



UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas
Departamento de Ciências Administrativas



Amanda Arlinda da Silva

**A TRABALHADORA NEGRA EM DEBATE: IMBRICAÇÕES BIOGRÁFICAS
NA PRODUÇÃO ACADÊMICA DE ADMINISTRAÇÃO**

Mariana

2022

Amanda Arlinda da Silva

**A TRABALHADORA NEGRA EM DEBATE: IMBRICAÇÕES BIOGRÁFICAS
NA PRODUÇÃO ACADÊMICA DE ADMINISTRAÇÃO**

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito para obtenção do título Bacharel em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Carolina Machado Saraiva
Co-Orientadora: Profa. Dra. Ana Flavia Rezende

Mariana

2022

SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

S586t Silva, Amanda Arlinda Da.

A trabalhadora negra em debate [manuscrito]: imbricações biográficas na produção acadêmica de administração. / Amanda Arlinda Da Silva. - 2022.

54 f.: il.: color., tab..

Orientadora: Profa. Dra. Carolina Machado Saraiva.

Coorientadora: Profa. Dra. Ana Flavia Rezende.

Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto.
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Graduação em Administração .

1. Biografia. 2. Identidade de gênero. 3. Pesquisa organizacional. 4. Raça negra. I. Rezende, Ana Flavia. II. Saraiva, Carolina Machado. III. Universidade Federal de Ouro Preto. IV. Título.

CDU 005.32

Bibliotecário(a) Responsável: Essevalter De Sousa-Bibliotecário Coordenador
CBICSA/SISBIN/UFOP-CRB6a1407



FOLHA DE APROVAÇÃO

Amanda Arlinda da Silva

A Trabalhadora Negra em Debate: imbricações biográficas na produção acadêmica de Administração

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Administração

Aprovada em 09 de junho de 2022.

Membros da banca

Dra. Carolina Machado Saraiva- Orientador(a) Universidade Federal de Ouro Preto
Dra. Ana Flávia Rezende- Co-orientador(a) Fundação Dom Cabral
Dra. Andrea Barbosa Cruz - Serh1 Consultoria
Msc. Caroline Rodrigues Silva - Fundação Getúlio Vargas

Carolina Machado Saraiva e Ana Flávia Rezende, orientadora e co-orientadora do trabalho, aprovaram a versão final e autorizaram seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 09/06/2022



Documento assinado eletronicamente por **Carolina Machado Saraiva, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 07/07/2022, às 14:54, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0342538** e o código CRC **9FC35C0F**.

RESUMO

O tema da mulher negra trabalhadora é pouco estudado pela academia brasileira de Administração, conforme estudo de Silva, Rezende e Saraiva (2020, *mimeo*). Dos 2.874 artigos publicados nos eventos Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais – CBEO, Encontro Nacional de Pós-graduação em Administração – EnANPAD, Encontro de estudos Organizacionais – EnEO e Seminários de Administração – Semead, entre os anos de 2013 a 2019, 88 artigos tratam do tema racial e somente 24 são pesquisas que têm a mulher negra trabalhadora como foco. Buscando compreender esse cenário, apresentamos como problema de pesquisa: quais as imbricações entre as biografias das pesquisadoras e pesquisadores da temática da mulher negra no mercado de trabalho, publicadas na área da Administração e seus fazeres científicos? Após a realização de entrevistas com 11 autoras(res) de textos que abordam a temática racial, foi possível compreender que o processo de inserção de pessoas negras em especial o de mulheres negras é dificultado em função de paradigmas discriminatórios que insistem em perdurar em nossa sociedade. Atuando como um fator estressor, a raça é utilizada como preposto para que mulheres negras trabalhadoras sejam constantemente, em seus espaços acadêmicos, tendo os seus fazeres científicos contestados e deslegitimados.

Palavras-chave: Raça. Gênero. Estudos Organizacionais. Biografias.

ABSTRACT

The issue of the working black woman is little studied by the Brazilian academy of Administration, according to a study by Silva, Rezende and Saraiva (2020, mimeo). Of the 2,874 articles published in the events Brazilian Congress of Organizational Studies – CBEO, National Meeting of Graduate Studies in Administration – EnANPAD, Meeting of Organizational Studies – EnEO and Management Seminars – Semead, between the years 2013 to 2019, 88 articles deal with the racial theme and only 24 are surveys that focus on working black women. Seeking to understand this scenario, we present as a research problem: what are the overlaps between the biographies of researchers on the theme of black women in the labor market, published in the area of Administration and their scientific activities? After conducting interviews with 11 authors of texts that address the racial theme, it was possible to understand that the process of insertion of black people, especially black women, is hampered due to discriminatory paradigms that insist on persisting in our society.. Acting as a stressor, race is used as a proxy for working black women to be constantly, in their academic spaces, having their scientific achievements contested and delegitimized .

Keywords: Race. Gender. Organizational Studies. Biographies.

AGRADECIMENTOS

Uma vez um amigo me disse que as dificuldades que enfrentamos na vida não devem ser vistas com vergonha, mas sim como uma motivação para lutarmos por algo melhor. Nunca essa frase fez tanto sentido como agora. Aprendi desde cedo a lutar, pois vim de um lugar onde não se era permitido sonhar.

Meu pai, Jose Flavio foi um homem negro, era muito conhecido onde eu moro. Trabalhou a vida toda como servente de pedreiro e era muito esforçado e trabalhador. Nos deixou muito cedo aos 39 anos, mas no pouco tempo em que convivemos sempre me ensinou a ser uma pessoa honrada e honesta. A minha mãe Imaculada e a minha irmã Aline também são mulheres negras como eu, e por serem retintas enfrentaram muito mais dificuldades do que eu. Delas vem o meu principal exemplo de força, pois eu sei que se não fosse por elas, nada disso seria possível. Minha mãe trabalha como empregada doméstica, e eu tenho muito orgulho disso, pois foram as faxinas que me deram condições para que eu pudesse estudar.

Minha mãe sempre me ensinou a não depender de ninguém. E desde cedo a acompanhando em seus trabalhos, eu pude aprender a valorizar as pessoas e a lutar por meus objetivos. Ela me ensinou que ainda que eu consiga tudo na vida, se eu não tiver humildade, então eu não tenho nada. A minha irmã também é uma mulher muito forte, ela me ensinou a usar meu primeiro turbante, e foi com ela que eu aprendi a não abaixar a cabeça. Ela sempre me defendeu, aplaudiu minhas conquistas, nunca me deixando desistir por maior que fosse as dificuldades.

Agradeço a Deus e a Nossa Senhora, por serem meu refúgio e por nunca me deixarem desanimar. Agradeço a Dona Efigênia pelo carinho, força e pelas orações. Agradeço a minha família por ser minha base e meu exemplo. Agradeço as amigas e amigos que conquistei, pelas palavras de carinho, pelo apoio e pelo incentivo a não desistir. Agradeço a Carol e Ana Flávia pela oportunidade de alcançar espaços inimagináveis, levando comigo muitas mulheres negras que lutam para que suas vozes não sejam silenciadas. Sei que há um longo caminho pela frente, muito sonhos e muitos obstáculos. Mas carrego comigo a força das que vieram antes de mim. E vencerei com muita luta, afinal eu não conheço outro jeito de vencer.

MEMORIAL

No ano de 2017 eu ingressei na Universidade Federal de Ouro Preto, como graduanda do curso de Administração. Vindo de uma família negra eu sempre tive ciência das dificuldades encontradas por mulheres e homens negros no mercado de trabalho, e em sua vida pessoal. No entanto, ainda que ciente de tais dificuldades, a minha construção educacional foi privada de discussões raciais. Tendo em vista que tais discussões não estavam presentes em meus ensinamentos fundamental e médio.

O meu primeiro contato com a temática racial surgiu ainda no ano de 2017, durante a minha conclusão de um curso técnico em Administração. No qual junto a minha irmã e duas outras amigas decidimos apresentar um trabalho no qual se fosse abordado a situação da mulher negra no mercado de trabalho. O contato com tal realidade me impulsionou a buscar mais conhecimento sobre a temática, e a manutenção de expectativas de conhecimento em função do meu ingresso em uma universidade pública federal. Porém, ainda que houvesse em mim expectativas em função de tais debates, elas foram frustradas. Haja vista que durante toda a graduação não foram ofertadas a mim disciplinas no qual eu tivesse acesso a tal conhecimento.

No ano de 2020, decidida a debater sobre a temática procurei a professora Carolina, e pedi que ela me orientasse em minha monografia. Tendo por seguinte a felicidade de ser convidada para atuar como bolsista em um projeto de iniciação científica, intitulado como: A Trabalhadora Negra em Debate: Reflexões acerca do feminismo negro na produção acadêmica de Administração. Estudo no qual nos propusemos a analisar o contexto acadêmico da Área da Administração, e o lugar ocupados por mulheres negras em tais espaços. Além da possibilidade de conhecer novos espaços acadêmicos, como eventos da UFOP e Congressos, e trabalhar com a Carol, tive a possibilidade de trabalhar também com a Ana Flávia. Trabalhar com essas mulheres foi fundamental para o meu crescimento pessoal e profissional.

Estarrecidas com os dados encontrados em nossa pesquisa, iniciamos em 2021 a parte dois intitulada: A trabalhadora negra em debate: Imbricações biográficas na produção acadêmica de administração. No qual nos propusemos analisar a narrativa e a história de vida das autoras e autores que estudam sobre a temática mulheres negras trabalhadoras. O contato com essa temática foi muito importante pra mim. Visto que, além de me possibilitar crescimento pessoal e acadêmico, me possibilitou uma maior conexão com minhas raízes. Além de expandir meus horizontes profissionais, e me descobrir na área acadêmica e no empreendedorismo.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. REVISÃO DA LITERATURA	10
2.1 A TEMÁTICA RACIAL NOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS BRASILEIROS.....	10
2.2 O REUNI COMO POLÍTICA DE AMPLIAÇÃO DO ACESSO AO ENSINO SUPERIOR NO BRASIL.....	14
2.3 AÇÕES AFIRMATIVAS NO ENSINO SUPERIOR: ABERTURA DE UMA JANELA DE OPORTUNIDADES.....	15
3. METODOLOGIA	20
4. ANÁLISE DE RESULTADOS	23
4.1. MIMESE I: O OBJETO REPRESENTADO.....	23
4.2. A DIMENSÃO DA EXPRESSÃO (MIMESE II) E O ESPETÁCULO DE REPRESENTAÇÕES (MIMESE III).....	24
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	42
6. REFERÊNCIAS.....	45
7. APÊNDICE A –ESTRUTURA PARA UMA NARRATIVA DECOLONIAL.....	49
8. APÊNDICE B –PRODUÇÃO TÉCNICA.....	50
9. APÊNDICE C –PRODUÇÃO TÉCNICA.....	54
10. APÊNDICE D – TERMO DE CESSÃO DE DIREITOS AUTORAIS.....	57
11. APÊNDICE E – TERMO DE CESSÃO DE IMAGEM.....	58

1 INTRODUÇÃO

O tema da mulher negra trabalhadora é pouco estudado pela academia brasileira de Administração, conforme estudo de Silva, Rezende e Saraiva (2020, *mimeo*). Dos 2.874 artigos publicados nos eventos Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais – CBEO, Encontro Nacional de Pós-graduação em Administração – EnANPAD, Encontro de estudos Organizacionais – EnEO e Seminários de Administração – Semead, entre os anos de 2013 a 2019, 88 artigos tratam do tema racial e somente 24 são pesquisas que têm a mulher negra trabalhadora como foco. A parca produção acadêmica reflete nos poucos grupos de trabalho ou temas disponibilizados pelos eventos nos anos analisados.

As autoras verificaram que o principal locus de discussão é o CBEO, com um total de 20% de toda a publicação, seguido do EnANPAD. Os demais recortes por grupos de trabalho ou temáticas revelam a pulverização dos estudos sobre as questões relativas à mulher negra trabalhadora. Há diversos temas e grupos de pesquisa com pouca publicação ao longo dos anos, nos eventos analisados, demonstrando que não há uma concentração de estudos sobre o tema nos eventos e que tal temática encontra-se dispersa nas mesas de discussão, enfoques e perspectivas.

Apesar de a população preta ser a maioria em nosso país e, as mulheres serem o maior gênero na população brasileira, pouco a academia de Administração tem produzido para a diminuição da lógica da opressão. Essa baixa produção nos faz questionar o que motiva os autores do tema a estudarem-no. Nossa hipótese é de que há uma estreita relação entre sua biografia e o tema da mulher negra trabalhadora entre os pesquisadores.

Assim, propusemo-nos analisar as histórias de vida das pesquisadoras e pesquisadores do tema da mulher negra trabalhadora na área de Administração e compreender as imbricações do fazer científico com suas trajetórias, biografias e lutas pessoais e sociais. Tal proposta busca não somente ampliar o conhecimento acerca da produção sobre a temática da mulher negra trabalhadora, mas também contribuir para a compreensão dos inter-relacionamentos entre o fazer científico e as histórias de vida dos pesquisadores, enfrentando o axioma da neutralidade científica. Entender que o fazer científico encontra reverberações pessoais, para além dos princípios da racionalidade, eficiência e progresso é recolocar a questão da ciência como um fazer social, portanto, político.

Buscando compreender esse cenário, apresentamos como problema de pesquisa: **quais as imbricações entre as biografias das pesquisadoras e pesquisadores da temática da**

mulher negra no mercado de trabalho, publicadas na área da Administração e seus fazeres científicos?

Este trabalho está organizado em cinco sessões, sendo a primeira sessão composta pela Introdução da temática, seguindo-se pelo Referencial Teórico. Na terceira seção é apresentada a Metodologia, e por seguinte se segue a Análise dos Resultados encontrados. E na quinta seção se encontra a Conclusão.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 A TEMÁTICA RACIAL NOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS BRASILEIROS

Os Estudos Organizacionais Brasileiros (EOR) são conhecidos pela produção marginal acerca das organizações. Alcadipani (2020) ressalta essa característica dos EOR que priorizam análises de organizações que estão às margens do *management* e das formas hegemônicas organizacionais tratando de formas organizativas pouco exploradas pelo *mainstream* da Administração. No entanto, o autor ressalta a insistente repetição dos pesquisadores do campo em moldarem seus achados de pesquisa às teorias eurocêntricas (ALCADIPANI, 2020). Tal atitude também é questionada pelos autores Misoczky e Câmara (2015) ao defenderem a necessidade dos EOR nacionais partirem de referenciais teóricos latino-americanos que são mais capazes de fornecerem reflexões sobre a realidade nacional.

Apesar de ainda haver um certo eurocentrismo nos EOR, o campo é caracterizado por sua abertura às discussões sociais e políticas, reverberando em seus estudos lutas pelos direitos humanos e igualdade presentes em nossa sociedade (SÁ; ALCADIPANI; AZEVEDO; RIGO; SARAIVA, 2020). Dentre os temas pesquisados, estudos raciais aparecem como uma das possibilidades de atuação dos EOR. Esse campo é ressaltado por Saraiva e Rigo (2020) ao refletirem sobre os rumos dos EOR nacionais.

No entanto, estudos desenvolvidos sobre raça demonstram a baixa participação da temática nos EOR, mesmo atualmente. O estudo de Silva, Rezende e Saraiva (2020, mimeo) demonstra a baixa participação dos estudos sobre a mulher negra trabalhadora nos EOR, tendo a temática alcançado somente 4% da produção nacional do campo. No mesmo estudo, ao ampliar-se o campo de análise para pesquisas sobre raça, o que encontramos é um total de 11 % dos trabalhos tratando desse assunto.

A ausência de estudos sobre raça nos EOR não é uma crítica recente. O estudo de Conceição (2009) já trazia críticas ao campo dos EOR que silenciavam a discussão sobre raça. Segundo a autora, “os estudos organizacionais têm negado importância às questões raciais enfrentadas pela sociedade brasileira.” (CONCEIÇÃO, 2009, p. 1). Em levantamento bibliográfico realizado por ela, no período de 1997 a 2008 em quatro dos principais periódicos da área de Administração, foram encontrados somente quatro trabalhos que tratavam do tema racial. Isso, apesar de os dados demonstrarem que 49,8% da população brasileira é composta por afrodescendentes (PNAD, 2007). Assim, os estudos organizacionais acabam por

reproduzir uma situação de desigualdade ao privilegiarem as temáticas dos grupos dominantes.

Mesmo com o passar dos tempos, a baixa participação da temática racial ainda persiste nos EOR nacionais. A pesquisa de Silva Júnior, Severo e Aquino (2013) demonstra que a temática racial ainda é excluída dos EOR nacionais. Para além da baixa participação nos total de estudos empreendidos pelos EOR, a discriminação racial no campo também aparece na seleção de temas hegemônicos em detrimento de temas raciais para as pesquisas nas diversas áreas de conhecimento. Afirmam os autores (SILVA JÚNIOR, SEVERO e AQUINO, 2013, p. 3) “Pesquisas atuais vêm reforçando a ideia de que negros/as continuam sofrendo restrições e humilhações sociais na escolha dos temas de pesquisas nas diversas áreas de conhecimento, restringindo a representação étnica desse segmento nos diversos setores de decisões das universidades públicas.”

Outro ponto trazido pelos autores é o baixo acesso de negros/as ao ensino superior e à pós-graduação em especial. Esses espaços reproduzem a desigualdade ao privilegiarem a entrada dos filhos das classes sociais hegemônicas, que também são os que têm maiores chances de cursarem cursos de alto prestígio social, aumentando assim seu capital cultural e sua competitividade nos processos seletivos. Escondidos por trás do mito da meritocracia, as escolas públicas de nível superior impedem a mobilidade social dos grupos vulneráveis, em especial os dos negros/as, impondo dificuldades desde o processo seletivo até à rejeição de epistêmes e metodologias que ressaltam a africanidade e secularidade desses grupos. Há portanto a limitação de formação de novos pesquisadores na graduação e na pós-graduação que tratem das temáticas étnico-raciais (SILVA JÚNIOR, SEVERO e AQUINO, 2013).

A baixa participação das temáticas étnico-raciais nos EOR também é tema da pesquisa de Rosa (2014). O autor argumenta que tal silenciamento deve-se à sua origem já na década de 1950 em que já se percebia uma indisposição dos pesquisadores acadêmicos de tratar do tema de racismo na sociedade brasileira (ROSA, 2014). À época, a academia estava às voltas com a crença na democratização racial existente no país, pensamento oriundo dos anos de 1930 de Gilberto Freyre (Casa Grande e Senzala, 1933). Neste estudo, Freyre combate a tese de degeneração da sociedade brasileira pela miscigenação de raças, em especial da raça negra (pretos e pardos) com a raça branca. Ao contrário, o autor via nela a oportunidade de adaptação dos sujeitos aos trópicos. Constrói-se pelo autor, portanto, uma ideia de democracia social e racial no país (ROSA, 2014). Somente com os estudos de Bastide e Fernandes (1995),

Hasenbalg (1995), Unesco (1950) e da articulação dos movimentos negros no Brasil é que se passou a pesquisar o racismo no país (ROSA, 2014).

Rosa (2014) afirma que o debate racial nos EOR ainda não foi feito e que há duas grandes vertentes que podem ser a saída para iniciá-lo: (1) a discussão da raça como marca de origem e (2) a discussão das áreas duras e áreas moles do racismo no Brasil. A discussão sobre a raça como marca de origem vem estabelecer um diálogo com os estudos estadunidenses sobre o racismo. Essa vertente deriva diretamente do estudo frustrado da Unesco desenvolvido no país na década de 1950, em que se buscava aprender como o brasileiro constrói a harmonia racial. Os dados da pesquisa demonstraram haver enorme disparidade social entre o branco e o negro no país, demonstrando a hipótese inicial. Assim, designa-se que no Brasil há o chamado “preconceito de marca” que é referido diretamente às características físicas do negro e sua vinculação à alguma ancestralidade africana. Essa forma de racismo é diferente da existente nos EUA que é marcada como racismo de origem, ou seja, ligado à descendência direta de povos africanos.

Para ilustrar como o preconceito de marca atua no Brasil, Rosa (2014) cita o estudo de Nogueira (2007) em que são estabelecidas doze situações de frequente preconceito racial no Brasil. Apesar das diferenças existentes entre as formas de preconceito existentes no Brasil e nos EUA, o que se percebe é que em ambos os casos o preconceito racial está nas raízes da sociedade. Mesmo não tendo sido um preconceito institucionalmente determinado como nos EUA, no Brasil o racismo velado está visceralmente ligado à todas as estruturas sociais e culturais, determinando econômica e socialmente o lugar do negro/a no país.

No caso dos estudos que tratam das denominadas áreas moles e duras do racismo (SANSONE, 1996), as possibilidades são ampliadas para a compreensão das formas estruturais em que o preconceito racial expressa-se no Brasil. Rosa (2014) ressalta que o racismo no país não se expressa somente na marca, mas que depende das percepções de cor que variam de acordo com a posição social dos sujeitos, os vínculos afetivos e os lugares que eles ocupam na sociedade. Essa variação torna ainda mais complexo o estudo sobre as questões raciais no país.

Apesar das pesquisas revelarem a existência de racismo no país, a baixa produção científica insiste em perdurar. Esse é o achado da pesquisa de Brito, Nepomuceno e Nobre (2022), que ao estudarem as pesquisas publicadas nos anais do Encontro Nacional de Estudos Organizações (EnEO) e Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho (EnGPR),

verificaram a ainda persistente baixa produtividade, tendo encontrado somente 10 artigos que tratavam de raça e outros 17 incluídos na temática interseccional do conceito mais amplo de diversidade, nos anos de 2002 a 2019 (BRITO, NEPOMUCENO e NOBRE, 2022).

Problematizam os autores que os estudos raciais desenvolvidos no país relacionam-se diretamente à raça negra (pretos e pardos), não problematizando as questões da raça branca, como se ser branco não fosse uma raça socialmente construída. Ao contrário, a branquitude é reforçada nesses estudos como a raça hegemônica naturalizada em nossa sociedade e sobre a qual nenhum questionamento de seus status quo deve ser feito pelas ciências. Ao contrário, a raça negra é apresentada como a raça estranha ao padrão social e, portanto, deve ser estudada. Vê-se que há uma espécie de cristalização racial nos estudos que se propõem a estudar o mercado de trabalho e a diversidade nas organizações sob a perspectiva da raça (BRITO, NEPOMUCENO e NOBRE, 2022). A ênfase em estudos interseccionais que mesclam as temáticas de gênero, raça, classe, identidade e orientação sexual é a saída para os EOR nacionais, a fim de pesquisarem de forma crítica e aprofundada as raízes do preconceito no Brasil (BRITO, NEPOMUCENO e NOBRE, 2022).

Muito há que ser construído pelos EOR nacionais para realmente conseguirmos enfrentar a questão do preconceito racial no país. Teixeira, Oliveira e Carrieri (2020) escreveram um texto em que discutiam a importância de se falar de raça nós EOR brasileiros. Os autores discorrem sobre a dificuldade encontrada pelos pesquisadores do campo dos estudos organizacionais em manterem pautas de pesquisas relacionadas com a temática racial. Mesmo após tantos estudos que comprovam a existência do racismo estrutural no país, os autores precisam defender a agenda de pesquisas sobre a temática afrodescendente nas escolas de Administração (TEIXEIRA, OLIVEIRA e CARRIERI, 2020). Defendendo a premissa da existência da raça negra (pretos e pardos) no Brasil, os autores buscam superar o argumento biológico de raça de que não há diferenças genéticas entre os seres humanos que justifiquem a existência de uma raça negra.

Para os autores, a raça negra é elemento socialmente construído nas raízes estruturais de nossa sociedade (TEIXEIRA, OLIVEIRA e CARRIERI, 2020). Ela expressa-se não somente nos marcadores fenotípicos, mas também na classe social, nas ocupações, nas estatísticas de mortes, desigualdade social, nível de escolaridade e taxa de desemprego. Portanto, para além do argumento de que “somos todos seres humanos iguais perante a lei”, é preciso que os EOR abracem a temática do racismo e entendam que há cor em toda a estrutura brasileira: há cor nos postos de trabalho do topo da pirâmide organizacional, assim como há cor nos postos de

trabalho da base operacional das organizações. Há cor na violência policial, expressa no genocídio da juventude negra. Há cor nas taxas de escolaridade, ainda marcadas pela negritude nos mais baixos níveis. Enfim, há cor nas organizações e instituições brasileiras e seguir negando essa verdade é comprometer-se com a agenda do opressor.

2.2 O REUNI COMO POLÍTICA DE AMPLIAÇÃO DO ACESSO AO ENSINO SUPERIOR NO BRASIL

Parte dos motivos de aumento do acesso de pessoas negras e indígenas ao ensino superior deve-se ao Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), instituído pelo Decreto N.º 6.096/2007, que teve sua duração até o ano de 2012, com uma segunda fase até o ano de 2018. O objetivo foi o aumento de vagas em 680 mil e a expansão de cursos noturnos, aumento do número de alunos por professor, combate à evasão e flexibilização curricular (BRASIL, 2022).

O REUNI configura-se como uma das políticas públicas de democratização do acesso ao ensino superior empreendidas no país desde 2005. Dentre as políticas existentes, podemos citar o Programa Universidade para Todos e a Universidade Aberta do Brasil (CONCEIÇÃO, ITUASSU e RIBEIRO, 2017)

A expansão do ensino superior foi estruturada em metas que deveriam ser alcançadas pelas instituições de ensino participantes. Aderiram ao programa 53 universidades federais, da totalidade de 54, havendo ampla participação tanto geograficamente, quanto populacionalmente. Na primeira chamada do REUNI participaram 42 universidades seguidas de 11 na segunda chamada (BRASIL, 2009).

A ampliação de vagas, já no primeiro ano do programa superou a meta estabelecida. Houve aumento no número de cursos ofertados em 9,7% no primeiro ano. Houve a expansão geográfica das universidades que instalaram campi avançados em localidades antes não atendidas por elas. O relatório do primeiro ano do REUNI já indica a ampliação de 104 novos campi, além da ampliação de 151 já existentes. (BRASIL, 2009).

O avanço do ensino superior no Brasil foi acompanhado por investimentos em infraestrutura e capital humano nas universidades, havendo ampliação do corpo docente em 1560 novas vagas. A categoria de técnicos administrativos ampliou-se em 1275 novos postos de trabalho. Houve ampliação das políticas de assistência estudantil, o que possibilitou não somente a entrada de novos estudantes nas universidades federais, mas sua permanência.

Apesar dos avanços, há críticas ao programa REUNI, sendo entendido por muitos estudiosos como uma ampliação neoliberal do ensino universitário federal, calcado nos princípios gerencialistas da gestão universitária (TREVIZAN e TORRES, 2020). Denunciam os autores que a lógica por trás do REUNI é privatista e mercantil, lógica está já presente no cenário educacional brasileiro à época.

Tal argumento baseia-se no fato de que o REUNI é uma das expressões do ajustamento do Estado brasileiros às demandas capitalistas mundiais. Sendo encarada como uma política reformista, ele acaba por reforçar o discurso de mercantilização do ensino superior (TREVIZAN e TORRES, 2020).

Apesar das críticas direcionadas ao programa, é relevante destacar que houve uma ampliação sem precedentes do acesso ao ensino superior no Brasil que, associado às políticas afirmativas de cotas no ensino superior, vêm construir uma política pública de inclusão das pessoas negras e indígenas, público historicamente alijado deste cenário. O REUNI também é considerado o responsável pelo desdobramento de políticas públicas que objetivaram minimizar a desigualdade de grupos como pobres, indígenas, negros e população rural através da oportunidade de obtenção de um diploma de ensino superior (CONCEIÇÃO, ITUASSU e RIBEIRO, 2017).

2.3 AÇÕES AFIRMATIVAS NO ENSINO SUPERIOR: ABERTURA DE UMA JANELA DE OPORTUNIDADES

O preâmbulo para o estabelecimento de políticas afirmativas no ensino superior é a aquiescência de um racismo estrutural no Brasil. Tal não se deu de maneira fácil, já que a luta de poderes das classes dominantes defendiam a tese de igualdade racial no país. No entanto, Munanga (2007) vem esclarecer que o acesso restrito de negros e pobres no ensino público universitário é fruto de desigualdades sociais e raciais gigantes, sendo a raça elemento estressor.

No entanto, longe de encontrar ambiente favorável à sua implantação, as políticas afirmativas de cotas no ensino superior encontraram terreno espinhoso. Munanga (2007) lista os principais argumentos contra as cotas, existentes à época no país. O primeiro é a dificuldade de definição do que é ser negro no Brasil. Tal argumento deriva-se da miscigenação, que seria prova de que há uma convivência pacífica entre brancos e negros. O segundo é da injustiça presente na reserva de vagas para grupos específicos, o que seria até mesmo inconstitucional. Outro argumento é o do desenvolvimento de rivalidades raciais

oriundas do privilégio dado à raça negra. Há também o argumento de que as cotas feririam a autoestima e o orgulho dos negros, já que seus méritos seriam derivados não de esforços pessoais, mas de beneficiamento legal. Por fim, argumento defendido por muitos acadêmicos, é o de que as cotas raciais obstruíram o desenvolvimento de pesquisas de ponta, já que o “material humano” recebido nas universidades seria de menor qualidade, dado o baixo nível das escolas públicas.

Para além de argumentos retóricos, Munanga (2007) defende a política de cotas raciais demonstrando as falácias contidas nas oposições à sua implementação. Em especial em relação à diminuição da excelência da qualidade e ensino, pesquisas nacionais e internacionais comprovam não haver diferença de desempenho entre os alunos cotistas e os não-cotistas (MUNANGA, 2007).

O estabelecimento das políticas afirmativas no ensino superior brasileiro têm seu início na declaração do então presidente da república, Fernando Henrique Cardoso, em 1996 sobre a existência de racismo estrutural no Brasil (CORDEIRO, DIALLO e CORDEIRO, 2019). Esse reconhecimento legitimou ações já existentes do movimento pela igualdade racial no país e desencadeou inúmeras ações em direção ao estabelecimento de políticas públicas corretivas que visavam o necessário estabelecimento da igualdade de oportunidades para todos os brasileiros.

Já em 2003, no governo de Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2010) houve a criação da Secretaria de Políticas de Promoção de Igualdade Racial (SEPPIR), bem como a elaboração da Política de Promoção da Igualdade Racial (PNPIR). Esta contém a indicação de criação de políticas afirmativas para a redução da desigualdade social e racial no Brasil..

Mas é em 2012, no governo da presidenta Dilma Rousseff que se tem a homologação da Lei N.º 12.711, de 29 de agosto, que dispõe sobre as cotas nas universidades públicas brasileiras e nas instituições de ensino médio. Seguido desse ato, veio a promulgação da Lei N.º 12.990, de 09 de junho, que estabelece cotas para vagas em concursos públicos da administração pública federal e suas autarquias.

Seguido de várias ações de consolidação das cotas no ensino superior, em maio de 2016 é publicada a Portaria Normativa N.º 12, sendo este o marco legal do estabelecimento de cotas na pós-graduação brasileira. Para Cordeiro (2017) as ações afirmativas na pós-graduação vêm corrigir erros sociais drásticos historicamente existentes no país do alijamento de pessoas negras e indígenas dos cursos de *stricto sensu*, o que colabora para o aumento da

desigualdade social, já que o diploma de pós-graduação é entendido como posse de capital cultural transformado diretamente em capital econômico na sociedade brasileira. Assim, o quadro já existente de desigualdade racial no país é agravado à medida que as pessoas negras, quilombolas e indígenas não têm acesso à educação da modalidade *stricto sensu*.

Para Queiroz e Silva (2007), é preciso que se esclareça que a realidade do negro no Brasil é marcada pela desigualdade presente nas mais diversas áreas como educação, saúde, mercado de trabalho e na violência. Os dados do Centro de Gestão e Estudos Estratégicos (CGEE, 2013) destacam que do total de mestres no país 79,18% se autodeclararam brancas contra os 18,81% que se declaram negras e 0,16% indígenas. No nível de doutorado a diferença é ainda maior, com 89,90% das pessoas autodeclaradas brancas, 14,57% negras e 0,20% indígenas. Na graduação, em 2001, 97% dos universitários brasileiros eram brancos e somente 2 % negros (MUNANGA, 2007).

Cordeiro, Diallo e Cordeiro (2019) apontam que a exclusão racial na pós-graduação foi historicamente construída, já havendo limitação de acesso à educação de qualidade das pessoas negras e indígenas desde o ensino médio. Esse grupo também é maioria no ensino superior noturno, havendo diminuição da chance de participação em programas de iniciação científica, tão caros nas seleções da pós-graduação. É construído, portanto, um imaginário de que a meritocracia é estabelecida na seleção da pós-graduação, sem se atentar que a super seleção social já se dá em níveis básicos da educação. A taxa de evasão e de abandono escolar é maior entre os negros, mesmo em escolas públicas periféricas (MUNANGA, 2007).

Silva (2017) afirma que as cotas raciais na pós-graduação são representações dos dilemas de uma sociedade historicamente escravocrata e colonialista sentidas até os dias atuais. A autora afirma que as políticas afirmativas de cotas para o ensino superior deveriam ser encaradas como o cumprimento de deveres básicos da Federação presentes na Constituição Federal, que estabelece que o acesso à educação é um direito de todos e um dever do Estado.

Ademais, chamam atenção os autores (CORDEIRO, DIALLO e CORDEIRO, 2019) de que os conhecimentos advindos dos movimentos negros, importantes na conscientização da discriminação racial no país, são de baixa qualidade científica, sendo até mesmo intitulados de militância. Isso pesa ainda mais sobre as pessoas excluídas da pós-graduação, uma vez que se entende que há déficit teórico-científico em seus argumentos. Assim, das poucas pessoas que acabam entrando na pós-graduação, as mesmas não encontravam apoio científico e social

para o desenvolvimento de temáticas voltadas ao seu povo, já que nem orientadores e demais espaços acadêmicos tinham experiência e/ou validavam os conhecimentos advindos das lutas sociais por igualdade racial. As cotas raciais na pós-graduação e na graduação apresentam-se como uma disputa de poderes em que a classe dominante se estrutura para manterem intactos seus privilégios.

A primeira universidade a adotar o sistema de cotas foi a Universidade Federal de Goiás, que em 2015, antes mesmo da promulgação da lei de cotas na pós-graduação, estabeleceu reserva de vagas para públicos aliados da pós-graduação. Essa iniciativa foi seguida pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), a Universidade Federal do Mato Grosso (UFMT), a Universidade Federal do Espírito Santos (UFES), a Universidade Federal do Piauí (UFPI) e a Universidade Federal da Bahia (UFBA) (CORDEIRO, DIALLO e CORDEIRO, 2019). Silva (2017) destaca o intenso debate travado na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e na Universidade de Brasília (UNB) quando da adoção do sistema de cotas baseado na raça e na cor, o que foi considerado como inconstitucional por muitos. Esse argumento baseia-se na premissa de que as cotas estabeleceriam um privilégio de uma determinada raça, ferindo o princípio constitucional de igualdade de todos perante a lei.

Apesar do avanço, houve muito atraso nas diversas instituições de ensino superior na adoção do sistema de cotas, seguido de uma discriminação epistêmica e institucional, definindo o que Cavalleiro (2011) denominou de ambientes altamente higienizados, excludentes dos conhecimentos afrodescendentes. Baseados no mito da igualdade racial (CARVALHO e SEGATO, 2002) as instituições de ensino superior têm contribuído para o racismo estrutural no país à medida que estimula o silenciamento de pesquisas sobre temas antirracistas. Queiroz e Silva (2007) denunciam que o racismo estrutural brasileiro é travestido de um “racismo cordial” pautado na defesa da igualdade racial. Essas premissas são o combustível para o ataque às políticas afirmativas de cotas na graduação e na pós-graduação, enaltecendo as vantagens da miscigenação no país e combatendo qualquer política de correção das injustiças e diminuição da desigualdade.

Ainda segundo Cavalleiro (2007, p. 209) “nota-se (nas universidades) uma fixidez de comportamentos contrários às propostas de ação afirmativa, que se materializam, nas posturas das comissões e/ou colegiados e/ou conselhos em protelar a elaboração/aprovação de normativas e/ou resoluções para implantação de cotas”.

Pautada em conhecimentos de matriz eurocentrada, a pós-graduação brasileira precisa se reestruturar para ampliação desse escopo, incluindo conhecimentos de outras matrizes epistêmicas, incluindo temáticas relativas aos povos negros e indígenas, fazendo-se efetivas as políticas afirmativas de inclusão racial na pós-graduação.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa se classifica como pesquisa descritiva conclusiva do tipo qualitativa. Para se responder à pergunta da pesquisa, qual seja, quais as imbricações subjetivas na realização de pesquisas sobre mulheres negras trabalhadoras, foram realizadas entrevistas com autoras e autores de artigos que tratavam da temática mulheres negras trabalhadoras. A listagem foi retirada da pesquisa de Silva, Rezende e Saraiva (2020, *mimeo*) em que as autoras desenvolveram uma bibliometria sobre o tema. A listagem considerava tanto autores como co-autores, independente da ordem de autoria e os trabalhos analisados foram os anais do CBEO, EnANPAD, EnEO e Semead dos anos de 2013 a 2019.

Dos autores identificados, foram buscados dados de contato no network pessoal das pesquisadoras e/ou na internet, tendo sido enviado e-mail de contato para convite à pesquisa a todos eles. Considerando-se a amostra final, foram realizadas no total 11 entrevistas com duração média de 47 minutos. Elas foram gravadas pelo *google meet* com a devida autorização dos respondentes.

Em seguida, as entrevistas foram transcritas em um total de 171 páginas e os dados analisados conforme as três fases da narrativa de Ricoeur (1995). O questionário com o descritivo das fases, perspectivas da narrativa e perguntas está no Anexo I.

No intuito de preservar o anonimato dos sujeitos de pesquisa utilizamos nomes fictícios para identificar os(as) entrevistados(as).

Quadro 1: Perfil dos entrevistados

Nome	Gênero/ Raça	Vínculo com instituição de ensino
Isabela	Mulher negra	Graduada em Administração
Giovana	Mulher negra	Doutoranda em Administração
Eduarda	Mulher negra	Mestre em Administração
Camila	Mulher negra	Docente IES
Emanuele	Mulher negra	Docente IES
Cristina	Mulher negra	Mestre
Júnia	Mulher branca	Docente IES
Maria	Mulher branca	Docente IES
Laura	Mulher branca	Docente IES
João	Homem negro	Docente IES
José	Homem negro	Docente IES
Miguel	Homem branco	Docente IES

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

A análise de dados deu-se através da construção de narrativa que constitui-se em fases, princípios norteadores e perguntas, estando todos esses elementos interligados. O objetivo inicial é executar a tessitura de intrigas de Ricoeur (1995), fazendo da narrativa a construção de uma teia de relações ora lineares, ora contraditórias, sem a eliminação dos seus momentos de inércia e vazios constitutivos.

Assim, iniciamos com a fase da mimese I com o objetivo de se construir o “que” do objeto, ou seja, o que está por ser narrado. Segue-se à mimese II em que o objetivo é compreender os contextos expressivos em que o objeto se assenta. Assim, faz-se um movimento de “dentro pra fora” no sujeito, saindo de sua subjetividade constitutiva para seus

entrelaçamentos sociais. Por fim, a última fase é a mimese III que busca construir as explicações para os modos como as teias são construídas, ou seja, compreender as imbricações subjetivas no fazer de si mesmo enquanto sujeito social.

Na fase I elencamos princípios norteadores que devem ser compreendidos por ela. Eles destacam como o objeto é construído, permitindo os pesquisadores compreenderem sua constituição em uma estrutura social, trabalhando no sentido do estabelecimento de seu valor no mercado simbólico (BOURDIEU, 2006). A partir da constituição da identidade do objeto poderemos tecer as ordenações estruturais existentes e suas contradições com a mesma. As perguntas sugeridas dessa fase revelam a construção de quem é o/a pesquisador/a e como o tema da mulher negra trabalhadora entrou na sua trajetória acadêmica.

Na fase II temos a enunciação por parte do respondente de como o tema da mulher negra trabalhadora relaciona-se à sua história de vida pessoal e profissional e os estímulos para se trabalhar com essa temática na academia de Administração. Buscamos com essas informações compreender as redes de relação entre elementos subjetivos e estruturais, bem como seus alinhamentos e contradições. Importante nessa fase é não ignorar os momentos contraditórios da biografia, que ora motiva-se sob determinado princípio, ora motiva-se sob outro. As contradições nos permitem compreender que os fatos vividos não são ordenados e direcionados a um fim, mas que representam uma luta constitutiva de sentido pessoal e social (BOURDIEU, 2006).

Por fim, a fase III é a que revela os momentos de tensão entre as biografias e as estruturas sociais. Revela também os momentos de tensão entre a história vivida e a instrumentalidade da vida humana. Percebemos, portanto, na fase III que as biografias estão imbricadas com os fazeres científicos das/os pesquisadoras, constituindo-se como esferas dialéticas da vida humana. Questiona-se ao final o axioma de neutralidade da ciência que retira da cena científica o sujeito pesquisador. Para uma narrativa crítica, o sujeito é o que constrói sua biografia, seja por demandas individuais, seja por determinações estruturais, mas sempre em relação de tensão entre esses pólos.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1. MIMESE I: O OBJETO REPRESENTADO

Sob uma análise interseccional, ao se adotar como critério de análise a racialidade das(os) respondentes, nota-se que 64 % são negras e negros, e 36% são brancas e brancos. Em relação ao gênero dessas(esses) respondentes, 82% se autodeclararam como mulheres e 18% se auto declaram como homens. É notório, portanto, que dentre os sujeitos de pesquisa, a grande maioria se identificam enquanto mulheres e negras, em suas mais diversas orientações sexuais.

Sobre a forma como a mulher negra é vista na sociedade, Giovana destaca: “a mulher negra é majoritariamente marginalizada, no sentido em que foi construído um lugar de permanência”. E ainda complementa:

Eu tenho um lugar de subalternidade para mulher negra, né?!? E que aí ele é atravessado por gênero, ele é atravessado por raça, ele é atravessado por classe. Mas, ainda que você alcance esses outros lugares que não foram construídos para pessoas como nós, as pessoas arrumam outras formas de te dizer que aquele lugar não é para você.

Esta percepção dialoga com Davis (2016), no qual a autora afirma que sociedade patriarcal assegura à mulher negra lugares sociais desvantajosos, que são cotidianamente reestruturados e adaptados na dinâmica das relações sociais.

Para Carneiro (2003), é notório a existência de uma pirâmide de opressão, em que os homens brancos se mantêm no topo, seguidos pelas mulheres brancas, em um nível abaixo estão os homens negros, e por fim encontram-se às mulheres negras que formam a base dessa relação social. Tal afirmação dialoga com o fato evidenciado por Miguel, que afirma:

As mulheres negras estão estratificadas na base da pirâmide de exploração, na qual são acometidas por inúmeras variáveis como a violência, subremuneração, subemprego, precariedade, dentre outros. E nesse contexto, a sociedade a explora como sendo o ponto sem o qual essa sociedade não funciona.

A afirmação de Miguel evidencia que, além de se manter estratificada na base da pirâmide de opressão, essas mulheres encontram inúmeros atravessamentos que violentamente afetam a sua sobrevivência (GONZALEZ, 2020).

A busca por sobrevivência evidenciada por González (2020), dialoga com as observações de Emanuele:

Eu acho que ser mulher negra trabalhadora no Brasil é, muitas vezes, ter que lidar com uma condição muito imediata, de uma necessidade de busca, de uma materialidade de sobrevivência, sem possibilidade de por exemplo de se falar de carreira, de construção de carreira né?!? Ah... gente, né?!? Essa construção de carreira ainda é um privilégio da branquitude.

Novamente, evidencia-se a estratificação levantada por Gonzáles (2020), impossibilitando que as mulheres negras consigam ascender socialmente, economicamente e profissionalmente.

4.2. A DIMENSÃO DA EXPRESSÃO (MIMESE II) E O ESPETÁCULO DE REPRESENTAÇÕES (MIMESE III)

Todas as mulheres negras entrevistadas destacam que suas vivências enquanto mulheres não brancas acabaram influenciando suas pesquisas. Cristina, conta que quando estava no quinto período de sua graduação ela percebeu que queria pesquisar sobre suas próprias inquietações. Nessa época, ela cursou uma disciplina de Gestão de Pessoas que, apesar de não aprofundar no debate racial e/ou de gênero, tinha uma docente que dava abertura para que os alunos levassem essas discussões para a sala de aula. Foi inclusive essa professora que posteriormente orientou seu trabalho de conclusão de curso.

Apesar do apoio de sua orientadora, Cristina se deparou com uma série de dificuldades postas pelos outros docentes do curso que argumentavam que seu estudo sobre a condição da mulher negra no mercado de trabalho não era coisa da Administração. A esse respeito ela lembra:

Disseram que eu estava estudando um fenômeno que não era da Administração e ela dizia ‘como o mercado de trabalho não é da administração?’, aí eles diziam ‘ah, mas tem que ver de outra forma’. Tudo pra ofuscar, né, pra não trabalhar isso, se fazendo de loucos (Cristina).

As experiências vivenciadas por Cristina demonstra o quanto as instituições de ensino superior se consagram como ambientes higienizados e excludentes de saberes afrocentrados,

inviabilizando o destaque da cultura e da historicidade de grupos marginalizados. Mesmo diante das dificuldades, Cristina conseguiu contar um pouco de sua própria história de vida ao escrever sobre mulheres pretas lésbicas no mercado de trabalho. Além das experiências negativas que já teve por ser lésbica, ela também já teve as suas capacidades negadas por ser mulher e sua aptidão para o trabalho invalidada por ser negra. É nesse contexto que Cristina faz uma importante ressalva: *“para falar sobre esse assunto [temática racial] é importante considerar a interseccionalidade”*.

Brito, Nepomuceno e Nobre (2022) partilham desta afirmação de Cristina. Os autores afirmam que se faz necessário uma abertura da área de estudos organizacionais, na qual ocorra a mescla de temáticas de gênero, raça, classe, identidade e orientação sexual, possibilitando que as raízes do preconceito sejam avaliadas sob aspecto crítico e em sua totalidade.

Isabela, única que ainda não está na pós graduação, apesar de demonstrar interesse em fazer mestrado também na Administração, explica que não poderia deixar de falar dela e de seus pares, ou seja, mulheres negras que para ela são deusas porque *“além de tudo isso [as interseccionalidades] a gente tem que continuar resistindo”*. Em seu curso de graduação, que foi realizado em uma instituição de ensino pública localizada na região sul do país, ela foi a primeira pessoa a escrever sobre mulheres negras.

Apesar da certeza de que queria falar sobre pessoas como ela, Isabela, mulher preta residente da região sul do país e fazendo graduação em uma faculdade de interior, encontrou várias dificuldades, como a ausência de pares para poder dialogar:

Não sei se tu conhece esse meio histórico do Rio Grande do Sul. É um estado branco, então, e... é muito conservador. E eu, em uma faculdade do interior, querendo propor mudanças... como assim, né? Eu tive algumas dificuldades (...), eu tive três docentes que me abraçaram. Outros professores disseram que não poderiam me ajudar e alguns indicaram que eu deveria entrar no Movimento Negro. Só que a minha família já é militante há muito tempo. Então, assim, eu disse ‘não, eu vou atrás’ e eu paguei as consequências (...) e fiquei mais um semestre, mas apresentei o meu trabalho (Isabela).

É notório destacar, em um contexto educacional e social, que as experiências de Cristina e Isabela se inter cruzam. Nota-se um engessamento na estrutura institucional das

universidades, nas quais pautas fundamentadas em teorias eurocêntricas contribuem para a reprodução do racismo. Tendo em vista que, ao privilegiar grupos dominantes, estas áreas acabam por silenciar as discussões de grupos minoritários (CONCEIÇÃO, 2009, p.1). Mesmo diante de tanta resistência, Isabela conseguiu discutir na academia que mulheres negras empreendedoras possuem maiores dificuldades em acessar crédito e, portanto, seus negócios acabam estando em maior situação de vulnerabilidade.

Já Eduarda, quando iniciou o mestrado, já trabalhava em uma grande empresa que possuía poucas mulheres negras e, apesar de sempre ter sido atravessada por tais questões, em um primeiro momento, foi resistente em trazer essas discussões para a academia, pois como ela mesma diz *“são muito caras para uma mulher negra”*. Mesmo sendo a única mulher preta nesses espaços, na graduação em uma Universidade Estatal e no mestrado em uma instituição privada de alto padrão, foi despertando em Eduarda um interesse em falar sobre a experiência de outras mulheres negras no mercado de trabalho. Sua orientadora, apesar de ser uma mulher branca, percebeu que Eduarda conhecia histórias e tinha uma própria história de vida que poderia ser contada. Sobre essa orientadora Eduarda afirma: *“eu acho que ela tinha, vamos dizer, um certo olhar, porque ela era nordestina dentro da [faculdade na qual fez o mestrado], né, então ela estava num outro espaço também”*.

Eduarda lembra que sua orientadora pesquisava sobre diversidade, o que proporcionou uma aproximação entre elas. Mas o fato de ela ser uma mulher branca, que não tinha leitura sobre feminismo negro, implicou um certo distanciamento no que diz respeito às vivências. Então Eduarda se via lidando nas rebarbas do sistema, nas brechas com o apoio e escuta dessa professora. Vê-se na fala de Eduarda os aspectos interseccionais elencados por Brito, Nepomuceno e Nobre (2022), em que, embora os aspectos raciais distanciasse as suas vivências, a regionalidade de sua orientadora e os estigmas que a cercam, de certa forma as aproximavam.

No entanto, ainda que sua professora se sensibilizasse por debates sobre diversidade, o desconhecimento sobre os debates raciais demonstram que esses assuntos não eram frequentes em sua agenda de pesquisa, impossibilitando que ela oferecesse apoio científico e social a Eduarda (CORDEIRO; DIALLO; CORDEIRO, 2019).

Enquanto uma mulher preta, para além de não ser profissionalmente reconhecida como pesquisadora e nem como professora quando atuou como docente em uma instituição privada de ensino, outra grande dificuldade que Eduarda teve, foi em encontrar interlocutores, isso lá

no ano de 2005. Diante desse cenário, acabou que a sua trajetória foi muito individual, difícil e adocedora, uma vez que “*a gente nunca escreveu e nunca falou sobre as nossas próprias histórias*”. Novamente observamos os impactos do distanciamento institucional e organizacional das questões raciais. Enquanto pautadas em teorias do *management* europeu, os saberes científicos de pessoas negras são desprezados e reduzidos a paradigmas de militância, enviesando os conhecimentos adquiridos com lutas raciais e impossibilitando que estes indivíduos se sintam pertencentes e desenvolvam-se nesses lugares (CORDEIRO; DIALLO; CORDEIRO,2019).

Para Giovana, as questões ligadas ao gênero vieram primeiro, por conta de suas vivências como mulher. Durante a sua graduação, ela teve contato com a professora Emanuele, na disciplina de Teoria Geral de Administração, na qual propunha discussões que não se restringiam ao *mainstream* da área. Posteriormente, Giovana começou a fazer iniciação científica, sob a orientação da mesma professora, tendo estudado sobre os estereótipos preconceituosos vinculados aos estudantes de determinados cursos. Outro professor que também levou para a sala de aula o debate racial foi o de Antropologia.

Diferentemente das demais entrevistadas, Giovana teve a possibilidade de se desenvolver na graduação sob o amparo de uma professora mulher e negra, o que permitiu o compartilhamento de vivências. No entanto, Giovana encontrou outro desafio ao tratar do tema da mulher negra, que era a discriminação epistêmica. Os ensinamentos presentes no *mainstream* da Administração são eurocêntricos e pautados nas vivências da classe dominante, desprezando-se os conhecimentos de outras matrizes epistêmicas (QUEIROZ; SILVA,2007). Isso culmina na configuração das áreas duras (SANSONE,1996), rígidas e inalcançáveis a públicos vulneráveis (SILVA JÚNIOR; SEVERO; AQUINO, 2013).

Apesar da experiência enriquecedora que teve na graduação, à medida que pôde assistir aulas que debatiam raça, gênero e temáticas interseccionais, quando chegou ao mestrado, já em outra instituição, Giovana ouviu do seu novo orientador que ela não seria capaz de escrever sobre interseccionalidade no mestrado. Assim, ela precisou escolher entre os debates de gênero e de raça e optou por escrever sobre assédio sexual. Além disso, ela se sentia constantemente deslegitimada por seus colegas e outros professores. Para Giovana, quando se fala de raça, todo mundo possui algo para dizer. O que não é necessariamente bom, uma vez que:

Para falar de raça todo mundo aciona o senso comum e traz pra cá [para o debate] sem ter lido um livro, sem entender nenhum pensamento, sem nada estruturado. As pessoas autorizam, e normalmente, se autorizam a deslegitimar o saber científico. Porque a gente tá falando de um debate que é raso, no senso comum” (Giovana).

A experiência vivenciada por Giovana corrobora com Queiroz e Silva (2007), ao afirmar que o racismo estrutural brasileiro se transveste de um “racismo cordial” para inviabilizar os debates raciais. Fundamentado na ideia de democracia social e racial de Gilberto Freyre (Casa Grande e Senzala, 1933), e desprezando os saberes científicos de teorias raciais, o senso comum passa a ser utilizado como verdade absoluta, para deslegitimar e invalidar os saberes de pessoas negras. Diante desse cenário ela viu a necessidade de se dedicar ainda mais aos estudos para poder dialogar com essas pessoas. Para Giovana os congressos também ajudaram muito no seu processo de aprendizagem. Destaca-se também os cruzamentos interseccionais de gênero e raça, que atravessam tais relações por meio de premissas de incapacidade das mulheres negras que precisam se qualificar duplamente para serem legitimadas.

Professora Camila, hoje reconhecida como uma das pioneiras por trazer o debate de raça para área de Estudos Organizacionais lembra que, já na graduação, escreveu sobre consumo e mulheres negras e a partir de então passou a refletir também sobre as mulheres negras no mercado de trabalho.

Ainda cursando graduação em Administração, foram uma professora da Antropologia e outra das Ciências Políticas que propuseram leituras obrigatórias sobre a temática racial na sala de aula. Nessa disciplina de Ciências Políticas, em especial, no final, os alunos precisavam elaborar um trabalho sobre a contribuição cultural do seu povo para a construção da região em que ela morava. Para executar essa atividade, as pessoas buscavam suas origens familiares (de qual país veio, de qual região) e ela, como uma mulher negra, só sabia que seus antepassados eram da África, mas sem a mínima noção de qual parte da África.

Camila acredita que antigamente era mais difícil fazer discussões sobre raça em espaços tradicionais, como a Universidade. A questão ficava mais em torno de contatos com Movimentos Sociais, o que foi o caso dela, inclusive, e menos em outros ambientes, como o acadêmico. Saraiva e Rigo (2020), reconhecem as mudanças ocorridas em áreas

institucionais, em especial o campo dos estudos organizacionais, no qual os autores compreendem a possibilidade de abertura a debates raciais. No entanto, há um longo caminho a ser percorrido, visto que tais temáticas ainda permanecem sendo negligenciadas em debates institucionais, como a área de estudos organizacionais (TEIXEIRA; OLIVEIRA, CARRIERI,2020).

Fica evidente que a academia de Administração, seja na no nível da graduação ou no de pós, não é muito receptiva às pesquisas que contemplam debates raciais e de gênero. Tal constatação também é evidenciada nos congressos da área. Cristina conta que em um congresso no qual participou,, ainda na fase de avaliação dos artigos submetidos, ela recebeu um parecer que afirmava que o texto contemplava todos os aspectos técnicos de um artigo teórico-empírico, entretanto, questionaram o fato de ela falar que mulheres pretas encontram desafios no que diz respeito ao ingresso e permanência no mestrado acadêmico de Administração. Para o avaliador, essa discussão não deveria ser feita sobre o recorte de mulheres pretas, pois, para ele, *“qualquer pessoa que entra na pós graduação passa por dificuldades”*. O segundo avaliador também fez um comentário no mesmo sentido ao afirmar que a pesquisa de Cristina deveria considerar todas as mulheres e não apenas as mulheres negras.

Há um equívoco por parte dos avaliadores de Cristina, ao preterirem as dificuldades encontradas por mulheres pretas em adentrar em programas de pós-graduação. Ainda que se valha de argumentos favoráveis à meritocracia e ao paradigma de cordialidade, defendido por Freyre(1933), tais argumentos são desmistificados em função de dados e estatísticas, que demonstram sob um contexto brasileiro, que a desigualdade social tem cor. Negar-se a reconhecer tais fatos contribui para o fortalecimento da estrutura colonial e racista da sociedade brasileira.

Ao mesmo tempo em que Cristina tece críticas a determinados eventos, ela também cita o Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais (CBEO) como um exemplo a ser seguido. Para ela, esse evento é mais receptivo às temáticas ditas emergentes com discussões de alto valor.

Sobre a inserção de pessoas pretas na graduação, Laura traz uma importante reflexão a respeito do número de egressos.

Outra coisa que o pessoal não está se atentando é que entra um monte de preto, mas não sai quase nenhum. Na minha turma, se formaram

três negros. Foi algo atípico, assim, porque cada um era de um semestre. Eu acho que o próprio ambiente acadêmico é hostil. Acaba correndo com essas pessoas. Porque eu já tive aulas em que professor pegava e falava alto e dizia assim: 'Laura, se eu tiver indo muito rápido, tu me avisa'. E aí todo mundo sabia quem eu era porque ele me tratava como a negra burra, entendeu? "Às vezes, eu mudava de lugar na sala de aula, para ele não me ver. (Laura).

Se existem muitas dificuldades quando se é um aluno(a) negro(a), o cenário não é muito diferente para os(as) docentes. Professora Camila é a única negra em seu departamento e em todo o campus são apenas três docentes negros, sendo os outros dois da Economia. Ela conta que assim que tomou posse do seu cargo e iniciou as suas atividades, seu chefe deu a ela uma carga horária muito maior do que a dos outros professores. Enquanto “*todo mundo estava com 8 horas eu estava com 16 horas*”. Além disso, esse mesmo chefe demorou seis meses para disponibilizar uma sala para ela.

É nesse contexto de violência e apagamento que a mulher negra se forja:

Eu acho também que é um contexto de muita violência, independentemente do lugar onde você esteja, né? [...] Então eu acho que a mulher negra está sempre buscando reafirmar o seu lugar, vamos se dizer assim. Eu acho que essa é uma coisa muito importante assim. De que a cada suspiro que a gente dá é um suspiro de a gente reafirmar o nosso lugar, a gente reafirma, porque a todo momento a sociedade quer tirar esse lugar que a gente construiu, né? E quer fazer a gente acreditar que não é o nosso lugar, que nosso lugar é outro, que não é aqui” (Camila).

Esse contexto de violência reafirma que as instituições de ensino se configuram como áreas duras para as mulheres negras (SANSONE, 1996), no qual suas estruturas se configuram como uma ferramenta de opressão e discriminação. Para sobreviverem academicamente, estas mulheres precisam provar diariamente suas capacidades.

Para Emanuele, as violências para com as pessoas negras começam assim que elas entram na academia, à medida que elas terão de ser orientadas e avaliadas, na maior parte das vezes, por pessoas brancas. São essas pessoas as responsáveis por definirem a capacidade de

peças negras, ou são elas as responsáveis por validar ou não, para a comunidade científica, peças negras.

Enquanto isso, como exemplifica Giovana, a branquitude continua falando sobre ela mesma, ou seja, as peças brancas estão se estudando o tempo todo, sabendo de sua trajetória, de sua história ancestral. É explícito, portanto, o quanto as instituições de ensino contribuem para a manutenção do racismo estrutural em função de sua inércia diante a tais debates (CARVALHO, SEGATO,2002). Este silêncio está envolto a uma ilusória democratização racial proposta por Freyre (1933) e por preconceitos que afere a incapacidade de peças negras, principalmente de mulheres negras, assegurando que os seus saberes científicos sejam deslegitimados constantemente.

Outro exemplo que Emanuele traz para ilustrar os desafios de uma docente negra diz respeito às métricas usadas para dizer quem pode ou não lecionar na pós-graduação. Ela explica que não existe qualquer regra que impeça um professor em estágio probatório de ser vinculado a um programa de pós-graduação. Entretanto, quando ela ainda estava em estágio probatório, no seu atual emprego, o chefe de departamento tentou criar uma nova regra que impedia professores, mesmo que tivessem a pontuação necessária, ingressarem no programa de pós, enquanto estivessem em estágio probatório. É evidente que a branquitude não está disposta a perder seus privilégios e se aproveitam de áreas duras (SANSONE,1996) como os espaços acadêmicos, para assegurar que as mulheres negras permaneçam estagnadas em lugares marginais dentro dessas instituições.

Camila e Emanuele concluem que a mulher negra trabalhadora é violentada o tempo todo, até mesmo por conta dos dividendos da escravização que veem a mulher trabalhadora neste lugar de exploração racial, ou seja, *“trabalhar com mulher negra pressupõe que você tem autorização para explorá-la”* (Camila) ao mesmo tempo que esse mulher precisa *“lidar com uma necessidade imediata de busca de uma materialidade de sobrevivência, sem possibilidade de, por exemplo, se falar de construção de carreira à medida que carreira é um privilégio da branquitude”* (Emanuele).

Em relação aos marcadores que configuram as desigualdades vivenciadas por estas mulheres, Camila afirma que se a mulher branca sofre com a exploração de gênero, a mulher negra sofre com a exploração de gênero, a de classe, de sexualidade, entre outras. E tal dinâmica também se repete na academia, *“no sentido de que em alguma medida sempre vai*

recair os trabalhos desta dimensão da exploração de alguma forma, seja na forma de distribuição de aulas, distribuição de turmas, distribuição de cargas de trabalho” (Camila).

Mesmo, atualmente, existindo importantes políticas públicas para ingresso de pessoas negras em vários espaços, as relações de trabalho continuam reverberando uma violência sistêmica. E essa dinâmica não é diferente no trabalho enquanto docente. Uma professora negra, por exemplo, precisa publicar muito mais do que seus pares brancos para conseguir se legitimar, *“a gente se mata um pouquinho a cada dia para existir nesse lugar da academia”* (Emanuele).

Apesar dessa dinâmica que subjuga e violenta mulheres pretas, Camila reconhece que hoje ocupa um lugar de privilégio enquanto docente e, estando nesse lugar, acredita que possui muitas responsabilidades enquanto profissional diante de um estudante que fala que ela é a primeira professora negra que ele já teve. Ela assume a responsabilidade de mostrar para os alunos do curso de administração, que serão futuros gestores e gestoras, que não se pode mais naturalizar a exploração do trabalho da mulher negra. Outra responsabilidade dela enquanto docente é levar para dentro da sala de aula textos, autorias e atividades de pessoas negras, além de citar, durante as aulas, como referência profissionais negros e negras. Para Camila é importante fazer uso do seu lugar de privilégio para *“comprar a briga da pessoa negra para protegê-la e para que avanços possam acontecer”*. A esse respeito ela lembra das políticas de cotas.

Da época que eu entrei aqui, já conseguimos colocar cotas na graduação, que era uma briga que já vem de anos, por sinal. Fizemos um programa de ação afirmativa na Anpad [...]. Então tem que usar este lugar e tensionar ele, para que outras pessoas também possam ocupar este espaço, né?! Este é um ponto. A minha mãe, coitada, se ferrou em muita coisa para abrir espaço para mim e eu vou abrir espaço para outras pessoas também. Porque é assim, se não fosse minha mãe eu não teria espaço na vida. Primeiro, ela me deu comi... ela optou por me trazer ao mundo, né?! Se não, eu não estaria aqui. E aí, ela abriu mão de muitas coisas pra eu poder ter o que eu tenho hoje, né?! E entender que às vezes também é isso, eu vou precisar abrir mão de algumas coisas pra outras mulheres negras irem também, mas só para mulheres negras” (Camila).

Para Emanuele é importante fazer uso do seu espaço social dentro da academia de Administração para tratar de temas que incomodam. Além de propor debates que permitam a construção e viabilização de outras narrativas muito pautadas na ideia de que “*não é só a gente chegar né? Mas a gente chegar juntos*”, fazendo com que o espaço da academia não seja tão distante das realidades sociais. Ademais, é importante que os(as) pesquisadores(as) negros (as) brasileiros reivindiquem para si o lugar da experiência para não serem deixados de lado.

Giovana afirma que o processo não precisa ser solitário e que o fato de outras mulheres negras, como Conceição Evaristo, por exemplo, já terem trilhado esse caminho torna a caminhada um pouco menos difícil para quem está chegando agora. A mesma dinâmica se repete na área de Estudos Organizacionais, à medida que professoras como Emanuele e Camila também criaram espaços nos quais pudessem ser debatidas temáticas raciais, sem ter que provar que o seu trabalho é acadêmico. É necessário destacar, portanto, o importante espaço ocupado pela política de cotas na trajetória destas mulheres. Embora envolta de inúmeras dificuldades, o acesso a espaços institucionais possibilitou a abertura para que outras mulheres negras pudessem adentrar espaços estranhos ao seu cotidiano social.

Os únicos dois homens pretos participantes desse estudo possuem experiências semelhantes no que diz respeito ao interesse pela temática racial. Apesar de ter tido contato com esse tema ainda na graduação, João só se aprofundou no debate racial quando fez o mestrado. Em sua dissertação ele pesquisou sobre a relação entre gênero e raça no trabalho. Atualmente, ele participa de um grupo de pesquisa sobre diversidade, mas não trabalha mais com a temática racial.

Já José, começou a pesquisar em uma comunidade quilombola, ainda no mestrado e foi nesse campo que a questão racial e de gênero apareceram, pois quando ele foi para o *locus* de pesquisa a sua dissertação de mestrado ainda não tinha o recorte de raça e gênero. Mesmo entrando no doutorado com a intenção de dar continuidade ao estudo dentro do debate racial, ao pesquisar empreendedorismo de mulheres negras, José não viu empolgação de seu orientador e também não se sentiu tão confortável por ser um homem discutindo gênero, pois ele teria acesso apenas às teorias e não às vivências. Após o desinteresse do seu atual orientador de doutorado em orientar um trabalho que versasse sobre raça e gênero, atualmente Jose pesquisa sobre comunidades marginalizadas. Ele acredita que acabará chegando até a discussão de gênero novamente, pois tradicionalmente as atividades laborais estudadas são majoritariamente executadas por mulheres.

Apesar de ser filho de uma mulher negra agricultora e ter vivenciado episódios de racismo, por ser um homem negro, José não acredita que, pelo menos conscientemente, o interesse dele pela temática veio por conta de suas vivências. Ele se recorda que durante o seu mestrado, quando ele chegou na comunidade quilombola, ele observou um grande protagonismo feminino naquele lugar, fazendo com que ele não pudesse fugir de tais discussões.

Em congruência, João não acredita que todas as pesquisas que um professor ou aluno desenvolvem possuem relação com a sua trajetória de vida, pois às vezes surgem oportunidades de estudos e o pesquisador acaba aproveitando. Mas, ao mesmo tempo, ele pondera que, a respeito da temática racial, ele não foi levado (responsabilidade do acaso) para essa discussão:

Eu acho que, assim, eu sempre fui sensível pra essas discussões, assim de entendimento de mundo mesmo, é... de constituição familiar mesmo sendo muito diversa. E aí, em determinado momento, surgiu numa disciplina essa possibilidade de pesquisa e eu achei interessante, comecei a ler mais sobre. Mas, no meu caso específico, eu não acho que houve um direcionamento assim 'Ah porque eu vivi alguma situação em relação a isso'. Não acho que foi esse o caso" (João- grifo nosso).

Para João falar sobre mulher negra no mercado de trabalho é se atentar para os dividendos da escravidão “*reconhecendo os avanços, mas entendendo as necessidades de continuar problematizando esse assunto*”. No mesmo sentido, José reforça que a mulher negra sofre um duplo problema. Primeiro por ser mulher e aí receber os dividendos da discriminação de gênero e segundo por ser negra, “*a gente pode falar que é inferior, decidido como inferior, inferior porque é inferior ao homem por ser mulher e quando comparada a mulher branca é inferior a mulher branca porque ela é negra, então é uma dupla problemática aí que a mulher precisa lidar, infelizmente, a mulher negra na verdade*” (José).

Mesmo acreditando que a área de Estudos Organizacionais é mais aberta ao debate racial João, teve certa dificuldade, por parte de algumas avaliadoras de seus artigos, derivados de sua pesquisa sobre mulheres negras que o questionaram sobre o fato de um homem estar pesquisando sobre gênero. Por outro lado, João acredita que ninguém precisa fazer parte de

um determinado grupo para poder discutir a temática, mas isso implica em se reconhecer como diferente e consequentemente limitado no aspecto das vivências e experiências.

Sendo professor de Gestão de Pessoas, João incorpora essa temática em suas aulas, levando para os alunos exemplos reais, como o programa de *Trainee*, exclusivo para pessoas negras, da Magazine Luiza, uma vez que ele acredita que “*a própria realidade já nos proporciona essa discussão*”. Na disciplina de empreendedorismo, José propõe aos alunos uma reflexão para além dos donos das grandes empresas que em geral são homens brancos. Ele convida os alunos a pensarem em outros tipos de empreendedorismo e para isso ele traz dados de sua própria dissertação de mestrado para dialogar com os discentes, além de buscar sempre convidar uma empreendedora negra para poder conversar com os alunos em sala.

José destaca que mesmo trabalhando em uma instituição de ensino superior na qual não existe graduação em administração, mas sim curso técnico em administração, que é oferecido para jovens que estão cursando o nível médio, se repete a pouca representatividade de jovens negros. Mas, para ele, participar do processo de formação de jovens demanda ainda mais compromisso no que diz respeito às discussões sobre temáticas e sujeitos marginalizados, uma vez que “*a intenção é trabalhar todas essas questões [raça e gênero] até pelo perfil de aluno que a gente tem, que eles ainda estão em formação, eles ainda estão lá no ensino médio e aí dá pra fazer muita coisa boa com esses meninos até eles saírem pra universidade*”.

José lembra também sobre a relevância da política de cotas nos concursos para docentes de nível superior. Apesar da instituição em que ele trabalha não possuir um número elevado de docentes negros, existem alguns, provavelmente mais do que a média e ele explica que esse quantitativo é graças à política de cotas em concursos públicos. Nota-se que neste contexto, a política de cotas atua como um mecanismo de redução de erros históricos, promulgados em vista da exclusão de homens e mulheres negros em espaços educacionais (CORDEIRO,2017).

No que diz respeito aos entrevistados(as) brancos(as), destacam-se que todos(as) são docentes de instituições de ensino do nível superior, característica relevante à medida que Júnia e Laura só começaram a pesquisar a temática mulher negra trabalhadora, a partir do interesse de alunas de graduação negras que as procuraram com o objetivo de pesquisar sobre mulheres negras. Por outro lado, a dinâmica com Maria foi muito diferente, pois ela é a única docente do gênero feminino e branca que se interessou por essa temática a partir de

motivações pessoais, quando ela participou de um curso que buscava a popularização dos debates das relações raciais na sala de aula. Sobre esse curso Maria diz:

Em 2014, se eu não estou errada, eu participei de um curso. A gente pode chamar de curso, né? Um curso a termo de Brasil conhecido como UNIAFRO, né? Que era um curso que buscava a popularização dos debates das relações raciais na sala de aula. [...] Eu me lembro que, quando eu fiz, eu era a única professora da Universidade que fez o curso. Por que a gente vê que essas discussões de relações étnicas raciais na educação, ainda parece ser mais cobrada pelos ensinamentos nos cursos do ensino, né, fundamental, médio, né? E a gente vê pouco engajamento de professores do curso superior em dialogar com isso. Ainda que a gente tenha, né, a cobrança da avaliação do MEC. Mas então, esse start que veio há quase 10 anos atrás, me fez aprofundar mais na literatura, nos contextos históricos e me sentir mais provocada a discutir esses pontos nos contextos organizacionais (Maria- grifo nosso).

Diferente de seus pares, Maria não começou a pesquisar sobre as categorias raça e gênero devido ao interesse de orientados, mas sim, ela mesma fez sua tese de doutoramento abordando o movimento social de mulheres negras. Ao conhecer um coletivo muito organizado de mulheres negras que tratavam sobre a valorização da estética negra, Maria ficou interessada pelo movimento e começou a participar. Ela reforça que naquela época, entre os anos de 2014 e 2015, já havia debates sobre gênero, sexualidade e raça na academia. Entretanto, esses não eram tão densos ao mesmo tempo em que ela ouvia relatos de mulheres negras que contavam as várias experiências racistas pelas quais já passaram no âmbito organizacional.

Já Miguel, que se descreve como um pesquisador que pesquisa diferenças, trabalhar com as temáticas gênero e raça é algo que veio naturalmente. Primeiro por conta do grande projeto que pesquisa que ele coordena atualmente, sobre culturas nas margens, e também por conta dos vários orientandos (negros-cotistas ou não-brancos) que demonstraram interesse de estudar a temática racial. Ele acredita que “*não é possível uma vivência em sociedade que não seja corporificada, portanto racializada, portanto, com uma certa idade, portanto, generificada, portanto, sexualizada e assim por diante*”, ou seja, a questão racial é vista por ele como uma das várias dimensões da discussão sobre diferenças.

Apesar de Maria afirmar que nos cursos de Administração, em geral, a temática diversidade e conseqüentemente a temática racial fica restrita a poucas aulas das disciplinas de Gestão de Pessoas, ela fazendo uso do seu espaço social privilegiado enquanto professora de uma Universidade Federal, ofertou uma disciplina optativa para discutir a racialização nos Estudos Organizacionais. Essa disciplina teve 15 alunos matriculados, inclusive discentes de outros cursos. Além dessa disciplina, ela também propôs uma formação, que ela nomeia de “letramento racial” para seus colegas professores. Nesse projeto ela propunha oito encontros de duas horas cada, mas a ideia, apesar de ter sido bem recebida pela chefia, não recebeu o mesmo entusiasmo dos outros docentes. Entretanto, apesar do pouco interesse, o curso foi realizado.

No mesmo sentido de Maria, Miguel também oferta disciplinas, tanto para alunos de pós como de graduação, com temáticas ditas marginalizadas. Para além de ser fundamental que homens e mulheres negros vejam a Universidade como um lugar possível para elas, Miguel também acredita que existe uma responsabilidade social da Universidade e dos docentes em responder a uma demanda legítima da sociedade. A esse respeito ele diz:

A nossa sociedade é tão cínica e tão racista, que isso só aparece como um problema, se tem uma pessoa negra pesquisando, por exemplo. Porque, para uma pessoa branca ele [o negro] é apenas um objeto, um tema de pesquisa, uma coisa que eu poderia escolher numa prateleira de temas, enquanto que para essas pessoas [pessoas negras] é a vida dela (Miguel).

Maria e Laura também reconhecem que a situação das pessoas negras na sociedade (em especial a mulher negra) é uma experiência marcada por muitos obstáculos, violências e discriminação. Laura diz “*eu vejo claramente a mulher negra numa posição muito desprivilegiada, em relação aos outros públicos, inclusive ao próprio homem negro*”. Mas Júnia e Maria lembram que alguns avanços podem ser percebidos. “*Existe uma mudança no perfil dos alunos que acaba pressionando as mudanças das temáticas pesquisadas*”.

Maria explica que essa mudança do perfil de alunos deve ser relacionada a pressões do Movimento Negro, que sempre cobrou por mais inclusão, bem como as políticas de ações afirmativas e o REUNI. Movimentos e ações concretas que permitiram mais pessoas não brancas acessarem o ensino superior e posteriormente os cursos de pós-graduação.

Corroborando com Maria, as autoras Conceição, Ituassu e Ribeiro (2017), afirmam que o Reuni e as políticas públicas foram responsáveis por ampliar o acesso ao ensino superior, tornando-o mais democrático, beneficiando não só o volume de egressos, mas também de técnicos administrativos, em função da ampliação de postos de trabalho.

Apesar de Miguel reconhecer que é importante as cotas nas Universidade Públicas, para que esse saber, tido como hegemônico, possa ser confrontado por outras formas de pensar e outras referências, ele faz uma ponderação importante, enquanto docente branco que também orienta pesquisas com a temática de raça e gênero, sobre a realidade que ele vivencia na Universidade em que trabalha.

A própria política [de cotas] da [nome da instituição na qual ele é docente], apesar da gente ter que aplaudir e tudo mais, ela é super defeituosa, né? A gente crítica, para poder melhorar, porque ela permite que haja trânsito de vagas. Por exemplo, se eu tiver duas vagas para cotistas negros e a linha de pesquisa entender que não tem candidatos qualificados, essas vagas migram para concorrência regular. O resultado é que eu posso ter um programa extremamente racista, disfarçado de técnico e é o que que aconteceu. Isso foi implementado no nosso programa super a contragosto por outras linhas mais técnicas. A nossa linha de Estudos Organizacionais abraçou, só que quando chegaram os alunos, eu era o único professor que realmente estava comprometido com isso. Nenhum colega, inclusive, até hoje, nenhum colega da linha, orientou nenhum aluno oriundo de cota, só eu, né? (Miguel).

Apesar de poder existir uma relação entre esse novo perfil de aluno no ensino superior e o aumento das pesquisas relacionadas à temática racial, Júnia é enfática ao dizer que “mulheres negras não precisam necessariamente versar sobre essa temática”. Miguel faz coro à Júnia, ao dizer que “é contra a ideia de que gay só pode estudar gay, lésbica só pode estudar lésbica...”. Para ele, todo mundo pode estudar o que quiser, desde que não se ignore o protagonismo de uma pessoa que tem a vivência sobre aquilo que se está pesquisando ou sobre determinado tema. É um processo de reconhecer que uma pessoa branca é limitada, e sendo ela um homem, é ainda mais limitado, ao pesquisar temáticas vinculadas à raça e gênero, pois eles não possuem as vivências.

Em outra direção, mas ainda sobre quem pode/deve pesquisar tais temáticas, Laura conta que já foi questionada se possui algum parentesco com pessoas não brancas, pois muitos acreditam que uma pessoa branca só poderia se interessar por trabalhar com essa temática, se ela fosse diretamente afetada por ela. Laura vai além ao afirmar que acredita que existe um mito de que as pessoas só irão pesquisar temáticas que lhe atingem, como por exemplo, “*pessoa com deficiência estudar sobre deficiência, pessoa negra pesquisar sobre raça*”. Em seu caso, o interesse em trabalhar com discussão racial e gênero advém do seu próprio olhar para a sociedade.

O meu interesse é muito nesse sentido de, talvez, de eu usar o termo... de a gente descortinar mais ainda preconceito e discriminação. Por que, se isso não é falado, não é tratado... Então, a gente tem que falar, para poder tratar, né? Eu falo tratar, no sentido de tentar resolver as questões, de mitigar os problemas de efetivamente incluir esses povos na sociedade, né? (Laura).

Mesmo podendo haver esse interesse genuíno, Júnia faz uma reflexão relevante ao dizer que quando uma pessoa não-negra vai trabalhar com essas temáticas, ela, inevitavelmente, encontrará limitações. Tal dinâmica acaba demandando mais sensibilidade e compromisso desse pesquisador, que precisará utilizar de forma sistemática sua habilidade de escuta, além de se esforçar no processo de letramento racial. Ela, por exemplo, faz esse exercício, ao participar como ouvinte do Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros da Universidade em que trabalha, além de possuir relação próxima com duas docentes, Emanuele e Camila, que, como Júnia mesmo diz, são duas mulheres que hoje são referência de pesquisadoras sobre a temática racial na área de Administração. Maria também reforça o protagonismo dessas professoras na área.

É unanimidade entre os docentes brancos, tanto as mulheres, como os entrevistados, que existem desafios no processo de orientação de pessoas negras. Miguel, externaliza que é desafiador esse tipo de orientação, pois demanda estudo e sensibilidade para tratar questões emocionais de um perfil de sujeito que chega à Universidade marcado por muitas dores, sofrimentos e experiências que, ele como um homem branco, não é capaz de alcançar mesmo estudando sobre.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dentre os inúmeros campos de debates existentes na academia de Administração, reconhece-se o campo dos Estudos Organizacionais como referência em debates acerca da produção marginal de debates relacionados ao campo da Administração.

No entanto, embora a população preta se configure como maioria em nosso país e, as mulheres sejam o maior gênero na população brasileira, pouco a academia de Administração tem produzido para a diminuição da lógica da opressão. Tal fato é constatado em função do fato de esta temática ser pouco estudada pela academia brasileira de Administração, conforme demonstrou o estudo Silva, Rezende e Saraiva (2020, *mimeo*). No qual dos 2.874 artigos publicados nos eventos Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais – CBEO, Encontro Nacional de Pós-graduação em Administração – EnANPAD, Encontro de estudos Organizacionais – EnEO e Seminários de Administração – Semead, entre os anos de 2013 a 2019, 88 artigos tratam do tema racial e somente 24 são pesquisas que têm a mulher negra trabalhadora como foco. A parca produção acadêmica reflete nos poucos grupos de trabalho ou temas disponibilizados pelos eventos nos anos analisados.

Buscando compreender esse cenário, apresentamos como problema de pesquisa: quais as imbricações entre as biografias das pesquisadoras e pesquisadores da temática da mulher negra no mercado de trabalho, publicadas na área da Administração e seus fazeres científicos?. Assim, propusemo-nos explorar as histórias de vida das pesquisadoras e pesquisadores do tema da mulher negra trabalhadora na área de Administração e compreender as imbricações do fazer científico com suas trajetórias, biografias e lutas pessoais e sociais.

Após a realização de entrevistas com 11 autoras(res) de textos que abordam a temática racial, foi possível compreender que o processo de inserção de pessoas negras em especial o de mulheres negras é dificultado em função de paradigmas discriminatórios que insistem em perdurar em nossa sociedade. Atuando como um fator estressor, a raça é utilizada como preposto para que mulheres negras trabalhadoras sejam constantemente, em seus espaços acadêmicos, tendo os seus fazeres científicos contestados e deslegitimados.

Notou-se também que ao adentrar em espaços acadêmicos e organizacionais estas mulheres estão sujeitas a inúmeras interseccionalidades e atravessamentos, sendo estes os principais motivos levantados pelas autoras negras em função de sua motivação para abordar estes assuntos na academia. As autoras corroboram com a nossa hipótese e afirmam que os

atravessamentos e a falta de representatividade nesses espaços as impulsionaram a trabalhar com esta temática.

No entanto, os dois únicos homens pretos entrevistados discordam dessa afirmação, no qual afirmam não acreditar que a motivação de abordar tais temas surgiu de vivências pessoais, mas sim de oportunidades que surgiram ao longo de sua jornada.

Foram entrevistados ainda quatro orientadores (as), coincidentemente todos brancos. No que compete às motivações para abordar a temática, duas autoras afirmam que partiu do interesse pessoal de suas alunas. O outro orientador entrevistado afirma ser um pesquisador de diferenças, trabalhar com as temáticas gênero e raça é algo que veio naturalmente, em função da coordenação de projetos e também por conta dos vários orientandos (negros- cotistas ou não- e brancos) que demonstraram interesse de estudar a temática racial. Por fim, a última orientadora entrevistada afirma ter começado por interesse próprio, culminando posteriormente em sua tese doutoramento abordando o movimento social de mulheres negras. Destacando ainda que o desejo de estudar tal temática surgiu após conhecer um coletivo muito organizado de mulheres negras que tratavam sobre a valorização da estética negra.

As entrevistadas negras destacam a importância de utilizar estes espaços para debater sobre os aspectos sociais que envolvem as suas vivências, possibilitando que mais mulheres negras possam adentrar a tais espaços e se sentirem representadas. No entanto, alguns entrevistados discordam que apenas pessoas negras podem abordar tais temáticas afirmando que, as pessoas são livres para pesquisar quaisquer temas desde que não se ignore o protagonismo de uma pessoa que tem a vivência sobre aquilo que se está pesquisando ou sobre determinado tema.

Por fim os entrevistados destacam a importância de políticas públicas como o REUNI, e as ações afirmativa, que possibilitou um aumento no acesso de jovens negros a instituições de ensino superior. No entanto, eles afirmam que tais políticas foram responsáveis por produzir um novo perfil de aluno, que precisa ser amparado pela instituição e seus docentes, de forma que este possa adentrar de forma aprofundada a debates raciais.

Em função dos objetivos propostos por este estudo, encontrou-se como limitações em torno de sua realização os mecanismos de contato com os autores, tendo em vista a desatualização de dados em em seus currículos acadêmicos e demais ferramentas network. Além disso recebemos a recusa de alguns autores, em função do fato de não atuarem mais nessa área de pesquisa.

Sugerimos como estudos futuros. Propondo-se como agenda de pesquisa: 1) Estudos Interseccionais sobre a Mulher Negra no Mercado de Trabalho e; 2) Análise da Inserção da Mulher Negra na Pós Graduação. A continuidade de debates em função de tal temática contribui para a redução de lacunas existentes em estudos sobre a mulher negra trabalhadora no campo da Administração.

REFERÊNCIAS

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

BERNARDINO, J. Ação Afirmativa e a Rediscussão do Mito da Democracia Racial no Brasil. **Revista Estudos Afro-Asiáticos**, ano 24, nº 2. 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/3xQ6wKrtF8nn4vWy3wprpp/?format=html> .

BRASIL. MEC. SESU. Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais REUNI 2008 – Relatório de Primeiro Ano. Brasília, DF, MEC: SESu, 2009.

BRASIL. MEC. SESU. **Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/reuni-sp-93318841>. Acessado em: 31 de março de 2022.

BRITO, I. B. C. de; NEPOMUCENO, L. H.; NOBRE, F. C. Questões de gênero e raça no contexto das organizações: um mapeamento da produção científica do EnEO e EnGPR no período de 2000 a 2019. **In: Research, Society and Development**, v. 11, n. 2, 2022. DOI: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v11i2.26187>.

CARVALHO, J. J.; SEGATO, R. L. **Uma Proposta de Cotas e Ouvidoria para a Universidade de Brasília**. Brasília, UnB, 2002.

CAVALLEIRO, E.S. **Do silêncio do lar ao silêncio escolar: Racismo, preconceito e discriminação na educação infantil**. Contexto, São Paulo, 2007.

CAVALLEIRO, E. (org). **Racismo e anti-racismo na educação**. Selo Negro, São Paulo, 2011.

CCGE, Centro de Gestão e Estudos Estratégicos. **Relatório Anual 2012**. Brasília, DF, 2013.

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

CONCEIÇÃO, G. E.; ITUASSU, T. C.; RIBEIRO, L. P.. O Reuni e a Inclusão Social: Novos desafios para a gestão universitária. **Revista Brasileira de Administração Científica**, v.8, n.2, p.131-146, 2017. DOI: <http://doi.org/10.6008/SPC2179-684X.2017.002.0009> .

CORDEIRO, M. J. de J. A.; DIALLO, C.S.; CORDEIRO, A. L. A. Por que cotas para negros e negras na Pós Graduação? **In: Revista Ensaios e Pesquisa em Educação e Cultura**, n. 1, vol. 07, p. 107-123, 2019.

CORDEIRO, A. L. **Políticas de Ação Afirmativa: Implicações na trajetória acadêmica e profissional de afro-brasileiros/as cotistas egressos/as da UEMS (2007-2014)**. TESE. Universidade Católica Dom Bosco, 2017.

COSTA, A. C. S. da; ARGUELHES, D. de O. A higienização social através do planejamento urbano de Belo Horizonte nos primeiros anos do século XX. **Universitas Humanas**, n.5, v.1, p. 109- 137, 2008.

GOMES, N. L. **O movimento negro educador: Saberes construídos nas lutas por emancipação**. Editora Vozes Limitada, 2019. 136p.

GONZALEZ, L. **Por um feminismo afro-latino-americano**. Editora Schwarcz-Companhia das Letras, 2020. 376p.

MISOCZKY, M.C; CAMARA, G.D. Enrique Dussel: Contribuições para a crítica ética e radical nos estudos organizacionais. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 13, p. 286-314, 2015.

MUNANGA, K. Considerações sobre as Políticas de Ação Afirmativa no Ensino Superior. In: QUEIROZ, J.; SILVA, M. N. da (orgs). **O negro na universidade: O direito a inclusão**. Brasília – DF. **Fundação Cultural Palmares**, 2007.

NASCIMENTO, A. **O quilombismo: Documentos de uma militância pan-africana**. Rio de Janeiro. Ipeafro, p.319.2019 .

NOGUEIRA, O. Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: Sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. **Tempo Social**, 19(1), 287-308. 2007. doi: 10.1590/S0103-20702007000100015.

NOTAS TÉCNICAS: Histórico da investigação sobre cor ou raça nas pesquisas domiciliares do IBGE. Rio de Janeiro: IBGE, 2008. QUEIROZ, J.; SILVA, M. N. da (orgs). **O negro na universidade: O direito a inclusão**. Brasília - DF: **Fundação Cultural Palmares**, 2007.

RIBEIRO, A. A. M.; FAUSTINO, D. M. Negro tema, negro vida, negro drama: estudos sobre masculinidades negras na diáspora. **Revista TransVersos**, n.10, p. 163-182, 2017.

ROSA, A. R. Relações Raciais e Estudos Organizacionais no Brasil. In: **RAC**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, art. 1, pp. 240-260, 2014. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-7849rac20141085> .

SÁ, M. et al. De onde viemos, para onde vamos? Autocrítica coletiva e horizontes desejáveis aos Estudos Organizacionais no Brasil. **In: Revista de Administração de Empresas - RAE.** São Paulo, V. 60, n. 2, 2020, p. 168-180. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020200209>.

SANSONE, L. (1996). **Nem somente preto ou negro: o sistema de classificação racial no Brasil que muda.** Afro-Ásia, 18(2), 165-187.

SILVA, A. A. dá; SARAIVA, C.M; REZENDE, A.F. A Trabalhadora Negra em Debate: Reflexões acerca do Feminismo Negro na Produção Acadêmica de Administração ?. **In: 31º Encontro Nacional de Cursos de Graduação em Administração** - São Paulo, 2020.

SILVA JÚNIOR, J. F. da; SEVERO, R. P.; AQUINO, M. de A. Imagens de exclusão de negros(as) em produção de conhecimento nas universidades públicas. **In: Ponto de Acesso, Salvador**, v.7, n.3 ,p. 78-92, 2013.

TEIXEIRA, J.C; OLIVEIRA, J.S. de; CARRIERI, A.de P. Por que falar sobre raça nos Estudos Organizacionais no Brasil? Da discussão biológica à dimensão política. **Perspectivas Contemporâneas**, v. 15, n. 1, p. 46-70, 2020.

TREVIZAN, E; TORRES, J. C. Avaliação dos resultados na implementação do REUNI no Brasil. **In: Jornal de Políticas Educacionais.** V. 14, n. 40. 2020.

APÊNDICE A –ESTRUTURA PARA UMA NARRATIVA DECOLONIAL

Fase Constitutiva	Princípios Norteadores	Perguntas Sugeridas
MÍMESE I: “que” (objeto) – constituída pelo objeto representado	1. Analisar o que é significativo em uma vida: nomeação e contexto; 2. Evitar as tarefas da tradicional narrativa etnometodológica de observação e dissecação objetivas dos sujeitos; 3. Reconhecer uma certa liberdade na construção das teias de intrigas.	1. Como você se auto identifica em relação a raça e a gênero? 2. Quando você começou a trabalhar com o tema da raça/mulher na ciência em Administração?
MÍMESE II: “por que” (meio) – que é a dimensão da expressão.	556670224. Refletir sobre a dimensão pública da biografia; 556670784. Resistir às tipologias sociais que definem os ‘fatos significativos’; 556671400. Considerar os ‘insignificantes’ desvios dos modelos funcionalistas e positivistas de narrativa; 556670672. Ter o diálogo como base da construção da narrativa, para assim restituir aos sujeitos suas individualidades.	556670728. Como você pensa a questão da mulher negra na sociedade brasileira? 556669832. O que há em sua história de vida (pessoal e social) que te impulsionou a trabalhar com a temática da mulher negra trabalhadora? 556670952. Quais os estímulos particulares, relativos à sua biografia, que te impulsionaram para a temática da mulher negra trabalhadora?
MÍMESE III: “como” (modo) – que cria um espetáculo de representação	556671512. Recuperar a solidariedade social e as redes de relação; 556671288. Compreender “como os indivíduos se definem (conscientemente ou não) em relação ao grupo ou se reconhecem numa classe?” (LEVI, 2006); 556672856. Revelar as incoerências estruturais das normas e sistemas que multiplicam as práticas sociais; 556672240. Evitar a lógica de ações e reações; 556673248. Evitar compor uma história única; 556673136. Compreender as biografias como práticas de poder.	556671904. Como o tema da mulher negra trabalhadora entrou em sua trajetória acadêmica/científica? 556671960. Porque você trabalha com o tema da mulher negra trabalhadora? 556689208. O que é ser uma mulher negra trabalhadora na academia de Administração no Brasil? E/Ou 556696096. Como é orientar mulheres negras trabalhadoras na academia de Administração no Brasil? 556696152. Como você utiliza seu espaço social (acadêmico, científico, pessoal) como ferramenta de construção de narrativas de mulheres negras trabalhadoras?

Fonte: elaborado pelas autoras (2022).

APÊNDICE B –PRODUÇÃO TÉCNICA



RELATÓRIO DE PRODUÇÃO TÉCNICA/TECNOLOGICA

Como a BRANQUITUDE, tem tratado as mulheres negras na academia?

Autor (es):	Amanda Silva, Andreia Santos, Ana Flavia, Carol Saraiva
--------------------	--

Data e local da realização:	Instituto de Ciências Sociais Aplicadas -ICSA
------------------------------------	--

1. Tipo de Produção Técnica/Tecnológica

	Base de dados técnico-científica		Manual de operação técnica
X	Desenvolvimento de material didático e instrucional		Processos de gestão
	Desenvolvimento de Tecnologia social		Processo/Tecnologia não patenteável

**marque com um "X" a opção mais adequada.*

2. Aderência ao Tema

Dentre as linhas de pesquisa e extensão do Observatório C.A.F.E., esta produção se encaixa na:

X	<p>Estudos Críticos Organizacionais: analisar e agir sobre a realidade organizacional sob a lente dos estudos críticos, desvelando as estratégias de dominação e alienação presentes nas formas atuais de estruturação do trabalho. As análises críticas organizacionais, eminentemente de natureza frankfurtiana, buscarão o desenvolvimento da emancipação humana e do desenvolvimento de formas mais justas e igualitárias de trabalho.</p>
	<p>Formação e Ensino em Administração: compreender e agir sobre a realidade do ensino de Administração no país, bem como as formas de desenvolvimento da formação crítica do administrador. As pesquisas, de natureza crítica, se baseiam, eminentemente, na pedagogia crítica Freireana e Frankfurtiana, seja em seus autores de primeira, segunda ou terceira geração. O objetivo destes estudos é fomentar o pensamento reflexivo e a consciência crítica do administrador quanto a seu status de “técnico do saber prático”, tornando-o consciente dos significados socioculturais de sua profissão, criando, assim, condições de emancipação e autonomia do sujeito.</p>

**marque com um “X” a opção mais adequada.*

3. **Impacto (especificar o tipo de demanda, objetivo da pesquisa e área impactada):**

Durante a realização deste estudo tornou-se evidente o quanto o racismo existente as estruturas sociais atribuem às mulheres negras lugares desvantajosos e precários. Contribuindo por impedir que estas alcancem posições de prestígio acadêmico e profissional. É evidente também o silenciamento envolto as estruturas educacionais, que optam por ignorar está problemática contribuindo para que o racismo estrutural presente nessas relações se fortifique.

Em vista a este cenário foi proposto a criação de folhetos objetivados em questionar aos leitores de como a branquitude tem tratado as mulheres negras na academia. Onde fixados em murais pela universidade, os alunos possam ter acesso a materiais informativos, que além de provocar reflexões em torno a esta problemática, possa-se evidenciar as obstáculos encontrados por estas mulheres em sua jornada acadêmica.

4. Aplicabilidade

	Abrangência realizada
X	Abrangência potencial
	Replicabilidade

**marque com um “X” a opção mais adequada.*

5. Inovação

	Produção com alto teor inovativo		Produção com baixo teor inovativo
X	Produção com médio teor inovativo		Produção sem inovação aparente.

**marque com um “X” a opção mais adequada.*

6. Complexidade

	Produção com alta complexidade
X	Produção com média complexidade
	Produção com baixa complexidade

**marque com um “X” a opção mais adequada.*

7. Desenho da Produção Técnica/Tecnológica

A produção consiste na criação de cartazes didáticos, a serem impressos em folhas A3 e posteriormente serem colados nos murais do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas –ICSA, localizado no campus Mariana, da Universidade Federal de Ouro Preto –UFOP.

Os cartazes questionam como a branquitude tem tratado a mulher negra na academia, além de evidenciar relatos e situações de racismo vivenciadas pelas entrevistadas em seus espaços acadêmicos. Todos os relatos foram retirados de entrevistas realizadas por pesquisadoras do Observatório CAFÉ.

8. Resultados da Produção Técnica/Tecnológica

Embora a ação ainda não tenha ocorrido, espera-se conseguir conscientizar os alunos de forma a romper com paradigmas preconceituosos, que asseguram que racismo é mi mi mi. Tais paradigmas além de minimizar o impacto do racismo nas relações sociais, contribuem por invalidar as lutas e as causas do povo negro

9. Material Utilizado

Os materiais foram produzidos em um computador, e sua impressão será realizada em folhas de ofício, de tamanho A3. Esses materiais serão fixados em murais, sendo necessário o uso de fita adesiva, taxas e /ou imãs. Ademais tem-se também os custos com a impressão desses materiais.

APÊNDICE C – PRODUÇÃO TÉCNICA

Como a BRANQUITUDE, tem tratado as mulheres negras na academia:

Todos os trechos são relatos de pesquisas realizadas com
mulheres negras trabalhadoras.

Autoras: Amanda Silva, Andreia Santos, Ana Flávia e Carol Saraiva



"Sempre tem uma diferença. Tem alguns professores que dão preferência (para pessoas brancas) e a gente sente. A gente sente porque vê o tratamento é totalmente diferente! Eles sempre falam: 'não a gente trata todo mundo igual', mas não trata".

"Eu pude perceber às vezes diferenças de comportamento em determinados grupos de alunos, sabe? Assim, talvez a maneira de expressão de olhar, talvez o modo de tratamento, entendeu?"

"Se eu falo a seguinte frase e um branco fala a seguinte frase também, num mesmo contexto, numa mesma situação e num mesmo local, o tratamento que é dado a mim é diferente, sabe?"

**Tá na hora de mudar!
Racismo não é mi mi mi!**

Material completo disponível em www.observatoriocafe.com.br

**Como a BRANQUITUDE, tem
tratado as mulheres negras na
academia:**

Todos os trechos são relatos de pesquisas realizadas com
mulheres negras trabalhadoras.

Autoras: Amanda Silva, Andreia Santos, Ana Flávia e Carol Saraiva



Sobre a vivência universitária: "Eu acho também que é um contexto de muita violência. Então eu acho que a mulher negra está sempre buscando reafirmar o seu lugar. A gente reafirma, porque a todo momento a sociedade quer tirar esse lugar que a gente construiu, né? E quer fazer a gente acreditar que não é o nosso lugar, que nosso lugar é outro, que não é aqui."

"A gente se mata um pouquinho a cada dia para existir nesse lugar da academia."

"Aquela menina mais neguinha ali da sala ela é fera nisso!"

"Assim, na aula mesmo, alguns professores, né...eles falavam, quando a pessoa era cotista, que ela não tinha tanta aquela base de conhecimento, sabe?"

**Tá na hora de mudar!
Racismo não é mi mi mi!**

Material completo disponível em www.observatoriocafe.com.br

**Como a BRANQUITUDE, tem
tratado as mulheres negras na
academia:**

Todos os trechos são relatos de pesquisas realizadas com
mulheres negras trabalhadoras.

Autoras: Amanda Silva, Andreia Santos, Ana Flávia e Carol Saraiva



**"(na universidade) Entra um monte de
preto, mas não sai quase nenhum. Na
minha turma se formaram três negros,
foi algo atípico!"**

**"Eu já tive aulas em que professor pegava e
falava alto : 'Fulana (chamava-a pelo nome),
se eu tiver indo muito rápido, tu me avisa'. E
ai todo mundo sabia quem eu era porque ele
me tratava como a negra burra, entendeu?
Às vezes eu mudava de lugar na sala de aula
para ele não me ver.**

**A mulher negra "lidar com uma necessidade
imediate de busca de uma materialidade de
sobrevivência, sem possibilidade de, por
exemplo, se falar de construção de carreira à
medida que carreira é um privilégio da
branquitude."**

**Tá na hora de mudar!
Racismo não é mi mi mi!**

Material completo disponível em www.observatoriocafe.com.br