

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS
Programa de Pós-Graduação em Administração

Ana Carolina Pereira Nero

BRANCA, DE OLHOS VERDES, E NÃO CONSEGUE EMPREGO.
COMO VOCÊ, MULHER NEGRA, CONSEGUIU?
Vivendo, convivendo e superando o preconceito

Belo Horizonte

2022

Ana Carolina Pereira Nero

**BRANCA, DE OLHOS VERDES, E NÃO CONSEGUE EMPREGO.
COMO VOCÊ, MULHER NEGRA, CONSEGUIU?
Vivendo, convivendo e superando o preconceito**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em administração.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Simone Costa Nunes.

Belo Horizonte

2022

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

N449b	<p>Nero, Ana Carolina Pereira</p> <p>Branca, de olhos verdes, e não consegue emprego: como você, mulher negra, conseguiu? vivendo, convivendo e superando o preconceito / Ana Carolina Pereira Nero. Belo Horizonte, 2022.</p> <p>101 f. : il.</p> <p>Orientadora: Simone Costa Nunes</p> <p>Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Administração</p>
	<p>1. Negras - Entrevistas - Minas Gerais. 2. Mercado de trabalho. 3. Mulheres - Emprego. 4. Racismo. 5. Sexismo. 6. Desigualdade social. 7. Mulheres nas profissões. 8. Discriminação no emprego. I. Nunes, Simone Costa. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Administração. III. Título.</p>
	CDU: 396(=96)

Ana Carolina Pereira Nero

**BRANCA, DE OLHOS VERDES, E NÃO CONSEGUE EMPREGO.
COMO VOCÊ, MULHER NEGRA, CONSEGUIU?
Vivendo, convivendo e superando o preconceito**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em administração.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Simone Costa Nunes.

Prof^a. Dra. Simone Costa Nunes - PUC Minas (Orientadora)

Prof^a. Dra. Cíntia Cristina Silva de Araújo - FIPECAFI (Banca Examinadora)

Prof. Dra. Andrea Alcione de Souza - PUC Minas (Banca Examinadora)

Belo Horizonte, 28 de outubro 2022

AGRADECIMENTO

Agradeço a Deus, por me permitir realizar mais esse sonho.

A minha orientadora, Professora Doutora Simone, por todo o direcionamento e conhecimento compartilhado.

Aos meus colegas de curso, do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA), pelo apoio e parceria durante todo esse processo.

A minha filha, Morena, que foi a minha inspiração para a realização do mestrado. Filha, é tudo por você!

Aos meus pais, que sempre me apoiam. Sem sua ajuda, mãe, nada disso seria possível. Minha eterna gratidão.

Aos familiares e amigos, pela torcida.

“Eu não sou uma. Eu sou uma comunidade.”

Jandaraci Araújo.

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo identificar e analisar dificuldades de mulheres negras em sua trajetória pessoal e profissional, quanto a questões raciais e à influência destas em sua carreira. Adotaram-se a abordagem qualitativa e a história de vida como métodos. Os dados foram coletados por meio de entrevistas em profundidade e analisados com base na técnica de análise de conteúdo. Participaram do estudo duas mulheres negras, naturais do estado de Minas Gerais, escolhidas por tipicidade, tendo em vista o objetivo do estudo. Elas concluíram os estudos em nível superior e alcançaram cargos de liderança. Vivenciaram histórias de superação de dificuldades para alcançar uma posição no mercado de trabalho que pudesse proporcionar-lhes melhores condições de vida. Entre os resultados obtidos, compreendeu-se como a desigualdade social reflete na realidade do negro, que permanece à mercê de oportunidades de emprego, trabalho e saúde. Isso se intensifica quando se trata da mulher negra, que além de vivenciar dificuldades relacionadas à classe e à raça, é subordinada aos obstáculos de gênero. Conciliar os estudos com o trabalho é uma dificuldade enfrentada pelo negro desde a adolescência, visto a necessidade de compor a renda familiar, o que colabora para o alto índice de analfabetismo negro do país. O estudo é o aspecto-chave para ascender financeiramente, gerando oportunidades para melhoria de vida. O racismo é uma prática que perpassa por todas as fases de vida da mulher negra, sendo capaz de invalidar competências apenas pelo tom de pele. Apurou-se que o negro se esquia à sua raça a partir da crença de que, quanto mais claro o tom de pele, mais oportunidades tem na vida, ocultando sua identidade. Evidenciou-se como a vida da mulher negra é marcada por esforços e dificuldades, e mesmo ascendendo pessoal e profissionalmente, ela, além de lidar com machismo e sexismo, sofre também impactos em decorrência do racismo, que subjuga até então a sua autonomia e seu progresso. O Brasil ainda possui estrutura preconceituosa, em que a mulher negra, quando vista em posição de poder, é questionada sobre sua capacidade. A mídia tem importante papel na formação da autoestima da criança negra, e a família precisa ter consciência sobre a relevância do reconhecimento da raça, para que ocorra o empoderamento da criança. Mesmo o cabelo afro sendo hoje símbolo de identidade racial, o mundo corporativo ainda estabelece características físicas não

afrodescendentes como o padrão ideal. A hipersexualidade da mulher negra precisa ser desmistificada, findando essa vulnerabilidade em relação ao homem tanto na vida pessoal como profissional. Percebeu-se a importância das políticas públicas para a raça negra, porém, seus critérios de seleção precisam ser revisados para que todos tenham realmente acesso. Os resultados obtidos com revelaram que as instituições compreendam a posição da mulher negra na sociedade, principalmente no mercado de trabalho. E também como é importante a existência de equidade nas empresas, principalmente diante dos débitos muitas vezes apresentados em relação a qualificações como língua estrangeira e pós-graduação, que devem ser reparados por meio de incentivos e auxílios por parte dos setores público e privado.

Palavras-chave: Racismo. Mulher negra. Desigualdade social. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

This research aimed to identify and analyze difficulties of black women in their personal and professional trajectory, regarding racial issues and their influence on their careers. The qualitative approach and life history were adopted as methods. Data were collected through in-depth interviews and analyzed based on the content analysis technique. The study included two black women, from the state of Minas Gerais, chosen by typicality, in view of the objective of the study. They completed their studies at a higher level and achieved leadership positions. They experienced stories of overcoming difficulties to reach a position in the labor market that could provide them with better living conditions. Among the results obtained, we understood how social inequality reflects in the reality of the negro, who remains at the mercy of employment, work and health opportunities. This intensifies when it comes to black women, who, in addition to experiencing difficulties related to class and race, are subordinated to gender obstacles. Reconciling studies with work is a difficulty faced by black people since adolescence, given the need to make up family income, which contributes to the country's high rate of black illiteracy. The study is the key aspect to ascend financially, generating opportunities for life improvement. Racism is a practice that permeates all phases of black women's lives, being able to invalidate competencies only by skin tone. It was found that the black dodges his race from the belief that the clearer the skin tone, the more opportunities he has in life, concealing his identity. It was evidenced how the life of black women is marked by efforts and difficulties, and even ascending personally and professionally, she, in addition to dealing with machismo and sexism, also suffers impacts due to racism, which subjugates until then its autonomy and its progress. Brazil still has a prejudiced structure, in which black women, when viewed in a position of power, are questioned about their capacity. The media plays an important role in the formation of the black child's self-esteem, and the family needs to be aware of the relevance of the recognition of race, in order for the empowerment of the child to occur. Even though Afro hair is now a symbol of racial identity, the corporate world still establishes non-Afrodescendant physical characteristics as the ideal standard. The hypersexuality of black women needs to be demystified, ending this vulnerability in relation to men both in personal and professional life. The importance of public policies for the black race was realized, however, its selection criteria need to be revised so

that everyone has access. The results obtained revealed that the institutions understand the position of black women in society, especially in the labor market. And also how important is the existence of equity in companies, especially in view of the debts often presented in relation to qualifications as a foreign language and graduate, which must be repaired through incentives and aid by the public and private sectors.

Keywords: Racism. Black woman. Social inequality. Labour Market.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – Dados das entrevistadas.....	39
QUADRO 2 - Categorias de análise de dados.....	42
QUADRO 3 – Sínteses dos principais resultados da pesquisa.....	90

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACADEPOL	Academia de Polícia Civil
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
COVID-19	Doença do coronavírus
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
FIES	Financiamento ao Estudante do Ensino Superior
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LGBTQIA+	Lésbicas, gays, bissexuais, transgênero, <i>queer</i> , intersexual, gênero fluido e mais
MBA	<i>Master of Business Administration</i>
PROUNI	Programa Universidade para Todos
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais

SUMÁRIO¹

1. INTRODUÇÃO	15
1.1. O problema de pesquisa	16
1.2. Justificativa	17
1.3. Objetivos	20
1.3.1. Objetivo geral.....	20
1.3.2. Objetivos específicos	20
2. REFERENCIAL TEÓRICO	21
2.1. Questões de raça no Brasil	21
2.1.1. Assimilando sobre o racismo estrutural.....	21
2.1.2. Preconceito de marca	25
2.2. Educação: a realidade do negro	26
2.3. O trabalho e a condição do negro	29
2.4. Ser mulher e ser negra	30
3. METODOLOGIA DE PESQUISA	37
3.1. Estratégia e método de pesquisa	37
3.2. Unidades empíricas de análise	38
3.3. Estratégia de coleta de dados.....	39
3.4. Estratégia de análise de dados	40
4. ANÁLISE DOS DADOS	44
4.1. História de vida de Pantera Negra	44
4.1.1. Situação familiar	44
4.1.2. Acesso à educação.....	46
4.1.3. Os fenótipos da mulher negra	48
4.1.4. Preconceito	52
4.1.5. Políticas afirmativas	59
4.2. Análise da história de vida de Pantera Negra	61
4.3. História de vida de Ester	65
4.3.1. Situação familiar	65
4.3.2. Acesso à educação.....	69
4.3.3. Os fenótipos da mulher negra	72
4.3.4. Preconceito	74
4.3.5. Políticas afirmativas	79
4.4. Análise da história de vida Ester	81
4.5. Semelhanças e particularidades entre as entrevistadas.....	86
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	92
REFERÊNCIAS	96

¹ Este trabalho foi revisado de acordo com as novas regras ortográficas aprovadas pelo Acordo Ortográfico assinado entre os países que integram a Comunidade de Países de Língua Portuguesa (CPLP), em vigor no Brasil desde 2009. E foi formatado de acordo com as Orientações para Elaboração de Trabalhos Técnico-Científicos da PUC-Minas.

1. INTRODUÇÃO

A prática discriminatória contra o negro vem de forma vantajosa ao branco, por meio de dominação, cuja intenção é conceder ao negro características negativas para que o branco se mantenha em vantagem na estrutura social. Desta forma, mantêm-se benefícios como grande oferta de mão de obra de baixo custo, limitando as oportunidades a favor da raça e ocasionando dificuldades em mobilidade social. Nessa perspectiva, os negros compõem a base de uma hierarquia social onde estão sempre desqualificados em relação aos brancos. Ao grupo são destinadas no mercado de trabalho funções mais precárias e mal remuneradas (Souza & Dias, 2018).

Dada a percepção quanto ao mercado de trabalho brasileiro, que se evidencia pelo alto número de desempregados, pelo crescimento significativo da informalidade e queda nos ganhos da população (Hofstaetter, Sanson, Myrrha & Macedo, 2022), os números se tornam ainda mais relevantes quando o assunto abordado é gênero.

A mulher negra enfrenta maiores obstáculos para inserir-se no mercado de trabalho e vem apresentando em pesquisas uma receita financeira inferior à dos homens negros, brancos e das mulheres brancas. Aos negros, as oportunidades de emprego são ainda mais limitadas, mesmo tendo significativa presença na força de trabalho brasileira, por adentrarem muito jovens no mercado de trabalho e permanecerem trabalhando até avançada idade (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE, 2012). Essa situação se dá por consequência de uma estrutura discriminatória que procedeu à libertação dos escravos, que passaram a viver sem amparo por parte do estado e da sociedade (Ferreira & Nunes, 2020).

Inicia-se esta reflexão desde a escravidão no Brasil, quando os negros foram traficados da África pela Coroa Portuguesa em troca de mercadorias de baixo valor para que fossem vendidos no Brasil por preços elevados. Existia a crença de que o tráfico era a oportunidade dada ao negro para que alcançasse a salvação, tornando-se cristão e afastando-se de suas práticas tradicionais (Macedo, 2014).

Não obstante a escravatura ter sido abolida no Brasil em 1888, as manifestações de racismo ainda permanecem como consequência do período escravocrata, de forma que o branco se mantém em condição favorável em relação

ao negro. O racismo é analisado do ponto de vista dos pesquisadores deste tema, fundamentalmente sob três aspectos: como oriundo das desigualdades de classe provenientes do capitalismo; da forma como o racismo foi historicamente desenvolvido; e quanto à certeza de que existem raças que são biológica e culturalmente superiores ou inferiores umas das outras (Cardoso, Santo, Rocha & Petroll, 2019).

Dada essa breve contextualização, delineou-se a situação-problema que se espera investigar a partir do estudo que se propõe realizar.

1.1. O problema de pesquisa

Miranda (2010) ressalta que o preconceito surge a partir das relações entre indivíduos e grupos característicos que apresentam percepções em relação a eles e aos outros. E essa percepção é adquirida com o convívio em sociedade. Já o racismo é a ação do preconceito com atitudes negativas com o intuito de deteriorar segmentos raciais, no caso do Brasil, negros e índios. Para essa autora, a discriminação é a junção do preconceito com o racismo e, dessa forma, grupos criam dominação em detrimento de outros grupos. Miranda (2010) corrobora tal afirmativa ao asseverar que homens brancos estão em vantagem no mercado de trabalho e em nível de escolarização, quando comparados aos homens negros.

Silva (2019) afirma que o racismo tem como consequência o surgimento de uma hierarquia que gera a desigualdade social e econômica historicamente, o que dificulta o acesso da população negra à qualificação profissional, tornando cada vez mais incomum a presença de negros no mundo empresarial em cargos de liderança.

A mulher negra, de acordo com a Fundação Cultural Palmares (2007), sofre duplamente o preconceito. Por ser mulher e por ser negra. Conforme a Relação Anual de Informações Sociais - RAIS (Brasil, 2020), as mulheres, em 2019, ocuparam 44% dos empregos formais no Brasil, enquanto os homens ocuparam 56%. E, quando analisadas essas ocupações do ponto de vista da raça ou cor (mulheres brancas e mulheres pretas), têm-se que aproximadamente 39% dos cargos foram ocupados pelas brancas e somente 5% por mulheres de cor preta. Os homens receberam salários em torno de 14% a mais que as mulheres e pessoas de cor branca apresentaram diferenciação salarial 32% superior ao recebido por pessoas pretas.

Ferreira e Nunes (2019) referem, ainda, que mesmo as mulheres com mais alto grau de instrução em relação aos homens, a elas não é atribuído salário equivalente.

Mesmo diante da desigualdade social existente no Brasil, o número de negros em universidades vem aumentando cada vez mais. Mas, mesmo o negro com o mesmo nível de escolaridade do branco enfrenta divergências salariais. Verifica-se que, quanto mais alto o grau de instrução, maior o distanciamento salarial entre as raças (Vaitsman, 2002). A autora acrescenta que, ao associar renda, educação e ocupação aos fatores cor e gênero, amplia-se a desigualdade. Isso pode ser visto no confronto entre tempos dedicados aos estudos com elevações de ganhos financeiros. Uma mulher precisa estudar, em média, oito a 11 anos para obter ganho financeiro igual ao de um homem que estudou um a três anos. Já as mulheres não brancas precisam dedicar, em média, entre oito e 11 anos para atingir o salário de uma mulher branca que se dedicou aos estudos por quatro a sete anos (Vaitsman, 2002).

Considerando a existência do racismo no Brasil, de maneira que o mercado de trabalho favorece pessoas brancas para admissão e ascensão profissional, depara-se com a pergunta: quais as dificuldades encontradas por mulheres negras em sua trajetória pessoal e profissional, no que diz respeito a questões raciais, e qual a influência na carreira dessas mulheres?

1.2. Justificativa

Justifica-se a pesquisa tendo em vista que no mercado de trabalho, de acordo com Souza e Dias (2018), o racismo funciona como mecanismo de desqualificação dos negros, sendo a eles reservados cargos vulneráveis e de baixa remuneração. Poucos cargos de nível superior são ocupados pela população negra.

São escassos os estudos relacionados à raça na área acadêmica em Administração, no Brasil, o que faz refletir sobre a pouca presença de pesquisadores negros. Em sociedades nas quais raça é definida conforme características fenotípicas, raça é um assunto evitado nas organizações (Rosa, 2014).

Também, destaca-se o fato de que, no desenvolvimento desta dissertação, foi perceptível a escassez de literatura a respeito de mulheres negras executivas. Assim, por diversas vezes, foram utilizadas obras que se referiam não a mulheres, mas a homens negros executivos.

A igualdade social passou a ser assunto discutido no Brasil a partir da década de 1970, vista como uma nova forma de se fazer política. O movimento social intensificou-se devido à oposição ao golpe militar que ocorreu em 1964 no país. (Scarano, Doreto, Zuffo, Scheifler, Oliveira, Affonso, Scholze & Bonete, 2018). No período da ditadura militar no Brasil, não se falava em questões sociais e muito menos raciais, visto que se mantinha a crença de se tratar de um país onde havia democracia racial, pois havia uma conformidade entre as três raças habitadas no mesmo território. Isso levou muitos brasileiros a acreditarem que não existia racismo no país (Deliza & Jaime, 2019).

Em 1985, quando findou a ditadura militar, o Brasil passou pela redemocratização. Coelho (2015) relata que, em 1995, no início do mandato do Presidente Fernando Henrique Cardoso, houve pela primeira vez o reconhecimento oficial da existência do racismo no Brasil, sendo admitido que fosse do Estado a responsabilidade de combater as desigualdades raciais com base na criação de políticas de ações afirmativas. Em sequência, no governo do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, a partir de 2002, foi criada a Secretaria Especial de Promoção de Políticas de Igualdade Racial.

Em 2010 foi aprovado o Estatuto da Igualdade Racial no Brasil, Lei nº. 12.288/2010. De Paula Oliveira (2013) comenta que o projeto de Lei nº. 213 foi apresentado no ano de 2003 pelo Senador Paulo Paim, eleito ao cargo em 2002 pelo estado do Rio Grande do Sul e reeleito em 2010, mesmo ano em que o Estatuto foi sancionado. A lei aprovada diverge do projeto de lei apresentado anteriormente, mas, na percepção do Senador Paim, as alterações ocorreram em caráter de aperfeiçoamento. De Paula Oliveira (2013) menciona que, ao comparar tal projeto de lei de 2003 com a lei sancionada em 2010, é notório que houve alteração no que inicialmente foi proposto quanto ao sistema de cotas no mercado de trabalho.

Segundo De Paula Oliveira (2013), o Projeto de Lei nº. 213 apresentava compulsoriedade de cota mínima de 25% de contratação de negros à medida que a empresa tivesse quadro de funcionários superior a 20 pessoas, mas o artigo que abordava esse assunto foi retirado da lei aprovada.

Na busca pelo combate à desigualdade social surgiram as políticas de ação afirmativa, que são medidas criadas para possibilitar a igualdade social a favor das pessoas mais vulneráveis socialmente. No Brasil, a maioria das ações afirmativas é voltada para a educação. Silva (2017) justifica a sua necessidade com o exemplo de

que professores doutores negros encontram dificuldade para ingressar nas universidades públicas como docentes e acabam exercendo atividades divergentes de sua formação acadêmica.

No Brasil, todas as instituições de ensino no âmbito federal adotam ações afirmativas para integração de pessoas da raça negra, amparadas pela Lei nº. 12.711/2012. Existem também iniciativas de cotas em nível estadual e municipal para a educação e o serviço público desde o ano de 2002. As cotas para negros em serviço público federal entraram em vigor com a aprovação da Lei de no. 12.990/14 (Silva & Midlej, 2019).

O interesse em pesquisar essa temática se deu a partir do ingresso no curso de mestrado, quando a autora desta dissertação pôde melhor compreender a vulnerabilidade social da mulher e, mais ainda, da mulher negra no mundo corporativo. Tal percepção encontra respaldo em Almeida (2019), que opina que a sociedade possui uma conveniência econômica, política e social em manter mulheres negras em situação de inferioridade diante de uma estrutura social racista que tem interesse em preservar a separação entre as raças, em que o branco está na posição de subordinador e o negro de subordinado.

Diante disso, foi possível despertar o olhar mais crítico sobre esse assunto, desconstruindo a crença de que a ascensão profissional do negro estaria condicionada meramente à sua qualificação e ao seu empenho no trabalho, como uma conquista pessoal. A esse respeito destaca-se que Souza e Dias (2018) apuram esse fato em pesquisa como se a questão racial fosse uma objeção individual e não coletiva. Por vezes, ter-se deparado com o racismo velado no ambiente de trabalho e ter agido com não enfrentamento é interpretado, na pesquisa das autoras, como uma reação de desqualificação da raça como forma de demonstrar ser diferente socialmente, desconsiderando novamente o coletivo.

Frente ao quadro exposto, buscou-se pesquisar sobre aquelas mulheres negras que concluíram os estudos em nível superior e que alcançaram cargos de liderança. Foi possível conhecer a sua trajetória até o momento atual de sua carreira profissional.

Espera-se com o presente estudo contribuir para que a sociedade atente-se ao racismo e às suas formas subjugadas, principalmente para que o negro possa se empoderar, deixando de consentir com o racismo velado por intermédio das

instituições que, por sua vez, é uma forma material de uma estrutura social, visto que existem instituições racistas porque vivemos em uma sociedade racista (Almeida, 2019).

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo geral

Identificar e analisar dificuldades encontradas por mulheres negras em sua trajetória pessoal e profissional, no que se refere a questões raciais, e a sua influência na carreira dessas mulheres.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Descrever a trajetória de vida e trabalho de mulheres negras.
- b) Identificar as barreiras encontradas pela mulher negra na sociedade e no trabalho.
- c) Indicar como o fato de ser mulher e negra interfere na carreira profissional.
- d) Estabelecer a percepção das mulheres negras sobre as políticas públicas voltadas para as questões raciais.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Questões de raça no Brasil

2.1.1. *Assimilando sobre o racismo estrutural*

A escravidão no Brasil teve início no século XVI, quando os africanos foram trazidos ao país com o intuito de obter mão de obra para cultivo das roças de subsistência e dos engenhos dos colonos portugueses que anteriormente escravizavam os índios para cultivo das lavouras, e perdurou até o final do século XIX. Devido ao crescimento das plantações e à exorbitância da exploração dos nativos, a relação entre os colonos e os índios ficou cada vez mais difícil, o que ocasionou o tráfico negreiro, com os portugueses trazendo o negro da África para ser comercializado no Brasil (Pinsky, 2010).

Mesmo após a abolição da escravatura, que aconteceu em 1888, o negro permaneceu como parte mais vulnerável da população brasileira. Como relata Rego (2011), após o fim do tráfico negreiro para o Brasil, que ocorreu em 1850 com a Lei Eusébio de Queirós, houve grande impacto econômico no país, por certo que o tráfico era a transação mais rentável daquele período. E, antes mesmo da Lei da Abolição, já era previsto o fim da escravidão, até mesmo porque os senhores possuidores dos escravos no Brasil não se preocupavam com a procriação dos negros, para que assim fosse garantida a substituição da mão de obra.

Nesse período, a partir de 1870, o país se destacava pelo grande avanço na produção de café, criando a necessidade de aumentar a força de trabalho, que com o auxílio do Estado trouxe imigrantes europeus para compor a mão de obra deficitária (Gonçalves, 2014).

Mesmo na atualidade, o Brasil continua sendo visto como uma opção de destino para os imigrantes, sendo a intenção de trabalho o estímulo central, pois se acredita que, devido ao amplo território, é maior a oferta de emprego (Tedesco, 2019).

Com a chegada dos imigrantes ao país, os antigos senhores de escravos preferiram trabalhar com a mão de obra branca em detrimento da mão de obra negra, acreditando serem os brancos superiores aos ex-escravos que, de fato, também

manifestavam resistência ao trabalho assalariado, pois davam preferência à agricultura de subsistência (Rego, 2011).

Ferreira e Camargo (2011) discutem que a elite branca brasileira faz questão de se reconhecer com características europeias, sustentando uma superioridade étnica que sobressai à etnia e cultura negra, considerada como sendo inferior. Ainda, os autores afirmam que no mundo do trabalho não é diferente. Em sua pesquisa, eles mostram como pessoas negras passam por discriminação e constrangimento ao irem em busca de trabalho. Em posição de subalternidade, por diversas vezes, ao negro são ofertados trabalhos que se limitam à exigência de força física.

Na pesquisa de Ferreira e Camargo (2011) foi possível resgatar o depoimento de uma das entrevistadas negras sobre como ela se sentia em relação à sua cor. Para ela, ser negro era ser sujo, burro e morar na favela, o que para ela era um sofrimento. Sua esperança era a crença na mestiçagem que fazia com que ela tivesse esperança de ser salva.

Aí eu não sabia meu lugar, mas sabia que negro eu não era. Negro era sujo, eu era limpa; negro era burro, eu era inteligente; era morar na favela, e eu não morava, e, sobretudo, negro tinha lábios e nariz grossos e eu não tinha. Eu era mulata, ainda tinha esperança de me salvar (Ferreira & Camargo, 2011, p. 375).

Nessa declaração é possível notar as consequências de um racismo que perdura há séculos, chegando ao ponto de colocar em dúvida as capacidades intelectuais dos próprios negros.

O negro obteve inclusão tardia no ambiente urbano-industrial que despontou no início dos anos 1930, em São Paulo, sendo ocupado pelos trabalhadores imigrantes que, além de comporem a mão de obra, eram vistos como uma oportunidade para desassociar o trabalho livre do trabalho escravo e como forma de aprimorar as raças no Brasil. O negro, em sua maioria, residia em áreas distantes e mais voltadas para a agricultura, o que influenciou sua inclusão tardia no ambiente urbano-industrial. Com efeito, a desproporção de oportunidades resultou em desigualdades em educação e renda, contribuindo para a segregação de grupos raciais (Souza & Dias, 2018).

O Brasil, entre os séculos XIX e XX, sugestionava o início de uma nova nacionalidade, a de mestiços. Acreditava-se que, com a intensidade da imigração europeia, a raça branca iria predominar na mestiçagem, levando em consideração o

fim do tráfico negreiro e a extinção dos índios, e que no prazo de dois a três séculos subsequentes o brasileiro mestiço teria suas características físicas aprimoradas, atentando que, no Brasil, a preponderância dos habitantes seria de brancos. E no processo de mestiçagem sobressaem as características raciais da maior parte representada. Dessa forma, o Brasil era um país no qual os brancos eram opressores e os negros oprimidos. Mesmo posteriormente à Lei Áurea, com a libertação dos escravos, o negro não emergiu no mercado de trabalho, mantendo-se como mão de obra barata e sem qualificação (Bujato & Souza, 2020).

A miscigenação racial surgiu desde o início da colonização brasileira com as relações ocorridas entre os europeus e as índias e negras (Zimmermann, 2020). Com o alto grau de miscigenação no Brasil, dificultou-se a categorização de raças, sendo que a identidade racial no país é composta de inúmeras definições que consideram características físicas e cor de pele. Com isso, a miscigenação racial no Brasil abriu possibilidade para que o indivíduo não fosse branco e muito menos negro, e sim mulato (Souza, 2017). A mestiçagem foi vista como uma oportunidade de aprimoramento dos negros e mestiços, já que eles eram vistos como raças inferiores e atrasadas (Lopes, 2014).

Conforme mencionado por Souza (2014), raça é uma questão política com fundamentação social viabilizada por fatos históricos e culturais. Do ponto de vista científico, raça pode ser compreendida sob os enfoques genealogista e construcionista. O enfoque genealogista relaciona o avanço da sociedade a características físicas e biológicas da população. É nessa concepção que raça é compreendida pelo senso comum. Os genealogistas avalizam que aspectos físicos e biológicos são responsáveis pelas diferenças sociais e de progresso nas sociedades, visto que se cria a distinção entre as raças por meio de características típicas das espécies como sendo: brancos os europeus, negros os africanos, vermelhos os nativos norte-americanos e amarelos os asiáticos. A partir dessas classificações houve a criação hierárquica entre as raças, sendo o branco categorizado como superior (Souza, 2017).

Já os construcionistas conceituam que raça é uma questão social arquitetada para relações de poder, de forma que hierarquias e divisão de pessoas ocorrem por parte da distinção sanguínea e de cor de pele, para que, assim, a sociedade possa ser organizada por meio de dominação e opressão. Desse modo, eles entendem que

raça é meramente uma invenção humana. O modo como a definição de raça é aplicado causando desfavorecimento em referência à raça oposta é caracterizado como racismo (Souza, 2017).

O racismo pode ser visto no Brasil em vários atos discriminatórios na sociedade que, por se tornarem comuns, foram naturalizados no contexto do país. O preconceito racial também é presente nas estruturas da sociedade quanto a saúde, educação, emprego, moradia, renda e expectativa de vida, deixando o negro sempre em desvantagem social, predominando a pobreza e a miséria inclusas na realidade do negro, de forma generalizada (Ferreira, 2018).

O racismo possui três tipos de concepções que são reconhecidas como estrutural, institucional e interpessoal. O racismo estrutural é oriundo da desigualdade social existente entre negros e brancos. Já o racismo institucional vem de atitudes racistas mantidas por instituições. E o racismo interpessoal acontece por meio de relações ocasionadas entre os sujeitos (Bujato & Souza, 2020). O racismo estrutural no Brasil é proveniente do período pós-escravidão, quando os libertos passaram a ser desempregados e sem qualquer amparo do ex-escravagista ou mesmo do Governo Imperial (Ferreira & Nunes, 2020).

Não é pelo uso da expressão estrutural que o racismo é irreversível. É muito importante a existência de políticas antirracistas e principalmente que pessoas que pratiquem ações discriminatórias sejam penalizadas. Mas é possível constatar que responder judicialmente por atitudes racistas não é o bastante para cessar a desigualdade racial, pois o racismo não vem de um ato individual, e sim de uma estrutura social. Para isso, é preciso que ocorram mudanças na sociedade que vão além de denúncias ou atos de rejeição ao racismo. É preciso mudança de postura e acolhimento das práticas antirracistas (Almeida, 2019).

Almeida (2019) diz que o funcionamento das instituições colabora, mesmo que indiretamente, para a continuidade do racismo, considerando que as mesmas mantêm desvantagens relacionadas a raça. As instituições possuem papel importante na sociedade, pois são elas que orientam, rotinizam e coordenam as ações sociais, tornando-as possíveis para que haja estabilidade nos sistemas sociais, e para isto, as instituições estabelecem normas padrões para as ações dos indivíduos, dando forma ao comportamento humano, tanto nas suas decisões, quanto nos sentimentos e nas preferências.

Sampaio (2003) reforça essa afirmação, pois entende que o racismo institucional é uma atitude malsucedida por parte das organizações ao oferecerem oportunidades conforme a cor do indivíduo.

Bento (2022) discorre sobre como o processo de recrutamento e seleção realizado pelas empresas merece ser pautado. A autora discute a respeito de uma entrevista realizada com uma profissional branca do setor de Recursos Humanos que se declara racista, mas que afirma que o seu ponto de vista em relação à raça não influencia a sua percepção quanto as competências do profissional e que o seu preconceito seria somente em relação ao convívio mais próximo com pessoas negras. A autora chama a atenção para a fala da recrutadora que se diz neutra na seleção de pessoas, mas vê as pessoas negras com inferioridade.

Ainda, Bento (2022) enfatiza que se reconhece uma instituição racista não somente por atitudes de discriminação, mas, também deve-se considerar se ela possui taxas significativas de contratação de profissionais, prestadores de serviços, assim como lideranças com perfis diversos, pois as estatísticas apontam que mulheres negras permanecem, em sua maioria, em cargos mais baixos na estrutura organizacional, bem como com salários menores.

2.1.2. Preconceito de marca

Os negros sofreram por todo tipo de insuficiência no Brasil, e desse modo são marginalizados pelo capitalismo a ponto de atingir sua autoestima, sem forças para combaterem um sistema opressivo como se fossem incapazes e sem perceberem a manipulação do referido sistema para que sejam mantidos à margem da sociedade (Souza, 2003).

No Brasil, a cor da pele é um agente determinante em questões de preconceito racial. O indivíduo que possui o tom de pele mais próximo da cor branca está mais propenso a obter oportunidade de ascensão na sociedade se comparado a outro que tem tonalidade de pele mais próxima da cor preta, pois esta se encontra tendenciosa à discriminação (Aguilar, 2007).

Considera-se que, no Brasil, o preconceito é ligado à estética do negro, enquanto nos Estados Unidos ele se relaciona à ascendência e ao grupo étnico

ancestral. Contudo, a desigualdade racial no Brasil destaca-se como sendo uma das mais expressivas em nível mundial (Ferreira, 2018).

O preconceito, quando influenciado pela aparência física, pelos traços e pelo sotaque do indivíduo, é visto como preconceito de marca, no qual o parentesco e a ascendência não são levados em consideração no momento da categorização racial (Nogueira, 2007). As pessoas são classificadas pelo preconceito de marca conforme seu fenótipo, isto é, tom de pele e cabelo, entre outras características físicas. Diferentemente, nos Estados Unidos a separação racial é feita de acordo com o genótipo, em que a pessoa pode ser vista como negra mesmo se tiver pele branca e olhos azuis. Nesse caso, a definição da raça se apoia na presença de um ancestral negro, sendo esse tipo de preconceito nomeado preconceito de origem (Souza, 2017, p. 27).

No Brasil, o racismo não impossibilita a ascensão social do negro como indivíduo, mas sim na perspectiva de grupo, sendo visto como uma exceção à regra, que emergiu da raça. O negro ascendente reforça a crença sobre a democracia racial, quando desfruta de privilégios individualmente, mas sem representar de forma coletiva seu grupo racial com significância política, social e econômica, permanecendo, dessa forma, o negro como parte irrelevante da sociedade brasileira, alimentando assim a influência do grupo dominante sobre grupo subordinado como forma de discriminação velada, deixando de ser um crime e tornando-se consenso e, dessa forma, reforçando ainda mais o preconceito (Carneiro, 1995).

A discriminação é abordada na obra de Ferreira e Nunes (2020) como uma atitude prejudicial por parte de um ser humano em virtude das características dessemelhantes existentes, e sua forma velada é um modo de discriminação com o objetivo de manter as pessoas negras em seu lugar de origem e cientes de qual lugar é esse.

2.2. Educação: a realidade do negro

As políticas afirmativas têm como finalidade reparar o negro de todos os danos a que esteve sujeito por toda a história e que, de certa forma, podem prejudicar o futuro das novas gerações. Busca-se, assim, garantir a igualdade de oportunidades para o indivíduo nas áreas de saúde, educação e trabalho (Souza & Dias, 2018).

Mesmo diante das ações afirmativas, ainda existe alto nível de desigualdade racial que perdura desde o período abolicionista com a falta de políticas inclusivas direcionadas aos ex-escravos e que desde então permanecem contribuindo para que o negro se mantenha em situação de pobreza e desigualdade. A taxa de analfabetismo e de inclusão precoce no mercado de trabalho pela população negra sobressai quando comparada à população branca, no Brasil. A maioria dos jovens negros precisa trabalhar para auxiliar na renda familiar. É maior a presença dos jovens negros na faixa de idade entre 16 e 24 anos que encontram dificuldade em harmonizar a jornada de trabalho com os estudos e que acabam optando pelo afastamento escolar (Dieese, 2012).

Frente à necessidade do sustento da família, o negro torna-se lesado em relação ao estudo, deixando assim de ser sua prioridade, refletindo-se em sua desqualificação profissional e ficando fadados a funções de baixa valorização e remuneração no mercado de trabalho (Souza & Dias, 2018).

As oportunidades dadas aos negros e mulheres são desiguais, principalmente quanto às chances do negro no que se refere à educação. O grau de instrução e as ocupações profissionais se destacam como principais causadores da desigualdade (Cacciamali & Hirata, 2005).

Nos anos de 2002, na busca por reduzir a desigualdade de oportunidades, com a presença do Partido dos Trabalhadores na Presidência do Brasil, foram implementadas nas instituições federais de ensino superior as cotas para ingresso de negros e indígenas (Deliza & Jaime, 2019).

As universidades públicas sempre tiveram o predomínio de alunos oriundos de classes favorecidas e de maioria branca, quando na verdade o ensino público precisaria atingir todas as classes (Souza & Brandalise, 2017). Mas, é notório que esses alunos que desfrutam de melhor condição socioeconômica têm mais tempo para dedicação aos estudos, possuem capital cultural e tiveram formação anterior em escolas estruturadas, o que melhor os prepara para a disputa das vagas em universidades federais (Perroni & Brandão, 2009).

Silva, Xavier e Costa (2020) reforçam que o contraste entre a estrutura de escolas públicas e escolas particulares no Brasil favorece a desigualdade social, tendo em vista que as universidades públicas possuem uma seleção que exige alto nível de aprendizagem do candidato e, com isso, os estudantes que possuem ensino de base

de boa qualidade têm mais probabilidade de serem aprovados do que os mais carentes, que acabam excluídos.

Perroni e Brandão (2009) discutem outra disparidade entre alunos de escola pública e da rede particular. Trata-se do número de adesões ao vestibular, em que a maioria das inscrições parte de alunos de escolas privadas. Silva *et al.* (2020) afirmam que o indivíduo tende a tomar como exemplo a conduta de outros pertencentes ao mesmo grupo social. Diante de uma escolha, ele tende a avaliar quais foram as decisões tomadas pelos integrantes do seu grupo social. Caso tenha sido positiva, a tendência é que ele adote como adequado e, quando negativa, renuncia-se à possibilidade. Assim, verifica-se que esse desequilíbrio vai além da desigualdade de oportunidades, pois a tendência é que, como a maioria dos alunos de escola pública desiste dos estudos antes mesmo da universidade, os outros que partilham da mesma realidade passem a adotar a mesma conduta.

Diante dessa realidade, Neves e Lima (2007) têm o sistema de cotas como um meio justo de acesso ao ensino superior por pessoas mais vulneráveis, sendo uma oportunidade de reduzir as desigualdades. Já na obra de Pereira e Zientarski (2011), a discussão toma outro rumo, uma vez que esses autores entendem que, em vez de reparar a população menos favorecida, disponibilizando cotas no ensino superior, o governo deveria oferecer uma educação básica de qualidade aos estudantes de escolas públicas.

Existem também questionamentos se a inclusão dos alunos cotistas afeta a qualidade da instituição, uma vez que eles podem exibir rendimentos inferiores aos dos estudantes não cotistas devido ao déficit existente na educação básica vivenciada por eles. A esse respeito, o estudo de Queiroz, Miranda, Tavares e Freitas (2015), realizado com alunos cotistas e não cotistas da Universidade Federal de Uberlândia, constatou que não existe distinção entre a capacidade de aprendizagem entre os dois grupos amostrados. Silva *et al.* (2020) salientam que os cotistas consideram o ingresso na universidade pública como uma oportunidade de ascensão social e isso faz com que eles se dediquem a ponto de subjugar as insuficiências do ensino público de base. Silva (2016) enfatiza que, quanto mais alto o nível educacional, maior a oportunidade de elevação social, melhores salário e condição de vida.

2.3. O trabalho e a condição do negro

Sustentada pelo senso comum, há no Brasil uma demarcação imaginária onde é estipulado o lugar do negro e o lugar do branco. O intuito é manter o negro em lugares onde a condição social é menos favorecida, de cultura popular e de origem africana. Assim sendo, quando visto em locais inapropriados para sua cor, como altos cargos, posições de liderança, ele é repreendido. Essas limitações impostas são decorrentes da desigualdade que, por sua vez, define as posições que o negro, sugestivamente, deve ocupar (Souza & Dias, 2018).

Mesmo representando mais da metade da população brasileira, os negros ocupam cerca de 6% dos cargos gerenciais e em torno de 5% dos cargos de direção nas 500 maiores empresas que operam no Brasil. A cor da pele permanece como critério de seleção desfavorável no mercado de trabalho, especialmente nos cargos executivos. Contudo, a diminuição da desigualdade racial no país, mesmo que pífia, se deve à reivindicação do movimento negro pela adoção das ações afirmativas (Deliza & Jaime, 2019).

O movimento negro na década de 1970 se inspirava no ideário marxista, o que posicionava o movimento contra o capitalismo, pois se acreditava que, com o fim do capitalismo, conseqüentemente seria possível o extermínio do racismo. Na mesma época surgiu a primeira geração de executivos negros no Brasil, que eram vistos pelo movimento como negros burgueses; e por pensarem de forma diferente, os executivos se afastaram do movimento (Coelho, 2015).

Essa geração de executivos negros não contava com políticas de diversidade, até mesmo porque as empresas ainda não adotavam esses princípios. Esses profissionais traçavam individualmente suas trajetórias com suas estratégias de defesa contra o racismo. Eles criavam um nível muito alto de exigência dentro de si mesmos para mais empenho nas funções e para mostrar sua alta capacidade, o que resultava em alto desgaste psicológico (Deliza & Jaime, 2019).

Jaime (2017) postula em sua obra que o negro que ocupa um cargo de poder precisa se provar duas vezes capacitado, pois as pessoas sempre colocam à prova a sua capacidade, parecendo não confiar. “A nossa sociedade diz que não é racista, mas ela coloca o negro sob suspeita: será que é verdade o que ele está dizendo?

Será que ele sabe mesmo? Então, você tem que provar sempre e isso passa a ser uma rotina em sua vida, entende?" (Jaime, 2017, p. 143).

Após a implementação do sistema de cotas, as empresas mudaram de conduta e voltaram o olhar para o combate à discriminação racial, aderindo à *diversity management*, uma metodologia administrativa que é uma mudança na cultura empresarial e uma estratégia para se destacar competitivamente. Isso posto, surge a segunda geração de executivos negros que, em contexto diferente da primeira geração, pode contar de forma coletiva com políticos e representantes negros apoiando a luta a favor da diversidade (Deliza & Jaime, 2019).

Para Deliza e Jaime (2019), adotar a diversidade nas organizações brasileiras foi uma forma de manifestar socialmente posicionamento frente às questões raciais e, mesmo que se dê de forma superficial, é uma oportunidade de entrada para profissionais negros nas empresas.

Irigaray (2007) levanta a questão de que as empresas brasileiras apresentam políticas consistentes a respeito da adoção da diversidade no ambiente organizacional, mas a maior dificuldade está na sua implantação, uma vez que o preconceito se encontra enraizado nos indivíduos, ou seja, nos trabalhadores da empresa. E que entre os funcionários, sendo eles parte das minorias ou não, há preconceito entre si, o que dificulta ainda mais a implementação das políticas de diversidade. Até mesmo os gerentes, que são instrumentos-chave para o alcance dessa finalidade, expressam preconceito de forma explícita ou implícita, concluindo o autor que a diversidade se trata de uma teoria muito distante da prática.

2.4. Ser mulher e ser negra

Gênero é um termo criado por feministas americanas para dar referência às origens sociais atribuídas aos homens e mulheres. Cada cultura possui sua particularidade em definir o que é feminino e o que é masculino. Mesmo nascendo homens e mulheres em qualquer sociedade, a forma como são influenciados socialmente é que gera significados para que cada um dos sexos seja interpretado (Nicholson, Soares & Costa, 2000).

A mulher era vista até grande parte do século XX como encarregada dos cuidados domésticos e familiar, sendo que o papel de provedor financeiro do lar era endereçado ao homem. Atualmente, a mulher vem conquistando seu espaço em

decorrência de lutas femininas em busca da igualdade com os homens, e muito já foi conquistado. Entretanto, são em minoria as mulheres que alcançam o topo da hierarquia organizacional se comparadas aos homens (Henderson, Ferreira & Dutra, 2016).

Mesmo com a presença da fala democrática entre os direitos de homens e mulheres, após mulheres conquistarem graus de instrução e igualdade civil, ainda se depara com a dificuldade em ascender a cargos de comando. A partir disso, tem-se a compreensão do termo teto de vidro, criado nos Estados Unidos como *Glassceiling*, representando a dificuldade de crescimento nas organizações, encontrada pela mulher. É uma simbologia de uma sutil barreira que é representativa para dificultar a ascensão de mulheres aos cargos de liderança nas empresas (Stiel, 1997).

Gorman (2005) contribui dizendo que, quando o poder de decisão de contratação cabe a mulheres, em processos seletivos, mais vagas são preenchidas por mulheres do que quando o poder de decisão cabe aos homens. Mas, quando se trata de contratações para ocupação de cargos executivos, esse intuito de contratar mais mulheres é reduzido.

Embora tenham ocorrido modificações nos padrões, existe no ambiente de trabalho uma visão sobre masculinidade e feminilidade que traz a disparidade entre os gêneros na representação social (Betiol & Tonelli, 1991). Os autores abordam que, a mulher de classe econômica favorável, tem o trabalho como realização pessoal, buscando uma competição justa com os homens sobre o seu posicionamento, o que difere das mulheres de classe média e baixa, pois estas veem o trabalho como forma de sobrevivência. A mulher executiva é vista como dividida entre o trabalho e os afazeres domésticos, sendo assim uma confirmação de que irá fracassar na organização e voltar ao papel de mãe e esposa. O fracasso profissional da mulher não é tão recriminado socialmente como é intimidador o fracasso do homem.

Henderson *et al.* (2016) alertam que o capital humano é decisivo para a compreensão do reduzido sucesso na carreira da mulher em relação ao homem, levando em consideração que pessoas que investem mais em estudos e treinamentos estão suscetíveis ao crescimento profissional. Nessa visão, o homem teve mais oportunidades de estudos historicamente do que a mulher, o que justifica a ocupação masculina em cargos executivos, mas ao longo do tempo esse cenário vem sofrendo mudanças, as mulheres estão investindo cada vez mais em educação.

Bruschini e Puppini (2004) obtiveram dados em sua pesquisa sobre o percentual de ocupação de mulheres em cargos de diretoria no setor público, representado por 44,8% do total computado pela RAIS/2000; e no setor privado, 21% em cargos de mesmo nível. Isso significa que essas mulheres estavam predominantemente em empresas do primeiro e terceiro setor, respectivamente, que são áreas consideradas femininas no mercado de trabalho. É possível encontrar mulheres em cargo de diretoria em outros setores, mas o percentual cai para 11,5 a 17%. De acordo com Silva (2012), a maior representatividade feminina na administração pública se dá pela existência de provas de concurso para ingressar e da valorização de títulos, o que não difere se é homem ou mulher.

Vaz (2013) argumenta, porém, que no setor público também se presencia o fenômeno do teto de vidro. Mesmo a seleção dos funcionários ocorrendo por meio de prova de seleção, os altos cargos comissionados na esfera federal são ocupados por meio de nomeação, o que, inclusive, pode ser ocupado por servidores sem carreira pública.

Um dos fatores que evidenciam o maior número de mulheres em altos cargos no setor público, na percepção de Bernardes, Moura e Acco (1998), é a constante decomposição salarial dos servidores públicos, tornando essa carreira menos atrativa aos homens, o que demonstra a realidade salarial feminina de fato inferior à masculina.

Bujato e Souza (2020) mencionam atitudes presentes em organizações na hora de empregar indivíduos, quando determinados grupos sociais são favorecidos, alimentando ainda mais a desigualdade no Brasil. Ações de organizações públicas e privadas portam favoritismo à mulher branca em relação à mulher negra quanto às oportunidades. Quando há o interesse pela presença e valorização do negro, o olhar é mais voltado para os homens negros do que para as mulheres negras.

As baixas remunerações concedidas à população negra são derivadas do baixo acesso à educação e da baixa qualificação profissional. De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2013), entre os anos 1995 e 2009 houve significativo crescimento de mulheres negras no país com nível superior de ensino. Constata-se que o percentual atingido por mulheres negras em 2009 foi o mesmo alcançado por mulheres brancas no ano de 1995, expondo que esse aumento ainda é insuficiente para a diminuição da desigualdade no Brasil. Após anos, os dados ainda mostram grande desigualdade.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021) revelou que, em 2019, a taxa ajustada de frequência no ensino superior por mulheres negras era de 22,3%, opondo-se a 40,9% da frequência no ensino superior por mulheres brancas, o que representa diferença de quase 50% menos quando comparada à raça. Também, constata-se que, mesmo o percentual de frequência das mulheres no ensino superior sendo 8,25% maior do que o percentual de homens, as mulheres continuam enfrentando dificuldades no mercado de trabalho e obtendo as menores remunerações, demonstrando que não é a educação o fator responsável pela desigualdade de gênero nas ocupações de trabalho.

Diante da condição historicamente atribuída à mulher de inferioridade em relação ao homem, Ferreira (2018) discute sobre a situação da mulher negra nessa circunstância, que está sujeita a três tipos de discriminação: gênero, raça e classe social, vivenciando o preconceito de marca devido ao cabelo crespo, racismo e assédio sexual.

O preconceito de marca vem de forma latente na sociedade brasileira. A respeito das características fenotípicas da mulher negra, seu corpo é visto de forma hipersexualizada. Isso contribui para atos de discriminação no ambiente de trabalho, como o assédio moral, que se refere a comportamentos abusivos e repetitivos em que se desqualifica uma pessoa em relação a outra, podendo chegar ao assédio sexual, praticado em convivência hierárquica e sem ética. Dessa forma, o negro é visto como diferente, o que participa de forma negativa para que haja limitação de espaços simbolicamente representativos (Lage & Souza, 2017).

Jaime (2017) relata situações de racismo vivenciadas por mulheres negras que alcançaram cargos executivos em diferentes empresas. Ele chama a atenção para o fato de todas elas afirmarem, num primeiro momento, que nunca haviam vivenciado racismo no ambiente de trabalho, mas, no decorrer da conversa, situações de racismo foram surgindo em suas narrativas. O autor afirma que esse ato é uma blindagem criada, tanto por mulheres quanto por homens negros executivos, para enfrentamento do racismo no âmbito corporativo, e que, por diversas vezes, se deparam com questionamentos, mesmo que de forma indireta, sobre a capacidade de exercerem as funções que lhes são atribuídas.

No período escravocrata, o padrão feminino adequado era a mulher branca, sendo essa referência inspirada na realeza portuguesa e, dessa forma, hierarquias

foram constituídas estabelecendo-se um padrão de beleza. As características da mulher branca passaram a ser vistas como exemplo de mulheres amáveis, delicadas e nobres, enquanto as negras eram vistas como não possuidoras desses atributos. A partir disso, foi assimilada a situação histórica refletida no comportamento da mulher negra ao se submeter a tratamentos químicos capilares (Lage & Souza, 2017).

A predominância social da mulher negra é em classes mais baixas, exercendo funções em trabalhos precários e prevalecendo o trabalho doméstico com baixos salários e alto índice de desemprego (Mariano & Carloto, 2009). A mulher negra defronta a pobreza e as baixas condições de vida desde o período colonial, em que o sexismo e o racismo influenciam impondo que ela não tenha poder de escolha sobre sua situação (Ferreira & Nunes, 2020).

Mesmo após algumas conquistas alcançadas, como o Estatuto da Igualdade Racial e as políticas de Ações Afirmativas, isso não foi o suficiente para que mulheres negras deixassem de passar por situações discriminatórias em seu dia a dia em uma sociedade machista que valoriza o branco e as raízes europeias em relação a outras etnias. As mulheres negras são, a maioria, as que mais sofrem assassinato, violência doméstica, óbitos de mortalidade materna, falta de acesso ao serviço de saúde e as que recebem menores remunerações (Lage & Souza, 2017).

A procura pelo embranquecimento, que é a busca da mulher negra por assemelhar-se à mulher branca, parte da percepção dos privilégios oferecidos à raça branca pela sociedade. A rejeição ao cabelo crespo e cacheado, resultando em alisamentos, é idealizada pela mídia e por outras esferas que possuem o poder de influenciar a sociedade (Gomes & Duque-Arrazola, 2019).

No mercado de trabalho, o empregador configura que o empregado possua aparência cosmopolita e moderna relacionada ao estilo de vida urbana. Espera-se que a mulher negra, em um ambiente corporativo, tenha comportamentos atribuídos à mulher branca, tornando o cabelo afro inconcebível no meio corporativo (Lage & Souza, 2017).

A influência da sociedade e das mídias em massa sobre a beleza ideal faz com que as pessoas busquem, desde a juventude, se encaixar no padrão ditado de beleza (Mesquita, Teixeira & Silva, 2020). Na construção da autoestima da criança, a família tem papel fundamental em relação à aceitação de sua natureza e características. É importante para a formação na vida de uma criança identificar-se fisicamente quando

em contato com outros grupos, tanto pela sua cor, cabelo ou até mesmo pela vestimenta.

O cabelo crespo é visto como desarrumado, o que leva as mães de crianças negras, na intenção de criar um visual socialmente arrumado, a submetê-las a tratamentos químicos ou a esticá-los, puxando ou trançando, o que significa um processo doloroso para a criança. Além da relação difícil com o cabelo, a criança não encontra em lugares sociais uma representação positiva do cabelo crespo, o que leva à construção negativa de sua autoestima, com sentimento de inferioridade (Leite, Rodrigues & Batista, 2010).

Situações vivenciadas na infância são determinantes no processo de formação da identidade individual (Mesquita *et al.*, 2020). Para a construção de uma identidade é essencial que o indivíduo se conheça, sabendo quem ele é e o que sente sobre sua existência. No ponto de vista da mulher negra, sua identidade está ligada à apresentação e ao relacionamento que tem com o seu cabelo. Por ser um componente de destaque no corpo humano, o cabelo tem simbologia entre as raças, o que afirma sua relevância na formação da identidade (Lage & Souza, 2017).

Leite *et al.* (2010) corroboram que, no período pré-escolar, as crianças são capazes de diferenciar homens, mulheres e pessoas de grupos étnicos diferentes. Quando a criança se vê pertencente a um grupo, ela passa a enxergar as crianças dos outros grupos de forma negativa, o que faz desse olhar uma atitude preconceituosa. Esses autores também opinam que a criança tende a ter bons comportamentos em relação ao seu grupo e atitudes negativas com os outros grupos, como ser cruel e brigar com os demais. Crianças são reflexos das pessoas que estão à sua volta, podendo repetir os mesmos preconceitos ou consentir com as diferenças de forma positiva e amigável. As diferenças estão nas pessoas e não em características do fenótipo.

Mesquita *et al.* (2020) constatam que o preconceito e a exclusão vivenciados na infância e adolescência pela mulher negra refletem na decisão de alisamento do cabelo, pois as relações sociais estabelecidas durante a sua vida causam impacto e influência sobre suas definições. O cabelo crespo é também uma característica da mulher negra, e nos últimos anos vem se tornando símbolo de identidade e resistência cultural (Gomes & Duque-Arazola, 2019).

A mulher negra precisa passar pela desconstrução e reconstrução da sua identidade para assumir sua própria origem. A autodefinição é importante para a sobrevivência das mulheres negras, pois a partir disso é possível desvincular-se do pensamento de dominação, valorizando assim seu posicionamento (Ferreira & Nunes, 2020). “Tornar-se negro, portanto, é vencer inúmeros obstáculos, onde o referencial é sempre o mundo branco; é um desafio doloroso” (Zamora, 2012, p. 568).

A mulher negra encontra-se em constante situação de desfavorecimento em relação à mulher branca, e diante dessa realidade é fundamental que ela obtenha todos os atributos e qualificações que hoje o mercado de trabalho necessita e se posicione quanto à sua raça e origem. Empoderar-se é crucial para que a mulher negra possa se impor diante de situações de preconceito, principalmente no tocante ao mercado de trabalho.

Conforme menciona Sardenberg (2006), a ação de empoderar-se se trata de uma autorreflexão em que cabe somente à respectiva pessoa criar a sua autonomia sobre suas decisões e comandar sua própria vida. Portanto, o empoderamento é um processo de transformação de empoderar ou desempoderar em relação a outra pessoa ou até mesmo a si próprio.

A pesquisa de Gomes e Duque-Arrazola (2019) discorre sobre como o empoderamento da mulher negra tem feito com que assuma o seu cabelo, cada vez mais, e com isso se percebe que a aceitação e valorização da identidade negra vêm ganhando destaque. Isso se explica, principalmente, porque hoje há mais presença de mulheres negras em espaços privilegiados, principalmente na mídia, trazendo uma representatividade que influencia mais mulheres a assumirem seu cabelo afro.

3. METODOLOGIA DE PESQUISA

3.1. Estratégia e método de pesquisa

A estratégia escolhida para a pesquisa é de natureza qualitativa, com o objetivo de identificar quais foram as dificuldades enfrentadas pela mulher negra em sua trajetória pessoal e profissional, quanto a questões raciais, e a influência em sua carreira.

A estratégia qualitativa se mostra apropriada para este estudo, tendo em vista que o tema em questão ainda é pouco explorado na área de Administração e, assim, é possível dar profundidade ao avaliar o fenômeno, identificando os fatores que contribuem e como se relacionam dada uma circunstância contemporânea.

Narvaz e Koller (2006) contribuem dizendo que a abordagem qualitativa é essencial em pesquisas feministas, uma vez que testes padronizados não auxiliam na investigação, pois são as pessoas envolvidas que possuem detalhes sobre suas experiências, o que não é possível avaliar com base em estatísticas.

O método utilizado foi a história de vida, que de acordo com Deslandes, Gomes e Minayo (2015) são entrevistas em profundidade amparadas em narrativas de vida que permitem obter vários tipos de informações, propiciando adquirir pontos de vista distintos sobre o mesmo assunto, auferindo mais percepção quanto à realidade.

Cada indivíduo sofre influência dos padrões impostos pela sociedade em que vive, seja de posições financeiras, ocupacionais ou até mesmo regionais, mas é a forma como cada pessoa reage diante desse “determinismo” social que torna cada experiência única. Mesmo perante a imposições culturais existem possibilidades para se fazerem escolhas que dão direcionamento à própria vida, e a história de vida permite que o entrevistador entenda a percepção de cada entrevistado diante de sua própria vivência, suas escolhas e seus pontos de vista. Com o método história de vida é possível conhecer todo o caminho percorrido pelo entrevistado e o significado de suas ações, mesmo que de forma subentendida (Camargo, 1984, p.17).

O intuito da história de vida é, com base na narração do entrevistado, poder conhecer o contexto histórico que ele experienciou, que também deve ser analisado pelo pesquisador, pois só é possível entender determinada ação a partir do momento

em que se identifica o ambiente em que ela ocorreu (Silva, Barros, Nogueira & Barros, 2007).

A história de vida especifica a caminhada percorrida pelo indivíduo com base no passar do tempo, restaurando fatos vivenciados considerados importantes pelo narrador, sendo que o pesquisador é mais ouvinte, conduzindo a entrevista de forma mais passiva. Com isso, é necessário dispor de mais tempo para adquirir informações e para a análise do material. Dessa forma, pesquisas que utilizam esse método empregam menor número de depoimentos (Gil, 2017).

Spindola e Santos (2003) reconhecem que somente é possível entender o ser humano quando se tem conhecimento sobre sua experiência de vida. Pelo fato de a história de vida ser contada por quem a vivenciou, não há confirmação dos dados coletados por parte do entrevistador, sendo que o objetivo é obter a percepção do entrevistado quanto ao fato exposto.

Foram objeto de estudo as histórias de vida de mulheres negras, explanando a respeito de suas trajetórias de vida pessoal e profissional, as dificuldades encontradas e a influência em suas carreiras.

3.2. Unidades empíricas de análise

A mulher negra foi escolhida como unidade de análise. Diante do problema de pesquisa, que perpassa questões de raça, a investigação realizou-se com base na história de vida de duas mulheres negras que possuem nível de formação superior e que também atuam profissionalmente. Considera-se relevante o número de entrevistadas, em razão de em uma pesquisa qualitativa. Para Bauer e Gaskell (2015), o importante é obter o máximo de experiências e opiniões com o menor número de entrevistas possíveis. Ressalta-se que a busca por entrevistadas com o perfil delineado se deu pelas indicações realizadas por pessoas próximas da pesquisadora. Foram utilizados nomes fictícios das participantes, com o intuito de preservar suas identidades. Os nomes foram escolhidos pelas próprias participantes, sem qualquer critério de definição.

A definição quanto a estudar mulheres com formação superior observou o pressuposto de que a mulher negra se depara com dificuldades em sua carreira profissional por causa de questões raciais. Além disso, soma-se o fato de que a mulher sofre com desigualdades salariais no mercado de trabalho, sendo estigmatizada como

inábil em relação ao sexo masculino para lidar com assuntos emocionais, sem contar a vulnerabilidade que se encontra quando o assunto é maternidade, mesmo quando elas possuem maior nível de escolaridade que os homens (Reis, Dias, Oliveira, Costa, Cremonesi & Spers, 2018). Quando se associa essa realidade à mulher negra, constata-se o preconceito de marca que ela vivencia no ambiente de trabalho e que é relacionado ao racismo, assédio sexual e ao seu cabelo crespo (Lage & Souza, 2017). Com isso, buscou-se na presente pesquisa conhecer a trajetória dessas mulheres que, mesmo defronte a todas essas questões, percorreram esse caminho que constitui a carreira profissional (Reis, 2017).

O Quadro 1 exibe de forma sucinta algumas informações sobre as entrevistadas, com o intuito de apresentar o contexto de cada uma delas.

Quadro 1 – Dados das entrevistadas

Entrevistada	Idade	Instituição de trabalho	Cargo de ocupação
Pantera Negra	33 anos	Polícia civil de Minas Gerais	Delegada
Ester	52 anos	Faculdade privada	Diretora financeira

Fonte: elaborado pela autora.

3.3. Estratégia de coleta de dados

Os dados foram coletados por meio de entrevistas em profundidade, que se caracterizam como entrevistas narrativas com base nas histórias de vida do entrevistado. De acordo com Schraiber (1995), a narrativa é um mecanismo que possibilita o estudo da prática. Para uma narração totalmente livre, o tema é proposto de forma ampla, justamente para que o entrevistado se sinta livre para expressar suas opiniões e princípios. Cabe ao entrevistador criar um ambiente confortável para que o entrevistado se sinta à vontade em narrar sua história de vida. Para que não haja desvio sobre o assunto pesquisado, o entrevistador pode se dispor de ferramentas no momento da entrevista, como um roteiro funcionando como uma memória auxiliar e guiando a narrativa, e usar de intervenção com temas que instigam o relato.

A entrevista narrativa é considerada uma entrevista não estruturada, ou seja, que não utiliza o modo pergunta-resposta, o que para Bauer e Gaskell (2015) impõe uma estrutura de entrevista em sua própria linguagem. Para que não haja essa imposição sobre quais tópicos, assuntos e linguagens devem ser empregados, o entrevistador deve interferir o mínimo possível, optando pela comunicação “contar e

escutar história” (Bauer & Gaskell, 2015, p. 95). “Ressalta-se ainda que os relatos orais são valorizados porque não são encontrados em documentos” (Muylaert, Sarubbi, Gallo, Rolim, Rolim Neto & Reis, 2014, p. 195).

Yin (2015) preleciona que a utilização de entrevistas cria a oportunidade para que seja possível captar informações nas entrelinhas na fala do entrevistado, e caso obtenha uma resposta instigante do interrogado, possibilita de forma imediata a elaboração de novas questões, sendo executável a mudança no tempo previamente estipulado.

A entrevista mostrou-se essencial para a coleta individual de informações das participantes, pois Bauer e Gaskell (2015) explicita que essa forma permite conhecer em detalhes a vivência do indivíduo e principalmente quando se trata de assuntos mais delicados. Possibilita também inteirar-se de assuntos como variáveis sociais, econômicas e culturais, descobrindo sua individualidade, objetivos e perspectivas. Estes são fundamentais para a investigação do fenômeno, considerando-se que questões estruturais, de enfrentamento e posicionamento por parte das envolvidas são significativas frente à sua carreira profissional.

As entrevistadas que participaram da pesquisa foram informadas sobre os objetivos e o total sigilo das informações prestadas e que o anonimato seria preservado. Elas assinaram um documento autorizando a realização da coleta de dados, que foram utilizados unicamente com finalidade acadêmica.

Sendo utilizado o método história de vida, verifica-se que o material coletado tende a ser mais denso devido aos detalhes relatados em profundidade. Salienta-se que não cabe seguir o critério de saturação, que trata do atingimento do esgotamento das informações coletadas, porque as histórias de vida não devem ser analisadas como mais uma experiência ocorrida, mas sim como uma vivência particular (Schraiber, 1995).

3.4. Estratégia de análise de dados

Para o exame dos dados, foi utilizada a análise de conteúdo, que é definida por Bardin (2011) como um recurso de investigação que permite, a partir de um conjunto de técnicas de análise, a identificação dos fenômenos avaliados, proporcionando com os dados levantados uma escrita detalhada dos casos exemplificados no estudo. A análise do conteúdo possui três etapas, sendo elas: a) a pré-análise, que é o momento

de organização com o objetivo de otimizar as ideias, facilitando a condução para o desenvolvimento da análise; b) a fase de exploração do material, que é a execução da regularização do que ficou definido, ocorrendo de forma manual ou com o auxílio de programas de computador; c) o tratamento dos resultados obtidos e a interpretação, compreendendo como o tratamento foi apurado, sendo o resultado bruto tratado até se tornar relevante e ser validado. Além disso, essa fase permite expor os resultados fornecidos pela análise por meio de quadros, diagramas ou figuras (Bardin, 2011).

Bardin (2011) sugere a possibilidade de realizar a análise de conteúdo estabelecendo categorias, podendo associar os elementos que possuem características comuns, adotando critérios de categorização, sendo: de forma temática, que possibilita o agrupamento das informações de acordo com a similaridade do tema; de modo sintático, realizando o agrupamento com base nos verbos e adjetivos; o critério léxico, que agrupa conforme a proximidade do sentido das palavras e dos sinônimos; e, por fim, o critério expressivo, sendo categorias que são catalogadas pelos diversos conflitos da linguagem.

Neste trabalho utilizou-se a análise temática, visto que ela busca localizar os “núcleos de sentido”, e quando há descoberta, há possibilidade de contribuição para o objetivo definido (Bardin, 2011, p. 135).

O Quadro 2 expõe os objetivos específicos deste trabalho, relacionando-os às categorias de estudo que, por sua vez, são desdobradas em subcategorias, visando nortear o procedimento de análise dos dados.

Quadro 2 – Categorias de análise de dados

Objetivos específicos	Categorias	Subcategorias	Roteiro de entrevista não estruturada
Descrever a trajetória de vida e trabalho de mulheres negras	Situação familiar	<ul style="list-style-type: none"> -Integrantes da família -Composição da renda familiar -Quando começou a trabalhar -Visão da família em relação a racismo 	<p>Comente sobre a sua família: se todos são negros, quem são os integrantes da família, a situação de trabalho de cada um deles desde o período da sua infância, condição financeira familiar</p> <p>Comente sobre você e sobre quando começou a trabalhar</p> <p>Fale sobre como a sua família vivencia e lida com as questões de racismo: preconceito e discriminação</p>
	Acesso à educação	<ul style="list-style-type: none"> - Histórico escolar -Realização e cursos de pós-graduação -Realização de cursos de línguas 	<p>Fale a respeito da sua trajetória educacional</p> <p>Comente sobre a importância dos estudos para você</p> <p>Fale sobre sua decisão quanto ao curso que escolheu para graduação</p> <p>Comente sobre cursos que você realizou, cursos de língua estrangeira e outras experiências que contribuíram com a sua trajetória profissional</p>
Identificar as barreiras encontradas pela mulher negra na sociedade e no trabalho	Os fenótipos da mulher negra	<ul style="list-style-type: none"> -Relação desde a infância com os traços físicos, cabelo e corpo -Transição capilar -Aceitação -Reação dos demais no ambiente de trabalho - Assédio sexual no trabalho 	<p>Fale a respeito de sua infância e como era a sua relação com o seu cabelo</p> <p>Comente sobre a sua família e como as pessoas usam ou se relacionam com os seus cabelos</p> <p>Explique como as pessoas, no ambiente de trabalho, se relacionam com o seu cabelo</p> <p>Relate possíveis situações de assédio sexual no trabalho, vividas por você, e explique como a organização lidou com a situação</p>
Indicar como o fato de ser mulher e negra interfere na carreira profissional	Preconceito	<ul style="list-style-type: none"> -No ambiente escolar -No ambiente universitário -No ambiente de trabalho -No ambiente social -Preconceito velado -Reação diante de situações vivenciadas de preconceito: negação/não enfrentamento/ enfrentamento 	<p>Fale sobre o fato de ser negra e as questões de se sentir incluída ou excluída no ambiente da escola, do trabalho e outros ambientes sociais.</p> <p>Comente sobre a percepção que tem de si mesma quanto ao fato de ser negra e como lida com as questões de raça</p> <p>Comente se já vivenciou situações em que foi considerada financeiramente incapaz quando em situação de consumo</p> <p>Relate possíveis situações que você tenha vivenciado, em sua trajetória profissional, que foram de preconceito e que interferiram em sua carreira</p> <p>Explique como o preconceito de raça influenciou em seu comportamento, seu modo de vestir, cuidar de seu cabelo, etc.</p>

continua

Quadro 2 – Categorias de análise de dados - concluí

Objetivos específicos	Categorias	Subcategorias	Roteiro de entrevista não estruturada
Indicar como o fato de ser mulher e negra interfere na carreira profissional			<p>Comente sobre situações de preconceito no trabalho de forma implícita ou explícita, que você vivenciou (brincadeiras; elogios que ocorrem)</p> <p>Explique como a organização em que você atua lida com a diversidade de gênero e raça, se há políticas de diversidade, programas e acompanhamento</p> <p>Fale sobre a sua percepção em relação à existência (ou não) dessas políticas/ programas/etc. e seu impacto nas mulheres e nas pessoas negras</p> <p>Fale a respeito de sua chefia e o tratamento dado aos subordinados e possíveis relações com questões de gênero e raça</p>
Estabelecer a percepção das mulheres negras sobre as políticas públicas voltadas para as questões raciais	Políticas afirmativas	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas de cotas: inclusão ou discriminação - Utilização de incentivos governamentais para conclusão dos estudos 	Fale sobre a sua percepção quanto à importância da existência de políticas de inclusão racial no Brasil

Fonte: elaborado pela autora.

4. ANÁLISE DOS DADOS

4.1. História de vida de Pantera Negra

4.1.1. Situação familiar

Pantera Negra nasceu em Belo Horizonte, tem 33 anos, é casada e origina-se de uma estrutura familiar de quatro integrantes, sendo pai, mãe e um irmão mais novo, que hoje ocupa o cargo de Defensor Público da União.

Filha de mãe branca e pai negro, a entrevistada vivencia a miscigenação e, como efeito, sua mãe desconhece as dificuldades enfrentadas pelo negro. Seu pai, assim como a própria Pantera Negra, vem se ressignificando em relação à sua negritude.

Somente após a conclusão do curso de Direito, feito após a aposentadoria, o pai da entrevistada passou a se perceber como negro. Ela enfatiza: “E foi ótimo pra ele, sabe? Porque, quando você estuda, é muito engraçado como que a sua visão amplia. Você começa a ver essas coisas. [...] ele mesmo não se declarava negro”. Ele veio de uma infância difícil, de fome e condições precárias. “Ele sofreu muito racismo, é... na escola, mas não entendia muito bem isso” - afirma Pantera Negra.

Pantera Negra, em sua fala sobre o despertar do seu pai acerca da situação do negro diante da sociedade, narra:

A família do meu pai, que é minha avó e meu avô, que ainda estão vivos, e eles têm mais três irmãos, ele é o que se deu melhor. Que conseguiu ainda sair, que é muito difícil ele sair disso, porque todos eles continuam numa situação miserável, né? Que é até aquele escritor Jessé Souza fala sobre a ralé brasileira, é muito difícil a sociedade brasileira sair desse ciclo, sabe? A pessoa que é miserável que está nesse meio social. É muito complicado. [...] Acho que, depois, agora que ele fez Direito também, fez faculdade, e agora que a gente vem discutindo sobre essas coisas [...]. Meu pai, apesar de negro, ele também, ele não queria ser negro. Porque tudo o que ele sofreu na infância por ser feio, né, se achava feio, era negro, aquele chapoca, nariz chapoca. Então, assim, ele também nunca teve, e acho também que é mais recente, né, essa questão da consciência negra, de ter que conversar sobre isso. Esse despertar foi, tem poucos anos. Na época de escola não tinha isso.

Seu pai, crescido em uma geração em que pouco se falava sobre raça, tinha como fuga o não falar sobre racismo. Pantera Negra conta que, recentemente, seu

pai passou, na rua, por uma situação de racismo. Ao atravessar uma avenida distraidamente, uma mulher, de dentro do seu carro, gritou: "Eh, seu macaco, tinha que ser macaco mesmo". A entrevistada conta que seu pai se assustou, no momento, e que ficou sem reação. As pessoas que presenciaram a cena tentaram anotar a placa, mas o carro parecia comprado recentemente e não tinha placa. "Ele assustou e aí a reação dele foi assim, ficou sem reação, na verdade". Ela lembra que situação como essa já havia ocorrido anteriormente na rua e que, da mesma forma, a reação de seu pai foi de susto, e não outra quanto ao fato.

Pantera Negra fala também sobre seu irmão: "Meu irmão não se identifica como negro. Mesmo porque ele é branco e não tinha os mesmos problemas que eu. Parece mais com a minha mãe" - declara a entrevistada.

Meu irmão é defensor público. Então, ele atua muito nessas causas das minorias, [...] ele vê muita miséria e a gente debate muito sobre, hoje em dia sobre isso, sobre racismo. [...] Ele não se intitula, porque ele nunca sofreu. Ele mesmo fala assim: – "olha, eu nunca tive isso na minha infância. Minha irmã teve de ser apontada, de não ser considerada a mais bonita". Então eu tinha que estudar porque eu não era a mais bonita, eu não era desejada. [...]

Sua mãe, segundo ela, veio de uma base familiar diferente: "não que fossem ricos. Mas, minha mãe tinha uma estrutura melhor, nunca passou fome".

Pantera Negra disserta a respeito da posição de sua mãe diante de questões relacionadas à raça. Apesar de a filha e o marido serem negros, esses assuntos se distanciam da realidade em que sempre viveu na condição de mulher branca, o que não desperta seu olhar para a importância do tema.

Minha mãe, ela tem o segundo grau, né? Apesar de ser concursada, ela, lá de casa, entre meu pai e eu e meu irmão, nós três fizemos Direito, eu fiz pós, meu irmão fez pós, fiz o mestrado. Minha mãe não estudou, ela parou no segundo grau. Eu vejo que ela não tem essa percepção toda que a gente tem sobre isso. A gente conversa porque, às vezes, estamos lá em casa, conversando sobre isso, mas ela não tem essa ideia.

Seu pai, policial militar, e sua mãe, funcionária dos correios, sempre buscaram proporcionar aos filhos condições para que priorizassem os estudos, mesmo que para isso fosse preciso manter somente o básico à família, morando de favor na casa de familiares para poupar a despesa do aluguel e dar início à construção da casa própria, condição esta que permaneceu por uns três anos, até que se mudaram para a casa

própria, quando a entrevistada estava com seis anos de idade. “A polícia ganhava muito mal. Então, até essa época, assim, não é que a gente passava necessidade, mas era o básico”. Após essa época, o setor de segurança no estado de Minas Gerais pôde contar com um considerável reajuste salarial, o que trouxe melhoria na renda, tendo a garantia de que não faltariam recursos para prover a família.

[...] quando a gente era pequeno, nós morávamos num [...] tipo como se fosse, não é um porão, mas era um anexo de uma casa dos irmãos emprestados do meu pai [...] antes disso, moramos em outros locais de aluguel. Então eu morei até uns quatro, cinco anos lá, porque eles tinham comprado um lote [...], e estavam construindo. E depois, quando eu tinha mais ou menos, deve ter sido pros seis anos, [...] aí já estava com a casa, já pelo menos, assim, eu lembro que quando a gente mudou não tinha piso, né, era no chão mesmo. Tanto é que jogava água, para limpar durante muito tempo. Até ter condição mesmo. Na verdade, agora, depois que meu pai aposentou que ele conseguiu reformar a casa lá. Fez um andar em cima, conseguiu mexer mesmo, né?. Porque a casa sempre foi meio que inacabada, mas foi isso.

Pantera Negra nunca precisou contribuir para as despesas de sua família, o que a faz sentir-se privilegiada por começar a trabalhar somente após concluir sua faculdade, que foi mantida pelos seus pais durante todo o curso.

Não, nesse aspecto eu sou muito privilegiada. Porque assim, meu pai e minha mãe, é, como eles tinham condições, né? [...] de manter a gente lá. Meu pai preferiu que eu estudasse primeiro, né? [...] formasse na faculdade. Então eu nunca trabalhei antes de formar, na verdade. Depois que eu formei na faculdade que eu fui trabalhar. É... meu pai não quis que eu trabalhasse antes, porque eles conseguiam dar esse suporte pra gente estudar. Tanto pra mim, quanto pro meu irmão.

Ela se formou em Direito em uma faculdade privada em Belo Horizonte.

4.1.2. Acesso à educação

Pantera Negra, durante toda a sua trajetória escolar, estudou na rede pública de ensino. Somente a segunda série do ensino fundamental foi cursada em escola particular, mas devido às dificuldades financeiras da família, na terceira série ela retornou à rede pública de ensino.

A entrevistada em questão sempre foi estudiosa e se destacava em sala de aula por tirar boas notas. Desde criança ouvia de seu pai sobre a importância dos estudos, que somente dessa forma seria possível ter melhoria de vida, com mais

acesso às oportunidades. Mas, mesmo assim, seu pai nunca se referiu ao fato de ela ser negra.

Pantera Negra via os estudos como uma forma de ser aceita pelas outras pessoas, respeitada: “foi um modo de eu ser desejada de alguma forma, porque eu tenho um poder, né? Então, as pessoas querem de alguma forma a pessoa”. Conforme a entrevistada, era importante sobressair-se nesse sentido, porque mesmo não estando dentro do padrão ideal de beleza, o estudo impõe respeito.

“A negra, ela é o outro do outro, ela é o contrário do homem e contrário do branco”, ou seja, o acesso às oportunidades, para uma mulher negra, é desigual quando se compara a outras raças e gênero, e na visão da entrevistada o estudo é importante, pois por intermédio dele se podem alcançar melhores possibilidades na vida.

Na adolescência, ela fez curso de inglês por aproximadamente quatro anos, mas foi interrompido no período preparatório para o vestibular, devido ao acúmulo de atividades, já que estava concluindo o ensino médio na mesma época. Na entrevista, Pantera Negra manifestou seu arrependimento por ter interrompido o curso de línguas na época, o que a levou a retomar os estudos atualmente, para lembrar o idioma. “Eu consigo mais ler do que falar, eu não falo fluentemente. [...] não considero o meu inglês fluente não”.

Aos 17 anos, Pantera Negra ingressou em uma faculdade privada em Belo Horizonte e se manteve sempre estudiosa e muito centrada. Ela mesma se cobrava por ter o privilégio de não precisar trabalhar para compor a renda familiar. Declara que gostava muito de estudar Português e História, tinha bom desempenho em Exatas, mas sempre esteve tendenciosa à área de Humanas.

Assim, ela optou pelo curso de Direito, pois sempre teve senso de justiça, e poder tentar melhorar a vida das outras pessoas, lutando por direitos e garantias, trouxe-lhe ainda mais o sentimento de que aquela era a escolha certa.

Eu acho que eu fiz a escolha certa no Direito, sabe? De tentar, apesar que é difícil, a gente não consegue fazer tudo, mas de tentar às vezes ter uma participação aí na melhoria da vida das pessoas assim, sabe? De fazer o certo, de tentar lutar por direitos, por garantias, mais nesse sentido.

Dando sequência aos estudos, Pantera Negra cursou pós-graduação em Ciências Penais e, depois, tornou-se Mestre em Direito Ambiental e Desenvolvimento

Sustentável, pela vertente do direito a um ambiente saudável. Seu interesse pela área penal surgiu na faculdade, quando ela cursou a disciplina, e de certa maneira o fato de seu pai ser policial militar também contribuiu para despertar seu olhar para a área criminal.

Desde que eu entrei na faculdade, no início eu já gostei do Penal. Também pode ser por influência do meu pai, porque ele lidava de certa forma com a área criminal, porque ele é policial. E desde o início eu pus na minha cabeça e eu gostei, né? Na época da faculdade, nos primeiros períodos de Direito Penal. E aí, eu pensava num concurso que eu fosse trabalhar nessa área, né?

4.1.3. Os fenótipos da mulher negra

Desde a infância Pantera Negra enfrentou dificuldades em lidar com o seu cabelo. Para a sua mãe, que não tem cabelo crespo, cuidar do cabelo da filha foi trabalhoso. Elas têm identidade racial diferente, relata a entrevistada: “minha mãe, branca, do cabelo liso, não estava preparada pra lidar com isso”. Por mais que sua mãe admirasse os cachos da filha, ela não sabia como cuidar e muito menos tinha consciência dos traumas que um cabelo crespo poderia causar na filha.

Na medida em que Pantera negra foi crescendo e tomando consciência sobre os cuidados com o seu cabelo, passou a alisá-lo e a escová-lo, isso quando tinha entre 11 e 12 anos de idade. O fato de não pertencer ao padrão de beleza que considera os cabelos lisos envergonhava a entrevistada, que via no alisamento uma forma de se aproximar desse padrão: “porque a gente é meio que acusada de ser negra, então eu tinha vergonha, porque eu não era um padrão, eu sempre alisei meu cabelo”.

Seus traços, oriundos da raça negra, eram motivo para se envergonhar. Ela conta que as chacotas promovidas por um colega da escola, também negro, despertavam nela a vontade de ficar reclusa. Assim, o hábito que ela tinha de andar pelo colégio durante o intervalo do recreio com sua amiga da escola foi substituído pela sua recolhida, na tentativa de não ser mais alvo de zombarias.

Eu lembro que uma vez, a gente dava a volta assim, né, no colégio, durante o recreio e tinha um menino que me perturbava e ele era negro, ele era da minha cor e com os traços parecidos com o meu e toda vez que ele me via assim passando ele falava assim: “Você já viu uma boca do tamanho da boca daquela menina, você viu? Olha a chapoca daquela menina”. Aí eu comecei a ficar mais escondida.

Mas, Pantera Negra entende que, mesmo passando por preconceito quanto aos seus traços – “meu nariz que é chapoca, minha boca eles zoavam que era boca *royal*, bocão grande” –, o fato de não ter o cabelo “tão crespo” e a pele ser “mais clara” favorece, um pouco mais, a sua aceitação pela sociedade, que considera mais favorável à pessoa cujo tom de pele se aproxima do branco.

A gente tá fora do ideal de beleza e olha que eu tenho a pele mais clara. Eu tenho plena consciência disso, que quanto mais sua pele mais escura é, você sofre mais. Então eu ainda sofro menos porque sou privilegiada nesse sentido. [...] eu tô mais próxima, né, quanto mais próxima do branco, você é mais aceita. O cabelo não é tão crespo, sou mais aceita. Apesar da boca e do nariz, né, ter o fenótipo aí, ainda dessa parte. [...]

Já adulta, assim que começou a trabalhar, Pantera Negra dispôs de recurso financeiro para a realização de cirurgia plástica em seu nariz. Quando compartilhou essa decisão com os pais, eles não comungaram com ela em seus planos para operar. Mas, Pantera Negra, mesmo assim, realizou a cirurgia em busca de mais aceitação de seus traços.

Depois que eu tive recursos, eu só fui mexer quando eu passei no concurso, né, que eu falei assim, eu quero fazer. Aí meu pai e minha mãe: “Não, pra que você vai mexer nele assim?” “– Vocês não entendem, o que é que eu sofri e eu quero mexer um pouco, eu quero mexer”. Não quero nariz fino. Tanto é que ele não colocou um nariz fininho porque o médico mesmo falou assim: “– Olha, não vai combinar com você e com seu rosto, você tem uma estrutura totalmente diferente”. Mas ele mexeu um pouco, quebrou pra poder dar uma melhorada aqui, entre aspas, e eu me aceitar. Eu não me aceitava nesse sentido. Aí foi isso, eu tento recurso eu fiz, paguei e fiz.

Conforme depôs a entrevistada, o seu reconhecimento como mulher negra ocorreu após estudar sobre feminismo, o que foi necessário ao assumir uma delegacia de mulheres. A partir das leituras sobre o tema, ela tomou conhecimento sobre o feminismo negro, o que lhe despertou um olhar crítico a respeito do assunto, a ponto de se perceber e se declarar como negra.

Acho que depois que eu passei no concurso, que eu fui atuar na delegacia de mulheres, que eu comecei a estudar feminismo, dentro do feminismo que eu fiz o recorte de feminismo negro, que eu fui na verdade me atentar, né? [...] e me reconhecer como negra. A estudar e me aprofundar mais nos assuntos.

O declarar-se como uma mulher negra representa a aceitação de suas origens, de uma cultura renegada por anos. Pantera Negra lembra que, somente após sete anos no cargo de delegada de polícia, é que conseguiu ir ao trabalho com o cabelo natural, sem precisar escová-lo. Assim, ela fez o que, por todos esses anos, era impraticável. E o fez, mesmo estando desconfortável, preocupada em receber críticas por ter tentado manter a imagem de que seu cabelo era liso quando, na verdade, é cacheado.

Na polícia eu fiquei praticamente sete anos sem nunca ter ido com o cabelo natural na polícia. Todo mundo achando que meu cabelo era assim. Porque, né, até acho, né, às vezes é mesmo. [...]. Mas antes eu morria de vergonha, suei um tiquinho e: “– Nossa, eu tenho que escovar meu cabelo, porque amanhã eu vou trabalhar”. Eu não poderia ir com ele anelado nunca, né? Mas, hoje em dia, eu tenho essa liberdade e para mim está tudo bem. Eu já fui com ele até molhado, tranquila. No primeiro dia eu fiquei com medo da pessoa ficar assim: “– Nossa, ela, tipo assim, pagava de que tinha um cabelo liso”. Eu fiquei pensando assim, das pessoas pensando isso, né? Ninguém me falou, pelo menos lá na delegacia não, ninguém me falou assim: “– Nossa, o seu cabelo é, não é tão lisinho assim”. Não falou não, mas eu tive esse medo das pessoas me julgarem.

Mas, segundo ela, não houve críticas. Contrariamente, ela acabou sendo surpreendida com elogios da sua equipe, o que a encorajou a assumir que aquele era seu cabelo natural: “Eu comecei a ir, há dois anos, com ele natural, o pessoal falando: ‘– Nossa, doutora! Seu cabelo está bonito cacheado’”. Eu falei assim: “– É, meu cabelo é assim”. A entrevistada enfatiza que parou de fazer alisamento nos cabelos, mas escová-los ainda era uma prática rotineira.

Não obstante, ela também percebe o preconceito velado referente ao cabelo, por trás de situações como o que a fala a seguir espelha: “teve uma pessoa lá que quando eu fui com ele natural não falou nada, aí quando eu vou com ele escovado ‘– Nossa, seu cabelo tá bonito!’ Entendeu? Tipo assim: nossa, seu cabelo tá bonito! O que é que você fez hoje?”. Nesse tipo de fala, ela percebe demonstração de que, para o cabelo ser bonito, ele precisa estar liso.

Há sete anos sem utilizar produtos químicos no cabelo, Pantera Negra sente liberdade para ficar com ele escovado ou ao natural, sem se prender a julgamentos ou imposições da sociedade. Ela já foi questionada, nas redes sociais, pelo fato de ser negra e ainda escovar o cabelo, mas afirma que “nada tem que ser imposto também né? [...] eu tenho a minha estrutura física e tudo mais e eu me aceito e é belo

do jeito que é. Mas, eu também tenho essa liberdade [...]. Hoje em dia eu faço essa dança aí das duas formas, né?”

Outra questão levantada por Pantera Negra é a erotização do corpo da mulher negra, por ter quadris largos e ser vista como uma mulher que está disposta para o sexo. Desde a adolescência, quando era assediada com elogios na rua, sentia-se intimidada: “andava até torto, eu morria de vergonha”, afirma Pantera Negra. Ainda, atualmente reconhece que esse tipo de assédio é uma importunação sexual, que coloca a mulher na condição de um objeto: “[...] eu acho horrível, ridículo. Hoje, inclusive, eu chamo atenção, eu xingo”.

Ahhh... e outra coisa que eles falam, também já falaram, dessa questão de associar a mulher negra que é quente. Que tem essa diferença. De que ela é quente, é uma mulher que gosta, que é do borogodó, diferente da branca. Então eu já me senti cantada, da pessoa me desejar, olhar com os olhos, né? Vê que tem a anca grande, com a bunda, por causa disso sabe já pensando nisso. “– Nossa, deve ser tesão na cama”. Já ouvi falar, tudo mais, já tive isso. [...] que é para o sexo. [...] Já tive no ambiente de trabalho, também já tive. Fora também, né, antes, na época que eu estava advogando. [...] olha aqui como é que a gente está preso ainda, né, eu ainda por mais liberdade que eu lute, eu falo o tempo todo em liberdade, da mulher ter liberdade, de ter respeito, de ter direitos iguais e ao mesmo tempo eu estou presa ali numa situação porque muitas vezes eu fico com vergonha e eu fico assim. “Será que eu posso postar essa foto de biquíni? Será que o pessoal vai achar que estou muito sensualizando?”. E, às vezes, não é isso, sabe, não é essa mensagem que eu quero passar. [...] eu me policio numa coisa assim, então eu não sou livre totalmente, sabe? Porque eu estou presa ali nas amarras da sociedade até hoje, o tempo todo. E aí, quando eu posto alguma coisa nesse sentido, uma chuva, eu sendo casada, uma chuva de homem só falando do corpo, do corpo, do corpo...

Pantera Negra destaca que faz parte do seu trabalho realizar prisões nesses casos de assédio. São denúncias de ocorrências em transportes públicos, de estímulos sexuais e até mesmo homens que se encostam em mulheres: “É horrível isso, é muito horrível, eu não acho isso como um elogio. Aí o pessoal fala assim ‘– Ah você passar na obra e não ser elogiada é que você tá ruim demais’”. A entrevistada complementa que esse tipo de situação não pode ser visto como um elogio à mulher, e sim um desrespeito por tratá-la como um objeto de desejo.

Ela comenta que nunca passou por desrespeito em relação à sua estrutura física dentro da delegacia, que seus subordinados sempre a respeitaram, que, no máximo, escutou elogios como: “Nossa, doutora, está elegante hoje”. Mas, vale ressaltar que esse comportamento vem dos subordinados a ela, o que já não acontece em relação à chefia e a seus pares, que a assediam pessoalmente ou por mensagens.

A respondente revela que, por mais que a vontade seja de revidar, na tentativa de se impor diante dessas situações, ela se sente retraída, que o fato de o assédio vir de um superior hierárquico lhe dá sentimento de medo, pois se ela replicar poderá vir a sofrer consequências no trabalho.

Nossa, é muito complicado. Dá vontade de falar mais assim, sabe, escrachado, mas eu não falei. Talvez por medo mesmo de ficar inibida e de ter consequências, né? Ali no âmbito de trabalho. Aí tratei de uma forma assim, sorrisinho, meio sorriso, né? Por mensagem, dá um sorrisinho, né? [...] “Ah, muito obrigada!” [...] nesse sentido. Nunca travei, falei assim: “Olha, eu não gosto, né, não faça isso!”. Nunca falei negativamente. Mas eu acho que foi mais uma questão interna, eu acho que por medo, né, de... não pensei... estou pensando isso agora, né, porque nunca tive, dei uma resposta mais ríspida nesse sentido. Mas eu acho que é mais por causa dessa questão da hierarquia, né, de ser um homem, que é meu chefe e eu vou ter que aceitar.

Ainda, ela enfatiza que esse comportamento intimidado da mulher faz com que o homem pense que, por ela estar respondendo com educação, existe interesse mútuo, o que o leva a forçar intimidades que nem o fato de ela estar casada faz com que a respeitem.

Pantera Negra associa o assédio sofrido à questão da raça. Ela diz sobre ser vista com olhar de desejo: “questão de associar a mulher negra que é quente, [...] que é para sexo”. Segundo ela, isso a deixa constrangida. Ela passa por situações de assédio tanto no trabalho como em redes sociais, e mesmo lutando pela liberdade da mulher, ela se sente refém dessas situações.

De acordo com a entrevistada, a polícia civil tem divulgado muito sobre assédio sexual e moral no trabalho, existindo uma normativa sobre o assunto. A tendência é a dar suporte aos casos denunciados, mas que aquele que denuncia costuma sofrer represália. E complementa lembrando que não se sabe quem irá tratar o caso e se terá ou não sensibilidade em relação ao fato. É muito comum, em casos de assédio sexual, colocar a culpa na mulher: “É a cultura do estupro, as pessoas sempre acham que a culpa é da mulher. Ela está com esse corpão, [...], ela quis. Sempre vão querer colocar a culpa na pessoa, ninguém assume a sua responsabilidade nesse sentido”.

4.1.4. Preconceito

A escola em que a entrevistada estudou fomentava entre os alunos um concurso de beleza para eleger qual era o garoto e a garota mais bonitos do colégio. Pantera Negra sempre esteve aquém de ser uma das participantes do concurso de

beleza, em contrapartida, ganhou dois prêmios de melhor aluna, na sétima e oitava séries do ensino fundamental. Em eventos públicos promovidos pela escola, quem ficava em destaque eram as ganhadoras do concurso de beleza, aquelas que atendiam ao padrão estético considerado pela sociedade - branca de cabelos lisos.

As meninas que ganhavam, eu era, sempre fui a inteligente da escola, da aula, ganhei prêmios de melhor aluno da sétima série, da oitava série, mas na hora de chamar para apresentar alguma coisa lá da escola, importante era a menina bonita, que era lourinha, a menina do cabelo lisinho. Não era, eu não era esse padrão assim de ser chamada. [...] na hora de ir lá na frente, de apresentar alguma coisa que fosse para o público de um modo geral, era outro perfil, era outra menina que era chamada, né, que era uma menina que estava dentro do padrão ali de beleza que era considerada a época, né, que não era a gente. Eu não estava nesse padrão, totalmente fora.

Na sua turma da faculdade, eram somente duas mulheres negras, ela era uma delas. Os demais da turma eram predominantemente brancos, o que as deixava como exceção naquele ambiente. Ela recorda que, nas festas promovidas pela sala, não era convidada a participar. O sentimento era de exclusão e ela tinha somente uma amiga, que não era a outra aluna negra, com a qual fez dupla por toda a graduação.

Nesses ambientes, são poucas pessoas, né? E, olha que eu falei, eu tenho uma pele clara, né? [...] considerada morena. E você vê assim, mesmo na faculdade era eu e tinha uma menina que era com a pele tom super escuro lá. [...] Na sala da faculdade eram nós duas e o resto predominante branco. [...] eu tinha só uma amiga. Nas festinhas de faculdade, não ia, né, era umas outras meninas lá que eram mais bonitas, também na faculdade eu não era vista como bonita e também não me sentia, tinha vergonha.

Quanto ao ambiente de trabalho, Pantera Negra expõe que, em visita a um cartório junto com uma investigadora, sentiu-se discriminada ao serem atendidas pelo responsável no cartório. Naquele momento, as duas estavam sem identificação de cargo, somente se apresentaram com suas carteiras como policiais, mas a partir daí, a investigadora, que era uma mulher branca, loira e mais velha que Pantera Negra, foi tratada como doutora, como se ela fosse a delegada.

Ele já identificou nela como se ela que fosse a doutora. [...] É, eu percebi isso e foi nítido, porque eu fiquei assim, vamos ver mais o que ele vai falar. [...] O tempo todo ele olhava pra ela, sem a gente se identificar quem que era quem, sabe? A gente só se identificou como polícia. [...] E ela também não corrigiu, o que eu achei engraçado.

A entrevistada ressalta que ficou em dúvida se ali estava em evidência uma questão racial ou se a questão dizia respeito ao fato de ela ser muito jovem em relação ao cargo que ocupa. Pantera Negra ingressou na Polícia Civil aos 23 anos de idade, quando assumiu uma delegacia de mulheres no estado de Minas Gerais, líder de uma equipe em que, até hoje, é a única mulher negra. Ela destaca que enfrentou muitas situações em que seus conhecimentos eram testados.

Mas assim, eu achei muito esquisito por isso sabe? É uma questão que eu senti, eu senti claramente que foi por isso. Porque ela era loira, talvez também porque ela é um pouco mais velha que eu e talvez por eu ser jovem também influenciou. Eram duas mulheres, mas uma mulher ali loira, branca, um pouco mais velha e uma mulher negra, mais jovem.

Fora do seu ambiente de trabalho, ela percebe o espanto no semblante das pessoas quando descobrem que ela é delegada: “eles assustam se eu falar que eu sou delegada, né? Percebo ‘_Nó, você é delegada? Nossa, e como é que é? Como é que você conseguiu?’. Já teve gente me perguntando isso”.

Essa reação ocorre porque grande parte das pessoas pretas está ocupando cargos operacionais no mercado de trabalho, enquanto as atividades de liderança são ocupadas, em geral, por pessoas brancas.

Em uma delegacia, destaca Pantera Negra, os negros estão em papéis de vítima, investigados, agressores ou ocupando cargos de trabalho na faxina e motorista: “Não que essas pessoas não possam exercer esses papéis, essas funções, [...] mas é onde que eles estão mais frequentes, em papéis de subordinação, né? E até esse retrato às vezes, até nas mídias”.

Ainda, ela lembra que já passou por situações de constrangimento em lojas, inclusive em uma joalheria famosa em sua cidade. Após entrar para a polícia, adotou o hábito de comprar joias, que era um dos desejos que sempre teve. Ao entrar em uma determinada loja com uma vestimenta comum, solicitou atendimento, mas a vendedora simplesmente ignorou seu chamado e direcionou-se a outro cliente. Naquele momento, Pantera Negra sentiu-se julgada como sendo financeiramente incapaz de realizar a compra pelo fato de ser negra.

Ela entende que o julgamento pela aparência acontece na nossa sociedade, e acredita que tenha sido importante para ela usar itens de marcas famosas na perspectiva de ser aceita pelas outras pessoas. Isso ocorreu no início de sua carreira, com o pensamento de que, se a vissem com algo de valor, teriam a percepção de que

ela não era qualquer pessoa. Mas, ela diz que, hoje, já não mais se preocupa com isso:

Eu acho que no início sim, hoje em dia eu não tenho muito essa questão de marca. Eu não compro coisa por causa de marca [...] porque você quer se provar, né? Eu acho que de toda forma você quer ser aceito, por mais que a gente fale que o tempo todo, “Nossa, como é que as pessoas são e por mais humilde que eu seja e tal”, mas você quer ser aceito, né, o tempo todo você quer ser aceito.

Em um momento de sua carreira, por mudanças administrativas, Pantera Negra assumiu a delegacia de trânsito, decisão que partiu do seu delegado regional, que é quem administra e fiscaliza a área que lhe foi designada, considerando que ela seria correta e competente para tal. Mas, o receio de Pantera Negra era de que os funcionários do departamento reclamassem, pois ela estava cursando Mestrado em Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável. Então, ela disse: “Doutor, eu estou fazendo mestrado, esse pessoal vai chiar. Porque duas vezes na semana eu tinha aula de manhã, só que eu compensava”.

A fim de compensar o tempo em que foi preciso se ausentar para as aulas do mestrado, ela deixou de gozar as folgas a que tinha direito. Mas isso não foi suficiente, pois, mesmo assim, os servidores da delegacia fizeram um abaixo-assinado contra ela, afirmando que ela estava sempre ausente, para frequentar suas aulas de mestrado. Esse fato não teve repercussão, uma vez que a sua ausência ocorria em comum acordo com a chefia. Nesse caso, ela fez associação entre a situação e o racismo: “racismo de uma forma mais sutil, mas eu percebi”.

[...] Por exemplo, plantão à noite eu nem tirava a minha folga, eu tenho direito a duas folgas. Aí o pessoal fez abaixo-assinado, os despachantes falando assim que a delegada não ficava e que ela ia para a aula de mestrado. E, ainda, colocaram desse jeito, né? Tudo com autorização da chefia, mas... enfim...

Pantera Negra comenta sobre o plano de carreira do delegado do estado de Minas Gerais. Existe a possibilidade de ser promovido por tempo de casa ou por merecimento. Nessa segunda modalidade, é preciso que o candidato acumule pontos, sendo por artigos ou livros publicados, realização de pós-graduação ou ampliação de competência, entre outras possibilidades. Mas esse processo possui duas fases,

sendo “a segunda a cargo da decisão do conselho da polícia”, “aí é quem indica, né? Você fica nas mãos de quem tem ali o apoio”, diz a entrevistada.

Em 2018, Pantera Negra tentou a promoção por merecimento para a categoria de delegada especial, que seria a categoria seguinte à de delegado substituto, seu cargo atual. Ela chegou a ser aprovada na primeira fase, mas não passou na segunda. Disse que irá tentar assim que sair o próximo edital, mas que acredita que será possível a aprovação somente se for atrás dos conselheiros, solicitando apoio.

Nessa questão do merecimento aí, eu acho que, lógico que tem a questão aí da primeira fase, que ela é objetiva e a gente tem que conseguir pontos. Então, por exemplo, se eu tenho uma pós-graduação, conta, se eu publiquei algum artigo ou algum livro, se eu tive alguma... respondi por mais de uma delegacia, ampliação de competência, aí vai contando pontos. Aí você consegue ir pra segunda fase, só que na segunda fase é o conselho da polícia que escolhe, aí é quem indica, né? Você fica nas mãos de quem tem ali o apoio. [...] Mas eu vou tentar, só que eu acho que só vou conseguir pedindo, a maioria das pessoas tem que correr atrás, ir nos conselheiros, tem que conhecer gente.

Isso porque, segundo a entrevistada, nunca viu um negro aprovado na categoria especial. No entanto, ela ainda faz uma ressalva quanto ao fato de não poder afirmar, categoricamente, que isso se deve a uma questão de racismo, considerando que ter influência é algo muito importante, principalmente a influência política. E complementa que existe preconceito interno em relação à delegacia de mulheres, é como se fosse menos importante. A visão é de que ali se trabalha muito a questão dos direitos humanos: “os trabalhos feitos ali não seriam tão, sei lá, dignos”.

Eu vejo que internamente na polícia tem um preconceito também pra quem trabalha na delegacia de mulheres. Porque o pessoal acha que é muito assim: “– Ahhh, o povo chato de direitos humanos”. Tudo eles acham que é chato de direitos humanos. Apesar de ter mudado muito, a polícia tem mudado e na ACADEPOL [Academia de Polícia Civil] a gente tem essas matérias de grupos vulneráveis, a cadeira de direitos humanos, mas mesmo assim de uma maneira geral ainda ela é muito, uma coisa assim, supérflua, uma coisa que você tem que deixar, que não precisa tanto, é bobagem. As pessoas não têm uma visão ainda da importância que é estudar esses grupos aí que faz parte o negro, a mulher, a criança, o adolescente, os LGBTQIA+ [lésbicas, gays, bissexuais, transgênero, *queer*, intersexual, gênero fluido e mais].

Vale ressaltar que, nas delegacias de mulheres, o cargo de delegado deve ser, preferencialmente, ocupado por mulheres. Somente na falta de mulheres para ocuparem o cargo é que um homem deve assumir, o que se verifica em cidades

distantes do interior, em que somente um delegado responde por várias delegacias, afirma Pantera Negra.

O tema diversidade é abordado na polícia civil em cursos de atualização que não são obrigatórios, são destinados para aprimoramento profissional. Por serem não obrigatórios, não há certeza de que todos os policiais irão realizar. Pantera Negra diz que ela e a maioria dos policiais da sua delegacia participaram de um último curso, que foi obrigatório, mais voltado para o tratamento do cidadão. Alguns policiais que trabalham com atendimento ao público foram selecionados pela academia de polícia, e o curso abordava sobre como tratar vítimas trans ou de discriminação racial, não devendo o policial minimizar o problema da vítima.

A respondente consegue ver mudança na polícia civil em relação à diversidade nos folhetos informativos de divulgação. A polícia tem colocado mais imagens de pessoas negras e realizado, por meio da intranet, homenagens ao dia da consciência negra. No entanto, ela menciona nunca ter tido um chefe de polícia negro. Atualmente, o cargo está sendo ocupado por um homem branco, mas já foi ocupado também por uma mulher branca. Também, no Conselho da Polícia Civil de Minas Gerais é possível constatar a presença feminina. Ainda são poucas as mulheres em relação aos homens, mas antes nem se via mulher nesse setor. Os cargos de chefe de polícia e de conselheiro nunca foram ocupados por mulheres negras. Vale ressaltar que o conselho da polícia é formado por decisão do chefe de polícia, que é nomeado por decisão do Governador do estado.

O concurso da polícia civil não possui um número de vagas determinado para homens e mulheres, a concorrência é igual. Na polícia há relevante número de mulheres e Pantera Negra enfatiza que é comprovado que as mulheres estudam mais, por isso há mais mulheres, atualmente, na polícia civil.

A polícia civil é igual, você não tem número de vagas pra homem e pra mulher não, a gente concorre em igualdade. Por isso que hoje em dia tem muita mulher na polícia civil, muita mulher delegada entrando, mesmo porque as mulheres, segundo pesquisas, elas estudam mais, elas têm essa questão de concentração, esforço e tudo mais a gente consegue galgar. Como é um concurso, uma seleção em igualdade, mesmo número de vagas pra homem e pra mulher, é questão de quem passar ali, então a gente tem muitas mulheres mesmo.

Uma situação vista como machismo foi mencionada pela entrevistada, que postou nas redes sociais uma foto sua com suas policiais em homenagem ao Outubro

Rosa, mostrando ali o empoderamento feminino. A foto circulou por grupos de policiais que denunciaram para a corregedoria que ali estavam postando fotos com arma. A entrevistada foi convocada para depor sobre o ocorrido e um dos seus argumentos para defesa foi tocar no assunto sobre machismo estrutural, uma vez que sempre existiram postagens de policiais homens, nas redes sociais, com fotos de armas e até de operações policiais, e que nenhuma providência foi tomada nesses casos. Por que no caso das mulheres haveria problema? Os argumentos foram aceitos pelo setor, mas o constrangimento vivido pelo ocorrido fez com que Pantera Negra não mais realizasse postagens nesse sentido.

Uma situação vivenciada por Pantera Negra na Academia de Polícia foi quando participou de uma seleção para dar aula de Direitos Humanos. Durante sua apresentação ela comentou sobre a importância desse tema, no seu ponto de vista, principalmente por hoje ela estar em uma posição de falar e fazer parte de pelo menos dois grupos vulneráveis: ser mulher e ser negra. Mesmo diante dessa realidade ela se percebe como sendo uma pessoa privilegiada em vários aspectos, especialmente por fazer parte de uma pequena porcentagem da população que conseguiu estudar, cursar o mestrado e principalmente alcançar um cargo de poder. E abordou também sobre todas as questões raciais que já vivenciou relacionadas ao seu fenótipo, quando foi surpreendida com a fala de uma das examinadoras: “engraçado, eu não te vejo como negra!”.

Para Pantera Negra, a examinadora “acha que é um elogio: ‘– Ah, mas eu não te vejo como negro, você é um negro de alma branca, mas você é uma negra bonita’. Por que precisa colocar adjetivos ali? Está querendo dizer então que o negro, como regra, não é bonito, então”.

Na percepção da entrevistada, esse tipo de reação das pessoas é uma tentativa para minimizar o racismo, tratar como se fosse normal. Naquele momento, sua reação foi responder sobre a sua percepção: “Eu que fui acusada de ser negra por toda a vida. Você pode até não enxergar, mas eu vejo, e é uma questão que precisa ser trabalhada. E o fato de não me ver como negra não é um elogio pra mim, eu me declaro como negra”.

Seu pai, por ser policial militar, possui muitos amigos na polícia civil, e já ocorreu de um deles perguntar: “– E aquela pretinha favelada?” E após seu pai responder que agora ela é delegada, receber a seguinte resposta: “Então ela não é pretinha favelada não, ela estudou”.

Essas são questões sobre as quais, de acordo com Pantera Negra, é difícil saber qual será a reação, no exato momento. Ela lembra que, apesar de haver se calado em relação ao assédio da chefia, com receio de sofrer represália, sua busca será sempre pelo enfrentamento, principalmente quando diz respeito a outras pessoas no papel de vítimas.

4.1.5. Políticas afirmativas

Quando Pantera Negra ingressou na faculdade, tentou utilizar um incentivo governamental, o Programa Universidade Para Todos (PROUNI), mas devido à renda familiar, não foi possível a adesão e não fez uso de bolsa de estudos. Na época, ainda não existia política de cotas nas universidades públicas (Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012). Posteriormente, com o surgimento da lei de cotas para concursos públicos (Lei nº 12.990/2014), Pantera Negra chegou a prestar alguns concursos, optando pelo incentivo governamental, mas para o cargo que hoje ocupa de delegada do estado, a lei de cotas não a favoreceu, pois o concurso não dispunha de vagas raciais.

O PROUNI, até tentei na época da faculdade, mas não tinha como por causa da renda do meu pai. Já na época a renda do meu pai ultrapassava o limite, da questão da renda. Agora, de cota também eu já tentei, mas na época de concurso. Não vi problema nenhum em utilizar e tentei na verdade. Porque no caso da polícia civil eu não entrei pela cota, não tinha cotas, mas outros concursos eu tentei fazer pela cota.

Pantera Negra entende a políticas de cotas como uma reparação ao povo negro por séculos de escravidão. Ela frequentemente posta em suas redes sociais informações a respeito do feminismo e racismo, e que já aconteceu de questionar postagens de colegas que são contra a política de cotas.

Como exemplo, a entrevistada comenta sobre uma dessas postagens: “que ele não concordava com cota de negro. ‘– Por que é que ele tem que ser responsabilizado por isso agora? Já acabou a escravidão não sei quanto tempo e o que é que isso tem a ver?’”

Sua réplica a essa postura foi declarando que toda a sociedade deve sim ser responsabilizada, considerando que mesmo após a abolição não existiu algum tipo de preocupação e muito menos oportunidade para o negro. O negro permaneceu sem

estudo, subalterno, propriedade do branco. Até nos dias de hoje, o salário do negro continua inferior ao salário do branco. Ela tem consciência de que no setor público não há diferença salarial, mas que na área privada isso ainda é bastante presente.

Eu falei assim: 'Você tem que ser responsabilizado mesmo, a sociedade toda tem que ser responsabilizada porque é uma dívida do passado e são séculos, quase 400 anos de escravidão e é uma coisa que só teve uma abolição ali formal, mas você não deu uma oportunidade pro negro. Você só simplesmente falou você tá livre aí e entre aspas, uma liberdade formal. Porque ele continuou sem estudo, sem bens, sem propriedade. Ele continuar ali subalterno ao branco. Não tem o mesmo acesso, não tem os mesmos salários. A minha diferença no concurso público, eu tenho o mesmo salário que um homem porque é concurso público. Na polícia civil é tudo igual, na polícia militar, concursados recebem o mesmo tanto. Mas se fosse na área privada eu tenho certeza que é diferente e eu atuei na área privada.

Pantera Negra se diz totalmente a favor das políticas de cotas, que apesar de ter estudado sobre o tema na faculdade esse posicionamento surgiu com o passar do tempo, refletindo sobre como a população negra sofre até hoje consequências do período da escravidão: desigualdade em oportunidades, não houve preocupação de como seria a vida do negro após ser libertado e, dessa forma, o negro vem sofrendo devido a estereótipos vinculados à raça.

Eu sou a favor. Quando eu estava na faculdade eu não tinha um posicionamento assim, firme. A gente até discutiu isso em determinadas matérias lá da disciplina, [...] sobre a questão de cota teve até um debate que um professor fez lá, mas eu sou plenamente a favor porque é uma questão de justiça reparativa, né, na verdade você está tentando ali reparar quase 400 anos, mais de 400 anos porque depois do fim da escravidão, como eu disse, não teve ali um suporte para o negro que não era nada, era inferir, era objeto, propriedade, pra que ele galgasse alguma coisa pra tentar ali em mesmo parâmetro que o branco conseguisse as coisas, não, ele foi largado assim, tá, agora você é livre, mas se vira aí. Não teve um programa ali naquela época pra poder [...]. Não, beleza! O negro foi livre! Mas por esses tantos anos de discriminação que ele foi excluído não teve oportunidade, agora a gente vai ter que dar oportunidade, dar acesso ao estudo, dar propriedade. Ele não tinha nada, então ele continua ali, e continua essa distância. [...] que o negro não vai saber, que o negro é bandido, é desonesto, que é burro, é mais nesse sentido. Sou totalmente a favor.

Para Pantera Negra, somente por meio das cotas é possível a tentativa de correção dessa desigualdade material existente até hoje. Por mais que se tenha uma igualdade formal, prevista em lei, na prática a desigualdade é muito presente na sociedade, e essa tem, sim, uma dívida para com a raça negra, que é de reparação por todos os anos sofridos.

4.2. Análise da história de vida de Pantera Negra

A escolha do nome Pantera Negra se deu pela força e representatividade que o personagem simboliza. O tardio reconhecimento sobre sua identidade de raça remete ao conceito de miscigenação no Brasil, em que o sujeito não se reconhece como negro nem branco, se definindo como mulato (Souza, 2017). O fato de seu pai também ter vivido esse impasse racial, por não se declarar negro, e de ser filha de mãe branca que pouco se atentava aos assuntos ligados à raça dificultava ainda mais para que Pantera Negra encontrasse a sua identidade, visto que, no Brasil, a identidade racial se resume à cor da pele e às características físicas, como lembra Zimmermann (2020). A família é primordial na formação da autoestima da criança, pois representa o consentimento com sua natureza física (Mesquita *et al.*, 2020).

Ao analisar o indivíduo sob a ótica da não percepção e aceitação quanto à raça negra, encontra-se justificativa em Silva (2019), segundo o qual dissertar sobre identidade de raça em um país que sonha com o embranquecimento da população é algo bastante complexo.

Quando se associa o tema raça ao tema gênero, a entrevistada chama a atenção com a seguinte afirmação: “a negra, ela é o outro do outro, ela é o contrário do homem e contrário do branco”. Isso mostra que a desigualdade social é ainda maior em se tratando da mulher negra quando se compara a outras raças e gênero. E, nessa reflexão, para Pantera Negra a educação formal vem como chave fundamental para que mulheres negras tenham possibilidade de ascender na vida, não obstante o que Vaitsman (2002) ressalta: as mulheres não brancas precisam dedicar, em média, oito a 11 anos para atingir o salário de uma mulher branca que se dedicou aos estudos no período de quatro a sete anos.

Pantera Negra se diz privilegiada por não ter sido necessário conciliar os estudos com o trabalho durante sua trajetória educacional, tendo em vista que a maioria dos jovens negros precisa trabalhar para auxiliar na renda familiar, conforme revela o Dieese (2012). Mas ela reforça que, mesmo seus pais priorizando seus estudos e de seu irmão, a situação financeira familiar era restrita.

Sobre a trajetória educacional da entrevistada, considera-se que seu período escolar na educação básica foi cursado praticamente na escola pública, mas o ensino superior se deu em uma faculdade particular em que eram somente duas alunas

negras na sala de aula. Esses dados reforçam uma tendência, ainda que a Lei de Cotas para o ensino superior venha modificando essa realidade, de pessoas negras e de baixa renda cursarem a educação básica em escolas públicas e, depois, ingressarem em faculdades particulares. Souza e Brandalise (2017) debatem sobre a baixa inclusão de alunos negros e de baixa renda nas universidades públicas, em que predominam alunos de classes favorecidas e de maioria branca, quando na verdade o ensino público precisa atingir todas as classes.

Esses dados convergem também com a fala de Perroni e Brandão (2009), segundo os quais as escolas particulares preparam melhor o aluno para disputar as vagas nas universidades públicas, mas desfrutam dessa oportunidade somente jovens com condições socioeconômicas favorecidas, o que aumenta ainda mais a desigualdade social, pois as universidades públicas exigem alto nível de aprendizagem do candidato e, com isso, os estudantes que possuem ensino de base de boa qualidade têm mais probabilidades de serem aprovados do que os mais carentes, que acabam excluídos (Silva *et al.*, 2020).

Quando Pantera Negra refere-se à sua dedicação aos estudos, sendo essa uma forma de se provar competente e ser aceita pelas outras pessoas, este estudo espelha-se na obra de Ferreira e Camargo (2011), que registra como o negro sempre foi visto como intelectualmente incapaz. Esse parecer é complementado por Jaime (2017), que concorda que o negro é questionado a todo o momento sobre a sua capacidade, fazendo com que ele se esforce sempre duas vezes mais que o branco para ser respeitado.

Para Silva (2016), a educação é o princípio para a ascensão profissional, visto que, quanto mais alto o nível educacional, maior a oportunidade de elevação social, com melhor salário, possibilitando melhor situação financeira. Essa perspectiva é reforçada por Pantera Negra, que lembra os ensinamentos vindos de seu pai sobre a importância dos estudos para dar direção para uma vida melhor.

Quando criança, a entrevistada convivia com baixa autoestima, por ser uma menina negra e com fenótipos que eram motivo de chacota, principalmente no ambiente escolar. Ao relatar sobre o alisamento capilar realizado de forma precoce entre seus 11 e 12 anos, fica evidente a relação difícil com o cabelo desde a infância. Para as crianças negras, a ausência de representatividade do cabelo crespo contribui para que elas se sintam inferiorizadas (Leite *et al.*, 2010).

Gomes e Duque-Arrazola (2019) afirmam que a rejeição ao cabelo afro parte da mídia e dos meios de comunicação, que possuem o poder de influenciar a sociedade, incentivando até mesmo crianças a se encaixarem em um padrão estético (Mesquita *et al.*, 2020).

Pantera Negra lembrou-se da dificuldade de sua mãe, branca, para cuidar do seu cabelo afro na infância. Assim, tão logo ela assumiu os cuidados com o próprio cabelo, optou pelo alisamento, passando a usá-lo sempre escovado. Esse fato converge com Mesquita *et al.* (2020), que asseguram que o preconceito e a exclusão vivenciados pela mulher negra na infância e adolescência refletem na decisão de alisamento do cabelo. Para Gomes e Duque-Arrazola (2019), a procura por parte da mulher negra em se embranquecer vem da compreensão das vantagens concedidas pela sociedade à raça branca. Também, ressalta-se o fato de ela haver realizado cirurgia plástica em seu nariz já na fase adulta. Seu nariz era, na infância, alvo de chacota.

A respondente alude-se ao despertar de sua negritude, ao iniciar seus estudos sobre raça. Ela comprova que se conscientizar foi tão importante que a fez assumir seu cabelo na forma natural, sendo um marco o momento em que foi trabalhar sem escovar seus cabelos. Ela recebeu o elogio de muitos e não se abalou ao perceber o preconceito velado de outros. Nesse discurso de Pantera Negra é possível inferir que a identidade da mulher negra está ligada à forma como ela lida com o seu cabelo. Por ser algo de bastante destaque no corpo humano, o cabelo tem grande representatividade no que diz respeito à identidade racial (Lage & Souza, 2017).

A fala de Pantera Negra sobre o assédio sexual sofrido por ter quadril largo e ser vista como quem está disposta para o sexo expressa o seu sentimento de constrangimento, sendo vista como um objeto. E o assédio sofrido no ambiente de trabalho por superiores hierárquicos vincula-se à fala de Lage e Souza (2017). Esses autores alertam que os fenótipos da mulher negra fazem como que ela seja vista de forma hipersexualizada e, a partir desse olhar, ela fica mais propensa à discriminação no ambiente de trabalho. É desqualificada em relação às outras pessoas, podendo ocorrer assédio sexual em convivência hierárquica e sem ética. Pantera Negra entende a relevância de a Polícia Civil estar tratando o tema assédio sexual e moral no trabalho, mas lembra que o medo de sofrer retaliação acaba inibindo a realização

das denúncias, pois a mulher pode vir a ser acusada como se fosse sua culpa, por ter um corpo que chama a atenção dos homens.

O machismo evidencia-se na denúncia que ela sofreu pela foto postada em suas redes sociais com sua equipe feminina em homenagem ao Outubro Rosa. Seus colegas de trabalho denunciaram à Corregedoria o fato de todas as mulheres de sua equipe estarem portando armas de fogo. Isso exigiu de Pantera Negra uma explicação ao referido setor. Seus argumentos salientaram a existência do machismo estrutural, pois são comuns as postagens de policiais armados ou até mesmo de operações policiais, e esses atos nunca haviam sido questionados. Dessa forma, não fazia sentido aquela denúncia.

Irigaray (2007) realça como é importante o posicionamento do gestor na diversidade na organização, mas como vivemos em uma sociedade preconceituosa, o próprio profissional manifesta atitude discriminatória.

A escola em que a entrevistada estudou fomentava entre os alunos um concurso de beleza para eleger qual eram o garoto e a garota mais bonitos do colégio. Pantera Negra sempre esteve aquém de ser uma das participantes do concurso de beleza, mas ganhou dois prêmios de melhor aluna, na sétima e oitava séries do ensino fundamental. Em eventos públicos promovidos pela escola, quem ficava em destaque eram as ganhadoras do concurso de beleza, aquelas que atendiam ao padrão estético considerado pela sociedade, ou seja, brancas de cabelos lisos. Freitas (2018) aduz que o racismo também está presente quando o assunto é padrão de estética, dado que a referência de beleza é de origem europeia, o que torna disforme tudo que difere desse padrão.

O depoimento de Pantera Negra sobre a situação em que foi tratada como sendo subordinada à sua colega, uma policial loira, durante uma visita ao cartório, antes mesmo que pudessem se identificar, corrobora esse senso comum, em que a mulher negra deve estar sempre em situação inferior à da branca. Essa vivência condiz com o que afirma Almeida (2019) sobre a conveniência da sociedade em manter mulheres negras em posições inferiores para que possa manter o branco na posição de subordinador e o negro de subordinado.

Pantera Negra se diz privilegiada, principalmente em relação aos estudos, por ser uma mulher negra com titulação de mestre em uma população que se destaca pela expressiva taxa de analfabetismo por falta de oportunidade e principalmente pela evasão escolar para compor a renda familiar. Rodrigues (2021) confirma a fala da

respondente, tendo em vista que jovens pretos apresentam o maior índice de desistência na educação básica, estando assim mais distante de atingir as exigências para a aprovação no ensino superior.

O preconceito de marca é associado à realidade do Brasil, em que a raça é definida de acordo com o tom de pele e os traços do indivíduo (Souza, 2017). Pantera Negra destaca o preconceito, no momento em que estava diante da banca de avaliação da Academia de Polícia. Na fala de uma examinadora, Pantera Negra não era negra. Isso foi dito como se fosse um elogio não pertencer à raça negra, ao que ela reagiu, se autoafirmando e falando sobre a importância dessa conscientização, que “esse tipo de reação das pessoas é uma tentativa para minimizar o racismo”. Aguiar (2007) corrobora que o indivíduo que possui o tom de pele mais próximo da cor branca está mais propenso a obter oportunidade de ascensão na sociedade se comparado a outro que possui tonalidade de pele mais próxima da cor preta, pois está mais sujeito a situações de discriminação.

A fala de Pantera Negra sobre os obstáculos encontrados na tentativa de ser promovida na polícia e por nunca ter visto mulheres na posição de chefia de polícia do estado reflete a fala de Stiel (1997) de que, mesmo não havendo diferença no nível de escolaridade entre um homem e uma mulher, esta estará sujeita a encontrar dificuldades para ocupar cargos de chefia, o que se encaixa no conceito de teto de vidro.

Abstraiu-se que o assunto diversidade ainda não é abordado na Polícia Civil de Minas Gerais como algo institucional. Na fala de Pantera Negra, o tema é tratado somente no ponto de vista do cidadão, de como respeitar o indivíduo de acordo com suas particularidades. Na perspectiva organizacional, a diversidade é uma teoria muito distante da prática (Irigaray, 2007).

4.3. História de vida de Ester

4.3.1. Situação familiar

Ester, mulher negra, nasceu em uma cidade do interior de Minas Gerais, tem 52 anos, é divorciada, tem três filhos e vem de uma estrutura familiar composta de

pai, mãe e dois irmãos. Atualmente, exerce o cargo público de controladora geral do município.

Sua família, muito pobre, passava por muitas dificuldades. Seu pai, um homem negro, era lavrador desde muito jovem, analfabeto, trabalhava em fazendas e era muito maltratado pelos fazendeiros, apanhava para trabalhar. “Ele começou a beber muito cedo, porque o vovô dava ele a cachaça, para eles poderem enfrentar o orvalho da manhã, para poder enfrentar a roça” (Ester). Ela acrescentou que seu pai se tornou vítima do alcoolismo. Posteriormente, ele conseguiu emprego em uma mineradora na cidade onde vivia.

Sua mãe, uma mulher negra, casou-se muito jovem, aos 16 anos. Era dona de casa e mantinha uma relação conturbada com o marido, que a agredia frequentemente. Ester diz que sua mãe chegou a ter seis gestações, mas, com as brigas e agressões, algumas não foram para frente. Ela perdeu também uma irmã aos oito meses de idade devido às condições precárias em que viviam e que ocasionaram nela uma infecção intestinal, levando-a ao falecimento.

Anos depois, quando Ester ainda era criança, sua mãe começou a trabalhar, o que seu pai não permitia, por ciúmes. Mas, devido à fome por que passavam, sua mãe, um dia, passou mal, chegando a pedir socorro a uma vizinha para que cuidasse dos filhos, pois acreditava que iria morrer. Após esse ocorrido, o marido permitiu que ela trabalhasse. Ester acredita que o trabalho representou uma fuga para sua mãe, ela estava fugindo das agressões.

Sua casa era muito suja e, de acordo com sua percepção, na cabeça de sua mãe, se a casa fosse limpa daria a impressão de riqueza, o que eles não tinham: “Eu não sei que confusão é essa na cabeça dela, mas uma casa limpa era a riqueza”.

Ester teve uma infância muito doente e era muito inquieta. Ela e seus irmãos apanhavam muito do seu pai, o que a fez acreditar que o seu estado de saúde era devido às condições familiares.

Ela e os irmãos tiveram que trabalhar na roça para ajudar o pai a manter a família. Eles recebiam doações de roupas e calçados, mas, quando era necessário sair de casa com os filhos para algum compromisso, as vizinhas emprestavam-lhes os sapatos. Ester relembra o fato: “quando a gente voltava, já passava na casa dela para tirar a sandália. Eu lembro que a minha irmã chorava muito, a minha irmã chorava na hora de tirar a sandália”.

Uma vez que eu me lembro muito disso, a gente ganhava muita roupa, porque, quando a gente vestia uma roupa diferente, era ganhada, então, por exemplo, eu tinha que, a gente, a minha mãe tinha que levar nós todos para tomar vacina, eu me lembro que a gente saía de casa com sapatinho muito velho, passava na casa de uma vizinha que tinha três meninas, três ou quatro, ela emprestava a sandália das meninas para a gente calçar, a gente ia pro centro da cidade pra tomar vacina [...].

Ester começou a trabalhar aos 14 anos de idade, quando estava cursando a oitava série do ensino fundamental. Seu primeiro emprego foi em uma casa de família, pois, segundo sua mãe, as opções de emprego que eles teriam seria trabalhar em casa, na roça ou em casa de família, o que seria suficiente para que pudessem ajudar financeiramente em casa. “Minha mãe jamais imaginou o futuro que nós tivemos, esse futuro de estudar, sabe?” Ester ressalta que, uma vez, decidiu sair de um trabalho devido a algumas situações por que passou no local e, então, ouviu de seu pai que era para se dar por satisfeita só pelo fato de poder receber um prato de comida no emprego.

A minha mãe incentivava a gente a trabalhar porque ela falava ou a gente trabalhava em casa ou a gente ia para a roça trabalhar ou a gente ia trabalhar em casa de família e ter nosso salariozinho para ter para a casa. Na verdade, a mente do meu pai e da minha mãe era tão assim limitada que a minha mãe achava que a única saída que a gente tinha ali era trabalhar em uma casa meio horário, já tinha um dinheirinho para entrar em casa, minha mãe jamais imaginou o futuro que nós tivemos, esse futuro de estudar, sabe? Para a minha mãe, eu lembro uma vez que eu falei que eu ia sair de um emprego que eu estava por conta de umas situações que eu passei e meu pai foi e falou para mim. Se eu receber um prato de comida lá, já era para me dar por satisfeita, estava bom, sabe?

Sua mãe nunca aceitou a cor negra. Sua avó deu sua mãe para outra família criar, e essa família era branca. Dessa forma, sua mãe foi criada em escolas onde predominavam pessoas brancas. Segundo Ester: “Então, ser negro, para a minha mãe, ela não trabalhou isso, ser negro é um problema”.

Diante desse cenário, Ester e seus irmãos cresceram ouvindo de sua mãe que eles eram crianças feias, ela os chamava de feios e falava de seus defeitos, o que prejudicou a autoestima dos filhos, conforme analisa Ester. Ela contou, ainda, que sua irmã, por ter a cor mais escura, sofria mais com os maus-tratos da mãe, que a chamava de crioulinha, de pretinha, nega, preta, o tempo todo. “E a minha irmã não esqueceu isso”. Ela confessa que ainda hoje dói quando se lembra das falas de sua mãe chamando-a de feia, o que foi difícil superar. Tais falas eram vistas como ofensas pelos filhos.

Ester via em seu pai, a subserviência como forma de racismo. Quando ouvia os sonhos da filha, ele sempre acreditava que ela estava a almejar algo inalcançável, e temia que Ester desse “um passo maior que sua perna”. Mais à frente, quando a entrevistada pôde se formar, conquistar sua casa e seu carro, o pai se emocionou. “Porque estava muito além do que ele pensou para nós. Porque meu pai não era um homem de sonhos não, nem a minha mãe, eu não cresci ouvindo sonhos”.

E esse pensamento não era somente de seus pais. No período em que cursava a Faculdade de Direito, Ester precisou morar de aluguel em uma moradia que pertencia a sua irmã. Devido às dificuldades financeiras em que se encontrava, deixou de pagar o aluguel. Então, sua irmã, que nunca visitava sua família, foi até a cidade para cobrar o aluguel atrasado. De acordo com a entrevistada, a ida de sua irmã à sua cidade natal não foi por necessidade financeira, e sim por acreditar que Ester estava dando um passo muito além do que poderia. Com três filhos e fazendo faculdade, na percepção de sua irmã, ela teria condições de pagar o aluguel se não estivesse idealizando algo que era tão distante de sua realidade. Triste com a situação, a mãe de Ester se dispôs a ajudá-la a quitar seus aluguéis atrasados com a irmã, que em nenhum momento se propôs a facilitar ou negociar a dívida.

Ester afirma que a cor nunca foi um problema para ela: “a negritude, para mim, nunca foi um problema, eu sempre gostei muito da minha cor”. O que mais a entristecia era ser chamada de feia pela mãe, o que foi muito complicado para ela, para a sua autoestima. Mas, a pobreza era algo que lhe doía a alma. Perder uma irmã devido às condições inviáveis em que viviam é visto, por ela, como uma agressão. Ela lembra também de outros aspectos associados à pobreza, à falta de condições mínimas, como roupas e materiais de higiene pessoal, entre outros. “Para mim, era, sempre doeu muito, por não ter uma roupa, é, naquele período de, de mocinha, não ter dinheiro para comprar um absorvente, ter que usar aqueles panos que incomoda, que te assa”.

É, ficar com vergonha de usar um banheiro, aquele cheiro de sangue, aquele mau cheiro, você não ter um sabão para lavar aqueles panos, entendeu? Aquilo sim para mim feria, isso me, aquele sutiã com nó, porque não tinha um sutiã para usar amarrado, uma calcinha com nó, porque não tinha uma calcinha, sabe? Torta no corpo, eu queria ser moça, eu queria estar bem-vestida, e eu não podia.

Ester enfatiza que por muitas vezes achou que a pobreza também estava na raiz das brigas em sua casa, que se davam por revolta em não saberem lidar com aquela miséria.

4.3.2. Acesso à educação

Sendo considerada muito inteligente, Ester chegou a receber premiações escolares por ser uma das melhores em sala de aula, mas aos 16 anos precisou parar de estudar, pois não estava conseguindo conciliar o trabalho com os estudos. A família para a qual trabalhava não queria que Ester estudasse, dessa forma, teria mais tempo para se dedicar ao trabalho.

Mas, o sonho de estudar sempre esteve presente. Ela pensava em fazer faculdade, um curso que fosse diferente, como a Engenharia, no qual ainda não havia muitas mulheres, ou Medicina com especialização em Geriatria ou, ainda, Psicologia, que é um curso que até hoje ela pensa em fazer. Esses sonhos não podiam ser compartilhados em casa, pois, para seus pais, casar e ter filhos já era o suficiente na vida.

Mesmo havendo interrompido os estudos aos 16 anos, Ester conseguiu, posteriormente, realizar um curso de auxiliar de enfermagem, que não exigia ensino médio completo. Isso lhe possibilitou sair do trabalho doméstico para ser enfermeira em um hospital em sua cidade. Mas, logo após, ela se casou e mudou-se para Belo Horizonte, onde teve seus três filhos.

Quando estava grávida de seu terceiro filho, Ester resolveu voltar aos estudos e iniciou um curso supletivo. Nesse período, ela se separou do marido, mas, continuou estudando. Ela conta: “um professor do supletivo falou para mim que, grávida, eu fazendo supletivo, a minha nota de Biologia foi a mais alta da turma que eu estudava”.

Com pouco auxílio do seu ex-marido, ela não sabia como seria sua vida dali para frente: “Eu tinha tudo para não ter uma nota boa. Eu estava separada do marido, deprimida, com duas crianças, estava vindo outra na minha barriga”.

Durante esse tempo, a renda de Ester caiu muito, ela conseguia se manter vendendo semijoias, chapeadas e produtos de beleza em revistas. Sua mãe lhe ajudou muito nesta fase com as despesas de casa e o ex-marido arcava com parte do aluguel.

Quando seu terceiro filho nasceu, ela já havia concluído o ensino médio e seu objetivo era fazer o concurso, cujo edital estava aberto, para o IBGE. Ela aproveitava para estudar enquanto seu recém-nascido dormia. O filho mais velho, sempre companheiro, a ajudava nos estudos com palavras de ânimo e lhe tomava as lições sobre a matéria do concurso. Assim, ela passou no concurso para o IBGE.

Nessa época, além de trabalhar no IBGE, Ester continuou com as vendas de forma autônoma e trabalhou em casa de família para dar conta das despesas, pois seu emprego não era suficiente para manter uma casa com três filhos pequenos.

Além disso, Ester chegou a passar no vestibular de algumas instituições em Belo Horizonte, mas, devido à sua condição financeira, cursar o ensino superior seria algo inalcançável naquele momento.

Ela acabou por se decidir a cursar Direito, pois via o curso como uma forma de fazer justiça: “o direito veio na minha cabeça quando eu trabalhei em casa de família, às vezes em que eu fui lesada, que não me pagaram o que me deviam”. Ela se via sofrendo tanto na vida, se sentia tão injustiçada, que viu no Direito uma forma de fazer justiça para ela e seus filhos, ter e dar condições de dignidade à sua família, conforme relata:

Eu prometi para eles, quando a gente começou naquela dificuldade eu falei: “Olha, acredita na mamãe, a mamãe aquela casa que a gente teve não é a nossa casa, a mamãe vai comprar uma casa para a gente, a mamãe vai comprar um carro para a gente, vocês vão ter roupas muito boas, vocês vão ter dignidade. Você vai ter um sapatinho bonito, você vai ter tudo que você quiser, mas vocês têm que acreditar na mamãe, vocês acreditam?” Aí eles: “– A gente acredita ,mamãe”.

Foi então que Ester recebeu proposta de seu patrão, da casa em que trabalhava em Belo Horizonte, para voltar a morar na sua cidade natal, cidade em que ele também residia.

A partir dessa proposta, Ester vislumbrou que poderia continuar trabalhando para ele e, estando perto da sua família, seus filhos estariam mais bem amparados. Além disso, ela acreditou que, sendo o patrão também diretor de uma faculdade na cidade, ele poderia ajudá-la quanto aos estudos, o que não aconteceu, pois ele nunca utilizou seus privilégios como diretor para ajudá-la. Foi somente em um momento, quando Ester quis trancar o curso, que seu patrão lhe concedeu alguns descontos nas parcelas vencidas: “Eu era a empregada que cursava Direito”, diz Ester.

Assim, foi com a garantia de continuar trabalhando na casa do seu patrão que Ester pediu demissão do IBGE e retornou, com os filhos, à sua cidade natal.

Em seguida, ela prestou vestibular para Direito, passou e deu início ao curso em uma faculdade privada. Ester relata que vendia salgados na faculdade para que assim fosse possível pagar a mensalidade do curso e sustentar seus filhos:

Eu não tinha dinheiro para livro, eu não tinha dinheiro para xerox, mas eu ia indo [...] E tinha várias vezes, eu cheguei em casa lá da faculdade com cheiro de suor, né? A gente sente quando as pessoas não querem ficar perto de você porque você está suado, muito suado porque eu andava muito a pé, mas fui.

Durante este tempo, ela passou por um grave problema de saúde, sendo preciso ser internada em um hospital por trombose. Esse foi o momento em que percebeu o quanto seria importante um trabalho de carteira assinada, porque seus filhos dependiam somente dela, e não poderiam ficar desamparados. Então, ela foi em busca de novo emprego e conseguiu trabalhar como faxineira em uma conservadora. Ela lembra que, quando de sua contratação, foi questionada pelo fato de estar cursando o 3º período de Direito, mas ela sustentou que a sua necessidade de trabalhar e cuidar dos filhos não permitia que escolhesse emprego.

Trabalhou por 11 meses como auxiliar de limpeza nessa empresa, até que o diretor administrativo teve ciência de que em seu quadro de pessoal havia uma estudante de Direito trabalhando na limpeza. Não acreditando muito nisso, ele a chamou para uma entrevista, para averiguar se era mesmo verdade.

Ele havia me perguntado: “– Você tem experiência em escritório?” Eu disse: “Não, não tenho! [...] apenas na teoria, atualmente minha prática é pano, rodo e balde”. “– Mas você quer aprender?” Eu disse: “quero!” “– Então você vem trabalhar comigo, que tem muito o que aprender!” (Ester)

Foi assim que surgiu uma vaga no escritório e Ester foi promovida. Ela entende que esse novo cargo lhe deu uma grande oportunidade de carreira. Ela conquistou a admiração e o respeito dos colegas, chegando a ser eleita membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) da empresa.

Com dificuldade para pagar em dia a faculdade, Ester foi até o setor financeiro da instituição para tentar acertar as mensalidades em atraso, quando a secretária geral a chamou para conversar. Durante a conversa, Ester recebeu uma proposta de emprego para trabalhar como auxiliar de secretaria, com uma bolsa de estudos de

100%. Assim, além de não ter mais a despesa com a mensalidade, ela teria mais qualidade de vida por trabalhar perto de casa, pois a empresa em que atuava era em uma cidade vizinha. cursando então o 8º período de Direito, Ester aceitou a proposta de emprego, percebendo que ali teria melhoria em sua vida, e assim foi.

Ela conseguiu concluir o curso de Direito, realizou pós-graduação em Gestão e Legislação Tributária e também cursou *Master of Business Administration* (MBA) em Auditoria, Controladoria e Finanças. Ela chegou ao cargo de diretora financeira na mesma faculdade em que se formou.

A entrevistada ingressou em um segundo curso superior, tendo chegado ao 6º período de Ciências Contábeis, mas, devido à pandemia da doença do coronavírus 19 (COVID-19), acabou por interromper o curso. Mas, ela diz que está em seus planos retomar assim que possível e finalizar o curso.

Ester afirma, ainda, sobre sua formação, que possui inglês básico, que aprendeu estudando sozinha em um aplicativo de ensino da língua estrangeira.

4.3.3. Os fenótipos da mulher negra

Ester não tem tido problemas quanto a aceitar o seu cabelo afro. Quando era mais nova, conta que usava o chamado “pente quente”, que era um pente de ferro muito utilizado na época, que era aquecido direto na brasa para alisar o cabelo. Mas confessa que não tinha muita habilidade no processo e sempre ficava com a testa e as orelhas queimadas com o pente.

Já na adolescência, passou a usar no seu cabelo o corte “surfista”, que era bem curtinho e natural: “Cabelo cortadinho, tinha até pezinho”. Segundo ela, “sempre com muita personalidade”, ignorava as críticas de sua mãe que sempre que lhe chamava de “cabelo frim-frim, nega fugida”. Nessa época ela adorava desfilas com seu corte de cabelo utilizando brincos grandes e batom vermelho, “sempre gostei mesmo, e chegava chegando”.

Durante a faculdade, ela usava tranças em seu cabelo, o que considerava ser sua personalidade. No final do curso de Direito, quando parou de usar tranças, uma colega de sala comentou: “–_Eu prefiro mil vezes você de trancinha, é a sua personalidade, é a sua imagem, eu não consigo te ver assim, entendeu?’ Era a minha, é como se eu me identificasse, parece que eu nasci de trancinha, todo mundo me via assim”.

Quando resolveu tirar as tranças, Ester adotou a técnica denominada “relaxamento”, mas sempre mantendo o cabelo anelado, pois nunca gostou do cabelo alisado. Às vezes, ela escovava o cabelo, mas sempre gostou do seu cabelo, mesmo ele não sendo em grande quantidade.

Quando se divorciou, sentiu uma grande necessidade de mudanças e, foi quando experimentou a técnica mega *hair*. “Eu amei a imagem, eu gostei”. Ela ressalta que o fato de continuar utilizando o mega *hair* não diz respeito a não gostar do seu cabelo, e sim devido ao fato de o seu cabelo não ter “peso”, conforme trecho de sua fala a seguir:

Quando eu quis mudar, aquela mudança de pós-separação mesmo, pra mudar mesmo, eu pus o mega e eu gostei, mas não é problema com o meu cabelo, não gostar do meu cabelo duro, eu só acho que eu não tenho o cabelo que eu gostaria de ter, porque ele não tem peso, porque se eu tivesse um cabelo que desse peso, eu usaria ele *black*, eu gosto de cabelo *black*, eu já usei.

Na época em que usava tranças, ela recebia críticas das próprias pessoas negras que a incentivavam a tirar as tranças e alisar os cabelos: “Por que você não tira as trancinhas, você tem um rosto tão bonito!”. Na percepção de Ester, essa fala denotava que as tranças a deixavam feia. Mas, o que mais a surpreendia é que “não era branco que falava isso, não”, lembra, pontuando que o preconceito quanto ao cabelo afro vem também do próprio negro.

Na escola, ela diz já ter passado por situações com piadas em que os colegas fingiam encostar no seu cabelo e tomar choque, fazendo chacota com o seu cabelo crespo, mas que nunca se importou. Para ela, vergonha sempre foi a miséria em que vivia, sua vestimenta ruim. Mas que na faculdade e no ambiente de trabalho não passou por esse tipo de preconceito.

Ester evidencia um ponto importante sobre a sua percepção do estereótipo relacionando a mulher negra quanto ao sexo: “Mulher negra, bonita, que está para o sexo”. Ela afirma já ter passado por diversas situações de assédio na rua, de forma que se sentiu desrespeitada, como se fosse uma mulher disponível para sexo: “Ele não me tratou como uma mulher atraente, ele me tratou como uma prostituta”. No ambiente de trabalho propriamente dito, ela não passou por esse tipo de situação, mas não ignora o fato de já ter recebido olhares diferentes, além de convites, em festas da empresa, do tipo: “Ester, vamos ali, vou te mostrar um negócio no meu

carro”, [...] Ester, vamos embora comigo?” Sua reação sempre foi de levar na esportiva, por se tratar de colegas de trabalho.

Ela alega que sempre foi vista, no seu ambiente de trabalho, como uma mulher muito bonita e inteligente. Ver uma mulher com esses atributos, em um cargo de direção, é algo incomum, principalmente na visão do homem branco. “Porque o negro não pode ser bonito, né?” Ela sentia o racismo, o preconceito como forma de assédio. “A minha forma de ver, talvez a minha percepção, eu estivesse armada demais por essa questão masculina”.

Em reuniões que ocorriam com o conselho de administração da faculdade, Ester se sentia constrangida com os olhares “meio que despindo” vindos de pessoas em cargos mais altos. Segundo ela, eram juízes, promotores, coordenadores de cursos que a olhavam com olhar de sedução e isso fazia com que ela se sentisse acuada: “Eu me sentia a empregada, quando o patrão chegava assediando.”

Ester complementa que um dos diretores da faculdade, uma vez, lhe disse: “Você não sabe o poder que você tem”. Na percepção dela, era como se algum homem importante da faculdade tivesse interesse nela, mas não tivesse abertura. Ela analisa que nenhum daqueles olhares era de interesse em ter algum compromisso com ela; eram todos voltados para o lado sexual, objetivando o corpo da mulher negra. E conclui que nunca se relacionou com alguém da faculdade em que trabalhou.

4.3.4. Preconceito

Quando criança, a família da Ester era a única família de negros da rua onde moravam. Um dos vizinhos falava com ela que só havia um futuro para eles: “o meu irmão seria ladrão e as filhas seriam putas. Falava que ele já não gostava de pretos já não era à toa. [...] tenho birra dele”.

Uma vez, sua família recebeu doações de roupas e sapatos e entre elas havia uma sapatilha pela qual ficou “apaixonada”. No dia seguinte, foi para a escola, feliz, calçada com seu novo sapato. Ao chegar lá, suas colegas riram muito, pois era uma sapatilha de balé e Ester a usava como sapato. “Riram tanto que, na hora do recreio, eu achei que a aula tivesse acabado e eu juntei as minhas coisas para correr para casa, porque a sapatilha era de bailarina, e eu achei que era sapato”. Essa situação reforça o fato de a pobreza doer mais em Ester do que o racismo, conforme ela já havia dito.

Todas as vezes em que via alguém rindo dela, sempre associava isso ao fato de ser pobre. Hoje, ela acredita que os risos poderiam estar relacionados ao fato de ela ser negra, mas, naquele momento da vida, só pensava que o motivo era a pobreza. Ela frequentava a igreja com grampo no calçado e foi somente aos sete anos de idade que pôde calçar seu primeiro sapato. Ela desabafa: “aquela pobreza me agredia muito.”

Ester acredita que os colegas da escola se aproximavam dela por interesse em suas notas altas e comenta que era recompensada por uma delas com lanche:

Os meus colegas de escola eram por causa da nota, sempre, e como eu era muito boa, eu achava que aquilo era uma forma de ter meus colegas perto de mim, eu tinha uma colega perto de mim, como eu acertava os cálculos orais e passava cola, ela me dava comida, ela me dava merenda, meu prêmio era pão com salame. Eu amava aquilo.

Durante a faculdade de Direito, Ester percebia, algumas vezes, que as pessoas não queriam se sentar perto dela por estar muito suada. Todos os dias ela ia e voltava a pé da faculdade. No entanto, ela relata que sempre foi muito respeitada por seus colegas, que viam a sua luta para estudar e criar seus três filhos. Também, ela diz que, por diversas vezes foi convidada para os encontros da turma, mas, devido à sua condição financeira, poucas foram as festas em que pode participar.

Ester trabalhou como secretária de um médico, em sua cidade natal, no ano de 1992, e por necessidade financeira, também fazia a faxina do consultório, toda 6ª feira, após o expediente como secretária. À época, seu primeiro filho acabara de nascer e seu marido encontrava-se desempregado. Ela relata que, um dia, quando já estava realizando a limpeza do local, foi surpreendida por uma mulher que pediu para conversar com a secretária do médico. Ao tirar as luvas e se apresentar como secretária, a mulher recusou-se a ser atendida por ela: “Você é a secretária? ‘Sou.’ ‘_Ah não, mas então eu não quero falar com você não.’ E saiu, ela não quis falar comigo.”

Em outra situação, no mesmo trabalho, uma senhora se aproximou de Ester, juntamente com sua filha, e perguntou como ela havia conseguido o trabalho de secretária: “Você veja só a minha filha, ela é tão novinha, tão bonita, olha os olhos da minha filha, dos olhos verdes, ela não consegue emprego de secretária.” Diferente da percepção da situação relatada anteriormente, Ester comenta não haver percebido,

naquele momento, que a intenção daquela mãe era de diminuí-la: “Era como se ela estivesse apresentando o mesmo currículo da filha dela.”

Quando começou a trabalhar na faculdade, no atendimento aos discentes, como auxiliar de secretaria, um aluno negro não se direcionou a Ester para ser atendido. Na percepção da entrevistada, como ela estava em um local que não era comum ser ocupado por negros, ele se negou a resolver sua questão com ela:

Na verdade, ele não queira ter a sua própria identidade, ele não tinha a sua própria identidade. Se reconhecia, e não estava disposto a se reconhecer, naquele momento como negro. É como se naquele momento, eu fosse o reflexo dele, é como se eu fosse o espelho e ele não quisesse se olhar, é assim que eu entendo.

Já na posição de diretora financeira, eram inúmeras as vezes em que era associada ao cargo de empregada doméstica, quando falavam: “Ah, a Ester diretora é aquela que foi empregada do Arnaldo.” Elas se referiam ao ex-diretor que incentivou Ester a voltar para a sua cidade.

Ester narra que uma pessoa, responsável legal por uma das alunas que se encontravam em débito com a faculdade, foi à instituição procurando pela diretoria financeira para negociar a dívida e, quando viu Ester, tal pessoa se assustou dizendo esperar por alguém diferente de quem era Ester. A entrevistada relata que esta atitude fez com que ela ficasse pensando no que estava sendo ali esperado pela mãe da aluna, e que optou por ignorar o fato ocorrido confirmando que era ela quem poderia resolver a situação.

Eu ainda fiquei pensando, o que é que ela estava imaginando, né? Ela se assustou com a Ester, eu imagino isso, com a Doutora Ester, porque foi o que a secretária falou: “– Doutora Ester daqui a pouco está chegando”. E eu cheguei e a secretária abriu a porta pra mim, [...] e, quando eu entrei, ela falou: “– Doutora Ester, tem uma pessoa aguardando ali pra negociar o débito de uma aluna, [...]. E a secretária falou assim: “– Pode entrar”, ela foi e falou, “– É ela?” [...] Aí ela me olhou na sala e me olhou e falou assim: “– Olha, a senhora que é a diretora financeira? Eu imaginei uma pessoa completamente diferente!” Mas, eu não quis pensar nem perguntei o que ela tinha imaginado, eu disse pra ela então, que eu era a pessoa, eu provavelmente era a pessoa com a qual ela precisava falar naquele momento.

Ser diretora em uma instituição de ensino elitizada, em que nunca houve um diretor negro, ainda mais sendo mulher, exigiu de Ester um posicionamento sempre firme, de imposição. A entrevistada relata que sempre teve necessidade de provar, de

mostrar a que veio. Era como se, o tempo todo, ela fosse questionada pelas pessoas quanto ao motivo de estar ocupando um cargo na diretoria da faculdade:

As pessoas com as quais eu me relacionava, se fosse com o olhar, elas exigiam isso, como que perguntasse: “– De onde você saiu? Quem é você para estar aqui? Você é filha de quem? Que cria é essa?”. Entendeu? A minha trajetória de vida em tudo que eu quis fazer, fosse no curso, na faculdade, eu tive que me destacar, eu tive que mostrar o que eu sou. A Ester chegou e mostrou a que veio, eu sempre tive que fazer algo mais, entendeu?

Situações de constrangimento são constantes, de acordo com Ester. Por várias vezes, ao chegar em restaurantes, ela percebe o olhar de “deboche” das pessoas, como se elas quisessem dizer: “Será que ela tem condições de pagar a conta?” Mas, isso nunca intimidou Ester. Ela relata que, em uma viagem com a família, já foram perseguidos por seguranças dentro de um famoso restaurante localizado na estrada: “Chegamos lá, eles ficaram andando atrás da gente. Eu não dei importância. Isso não me intimida, eu tenho uma forma diferente de lidar com isso.”

Ester lembra que, assim que sua condição financeira permitiu, passou a cuidar de sua aparência. Ela entende que, estando sempre muito bem-vestida, é capaz de frequentar qualquer lugar e estar à altura de qualquer pessoa: “A minha aparência, quando eu chego muito bem arrumada, eu impacto. Mas, eu não estou ligando para aquele olhar”. Ela acaba por concluir que se arruma porque é vaidosa, que nunca foi para ser aceita: “É como se, todo dia, quando eu olhasse para o espelho com uma roupa que eu me sinto bem, eu falasse para mim mesma. Ester, você merece isso aí...”

É como se eu me desse um prêmio todos os dias. Quando eu compro um carro bom, é às vezes que eu andei a pé e não foram poucas, de gastar o sapato, dele furar e não ter dinheiro para comprar outro sapato. Então eu ando de carro e compro um carro bom, eu me presenteio todos os dias.

Segundo Ester, quando ela assumiu o cargo de diretora financeira, a faculdade estava passando por um momento difícil em suas finanças e, por diversas vezes, foi questionada em reuniões por estar sendo radical ao cortar certas despesas, estava sendo muito rigorosa, pouco flexível em suas decisões, que era muito imatura, não tinha tanta experiência assim para assumir tal cargo. Ela conta: “Como se dissesse

assim, você saiu da casinha e estava trabalhando de empregada doméstica outro dia, está achando que consegue administrar uma faculdade?”

Mas, Ester conseguiu reerguer a faculdade se impondo com pulso firme, tornando inquestionável a sua competência para tal cargo, que ocupou durante 13 anos.

Na posição de diretora, Ester teve como propósito dar chance aos empregados negros da faculdade e que ocupavam cargos inferiores na estrutura hierárquica. Ela lhes deu incentivo e oportunidade para que estudassem e alcançassem melhores cargos na instituição. Assim, ela conseguiu tirar pessoas negras da faxina, do xerox e da portaria, que passaram a ocupar cargos como, assistente financeiro, de departamento pessoal, gerente de secretaria e gerente de departamento pessoal.

Ester relata que, após a faculdade aderir ao convênio com o ProUni, o secretário geral da faculdade fez uma crítica, em tom de piada, de que estava notando a presença de muitos negros na instituição e que, daquela forma, a faculdade estava “fincando mais colorida. E ele não falou isso para elogiar não, esse era um discurso que já estavam, sabe? Ele que teve coragem de falar.”

Em 2019, Ester desligou-se da faculdade. Mas, ela ressalta que, o fato de ter levado a pluralidade racial aos cargos de gestão da faculdade, não gerou perseguição dos maiores escalões da instituição: “Eu saí de lá porque eu sou muito legalista e a faculdade voltou a ter o perfil que tinha quando eu era estudante, para fulano a gente negocia, para ciclano não. Ah, fulano não tem condição de pagar não, melhor que ele pare.” Ela explica que as negociações que vinha então fazendo estavam confrontando com os seus princípios, pois presenciava algumas injustiças. E acredita que, o fato de ser uma mulher com bastante personalidade, estava atrapalhando os planos da instituição.

Em 2021, Ester tomou posse do cargo público como controladora geral do município de uma cidade de Minas Gerais. Há pouco tempo no cargo, Ester já é referência para outras mulheres negras que trabalham na prefeitura. Seu extenso currículo e a maneira como trata as pessoas de forma igualitária representam motivo de admiração e respeito por parte de seus colegas de trabalho.

Ester aponta que, apesar do quadro de servidores da prefeitura ser bastante diverso, não há política de diversidade dentro do órgão, mas já existem planos para a criação de um conselho do negro, sobre a diversidade: “Agora a gente está começando a criar os conselhos dentro da prefeitura né, no município.”

Ester lembra que, quando teve a sua competência questionada para tomar decisões no cargo de diretora, fez questão de deixar bem claro, na reunião, que jamais se esqueceria das suas origens, do pai analfabeto e da mãe auxiliar de enfermagem; e frisou que se orgulhava muito de ter sido empregada doméstica e uma das melhores alunas daquela faculdade; que jamais abriria mão dos seus valores e princípios. E ela afirma que não iria satisfazer a vontade de pessoas que não tiveram o berço que ela teve:

Olha, o meu pai, eu não fujo das minhas origens, o meu pai era uma pessoa, era um analfabeto, que aprendeu a escrever depois que se casou com a minha mãe, e a minha mãe é uma simples auxiliar de enfermagem, eu fui empregada doméstica e me orgulho muito disso, é a minha história, como também fui uma brilhante estudante desta faculdade, não me pergunte como eu estudei, que eu acho que isso eu não tenho que explicar pra vocês, agora uma coisa eu tenho que deixar bem claro o meu sobrenome é de gente que tem orgulho das próprias origens, e eu tenho, eu tive que abrir mão de muita coisa pra enfrentar o mundo, mas de duas coisas eu não abri mão, são dos meus valores, dos meus princípios que eu trouxe de casa, que meus pais me ensinaram e me deram, eu não fiz, não vou fazer, jamais farei algo que possa envergonhar os meus pais, e dentre essas coisas, eu não vou satisfazer vontade de pessoas que não tiveram o berço que eu tive, porque eu quero me igualar a eles, eu estou muito bem no patamar que eu estou, com a história que eu tenho, e não vou fazer nada para agradar ninguém, e não me envergonho disso, e qualquer situação que eu tiver que enfrentar, eu vou enfrentar e não vou abrir mão dos meus valores e nem dos meus princípios. No dia que eu sair daqui, vou sair com eles, porque eu jamais envergonharei o meu pai e a minha mãe.

Ester conta que, em outra situação, o diretor geral falou com um coordenador na frente de todos os presentes: “Faz o serviço, com todo respeito a Ester que está aqui, mas faz o serviço de branco”. Surpreendida com a fala do diretor, Ester naquele momento o questionou, dizendo estar incrédula que aquelas palavras tivessem saído de um educador, diretor de uma faculdade de Direito. Segundo ela, envergonhado, ele lhe pediu desculpas, dizendo não ser racista. A isso Ester respondeu: “O senhor não precisa pedir desculpas não, não me ofendeu não, o senhor está ofendendo todo mundo, porque essa faculdade foi a que me formei, eu pensei ter aprendido alguma coisa, mas parece quem não aprendeu foi o senhor”. Finalizando, ela afirma que nunca teve medo de “abrir a boca” e que não hesitou em responder na frente de todos durante a reunião.

4.3.5. Políticas afirmativas

Durante a faculdade de Direito, Ester, na tentativa de conseguir apoio do Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior (FIES), criado no ano de 1999, buscou ajuda com alguns amigos para que fossem seus fiadores no programa. Ficou surpresa pela forma como foi tratada, pois os que se diziam amigos mudaram totalmente o tratamento a ela, após se tornar uma mulher separada, com três filhos e cursando uma faculdade. Na sua percepção, ela se tornou uma ameaça para aquelas mulheres, e acredita que, ao negarem a ajuda, era como se tentassem pará-la, por estar andando muito à frente: “eu acho que, inconscientemente, as pessoas agem como uma forma para te parar, não foi umas ou duas pessoas que quiseram me parar em um determinado momento, foram várias”. Ela, finalmente, conseguiu um fiador para o FIES, mas, devido à sua renda, não foi aceita no programa: “eu era tão pobre que eu não tinha condições de ter FIES”.

Ester acredita que as políticas de cotas são muito importantes, mas não serão somente elas que vão conseguir resolver a questão do racismo, é necessária uma mudança de postura, algo a mais precisa ser feito. A Lei de Cotas para negros é algo imposto pelo governo, mas é preciso uma “mudança de olhar para com o negro”, pois ele é, ainda, apenas “tolerado”.

Para Ester, é preciso reconhecer a história do negro, entender que a política de cotas é uma reparação ao povo negro devido à escravidão sofrida e que prejudicou a raça. Outra questão importante no seu ponto de vista é o próprio negro ter a consciência da sua história e luta por todos esses anos. Ela cita principalmente a consciência de classe: “é o pobre se ver como pobre, só quando você se reconhece na condição é que você faz algo para mudar, é como um alcoólatra que não vê que é um alcoólatra, ele acha que pode mudar e parar a qualquer momento”. E não se deve falar de tolerância ao negro e sim de aceitação, respeito e acolhimento: “o negro não é acolhido, ele é tolerado. Eu não quero ser tolerada”.

Ester não deixa de frisar que a Lei de Cotas é um bom começo, mas que a negritude é precária em vários outros campos: “com a negritude vem a pobreza, está precisando melhorar as condições, isso melhora com o quê? Com a educação, com muita educação, a educação traz o quê? Consciência de classe, consciência da sua história, do seu orgulho”. Ainda, ela acredita que, apesar de muitas pessoas utilizarem as cotas, na maioria das vezes não se enxergam como negras.

4.4. Análise da história de vida Ester

Usar a alcunha de Ester foi decisão sua, por afinidade com o nome. Sua resiliência, desde muito jovem, marca a sua história e demonstra toda a força investida para uma vida melhor. A pobreza é muito marcante e suas consequências também. A morte de sua irmã aos oito meses de idade ressalta as questões sanitárias e as brigas de seus pais por não saberem lidar com a miséria. À luz de Ferreira (2018) pode-se afirmar sobre o preconceito racial na nossa sociedade, que deixa o negro desamparado na saúde, educação, renda, moradia e em vários outros aspectos, prevalecendo a escassez na existência do negro.

O pai da entrevistada, quando criança, já trabalhava na lavoura em fazendas, apanhava para trabalhar, era analfabeto e sem oportunidades. Sua condição assemelhava-se à de um escravo. Segundo Bujato e Souza (2020), mesmo após a Lei de Abolição, o negro permanece no Brasil como mão de obra barata e sem qualificação.

Apesar de o salário do pai de Ester não ser suficiente para manter a família, vê-se ali a sua resistência para que sua esposa trabalhasse. Diante da fome, o machismo prevalecia em relação à situação financeira familiar, e somente após dar a sua permissão, a mãe de Ester pôde começar a trabalhar. Desde a colonização brasileira, a mulher negra lida com baixas condições de vida. O sexismo e o racismo persuadem para que ela não tenha poder de escolha sobre a sua situação (Ferreira & Nunes, 2020).

Ester descreveu sua casa, que era muito suja. Ela entende que sua mãe associava a condição de vida da família à sujeira. A mãe mantinha a casa suja para não demonstrar uma grandeza que ali não se vivia.

Aos 14 anos, no período escolar, Ester começou a trabalhar para compor a renda familiar. Segundo o Dieese (2012), essa é a realidade da maioria dos jovens negros, que se insere prematuramente no mercado de trabalho para contribuir com as despesas da casa.

A fala referente ao fato de haver se desligado de um trabalho devido a constrangimentos sofridos no local traz a crítica de seu pai por ela não se conformar em receber um prato de comida em troca de trabalho. Mais uma vez se confirma que

o negro deve se conformar com esse lugar em que sociedade o mantém como subalterno (Souza & Dias, 2018).

Além disso, outros depoimentos seus corroboram esse entendimento. O posicionamento de seu pai em relação ao seu sonho de cursar faculdade como sendo algo inalcançável assemelha-se à situação vivida com a sua irmã sobre o atraso nos pagamentos de aluguel. Pelo olhar da respondente, aquela dura cobrança realizada pela irmã não foi por necessidade financeira, mas sim porque, para ela, Ester estava sacrificando suas despesas para conquistar algo que não era para ela, no caso, a faculdade. Novamente evidencia-se a condição de inferioridade à qual o próprio negro se conforma em permanecer.

Também, não foi diferente no momento em que Ester pediu ajuda a alguns amigos para buscar o FIES. Além de se sentir discriminada por ter se tornado uma mulher separada, o ato de não ajudar seria uma forma de detê-la, colocando-a no lugar onde deveria estar, pois estava buscando por algo que não era possível a ela.

A rejeição da mãe de Ester à raça negra é pontuada como influência do meio em que a mãe foi criada, adotada por uma família de pessoas brancas. Para Silva *et al.* (2020), o indivíduo tende a tomar como exemplo a conduta de outros indivíduos pertencentes ao mesmo grupo social. Por ter o tom da pele mais clara que a dos seus filhos, sua mãe sentia-se no direito de julgá-los, chamando-os de feios, a ponto de prejudicar-lhes a autoestima.

Salienta-se a opinião da entrevistada a respeito das questões de raça. Ela afirma que ser negra nunca foi um conflito para ela. Mas, se sentir feia, conforme era chamada pela mãe, e ser pobre, vivendo sem condições, doía muito mais do que a cor da sua pele.

Quando se sentiu ridicularizada na escola por usar uma sapatilha de balé como sapato, ela analisa que ali se estabelecia uma questão social, por ela ser pobre. Somente agora, na fase adulta, ela considera a possibilidade de o motivo das chacotas ser a sua cor de pele. Ferreira (2018) ensina que a mulher negra está sujeita a três tipos de discriminação: gênero, raça e classe social, sendo predominante a presença de mulheres negras em classes mais baixas (Mariano & Carloto, 2009). Diante dessa análise, não é possível dissociar a pobreza da raça, principalmente em um país que possui a grande maioria da população negra e pobre.

Quando Ester abandonou os estudos, aos 16 anos, devido à dificuldade em conciliá-los com o trabalho, encontra-se ressonância em Souza e Dias (2018), que

apregoam que, devido à condição social do negro e diante da dificuldade em conciliar trabalho e estudos, ele abandona a educação pela necessidade de contribuir com o sustento familiar. Isso torna ainda mais difícil a ascensão no trabalho e financeiramente. De acordo com o Dieese (2012), o abandono escolar acontece entre a maioria dos jovens negros na faixa etária entre os 16 e 24 anos.

A interseção entre as duas condições – ser negro e ser pobre – leva a um ciclo familiar vicioso, deixando ainda mais difícil quebrar esse curso da pobreza. Silva *et al.* (2020) justificam que o indivíduo tende a tomar como exemplo a conduta de outros indivíduos pertencentes ao mesmo grupo social. No caso de Ester, os pais esperavam que ela se casasse e tivesse filhos. Para eles, isso já seria uma ótima perspectiva de vida. Mas Ester agiu de forma diferente. Mesmo com todas as dificuldades para estudar, ela realizou um curso de Auxiliar de Enfermagem, que não exigia ensino médio completo, e foi o ensino profissionalizante que lhe possibilitou o abandono do trabalho doméstico e a atuação como profissional da área de enfermagem.

O estudo sempre foi prioridade para Ester que, mesmo grávida do terceiro filho e lidando com a depressão por estar recentemente separada e com pouco auxílio financeiro do seu ex-marido, formou-se no supletivo. As dificuldades não a impediram de conquistar sua formação no ensino médio. E, graças a essa formação, ela passou no concurso do IBGE. E mesmo sem uma rede de apoio para os cuidados com as crianças, Ester conseguiu se dedicar aos estudos para realizar a prova do concurso que lhe deu certa folga para arcar com as despesas, mas que ainda não foi o suficiente para cobrir todas elas, precisando conciliar com o trabalho doméstico e com a venda de produtos para complementar a renda.

A coragem de Ester em mudar de cidade em busca do sonho de cursar uma faculdade foi além da pensada estabilidade conquistada em seu emprego público. Assim que recebeu a proposta de ajuda vinda de seu patrão, não pensou duas vezes em renunciar à sua vida em Belo Horizonte para regressar à sua terra natal. Mas somente então, com mais esclarecimento sobre racismo, pôde perceber que mesmo diante da fala do seu chefe, de que iria ajudá-la, essa ajuda veio de forma irrisória, pois percebeu que ela sempre foi a empregada que cursava Direito, mantendo-se no lugar dos negros (Souza & Dias, 2018, p. 11).

A linha de pensamento de Silva (2017) sobre a dificuldade do negro para atuar em sua área de formação, até mesmo aqueles com nível elevado de escolaridade

como doutorado, mostra como a questão do racismo se sobressai à educação do negro, pois, mesmo com altos níveis de qualificação ele encontra dificuldades para emergir profissionalmente. São poucas as oportunidades ao negro vindas da sociedade, o que o leva a exercer atividades divergentes da sua formação acadêmica.

Ester conseguiu ingressar na faculdade com toda dificuldade para arcar com o sustento da sua família e com a mensalidade do curso, vendeu salgados na faculdade, andava a pé e fazia de tudo para economizar e se adequar às despesas. A busca por um trabalho de carteira assinada veio mediante as questões de saúde enfrentadas, pois ela compreendeu que somente com a sua filiação ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), sua família poderia ficar assegurada em situações de adoecimento. Em um primeiro momento, o trabalho que possibilitou esse amparo foi como faxineira em uma conservadora. Mariano e Carloto (2009) esclarecem que esse é um trabalho em que há predominância da mão de obra feminina e negra.

Ressalta-se a importância da consideração por parte do diretor administrativo da empresa sobre a existência de uma universitária em seu quadro funcional, pois foi a partir daí que Ester teve a oportunidade de impulsionar-se profissionalmente, seguindo em sua carreira administrativa.

Ela enfatiza também a proposta recebida para trabalhar na secretaria da faculdade em que estudava, no momento em que foi tentar regularizar o pagamento das mensalidades atrasadas. A proposta envolvia uma bolsa integral de estudos, garantindo-lhe a conclusão do curso. Para Souza e Dias (2018), esse tipo de relação de afago entre negros e brancos que vem como ajuda mesmo sem haver relações sanguíneas, como forma de apadrinhamento, é fundamental para a ascensão do negro. Assim que Ester ocupou uma posição de poder como diretora da faculdade, teve como objetivo dar chance aos empregados negros da faculdade e que ocupavam cargos de baixa remuneração, dando-lhes incentivo e oportunidade para que estudassem e pudessem obter melhores cargos na instituição.

Assim, foi possível equilibrar sua vida financeira, possibilitando sua formatura, a realização de pós-graduação e conquistando a tão sonhada estabilidade financeira.

Em relação ao seu cabelo natural, a entrevistada esteve sempre muito certa de que nunca teve problemas em aceitá-lo como afro, mas por diversas vezes realizou procedimentos de alisamento e relaxamento. Quando usou tranças, revela ter encontrado sua identidade, e até recebia elogios de como aquele cabelo lhe trazia personalidade. Mas, ela fez a observação de que pessoas negras a criticavam por

usar as tranças em vez de alisar os cabelos. Depara-se com uma situação de não identidade do negro quanto ao cabelo afro, consequência da grande influência vinda por parte das mídias sobre a beleza ideal, na qual a mulher negra não se encaixava (Mesquita *et al.*, 2020). O preconceito vivenciado na escola em relação ao seu cabelo aparecia em situações como aquela em que os colegas fingiam encostar no seu cabelo e tomar choque. De acordo com Leite *et al.* (2010), as crianças que se identificam pertencentes a um grupo tendem a enxergar as crianças dos outros grupos de forma negativa.

Já no cargo de diretora financeira, Ester constatou a forma como era vista com singularidade por ser uma mulher negra bonita e inteligente, evidenciando que na visão do branco o negro deve ser sempre oposto a essas características, e que ali estava uma exceção à regra, conforme argumenta Carneiro (1995).

Mas essa beleza não era vista com admiração e respeito. Principalmente quando se tratava de homens detentores de cargos mais altos dentro da faculdade, os olhares eram tão abusivos que faziam com que Ester se sentisse “a empregada quando o patrão chegava assediando”, e que naqueles olhares não havia interesse em um relacionamento com ela, e sim desejo sexual.

Ester evidencia uma história marcada por preconceito. Ela discorre sobre o racismo que ela e seus irmãos sofriam na rua em que moravam por serem os únicos negros. Isso lhe traz um sentimento de revolta e dor quando reproduz a fala de um vizinho que dizia só ver um futuro para ela e seus irmãos: serem ladrão e prostitutas. Isso, dito por Ester, é confirmado por Carneiro (1995), que apregoa que o negro é tratado como parte irrelevante da sociedade brasileira.

O fato de ter sido muito pobre ainda gera efeitos na vida de Ester. Só ter podido calçar sapatos aos sete anos de idade; ir à igreja com grampo no chinelo; e o mau cheiro que, por muitas vezes, portou na faculdade por andar muito a pé, são aspectos que trazem, nos dias de hoje, tamanha preocupação com a sua aparência que, para ela, não é um cuidado para que seja aceita, e sim uma forma de recompensar-se por todas as batalhas vencidas.

A repreensão do aluno negro ao ver Ester na posição de auxiliar de secretaria a ponto de não se direcionar a ela deixa subentendido que para ele aquele local era inapropriado para a raça negra. Souza e Dias (2018) corroboram que a sociedade demarca o local que o negro deve ocupar de forma coletiva, sempre em condições

desfavorecidas, em piores empregos e condições de vida. E quando visto em posição contrária à esperada, é questionado.

Situações como essa sofrida no ambiente de trabalho, assim como em locais externos como olhares críticos em restaurantes, exigem de Ester posicionamento sempre firme, de imposição, sentindo que sempre irá precisar provar às pessoas o porquê de estar ocupando esses lugares socialmente não apropriados aos negros.

Realça-se a crítica vinda do secretário geral da faculdade sobre a pluralidade de raça na instituição, ocorrida após adesão ao incentivo governamental para alunos de classe baixa, o ProUni. Dizer que a faculdade estava ficando mais colorida comprova o olhar do branco que entende que ali não era lugar para negros. Silva e Midlej (2019) registram em sua obra que esse era um questionamento levantado pela oposição às políticas de cotas, se ao aderir às cotas, a qualidade das universidades seria comprometida.

A atitude de desligar-se dessa instituição por ali vivenciar conflitos de interesse demonstra como Ester é uma mulher de personalidade, que não seria refém de um cargo de poder a ponto de ferir os seus princípios. Esse posicionamento foi sempre presente em sua trajetória na instituição, principalmente quando a sua capacidade de gerir as contas da empresa era colocada à prova.

Essa característica da personalidade de Ester trouxe o enfrentamento quando um diretor da instituição disse a ela “faz o serviço, com todo respeito a Ester que está aqui, mas faz o serviço de branco”. A atitude de enfrentamento de Ester ao dizer ao seu superior que a sua fala havia sido racista pode ser analisada a partir de Souza e Dias (2018), que advogam que é fundamental que o negro reaja a situações de racismo velado no ambiente de trabalho, pois somente dessa forma se pode impedir que a raça negra seja desqualificada.

4.5. Semelhanças e particularidades entre as entrevistadas

Ao analisar a situação econômica de ambas as entrevistadas, pode-se observar que Pantera Negra e Ester têm origem na classe baixa, principalmente quando se percebe a situação precária em que seus pais viveram na infância. Isso vai ao encontro de Ferreira (2018), que discorre sobre como a pobreza e a miséria estão presentes na realidade do negro.

Confirma-se também a semelhança entre as duas interrogadas sobre a recusa tanto do pai de Pantera Negra como da mãe de Ester em se perceberem como pessoas negras. Na visão de Pantera Negra, o estudo foi fundamental na vida do seu pai que, somente após a faculdade de Direito, passou a perceber e entender sua negritude. Pode-se associar essa não aceitação de ambos os pais à cor aos dados coletados na pesquisa de Ferreira e Camargo (2011), pois a entrevistada reconhece que, mesmo sendo negra, encaixar-se nos atributos destinados à raça era muito doloroso, e o fato de poder acreditar na existência da mestiçagem dava-lhe o sentimento de salvação, pois ela não poderia pertencer a uma etnia em que os membros são sem inteligência, cultura e higiene. Zamora (2012, p. 568) corrobora essa fala: “tornar-se negro, portanto, é vencer inúmeros obstáculos, onde o referencial é sempre o mundo branco; é um desafio doloroso”.

Outro aspecto comum entre as respondentes é sobre a vida escolar. Ambas se sentiam excluídas e discriminadas por serem negras, sofrendo com apelidos maldosos e rejeição dos seus colegas. A esse respeito, Leite *et al.* (2010) acreditam que, quando as crianças se enxergam pertencentes a um grupo, a tendência é que elas vejam os integrantes dos outros grupos com rejeição, podendo levá-las tanto a agressões verbais como físicas. Leite *et al.* (2010) reportam sobre como as crianças são influenciadas pelas pessoas que estão à sua volta, podendo refletir atitudes boas ou ruins.

Outra particularidade entre Pantera Negra e Ester é a dedicação aos estudos. Destacavam-se por notas altas e chegaram a receber premiações na escola. Essa percepção de que o estudo é a chave para melhores condições de vida vem ao encontro de Silva (2016), que defende a educação como sendo a chave para melhores níveis de salário, possibilitando melhor situação de vida. E outro ponto de vista é que as duas obtinham boas notas como forma de serem aceitas e respeitadas, de certa forma, pelos colegas. Ester menciona que trocava merenda por cola nas provas, e que era também uma forma de ter os seus colegas por perto.

Salienta-se a escolha de ambas pelo curso de Direito, justificando-a pelo seu senso de justiça. Ester viveu muitas injustiças e por diversas vezes teve os seus direitos violados, sendo esse um dos motivos que a levaram a escolher cursar Direito.

Em relação a questões do fenótipo da mulher negra, apesar de Ester afirmar que nunca teve problemas em aceitar o seu cabelo natural, assim como Pantera

Negra, a primeira passou por processos químicos para alisá-lo. Conforme Lage e Souza (2017), no período escravocrata foi estabelecido como padrão feminino a mulher branca europeia e, assim, tudo que se difere desse perfil permanece sendo considerado feio. Assim, ainda hoje, tal padrão se mantém influenciando as mulheres negras a alisarem seus cabelos. As entrevistadas reconhecem suas identidades, atualmente, apesar de Pantera Negra ainda escovar seus cabelos e de Ester se manter submetida a alisamentos. Em oposição ao pensamento de ambas, Lage e Souza (2017) argumentam que a identidade da mulher negra está ligada à forma como ela expõe e se relaciona com o seu cabelo, devido ao simbolismo que o cabelo representa para a raça.

A dificuldade encontrada por Pantera Negra para enfrentar o possível constrangimento em trabalhar com o seu cabelo de forma natural reflete a aparência “cosmopolita e moderna” (Lage & Souza, 2017, p. 60) esperada pelos empregadores. A esse respeito, esses autores discutem que a mulher negra deve ter os mesmos comportamentos da mulher branca, o que faz do cabelo afro um fator de exclusão no ambiente corporativo, principalmente depois que o cabelo crespo se tornou símbolo de resistência.

Ainda, considerando essa temática, associa-se também a preocupação de Ester com sua aparência e suas atitudes, tão logo foi possível melhorar financeiramente. Apesar de afirmar que se arruma por vaidade e não para ser aceita, identificou-se em sua fala que, estando bem-vestida, ela pode frequentar qualquer lugar, vendo-se assim à altura de qualquer pessoa. Já Pantera Negra comenta que, no início da sua ascensão financeira, era importante para ela utilizar itens de marca para que fosse aceita socialmente. Para Barnard (2003 como citado em Silva, Santana & Costa, 2018, p. 793), a vestimenta tem importante papel na sociedade, pois por meio do vestuário é possível comunicar “o que somos, o que não somos, aquilo que desejamos ser e o que parecemos ser”.

Novamente, as histórias coincidem quando falamos sobre a hipersexualidade da mulher negra. As duas relataram assédios sofridos no trabalho por seus pares e superiores hierárquicos. Uma fala recorrente é sobre a mulher negra ser vista como alguém disposta para o sexo. Lage e Souza (2017) trazem esse tipo de comportamento como sendo abusivo, que desqualifica uma pessoa no que diz respeito à outra, deixando assim o negro em uma condição inferior e limitando seus espaços de ocupação.

Por diversas vezes Ester foi questionada em seu ambiente de trabalho pelos cargos ocupados. Tanto como secretária quanto como diretora financeira, ela passou por situações de olhares surpresos e até mesmo comentários a respeito de sua ocupação. Não foi diferente para Pantera Negra, que diz sempre se deparar com o espanto das pessoas quando descobrem que ela é delegada, com questionamentos inconclusivos sobre como ela conseguiu esse cargo. Essas situações convergem com o posicionamento de Mariano e Carloto (2009) sobre a maioria das mulheres negras se encontrarem normalmente em trabalhos domésticos e com baixa remuneração. Um fato que evidenciou tal questão veio de Ester, quando foi abordada com indignação por uma mãe que não se conformava com a dificuldade de sua filha “tão bonita e dos olhos verdes” em encontrar um emprego como secretária, transparecendo em seu questionamento a indignação por se deparar com uma mulher negra em um cargo que deveria ser ocupado por uma mulher branca.

As entrevistadas comungam da mesma opinião a respeito das políticas de cotas, por entenderem que nada mais é que um reparo à população negra, que vem sofrendo desde a época da abolição da escravatura os efeitos da desigualdade social. Isso reforça os achados de Souza e Dias (2018), para quem as políticas afirmativas têm como objetivo assegurar que exista igualdade de oportunidades entre negros e brancos quanto a saúde, educação e trabalho.

Enfatiza-se a percepção de Ester, que entende a política de cotas como um bom começo, mas não sendo o bastante para uma reparação ao povo negro. Sua observação quanto ao fato de o negro ser tolerado remete ao discurso de diversidade nas empresas que, por vezes, conforme Irigaray (2007), vem do marketing social, não sendo implementado de fato nas organizações que possuem preconceitos entre os empregados.

É pertinente a ponderação de Ester sobre a importância em reconhecer a história do negro e como a escravidão prejudicou e ainda prejudica a raça. Principalmente por parte do negro, é fundamental essa consciência de raça e classe, somente quando nos percebemos pertencentes a um grupo é que somos capazes de lutar por uma mudança.

O Quadro 3 tem o propósito de evidenciar as semelhanças e particularidades entre as entrevistadas, acerca de enfatizar através de um breve panorama os pontos principais dos resultados das entrevistas.

Quadro 3 – Sínteses dos principais resultados da pesquisa

Subcategorias	Pantera Negra	Ester
Integrantes da família	Pai, mãe e irmão	Pai, mãe, irmão e irmã
Composição da renda familiar	Os pais mantinham a receita familiar sem que fosse necessária a complementação por parte dos filhos	O salário do pai não era suficiente para manter a família, o que levou Ester à evasão escolar.
Quando começou a trabalhar	Após concluir a faculdade	Aos 16 anos
Visão da família em relação a racismo	Não reconhecimento racial por parte da família	Não reconhecimento racial por parte da família
Histórico escolar	Excelentes notas com a convicção de que a educação é a única forma de obter melhores condições de vida	Excelentes notas com a convicção de que a educação é a única forma de obter melhores condições de vida.
Realização e cursos de pós-graduação	Formação em Direito, pós-graduação em Ciências Penais e Mestrado em direito ambiental	Formação em Direito, pós-graduação em Gestão e Legislação Tributária e MBA em Auditoria, Controladoria e Finanças
Realização de cursos de línguas	Estudou por 4 anos na adolescência e atualmente retomou os estudos em nível intermediário	Estudou através de um aplicativo de ensino da língua estrangeira e possui nível de conhecimento básico
Relação desde a infância com os traços físicos, cabelo e corpo	Difícil relação com o cabelo, boca e nariz, o que levou a alisamento capilar com aproximadamente 12 anos e cirurgia plástica no nariz na fase adulta	Autoestima baixa por sempre ter sido chamada de feia por sua mãe
Transição capilar	Parou de fazer alisamento nos cabelos, mas escová-los ainda é uma prática rotineira	Não tem intenção de passar pelo processo
Aceitação	Não aceitação dos fenótipos da raça negra	Afirma que nunca teve problemas em se aceitar como negra
Reação dos demais no ambiente de trabalho	Preconceito implícito	Preconceito implícito
Assédio sexual no trabalho	Constrangimento por abordagem impertinente por parte da chefia	Constrangimento por abordagem impertinente por parte da chefia
Preconceito no ambiente escolar	Sentia-se excluída por ser negra	Sentia-se excluída por ser pobre
Preconceito no ambiente universitário	Sentia-se excluída por ser negra	Afirma não ter sofrido
Preconceito no ambiente de trabalho	Houve situações em que foi questionada quanto ao cargo assumido na organização, por ser negra	Houve situações em que foi questionada quanto ao cargo assumido na organização, por ser negra
Preconceito no ambiente social	Foi tratada com inferioridade em lojas devido à sua cor	Foi tratada com inferioridade em lojas devido à sua cor
Preconceito velado	Entrevistada afirma ter vivenciado situações sobre	Entrevistada afirma ter vivenciado situações sobre
Reação diante de situações vivenciadas de preconceito: negação/não enfrentamento/enfrentamento	Enfrentamento	Enfrentamento
Políticas de cotas: inclusão ou discriminação	Inclusão. Considera muito importante para a reparação histórica da população negra	Inclusão. Considera muito importante para a reparação histórica da população negra, mas não é suficiente para o combate ao racismo

Utilização de incentivos governamentais para conclusão dos estudos	Não utilizou	Não utilizou
--	--------------	--------------

Fonte: elaborado pela autora.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação buscou explorar o racismo no Brasil a partir da identificação e análise das dificuldades encontradas na vida de mulheres negras em sua trajetória pessoal e profissional e como essas questões podem influenciar na sua carreira, considerando-se o mercado de trabalho, que exclui a maioria da população negra e de classes desfavorecidas, o que agrava ainda mais quando se trata da mulher negra. As entrevistadas envolvidas neste estudo foram duas mulheres negras de nível superior que atingiram cargos de liderança em grandes instituições brasileiras.

Desde a chegada dos negros no Brasil e mesmo após o período abolicionista, de forma intencional, os negros são mantidos pelos brancos em trabalhos braçais, que exigem força física, o que se agrava com a negligência do estado, que desde a abolição até os dias atuais não oferece condições para que a maioria dos negros escape da posição de baixa escolaridade e precárias condições de vida.

Frente a essa reflexão, esta pesquisa buscou explicar os resultados encontrados com base nos objetivos específicos. O primeiro buscou descrever como é a trajetória de vida e de trabalho de mulheres negras, e nesse ponto foi possível concluir que as histórias das entrevistadas foram marcadas por esforços e dificuldades, o que é característico do povo negro. Pantera Negra, apesar de se dizer privilegiada por ter recebido o apoio dos seus pais durante seus estudos, sem precisar compor a renda familiar, é filha de trabalhadores que proporcionaram esse suporte aos filhos, mas sempre lutando com dificuldades pelo sustento, moradia e educação. Ester, além da fome, precisou lidar com a situação precária de saúde e higiene, marcada pela inserção precoce no mercado de trabalho e o abandono dos estudos logo na adolescência para trabalhar e compor a renda familiar. As histórias de ambas corroboram dados que mostram que, no Brasil, a grande maioria dos negros é analfabeta em consequência das dificuldades financeiras com as quais têm que lidar desde o seu nascimento, precisando adentrar o mercado de trabalho logo na juventude.

A análise referente às famílias de ambas revela como o negro teve a sua identidade extinta com a escravidão. Sendo o pai de Pantera Negra um homem negro, o não falar sobre a sua raça era como ocultar sua identidade, origem e fenótipos. A mãe de Ester, mulher negra de pele clara, demonstrava superioridade em relação aos filhos por eles terem a tonalidade de pele mais escura, reproduzindo a discriminação

sobre os seus, sem analisar os possíveis danos que aquele tratamento poderia ocasionar.

Foi possível entender a negação sobre a raça partida do negro, com base na crença de que, quanto mais o tom de pele se aproxima do branco, mais chance se tem de oportunidades na vida. O fato de negar a cor está relacionado a buscar oportunidades, não se colocar como incompetente, pois o que é relacionado ao negro é considerado ruim, inclusive pessoas negras são estereotipadas, o que dificulta ainda mais romper essas barreiras que perduram há centenas de anos. E, para o despertar do negro sobre a sua identidade racial, é preciso obter conhecimento a respeito do tema. Somente entendendo o contexto histórico em que o negro sempre foi mantido será possível compreender as consequências de uma estrutura criada intencionalmente mantendo o negro em uma posição de subserviência devido ao interesse da sociedade.

Ficou evidente, nas histórias das respondentes, que estudar foi o aspecto-chave para a melhoria de vida. Pantera Negra e Ester acreditavam que somente estudando teriam a oportunidade de ascender financeiramente, e assim ocorreu. Após concluírem o curso superior, elas obtiveram oportunidades que foram fundamentais para a elevação dos ganhos financeiros e consequente melhoria de vida.

O segundo objetivo específico intentou identificar as barreiras encontradas pela mulher negra na sociedade e no trabalho, e um importante achado a respeito foi sobre os fenótipos da criança negra, que sofre para lidar com os cabelos, com os seus traços oriundos da raça e, principalmente, com as piadas com as quais elas se deparam devido a esses traços típicos da raça negra. Compreende-se como a mídia é representativa e influencia na autoestima da criança negra e como a família tem importante papel na construção desse reconhecimento e empoderamento da raça.

O cabelo afro é hoje símbolo de resistência, traz consigo a representatividade e a identificação dentro dos ambientes, demonstrando que não existe limitação ou um ambiente inadequado para o cabelo afro.

A pesquisa apurou como a erotização do corpo negro é presente em diversos ambientes. A percepção das entrevistadas é de que o homem olha para a mulher negra como a que está disponível para sexo, evidenciando o sexismo que se perpetua desde a época em que as escravas eram abusadas sexualmente pelos seus senhores. Os convites e olhares recebidos de homens em posição superior à de

Pantera Negra e de Ester nas organizações em que atuaram/atua foram lançados na intenção de coagi-las, deixando explícita uma cultura de sujeição da mulher negra, associando-a à hipersexualidade.

O terceiro objetivo específico tratou de indicar como o fato de ser mulher e negra interfere na carreira profissional, e nesse item foi possível concluir que a mulher, quando em posição hierárquica inferior à de um homem, ainda vivencia o constrangimento de ser tratada como um artefato, ficando muitas vezes conformada por medo de perder o trabalho. Mesmo existindo canais de denúncias dentro das instituições, a vulnerabilidade da mulher é tamanha a ponto de ela temer quem será o receptor da acusação e se não passará por retaliação após tomar essa atitude.

A pesquisa reforça outros estudos que mostram o Brasil com uma estrutura preconceituosa, em que a mulher negra ainda é questionada quando vista em certos espaços, principalmente de poder, sobretudo quando apresenta características físicas que destoam do padrão ideal estabelecido no mundo corporativo e nos espaços sociais. Mesmo na ideia de que apresentando uma boa vestimenta consegue-se demonstrar características sociais, o fato de ser negra já é o suficiente para ser julgada como financeiramente incapaz.

Por último, o quarto objetivo específico dedicou-se a estabelecer a percepção das mulheres negras sobre as políticas públicas voltadas para as questões raciais. Destaca-se o fato de a trajetória educacional do ensino básico do negro ser predominantemente em escolas públicas, que oferecem um ensino que se mostra aquém do necessário para preparar os jovens para o ingresso em universidades públicas, tendo aqueles que desejam cursar o ensino superior que pleitear universidades particulares. E isso dificulta ainda mais o acesso ao ensino superior devido à falta de recursos financeiros suficientes.

Foi possível perceber o quanto as políticas públicas são importantes para o nosso país. Somente dessa forma será possível almejar reparação social à população negra, que permanece deficitária devido às condições de desamparo em que vivem. Mas é importante que, em relação ao financiamento estudantil ofertado pelo governo federal, ocorra uma revisão das exigências para aderir ao programa. O caso de Ester mostra que, mesmo não dispondo de dinheiro para manter sua faculdade, ela não pôde contar com a linha de crédito que foi criada para auxiliar alunos que não têm condições para pagar uma graduação, visto que, para obter o recurso, é exigida renda

mínima, o que impossibilita o acesso em muitos casos, principalmente em se tratando de um país em que o trabalho informal é fonte de renda para parte da população.

Espera-se que, com esta dissertação, os conhecimentos aqui discutidos possam trazer reflexões sobre esse assunto que muito se fala, mas é pouco explorado em nossa sociedade. A partir dessa explanação, almeja-se que novos estudos possam surgir com o intuito de aprimorar ainda mais, principalmente na área acadêmica em Administração, conhecimentos específicos sobre a realidade de mulheres negras como profissionais.

Os achados desta pesquisa colaboram para que as empresas possam compreender a posição em que a mulher negra se encontra socialmente e conseqüentemente no mercado de trabalho, sobre a necessidade de equidade diante dos débitos muitas vezes apresentados em relação a conhecimentos como língua estrangeira, MBA e pós-graduação, mas que podem ser recuperados conforme incentivos e auxílios por parte dos setores público e privado. Não se pode deixar de destacar a importância de desmistificar a hipersexualidade da mulher negra, pois remete a abuso sexual que a objetifica, desqualifica, constrange e diminui diante de um homem.

O tema diversidade se mostra ainda pouco explorado dentro das organizações, não obstante os esforços estejam crescendo ao longo do tempo. Em relação à raça negra, o assunto ainda se apresenta como tabu em muitas organizações no país. Entende-se que, por mais que o tema seja abordado institucionalmente, se não houver conscientização das pessoas e, principalmente, dos gestores, não será possível a inclusão de fato.

Dada a carência de mulheres negras em cargos de liderança, propõe-se para pesquisas futuras, estudos acerca da solidão das mulheres negras que ocupam cargos na alta gestão, tema que despontou ao final da dissertação abrangendo as questões afetiva, social e profissional a respeito da sensação de não pertencimento em lugares de dominância branca.

REFERÊNCIAS

- Aguiar, M. M. (2007). A construção das hierarquias sociais: classe, raça, gênero e etnicidade. *Cadernos de Pesquisa do CDHIS*, 36(37), 83–88.
- Almeida, S. L. (2019). *Racismo estrutural*. Pólen. 264 p. ISBN 978-85-98349-75-6.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Almedina.
- Bauer, M. W., & Gaskell, G. (2015). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático* (13. ed.). Petrópolis: Vozes.
- Bento, Cida. (2022). *O Pacto da branquitude*. Rio de Janeiro: Companhia das Letras.
- Bernardes, F. C., Moura, M. G., & Acco, M. A C. (1998) *Diagnóstico da situação da mulher na administração pública federal*. ENAP. (Textos para Discussão, n. 28). Recuperado de: enap.gov.br.
- Betioli, M. I. S., & Tonelli, M. J. (1991). A mulher executiva e suas relações de trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 31(4), 17-33.
- Brasil. Receita Federal. (2020). *Relação Anual de Informações Sociais (2020). Sumário Executivo: Ano-base 2019*.
- Bruschini, C., & Puppini, A. B. (2004). Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. *Cadernos de Pesquisa*, 34(121), 105-138.
- Bujato, I. A., & Souza, E. M. (2020). O contexto universitário enquanto mundo do trabalho segundo docentes negros: diferentes expressões de racismo e como elas acontecem. *Revista Eletrônica de Administração*, 26(1), 244-271.
- Cacciamali, M. C., & Hirata, G. I. (2005). A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda – uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos: Bahia e São Paulo. *Estudos Econômicos*, 35(4), 767-795.
- Camargo, A. (1984). Os usos da história oral e da história de vida: trabalhando com elites políticas. *Revista de Ciências Sociais*, 27(1), 5-28.
- Cardoso, J. G., Santo Júnior, C. A. E., Rocha, R. A., & Petroll, M. L. M. (2019). Discriminação por causa?? Itinerários da produção científica mundial sobre discriminação racial e LGBT no varejo: um olhar sob o prisma do marketing. *Anais do XLIII Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração*. ANPAD, São Paulo.
- Carneiro, S. (1995). Gênero, raça e ascensão Social. *Estudos Feministas*, 3(2), 544-552.

- Coelho, P. J., Jr. (2015). Executivos negros: racismo e diversidade nas organizações. *Anais do XXXIX Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração*. ANPAD, Belo Horizonte/MG.
- Deliza, L. E., & Jaime, P. (2019). Questão Racial, políticas públicas e trajetórias profissionais de executivos negros: encontros e desencontros nos processos históricos do Brasil e dos Estados Unidos. *Anais do XLIII Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração*. ANPAD, São Paulo.
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - Dieese. (2012). *A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000*. Brasília: Dieese.
- De Paula Oliveira, S. (2013). *O Estatuto da igualdade racial*. São Paulo: Selo Negro.
- Deslandes, S. F., Gomes, R., & Minayo, M. C. S. (2015). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade* (34. ed.). Petrópolis: Vozes.
- Ferreira, C. A. A., & Nunes, S. C. (2019). Mulheres negras no mercado de trabalho: interseccionalidade entre gênero, raça e classe social. *Anais do XLIII Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração*. ANPAD, São Paulo.
- Ferreira, C. A. A., & Nunes, S. C. (2020). Mulheres negras: um marcador da desigualdade racial. *Revista da ABPN*, 12(33), 508-534.
- Ferreira, C. A. A. (2018). Racismo: uma questão de saúde pública e de gestão na perspectiva de gênero. *Revista Gestão Sistema de Saúde*, 7(2), 143-156.
- Ferreira, R. F., & Camargo, A. M. (2011). As relações cotidianas e a construção da identidade negra. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 31(2), 374-389.
- Freitas, G. C.S. (2018). Cabelo crespo e mulher negra: a relação entre cabelo e a construção da identidade negra. *Revista Idealogando*, 2(2), 65-87.
- Fundação Cultural Palmares (2007). *Mulheres negras: histórias, lutas, conquistas...* Recuperado de: http://www.palmares.gov.br/?p=1901&lang=es_
- Gil, A. C. (2017). *Como elaborar projetos de pesquisa*. (6. ed.). Rio de Janeiro: Atlas.
- Gomes, C. F. A., & Duque-Arrazola, L. S. (2019). Consumo e identidade: o cabelo afro como símbolo de resistência. *Revista da Associação Brasileira de pesquisadores/As Negros/As (ABPN)*, 11(27), 184-205.
- Gonçalves, P. C. (2014). Procuram-se braços para a lavoura: imigrantes e retirantes na economia cafeeira paulista no final do oitocentos. *Revista Brasileira de História*, 34(67), 283-308.

- Gorman, E. H. (2005). Gender stereotypes, same-gender variation preferences, and organizational in the hiring of women: Evidence from law firms. *American Sociological Review*, 70(4), 702-728.
- Henderson, P. A., Ferreira, M. A. A., & Dutra, J. S. (2016). As barreiras para a ascensão da mulher a posições hierárquicas: um estudo sob a óptica da gestão da diversidade no Brasil. *Revista de Administração da UFSM*, 9(3), 489-505.
- Hofstaetter, M., Sanson, C., Myrrha, L. J. D., & Macedo, L. D. (2022) O impacto da pandemia de COVID-19 na vida dos trabalhadores do setor turístico do Rio Grande do Norte: resultados e reflexões. *Revista de Turismo Contemporâneo*, 10(2), 277-299.
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2013). *Dossiê Mulheres Negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil*. Rio de Janeiro: IPEA.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2021). *Estatísticas de gênero indicadores sociais das mulheres no Brasil*. (2, ed.). Rio de Janeiro: IBGE.
- Irigaray, H. A. (2007). Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? *Anais do XXXI Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração*. ANPAD, Rio de Janeiro-RJ.
- Jaime, P. (2017). *Executivos negros: racismo e diversidade no mundo empresarial*. São Paulo: Edusp.
- Lage, M. L. C., & Souza, E. M. (2017). Da cabeça aos pés: racismo e sexismo no ambiente organizacional. *Revista de Gestão Social e Ambiental* (edição especial), 55-72.
- Leite, F., Rodrigues, C. D. R., & Batista, L. L. (2010). Cabelos cacheados: infância, estereótipos e propaganda contraintuitiva. *Pensamento & Realidade*, 25(2), 133-151.
- Lopes, N. (2014). *Dicionário escolar afro-brasileiro*. (2. ed.). São Paulo, Selo Negro.
- Macedo, J. R. (2014). *História da África*. São Paulo: Contexto.
- Mariano, S. A., & Carloto, C. M. (2009). Gênero e combate à pobreza: programa bolsa família. *Revista de Estudos Feministas*, 17(3), 901-908.
- Mesquita, J. S., Teixeira, J. C., & Silva, C. R. (2020). "Cabelo (crespo e cacheado) pro alto, me levando a saltos" em meio à ressignificação das identidades de mulheres negras em contextos sociais e organizacionais. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 19(2), 227-256.
- Miranda, S.A. (2010). *Diversidade e ações afirmativas: combatendo as desigualdades sociais*. Belo Horizonte: Autêntica.

- Muylaert, C. J., Sarubbi, V., Jr., Gallo, P. R., Rolim, M. L., Rolim Neto & Reis, A. O. A. (2014). Entrevistas narrativas: um importante recurso em pesquisa qualitativa. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 48(Esp2), 193-199.
- Narvaz, M. G., & Koller, S. H. (2006). Metodologias feministas e estudos de gênero: articulando pesquisa, clínica e política. *Psicologia em Estudo*, 11(3), 647-654.
- Neves, P. S. C., & Lima, M. E. O. (2007). Percepções de justiça social e atitudes de estudantes pré-vestibulandos e universitários sobre as cotas para negros e pardos nas universidades públicas. *Revista Brasileira de Educação*, 12(34), 17-38.
- Nicholson, L., Soares L. F. G., & Costa, C. L. de. (2000). Interpretando o gênero. *Estudos Feministas*, 8(2), 9-41.
- Nogueira, O. (2007). 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. *Revista de Sociologia da USP*, 19(1), 287-308.
- Pereira, S. M., & Zientarski, C. (2011). Políticas de ações afirmativas e pobreza no Brasil. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, 92(232), 493-515.
- Perroni, J., & Brandão, A. (2009). Seleção ou exclusão: difícil acesso a instituições públicas de ensino. *Educação & Realidade*, 34(1), 65-81.
- Pinsky, J. (2010). *A escravidão no Brasil*. (21. ed.). São Paulo: Contexto.
- Queiroz, Z. C. L. S., Miranda, G. J., Tavares, M., & Freitas, S. C. (2015). A lei de cotas na perspectiva do desempenho acadêmico na Universidade Federal de Uberlândia. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos (online)*, 96(243), 299-320.
- Rego, J. M. (2011). *Formação econômica do Brasil*. (2. ed.). São Paulo: Saraiva.
- Reis, T. A., Dias, A. S., Oliveira, E. O., Costa J. A., Cremonesi, G. O., & Spers, V. R. E. (2018). Desafios e conflitos da mulher na busca da ascensão na carreira profissional. *Revista de Carreira & Pessoas*, 8(3), 398-412.
- Reis, T. A. (2017). *Estudo do perfil e expectativas de carreira dos alunos ingressantes em Administração*. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Metodista de Piracicaba, Faculdade de Gestão e Negócio.
- Rodrigues, C. L. & M. (2021). A relação entre raça ou cor, escola e trabalho: uma análise de indicadores sociais. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*. Ano. 06, 12(3), 144-161.
- Rosa, A. R. (2014). Relações raciais e estudos organizacionais no Brasil. *Revista de Administração Contemporânea*, 18(3), 240-260.

- Sampaio, E. O. (2003). Racismo Institucional: desenvolvimento social e políticas públicas de caráter afirmativo no Brasil. *Revista Internacional de Desenvolvimento local*, 4(6), 77-83.
- Sardenberg, C. M. B. (2006). Projeto TEMPO. Conceituando “Empoderamento” na Perspectiva Feminista. *Anais do I Seminário Internacional: Trilhas do Empoderamento de Mulheres – NEIM/UFBA*.
- Scarano, R. C. V., Doreto, D. T., Zuffo, S., Scheifler, A. B., Oliveira, C. B. F., Affonso, L. M. F., Scholze, M. L., & Bonete, W. J. (2018). *Direitos humanos e diversidade*. Porto Alegre: Sagah.
- Schraiber, L. B. (1995). Pesquisa qualitativa em saúde: reflexões metodológicas do relato oral e produção de narrativas em estudo sobre a profissão médica. *Revista de Saúde Pública*, 29(1), 63-74.
- Silva, A. P., Barros, C. R., Nogueira, M. L. M., & Barros, V. A. (2007). Conte-me sua história: reflexões sobre o método de história de vida. *Mosaico: Estudos em Psicologia*, 1(1), 25-35.
- Silva, B. C. M., Xavier, W. S., & Costa, T. M. T. (2020). Sistema de cotas e desempenho: uma comparação entre estudantes cotistas e não cotistas na Universidade Federal de Viçosa. *Administração Pública e Gestão Social*, 12(3), 1-21.
- Silva, E. J. F. (2017). Enfrentando uma dívida histórica: a UFMG aprova cotas na pós-graduação. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 4(9), 428-456.
- Silva, E. J. F. (2019). Racismo nas empresas: até quando? *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 6(15), 399-415.
- Silva, M. J. B., Santana, S. A., & Costa, M. F. (2018). Com que roupa eu vou? Compreendendo o consumo de vestimentas realizado por empresárias de confecções. *Revista Brasileira de Marketing – ReMark*, 17(6), 788-805.
- Silva, R. V. A. (2012). *Trajetórias profissionais de executivas aos postos de alto escalão: fatores-chave, barreiras, inibidores de ascensão e estratégias de enfrentamento*. Tese (Doutorado e Administração) - Fundação Getúlio Vargas. Biblioteca digital FGV.
- Silva, T. D. (2016). Ação afirmativa para ingresso de negros no ensino superior: a formação da agenda governamental segundo atores-chave. *Anais do XL Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração*. ANPAD, Costa do Sauípe-BA.
- Silva, T., & Midlej, S. D. A. (2019). Raça, racismo e promoção da igualdade racial no Brasil: uma agenda para pesquisa e para intervenção. *Anais do XLIII encontro da associação nacional de pós-graduação e pesquisa em administração*. ANPAD, São Paulo.

- Souza, A. A., & Dias, R. C. P. (2018). Mérito não é para qualquer um: a percepção de gerentes negros sobre o seu processo de ascensão profissional. *Revista O&S, Organizações & Sociedade*, 25(87), 1-23.
- Souza, A. C. & Brandalise, M. A. T. (2017). Política de cotas e democratização do ensino superior: a visão dos implementadores. *Revista Internacional de Educação Superior*, 3(3), 515-538.
- Souza, E. M. (2014). Poder, diferença e subjetividade: a problematização do normal. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 1(1), 103–143.
- Souza, E. M. (2017). Processos de racialização: inteligibilidade, hibridade e identidade racial em evidência. *E&G Economia e Gestão*, 17(48), 23-42.
- Souza, J. (2003). (Não) reconhecimento e subcidadania, ou o que é "ser gente"? *Lua Nova: Revista de Cultura e Política*, (59), 51-73.
- Spindola, T., & Santos, R. S. (2003). Trabalhando com a história de vida: percalços de uma pesquisa(dora)? *Revista de Enfermagem USP*, 37(2), 119–126.
- Stiel, A. V. (1997). Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro. *Revista de Administração*, 32(3), 62-69.
- Tedesco, J. C. (2019). De Bangladesh ao Sul do Brasil: dimensões da imigração contemporânea no Brasil. *RELAP - Revista Latinoamericana de Población*, 13(24), 163-185.
- Vaitsman, J. (2002). Desigualdades sociais e duas formas de particularismo na sociedade brasileira. *Cadernos Saúde Pública*, 18(Suplemento), 37-46.
- Vaz, D. V. (2013). O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. *Economia e Sociedade*, 3(49), 765-790.
- Zamora, M. H. R. N. (2012). Desigualdade racial, racismo e seus efeitos. *Fractal, Revista de Psicologia*, 24(3), 563-578.
- Zimmermann, E. C. G. (2020). *O pensamento histórico do Brasil*. Curitiba: Contentus, Intersaberes.
- Yin, R. K. (2015). *Estudo de caso: planejamento e métodos*. (5. ed.). Porto Alegre: Bookman.