

Estudo das Organizações: os desafios interseccionais da mulher negra no ambiente de trabalho¹

Rharette de Kássia Lima²
Caroline Delevati Colpo³
Universidade Federal da Paraíba - UFPB

RESUMO

O presente texto tem como objetivo principal discutir a inserção de mulheres negras no ambiente organizacional a partir de dimensões interseccionais, considerando raça, gênero, colonialidade e comunicação organizacional. A pesquisa possui abordagem qualitativa e exploratória e utiliza revisão bibliográfica como técnica principal. Nas considerações finais, destaca-se a importância de romper com práticas coloniais e promover impactos positivos com a inserção efetiva de mulheres negras nas organizações.

PALAVRAS-CHAVE: comunicação organizacional; interseccionalidade; gênero; organizações; raça.

INTRODUÇÃO

Ao adentrar nos estudos sobre contextos organizacionais, atravessadas por raça, por gênero e por classe social no Brasil, torna-se difícil não se deparar com discussões sobre colonização, colonialidade e interseccionalidade, pois o entrelaçamento desses conceitos explica, em grande parte, os problemas sociais que o país enfrenta até os dias atuais. Nos últimos anos, observou-se um número crescente de pessoas negras ocupando espaços nos campos midiáticos, que antes lhes eram negados. Cantores, músicos, atores e tantos outros têm se destacado e ganhando visibilidade, entretanto, esta não é a realidade quando adentra-se no ambiente organizacional.

Segundo Hall (2016), embora a representação de pessoas negras esteja acontecendo nos meios midiáticos, a situação é bem diferente dentro das organizações, especialmente quando se leva em consideração o papel feminino nos cargos mais altos. Bento (2022) argumenta que, em muitas organizações, as pessoas negras são vistas

¹ Trabalho apresentado no Grupo de Trabalho GTNE17 - Estudos em Relações Públicas e Comunicação Organizacional, evento integrante da programação do 25º Congresso de Ciências da Comunicação na Região Nordeste, realizado de 26 a 28 de junho de 2025.

² Estudante da Pós-graduação em Comunicação da Universidade Federal da Paraíba-UFPB, email: contatorharette@gmail.com.

³ Professora e orientadora da Pós-graduação em Comunicação da Universidade Federal da Paraíba-UFPB, email: carolinecolpo@gmail.com.

como invasoras de cargos e posições que são, normalmente, atribuídos às pessoas brancas.

Por esse motivo, este trabalho tem como objetivo principal discutir a inserção de mulheres negras no ambiente organizacional a partir de dimensões interseccionais. Para sua construção, foi utilizada uma abordagem qualitativa através de uma pesquisa exploratória, utilizando técnicas bibliográficas. Sua base teórica ocorreu através dos estudos de Mignolo (2003, 2017), Abramo (2007), Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014), Hall (2016), Kunsch (2016), Nascimento (2016), Collins (2019), Bilge e Collins (2020), Gonzales (2020), Bento (2022), Gonzales e Hasenbalg (2022), Druck e Basualdo (2022).

JUSTIFICATIVA

O privilégio oriundo das características raciais é uma forte característica da sociedade brasileira, uma vez que o grupo branco se beneficia da exploração, principalmente, da população negra até os dias atuais (Gonzalez, 2020). Dessa forma, o papel social que as mulheres negras ocupam dentro da população dificulta, ainda mais, a sua inserção no mercado de trabalho.

Segundo dados do IBGE (2022), mesmo tendo uma população de 55,5%, os cidadãos pretos e pardos do Brasil possuem um rendimento inferior ao dos trabalhadores brancos, que recebem cerca de 64,2% a mais. Além disso, a taxa de desocupação da população negra é de 9,5%, configurando 3,2 pontos percentuais acima da taxa de não negros. No caso de mulheres negras, os números aumentam para 11,7% (Dieese, 2023).

Por esse motivo, torna-se crucial compreender as dinâmicas sociais que afetam a inserção de mulheres negras no ambiente organizacional brasileiro.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A colonização das Américas marca não apenas o início da modernidade, mas também a imposição da visão colonialista europeia sobre os países latino-americanos, resultando na construção da colonialidade que perdura até hoje. Para Mignolo (2003, p. 84) a “construção de nações [...] no decorrer do século 19 na maioria dos países latino-americanos não pode ser compreendida sem se pensar na colonialidade do poder.”, pois, de acordo com ele, tanto a modernidade quanto a colonialidade são dois lados da mesma moeda.

A ideia da modernidade e do seu lado constitutivo, a colonialidade, surgiu com a história das invasões europeias, com a formação das Américas e do Caribe e o tráfico maciço de africanos escravizados. [...] a "colonialidade" é assumidamente a resposta específica à globalização e ao pensamento linear global, que surgiram dentro das histórias e sensibilidades da América do Sul e do Caribe. (Mignolo, 2017, p.2)

Desse modo, a colonialidade é vista como o lado mais obscuro da modernidade, pois ela mostra que, mesmo com o fim da colonização europeia sobre os países latino-americanos, a ideia de modernidade continuou ligada às estruturas coloniais que nunca desapareceram completamente (Mignolo, 2017). Assim, mesmo com o fim da dominação europeia sobre os países latinos, a noção de que existem nações superiores continuou prevalecendo entre os povos.

Em decorrência de um pensamento ancorado na colonialidade, o Brasil, após anos de escravização de povos africanos, via nos europeus a possibilidade de promover o clareamento de sua população. Nascimento (2016) exemplifica essa visão ao mencionar uma carta de Monteiro Lobato, na qual ele enxergava a salvação da população brasileira através da incorporação do sangue europeu.

Junto a isso, a ciência da época também desempenhou um papel crucial ao legitimar práticas que favoreciam a aniquilação da população negra em prol de uma sociedade ariana. Nascimento (2016, p. 82) aponta que “à exceção de uns poucos, os cientistas que se aproximavam deste assunto, o faziam conforme critérios importados do estrangeiro. Tudo era de origem europeia, como agora quase tudo vem dos Estados Unidos”. Esse cenário reforçava ideologias racistas que orientavam políticas nacionais voltadas ao embranquecimento da população brasileira.

Os recursos utilizados para resolver o que era visto como o problema da grande população negra, incluíam a violação e subjugação sexual da mulher negra pelo homem branco — prática perpetuada por gerações. Paralelamente, predominava a política de incentivo à imigração europeia como estratégia para alterar a composição racial da população (Nascimento, 2016).

Outra medida implementada pela política nacional foi a eliminação de informações sobre a origem racial dos brasileiros nos censos, principalmente o realizado na década de 1940. Essa prática permitia manipulações e interpretações estatísticas conforme os interesses das classes dominantes. Segundo Nascimento (2016), essa

abordagem buscava construir uma suposta justiça social que alegava que todos são brasileiros, como o autor ressalta:

[...] as informações que os negros poderiam utilizar em busca de dignidade, identidade e justiça lhes são sonegadas pelos detentores do poder. O processo tem sua justificativa numa alegação de ‘justiça social’: todos são brasileiros [...]. Em verdade, porém, a camada dominante simplesmente considera qualquer movimento de conscientização afro-brasileira como ameaça ou agressão retaliativa. (Nascimento, 2016, p. 93-94).

Esse contexto revela como o apagamento da identidade racial visava neutralizar demandas por igualdade e justiça, pois a linguagem que poderia descrever os problemas enfrentados pela população negra e as informações que poderiam ser usadas para reivindicar dignidade foram eliminadas (Nascimento, 2016).

Para Bilge e Collins (2020), a exclusão da raça como categoria política permitiu que práticas discriminatórias contra pessoas negras ocorressem em diversas áreas, como a educação e o emprego, pois não havia termos reconhecidos para descrever estes preconceitos. A conscientização afro-brasileira, portanto, emerge como uma resposta a esse histórico de exclusão e subalternização.

Em 1975, durante a Ditadura Militar Brasileira, as mulheres negras apresentaram, no Congresso de Mulheres Brasileiras, o Manifesto das Mulheres Negras, no qual destacavam como suas vidas eram constituídas, dentre outras coisas, por gênero e raça. A crítica constante das feministas negras à democracia racial e a defesa de suas necessidades lançaram luz, de forma transgeracional, sobre as conexões entre gênero, raça e classe social, fazendo uso da interseccionalidade como categoria analítica:

[...] o principal entendimento da interseccionalidade, a saber, que, em determinada sociedade, em determinado período, as relações de poder que envolvem raça, classe, gênero, por exemplo, não se manifestam como entidades distintas e mutuamente excludentes. De fato, essas categorias se sobrepõem e funcionam de maneira unificada. Além disso, apesar de geralmente invisíveis, essas relações interseccionais de poder afetam todos os aspectos do convívio social. (Bilge e Collins, 2020, p.17).

O mito da democracia racial, juntamente com a história específica do Brasil, marcada pela escravidão, colonialismo, ditadura e instituições democráticas, contribuiu para moldar padrões distintos de relações interseccionais de poder relacionados à raça,

gênero e classe, afetando a forma como as mulheres são vistas dentro da sociedade brasileira.

Encontros sexuais, consensuais e forçados, entre populações de ascendência africana, indígena e europeia geraram um povo com variadas texturas de cabelo, cores de pele, formas físicas e cores de olhos, além de uma série de termos complexos e historicamente voláteis para descrever as misturas resultantes. A cor da pele, a textura do cabelo, as características faciais e outros aspectos físicos tornaram-se marcadores raciais de fato para a distribuição de educação, emprego e outros bens sociais. (Bilge; Collins, 2020, p.44)

Dessa forma, é possível observar como a colonialidade do poder também se manifesta por meio da aparência das mulheres negras, determinando os espaços sociais que lhes são atribuídos com base em suas características físicas. Desse modo, quando se trata do papel social das mulheres negras, as noções de identidade são traçadas através da raça, gênero e classe e essas noções afetam, não apenas a vida pessoal, como a profissional também.

No ambiente profissional, o trabalho é um meio crucial para que se obtenha a renda necessária para a manutenção da família e participação em atividades (Abramo, 2007). Sendo assim, a falta de oportunidades, produzida pela preferência de pessoas brancas dentro das organizações, gera grandes efeitos na vida das pessoas negras ao destiná-las à precariedade, à exclusão, à pobreza, ao desemprego e subemprego (Bento, 2022).

A baixa presença de mulheres negras no ambiente organizacional se deve, principalmente, pela dificuldade que as organizações têm com a inserção de pessoas negras, especialmente, quando se trata da ocupação de cargos mais nobres (Bento, 2022). O senso social comum acredita que estes cargos são naturalmente de pessoas brancas, evidenciando, assim, que o negro lida com uma estrutura de oportunidades sociais mais desfavorável que a do branco (Gonzales e Hasenbalg, 2022).

As diferenças de gênero e raça, por exemplo, são categorias que, por mais que não tenham sido criadas pelo empresariado, são reforçadas e utilizadas para validar a estrutura econômica (Abramo, 2007). Assim, "a segmentação do mercado de trabalho obedeceria às estratégias dos empregadores, mas, por sua vez, os comportamentos dos trabalhadores determinariam quem ocupa cada tipo de trabalho" (Abramo, 2007, p.42), evidenciando, assim, o poder que existe dentro das organizações.

No contexto organizacional, o poder é exercido através da participação nas tomadas de decisão e na criação ou reforçamento de valores políticos, sociais e práticas institucionais que limitam o âmbito do processo político. Ou seja, ocorre também quando uma pessoa ou um grupo, conscientemente ou não, cria ou reforça obstáculos que impedem ou dificultam a divulgação pública dos conflitos políticos. Desse modo, todas as organizações têm uma tendência a explorar alguns conflitos e suprimir outros (Zanelli, Borges-Andrade e Bastos, 2014).

Dentro da sociedade, as organizações são agentes de extrema importância para o meio social, político e econômico. É através delas que o desenvolvimento econômico e social, assim como as transformações vivenciadas no mundo contemporâneo, exercem poder na sociedade e integram o sistema econômico global (Kunsch, 2016).

Sendo assim, faz-se necessário pensar a comunicação dentro das organizações em um contexto mais amplo, utilizando novas abordagens frente às violências, crises financeiras, direitos humanos e desigualdades sociais. Por isso, Kunsch (2016, p.52) afirma que, ao incluir a comunicação na esfera organizacional, “o fator humano, subjetivo, relacional e contextual constituem um pilar fundamental para qualquer ação comunicativa produtiva duradoura”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por fim, pode-se perceber que existe no Brasil uma divisão do trabalho que se baseia na raça (Gonzalez, 2020). Sendo assim, não é coincidência que a maioria dos negros brasileiros estejam desempregados ou ocupando posições ocasionais ou por temporada. Mesmo possuindo a mesma capacitação profissional, os resultados continuam sendo favoráveis aos competidores brancos.

Assim, o mercado de trabalho beneficia trabalhadores brancos e destina os trabalhadores não brancos a atividades precarizadas, e, em sua maioria, terceirizadas, como afirma Druck e Basualdo (2022). Para Bento (2022), se as instituições já apresentam dificuldade com a inserção de pessoas negras, o desafio se torna maior quando se trata da ascensão para a ocupação de cargos de comandos ou posições nobres, onde as mulheres negras são fortemente sub-representadas e possuem a menor taxa de empregabilidade.

Desse modo, pode-se afirmar que o passado escravocrata dos países latino-americanos, especificamente do Brasil, deu contornos raciais à divisão do trabalho no capitalismo moderno (Collins, 2019), no qual práticas econômicas dispensam as vidas humanas que consideram inferiores (Mignolo, 2017), resultando em desemprego, subemprego, terceirização e na destinação da população negra à situações de pobreza.

Por esse motivo, torna-se crucial romper com as práticas coloniais que colocam o homem branco como centro do mundo e das organizações. É necessário utilizar do pensamento liminar, abordado por Mignolo (2002), o pensamento da interseccionalidade, tratada por Bilge e Collins (2020), assim como as ideias voltadas para a comunicação organizacional tratadas por Kunsch (2016) para fomentar analiticamente a inclusão plena da mulher negra nos espaços sociais e organizacionais.

Dessa maneira, a presença de mulheres negras nas organizações poderá promover impactos positivos, como a garantia de oportunidades iguais, a inclusão social e a criação de soluções criativas e inovadoras, confrontando uma história que, continuamente, as destinou a um lugar de subalternização.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Lais Wendel. A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária? (Tese de Doutorado em Sociologia). São Paulo: USP, 2007.

BELANDI, Caio; Gomes, Irene. Censo 2022: pela primeira vez, desde 1991, a maior parte da população do Brasil se declara parda. **IBGE**, 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38719-censo-2022-pela-primeira-vez-desde-1991-a-maior-parte-da-populacao-do-brasil-se-declara-parda>. Acesso em: 21 jan. 2025.

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

COLLINS, Patricia Hill. **Pensamento feminista negro: conhecimento, consciência e a política do empoderamento**. São Paulo: Boitempo, 2019.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**. São Paulo: Biotempo, 2020.

CUT, Redação. Pesquisa do Dieese mostra as dificuldades da população negra no mercado de trabalho. **CUT Brasil**, 2023. Disponível em:
<https://www.cut.org.br/noticias/pesquisa-do-dieese-mostra-as-dificuldades-da-populacao-negra-no-mercado-de-traba-ba37>. Acesso em: 24 jan. 2025.

DRUCK, Graça; BASUALDO, Victoria. Terceirização e suas conexões com os processos de reforma trabalhista e a "uberização". In Biavaschi, Magda; DROPPA, Alisson (org.). **Terceirização e as reformas trabalhistas na América Latina**. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Clacso, 2022. p.13-32.

GONZALES, Lélia. **Por um feminismo latino afro americano**. Rio de Janeiro: Editora Schwarcz S. A., 2020

GONZALEZ, Lélia; HASENBALG, Carlos. **Lugar de negro**. Rio de Janeiro: Zahar, 2022.

HALL, Stuart. **Cultura e Representação**. Tradução: Daniel Miranda e William Oliveira. Rio de Janeiro: PUC-Rio, Apicuri, 2016.

KUNSCH, Margarida Maria Krohling. **Comunicação organizacional estratégica**. São Paulo: Summus, 2016.

MIGNOLO, Walter D. **Colonialidade: o lado mais escuro da modernidade**. 94. ed. Rio de Janeiro: Revista Brasileira de Ciências Sociais, 2017. v. 32.

MIGNOLO, Walter D. **Histórias Locais / Projetos Globais: Colonialidade, Saberes Subalternos e Pensamento Liminar**. São Paulo: Humanitas, 2003.

NAKAMURA, João. Negros e pardos são maioria no mercado de trabalho, mas rendimentos de brancos são 61,4% maiores, aponta IBGE. **CNN Brasil**, 2023.

Disponível em:

<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/negros-e-pardos-sao-maioria-no-mercado-de-trabalho-mas-rendimentos-de-brancos-sao-614-maiores-aponta-ibge/>.

Acesso em: 21 jan. 2025.

NASCIMENTO, Abdias do. **O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado**. 3. ed. São Paulo: Perspectivas, 2016.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt (orgs.). **Psicologia, Organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2014.