimberlé Crenshaw em sua obra seminal de 1989, esclarece como essas múltiplas formas de discriminação se cruzam e se

potencializam. Em trabalhos posteriores, como o de 2002, Crenshaw aprofunda a discussão sobre as implicações políticas e jurídicas dessa interseccionalidade (Crenshaw, 1989; 2002). Porém, o entendimento de interseccionalidade pode abarcar a interseção entre outros quesitos, tais como raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia, faixa etária etc. (Collins & Bilge, 2020).

Assim sendo, permeando o entendimento do conceito de interseccionalidade, encontra-se o conjunto formado pela interseção das opressões racial, gênero e classe, o qual é enfrentado por parte de algumas mulheres negras. Uma composição opressiva que origina a terminologia: “racismo genderizado” (Kilomba, 2019). Esse termo refere-se à maneira como a opressão racial é estruturada e influenciada por percepções racistas dos papéis de gênero, evidenciando como esses sistemas de discriminação se entrelaçam e se manifestam de maneira interdependente na vida dessas mulheres (Kilomba, 2019). Um exemplo, que remete a junção de sexismo e discriminação, é a objetificação de mulheres negras nas campanhas publicitárias, quando têm suas imagens estereotipadas, como: dançando samba; trabalhando como doméstica; e ou indicando proximidade com classes populares (Amorim, Silva & Perez, 2017). Valendo, aqui, ressaltar Kilomba (2019, p. 177): “[...] ela é inteligente desde que seja comparada à branquitude. Consequentemente, a negritude é sempre algo à parte. [...] Uma pessoa é negra quando vem a ser a representação do que é corpóreo, mas não se é negra/o quando se trata do intelecto.

Reforçando interseccionalidade, toma-se os ditames de Gonzalez (1984), que reporta a colocação de inferioridade na sociedade das mulheres negras, que, mesmo que haja qualificação, são marcadas pela pecha de destinadas ao trabalho doméstico, uma referência da função de mucama no passado histórico da escravidão. A autora relata, ainda, que há uma maior incidência de violência contra as mulheres negras, incluindo do constrangimento até a agressão, até mesmo, oferece os exemplos: quando é imputada a entrar pela porta de serviço em prédios; e quando é associada ao fator sexo por estar no imaginário masculino como instrumento de satisfação das necessidades sexuais dos senhores donos de escravas do período inóspito brasileiro da escravidão. Logo, além das atribuições tidas como feminina no simbolismo social, as mulheres negras carregam consigo o peso do racismo cultural cunhado na mulher negra ao longo do tempo. Situação que culmina na junção de camadas de opressão na vida das mulheres negras, compreendendo racismo, sexismo e classe. Assim sendo, “[...] estudos feministas de mulheres negras foram reconhecidos como estudos, os quais, não apenas deram visibilidade às questões das mulheres, como também trouxeram questionamentos sobre outros marcadores identitários como: raça, gênero e classe” (Silva, 2022, p. 14).

Tanto, que estudos sobre as colocações profissionais das mulheres negras tornaram-se pauta de diferentes pesquisas, como, por exemplo a feita pelo Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (IBRE/FGV). Uma pesquisa apresenta as mulheres negras como maioria em atividade nos serviços domésticos e em demais áreas relacionadas com a informalidade (Feijó, 2022). Inclusive, a pesquisa Mulheres no Mercado de

Trabalho, elaborada pelo Dieese, demonstra que, entre o quarto trimestre de 2022 e o de 2023, os negros eram maioria na ocupação de trabalho informal, sendo 41,0% de mulheres negras e 43,2% de homens negros (Dieese, 2024). Ainda, acrescenta-se, que apesar das mulheres serem maioria na conclusão do Ensino Superior, as negras são minoria em cargos de chefia, gerência e presidência. Situação passível de observação no censo Diversidade, Representatividade e Percepção de 2022, feito pela consultoria Gestão Kairós (2023), o qual aferiu que as mulheres correspondem a 25% das posições que vão de gerente à presidência, destas 3% são mulheres negras, sendo os homens 75% na ocupação destes cargos mais elevados. De tal modo, como já expresso por Bento (2002, p. 19), há dificuldade por parte das mulheres negras em “[...] atingirem os cargos de chefia, uma vez que isto significa reverter a lógica da subordinação branco superior x negro inferior”.

A interseccionalidade oferece uma abordagem que ajuda a desvelar como diferentes formas de opressão se conectam e se sobrepõem (Kyrillos, 2020). Analisar o paradigma interseccional envolve voltar o foco crítico para a própria interseccionalidade, exigindo um exame contínuo e reflexivo de seus princípios e aplicações (Collins, 2022). Utilizar a interseccionalidade como método de análise nos permite entender as dinâmicas de discriminação de maneira simultânea, reconhecendo a complexidade dessas interações. Isso possibilita enxergar como categorias sociais raça, gênero, sexualidade, classe e religião se cruzam e impactam as vivências individuais e coletivas, criando diferentes formas de opressão (Kyrillos, 2022). Para Akotirene (2019), a interseccionalidade trata-se de uma ferramenta de ordem teórico-metodológica que facilita a análise da “inseparabilidade estrutural” dos sistemas opressores. De fato, a vivência da mulher negra, especialmente no Brasil – um país marcado por incontáveis desigualdades – requer uma análise integrada, não somente observando como o racismo ou o machismo se manifestam isoladamente, mas também como esses sistemas operam em conjunto e se relacionam com outros.

Ao examinar a posição da mulher negra no mercado de trabalho, identifica-se sua colocação na camada mais inferior da hierarquia social, contudo, a avaliação da subordinação enfrentada por ela não se restringe apenas ao reflexo no mercado de trabalho (Nascimento, 2021). O simples fato de ser mulher a coloca sob um tipo de domínio sexual por parte do homem, uma dominação que remonta aos tempos iniciais da colonização (Nascimento, 2021). Todavia, conforme mencionado por Bento (2002), as relações hierárquicas, que favorecem práticas discriminatórias, encontram um terreno fértil no ambiente de trabalho. Para a autora, as decisões adotadas nesse âmbito exercem considerável influência na integração social de diversos grupos e na capacidade de promover ou não mudanças no cenário das discriminações. Santos *et al.* (2014) observam que tanto raça quanto gênero operam como categorias que estabelecem padrões de segregação de maneira persistente, mesmo diante de leis antidiscriminatórias, conseguindo se manifestar por meio de práticas dissimuladas.

Na realidade das mulheres negras, identifica-se a presença preocupante e persistente da naturalização do sexismo e do racismo no ambiente

laboral (Lage e Souza, 2017). A pesquisa de Lage e Souza (2017) revelou que mulheres negras enfrentam desde formas veladas de violência, como piadas e gestos, até situações de assédio sexual desde a infância até a vida adulta, resultando em cenários de subjugação e desvalorização. Outro ponto que afeta a vida das mulheres negras e sua inserção e permanência no mercado de trabalho refere-se ao processo identitário de manter os cabelos crespos, como foi evidenciado por Lage e Souza (2017) e Mesquita, Teixeira e Silva (2020).

A categoria da raça tem sido, e continua sendo, essencial na configuração do trabalho doméstico e na organização de suas relações (Teixeira, 2021). Ao longo do tempo e em diferentes contextos, essa dinâmica tem se transformado, mas é resultado de interações significativas entre raça/etnia, gênero e classe (Teixeira, 2021). Embora, segundo Teixeira (2021), o trabalho doméstico atravesse as interseções entre racismo, cisheteropatriarcado e classismo, devido aos papéis estruturais ocupados pelas trabalhadoras ou por suas famílias. De tal maneira, o vínculo do trabalho doméstico com a mulher negra traz consigo o racismo transversal, que embute a precariedade e depreciação dessa atividade laboral. Uma precarização vinculada aos abusos e assédios morais e sexuais, como também com a informalidade que abre espaço para exploração da mão-de-obra. Já a depreciação relaciona-se com o menosprezo e a desqualificação da profissão de trabalhadora doméstica (Souza, Vieira & Souza, 2022).

Em síntese, os elementos de poder relativos à raça e à classe são intensificados a partir de um ponto central: a subalternização feminina na sociedade ocidental. Essa subalternização é sustentada pela construção de relações de gênero baseadas no exercício de poder pelos homens. Como resultado, observa-se a ocorrência de uma gestão heterônoma tanto na esfera pessoal quanto na profissional de mulheres. Esse cenário contribui para o afastamento das mulheres de posições de liderança nas empresas, mesmo quando estão qualificadas para tais cargos, e reforça seu envolvimento com trabalhos domésticos e de cuidado familiar não remunerados (Teixeira & Paiva, 2021). Além disso, este sistema de poder, que é concentrado nos homens, alimenta conflitos, que, por vezes, associam-se com alguns casos de mulheres que buscam satisfação na vingança contra os maridos; e em outras vezes com casos de violência contra a mulher (Teixeira, 2021). Atenta-se, que tais aspectos de poderio, envolvendo a interseção de gênero, raça e classe, ressaltam a interseccionalidade como uma ferramenta poderosa para compreensão das dinâmicas de inferioridade da mulher trabalhadora, especialmente as mulheres negras associadas ao trabalho doméstico (Teixeira, 2021).

Os obstáculos enfrentados por um grupo social que sofre discriminação em múltiplos sistemas de opressão podem ficar invisíveis quando a análise social se limita a uma perspectiva exclusivamente de gênero ou de raça, toma-se, como exemplo, a metáfora de um cruzamento de ruas para evidenciar a realidade de grupos cuja posição social é moldada pela interseção de dois ou mais vetores de poder (Crenshaw, 2002). O poder é um dos temas fundamentais na análise crítica da interseccionalidade. As interações entre diferentes relações de poder geram divisões sociais baseadas em raça, gênero, classe, sexualidade, capacidade, idade, nacionalidade e status de

cidadania, que, se examinadas isoladamente, não podem ser plenamente compreendidas. Abordagens que não consideram a interseccionalidade tratam raça, classe e gênero como categorias separadas ou independentes dentro da estrutura social, deixando de captar a complexidade de como essas dimensões se entrelaçam (Collins, 2022) Um cenário estrutural de poder, envolvendo gênero, raça e classe, que resulta em impactos psicológicos para as trabalhadoras negras, abarcando estresse, aflição, angústia e ansiedade, além de distorções de pensamento, que levam ao sentimento de inferioridade devido a subterfugação, preconceito e discriminação (Souza *et al.*, 2023).

Procedimentos metodológicos

A abordagem metodológica do estudo consistiu na utilização do procedimento história de vida, que teve seu uso iniciado em estudos feitos na Escola de Chicago durante a década de 1920, tratando-se de uma abordagem investigativa de ordem qualitativa (Teixeira, Lemos & Lopes, 2021). Entendendo-se por história de vida a utilização de narrativa para reflexão, seja de uma pessoa ou mais, o que implica na análise de relatos acerca de acontecimentos vivenciados, os quais transmitem experiências relacionadas com o fenômeno específico eleito para estudo. As narrativas de experiências de vida permitem uma proximidade com a realidade do fenômeno em estudo, podendo ser coletadas por meio de entrevistas, que podem ser, ou não, posteriormente transcritas. Todavia, apesar da longevidade de utilização do método no âmbito acadêmico, foi somente em 2001 que houve presença no campo da Administração no Brasil (Teixeira, Lemos e Lopes, 2021). Mais de duas décadas depois, já se faz presente de maneira expressiva nos trabalhos de Administração publicados, mesmo que haja estranhamento em seu uso nesse campo acadêmico, posto que “existem peculiaridades distintivas desse método, em comparação a outros métodos qualitativos geralmente utilizados, bem como em decorrência da forte influência da tradição positivista do campo da Administração” (Teixeira, Lemos & Lopes, 2021, p. 102).

Assim sendo, a utilização do método história de vida trouxe para o estudo, a realidade do tema investigado, ou seja, as vivências das mulheres negras com ensino superior no mercado de trabalho. Como procedimento de produção de corpus de pesquisa, para obtenção de narrativas, adotou-se o sistema de entrevistas (Gil, 2008). No caso, as entrevistas aconteceram via internet por meio de videoconferência na plataforma *Google Meet*, durante os meses de Janeiro e Fevereiro de 2023, possuindo durações que variaram entre uma e duas horas. Todas as entrevistas foram gravadas e, posteriormente transcritas. Salienta-se, que as entrevistas precedidas pelo consentimento legal, formalizado pelo Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Tcle), projeto devidamente aprovado por Comitê de Ética em Pesquisa (CEP).

Para eleição das participantes da pesquisa, adotou-se os seguintes critérios: inclusão – ser mulher e negra, possuir Ensino Superior completo, morar na cidade do Rio de Janeiro, ter idade igual ou superior a 18 anos e estar trabalhando (autônoma ou não); e exclusão – ser mulher não negra ou

homem; não ter Ensino Superior completo, não morar no estado do Rio de Janeiro, ter idade inferior a 18 anos e estar fora do mercado de trabalho.

Com base nas premissas de triagem, o estudo contou com a participação de quatro entrevistadas, todas moradoras do Estado do Rio de Janeiro, tanto da capital quanto da cidade de Maricá. De modo a respeitar o sigilo das quatro entrevistadas, foram adotados nomes fictícios, mantendo assim postura ética na relação com elas, oferecendo-lhes assim o anonimato. Após a transcrição das entrevistas, foi realizada a leitura e a tematização dos relatos. Nesta etapa, obteve-se os seguintes temas: a persistência da presença do trabalho doméstico na história de vida das mulheres negras; uma *outsider* no mundo do trabalho; política dos cabelos; quando raça e gênero definem a métrica no trabalho; O assédio contra a mulher negra; experiências e resignificação do trabalho. Os temas formaram a base para a análise de resultados.

■ Apresentação e análise do *corpus* da pesquisa

As quatro entrevistadas ficaram livres para relatar suas experiências profissionais, sem restrições de tempo. Em particular, tiveram a oportunidade de externalizar situações relacionadas a discriminação, trazendo a possibilidade de análise com base no conceito de interseccionalidade, especificamente para se refletir sobre a interseção entre raça e gênero. Além disso, suas narrativas proporcionaram um retrato sobre a realidade de mulheres negras com formação superior no mercado de trabalho, um cenário não muito longe do reportado por Sansone (2003).

Quadro 1: Marielle

43 anos, advogada, solteira e sem filhos, residente no bairro de Jacarepaguá, Rio de Janeiro. Atualmente, trabalha como profissional autônoma. Antes de se tornar advogada, atuou como empregada doméstica, após migrar da Bahia para o Rio de Janeiro. Graças ao Programa Universidade Para Todos (Prouni), uma iniciativa do Governo Federal que facilita o acesso a bolsas de estudo em universidades particulares, ela conseguiu se formar em Direito com uma bolsa integral em uma faculdade situada na Zona Sul do Rio de Janeiro, região com maioria de pessoas brancas.

Percebeu a presença do racismo estrutural no ambiente de Ensino Superior, sendo a única mulher negra em sua turma. Após obter a carteira da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), enfrentou o racismo em escritórios de advocacia, instituições públicas e, principalmente, na busca por emprego como advogada. Desestimulada, desistiu de tentar se inserir em organizações e escritórios.

Não pretende abandonar a profissão e sonha em atuar na área criminal, um campo do Direito de difícil acesso para mulheres negras, devido à predominância de homens e à presença do machismo e racismo. Marielle acredita que a realização de um concurso público seria o caminho para alcançar seu objetivo, sofrendo menos influência desses sistemas de opressão. Para isso, no entanto, ela precisaria dedicar mais tempo aos estudos, o que, no momento, é difícil, pois precisa trabalhar para garantir sua subsistência.

Quadro 2: Dandara

30 anos, psicóloga, solteira, sem filhos, residente no bairro de Vila Kennedy, conhecido pela favela de mesmo nome, localizado no Rio de Janeiro.

Desde muito cedo, Dandara obteve uma bolsa de estudos em um curso de inglês, localizado numa área mais elitizada e distante de seu bairro, a uma distância aproximada de 43 quilômetros. Apesar da oportunidade para aprender inglês, conquistada com muito esforço pessoal, precisou abandonar o curso devido à necessidade de trabalhar, situação que adiou seu sonho de fluência no idioma.

A mãe da entrevistada parou de estudar para cuidar dela e, anos depois, foi a própria Dandara que desistiu de um Mestrado para cuidar de sua mãe, destacando a questão da mulher na posição do cuidar – renunciando, assim, aos seus próprios sonhos de vida.

Seu conhecimento avançado de inglês ajudou-a a conseguir uma vaga numa rede de venda de joias, onde permaneceu por dez anos, passando por diversos setores da empresa, sempre recebendo reconhecimento pelo seu profissionalismo e dedicação. Com o objetivo de crescer na empresa, por meio do Proni, obteve uma bolsa para cursar psicologia, tendo como meta focar na área de psicologia organizacional, visto que identificava essa oportunidade na empresa, o que era reforçado pelos gestores. À medida que o curso avançava, a necessidade de realizar estágios surgiu. No entanto, quando recorreu à empresa, seja para flexibilizar os horários ou permitir que o estágio fosse realizado na própria empresa, obteve negativas, chegando ao ponto de ter de escolher entre permanecer ali ou concluir o curso, o que a levou a se desligar da empresa.

Passou por diversos eventos racistas na empresa, tendo a sensação de que precisava se adequar a uma tentativa de “embranquecimento” para garantir o emprego. Segundo ela, a empresa a induzia a alisar os cabelos para estar “bem-vestida”. Inclusive, no processo de retorno ao seu cabelo natural, sofreu críticas de uma gestora. Outros aspectos incluíam a baixa remuneração, com poucas oportunidades de crescimento. Apesar de receber elogios, durante os dez anos em que esteve lá, sua carreira permaneceu no mesmo nível. Ela também era frequentemente convocada para trabalhar em feriados e eventos.

Fora da empresa e já graduada, conseguiu se recolocar em projetos sociais, até que uma ONG a convidou para atuar como psicóloga, onde trabalha até hoje, prestando também atendimento clínico particular de forma *on-line* ou presencial em consultório sublocado.

Quadro 3: Conceição

Conceição possui duas graduações, em Gestão em Marketing e Pedagogia, e tem 53 anos. Caçula de seis irmãos, foi criada por pais com apenas formação primária, sendo a única de sua família a frequentar uma faculdade. Teve dois filhos e os criou sozinha.

Sua jornada acadêmica começou no antigo curso normal, que formava professores para a Educação Infantil, pois adorava trabalhar com crianças. Atuou brevemente como professora até fazer um curso técnico em secretariado, o que lhe permitiu conseguir uma vaga no Senac como secretária. Ali atuou por 10 anos, saindo do emprego devido a uma reestruturação da empresa.

Aos 31 anos, separada e com dois filhos, decidiu cursar uma faculdade, optando por Gestão de Marketing numa universidade privada – um curso superior de tecnologia, de formação mais rápida que um bacharelado. Desempregada, e ainda cursando faculdade, encontrou um anúncio de emprego como secretária, tratando-se da mesma ocupação que exercia no Senac. Desse modo, conseguiu se recolocar no mercado de trabalho, dessa vez numa filial brasileira de uma empresa alemã, onde atuou por 10 anos.

Na empresa alemã, ocupava o cargo de secretária do Diretor, sentindo-se valorizada, sem perceber situações de racismo no ambiente de trabalho. Lá, a entrevistada podia usar o corte de cabelo e roupas sem qualquer tipo de restrição. Porém, destacou que permaneceu por 10 anos na mesma função. Em sua atuação como secretária, utilizava muito a comunicação via *e-mail*, não sendo comum encontrar pessoalmente as pessoas com quem interagia. Em certas ocasiões, quando ocorria um encontro pessoal com as pessoas que trocava *e-mails*, percebia que elas se surpreendiam ao vê-la, ao que a entrevistada atribuiu à objetividade em suas mensagens, o que rendia comentários como: “Nossa, você é muito alemã nos seus *e-mails*”. Conceição saiu dessa empresa após ser aprovada em um concurso público; a necessidade de mudança ocorreu devido ao anúncio de migração do projeto que atuava para outro país.

Contudo, antes da alteração, a entrevistada já havia retomado um desejo antigo: cursar Pedagogia, pois tinha o objetivo de lecionar. Foi aprovada numa instituição pública federal para um cargo de Nível Médio, onde permanece até hoje. Nesse emprego público, percebe mais nitidamente as situações de racismo, incluindo piadas e comentários preconceituosos. Apesar de sonhar em ser professora, teve seu percurso impossibilitado – seja pelo racismo direto, seja por todo o contexto histórico que tornou a trajetória de pessoas pretas mais árdua.

Quadro 4: Suely

51 anos, viúva, sem filhos, formada em Administração. Nasceu e foi criada em Bangu, Rio de Janeiro. Sua mãe era moradora de uma favela, onde atualmente é o *campus* da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Sua família era composta apenas por sua mãe (solo), três irmãos e dois primos. Suely enfrentou severas dificuldades, incluindo fome, o que a levou a começar a trabalhar aos 13 anos. Seu primeiro emprego foi em uma confecção de roupas, tendo sua Carteira de Trabalho assinada aos 14 anos.

Entre 15 e 16 anos, após fazer alguns cursos profissionalizantes no Senac, foi convidada para atuar na área de departamento pessoal em hotéis. Trabalhou no setor hoteleiro por quatro anos e em uma das empresas sofreu uma tentativa de abuso sexual por parte de seu gestor; na fuga, acabou quebrando o pé. A lesão fez com que Suely se afastasse do trabalho e, devido à tentativa de abuso, nunca mais retornou. Seguiu trabalhando no setor hoteleiro em outras empresas, mas posteriormente aceitou um convite para trabalhar em uma empresa de contabilidade, o que a motivou a cursar Administração. Passou a trabalhar com um cliente dessa empresa, posição que ocupou por 16 anos. Apesar de sua experiência, qualificação e do fato de atuar como substituta do gerente, nunca alcançou um cargo de gestão em seu novo trabalho, sendo essa a sua última experiência como funcionária de uma empresa.

Chegou a se casar, permanecendo com seu companheiro por 13 anos, até o seu falecimento devido a um infarto.

Após sua saída da empresa de contabilidade, veio a pandemia de Covid-19 e a doença de sua mãe de 80 anos. A situação de estar desempregada e, ao mesmo tempo, necessitar cuidar de sua mãe a levou a buscar outras formas de sustento. Assim, montou um brechó *online*, o que permitiu que ela conseguisse pagar suas contas e cuidar de sua mãe – longe do seu ideal de trabalho, que era atuar em eventos, área na qual se identificou após concluir uma pós-graduação em Gestão em Marketing. Os advenços da vida, a necessidade de cuidar da mãe e as decepções com empresas fizeram Suely desistir de trabalhar como funcionária e, apesar das dificuldades, decidiu manter-se de forma autônoma.

Com base nos relatos das entrevistas, a seguir, será exposta parte das narrativas separadas por temas, assim como as suas análises.

A persistência da presença do trabalho doméstico na história de vida de mulheres negras

Ao narrarem suas histórias, foi unânime a presença de narrativas que remetiam a presença do trabalho doméstico em suas vidas, tal como destacado por Gonzalez (1984), Teixeira (2021) e Feijó (2022). Ora, suas progenitoras eram as trabalhadoras domésticas; ora, elas eram as empregadas domésticas, contudo, independentemente de quem estivesse nessa modalidade de trabalho, um fator era nítido: o racismo. Marielle relatou que: “enquanto eu trabalhava como doméstica, não percebia o racismo. Eu não era apontada. Ninguém dizia que aquele lugar ali não era para mim.

Essa fala reflete uma experiência específica dentro do trabalho doméstico. A fala de Marielle indica que, durante seu tempo nessa função, não sentiu diretamente o peso do racismo de maneira evidente ou explícita. Ela não se via sendo alvo de discriminação racial ou excluída do espaço onde trabalhava. No entanto, é crucial considerar que a ausência de percepção não necessariamente implica a ausência do problema. O racismo pode se manifestar de formas mais sutis ou internalizadas, tal como percebido por Gonzalez (1984) e Lage e Souza (2017). E a sua não percepção por parte dessa pessoa não nega a existência dele no contexto do trabalho doméstico. Marielle pôde não ter percebido o racismo, pois as práticas racistas presentes no trabalho doméstico, frequentemente, são internalizadas e aceitas como parte natural da sociedade. Nesse contexto, a categoria raça permanece fundamental na configuração das dinâmicas do trabalho doméstico e na forma como suas relações são organizadas, conforme Teixeira (2021).

O trabalho doméstico, como um trabalho estruturante e geracional, foi narrado por Suely “Minha mãe, a vida toda, trabalhou em casa de família fazendo comida [...] A princípio, foi a [necessidade de] sobrevivência mesmo, de ajudar a minha mãe”. Essa fala destaca a realidade de muitas famílias cujas mães trabalharam em domicílios realizando serviços domésticos, como cozinhar. A justificativa inicial, para essa atividade, foi a necessidade de sobrevivência, de auxiliar a mãe. Isso ressalta a importância econômica do trabalho doméstico para muitas famílias, muitas vezes impulsionado pela necessidade de prover recursos básicos para a sobrevivência. O contexto de ajuda à mãe evidencia a interdependência dentro da família e como as circunstâncias financeiras podem motivar esse tipo de trabalho, situação que é evidenciada por Gonzalez (1984). Essas falas ilustram o pensamento Teixeira (2021), que aborda como o trabalho doméstico se entrelaça em um complexo conjunto de dinâmicas sociais que envolvem racismo, cisheteropatriarcado e classismo, enfatizando como as pessoas que desempenham essas funções ou suas famílias ocupam papéis estruturais nesses sistemas, refletindo as interseções e a influência mútua desses aspectos na configuração do trabalho doméstico.

Eu sempre cresci ouvindo a minha mãe falar que eu tinha que ser alguém na vida, que eu tinha que estudar e que ela não queria que eu vivesse o que ela viveu, porque minha mãe foi doméstica [...], onde sofria muito preconceito [...]. E a minha mãe falava do racismo em um sentido: 'Estuda para você não passar o que eu passei. Eu já fui muito humilhada em casa de família (Conceição).

Essa declaração ilustra a influência direta da experiência da mãe como trabalhadora doméstica na vida e nas aspirações da pessoa que relata a história. A mãe transmitiu a importância da educação como um meio de evitar reviver as dificuldades e o preconceito que enfrentou enquanto trabalhadora doméstica. A narrativa enfatiza como o histórico da mãe como doméstica, enfrentando situações de humilhação e discriminação, motivou a busca por um futuro diferente para a próxima geração, destacando não apenas a influência do trabalho doméstico na família, mas também como o racismo presente nesse contexto impactou as perspectivas e aspirações da filha. Essa narrativa ilustra o pensamento de Chai *et al.* (2023), em que a sociedade não apenas legitima o trabalho escravo moderno, mas também mantém estruturas domésticas que ocultam, de maneira lamentavelmente comparável à ideia de “casa grande e senzala”, a exploração silenciosa e submissa do trabalho doméstico, bem como sua invisibilidade domesticada, dócil e com aspecto familiar, dialogando com Nascimento (2021), pois, segundo a autora, a continuidade da discriminação perpetrada por pessoas brancas resulta na internalização, pelo grupo negro, das posições socialmente inferiores que lhes são atribuídas.

Uma *outsider* no mundo do trabalho

As narrativas expressam como mulheres negras rompem com a norma e adentram espaços que antes eram, e são, destinados a pessoas brancas. Essa vivência foi contada por diversas participantes como pode ser visto:

Em muitos lugares eu era a única preta... Na faculdade, eu era a única preta da sala; no estágio, eu era a única estagiária preta” (Marielle)

No escritório, aqui no Rio [no segundo emprego], eu acho que era em torno de 15 pessoas, se não me engano, e eu era a única negra, exceto a moça que fazia a limpeza, que também era [...]. Ela está lá até hoje (Conceição)

Eu era a única [na universidade], nem a minha professora era negra, né? Eu pegava três conduções pra chegar lá. E, assim, eu vou me emocionar um pouco falando sobre isso, mas você não se incomoda não (Dandara)

As histórias de Marielle, Conceição e Dandara destacam a experiência de serem negras em ambientes majoritariamente brancos, ressaltando as dinâmicas de poder e a falta de representatividade, além da necessidade de reconhecimento e valorização da diversidade racial. As dificuldades enfrentadas por Dandara para acessar à universidade evidenciam as barreiras estruturais que limitam o acesso igualitário à educação e a oportunidades profissionais. Ao considerar as subjetividades, percebemos

os desafios emocionais e mentais enfrentados por indivíduos que se veem em minoria em determinados espaços, destacando a necessidade de mudanças estruturais e sociais para promover a inclusão e a igualdade. Assim, Santos et al (2014) observam que a compreensão das interações sociais cotidianas é fundamental ao se considerar raça e gênero, categorias sociológicas essenciais. Tais conceitos permeiam diversas esferas da vida social, influenciando não apenas a distribuição de recursos e poder, mas também moldando experiências subjetivas, identidades coletivas, expressões culturais e sistemas de significado (Santos *et al.*, 2014)

A própria narrativa de Dandara, sobre a necessidade de pegar três ônibus para chegar até a universidade, nos convida para se pensar a distribuição de riqueza e questões interseccionais, pois, como apontam Crenshaw (2002) e Collins e Bilge (2020), a interseccionalidade nos instiga a reavaliar a ideia de desigualdade de riqueza, em vez de encará-la como algo separado das categorias de raça, gênero, idade e cidadania. A perspectiva interseccional revela que as disparidades de riqueza são reflexos de sistemas entrelaçados de poder (Collins e Bilge, 2020).

As narrativas ressaltam a disparidade de oportunidades e evidenciam a necessidade de criar ambientes mais inclusivos, nos quais diferentes identidades sejam representadas e respeitadas. Como já apontado por Santos *et al.* (2014), no Brasil, raça e gênero não apenas consolidam desigualdades socioeconômicas, mas também modelam aspectos simbólicos e culturais, especialmente no contexto das mulheres e das pessoas negras. Outra narrativa evidencia que, quanto mais alto o nível educacional alcançado, mais intensamente o racismo é vivenciado:

Quanto mais você ascende, quanto mais degraus você sobe, mais racismo sofre. É como se estivessem saindo daquele lugar que a sociedade determinou para aquela pessoa. E aí a sociedade começa a se rebelar. 'Como assim você é advogada preta? Como assim? Você é advogada e você é preta, e está frequentando esse mesmo lugar que eu estou frequentando?' (Marielle)

Marielle aponta que, à medida que uma pessoa negra avança na sociedade, enfrenta um aumento na discriminação racial, desafiando a narrativa de que progresso social automaticamente protege contra o racismo, mostrando que mesmo em níveis mais altos, o preconceito persiste. Ao ocuparem posições consideradas não tradicionais para pessoas negras, esses indivíduos enfrentam resistência e estranhamento, desafiando as expectativas sociais e estereótipos raciais preestabelecidos, como apontado por Nascimento (2021), na nossa sociedade, onde a dinâmica do sistema econômico determina variadas posições na hierarquia social, apresentando mecanismos para selecionar quem irá preencher esses espaços.

Sua narrativa destaca como a sociedade reage quando pessoas negras ocupam espaços que, historicamente, não lhes foram designados. Essa reação reflete a resistência à mudança nos papéis sociais atribuídos, demonstrando surpresa e até hostilidade diante da presença de pessoas negras em posições não tradicionais. Ao relatar parte da sua história de vida, evidencia como a sociedade, muitas vezes, considera a presença de pessoas negras em determinados lugares como algo anormal, questionando sua legitimidade e pertencimento, porém, Hooks (2019) já havia destacado

que, mesmo após a abolição, a sistemática desvalorização da feminilidade negra não se resumiu apenas ao ódio racial direto; foi, na verdade, um método deliberado de controle social.

Política dos cabelos

O cabelo das mulheres negras, frequentemente, é alvo de preconceito, tal como expresso por Lage e Souza (2017) e Mesquita, Teixeira e Silva (2020). Estilos naturais, como afro ou tranças, muitas vezes, são malvistas, ignorados ou considerados inadequados, o que foi percebido na história de vida das participantes desse artigo, conforme é observado a seguir:

Eu lembro que falei pra minha mãe: 'Eu vou trabalhar com turista, eu preciso estar muito bem-vestida'. E aí eu tive que alisar o cabelo pra estar bem-vestida [...]. Começa a esticar cabelo aqui, estica cabelo ali, porque eu andava com o cabelo desse tamanho pro alto e tal, e aí pra eles, isso não era bem-visto, né? [...] Me colocaram num lugar que só tinha branco e não tinha negros, nem na segurança, praticamente tinha um ou dois. Eu fiquei meio em pânico quando eu cheguei lá e vi aquela coisa toda" (Dandara)

Dandara menciona ter sentido a necessidade de alisar o cabelo para se adequar ao ambiente de trabalho, destacando a pressão para corresponder a certos padrões estéticos que não valorizam cabelos naturais ou estilizados. Ela expressa desconforto e choque ao se deparar com um ambiente de trabalho onde a representatividade negra era mínima. Essa narrativa ilustra como as expectativas sociais e a falta de diversidade nos locais de trabalho podem impactar profundamente a autoimagem e o senso de pertencimento das pessoas negras.

Eis que vem um assessor da presidência com o celular na mão, com uma foto dessa menina, e me mostra e fala assim: 'O que que você acha disso?' [cabelo black volumoso]. Do nada vem de lá da sala dele, na minha sala. Aí eu olhei e falei assim: 'Bom, nesse volume eu não usaria, porque eu não gosto. Mas se ela gosta, se ela está feliz, qual o problema?' Daí ele me disse: 'Não, eu não acho certo e ainda mais essa exposição toda [...], ao valor que a mídia está dando nesse caso, que não sei [...]'. Detalhe: ele é branco, né? [...]. Aí eu falei assim: 'Olha, a minha opinião é a seguinte: se ela está feliz por esse cabelo, ótimo. E tem outra: capacidade não é medida pelo cabelo [...]. Você já pensou assim aqui na empresa, se medissem a nossa capacidade pela nossa altura? Meu amigo, a gente estava ferrado [...]'. Ele meteu o rabinho entre as pernas, saiu, voltou pro lugar onde ele nunca deveria ter saído. (Conceição)

A situação descreve um assessor trazendo uma foto de uma pessoa com cabelo *black* volumoso, procurando opinião sobre o estilo, demonstrando a tendência a julgar e estigmatizar cabelos afro, considerando-os inadequados para o ambiente profissional. Conceição confronta o preconceito, defendendo a liberdade de escolha da pessoa em relação ao seu cabelo e destacando que a capacidade não está ligada à aparência, mostrando resistência à discriminação e destaca a inadequação de julgar a capacidade profissional com base na aparência física. A resposta de Conceição parece ter impactado o assessor, que recuou e saiu da situação constrangedora. Isso demonstra como a confrontação do preconceito pode gerar reflexão e desconforto naqueles que perpetuam estereótipos raciais.

Às vezes, eu tô de trança [...]; às vezes, eu tô com rabo de trança nagô; às vezes, eu tô com meu cabelo *black*... Ninguém nunca falou pra mim que eu não poderia usar, sabe? Ninguém nunca falou, mas eu já ouvi várias piadinhas, sabe, subliminares? Aquele, assim, que quando a gente fala mais duro, fala: 'Ah, eu estava brincando', sabe? (Conceição)

A fala de Conceição oferece uma perspectiva interessante sobre a experiência dela em relação ao cabelo afro no ambiente profissional, descrevendo a diversidade de estilos que escolhe para o cabelo, desde tranças até o cabelo *black*, enfatizando sua liberdade para expressar sua identidade por meio de diferentes penteados. Conceição ressalta que nunca foi explicitamente proibida de usar seus penteados preferidos, o que poderia indicar uma política formal contra eles. No entanto, destaca o desconforto causado por piadas subliminares e comentários disfarçados como brincadeiras, revelando uma forma de discriminação velada. As piadas subliminares podem criar um ambiente desconfortável e hostil, mesmo que não haja uma proibição explícita, causando constrangimento e afetando a autoestima da pessoa alvo, mostrando como o preconceito sutil pode ser significativo. Todas as narrativas anteriores exemplificam estudos conduzidos por Lage e Souza (2017) e por Mesquita, Teixeira e Silva (2020). Esses estudos evidenciam que a relação com os cabelos crespos não é meramente estética, estando profundamente enraizada na identidade dessas mulheres, impactando diretamente sua inserção, trajetória e permanência no ambiente profissional.

Quando raça e gênero definem a métrica no trabalho

No ambiente profissional, questões de raça e gênero, frequentemente, desempenham um papel crucial, moldando não apenas as oportunidades oferecidas, mas a percepção e avaliação das capacidades individuais, sendo notório nas histórias de vidas das participantes da pesquisa. Marielle relatou que:

Dependendo da audiência, o advogado do autor fica sentado mais próximo ao juiz, o advogado do réu fica mais ou menos na mesma direção e mais à esquerda fica ou o réu ou o autor. Os advogados estão mais próximos ao juiz, até porque o advogado que se dirige ao juiz. Então tem um lugar determinado para cada um se sentar. Eu chego pra fazer audiência. E ainda tem, você sabe que tem a roupa adequada, né? Então, eu sempre me vesti muito bem para entrar numa sala de audiência. E eu sentada no lugar de advogada, quando eu vou me dirigir ao juiz, o juiz olha para minha cara. Isso não foi juiz, eu vou, vou até contextualizar porque foram juízas. Isso nunca aconteceu com juiz. Chegar e falar assim para mim: 'O seu advogado não veio. Você está sozinha?' E eu sentada no lugar de advogado (Marielle)

A narrativa de Marielle destaca a realidade de preconceitos de gênero e de raça presentes no mundo do trabalho. Marielle menciona a importância da vestimenta adequada para as audiências, destacando as expectativas e pressões em torno da aparência, especialmente para as mulheres. Ela relata um episódio em que, ao se posicionar como advogada, uma juíza questiona sua presença, presumindo que ela não possa ser a advogada do

caso devido à sua aparência ou à falta de um advogado do sexo masculino ao seu lado, sugerindo a existência de estereótipos de gênero e de raça arraigados, resultando em uma visão preconcebida sobre quem pode ocupar determinados papéis profissionais. Nesse contexto, Nascimento (2021) já havia observado que ao analisar a posição da mulher negra no mercado de trabalho, observa-se que ela ocupa, frequentemente, a camada mais baixa da hierarquia social. No entanto, a avaliação da subordinação enfrentada por essa mulher não se limita apenas ao seu impacto no mercado de trabalho (Nascimento, 2021).

Essa narrativa ilustra os desafios enfrentados por mulheres, especialmente as mulheres negras, no sistema jurídico, onde estereótipos e preconceitos de gênero e raça podem influenciar a percepção e o tratamento recebido, afetando sua posição e autoridade no ambiente de trabalho. Assim, Gonzales (1984) destaca que a posição ocupada pelas mulheres negras será determinante na forma como o fenômeno complexo do racismo e do sexismo é interpretado. De acordo com Santos (2014), tanto raça quanto gênero funcionam como categorias que continuam a estabelecer padrões de segregação de forma persistente, mesmo em face de leis antidiscriminatórias, manifestando-se por meio de práticas dissimuladas.

Outra narrativa que dialoga com a de Marielle, foi a de Dandara, que relatou que no trabalho “é como se a régua que mede fosse diferente. Um sentimento de nunca ser suficiente. O olhar. É como se a gente sempre fosse mais exigida do que o outro”. Essa narrativa reflete a percepção de uma disparidade nas expectativas e na forma como as pessoas são avaliadas com base em sua identidade racial ou de gênero. Dandara expressa o sentimento de que a medida de avaliação aplicada a ela é mais rigorosa do que a aplicada a outras pessoas, indicando a existência de padrões diferentes e mais exigentes impostos a indivíduos de determinadas identidades, levando a uma sensação de nunca alcançar um padrão ideal. A referência à sensação de nunca ser suficiente sugere a pressão contínua para atender a um padrão inalcançável, influenciado pela percepção externa baseada em preconceitos raciais ou de gênero, podendo levar a um sentimento de inadequação e esforço constante para atingir expectativas que parecem excessivamente altas.

A metáfora da régua diferente indica a existência de sistemas de avaliação desiguais, em que as pessoas são julgadas de maneira desproporcional com base em sua identidade racial ou de gênero. Isso ressalta a injustiça subjacente a essas disparidades e a pressão adicional enfrentada por indivíduos de determinados grupos e, como já apontado por Nascimento (2021), um dos mecanismos que resulta na marginalização das pessoas negras é o critério racial, relegando-as aos estratos mais baixos da hierarquia social por meio da discriminação.

Na época, antes de eu ser demitida [da primeira empresa], eu tinha sido indicada pra trabalhar na diretoria [...]. Tinha aquela coisa de assiduidade, pontualidade, não sei o que, né? E aí essa pontuação te levava pra uma vaga na diretoria ou presidência, pra ser uma assessora lá. E o documento já estava pronto, com meu nome [...]. De repente, o documento passou a não existir mais e entrou um outro nome que ocupou a minha vaga. Era de uma pessoa que, segundo os critérios adotados, tinha menos tempo que eu, tinha menos critérios que eu [...].

Tinha o famoso tom de pele adequado, entendeu? Então a pessoa subiu e eu não subi e, conseqüentemente, houve a questão das demissões e eu fui demitida (Conceição)

Conceição relata ter sido indicada para um cargo na diretoria, com base em critérios objetivos como assiduidade e pontualidade. No entanto, a posição foi subitamente ocupada por outra pessoa, aparentemente selecionada de forma arbitrária, com menos mérito e critérios do que ela. Isso questiona a ideia de meritocracia, em que a promoção é supostamente baseada no mérito individual. A narrativa sugere que a decisão final foi influenciada por critérios implícitos e discriminatórios, especialmente relacionados ao tom de pele. A escolha de outra pessoa, com menos méritos, mas com um “tom de pele adequado”, levanta a questão da preferência por características raciais em detrimento do mérito profissional. Conforme apontado por Bento (2002), as relações de hierarquia no ambiente de trabalho proporcionam um terreno propício para práticas discriminatórias. Segundo a autora, as decisões tomadas nesse contexto exercem influência significativa na integração social de diversos grupos e na capacidade de promover ou não mudanças no cenário das discriminações.

Considerações finais e recomendações

Diante das reflexões sobre as questões raciais e de gênero no mercado de trabalho, torna-se evidente a persistência de barreiras que impactam desproporcionalmente mulheres negras. A análise aponta para a permanência de padrões discriminatórios, em que tanto a raça quanto o gênero atuam como fatores determinantes que se entrecruzam, favorecendo a segregação social, muitas vezes, de forma dissimulada, mesmo diante de políticas e leis antidiscriminatórias. As falas das entrevistadas enfatizam a complexidade das experiências vivenciadas por mulheres negras no ambiente laboral, destacando a existência de processos seletivos tendenciosos, preconceitos em relação ao cabelo afro, hierarquias rígidas que limitam as oportunidades de ascensão e discriminações que permeiam a rotina profissional. Tais relatos evidenciam a necessidade urgente de se promover uma reflexão mais ampla e a implementação de medidas efetivas para combater o racismo e o sexismo nos locais de trabalho.

Nenhuma das quatro entrevistadas conseguiu seguir seus objetivos profissionais originais, resultando em pressões sociais decorrentes do racismo e machismo. Isso se reflete em oportunidades limitadas, incluindo o trabalho doméstico como fonte de subsistência e casos de preconceito e abuso sexual no ambiente de trabalho. Fica evidente que a interseccionalidade nas dimensões de raça e gênero traz o efeito discriminatório para a vida profissional da mulher negra no Brasil, inclusive à graduada. Isso não significa dizer que as quatro entrevistadas estão infelizes com as decisões profissionais adotadas, mas que não tiveram a chance de avaliar se seriam felizes nos caminhos que gostariam de seguir. Nenhuma de suas mudanças e escolhas profissionais foi feita por livre vontade; todas estiveram expostas à pressão social imposta por diversos fatores, mas principalmente pelo racismo e pelo machismo.

Entendemos também que o trabalho doméstico pode ser compreendido como uma forma de trabalho de cuidado, pois envolve atividades essenciais para o bem-estar e a manutenção da vida cotidiana, como cozinhar, limpar, cuidar de crianças, idosos ou pessoas com necessidades especiais. Essas tarefas, muitas vezes invisibilizadas e subvalorizadas, são fundamentais para o funcionamento de famílias e comunidades. Ao reconhecer o trabalho doméstico como cuidado, ampliamos a compreensão do valor social desse trabalho, que sustenta não apenas as dinâmicas familiares, mas também a estrutura econômica e social como um todo.

Por meio do conceito de interseccionalidade foi possível observar que mulheres negras no trabalho e na educação são alvo diferentes formas de opressão, como racismo, sexismo, e discriminação de classe e gênero, se cruzam e afetam a vida das pessoas de maneiras distintas. No ambiente de trabalho, mulheres negras, por exemplo, enfrentam não apenas a desigualdade de gênero, mas também o preconceito racial, o que pode limitar seu acesso a oportunidades e gerar disparidades salariais. Na educação, essa interseção de desigualdades impacta a trajetória de estudantes marginalizados, como pessoas trans e negras, que, muitas vezes, são invisibilizadas e discriminadas, aumentando as chances de evasão escolar e a falta de apoio adequado. Assim, é fundamental adotar uma perspectiva interseccional para compreender essas dinâmicas e buscar soluções que promovam maior inclusão e equidade.

A partir da pesquisa foi possível perceber que mesmo mulheres com ensino superior enfrentam diversas formas de opressão no mercado de trabalho. Alguns fatores, tais como raça, orientação sexual, gênero e classe social, podem intensificar essas desigualdades, resultando em discriminações múltiplas. Mulheres negras, por exemplo, tendem a enfrentar desafios ainda maiores, com menos oportunidades e maior vulnerabilidade, mesmo que sejam mais qualificadas profissionalmente. Isso demonstra que, apesar da qualificação acadêmica, as dinâmicas de poder e discriminação no ambiente de trabalho continuam sendo obstáculos significativos. Portanto, este estudo contribui para o entendimento de como o racismo e o machismo afetam diretamente a vida profissional das mulheres negras no Brasil, destacando a necessidade de maior atenção da comunidade acadêmica. Não se pretendia esgotar a exploração da temática em pauta, mas contribuir para o debate acadêmico sobre a relação das mulheres negras com o mercado de trabalho em aspectos menos explorados. Recomendamos para pesquisas futuras temáticas que englobem mulheres negras e doutoras e sua inserção no mercado de trabalho, bem como os racismos e sexismo epistêmicos na pós-graduação *stricto sensu*.

Referências

- Akotirene, C. (2019). *Interseccionalidade*. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen.
- Almeida, S. L. (2017). Racismo. In: Campilongo, C. F.; Gonzaga, A. A.; Freire, A. L. (Orgs.). *Teoria geral e Filosofia do Direito*. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP).

- Amorim, E.S.M.S., Silva, E.R.S., & Perez, C. (2017). A mulher negra na publicidade: entre estereótipos, preconceitos e tendências. In *E-book do PROPESQ-PP*, 8. Recife: Ed. UFPE.
- Bento, M. A. S. (2002). Os psicólogos de R.H., a igualdade e a diversidade no trabalho. In: Sawaia, B. B.; Namura, M. R. (Orgs.). *Dialética exclusão/inclusão: reflexões metodológicas e relatos de pesquisa na perspectiva da Psicologia Social Crítica*. Taubaté: Cabral Editora Universitária, 39-54.
- Butler, J. (2003). *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Carneiro, S. (2003). Mulheres em movimento. *Estudos Avançados*, 17(49),117–133.
- Chai, C.G., Moraes, V.H.S., Sandes, K., & Ramos, F.C. (2023). Interseccionalidades da escravidão contemporânea da mulher negra à luz do pensamento decolonial: trabalho, determinantes e desigualdades sociais. *Cad. EBAPE.BR*, 21(3),1-12.
- Chauí, M. (1987). Apresentação: os trabalhos da memória. In: Bosí, E. *Memória e sociedade: lembranças de velhos*. São Paulo: Companhia das Letras.
- Cheshire, J. (1982). *Variation in an English dialect*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Coelho Júnior, P.J. (2016). *Executivos negros: racismo e diversidade no mundo empresarial*. São Paulo: Edusp.
- Collins, P.H.; Bilge, S. (2020). *Interseccionalidade*. São Paulo: Boitempo.
- Collins, P.H. (2022). *Bem mais que ideias: a interseccionalidade como teoria social crítica*. São Paulo: Boitempo.
- Crenshaw, K. (2002). Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. Tradução autorizada pela autora. *Revista Estudos Feministas*, 10(1), 171-188.
- Dieese. (2023). *A inserção da população negra no mercado de trabalho*. <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/populacaoNegra.pdf>
- Dieese. (2024). *Mulheres no mercado de trabalho: desafios e desigualdades constantes*. <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024.pdf>
- Feijó, J. (2022, 28 de julho). *A participação das mulheres negras no mercado de trabalho*. FGV Ibre. <<https://blogdoibre.fgv.br/posts/participacao-das-mulheres-negras-no-mercado-de-trabalho>>
- Gallagher, C.; Laqueur, T. (1987). *The making of the modern body: sexuality and society in the nineteenth century*. Berkeley: University of California Press.
- Gestão Kairós. (2023). *Diversidade, representatividade e percepção censo multissetorial 2022*. São Paulo: Gestão Kairós.
- Gil, A.C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. (6 Ed.) São Paulo: Atlas.
- Gonçalves, T. S. (2021). *Enfermeiras obstétricas negras: um olhar sobre a interseccionalidade de gênero, raça e classe no contexto de trabalho* (Dissertação de mestrado). Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais (Ufmg).
- Gonzalez, L. (1984). Racismo e sexismo na cultura brasileira. *Revista Ciências Sociais Hoje*, 223-244. Apresentado na Reunião do Grupo de Trabalho: Temas e Problemas da População Negra no Brasil. Encontro Anual da Associação Brasileira de Pós-graduação e Pesquisa nas Ciências Sociais, 4, Rio de Janeiro, RJ.

- Gonzalez, L. (1988). "A categoria político-cultural de amefricanidade". *Tempo Brasileiro*, Rio de Janeiro, (92/93), 69-82.
- Hooks, B. (2019). *E eu não sou uma mulher? Mulheres negras e feminismo*. São Paulo: Rosa dos Ventos.
- IBGE. (2022). *Pnad contínua 2020-2021: características gerais dos moradores*. <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/17270-pnad-continua.html?edicao=34420>
- IBGE. (2024). *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*. https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf
- Jaime, P. & Souza, H.R.S. (2024). Papel das empresas na construção de uma sociedade antirracista. *GV Executivo*, 23(2),1-8.
- Kilomba, G. (2019). *Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano*. Tradução de Jess Oliveira. Rio de Janeiro: Editora Cobogó.
- Kyrillos. G.M. (2022). Relações Internacionais e interseccionalidade: primeiras aproximações a partir de mobilizações transnacionais. *Revista Conjuntura Austral*, 13(63), 110-124.
- Lage, M. L. C. & Souza, E. M. (2017). Da cabeça aos pés: racismo e sexismo no ambiente organizacional. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 11(1), 55-72.
- Mesquita, J. S., Teixeira, J. C., & Silva, C. R. (2020). Cabelo (Crespo e Cacheado) pro alto, me levando a saltos em meio à ressignificação das identidades de mulheres negras em contextos sociais e organizacionais. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 19(2), 227-256.
- Miguel, LF, & Biroli, F. (2014). *Feminismo e política: uma introdução*. São Paulo: Boitempo.
- Moreira, A. (2019). *Racismo recreativo*. São Paulo: Pólen.
- Nascimento, B. (2021). *Uma história feita por mãos negras: relações raciais, quilombos e movimentos*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Nogueira, M.L.M., Barros, V.A., Araújo, A.D.M., & Pimenta, D.A.O. (2017). O método de história de vida: a exigência de um encontro em tempos de aceleração. *Pesquisa Práticas Psicossociais*, 12(2),466-485.
- Pinho, A. (2021, 6 de agosto). Mulheres negras são hoje maior grupo nas universidades públicas do país. *Folha de S.Paulo*. <https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2021/08/mulheres-negras-sao-hoje-maior-grupo-nas-universidades-publicas-do-pais.shtml>
- Rezende, A.F. (2017). *Cabelo meu! se você não fosse meu, eu não seria tão eu": identidade racial a partir da valorização do cabelo afro em salões étnicos*. (Dissertação de mestrado). Lavras: Universidade Federal de Lavras (UFL).
- Rezende, A.F., Mafra, F.L.N., & Pereira, J.J. (2018). Black entrepreneurship and ethnic beauty salons: possibilities for resistance in the social (re)construction of black identity. *Revista Organizações & Sociedade*, 25(87), 589-609.
- Rocha, R. (2016). *Racismo*. (Série Assistente Social no combate ao preconceito, Caderno 3). Brasília, DF: Conselho Federal de Serviço Social.
- Sansone, L. (2003) *Negritude sem etnicidade: o local e o global nas relações raciais e na produção cultural negra do Brasil*. Salvador: Edufba.

- Santos, E.F.D, Diogo, M.F., & Shucman, L.V. (2014). Entre o não lugar e o protagonismo: articulações teóricas entre trabalho, gênero e raça. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17 (1), 17-32.
- Silva, L. C. M. V. & Severo, R. C. S. (2021). Educação para as relações étnico-raciais: possibilidade da educação e um currículo antirracista? *Revista Docência e Cibercultura*, 5(2), 243-261.
- Silva, L.R. (2022). *Carreiras de mulheres negras em profissões produzidas como imperiais: uma análise interseccional (dissertação de mestrado)*. Lavras: Universidade Federal de Lavras (UFL).
- Souza, K.N., Silva, A.V., Ferreira, R., & Santo, T.B.E. (2023). Pra nós que somos negras, tudo é mais difícil: cartografia de uma mulher negra em sofrimento psíquico. *Revista de Saúde Coletiva*, 33(1),1-21.
- Souza, R.G., Vieira, R.L.S., & Souza, A.J.S. (2022). Precarização e subjetividade das trabalhadoras domésticas no contexto da Covid-19 em Manaus. *Revista Feminismos*, 10(1), 73-93.
- Teixeira, J.C. (2021). Trabalho doméstico: intercruzamentos de opressões. *Revista Estudos Feministas*, 31(1),1-4.
- Teixeira, J.M.S., & Paiva, S.P. (2021). Violência contra a mulher e adoecimento mental: Percepções e práticas de profissionais de saúde em um Centro de Atenção Psicossocial. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 31(2),1-21.
- Teixeira, R., Lemos, A. H. C., & Lopes, F. T. (2021). A história de vida na pesquisa em administração. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 15(4), 101-118.