



Racismo no mercado de trabalho: vivências de mulheres negras

Racism in labor market: experiences of black women

*Cláudia Aparecida Avelar Ferreira*¹

RESUMO

O objetivo do estudo é refletir a situação das mulheres negras brasileiras e estadunidense no mercado de trabalho formal privado. Adota a abordagem descritiva e qualitativa. O estudo apresenta as formas para vencer as barreiras: ter autoestima, perseverança, ousadia, ser boa profissional, ter qualificação e fazer terapia.

PALAVRAS CHAVE – Políticas Afirmativas. Mulheres Negras. Análise de Discurso.

ABSTRACT

The aim the study is reflect the situation of Brazilian and American black women in the private formal job Market. Adopts the descriptive and qualitative approach. The study presents ways to overcome barriers: self-esteem, perseverance, boldness, being a good professional, being qualified and do therapy.

KEYWORDS: Affirmative Policies. Black Woman. Discourse Analysis.

* * *

1 Introdução

O artigo apresenta uma reflexão contributiva aos estudos dos processos da referenciação sob a perspectiva interacionista-discursiva, considerando-se as dimensões pragmáticas, textuais e linguísticas de produção de sentidos. De modo singular, pretende-se apresentar recortes analíticos do corpus enunciativo de sete discursos de mulheres negras no mercado de trabalho privado brasileiro e americano, utilizando como categoria analítica a interseccionalidade. Para Crenshaw (1991, 2002) os construtos excludentes raça, sexo/gênero e classe social não se sobrepõem uns aos outros, mas perpassam entre si, levando a desigualdade social a partir da raça, e coloca

¹ Doutora em Administração pelo Programa de Pós-graduação em Administração pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Brasil. Pós-doutorado pelo Programa de Pós-graduação em Geografia pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais Email: claudiahgv@gmail.com.

as mulheres negras em condições de opressão na tessitura social, nas sociedades capitalistas e racistas. A dimensão discursiva da atividade referencial busca informações contributivas à pesquisa nos enunciados dos discursos, a partir da proposição: como as mulheres negras profissionais identificam as diversas formas racistas no mercado de trabalho em pleno século XXI?

Argumenta-se como é possível na contemporaneidade, após décadas de luta do movimento feminista negro (COLLINS, 2016), que as mulheres negras brasileiras e estadunidense se deparem com o espaço privado cheio de subjetividades como o sexismo e o racismo, impedindo-as de terem equidade com as mulheres e homens brancos nas organizações e na sociedade? É possível desafiar os processos e estruturas racistas?

O mercado de trabalho privado apresenta uma ambivalência em relação as mulheres negras, que são discriminadas, não reconhecidas, silenciadas, invisíveis, tendo que provar o tempo todo as suas competências, além de sua baixa empregabilidade nas empresas, poucas ocupam cargos em alta hierarquia, além de salários menores que as mulheres brancas e muitas mulheres negras estão nas áreas operacionais na maioria das empresas.

No Brasil e EUA, o racismo estrutural provoca um efeito avassalador no cotidiano das pessoas negras, as quais não têm as mesmas oportunidades das pessoas brancas. Esse fenômeno transcorre pelas estruturas sociais, que são as organizações com o racismo institucional (BURGARD et al., 2017), ainda que as relações raciais tenham sido tratadas de forma diferente nesses países. Nos EUA atuou a segregação racial e o racismo explícito (DUBOIS, 2007) e no Brasil, promoveu o embranquecimento da população, com a miscigenação, e alardeou a democracia racial, com o racismo velado (XAVIER; XAVIER, 2009).

No Brasil, o nível de emprego e ocupação da população afro-latino-americana, em 19 anos de estudo, mostra que o trabalho doméstico é dominado pelas mulheres negras. A população negra está mais ocupada nas esferas agrícola, construção civil e nos serviços auxiliares, segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA (IPEA, 2017). Enfim, as mulheres

negras ainda ocupam atividades laborais com baixa qualificação.

O objetivo do estudo é refletir a situação das mulheres negras brasileiras e estadunidense no mercado de trabalho formal privado e identificar os excertos do corpus como elementos de uma prática discursiva que reforça o preconceito. Adota-se a abordagem descritiva e qualitativa (MERRIAM, 2002). Procurou-se nesta pesquisa identificar, nos excertos do corpus, os elementos de uma prática discursiva que reforça o preconceito sobre a posição social da mulher negra profissional, na esfera do trabalho, nas sociedades brasileira e americana.

Participaram da pesquisa 5 profissionais negras pós-graduadas e 2 mulheres jovens graduandas, do mercado de trabalho privado, no Brasil e nos EUA. As mulheres foram identificadas pela letra M seguida da numeração sequencial (M1 ...M7). A brasileira é formada em Relações Públicas e atua como analista administrativa plena há cerca de 5 anos, é casada, tem dois filhos e idade na faixa de 50 a 60 anos (M1). A estadunidense trabalha no Department Head Social Work há cerca de um ano, é PHD, graduada em Ciência da Engenharia, solteira, não tem filhos e idade entre 40 e 50 anos (M2). E as jovens M6 e M7 são mulheres em atividades operacionais no Call centers, são modelos fotográficas free lancer, irmãs, estão na faixa etária de 20 a 30 anos, solteiras e não têm filhos. M6 é analista e M7 é atendente e ambas trabalham com telemarketing.

As três outras profissionais têm formação em: uma em Ciências Contábeis, outra em Enfermagem e Psicologia, e a última em Farmácia e Bioquímica. A contadora é casada, tem 2 filhos, faixa etária entre 40 e 50 anos, trabalha na área há 13 anos e é pós-graduada (M3). A enfermeira e psicóloga tem idade na faixa de 50 a 60 anos, é solteira, não tem filhos, é aposentada como policial militar e trabalha há 22 anos como enfermeira (M4). A farmacêutica-bioquímica está faixa dos 40 a 50 anos, é solteira, trabalha há 23 anos na sua profissão, é pós-graduada com doutorado em Farmácia (M5). No Brasil, as pessoas de cor parda sofrem racismo, porém é menos agressivo comparado ao que os pretos sofrem e isso ocorre porque há hierarquização

pela cor da pele (CORRÊA, 1996). Segundo o IBGE (2014), pretos e pardos constituem a raça negra no Brasil.

Ressalta-se que algumas mulheres negras acima de 40 anos no Brasil foram doutrinadas pela dominação da elite branca de forma indireta, sendo incapazes de quebrar esse estigma porque acreditam que cada um deve aceitar o seu lugar e não se misturar com as pessoas de status para evitar ser discriminada, que o cabelo do negro é feio e precisa ser domado e alisado, que são boas para procriar e não casar, dentre outros predicativos negativos que são aceitos e conformados a ponto de não perceberem imediatamente quando ocorre situações racistas, que não há meritocracia em um país desigual, o que leva a um discurso empobrecido e raso sobre o racismo e suas consequências, limitando a reflexão do antirracismo na sociedade.

Este trabalho aponta a necessidade de políticas afirmativas para a população negra, em especial para as mulheres, devido à tripla discriminação - gênero, raça e classe social - a que estão sujeitas, tanto no Brasil quanto nos EUA, para que tenham melhores níveis educacionais, respeito e chances equitativas às mulheres e homens brancos e possam alcançar a alta hierarquia, além de se tornarem visíveis na academia e nos empregos pelas suas competências, reduzindo as desigualdades sociais e raciais, passando a ter representatividade comparáveis as mulheres brancas. Para vencer as barreiras, os sentidos captados dos discursos expõem à necessidade de ter autoestima, perseverança, ousadia, ser boa profissional, ter qualificação e fazer terapia.

Nkomo (1992) descreve que raça nos EUA é um conceito com significado histórico e político. É um constructo complexo com elementos de construção social e atravessamentos de gênero e classe nas organizações e não deve ser um tema silenciado, e sim investigado como produto de categoria crítica, o que reforça o aporte analítico da interseccionalidade.

2 Do racismo estrutural ao institucional: um produto da supremacia branca

O racismo estrutural nas sociedades brasileiras e americanas é demonstrado em diversos estudos (BAILEY; FELDMAN; BASSETT, 2021), que dizima de forma direta e indireta populações negras, excluindo-as do acesso aos princípios universais, comprometendo sua identidade social por meio de estereótipos racistas negativos (GAERTNER; MCLAUGHIN, 1983; DESOUZA, 2019). Essas atitudes racistas ocasionam consequências diretas que levam à exclusão, ao conflito e à privação em todo o mundo (WILLIAMS; PRIEST, 2015). Na forma indireta, esses atos refletem na saúde dos negros, pois os direitos civis são determinantes sociais de saúde (BAILEY *et al.*, 2021) nos Estados Unidos da América (USA), o que não difere no Brasil (WILLIAMS; PRIEST, 2015; FERREIRA, 2018).

Como ramificação do racismo estrutural, detecta-se o institucional (NKOMO, 1992; PHILLIPIS, 2011; HENNEKAM; SYED, 2018), percebido no Brasil e nos EUA, como apontado no estudo de Burgard *et al.* (2017), o qual mostra que há maior discriminação entre pessoas negras, tanto no Brasil quanto nos EUA e menos entre as mulheres brancas, em relação aos homens brancos. A discriminação é mais frequente à medida que aumenta o nível de escolaridade. No Brasil, os níveis de discriminação aumentam entre pessoas mais escolarizadas e nos EUA a discriminação aos negros independente da escolarização. Portanto, o racismo estrutural perpassa pelas vidas dos negros, seja no Brasil ou nos EUA, quer seja no ambiente de trabalho ou na sociedade. Nos EUA predomina o preconceito de origem e no Brasil o preconceito de marca (NOGUEIRA, 2006; ROSA, 2014), por isso a discriminação é diferente nos dois países.

O racismo institucional no Brasil pode ser identificado através das normas, práticas e atitudes discriminatórias, que foram naturalizadas ao longo do tempo no contexto do trabalho, bem como em outros ambientes da sociedade, suscitando ignorância, falta de atenção, preconceito ou estereótipos racistas. Essa situação exclui a população negra dos benefícios gerados pelo Estado e de instituições que o representam (LAGE; DESOUZA, 2017). Como descrito por Acker (2006, 2009, 2011), os cargos foram determinados para

mulheres e negros nas organizações americanas, por isso, as mulheres negras são subrepresentadas.

Em todas essas desigualdades contra a população negra, as mulheres negras são as que mais sofrem devido ao sexismo e ao racismo que constituem os vetores para as maiores desigualdades sociais no Brasil, sendo que a classe social da mulher negra é mais uma condicionante dessa situação (ZAMORA, 2012), colocando-a em situação de vulnerabilidade na inserção no mercado de trabalho, devido à existência do mito da democracia racial (DESOUZA, 2019), desafiando o seu crescimento na carreira (ARAÚJO ; VASCONCELOS, 2018).

As mulheres afrodescendentes americanas sofrem o sexismo e o racismo no contexto do trabalho e esses configuram como barreiras para promoção e crescimento na sua trajetória profissional (ACKER, 2009, BECKWITH *et al.*, 2016). A vida dos negros no ambiente de trabalho não tem recebido a devida importância, pois percebe-se a desumanização do trabalho do negro, a exploração e a discriminação racial no decorrer da história, sendo ignorado o racismo e a escravidão no contexto laboral contemporâneo, o que demonstra a necessidade de justiça restauradora, para reduzir o racismo no local de trabalho (OPIE; ROBERTS, 2017).

O sexismo moderno (WATKINS *et al.*, 2006) é voltado para o homem ao invés da mulher. Esse sexismo se fundamenta na discriminação contra as mulheres levando a avaliações negativas de competências e habilidades, sustentando a impressão de que a causa da sub-representação das mulheres, em alguns cargos, é culpa delas e não ao sistema composto por funcionários e supervisores machistas que as discriminam e ao preconceito individual e institucional contra elas. Este sexismo apresenta partes comuns à teoria do sexismo ambivalente, mas acrescenta a questão do racismo. Segundo Gaertner e Dovidio (1986), McConahay (1986), autores do racismo americano, enfatiza-se que o racismo existia, mas não apresentava a transparência ou rigor dos anos passados, que era aberto e explícito e tendiam para a ambivalência racial decorrente pós era dos Direitos Civis, configurando como um fenômeno contemporâneo (GLICK; FISKE, 2011).

A interseccionalidade perpassa pelo sexismo, racismo, classe e orientação sexual demonstrando que esta estrutura cultural constitui ainda os opressores das mulheres na sociedade contemporânea (LEWIS, 2018). Essas barreiras necessitam ser corrigidas por meio da ação dos Estados que colocam obstáculos para implantar medidas decisivas, rápidas e adequadas, com o fim de extirpar todas as formas de racismo, xenofobia, discriminação racial e outras manifestações de intolerância. Também, é preciso a intervenção nos meios de comunicação para abolir os estereótipos negativos dos grupos minoritários e promover o multiculturalismo na sociedade e, assim, combater o racismo (DECLARAÇÃO DE PROGRAMA DE AÇÃO DE DURBAN, 2001).

No entanto, não é a raça que desafia as mulheres negras a progredir na educação e no emprego, sim o sexismo e racismo nas sociedades. A ideologia predominante em determinado contexto poderá levar ou não ao antirracismo. Para Munanga (1996), o racismo é um fenômeno complexo e variável em conformidade com o tempo e o espaço. A noção do antirracismo depende da escolha ideológica, sendo que os liberais da direita argumentam que as desigualdades raciais são devido aos negros não terem cultura e educação compatível com a economia pós-industrial, pois essa economia exige inteligência amparada na informática e nas telecomunicações, que é um atributo indispensável para a sobrevivência de qualquer pessoa, independente de sexo, raça ou religião.

Na perspectiva da esquerda, o racismo é um problema de conflito de classes e os preconceitos contra o negro correspondem a atitudes sociais disseminadas pela classe dominante para dividir as pessoas e conseqüentemente legitimar a exploração e garantir a dominação. O combate ao racismo pela direita liberal prevê uma guerra contra a pobreza e medidas que propiciam o crescimento econômico e o pleno emprego para os negros. Para a esquerda radical, o antirracismo significa realizar uma mudança profunda e radical na estrutura da sociedade de classes. Essas divergências positivas e negativas entre os discursos acabam minando o movimento negro que também não é unívoco (MUNANGA, 1996).

Portanto, o jugo vindo do sexismo é a base impulsora para outras opressões como de raça, classe, etnia, orientação sexual dentre outras, ocasionando o atravessamento dessas estruturas, sem hierarquia de uma sobre a outra, o que é difícil de desvencilhar-se, pois é necessário debater sobre o assunto e reduzir o poder monopolizado pela masculinidade hegemônica.

O aporte teórico é o feminismo negro desenvolvido pelas autoras como Ângela Davis (1983), Bell Hooks (1984), Lélia Gonzalez (1988), Sueli Carneiro (2011, 2013) e Patrícia Collins (2016), dentre outras escritoras, que deram força para um olhar analítico ao investigar as experiências sociais de mulheres negras.

O estudo apresenta a interseccionalidade como categoria analítica (CRENSHAW, 1991; CHO et al., 2013; BAUER, CHURCHILL, WALWYN *et al.*, 2021), por abordar os atravessamentos de classe, raça/etnia e gênero na vida das mulheres negras através dos discursos das mulheres negras. A condição de raça e gênero são construções sociais com assimetria de poder (SCOTT, 1990; STOLCKE, 1991; ACKER, 2006) e classe, pois não se trata de um problema identitário, como é o corpo e que as pessoas têm poder sobre ele (SARTI, 1988).

Entende-se por interseccionalidade as opressões cruzadas e convergentes na reprodução das desigualdades, pois é impossível compreender a mulher negra, utilizando somente uma variável (BIROLI; MIGUEL, 2015). A interseccionalidade pode ser resumida como o descrito pelas Nações Unidas:

Quando o gênero, a raça, a etnia, a classe, a religião ou crença, o status de migração ou outros motivos de discriminação se encontram e se cruzam, criam intrincadas redes de privação, de negação de direitos, que impedem, minam e oprimem. Nesta dinâmica sórdida, muitas mulheres e meninas afrodescendentes são mais profundamente afetadas (NAÇÕES UNIDAS, 2016, p.2).

Para Crenshaw (1991) a abordagem interseccional visa aprofundar nas relações que envolve as identidades pessoais e sua dimensão coletiva, para o desenvolvimento da construção das identidades nos espaços sociais como sistema de poder. Assim, a interseccionalidade tem como cerne as vivências das mulheres negras silenciadas e marginalizadas pelas relações hierarquizadas, e aponta a complexidade sobre questões sociais que engloba sexismo, racismo e classe social. Dennis (2008) ressalta que a origem da subordinação das mulheres, pode se diferenciar decorrente da associação com outras categorias estruturantes de subalternização ou privilégio relativo.

No mercado de trabalho, Maia, Catelan, Bacchi e Fonseca (2018) identificaram que o homem branco apresenta maior vantagem e a mulher negra maior desvantagem em termos de desigualdade salarial na região sul do Brasil, no período de 2002 a 2013. Detectaram, também, a discriminação e menor escolaridade, experiência e maior segregação ocupacional e geográfica, quando compararam essa mulher com os demais grupos.

Assim, a interseccionalidade como categoria analítica transparece as opressões que as mulheres negras estão sujeitas no Brasil e EUA.

3 Procedimentos

A partir da revisão bibliográfica, foi construído um roteiro de entrevista semiestruturada com 10 perguntas, enviadas por *e-mail* para um grupo de mulheres. Esse roteiro também foi construído no *Google Drive* para facilitar a participação de outras mulheres fora do contexto geoespacial definido, que seria o Brasil, expandindo a pesquisa. Foram realizados convites às mulheres negras via *Facebook* e em outros ambientes, no *Research Gate* e, também, com a indicação de outras mulheres.

Identifica-se uma dificuldade muito grande das mulheres mais experientes em responder o roteiro ou mesmo uma entrevista via Skype, pois trata-se de um tema que é silenciado e que envolve emoções, o que diferencia das jovens que são mais empoderadas. Essa situação inviabilizou uma maior participação de mulheres profissionais, além de demandar um tempo de

resposta, mesmo garantindo o anonimato das mulheres envolvidas na pesquisa. Como se trata da análise do discurso sobre um fenômeno, as falas saturam-se rapidamente, pois a técnica busca produzir sentidos aos discursos. As mulheres responderam o roteiro de forma livre e nas questões que tiveram dificuldades, buscaram interagir com a autora do estudo, para maior transparência nas respostas, que não tinham limites determinados de caracteres.

Os passos adotados para análise podem ser compreendidos a partir: seleção de referentes; recortes do corpus em análise, montagem de corpos discursivos baseado por meio das evidências para produção de sentidos e fechamento simbólico captando outros sentidos (ORLANDI, 2001).

A estratégia de análise de dados foi o processo da referenciação, sob a perspectiva interacionista-discursiva, considerando-se as dimensões pragmáticas, textuais e linguísticas de produção de sentidos, com empréstimos do dialogismo bakhtiniano e Círculo (LOPES, 2004). Essa escolha decorre do fato de o discurso ser construído por meio de recursos linguísticos preexistentes e possibilita descrever, desde os mais simples fenômenos até as mais diversas formas de como a linguagem é construída (fissura à tradição da linguagem, constituindo uma via direta para crenças ou acontecimentos reais, sendo uma reflexão sobre a forma como os fatos acontecem).

Todo posicionamento ideológico reflete e retrata a realidade que se encontra fora dos limites natural e social. Portanto, tudo o que é ideológico possui uma significação, representa e substitui algo encontrado fora, ou seja, é um signo e onde há signo, há ideologia. Pode-se perceber que se trata de sujeitos envolvidos, social e culturalmente ancorados e é por meio da forma mais ou menos objetivada da versão do mundo que suas palavras produzem efeito (VOLÓCHINOV/ BAKHTIN, 2017).

Entende-se por sujeito todo agente capaz não somente de “apropriar-se da língua” para agir por meio dela (BENVENISTE, 1989; LOPES, 2004), mas também de se constituir como sujeito pela linguagem (LOPES, 2004). É na análise dos processos constitutivos da referenciação que os sujeitos

constroem, por meio de práticas discursivas e cognitivas, social e culturalmente situadas, versões públicas do mundo, que sofrem transformações segundo contextos diferenciados.” (LOPES, 2004).

Para o gênero textual-discursivo, recorre-se à construção composicional, segundo Volochinov/Bakthin (2017) que diz: “estão indissolúvelmente ligados no conjunto do enunciado e são igualmente determinados pela especificidade de um campo de comunicação”. Por isto, esses autores defendem que “cada enunciado particular é individual, mas cada campo de utilização da língua elabora seus tipos relativamente estáveis de enunciados, os quais denominamos gêneros do discurso.” (VOLOCHINOV/BAKHTIN, 2017, p.12). Ressaltam, ainda, que “cada enunciado é um elo em uma corrente plena de outros enunciados, plena de ecos e ressonâncias, às quais está ligado pela identidade da esfera de comunicação discursiva.” (VOLOCHINOV/BAKHTIN, 2017, p. 57).

O corpus foi constituído de extratos de 7 entrevistas individuais, a partir do tema central Mulher Negra (signo) para construção de sentidos. Compreende-se por corpus o princípio para a coleta de dados qualitativos facultativo ao modelo quantitativo, que utiliza amostragem estatística aleatória, sendo muito aplicada nas ciências sociais (BAUER; AARTS, 2002).

Os passos seguidos para análise compreendem: seleção de referentes, recortes do corpus em análise, montagem de corpos discursivos baseados nas evidências para produção de sentidos e fechamento simbólico captando outros sentidos (ORLANDI, 2001). As perguntas do roteiro da entrevista continham tópicos centrais e estes geraram outros tópicos que emergiram, sendo quatro supertópicos que se referem aos referentes selecionados, como: a) racismo; b) sexismo e c) classe social. Estes referentes constituem os elementos modalizadores do discurso. Os princípios de textualidade adotados foram pragmáticos e linguísticos (FAIRCLOUGH, 2001).

4 Resultados e discussão

Foram selecionados três referentes a partir dos discursos: racismo institucional, sexismo e classe social. Para Ducrot (1984), sentido é a forma de representação do objeto. Assim, a análise apresentada mostra que diferentes pontos de vista de uma mesma situação podem se desdobrar em diferentes formas de entendimento para os sujeitos envolvidos. Os excertos dos discursos perpassam pelo racismo institucional sobre a influência da raça e gênero na realização profissional. As duas profissionais se destacaram por apresentarem os argumentos mais profundos sobre o racismo no cotidiano no mercado de trabalho. Os discursos apontam: “Sim. Falta de promoção e pagamento na maioria das organizações brancas (M2) ”; “Identifico primeiramente o comportamento das pessoas com nós negras. Somos tratadas diferentes e não temos a mesma voz que um branco. Somos olhadas de outra forma como se estivéssemos feitos algo errado e na verdade não fizemos nada (M6) ”; “Sim, durante a procura de empregos os olhares que recebemos é como se estivéssemos ali somente a procura de algo inferior, como por exemplo: faxina, babá (M7) ”;

Dificulta a realização profissional. Em uma entrevista de trabalho tenho que provar minhas habilidades e documentos que comprovam a minha capacitação. No caso da mulher branca, nem sempre isso é exigido. Há uma colega de trabalho branca no meu trabalho que possui mesmo cargo que o meu e não tem formação superior (M1).

Infelizmente mulheres negras que não possuem estudos, acabam não tendo muita opção no mercado do trabalho e acabam virando empregadas, faxineiras, esse tipo de trabalho pesado. Aquelas que possuem estudo, precisam se esforçar MAIS do que as mulheres brancas para conquistarem seus objetivos (M6).

O racismo institucional em organizações brancas é mais proeminente desconsiderando os empregados negros devido à estereotipagem negativa, subestimando a competência dessas pessoas, exigindo maior esforço e dedicação, o que reflete no recrutamento e nas políticas internas de promoção

e remuneração. Essa situação ocorre porque o processo de recrutamento e seleção são bem delineados em conformidade com o gênero e raça, através da separação de classes, como gestores e trabalhadores, gerando categorias de empregados com salários diferenciados. Tanto as interações como os comportamentos são atingidos pelos constructos raça, gênero e classe social, demonstrando a invisibilidade da desigualdade (ACKER, 2006, 2009, 2011) e a interseccionalidade de gênero, raça e classe social como um desafio para as mulheres negras se realizarem profissionalmente (CRENSHAW, 2002; CHO *et al.*, 2013).

A mulher negra no Brasil, além de sofrer pelo racismo estrutural, é discriminada pela sua estética, uma vez que, nesse país, impera o preconceito de marca (NOGUEIRA, 2006; ROSA, 2014), contrapondo ao de origem nos EUA (XAVIER; XAVIER, 2009). Algumas narrativas: “Acreditei que tudo aquilo que me falavam não eram verdades e sim maneiras de nos deixar para baixo. Aprendi a me impor, mostrar que sou muito mais daquilo que pensam sobre minha cor, sobre meu estilo (M7) ”;

Identifico o preconceito do racismo intenso ainda no mercado de trabalho, onde o brasileiro ainda tem como estereótipo, a mulher branca e loura como modelo de beleza e ela assume cargos que as mulheres negras não conseguem. E no sexismo na sociedade ocorreu uma mudança, onde os homens eram patriarcas, eram o arrimo de família e hoje essa situação mudou. Mulheres conquistam o espaço que eram considerados ser de “homens” e têm assumido lideranças no mercado de trabalho (M1).

Ainda estou trilhando essa história, mas não me dou por vencida ainda. Mas acredito eu cresci muito perante esses problemas sociais, e vejo como isso me afetou durante os anos. Já tive muita vergonha de mim, e me escondia através de um perfil falso. Hoje eu me identifico como mulher negra e sei os desafios que enfrento dia a dia, anos atrás eu não me via como tal. Devemos ter orgulho dos nossos ancestrais e principalmente das mulheres negras atuais (M6).

A questão do sexismo e da estética no Brasil é um problema sério que afeta as mulheres que não atende o padrão, que é a mulher branca, magra (GAERTNER; MCLAUGHIN, 1983; WATKINS *et al.*, 2006; DESOUZA, 2019; FERREIRA; NUNES, 2020) impactando na autoestima, podendo levar a transtornos de personalidade. Por isso, a raça negra precisa se desvincular da dominação branca que impõe determinados padrões, vivenciar e impor as características de sua raça, como meio de resistência, pois desde sempre foi negligenciada da qualidade de seus atributos, permanecendo em processo de subalternização.

A luta para vencer o racismo institucional e estrutural leva ao adoecimento dos envolvidos, sendo necessárias algumas atitudes. Por isto é importante a igualdade racial em todos os espaços da sociedade em geral, de forma a incluir as pessoas e não as excluir como foi e é na contemporaneidade (OPIE; ROBERTS, 2017).

Para enfrentar as barreiras no mercado de trabalho, as mulheres negras precisam ter algumas estratégias para sua resiliência e atingir seus objetivos como descritos a seguir: “Elevada autoestima, ousadia, perseverança e consciência social (M4)”; “terapia, ser boa profissional (M2)”; “capacitação, atualização, envolvimento social (M5)”; “não se sinta inferior em relação a outras pessoas, lute pelos seus direitos. As pessoas não são obrigadas a gostar, mas têm que respeitar (M3)”; “estudar... conquiste seu espaço, seja líder, ocupe os lugares de predominância masculina e como as mulheres negras são solitárias, se junte e fortaleça com o grupo de mulheres negras (M1)”. Berth (2018) ressalta que enquanto as mulheres negras não se empoderarem, as exclusões cotidianas permanecerão, por isso, o empoderamento deve ser primeiro o pessoal para agir no coletivo.

Os discursos são atividades de enunciação em condições históricas e sociais, que tornam a interação uma matriz de sentidos, ideologicamente construídos, decorrente da posição social, histórica e cultural de cada ser humano, em seu contexto/realidade concreta (VOLÓCHINOV/, BAKTHIN, 2017). Os desafios e atravessamentos de raça, gênero e classe pelas mulheres

negras, nas organizações e na sociedade transcorrem através de habilidades, conhecimento e atitudes: “confiança na ética do trabalho (M2)”; “a emancipação da mulher, não suportando assédios e qualificando com cursos e treinamentos para assumir cargos que eram exclusivamente de homens e de brancos (M1)”; “necessidade de continuar a gritar por liberdade, por um lugar ao sol nos concursos públicos e por melhores salários, *bullying* e empresas preferem homens (M4)”; “qualquer mulher tem dificuldades não só no mercado de trabalho como também em outras áreas (M5)”.

Estes excertos demonstram o quanto as mulheres negras necessitam ser reconhecidas nas organizações e que as subjetividades relacionadas ao sexismo moderno (WATKINS *et al.*, 2006) precisam ser banidas na base. Isso propiciaria a valorização das mulheres e a denúncia de violências como o assédio, o *bullying*, o que é comum nas situações de interseccionalidade de gênero, raça e classe social (LEWIS, 2018) e a quebra do *Glass Ceiling* (ACKER, 2009; BECKWITH *et al.*, 2016).

A classe social é outro condicionante para a mulher negra que transpassa gênero e raça na interseccionalidade (CRENSHAW, 1991, 2002; CHO *et al.*, 2013), o que ocasiona maior dificuldade ao acesso dessas mulheres a uma educação de qualidade, diversificação de suas competências para atender a necessidade do mercado de trabalho, bem como inserção e inclusão em empregos compatíveis com suas competências, independente do sexismo e racismo nas organizações. A questão da classe social leva à abordagem das políticas sociais que possibilitam a inserção das mulheres negras no ensino superior.

Não se pode confundir as questões de classe social com o racismo, pois tanto o racismo moderno americano e brasileiro, sexismo moderno no Brasil e EUA continuam impedindo as mulheres negras de ter oportunidades equânimes às mulheres brancas e reparar o problema da predominância branca nos cargos de poder. Hennekam e Syed (2018) apresentaram o racismo institucional na indústria cinematográfica em três níveis, sendo o macro a estrutura de poder da masculinidade hegemônica, *agency* constituindo o racismo institucional multinível, no nível médio é justificado pela

interseccionalidade, e por fim, no nível micro se tem os processos nas organizações. Esse estudo contribui com os dados de Hennekam e Syed (2018), os quais apontam o racismo como institucional e multinível nas esferas do mercado de trabalho privado e formal, seja no Brasil ou nos EUA.

No processo da análise linguística, percebe-se o pensar da mulher profissional associado à sua externalidade social, representada pelas ações da linguagem que intercedem o social. O ser humano, ao se comunicar por meio da fala ou da escrita, desenvolve ações que demonstram a sua intenção e, ao mesmo tempo, a sua vivência e a forma como é influenciado por ela. Isso pode ser observado nos excertos do discurso de M1, também como exemplificação (SAUSSURE, 1972).

Ethos e pathos são muito usados nos discursos argumentativos, visando construir e reconstruir virtudes intelectuais do enunciador coerente para obter reconhecimento racional e afetivo (GALATARI, 2014), utilizado por M1, M4, M5, M6 e M7. Uso dos advérbios sim e não; asserções positivadas (LOPES, 2004) do “eu” (pronomes ou verbo na primeira pessoa), onde o “eu” é a marca mais evidente para que o ato enunciativo se configure como histórico (BENVENISTE, 1991). Percebe-se a descrição do mundo como as mulheres o percebem, do referente racismo (DUCROT, 1984) e do signo que é a mulher negra (VOLOCHÍNOV/ BAKHTIN, 2017) e a retórica argumentativa (LOPES, 2004).

5 Considerações Finais

O objetivo do estudo é refletir a situação das mulheres negras brasileiras e estadunidense no mercado de trabalho formal privado e identificar os excertos do *corpus* como elementos de uma prática discursiva que reforça o preconceito. Nesse processo, procurou-se identificar nos fragmentos do *corpus* os elementos de uma prática discursiva que reforça o preconceito sobre a posição social da mulher negra profissional, em ambiente do trabalho, nas sociedades brasileira e americana, que faz terapia para ter condições de vivenciar o racismo estrutural.

Este estudo aponta a necessidade de políticas afirmativas para a

população negra, em especial para as mulheres, devido à tripla discriminação a que estão sujeitas nas sociedades americana e brasileira, nos aspectos gênero, raça e classe social, com o propósito do alcance a melhores níveis educacionais, respeito e chances equitativas às mulheres e homens brancos, para acesso à alta hierarquia, além de maior visibilidade na academia e nos empregos pelas suas habilidades, atitudes e capacidades, reduzindo as desigualdades sociais e raciais, redime a sub-representação negra nos espaços de poder de maioria branca.

A interseccionalidade de gênero, raça e classe social constitui o eixo estruturante e atravessador na vida das mulheres negras, subordinadas e oprimidas por meio do sexismo moderno em ambos os países, sendo o racismo moderno nos EUA e o dito cordial no Brasil, mas perverso o suficiente para dizimar milhões de vidas negras. A classe social é um aditivo que coloca as mulheres negras em situação de vulnerabilidade na sociedade em geral. A interseccionalidade é percebida nas vivências das mulheres a ponto de ser um obstáculo para inserção e inclusão no mercado de trabalho, que não possibilita que suas vozes ecoem pelo sistema branco e excludente, o que dificulta a diversidade no mundo corporativo, de garante a manutenção das mulheres negras na base da pirâmide, como se este lugar seja predestinado a elas.

Para Grosfoguel (2016), o sexismo e o racismo epistêmico avalizam a superioridade dos homens ocidentais na geração de conhecimento, acarretando injustiça cognitiva tanto em mulheres ocidentais como em homens e mulheres fora da esfera ocidental, por não valorizar o conhecimento produzido a partir de corpos políticos e geopolíticos do conhecimento. Assim mantêm o monopólio e legitimidade do conhecimento, para os representantes da masculinidade hegemônica, estimulam que as estruturas e organizações repitam o sexismo e o racismo epistêmico, não distinguindo outros conhecimentos críticos e não críticos, produzidos fora do círculo privilegiado.

Por isso é importante fazer um debate sobre o antirracismo e aumentar a resistência na sociedade branca, a começar desenvolvendo e escrevendo artigos sobre a população negra, mesmo que nos últimos anos a produção tem aumentado. Necessário que a luta antirracista seja de todos negros e brancos,

a situação que a população negra se encontra é de responsabilidade dos brancos. O estudo demonstra a necessidade concreta da inclusão racial na sociedade brasileira como via de reduzir a desigualdade social, onde todos possam gozar de seus direitos fundamentais como a população branca o faz e recebe, além de debater o antirracismo. Para combater o racismo estrutural é necessário a implementação de políticas transversais para atender as inumeráveis necessidades da população negra e lutar por uma educação antirracista desde a pré-escola a universidade.

Há diversos desafios a vencer a cada dia, mas somente com a união das mulheres negras, o rompimento do silêncio, o aumento de sua visibilidade e sua participação política, seria possível alcançar a equidade nos diversos espaços de poder. As mulheres negras precisam ser resilientes, cobrar seus direitos e se empoderarem para fortalecer outras mulheres, pois a baixa autoestima e o silêncio facilitam a ação dos opressores. Uma das formas de ser antirracista é denunciando o racismo e escrevendo sobre esse sistema opressor.

Ressalta-se ainda, que a relação sexo/gênero materializado sobre corpos femininos são desafiados pelo poder hegemônico, branco e heterossexual, marcadamente aculturado pela eurocentrismo, que deprecia as características das mulheres principalmente do Sul global, silenciando suas falas e atitudes no espaço público e fazendo elas se sujeitarem no espaço privado, fortalecendo o patriarcado. O corpo subalterno negro entrelaçamento pelas estruturas de poder que age sobre si, clama por justiça social e racial, busca desafiar o domínio branco e ter representativa negra.

Implicações práticas: O estudo demonstra a necessidade da quebra das subjetividades arraigadas no interior dos sujeitos na sociedade em geral; do rompimento de normas e condutas, de forma mais contundente com gestores, diretores e chefias, para alterar normas padrões empresariais sexistas e racistas, propiciando mais oportunidades equânimes às mulheres negras; e de políticas sociais que facilitam a inserção da mulher negra na educação, como pilar para dizimar as desigualdades social e racial.

Implicações teóricas: É necessário ampliar o debate sobre o racismo institucional nos níveis macro, meso ou micro e sobre o racismo estrutural, rompendo resistências na academia e posteriormente em outros guetos da sociedade.

Limitações e sugestões: o estudo apresenta a construção do processo de produção de sentidos, na perspectiva discursiva interacionista, o que possibilita ao autor ter um olhar crítico a respeito do tema sobre sexismo, racismo e classe social. Essa tríade da interseccionalidade atravessa as mulheres negras no mercado de trabalho, principalmente na esfera privada, no caso do racismo institucional. A tratativa deste estudo é enfrentar o patriarcado e o racismo na tessitura social brasileira e americana e estimular o debate sobre gênero, raça e desigualdade que permeia as vidas das mulheres negras. Sugere-se mais estudos abrangendo as mulheres negras, que são ainda invisibilizadas na academia e na sociedade, com ênfase para aquelas com outros aditivos na interseccionalidade além da tríade: sexismo, racismo e classe social, como orientação sexual, deficiência física, obesidade e velhice, a exemplo.

Referências

- ACKER, Joan. Inequality regimes: gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, v. 20, n.4, p. 441-464, 2006. doi:10.1177/0891243206289499
- ACKER, Joan. From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du travail*, v. 51, p. 199–217, 2009. doi.org/10.4000/sdt.16407.
- ACKER, Joan. Theorizing gender, race and class in organizations. In: JEANES, Emma; KNIGHTS, David; MARTIN, Patricia Yancey. (Eds.). *Handbook of gender, work and organization*. West Sussex: UK, WileyBlackwell, 2011, p. 65-80.
- ARAÚJO, Fernanda Santos; VASCONCELLOS, Bruna Mendes de. Vivenciando o ser mulher em uma mina de carvão. *Revista Estudos Feministas*, v. 26, n. 1, e44967, January 2018. <https://doi.org/10.1590/%25x>
- BAILEY, Zinzi D.; FELDMAN, Justin M.; BASSETT, Mary T. How Structural Racism Works — Racist policies as a root cause of U.S. Racial Health Inequities. *The New England Journal of Medicine*, n. 384: p.768-773, 2021. DOI: 10.1056/NEJMms2025396.
- BAUER, Greta R.; CHURCHILL, Siobhan M.; MAHENDRAN, Mayuri; WALWYN, Chantel; LIZOTTE, Daniel; VILLA-RUEDA, Alma Angelica. Intersectionality in quantitative research: a systematic review of its emergence and applications of

theory and methods. *SSM - population health*, v.14, 100798, p. 1-11, 2021.
<https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2021.100798>.

BAUER, Martin W.; AARTS, Bas. A construção do corpus: um princípio para a coleta de dados qualitativos. In: BAUER, Martin W.; GASKELL, George. (Eds.). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. Guareschi, P. A. (Trad.). Petrópolis, RJ: Vozes, 2002, p. 39-63.

BECKWITH, LaSharnda A.; CARTER, Danon R.; PETERS, Tara. The underrepresentation of african american women in executive leadership: what's getting in the way? *Journal of Business Studies Quarterly*, v.7, n. 4, p. 115-134, 2016. ISSN 2152-1034.

BENVENISTE, Émile. *Problemas de Linguística geral II*. Campinas: SP, Pontes, 1989.

BENVENISTE, Émile Vista d'olhos sobre o desenvolvimento da linguística. In: NOVAK, Maria Glória; NERI, Luiza M. (Trad.). *Problemas de Linguística Geral I*. Campinas: SP, Pontes, 1991, p. 9-13.

BERTH, Joice. *O que é empoderamento?* Belo Horizonte: Letramento, 2018.
BIROLI, Flávia; MIGUEL, Luís Felipe. Gênero, raça, classe: opressões cruzadas e convergências na reprodução das desigualdades. *Mediações*, v. 20, n.2, p. 27-55, 2015. <https://doi.org/10.5433/2176-6665.2015v20n2p27>.

BURGARD, Sara; CASTIGLIONE, Debora de Pina; LIN, Katherine Y.; NOBRE, Aline A.; AQUINO, Estela M. L. *et al.* Differential reporting of discriminatory experiences in Brazil and the United States. *Cadernos de Saúde Pública*, v.33, n.1, p. 1-14, 2017. doi.org/10.1590/0102-311X00110516.

CHO, Sumi; CRENSHAW, Kimberle W.; MCCALL, Leslie. Toward a field of intersectionality. Studies: theory, applications, and praxis. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, v.38, n.4, p. 785-810, 2013.
<https://doi.org/10.1086/669608>.

COLLINS, Patricia Hill. Aprendendo com a outsider within: a significação sociológica do pensamento feminista negro. *Sociedade e Estado*, v.31, n.1, p. 99-127, 2016. doi.org/10.1590/S0102-69922016000100006.

CARNEIRO, Sueli. *Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero*. 2 de março de 2011. Recuperado a partir: <https://www.geledes.org.br/enegrecer-o-feminismo-situacao-da-mulher-negra-na-america-latina-partir-de-uma-perspectiva-de-genero/#gs.2jV5M8Y>.

CARNEIRO, Sueli. Novas Perspectivas para a Militância Feminista e os Rumos do Feminismo Negro na América Latina. In: *Festival da mulher afro-latino-americana e caribenha*, Brasília, Brasil, 13, Grio, pp. 175-183, 2013.

CONFERÊNCIA MUNDIAL CONTRA O RACISMO. III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e formas Conexas de Intolerância, Durban. 2001. *África do Sul*, 8 Setember, available at: http://www.unfpa.org.br/Arquivos/declaracao_durban.pdf.

CORREIA, Mariza. Sobre a invenção da mulata. *Cadernos Pagu*, v.6, n.7, p. 35-50, 1996. Disponível em: <<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/1860>>. Acesso em: 10 fev. 2022.

CRENSHAW, Kimberle W. Mapping the margins: intersectionality, identity politics and violence against women of color. *Stanford Law Review*, v. 46, n. 6, p. 1241-1299, 1991. <https://doi.org/10.2307/1229039>.

CRENSHAW, Kimberle W. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Revista de Estudos Feministas*, v.10, n.1, p. 171-188, jan. 2002. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2002000100011>.

DAVIS, Angela. *Women, Race, and Class*. New York: Vintage, 1983.

DENNIS, Ann. 2008. Intersectional analysis: a contribution of feminism to sociology. *International Sociology*, v.23, n.5, p. 677-694, 2008. <https://doi.org/10.1177/0268580908094468>.

DESOUZA, Eloísio Moulin. Intersections between race and class: a postcolonial analysis and implications for organizational leaders. *BAR – Brazilian Administration Review*, v.16, n.1, p. 1-27, 2019. doi.org/10.1590/1807-7692bar2019180062.

DUBOIS, William Edward Burghardt. *Darkwater: voices from within the veil*, New York: NY, Cosimo, 2007.

DUCROT, Orland. Referente. In: *Enciclopédia Einaudi: linguagem e enunciação*. Lisboa: Imprensa Nacional, Casa da Moeda, 1984, p. 418-438.

FAIRCLOUGH, Norman. *Discurso e mudança social*. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2001.

FERREIRA, Cláudia Aparecida Avelar. Racismo: uma questão de saúde pública e de gestão na perspectiva de gênero. *Revista De Gestão Em Sistemas De Saúde*, v.7, n.2, p. 143-156, 2018. <https://doi.org/10.5585/rgss.v7i2.384>.

FERREIRA, Cláudia Aparecida Avelar; NUNES, Simone Costa. Mulheres negras: um marcador da desigualdade racial. *Revista da Associação Brasileira de pesquisadores/As Negros/As- ABPN*, v.12, n. 33, p. 508-534, jun./ago 2020. [10.31418/2177-2770.2020.v12.n.33.p508-534](https://doi.org/10.31418/2177-2770.2020.v12.n.33.p508-534).

GAERTNER, Samuel L.; MCLAUGHLIN, John P. Racial stereotypes: associations and ascriptions of positive and negative characteristics. *Social Psychology Quarterly*, v. 46, n. 1, p. 23-30, 1983. <https://doi.org/10.2307/3033657>.

GAERTNER, Samuel L.; DOVIDIO, John F. The aversive form of racism. In: DOVIDIO, John F.; GAERTNER, Samuel L. (Eds). *Prejudice, discrimination, and racism*. Academic Press. New York: NY, p. 61-89, 1986.

GALINARI, Melliandro Mendes. Logos, Ethos e Pathos: “três lados” da mesma moeda. *Alfa*, v.58, n. 2, p. 257-285, 2014. <https://doi.org/10.1590/1981-5794-1405-1>

GLICK, Peter; FISKE, Susan T. Ambivalent Sexism Revisited. *Psychology of women quarterly*, v. 35, n. 3, p. 530–535, 2011. <https://doi.org/10.1177%2F0361684311414832>.

GONZALEZ, Lélia. A categoria político-cultural de amefricanidade. *Tempo Brasileiro*, n. 92/93, p. 69-82, 1988. Disponível em:< <https://negrasoulblog.files.wordpress.com/2016/04/a-categoria-polc3adtico-cultural-de-amefricanidade-lelia-gonzales1.pdf>>. Acesso 10 fev. 2022.

GROSGOUEL, Ramón. A estrutura do conhecimento nas universidades ocidentalizadas: racismo/sexismo epistêmico e os quatro genocídios/epistemicídios do longo século XVI. *Sociedade e Estado*, v. 31, n. 1, p. 25-49, 2016. doi.org/10.1590/S0102-69922016000100003.

HENNEKAM, Sophie; SYED, Jawad. Institutional racism in the film industry: a multilevel perspective. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, v.37, n. 6, p. 551-565, 2018. <http://dx.doi.org/10.1108/EDI-05-2017-0108>
HOOKS, b. *Talking back: thinking feminist, thinking black*. Boston: South End Press, 1989.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Estatísticas de Gênero, uma análise dos resultados do censo demográfico 2010. *Estudos & Pesquisas*, 33. Rio Janeiro: IBGE, 2014. Disponível em:<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv88941.pdf>. Acesso 10 fev 2022.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). *Retrato das desigualdades de gênero e Raça*, 2 julho de 2017. Recuperado a partir de: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf.

LAGE, Mariana Luisa da Costa; DESOUSA, Eloísio Moulin. Da Cabeça aos pés: racismo e sexismo no Ambiente Organizacional. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, v.11, n. (Ed.Esp), p. 55-72, 2017. <http://dx.doi.org/10.24857/rgsa.v0i0.1378>.

LEWIS, Jioni A. From modern sexism to gender microaggressions: Understanding contemporary forms of sexism and their influence on diverse women. In: C. B. Travis, J. W. White, A. Rutherford, W. S. Williams, S. L. Cook, & K. F. Wyche (Eds.), *APA Handbook of the psychology of women: History, theory, and battlegrounds*. American Psychological Association, 2018. 381–397. <https://doi.org/10.1037/0000059-019>.

LOPES, Maria Ângela Paulino Teixeira. Referenciação e gênero textual – atividades sócio - discursivas em interação. In: MACHADO, Ida Lucia; MELLO, Renato. (Org.). *Gêneros: reflexão em análise do discurso*. Belo Horizonte, NAD/POSL. In: FALE/UFMG, 2004, p. 205-219.

MAIA, Katy; CATELAN, Davi Winder W.; BACCHI, Matheus Demambre; FONSECA, Maylisson Rodrigo. Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor no mercado de trabalho da região sul do Brasil. *Revista Estudo & Debate*, v. 25, n.1, p. 7-31, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.22410/issn.1983-036X.v25i1a2018.1351>.

MCCONAHAY, John B. Modern racism. In: DOVIDIO, John F.; GAERTNER, Samuel. L. (ed). *Prejudice, discrimination, and racism*. Academic Press, New York: NY, 1986, p. 91-125.

MERRIAM, Sahram. B. *Qualitative research in practice: Examples for discussion and analysis*. San Francisco: CA, Jossey-Bass, 2002.

MUNANGA, Kabengele . Anti-racismo no Brasil. In: MUNANGA, K. (Org.). *Estratégias e políticas de combate à discriminação racial*. São Paulo: Edusp, 1996, p.79-111.

NKOMO, Stella M. The emperor has no clothes: rewriting 'race in organizations. *Academy of Management Review*, v.17, n.3, p. 487-513, 1992.
<https://doi.org/10.2307/258720>.

NOGUEIRA, Oracy. 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. Revista de Sociologia da USP*, v.19, n.1, p. 287-308, 2006. /doi.org/10.1590/S0103-20702007000100015.

OPIE, Tina; ROBERTS, Laura Morgan. Do Black lives really matter in the workplace? restorative justice as a means to reclaim humanity. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, v.36, n.8, p. 707-719, 2017.
DOI:10.1108/EDI-07-2017-0149.

ORGANIZAÇÕES DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Década Internacional dos afrodescendentes, 2015-2024*, 2016. Recuperado a partir de < <https://decada-afro-onu.org/>>.

ORLANDI, Eli. *Análise de Discurso: princípios & procedimentos*. (3ª ed.). Campinas, SP: Pontes, 2001.

PAES DE PAULA, Ana Paula. Para além dos paradigmas nos Estudos Organizacionais: o Círculo das Matrizes Epistêmicas. *Cadernos EBAPE. BR*, v.14, n.1, p. 24-46, 2016. dx.doi.org/10.1590/1679-395131419.

PHILLIPS, Coretta. Institutional racism and ethnic inequalities: an expanded multilevel framework. *Journal of Social Policy*, v. 40, n.1, p. 173-192, 2011.
<https://doi.org/10.1017/S0047279410000565>.

ROSA, Alexandre Reis. Relações raciais e estudos organizacionais no Brasil. *Revista de Administração Contemporânea*, v.18, n.3, p. 240-260, 2014.
<http://dx.doi.org/10.1590/1982-7849rac20141085>.

SARTI, Cynthia. Feminismo no Brasil: uma trajetória particular. *Cadernos de Pesquisa*, n. 64, p.38-47, fev. 1988. Disponível em:
<http://publicacoes.fcc.org.br/index.php/cp/article/view/1182>. Acesso 10 fev 2022.

SAUSSURE, Ferdinand. A natureza do signo linguístico. In: SAUSSURE, Ferdinand. *Curso de linguística geral*, São Paulo: Cultrix, 1972, p.79-84.
SCOTT, Joan Wallace. Gender: a useful category of historical analysis. *Educação & Realidade*, v.20, n. 2, p. 71-99, 1990.

STOLCKE, Verena. Sexo está para gênero assim como raça para etnicidade. *Estudos Afro-Asiáticos*, v.20, p. 101-119, 1991.

VOLÓCHINOV, Valentin (Círculo de Bakhtin). *Marxismo e filosofia da linguagem: problemas fundamentais dos métodos sociológicos na ciência da linguagem*.
GRILLO, Sheila; AMÉRICO, Ekaterina Vólkova. (Trad., notas e glossário). São Paulo – Editora 34, 2017.

XAVIER, Elton Dias; XAVIER, Solange Procópio. Políticas de ação afirmativa e relações raciais no Brasil e nos Estados Unidos. *Desenvolvimento em Questão*, v.7, n. 14, p. 43-87, 2009. <https://doi.org/10.21527/2237-6453.2009.14.43-87>.

WATKINS, Marla Baskerville; KAPLAN, Seth; BRIEF, Arthur P; SHULL, Amanda. Does it pay to be a sexist? The relationship between modern sexism and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, v.69, n.3, p. 524–537, 2006. 10.1016/j.jvb.2006.07.004.

WILLIAMS, David R.; PRIEST, Naomi. Racismo e saúde: um corpus crescente de evidência internacional. *Sociologias*, v.17, n.40, p. 124-174, 2015. doi.org/10.1590/15174522-017004004.

ZAMORA, Maria Helena Rodrigues Navas. Desigualdade racial, racismo e seus efeitos. *Fractal, Revista de Psicologia*, v.24, n. 3, p. 563-578, set./dez. 2012. doi.org/10.1590/S1984-02922012000300009.

Recebido em outubro de 2022.
Aprovado em dezembro de 2022.