



UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

BEATRIZ COSTA FERREIRA DA SILVA

**RELATOS DE UMA ESTAGIÁRIA NEGRA EM UMA MULTINACIONAL SOB A
ÓTICA DA ESCRIVÊNCIA**

MARIANA - MG
2026

Beatriz Costa Ferreira da Silva

**RELATOS DE UMA ESTAGIÁRIA NEGRA EM UMA MULTINACIONAL SOB A
ÓTICA DA ESCRIVÊNCIA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal de Ouro Preto para a obtenção do diploma de bacharel em Administração.

Orientador: Profa. Dra. Ana Flávia Rezende.

SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

S586r Silva, Beatriz Costa Ferreira da.
Relatos de uma estagiária negra em uma multinacional sob a ótica da
escrevivência. [manuscrito] / Beatriz Costa Ferreira da Silva. - 2026.
30 f.

Orientadora: Profa. Dra. Ana Flávia Rezende.
Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto.
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Graduação em Administração .

1. Mulheres - Identidade. 2. Negras. 3. Interseccionalidade (Sociologia).
4. Racismo. 5. Cultura organizacional. I. Rezende, Ana Flávia. II.
Universidade Federal de Ouro Preto. III. Título.

CDU 316.647.82:331.101.3

Bibliotecário(a) Responsável: Eliane Apolinário Vieira Avelar - CRB6/3044



FOLHA DE APROVAÇÃO

Beatriz Costa Ferreira da Silva

Relatos de uma estagiária negra em uma multinacional sob a ótica da escrivência

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 25 de fevereiro de 2026

Membros da banca

Dra. Ana Flávia Rezende- Orientador(a) - (Universidade Federal de Ouro Preto)
Dra. Carolina Machado Saraiva - (Universidade Federal de Ouro Preto)
Dra. Héli da Mara Gomes Norato - (Universidade Federal de Ouro Preto)

Ana Flávia Rezende, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 25/02/2026



Documento assinado eletronicamente por **Ana Flávia Rezende, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 08/03/2026, às 20:57, 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 **1060173** e o código CRC **6FFA9AAD**.

RESUMO

Neste trabalho, analiso a minha inserção e vivências enquanto mulher negra no ambiente corporativo de uma multinacional, utilizando a escrevivência como método e epistemologia. O meu objetivo central é compreender, a partir da minha trajetória como estagiária, como os marcadores interseccionais de raça e gênero se manifestam em espaços de poder historicamente ocupados pela branquitude. Minha pesquisa fundamenta-se na interseccionalidade e nas epistemologias do Sul, rompendo com a neutralidade acadêmica ao validar a minha experiência subjetiva como fonte legítima de conhecimento. Por meio da análise temática de meus registros pessoais e memoriais de campo, revelo dinâmicas de hipervisibilidade, desconfiança e a manutenção de padrões duplos que preservam privilégios brancos. Concluo que as políticas de diversidade corporativa frequentemente limitam-se ao plano simbólico, sem enfrentar o racismo estrutural que mantém mulheres negras em posições subalternas

Palavras-chave: Escrevivência; Interseccionalidade; Mulher Negra; Mercado de Trabalho; Racismo Estrutural.

ABSTRACT

In this study, I analyze my inclusion and experiences as a Black woman in the corporate environment of a multinational company, using “escrevivência” as both a method and epistemology. My main objective is to understand, based on my trajectory as an intern, how intersectional markers of race and gender manifest in power spaces historically occupied by whiteness. My research is grounded in intersectionality and Southern epistemologies, breaking away from academic neutrality by validating my subjective experience as a legitimate source of knowledge. Through a thematic analysis of my personal records and field memorials, I reveal dynamics of hypervisibility, distrust, and the maintenance of double standards that preserve white privilege. I conclude that corporate diversity policies are often limited to a symbolic level, failing to address the structural racism that keeps Black women in subordinate positions.

Keywords: Escrevivência; Intersectionality; Black Women; Labor Market; Structural Racism.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
1 REFERENCIAL TEÓRICO	6
1.1 Interseccionalidade.....	6
1.2 Inserção da mulher negra no mercado de trabalho.....	7
1.3 Escrivência como método e epistemologia	9
2 PERCURSO METODOLÓGICO.....	10
2.1 Origem dos dados.....	11
2.2 Construção do material empírico	12
3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	14
3.1 A experiência de estágio como construção empírica da análise	14
3.2 A discussão da complacência com a incompetência branca	17
3.3 Os padrões duplos e a construção da incompetência branca.....	20
3.4 Cultura corporativa da imprensa e a misoginia internalizada	22
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	22
REFERÊNCIAS.....	25

INTRODUÇÃO

O mundo corporativo revela-se um ambiente de conflitos no que tange à diversidade. Como observa Bento (2022), mesmo diante de iniciativas inclusivas, a branquitude preserva-se nos espaços de poder, reduzindo a diversidade a uma representação simbólica. Nesta pesquisa, analiso a exclusão organizacional sob a ótica do racismo estrutural, com foco central na experiência da mulher negra, grupo que, conforme Almeida (2019), sofre uma exclusão naturalizada que limita drasticamente suas oportunidades de ascensão.

Minha análise parte do pressuposto de que essa exclusão é um processo estrutural que antecede a contratação, manifestando-se no recrutamento e no cotidiano profissional por meio de práticas discriminatórias sutilmente naturalizadas. Historicamente, ocupamos os postos mais precarizados e estigmatizados, como os serviços de limpeza e suporte (Ferreira; Nunes, 2019), sendo alvo de uma dupla opressão de raça e gênero (Carneiro, 2003). Como afirmam Pereira, Walter e Villar (2024), enfrentamos sistemas que perpetuam a desigualdade, provando que o ambiente corporativo não é neutro, mas um reprodutor das contradições sociais (Figaro, 2017).

A interseccionalidade revela que mulheres negras e brancas vivenciam realidades distintas. Mello (2025) destaca que, enquanto o feminismo hegemônico focou na inserção da mulher branca no mercado, as mulheres negras sempre estiveram inseridas nele, porém em ocupações desvalorizadas e sem direitos plenos. Para nós, a luta não é apenas por espaço, mas por dignidade e reconhecimento em um mercado que historicamente nos explora.

Diante desse cenário, mobilizo a **escrivivência**, conceito de Conceição Evaristo (2014), como ferramenta política e epistemológica. Minha escrita é de resistência e denúncia; não é uma "história de ninar os da casa-grande", mas uma intervenção para incomodá-los (Evaristo, 2006). A partir da minha trajetória como estagiária negra em uma multinacional, busco responder: Como a experiência de uma estagiária negra em uma empresa multinacional revela os desafios da inserção da mulher negra no mercado de trabalho, à luz da interseccionalidade?

Os dados reforçam a urgência deste debate: segundo o DIEESE (2024), mulheres negras enfrentam os maiores índices de informalidade e recebem cerca de 38,9% menos que mulheres não negras. No topo da pirâmide, o cenário é ainda mais crítico: apenas 3,4% dos cargos executivos são ocupados por mulheres negras (INSTITUTO ETHOS, 2024). Esses números provam que o discurso de diversidade nas empresas muitas vezes é um "checklist" superficial (PESQUISA TODXS, 2020) que não altera as estruturas internas.

Justifico esta pesquisa pela necessidade de refletir sobre essa inserção a partir de um lugar de fala silenciado. Minha experiência como única estagiária negra entre mais de vinte

colegas evidencia que a desigualdade é estatística, mas também simbólica. Ao narrar minha trajetória em uma função de suporte, que me permite transitar por diversos setores, exponho as dinâmicas de poder e a ausência de representatividade. Adoto a escrevivência para legitimar minha vivência como fonte de saber e dar visibilidade a histórias coletivas, reafirmando que "nossos textos carregam o corpo, a carne e o sangue" (Evaristo, 2005).

Esta pesquisa contribui para os estudos organizacionais ao oferecer uma análise enraizada na prática, propondo que, mais do que discutir a diversidade, é preciso ocupá-la com ações concretas e transformadoras.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 Interseccionalidade

A interseccionalidade é um conceito amplamente discutido nas ciências sociais contemporâneas, especialmente nos estudos de gênero, raça e classe. Sua origem remonta aos trabalhos da jurista afro-americana Kimberlé Crenshaw, que nos anos 1980 propôs o termo para evidenciar como mulheres negras eram invisibilizadas tanto nas políticas feministas quanto nas lutas antirracistas (Crenshaw, 1989). A partir dessa perspectiva, a interseccionalidade passou a ser compreendida como uma ferramenta teórico-metodológica que permite analisar como diferentes sistemas de opressão se articulam de forma simultânea e interdependente.

Segundo Collins e Bilge (2021), a interseccionalidade propõe uma análise integrada das estruturas de poder que moldam as experiências sociais. Para as autoras, trata-se de uma prática crítica que visa transformar as condições sociais injustas, sendo, portanto, não apenas uma teoria explicativa, mas também um instrumento político. Essa abordagem tem ganhado destaque em diversos campos, incluindo os estudos organizacionais, onde se revela essencial para compreender as desigualdades persistentes no ambiente de trabalho.

No contexto organizacional, a interseccionalidade permite identificar como mulheres negras, por exemplo, enfrentam barreiras específicas que não podem ser explicadas isoladamente por sua condição de gênero ou raça. A combinação desses fatores, somada à classe social, evidencia um padrão de exclusão que se reproduz nas práticas institucionais, nas políticas de gestão e nas relações interpessoais. Como destaca Hirata (2014, p. 69), “a interseccionalidade é vista como uma das formas de combater as opressões múltiplas e imbricadas, e, portanto, como um instrumento de luta política”.

Ainda reforço que a interseccionalidade deve ser compreendida como uma lente crítica para analisar as relações sociais no mundo do trabalho, permitindo compreender as experiências

sociais a partir de uma perspectiva situada, ou seja, levando em conta os contextos históricos, culturais e materiais que moldam as relações de poder.

Ao considerar a interseccionalidade como lente analítica, torna-se possível compreender de maneira mais aprofundada as múltiplas camadas de desigualdade que incidem sobre determinados grupos sociais, especialmente as mulheres negras. No campo das relações de trabalho, essa abordagem é fundamental para evidenciar como as opressões de gênero, raça e classe não apenas coexistem, mas se entrelaçam, gerando formas específicas de exclusão e vulnerabilidade.

Nesse sentido, analisar a inserção da mulher negra no mercado de trabalho a partir de uma perspectiva interseccional permite desvendar os mecanismos históricos e estruturais que sustentam a marginalização desse grupo. A seguir, serão discutidos os principais elementos que caracterizam essa inserção, destacando os desafios enfrentados pelas mulheres negras em sua trajetória profissional e os impactos das desigualdades interseccionais nesse contexto.

1.2 Inserção da mulher negra no mercado de trabalho

A trajetória da mulher negra no mercado de trabalho brasileiro é profundamente marcada por um legado histórico de exclusão e subalternização. Desde o período escravocrata, essas mulheres foram inseridas em funções produtivas e reprodutivas que sustentavam a estrutura econômica e social da colônia, atuando tanto nos serviços domésticos da casa-grande quanto nas lavouras e engenhos. Sua condição de trabalhadora era agravada pela exploração sexual e pela função imposta de gerar novos corpos para o sistema escravista, o que as tornava simultaneamente força de trabalho e mercadoria (Nascimento, 2016; Santos, 2023).

Mesmo após a abolição da escravidão, em 1888, essas estruturas não foram desmanteladas, mas adaptadas a novas formas de precarização. A mulher negra permaneceu nos setores mais vulneráveis da economia, especialmente no trabalho doméstico e informal, enfrentando jornadas exaustivas, baixa remuneração e ausência de direitos trabalhistas. Como destaca Santos (2023, p. 3), a permanência dessas mulheres em posições subalternas revela a continuidade de práticas racistas e patriarcais que moldam o mercado de trabalho até os dias atuais.

Para Carneiro (2003), compreender a opressão sofrida pelas mulheres negras exige um olhar que transcenda os vetores isolados de gênero ou raça. Eu defendo a aplicação do paradigma da interseccionalidade (Crenshaw, 1989), que analisa como diferentes formas de discriminação se sobrepõem e criam condições específicas de marginalização. Nesse sentido,

a mulher negra enfrenta um tripé opressor, configurando um cenário de dupla invisibilidade: por ser mulher e por ser negra, ela frequentemente fica à margem das políticas que contemplam exclusivamente mulheres brancas ou homens negros, o que limita sua inserção e ascensão no mercado de trabalho.

A dinâmica contemporânea da inserção laboral da mulher negra é marcada por precariedade, segregação ocupacional e desigualdade salarial. Segundo o IPEA (2019), mulheres negras recebem, em média, menos da metade do salário de homens brancos, mesmo quando exercem funções semelhantes, evidenciando a persistência do racismo estrutural nos processos de contratação, promoção e remuneração. Essa realidade torna-se ainda mais grave quando se observa a elevada informalidade do trabalho ocupado por essas mulheres, especialmente em setores com menor garantia trabalhista formal, como o trabalho doméstico e atividades informais voltadas ao comércio e aos serviços (Estanque et al., 2024; DIEESE, 2023).

Estanque et al. (2024) também demonstram que a segregação ocupacional permanece expressiva, refletida na concentração das mulheres negras em cargos subalternos e na ausência em postos decisórios, mesmo em setores com maioria feminina, como a indústria têxtil e o setor calçadista. Essa manutenção da divisão sexual e racial do trabalho torna visíveis barreiras como os “tetos de vidro”, associadas a estereótipos racistas e sexistas, que limitam o avanço profissional dessas mulheres, perpetuando a desigualdade estrutural, uma análise que dialoga com os apontamentos de Carneiro (2003).

No âmbito do trabalho doméstico, a situação é ainda mais crítica. O DIEESE (2023) revela que aproximadamente 70% das trabalhadoras domésticas atuam na informalidade, caracterizada pela ausência de vínculo formal e consequentes direitos trabalhistas reduzidos, o que implica maior vulnerabilidade social. Dentre essas trabalhadoras, 62% são mulheres negras, o que demonstra a continuidade histórica da escravidão na reprodução das condições precárias desse segmento. A maior parte dessas mulheres recebe até 1,5 salário-mínimo, situando-se em condição de pobreza e vulnerabilidade social extrema, como também confirma o IPEA (2019).

A luta histórica por direitos básicos, como carteira assinada, acesso à previdência social e jornadas regulamentadas, é fruto da organização coletiva e da mobilização de sindicatos e movimentos sociais negros e feministas. A Universidade Federal da Bahia (UFBA, 2022) destaca a trajetória de Creuza Oliveira, que iniciou sua vida laboral como trabalhadora doméstica aos 10 anos e tornou-se referência no movimento sindical das trabalhadoras domésticas na Bahia. Sua atuação contribuiu significativamente para a conquista de direitos

trabalhistas e para o reconhecimento social do setor, sendo homenageada com o título de Doutora Honoris Causa.

No campo político-institucional, a atuação da deputada Andreia de Jesus, ex-trabalhadora doméstica e advogada popular, representa um avanço na representatividade das mulheres negras nos espaços de poder. Segundo a Assembleia Legislativa da Bahia (2023), seu mandato tem se pautado por agendas fundamentais de antirracismo, defesa dos direitos das mulheres e justiça social, enfrentando violentas manifestações de preconceito político motivadas por gênero e raça, o que reforça as dificuldades presentes mesmo em ambientes formais de decisão política.

Para alcançar a equidade na inserção da mulher negra no mercado de trabalho, é crucial ultrapassar meros indicadores econômicos e quantitativos, incorporando uma análise que aborde a interligação entre colonialidade, patriarcado e racismo estrutural. Carneiro (2003) e Crenshaw (1989) defendem que reconhecer as dimensões simbólicas da exclusão, os instrumentos históricos da subalternização e as estratégias coletivas de resistência dessas mulheres é fundamental para a elaboração de políticas eficazes.

1.3 Escrivência como método e epistemologia

A escrivência, conceito forjado por Conceição Evaristo (2005), emerge como uma proposta epistemológica e metodológica que rompe com os paradigmas tradicionais da produção de conhecimento. Trata-se de uma escrita que nasce da vivência, da memória e da ancestralidade, especialmente de mulheres negras, e que se propõe como instrumento de denúncia, resistência e afirmação identitária. Como afirma a própria autora, “nossos textos carregam o corpo, a carne, o sangue” (Evaristo, 2005, p. 64), revelando que a experiência vivida é, por si só, um dado legítimo e incontestável da realidade social.

A escrivência não se limita à autobiografia ou à literatura de cunho pessoal. Ela se configura como uma prática política e epistemológica que desafia a neutralidade da ciência e da escrita acadêmica. Ao colocar a experiência da mulher negra no centro da narrativa, a escrivência desloca o olhar hegemônico e propõe uma nova forma de produzir saber, ancorada na subjetividade, na afetividade e na coletividade. Nesse sentido, ela se alinha às epistemologias do sul, que valorizam os saberes subalternizados e propõem uma descolonização do conhecimento (Santos, 2010).

Como método, a escrivência permite que eu me coloque como sujeito da pesquisa, rompendo com a separação entre objeto e sujeito do conhecimento. A experiência pessoal não

é vista como um viés, mas como uma lente legítima de análise. Essa abordagem é especialmente potente quando aplicada a contextos de exclusão e silenciamento, como o das mulheres negras no mercado de trabalho. Ao narrar minha trajetória como estagiária negra em uma empresa multinacional, mobilizo no projeto a *escrevivência* como ferramenta crítica para revelar as estruturas de poder, as práticas discriminatórias e os limites das políticas de diversidade corporativa.

Como epistemologia, a *escrevivência* propõe uma reconfiguração do que se entende por conhecimento válido. Ela desafia a lógica da objetividade e da universalidade, propondo uma ciência situada, comprometida com a transformação social e com a valorização das vozes historicamente silenciadas. Essa perspectiva dialoga com os estudos feministas interseccionais, que reconhecem a importância da experiência como categoria analítica e política (Collins e Bilge, 2021).

Além disso, a *escrevivência* se articula com a noção de “lugar de fala”, conforme discutido por Ribeiro (2017), ao reconhecer que a posição social da pesquisadora influencia sua percepção do mundo e sua forma de narrá-lo. Ao assumir esse lugar, torno legítima minha experiência, mas também contribuo para a construção de uma ciência mais plural, inclusiva e comprometida com a justiça social.

2 PERCURSO METODOLÓGICO

Este trabalho adota uma abordagem qualitativa, com base nos pressupostos da *escrevivência*, conceito desenvolvido por Conceição Evaristo (2005), que propõe a escrita como vivência, em que a experiência pessoal da autora não é dissociada das marcas sociais, raciais, de gênero e de classe que a constituem. A *escrevivência* parte do entendimento de que narrar a si mesma é também narrar a coletividade, especialmente quando se trata de sujeitos historicamente silenciados.

Nesse sentido, esta pesquisa se insere no campo das epistemologias do Sul, reconhecendo a validade dos saberes situados e das narrativas subjetivas como formas legítimas de produção de conhecimento (Santos, 2007). A partir de uma perspectiva crítica e decolonial, minha experiência enquanto mulher negra estagiária em uma empresa multinacional é tomada como ponto de partida para refletir sobre as relações de poder, racismo institucional e desigualdades de gênero e raça presentes no ambiente corporativo (Rezende e Andrade, 2023).

A construção da narrativa foi feita com base em anotações pessoais, memórias, diários de campo informais e reflexões construídas ao longo do período de estágio. O processo de

escrita buscou dialogar com autores e autoras negras, sobretudo no campo dos estudos críticos da raça e do feminismo negro, estabelecendo pontes entre a experiência vivida e os referenciais teóricos que permitem compreendê-la.

A escolha pela escrevivência como método não se limita à descrição de fatos, mas propõe um deslocamento da lógica científica tradicional, priorizando a construção de sentidos a partir da subjetividade racializada da autora. Assim, o texto final é também um exercício de denúncia, de resistência e de elaboração de sentidos sobre a experiência de ser uma mulher negra em um espaço historicamente branco, masculino e elitizado.

Os dados foram analisados por meio da análise temática, esta, conforme descrita por Braun e Clarke (2006), é um método sistemático e rigoroso utilizado para identificar, analisar e relatar padrões de significado (*temas*) em dados qualitativos. Trata-se de um processo que vai além da simples descrição do conteúdo, pois busca revelar sentidos subjacentes e a complexidade das experiências narradas. O método é teoricamente flexível, o que o torna particularmente adequado para abordagens que privilegiam narrativas de experiência e subjetividades, como é o caso da escrevivência e das epistemologias do Sul.

Na prática, o procedimento da análise temática se desdobra em fases, começando com a familiarização aprofundada com o material (anotações pessoais, diários de campo e memórias). Em seguida, são gerados códigos iniciais, que consistem em identificar elementos importantes nos dados. A fase de tratamento dos resultados é marcada pela busca, revisão e nomeação dos temas, ou seja, o agrupamento desses códigos em padrões recorrentes que capturam algo significativo em relação à questão de pesquisa (Braun e Clarke, 2006).

O processo de interpretação propriamente dito, alinhado à perspectiva contextualista (Aronson, 1995), consiste em ir além do significado superficial (nível semântico) para desvendar as premissas, ideologias e implicações sociais subjacentes (nível latente) à experiência relatada. Por fim, realiza-se o retorno ao referencial teórico adotado na pesquisa, conferindo significado aos achados empíricos e possibilitando uma análise mais aprofundada. Assim, a análise temática se apresenta como uma técnica fundamental para explorar, de forma crítica e estruturada, os discursos e significados presentes nos dados qualitativos, estabelecendo a ponte entre a experiência vivida e o quadro teórico (Braun e Clarke, 2006).

2.1 Origem dos dados

Os dados empíricos que fundamentam esta pesquisa não vêm de fontes externas tradicionais, como entrevistas padronizadas ou documentos institucionais, mas sim da

experiência da própria autora. Em consonância com os pressupostos da escrevivência (Evaristo, 2005), a matéria-prima do trabalho é minha vivência subjetiva e racializada, além de me situar enquanto mulher negra em um contexto corporativo multinacional.

Os dados constituem, portanto, um conjunto heterogêneo e orgânico formado por:

- i. Vivências no ambiente corporativo: interações, observações diretas e situações presenciadas no cotidiano da organização.
- ii. Registros pessoais: anotações informais, reflexões e memórias de campo produzidas ao longo do período de estágio.
- iii. Memoriais da experiência: elaborações posteriores das vivências, nas quais a memória é acionada e reelaborada para a construção da narrativa analítica.

Essa escolha metodológica é duplamente fundamentada. Primeiramente, alinha-se ao método da escrevivência, que reconhece a experiência da autora como ponto de partida legítimo para a produção de conhecimento. Em segundo lugar, a ausência de outras estagiárias negras entre mais de 30 estagiários da empresa (não havia “estagiárias como eu”) inviabilizou a coleta de dados baseada na experiência de um coletivo presente. Essa realidade reforçou minha necessidade de adotar meu próprio relato de experiência como única e potente fonte de denúncia e análise, transformando a ausência de pares em um dado central sobre o perfil de racialização do espaço corporativo. Assumo, assim, a posição de sujeito e principal instrumento de coleta e análise dos dados.

2.2 Construção do material empírico

A construção do material empírico foi um processo contínuo e intencional, pautado pela consciência de que eu era a única estagiária negra naquele ambiente. Essa condição exigiu um estado de observação intenso, típico de sujeitos racializados em espaços majoritariamente brancos, o que reflete a perspectiva do racismo e sexismo na construção do outro como não-ser (Carneiro, 2005). O registro dos dados ocorreu de forma não estruturada, porém crítica, com foco em eventos que revelavam dinâmicas de poder, micro agressões e manifestações de racismo institucional e estrutural no ambiente corporativo.

A observação esteve naturalmente direcionada a situações que compõem o cotidiano de pessoas negras em ambientes de hegemonia branca. O olhar concentrou-se em interações, tratamentos, conversas e ações envolvendo lideranças e executivos, dada minha forte inserção da área no ambiente executivo. Essa perspectiva permitiu identificar episódios de racismo, preconceito de gênero e manifestações de violência simbólica (Bourdieu, 2007) presentes na

organização.

O registro dos dados não foi realizado de forma instantânea. Priorizou-se o distanciamento temporal em relação ao ocorrido, de modo a permitir uma elaboração reflexiva sobre cada evento. Os registros eram produzidos logo após as vivências e observações, quando eu já me encontrava organizando-as e analisando-as mentalmente, buscando um olhar mais crítico e estrutural sobre as situações. Para materializar esses registros, utilizaram-se:

- i. Notas no celular/arquivos de texto: empregadas para anotações rápidas e discretas.
- ii. Áudios: utilizados para registrar reflexões mais longas e detalhadas, preservando o tom e a subjetividade da memória.
- iii. Memoriais (fim do dia): principal método de organização. Ao final de cada dia, havia uma dedicação em relatar os acontecimentos em formato de linha do tempo ou memorial, buscando organizar os pensamentos e interpretá-los sob uma perspectiva sociocrítica.

Após as observações, recorri a uma linha do tempo mental para organizar os fatos e iniciar uma análise preliminar. Esse processo de tratamento do dado subjetivo, feito imediatamente após a vivência, tinha como objetivo abordar as situações sob uma ótica crítica, social e estrutural. Esses registros brutos e os memoriais reflexivos constituíram a base para a criação dos episódios de escrevivência, que foram submetidos à Análise Temática (Braun e Clarke, 2006), transformando o dado pessoal em material com potencial analítico e gerador de conhecimento para outrem.

A seleção das narrativas de escrevivência (episódios) que comporão o capítulo de análise não foi aleatória, mas resultou de um processo reflexivo guiado pela intencionalidade crítica e analítica da pesquisa. A premissa básica para a inclusão de um evento foi o seu potencial analítico para revelar estruturas de desigualdade, garantindo que não fossem utilizados episódios descontextualizados ou superficiais.

Os critérios que orientaram a seleção final dos episódios foram:

- i. Relações interseccionais e inter-raciais: Selecionaram-se situações baseadas em relações interraciais e interseccionais. A prioridade foi dada a eventos compreensíveis apenas pela conjugação dos marcadores de raça e gênero, refletindo a experiência de mulheres negras no ambiente corporativo (Crenshaw, 1989).
- ii. Hierarquia de gênero e raça no poder executivo: Optou-se por episódios que evidenciassem a arquitetura de poder na organização, especialmente nas interações de nível executivo. Notadamente, a seleção concentrou-se em

narrativas que revelam a segregação racial e de gênero nos cargos de liderança: a presença majoritária das poucas mulheres brancas existentes nos postos executivos, em contraste com a atuação de mulheres negras relegadas a funções operacionais, de chão de fábrica ou, ocasionalmente, a um nível gerencial intermediário, sem alcançar o topo da hierarquia.

- iii. Preconceito de classe e hierarquia: Foram incluídas situações cotidianas que revelam o desprezo ou a desvalorização social dirigida a pessoas em posições de trabalho consideradas “inferiores” ou operacionais, bem como microagressões e episódios que ofereciam potencial crítico para análise de preconceitos estruturais. Essa observação é crucial para evidenciar o emaranhado de opressões de classe e raça no ambiente de trabalho (Collins, 2000).

Foram selecionados, portanto, os momentos mais impactantes ou reveladores na minha trajetória na empresa, utilizando a subjetividade como filtro de validade para a análise dos fenômenos observados. Assim, preserva-se o potencial analítico dos registros e assegura-se que não haja limitações na descrição dos episódios, mas sim o cumprimento do papel de denúncia inerente à escrevivência (Evaristo, 2005).

3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

3.1 A experiência de estágio como construção empírica da análise

A oportunidade de estágio foi divulgada pela própria instituição de ensino onde eu estudava, por meio de uma parceria institucional estabelecida com o Complexo. A decisão de me inscrever foi motivada, sobretudo, pelo reconhecimento da empresa no mercado, amplamente conhecida em nível nacional e internacional. Essa percepção gerou grandes expectativas, pois eu enxergava a vaga como uma excelente oportunidade de aprendizado prático e de fortalecimento curricular, capaz de agregar valor significativo à minha formação. O reconhecimento da marca, portanto, foi o fator decisivo para a inscrição, despertando imediata ansiedade e antecipação em relação às etapas subsequentes do processo seletivo.

O processo seletivo iniciou-se com a submissão do currículo, que funcionou como uma etapa classificatória inicial. Os candidatos aprovados avançaram para uma dinâmica de grupo e, posteriormente, para uma entrevista individual com a gestão.

Na fase final, éramos quatro candidatos selecionados para a vaga. A entrevista foi conduzida por uma representante da empresa terceirizada responsável pelo recrutamento e pelo

gestor da equipe da qual o candidato selecionado participaria, um homem branco. A composição do grupo era notavelmente homogênea e excludente: eu era a única mulher negra e a única estudante do curso de Administração, enquanto os demais cursavam diferentes Engenharias. Dos outros três candidatos, dois eram homens e uma era mulher.

Embora me sentisse confiante, a percepção de ser a única mulher negra e estudante de Administração em meio a alunos de Engenharia impôs uma exigência de performance excepcional. Eu sabia que, para me destacar e ser selecionada, precisaria ir além do esperado. Minha estratégia foi cuidadosamente planejada: preparei um discurso articulado, com meus principais feitos “na ponta da língua”, e adotei uma postura de extrema simpatia e proatividade, tomando a iniciativa em discussões nas quais os demais se mantinham em silêncio. Esse esforço intencional visava mitigar o *déficit* presumido associado à minha identidade.

Ao final da entrevista, fui elogiada pelo gestor. A simpatia demonstrada e, sobretudo, minhas falas pontuais sobre temas como inteligência artificial, análise de dados e análise crítica de processos de trabalho foram destacadas como diferenciais. O gestor ressaltou a energia positiva percebida em minha postura, confirmando que a articulação prévia e o planejamento da minha performance haviam sido eficazes para que eu fosse notada. Semanas depois, fui comunicada da minha aprovação no processo.

A chegada à empresa foi marcada por uma recepção cordial e atenciosa por parte da equipe, sendo formalmente apresentada como a nova estagiária. Não houve manifestações explícitas de tratamento diferenciado, e a equipe demonstrou gentileza, agindo conforme o padrão esperado no acolhimento de novos colaboradores.

Entretanto, ao longo de toda a minha trajetória na empresa, não consegui desenvolver um senso de pertencimento. Essa ausência estava intrinsecamente ligada à disparidade de classe entre mim e meus pares. Nas interações sociais, frequentemente centradas em temas familiares e experiências pessoais, a realidade financeira e social da equipe, composta majoritariamente por pessoas que residiam em imóveis de alto padrão, contrastava com a minha condição de universitária residente em moradia estudantil. Essa diferença de contexto levou-me a adotar uma postura mais reservada nas interações, restringindo a comunicação a assuntos estritamente necessários, uma vez que as vivências não eram compartilhadas.

O Complexo era uma organização de grande porte, com forte atuação em seu setor. O ambiente corporativo era regido por uma estrutura hierárquica bem definida e sustentado por uma ampla base operacional. Meu setor, especificamente, era denominado Excelência Operacional e possuía uma natureza predominantemente administrativa e técnica.

As responsabilidades centrais do setor envolviam o suporte técnico e gerencial às diretorias e gerências de alto escalão, especialmente no que se refere à gestão do trabalho dessas instâncias. O trabalho era integralmente computadorizado, com foco na análise de dados, elaboração de gráficos de desempenho e utilização de ferramentas digitais de gestão. Devido ao caráter estratégico de monitoramento e suporte, o setor de Excelência Operacional mantinha contato direto e contínuo tanto com as áreas operacionais, cuja gestão era supervisionada, quanto com áreas de apoio, como o setor de Recursos Humanos. Essa posição me proporcionava uma visão panorâmica e estratégica do funcionamento técnico e da estrutura hierárquica da organização.

Minhas atividades no setor de Excelência Operacional tinham caráter estratégico e envolviam, sobretudo, o suporte técnico a reuniões de alto escalão, das quais participavam diretores, gerentes, coordenadores de todo o Complexo, bem como diversos analistas. Minha rotina exigia contato frequente com esses atores para a solicitação, organização e preparação dos materiais que seriam apresentados em encontros mensais, semestrais e anuais.

As principais responsabilidades incluíam: i) preparação de materiais: organização de propostas, dados e documentos para reuniões de diretoria; ii) gestão de ações (atas): elaboração das atas de grandes reuniões, frequentemente com mais de 25 participantes, bem como o registro das deliberações que se transformavam em ações no sistema. Essa atividade demandava contato direto com gestores e diretores para confirmação de prazos e acompanhamento do status das entregas; e iii) suporte interno: preenchimento de materiais semanais destinados à vistoria da diretoria e apoio às atividades rotineiras, incluindo o gerenciamento da rotina da equipe imediata.

A semana de trabalho iniciava-se com uma reunião de alinhamento com meu tutor e a equipe, realizada de forma remota ou presencial. O tutor, responsável pela minha supervisão, acompanhava-me inicialmente em todas as atividades. Com o tempo, desenvolvi autonomia progressiva e passei a conduzir reuniões de outras equipes de forma independente, realizando pontuações, direcionando discussões e repassando demandas dos superiores. Essa dinâmica me colocou em contato diário com diversas áreas da organização, garantindo uma compreensão estrutural, gerencial e operacional do Complexo.

Minha permanência no programa de estágio totalizou um período de um ano e dez meses. Ao longo desse tempo, as atividades apresentaram progressão contínua em complexidade e nível de autonomia. Inicialmente, meu foco concentrava-se na gestão da rotina da equipe imediata. À medida que o tempo avançava, entretanto, meu escopo de atuação foi

ampliado, passando a prestar suporte a outras equipes, primeiro com acompanhamento do tutor e, posteriormente, com crescente independência.

A seguir, após a exposição da minha trajetória na empresa, são apresentadas as narrativas de escrivência (episódios) selecionadas para análise, organizadas em três categorias analíticas, a saber: (1) Hipervisibilidade e desconfiança: o custo emocional da presença única; (2) Padrões duplos e a construção da incompetência branca; e (3) Cultura corporativa da pressa e misoginia internalizada.

3.2 A discussão da complacência com a incompetência branca

“Minha presença no Complexo da região se dava na condição de única estagiária negra. Essa condição de minoria estrutural funcionou como uma "ponte" para uma perspectiva diferenciada sobre as dinâmicas internas da empresa. Durante todo o período do estágio, percebi ser alvo de um olhar distinto, um sentimento que me dava a sensação de perseguição constante, algo que eu já ouvira ser vivência, de pessoas negras em espaços majoritariamente brancos. Essa percepção se manifestava como uma sensação de desconfiança sobre minha legitimidade e sobre "como eu cheguei lá". Em função desse clima, nunca consegui estabelecer laços de amizade com os estagiários brancos, o que atribuo a um possível receio ou medo do julgamento que permeava minha presença naquele espaço. Em uma ocasião, conversando com uma coordenadora, recebi um elogio à minha beleza, seguido da frase: "eu não estou sendo preconceituosa". Essa ressalva me causou profunda confusão e indagação, visto que em nenhum momento da conversa eu havia levantado a questão racial”.

A narrativa é um registro vívido da hipervisibilidade e do alto custo emocional imposto à mulher negra em ambientes de hegemonia branca. Minha posição como única estagiária negra no setor opera como um ponto de observação estratégico, filtrando as experiências através da lente da Interseccionalidade (Crenshaw, 1989). Crenshaw argumenta que as opressões de raça e gênero não são aditivas, mas se interconectam, garantindo que eu não fosse percebida apenas como "estagiária", mas especificamente como "mulher negra". Essa interconexão me insere em um estado permanente de vigilância sobre performance e comportamento.

A desconfiança latente que recai sobre a legitimidade de minha presença e sobre o merecimento do lugar que ocupo ("como eu cheguei lá") não é acidental, mas uma consequência direta do Racismo Estrutural (Almeida, 2019). Conforme Almeida, o racismo não se restringe a atos isolados de preconceito, mas é a própria estrutura que organiza a sociedade e as relações de poder, definindo quem pertence e quem é estranho. Ao acessar o espaço corporativo de alto escalão, corporifico o rompimento com essa estrutura e, por isso, **sou** sistematicamente questionada em minha adequação. Esse questionamento é o que Sueli Carneiro (2005) descreve como a construção do sujeito negro como o "outro" ou o "não-ser", cuja presença no espaço branco é sempre provisória e sujeita à invalidação. O sentimento de

perseguição e a dificuldade que enfrento para estabelecer laços com os pares brancos são, portanto, a resposta sociológica a essa exclusão estrutural.

O episódio do elogio da coordenadora, seguido pela ressalva "eu não estou sendo preconceituosa", deve ser analisado como uma manifestação da Branquitude em ação. Essa atitude da coordenadora branca, em posição de liderança, não é um simples lapso; ela é um mecanismo ativo de defesa do Pacto da Branquitude (Bento, 2022). Cida Bento argumenta que a branquitude se manifesta na necessidade dos indivíduos brancos de se blindarem e se protegerem de qualquer acusação de racismo, mantendo uma imagem de neutralidade e moralidade. Ao proferir o elogio e, em seguida, defender-se de uma acusação não feita, a coordenadora transfere o ônus racial para este lado da relação, forçando-me a absorver e gerenciar o desconforto branco. Essa busca pela "inocência racial" confirma o privilégio branco de definir o que é e o que não é racismo na interação. Sueli Carneiro (2003) enfatiza que o racismo e o sexismo não são acidentais, mas sim impostos ao sujeito negro. Sinto confusão e indagação como resposta emocional e cognitiva a essa violência sutil e cotidiana, o que reforça a percepção de que, mesmo nos atos de suposta cordialidade, a pauta racial me é inescapável

“Minha atuação no estágio me colocou em contato constante com o alto escalão executivo, diretores, gerentes gerais e coordenadores de grandes complexos, o que me permitiu observar de perto a estrutura de poder. A primeira e mais evidente constatação era a ausência de mulheres negras em cargos de liderança executiva: absolutamente nenhuma. Embora houvesse algumas mulheres em posições executivas, eram sempre mulheres brancas, enquadradas em um altíssimo padrão estético e social. Em contrapartida, as mulheres negras encontravam-se invariavelmente em cargos de base: serviços gerais, serviços operacionais e atividades que exigiam trabalho braçal, esforço físico e, por vezes, eram insalubres. Eu percebia que as outras mulheres negras, diferentemente de mim, que ocupava um cargo de estágio que exigia escolaridade, nunca estavam onde eu estava. Essa distribuição era nítida e decepcionante para mim. No escritório central, ambiente frequentado por gerentes e diretores, raramente víamos pessoas de outras áreas e, quando as víamos, eram sempre pessoas invisibilizadas. Elas entravam apenas para prestar algum tipo de serviço, carregando materiais ou realizando trabalhos braçais. Estavam notavelmente suadas, sujas e cansadas, contrastando com o nosso conforto sob o ar-condicionado e as regalias. Havia um clima implícito de superioridade que pairava no ambiente, segregando as pessoas sentadas diante dos computadores daquelas que prestavam o serviço manual. Escutei, por exemplo, uma conversa entre uma das mulheres dos serviços gerais e a secretária executiva de um diretor. Era comum a secretária oferecer roupas usadas de seus filhos à senhora dos serviços gerais, que as aceitava prontamente. Esse ato era recorrente, e essa dinâmica, embora pessoal, tornava explícita uma relação de dependência e de hierarquia social presente no ambiente profissional”.

Os fenômenos que narro permitem traçar um mapa da hierarquia racial e de gênero da empresa, fornecendo evidências empíricas sobre o funcionamento silencioso e eficaz do racismo institucional. O dado central que identifiquei é a ausência de mulheres negras em posições executivas, contrastando com sua alocação em funções de serviço braçal, operacional

e insalubre. Tal distribuição comprova a segregação ocupacional, pois as estruturas da empresa confinam a mulher negra em posições de base, reforçando o teto de vidro interseccional (Crenshaw, 1989). Entendo que esse teto não se manifesta apenas por gênero, mas pela intersecção entre raça e classe, limitando o acesso a cargos que exigem “escolaridade” em detrimento daqueles pautados no uso da “força bruta”.

A manutenção desse teto de vidro interseccional é ativamente sustentada por critérios não-formais, como a exigência de que as mulheres em posições de visibilidade no topo, como as secretárias executivas, estejam 'enquadradas em um altíssimo padrão estético e social'. Percebo que esse padrão de beleza, comportamento e habitus é intrinsecamente ligado à Branquitude (Bento, 2022) e opera como um filtro racializado e classista para o acesso à elite corporativa.

O corpo dessas mulheres brancas, que se alinham ao ideal estético hegemônico, é ativamente selecionado para ser a representação visual do sucesso e da competência na organização. Conforme Bento (2022), a Branquitude não apenas define o branco como a norma, mas também estabelece quem tem o corpo e o status social apropriados para 'estar ali'. Analiso essa estética do poder como um mecanismo ativo do Racismo Estrutural (Almeida, 2019), que garante que a estrutura de poder, e o capital simbólico que ela carrega, permaneça majoritariamente nas mãos de indivíduos brancos.

Em contraste com a mulher negra, cujo corpo é historicamente associado ao trabalho braçal, noto que a mulher branca enquadrada no padrão estético usufrui do privilégio branco (Carneiro, 2003). Esse privilégio concede uma 'licença de adequação' que facilita seu trânsito e visibilidade em espaços de prestígio, enquanto o corpo da mulher negra, como 'não-ser' (Carneiro, 2005), vejo sendo relegado à invisibilidade ou à hipervisibilidade punitiva. O alinhamento estético e social das secretárias executivas é, portanto, um componente essencial do pacto narcísico da branquitude na empresa, oferecendo uma imagem espelhada de sucesso que, por definição, exclui a negritude.

Minha descrição das trabalhadoras dos serviços gerais como 'suadas', 'cansadas' e 'invisibilizadas' no ambiente climatizado do escritório central revela um profundo fosso de classe e o desvalor atribuído ao trabalho manual. O processo de invisibilização (Bento, 2002) é crucial nesse contexto: o trabalho dessas mulheres é essencial, mas sua contribuição é sistematicamente negada. Elas só se tornam visíveis no momento da execução do serviço, o que reforça, em minha percepção, um clima de superioridade que hierarquiza o trabalho intelectual de quem está 'no ar-condicionado' em relação ao trabalho manual.

O relato sobre a secretária executiva que doa roupas à senhora dos serviços gerais,

prontamente aceitas, ilustra a complexidade e a violência subjacente nas relações de poder. Esse gesto, embora superficialmente interpretado como caridade, é, na verdade, uma potente manifestação do Racismo Estrutural (Almeida, 2019) em sua intersecção com o classismo.

O ato da doação funciona como uma demarcação simbólica da hierarquia de classe e raça. Ao oferecer a roupa que lhe sobra, a secretária executiva (mulher branca) reafirma a si mesma e à trabalhadora dos serviços gerais (mulher negra, presumida ou real) a sua posição de superioridade social e econômica. Conforme Carneiro (2005), essa dinâmica reforça a construção do sujeito negro como o "não-ser" que está sempre em posição de dependência, marcando a trabalhadora como receptora de caridade e, conseqüentemente, negando-lhe a dignidade plena no próprio ambiente de trabalho.

Além disso, a doação sela o pacto narcísico da branquitude (Bento, 2022) no plano micro-social. O ato não busca a equidade estrutural, mas sim o conforto moral de quem doa, permitindo que a secretária executiva se sinta virtuosa sem questionar as estruturas organizacionais que confinam a outra mulher a um trabalho insalubre e de baixa remuneração (Carneiro, 2003). A aceitação da roupa, embora uma necessidade da trabalhadora, é um custo imposto pelo sistema de opressão: a hierarquia que nega o acesso ao capital simbólico se estende para fora dos salários e se impõe até mesmo sobre a vestimenta.

Em última instância, essa segregação ocupacional e a invisibilidade evidenciada demonstram que a empresa não apenas falha em promover equidade, mas mantém ativamente uma arquitetura de poder profundamente racializada e desigual. Isso valida a perspectiva das epistemologias do sul (Santos, 2007), ao tomar a observação situada como crítica essencial ao modelo corporativo.

3.3 Os padrões duplos e a construção da incompetência branca

“A entrada de novos estagiários sempre gerava um questionamento interno sobre os critérios de seleção, dada a reconhecida dificuldade dos processos da empresa. Em meio a essa dinâmica, observei a chegada de uma estagiária branca, de cabelos loiros e olhos azuis, que, logo na primeira semana, cometeu uma infração gravíssima de segurança, passível de justa causa: deitar-se de forma cruzada e sem cinto no banco do ônibus corporativo. Tal conduta violou estritamente as normas internas. Minha perplexidade era imediata: quais seriam os critérios de seleção para alguém que demonstrava tamanho desconhecimento do rigor da vaga? Apesar de o meu tutor sugerir que eu denunciasses a conduta, a situação, no geral, passou despercebida pela hierarquia. Essa negligência contrastava dramaticamente com a vigilância imposta sobre mim. Em minhas atividades, eu era hipervigilante, agindo com extrema cordialidade, educação e simpatia, um esforço que eu reconhecia ser "forçado, até demais", motivado pela percepção de que, para ocupar aquele espaço, eu precisava ‘ralar o dobro a mais ou o triplo’. No entanto, fiquei surpreendida quando meu tutor foi contactado por terceiros, sob a alegação de que eu não estava sendo suficientemente educada ou não estava cumprimentando as pessoas em um determinado setor. Essa cobrança por algo que eu fazia de forma exaustiva me gerou

uma revolta instantânea. A disparidade era evidente: eu era cobrada por um deslize social inexistente, por muito menos, enquanto a estagiária branca cometia um erro gravíssimo sem ser sequer notada. Esse abismo nos critérios de análise me impedia de compreender a lógica de avaliação da empresa, mas reforçava a constatação de que as regras não eram universais, e sim racialmente.

A comparação entre as estagiárias demonstra a operação do padrão duplo racial na empresa. A estagiária branca é contemplada com a presunção de idoneidade e, portanto, seu erro gravíssimo, a infração de segurança, é simplesmente absorvido pelo sistema e tornado invisível. Essa complacência é uma manifestação direta do Pacto da Branquitude (Bento, 2022), que confere uma "licença para errar". Conforme Bento (2022), o privilégio branco atua como uma margem de manobra que impede que a moral ou a qualificação do indivíduo branco sejam questionadas por falhas. O sistema, ao negligenciar a infração, demonstra cumplicidade passiva na manutenção de um Racismo Estrutural (Almeida, 2019) que protege e favorece a permanência do grupo hegemônico.

Em contraste, sou submetida a uma cobrança irracional e hipervigilante, típica da posição interseccional que ocupo (Crenshaw, 1989). A denúncia de 'falta de educação', mesmo diante do esforço de cordialidade que era 'forçado, até demais', é desproporcionalmente inflacionada, revelando que o corpo negro está sempre operando em um déficit presumido. A suposta falha social em um cumprimento funciona para me reposicionar na categoria de 'não-ser' (Carneiro, 2005), cujo direito à excelência é permanentemente questionado. Essa vigilância social sobre a conduta, o tom de voz e a presença que apresento ecoa o que Gonzalez (2000) chamaria de policiamento do corpo feminino negro em espaços brancos, onde a legitimidade nunca é plena.

Essa disparidade evidencia que as regras não são universais. Elas são, nas palavras de Hirata (2014), consubstancialmente atravessadas por raça, gênero e classe. A avaliação da pessoa branca é individualizada (o erro é um lapso isolado); já a pessoa negra é avaliada como representante de seu grupo. Qualquer deslize, real ou inventado, é interpretado como prova de uma suposta incompetência coletiva ou da inadequação do corpo negro ao espaço.

Essa dinâmica impõe o custo do trabalho exaustivo, expresso no imperativo de 'ralar o dobro, ou o triplo' apenas para provar a própria dignidade. Essa carga não é um requisito da vaga, mas sim uma imposição do racismo e sexismo do sistema (Carneiro, 2003). A revolta que sinto, portanto, é a manifestação de um corpo que se recusa a adoecer. Werneck (2006) argumenta que a saúde da população negra é diretamente afetada pelo racismo, sendo a sobrecarga psicossocial e o esgotamento (burnout) consequências diretas da constante necessidade de performance e validação. O sistema corporativo, ao exigir excelência exaustiva do corpo negro e tolerar a mediocridade do branco, perpetua uma violência que Nascimento

(2016) chamou de genocídio do negro brasileiro no plano simbólico: uma estrutura que opera para impedir a ascensão, esgotar a força de trabalho e excluir a população negra dos espaços de poder.

3.4 Cultura corporativa da imprensa e a misoginia internalizada

“Em outra ocasião, durante uma reunião sobre o aumento do nível de profissionalização no ambiente, uma colega começou a se manifestar de forma exagerada, alegando falta de critério na seleção e focando sua crítica nas mulheres em si, afirmando que não tinham profissionalismo suficiente. O que mais me incomodou foi o fato de que, sendo ela também mulher, estava ativamente autocriticando o próprio grupo. Meu pensamento interno foi de imediato: "Diga por você mesma, porque eu estou me capacitando e me profissionalizando. Se você não se garante, o problema já não é nosso." A cena crítica se concluiu com a concordância silenciosa dos demais membros; ninguém interveio ou contra-argumentou seu discurso.”

O episódio da reunião, no qual uma mulher critica o “profissionalismo” do grupo feminino como um todo, constitui um exemplo de misoginia internalizada. Em vez de buscar a solidariedade de gênero, a colega endossa o discurso patriarcal que pressupõe a incapacidade e a falta de seriedade das mulheres. Ela mobiliza a ótica do opressor para se diferenciar, buscando reconhecimento ao se alinhar aos padrões masculinos de poder. Essa crítica reforça estereótipos de gênero que historicamente desqualificam o trabalho feminino.

O fato de ninguém intervir ou contra-argumentar na reunião é tão significativo quanto o discurso em si. O silêncio da maioria valida a crítica, normalizando a desqualificação das mulheres no ambiente de trabalho.

O pensamento que formulei, “se você não se garante, o problema já não é nosso”, representa o ponto culminante da escrivência como ferramenta crítica. Rejeito a tentativa de universalizar a incompetência, afirmando a trajetória de capacitação e o profissionalismo que construí como elementos concretos. Essa resposta demonstra senso de agência e resistência ao negar o poder da violência simbólica de reduzir meu valor, separando a experiência individual de esforço e competência da fragilidade manifestada pela colega. Esse movimento de autodefinição é fundamental para o feminismo negro, que exige que a mulher negra seja autora de sua própria história e de seu próprio valor (Carneiro, 2005).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados deste estudo revelam que o racismo não é um evento isolado, mas a perpetuação de uma estrutura que encontra no mercado de trabalho um de seus terrenos mais férteis. A análise das vivências narradas demonstra que, para a mulher negra, a barreira é

constante, e a sensação de “estar sozinha” constitui uma realidade compartilhada. Contudo, esta pesquisa evidencia que essa solidão não é um destino, mas um subproduto do Pacto da Branquitude (Bento, 2022), que isola o corpo negro para manter seus privilégios.

Um achado desta investigação é o desvelamento da normalização do absurdo. Comportamentos estruturais e critérios racialmente enviesados estão tão enraizados na cultura corporativa que passam a ser tidos como naturais pela maioria. Esse cenário gera um efeito perverso: quando a mulher negra aponta a injustiça, o sistema devolve a ela a ideia de “loucura” ou “neurose”, como se o equívoco estivesse em sua percepção, e não na estrutura. Nesse sentido, este trabalho serve como um registro de que não estamos loucas nem neuróticas; as sensações de deslocamento e desconfiança são válidas, reais e fundamentadas na objetividade do racismo estrutural (Almeida, 2019).

A principal contribuição deste artigo consiste em romper com o silêncio que o mercado de trabalho tenta impor. No plano metodológico, a escrevivência (Evaristo, 2005) permitiu transformar a dor e a perplexidade em dado científico, demonstrando que o olhar crítico de quem ocupa um lugar de fala (Carneiro, 2003) marcado pela condição de minoria é capaz de enxergar aquilo que a indiferença corporativa insiste em ocultar.

No plano empírico, o estudo contribui ao validar as experiências de inúmeras mulheres negras que, ao lerem este relato, podem reconhecer que não estão sozinhas. A pesquisa evidencia que aquilo que muitas vezes é interpretado como “dificuldade de adaptação” constitui, na verdade, uma forma de resistência ativa diante de um ambiente que invalida estruturalmente o corpo negro. Assim, o estudo reforça a necessidade de que as organizações avancem para além do marketing da diversidade e enfrentem a misoginia e o racismo que estruturam seus critérios de avaliação de desempenho e de confiança.

Reconhecem-se as limitações deste estudo, uma vez que se apoia em um recorte singular. Entretanto, é justamente essa subjetividade que confere ao trabalho sua força política. A “escrita de nós” aqui apresentada não busca a generalização estatística, mas a afirmação de uma verdade ética, própria de quem se recusa a ocupar o lugar do “não-ser” (Carneiro, 2005).

Conclui-se que a percepção de que “estamos sozinhas” constitui uma das ferramentas do racismo para produzir imobilização e silenciamento. Ao documentar e analisar essas vivências, esta pesquisa afirma que o sentimento de inadequação não é um erro individual, mas um sintoma de um sistema adoecido. A transformação efetiva do mercado de trabalho exige, antes de tudo, o reconhecimento de que nossas vozes e percepções são reais, legítimas e fundamentais para a construção de espaços que se pretendam, de fato, democráticos.

Somando a essas reflexões observo que o cenário atual confirma que a diversidade, para muitas dessas organizações, era um projeto temporário e não um compromisso ético profundo. Recentemente, gigantes globais como o Google (Alphabet) anunciaram o abandono de metas específicas de representação para grupos minoritários, encerrando compromissos de liderança que deveriam durar até 2025 (ESG TODAY, 2025). Da mesma forma, a Disney substituiu critérios de bônus atrelados ao DEI por métricas genéricas de "Estratégia de Talentos" (Corrales, 2025). Esse recuo institucional não é isolado: empresas como Zoom, Snap, Tesla e Microsoft também reduziram suas equipes de Diversidade, Equidade e Inclusão, com cortes de vagas no setor chegando a 44% em relação a anos anteriores (Reuters, 2024).

Esses retrocessos corporativos alinham-se aos ataques diretos às políticas de ação afirmativa que mencionei anteriormente. Quando a Microsoft demite sua equipe de DEI sob a justificativa de que tais iniciativas não são mais "críticas para o negócio" (THE NEW YORK POST, 2024), ela valida a minha percepção de que a branquitude opera em um sistema de autoproteção. Esses dados comprovam que, sem a pressão de políticas públicas e reparatórias, o mercado tende a retornar rapidamente ao seu estado de conforto: um espaço homogêneo e excludente. Atacar as ações afirmativas e dismantelar setores de DEI são faces da mesma moeda: uma tentativa política de interromper o fluxo de mulheres negras para espaços de decisão, visando nos manter no lugar de subalternidade que a estrutura colonial nos designou.

Para estudos futuros, sugiro a investigação de trajetórias de mulheres negras que alcançaram a alta gestão em multinacionais, a fim de compreender os mecanismos de sobrevivência e o custo psicossocial dessa ascensão em ambientes de hegemonia branca. Recomendo também pesquisas que analisem a eficácia real dos "Comitês de Diversidade" corporativos, verificando se eles promovem mudanças estruturais nas hierarquias ou se operam apenas como instrumentos de marketing simbólico. Por fim, indico a aplicação da escrivência em outras áreas das Ciências Sociais Aplicadas, para que possamos continuar pluralizando a produção de conhecimento acadêmico.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019.

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DA BAHIA. **Mandatos que transformam: a atuação de Andreia de Jesus**. Salvador: ALBA, 2023.

BENTO, Cida. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

CARNEIRO, Sueli. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. In: GELEDÉS – INSTITUTO DA MULHER NEGRA. **Enegrecer o feminismo**. São Paulo: Geledés, 2003.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**. Tradução de Cássia Zanon. São Paulo: Boitempo, 2021.

CRENSHAW, Kimberlé. *Demarginalizing the intersection of race and sex: a Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics*. **University of Chicago Legal Forum**, Chicago, v. 1989, n. 1, p. 139–167, 1989.

CORRALES, M. Disney shifts bonus criteria from DEI to ‘talent strategy’. **ESG Today**, 14 fev. 2025.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Inserção da população negra no mercado de trabalho**. São Paulo: DIEESE, 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2024/conscienciaNegraInfo.html>. Acesso em: 10 jul. 2025.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **O trabalho doméstico 10 anos após a PEC das Domésticas**. Estudos e Pesquisas, n. 106, abr. 2023.

ESTANQUE, Elísio; BARBOSA, Agnaldo Sousa; VANNUCHI, Maria Lúcia; MENDES, Alexandre Marques. Precariedade, gênero e racialidade: experiências de trabalho no Brasil e em Portugal. **Cadernos CRH**, Salvador, v. 37, p. 1–26, e024023, 2024.

EVARISTO, Conceição. A escrevivência e seus subtextos. In: DUARTE, Constância Lima; NUNES, Isabella Rosado (org.). **Escrevivência: a escrita de nós – reflexões sobre a obra de Conceição Evaristo**. São Paulo: Itaú Social; MINA Comunicação e Arte, 2005.

EVARISTO, Conceição. **Olhos d’água**. Rio de Janeiro: Pallas, 2014.

ESG TODAY. Google shifts away from hiring, representation targets for underrepresented groups. **ESG Today**, 12 fev. 2025.

FERREIRA, Cláudia Aparecida Avelar; NUNES, Simone Costa. Mulheres negras no mercado de trabalho: interseccionalidade entre gênero, raça e classe social. In: ENCONTRO DA ANPAD (EnANPAD), 43., 2019, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: ANPAD, 2019.

FIGARO, Roseli. O mundo do trabalho e as organizações: abordagens discursivas de diferentes significados. **Organicom**, São Paulo, n. 9, p. 90–100, 2017.

GONZALEZ, Lélia. Por um feminismo afro-latino-americano. In: WERNECK, Jurema; MENDONÇA, Maisa; WHITE, Evelyn C. (org.). **O livro da saúde das mulheres negras: nossos passos vêm de longe**. Rio de Janeiro: Pallas, 2000.

HEADS PROPAGANDA; ONU MULHERES. **Pesquisa Todxs: representatividade na publicidade brasileira**. 2020. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2022/03/UA_TODXS10_Final-PORT.pdf.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo Social**, v. 26, n. 1, p. 61–73, 2014.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 1.100 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas: 2023–2024**. São Paulo: Instituto Ethos, 2024. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/publicacao/perfil-social-racial-e-de-genero-das-1-100-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-acoes-afirmativas-2023-2024/>.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Desigualdades raciais no mercado de trabalho brasileiro**. Brasília: IPEA, 2019. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br>. Acesso em: 2 ago. 2025.

MELLO, Luciana Garcia de. Interseccionalidade e a crítica ao trabalho doméstico: construindo um diálogo com múltiplas vozes. **Mediações**, Londrina, v. 30, p. 1–17, 2025.

NASCIMENTO, Abdias do. **O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado**. São Paulo: Perspectiva, 2016.

PEREIRA, Rainara Fernandes; WALTER, Silvana Anita; VILLAR, Eduardo Guedes. Os desafios enfrentados por mulheres negras no mercado de trabalho: uma análise por meio da metassíntese. **Ciências Sociais Aplicadas em Revista**, v. 28, n. 48, p. 118–136, 2024.

REUTERS. Tech giants cut DEI jobs as industry belt-tightening continues. **Reuters**, fev. 2024

REZENDE, A. F. S.; ANDRADE, L. Racismo, sexismo e resquícios do escravismo em anúncios de empregos. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 21, n. 3, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395120220036>.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Para além do pensamento abissal: das linhas globais a uma ecologia de saberes. **Novos Estudos CEBRAP**, p. 71–94, 2007.

SANTOS, Boaventura de Sousa; MENESES, Maria Paula (org.). **Epistemologias do Sul**. Coimbra: Edições Almedina, 2010.

SANTOS, Taina Silva. Histórias de mulheres negras no mercado de trabalho: caminhos trilhados e trajetos que ainda podem ser percorridos. **Escravidão e Liberdade: estudos sobre gênero & corpo, memória & trabalho**, 2023. Disponível em: <https://www.academia.edu/103721183>. Acesso em: 2 ago. 2025.

THE NEW YORK POST. Microsoft lays off DEI team, says diversity no longer ‘business critical’. **The New York Post**, jul. 2024.

UFBA – UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA. **Homenagem a Creuza Oliveira: trajetória de resistência e luta**. Salvador: UFBA, 2022.

WERNECK, Jurema. O que é saúde da população negra? **Estudos Feministas**, v. 14, n. 2, p. 275–285, 2006.

WERNECK, Jurema. **Saúde da população negra**. Brasília: Ministério da Saúde, 2006.