

## A estética feminina como atributo de exclusão no mercado de trabalho brasileiro

The female aesthetic as an attribute of exclusion in the Brazilian labor market

**Cláudia Aparecida Avelar Ferreira**

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

claudiahgv@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8802-1716>

**Simone Costa Nunes**

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

sinues@pucminas.br

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7573-7985>

### RESUMO

O sexismo e o racismo são as ideologias mais perversas em relação às questões de gênero e raça na sociedade brasileira. As mulheres, principalmente as negras são discriminadas desde o nascimento, o que se mantém por toda a sua vida, por causa do seu fenótipo. O objetivo do estudo é identificar como a estética constitui um empecilho para inserção de mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro. A abordagem teórica foi o paradigma Hasenbalg e Tecnologias de si. Foi realizada pesquisa descritiva, qualitativa com 22 estudantes negras e brancas. Para a análise das narrativas foi utilizado o processo da referenciação, sob a perspectiva interacionista-discursiva. Os resultados demonstram a discriminação na seleção impactando na inserção no mercado de trabalho, por questões estéticas, a ponto de negar as competências das candidatas.

**Palavras-chave:** Mercado de trabalho; Racismo; Estética; Mulheres negras; Tecnologias de si.

### ABSTRACT

Sexism and racism are the most perverse ideologies in relation to gender and race issues in Brazilian society. Women, especially black women, are discriminated against from birth, and this continues throughout their lives because of their phenotype. The aim of the study is to identify how aesthetics is an obstacle to black women entering the Brazilian job market. The theoretical approach was the Hasenbalg paradigm and Technologies of Self. A descriptive, qualitative study was carried out with 22 black and white students. The narratives were analyzed using the process of referencing from an interactionist-discursive perspective. The results show that discrimination in selection has an impact on entry into the job market for aesthetic reasons, to the point of negating the candidates' skills.

**Keywords:** Labor market; Racism; Aesthetic; Black women; Technology of self.

## Introdução

Tudo começa com a negação do racismo estrutural na sociedade brasileira (Miranda, 2021; Salvador, Silva & Santos, 2021; Menezes & Mendes, 2023), que estigmatiza as pessoas negras devido ao signo racial (Goffman, 2004); ocasiona segregação socioespacial interseccionada, que marginaliza determinada identidade social (Morrelli & Blackwell, 2021) como o grupo identitário negro, que desde sua diáspora tem sido renegado, animalizado, ridicularizado e extirpado de seus direitos civis equânimes à população branca.

A estética é o aspecto simbólico social do corpo. Douglas (1976, p. 58) evidencia que os problemas de estética são sujeitos às sanções sociais. Segundo ele, “não é grave desde que não provoque qualquer embaraço social”, ou seja, tendo como consequência o desprezo e a perseguição policial, dentre outros. A partir dessa concepção infere-se que em uma sociedade dita democrática, mas, que buscou embranquecer a população negra, possuir um marcador social que é visto como estereótipo negativo é um impedimento para a aceitação social.

O signo racial das mulheres negras se evidencia principalmente na cor da pele, no cabelo crespo, nos lábios grossos e no nariz achatado, que são proeminentes (Souza, 2014). Quando há sobreposição desses traços, maior é a noção do preconceito de marca (Nogueira, 2006; Rosa, 2014) e assim sendo um fator determinante na estética (Lage & DeSouza, 2017; Ribeiro, 2017). Para Segato (2005, p. 3) a “cor é signo e seu único valor sociológico radica em sua capacidade de significar. Portanto, o seu sentido depende de uma atribuição, de uma leitura socialmente compartilhada e de um contexto histórico e geograficamente delimitado”. Isso mostra que a cor somente tem valor em sociedades racistas.

Dessa forma, a mulher negra padece de relações de poder opressoras, cuja condição não foi provocada por ela, mas que agem contra ela por causa do seu fenótipo que está fora da normalidade hegemônica, representada pela mulher branca (Bento, 1995; Ribeiro, 2008). Essa condição é reforçada por Bento (2022) ao apontar a irracionalidade das empresas em eliminar uma candidata por causa do cabelo e de sua roupa. Segundo essa autora, há “preferência por mulheres brancas e a exclusão de mulheres negras para funções mais qualificadas” (Bento, 2022, p. 107).

Esse tipo de discriminação é encontrado no estudo de Grisci, Deus, Rech, Rodrigues e Gois (2015) com 265 participantes (134 mulheres *versus* 131 homens), em um determinado banco. Tal estudo identificou que a beleza física é vista como investimento na carreira e, ao mesmo tempo, instrumento de gestão (a beleza é vista como atributo rentável) e fonte de sofrimento. Isso demonstra que a questão da estética pode ter consequência impeditiva na inserção ou manutenção ao mercado de trabalho, identificada como rejeição e impedimento da carreira. Alguns autores (Carneiro, 1995; Costa, 2009; Conrado & Ribeiro, 2017) enfatizam que o padrão de beleza tido como referência é a mulher branca, magra, o padrão eurocêntrico.

Paim e Pereira (2011, 2018) ressaltam que a aparência é um quesito essencial para o secretariado, e denunciam a existência de critérios étnico-raciais na inserção no mercado de trabalho de Salvador. A condição de beleza que tem como referência a mulher branca evidencia como o racismo brasileiro é ratificado com base no mito

da democracia racial em um país onde a maioria da população é negra, conforme o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022).

Costa Júnior e Silva (2021) discorrem que no processo de seleção a cargo administrativo, os concorrentes negros têm menores chances que os brancos e as mulheres negras são as mais discriminadas nas empresas, ficando atrás dos homens negros. Em termos de desigualdade salarial, a mulher negra com ensino superior ganha menos que a mulher branca com ensino médio.

Costanzi e Mesquita (2021) evidenciam que as mulheres negras, nos últimos anos, estão vencendo barreiras e ocupando espaços de predominância branca, como no meio acadêmico e nos estudos na área de Administração. As mulheres negras estão fluindo pelas tramas do poder constituído e conseqüentemente criam estratégias e táticas com os novos dispositivos sociais em construção nas organizações. Coelho Junior e Hein (2021), em estudo com executivas negras, dizem da baixa participação feminina negra nos espaços de poder, além de argumentarem que a trama gênero e raça é proeminente e impeditiva, mesmo com os avanços na sociedade contemporânea. Segundo eles, a igualdade de gênero e raça, no mundo empresarial, está muito longe de ser alcançada no Brasil. Machado, Miranda, Rezende e Brito (2021) apontam para a existência de disparidades de representação de mulheres negras no judiciário brasileiro e para o racismo velado e ostensivo que elas sofrem.

Portanto, as mulheres negras enfrentam desafios na inserção no mercado de trabalho em decorrência de subjetividades excludentes como sexismo e racismo, em que gestores se baseiam em estereótipos estéticos, em vez de avaliarem as habilidades e atitudes. Frente a esse cenário, indaga-se: como as graduandas, negras e brancas, percebem a questão do perfil estético no mercado de trabalho?

O objetivo do estudo que ora se apresenta foi identificar como a estética constitui um empecilho para inserção de mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro. Trata-se de uma pesquisa descritiva (Bauer & Gaskell, 2017) e qualitativa (Creswell, 2007). Para análise das narrativas adotou-se o processo da referenciação, sob a perspectiva interacionista-discursiva (Lopes, 2004, 2017). O estudo baseia-se no paradigma de Hasenbalg (1979, 1995, 2005), em que o racismo é uma discriminação competitiva entre brancos e negros, porém o branco leva vantagem em relação aos não-brancos em posições ocupacionais e em maior renda. Além disso, tem-se a Tecnologias de si como aporte conceitual de análise sobre a estética negra.

Como contribuição do estudo, é necessário ampliar o debate sobre desigualdades históricas e estruturais que garantem o privilégio do pacto da branquitude nos espaços de poder, que perpassa as relações raciais no Brasil. E, discutir até que ponto a estética das mulheres, principalmente negras, tem mais valor que suas competências nas organizações. As mulheres negras precisam ser reconhecidas e não objetivadas para atender a satisfação do outro. Elas precisam satisfazer a si mesmas e denunciar as opressões nas organizações. Mulheres negras precisam ser valorizadas pela ancestralidade africana, pela sua natureza e por suas habilidades e conhecimentos, e promover a igualdade de gênero e raça para que se obtenha um mundo mais sustentável. Por isso, o ativismo interseccional é o meio para romper com as tecnologias de poder.

Este artigo estrutura-se em mais cinco seções, para além desta introdução. A segunda seção trata da estética da mulher negra e da exclusão no mercado de trabalho; a terceira, discorre sobre Foucault e as Tecnologias de si; a quarta, aborda os aspectos metodológicos do estudo; a quinta seção apresenta os resultados e a discussão; a sexta, compreende as conclusões, seguida das referências utilizadas.

## A estética da mulher negra e a exclusão no mercado de trabalho

O culto ao corpo e à beleza constituem comportamentos culturais que foram amplamente difundidos nas últimas décadas, arraigados nos mecanismos de regulação social, tendo como o arquétipo ideal o corpo feminino perfeito e belo de forma continuada. As mulheres que tentam quebrar esse padrão estético são condenadas pelo olhar do outro, construindo o sentido de feiura e o sentimento de angústia (Novaes, 2005). Estevão-Rezende, Nascimento e Alves (2018) argumentam que a indústria da beleza e os meios de comunicação constroem o corpo e a beleza padrão. Tomaz, Silva, Bezerra, Simões Neto e Rocha (2020) ressaltam que a mídia é um veículo de manipulação e referência para um corpo perfeito, magro e, a cada dia, emergem outros meios de manipulação e modulação na sociedade brasileira, que estabelece padrão de beleza mais atual.

Campos, Ferreira, Seixas, Prado, Carvalho e Kraemer (2015) apontam a estigmatização do corpo obeso no mercado de trabalho, o que é reforçado por Levrini e Papa (2016), que falam do descrédito do corpo, principalmente da mulher obesa no contexto de trabalho. Segundo Campos et al. (2015, p. 95) o corpo magro é o parâmetro de beleza: “[...] é o parâmetro da vida saudável, possibilitando sua maior inserção no mundo do trabalho e no mercado sexual, ampliando suas chances de ascensão social. O corpo gordo é o seu oposto”. E complementam: “[...] as camadas de estigma se acumulam se a pessoa for negra, pobre, nordestina, gay e gorda. Esta estigmatização largamente disseminada gera mais e mais problemas e não aponta para uma solução” (p. 96). Assim, as mulheres negras sofrem as opressões de atravessamento de raça e classe social, peso corporal acima do perfil normatizado e orientação sexual, dentre outras. Oliveira-Cruz e Isaia (2022) complementam que o estabelecimento de padrão de beleza e a hostilidade por causa do tamanho do corpo, fundamentam a violência estrutural e de gênero desde a infância, na formação da imagem feminina, e criticam a gordofobia.

A mulher negra encontra-se em situação de desigualdade decorrente da violência da miscigenação, ocorrida de forma brutal, na maioria das vezes, no Brasil Colônia. Subjugada pelo homem branco, foi também discriminada pelo seu perfil estético; sua beleza foi desconsiderada tendo em conta que o padrão de beleza feminina tinha como referência a mulher branca, magra, o padrão eurocêntrico (Carneiro, 1995; Costa, 2009; Conrado & Ribeiro, 2017).

Assim sendo, os signos raciais femininos mais discriminados no Brasil são o cabelo e a cor de pele, que constituem o fenótipo, constituindo-se em estigma. As mulheres negras sofrem esta violência desde criança, ou seja, a não aceitação de sua aparência, que representa fator de desigualdade racial (Ferreira & Nunes, 2020).

Nesse sentido, a condição de ser negro leva à subalternização perante a branquitude (Freitas, 2018).

A identidade do negro é uma dialética, pois a “identidade e a diferença, afirmação e negação caminham juntas” conforme Barbosa (2007, p. 6) em decorrência da falta de reconhecimento de um grupo social marcado pela marginalização, subserviência e subentendido como desvalorizado na sociedade. Tal situação leva a dualidade em se identificar como negro, conforme Munanga (2009, p. 11): “Se o processo de construção da identidade nasce a partir da tomada de consciência das diferenças entre ‘nós’ e ‘outros’, não creio que o grau dessa consciência seja idêntico entre todos os negros, considerando que todos vivem em contextos socioculturais diferenciados”. Aponta-se que a identidade racial vem sendo, aos poucos, incorporada por mais pessoas, devido ao longo debate do feminismo negro e à ocupação de espaços por negros onde, antes, dominavam os brancos.

Gomes (2002) discorre que o corpo e sua construção identitária não tem sido tema nos estudos raciais e na área de Educação; que o corpo e o cabelo, signos da identidade negra na sociedade, têm sido renegados devido à reprodução de preconceitos e estereótipos, uma vez que representam os significados da cultura africana no Brasil. O cabelo é um signo social genérico e amplo, como a cultura, a classe, a raça, a idade, o sexo, a nacionalidade e o contexto histórico e político. O ato de “cortar o cabelo, alisá-lo, raspá-lo, mudá-lo pode significar não só uma mudança de estado dentro de um grupo, mas também a maneira como as pessoas se veem e são vistas pelo outro” (Gomes, 2002, p. 50). O cabelo é resistência, exclusão e *performance*, pois denota “um estilo político, de moda e de vida” (p. 50).

O cabelo é um signo da ideologia no campo verbal e visual (Rodrigues, 2019) que fecunda a opressão das mulheres negras e o sentimento de inferioridade social, no entanto, também transparece a resistência dessas mulheres com a autorreflexão, contestação, autoestima, guarnição política e o engajamento para o empoderamento social. Mesquita et al. (2020) ressaltam que o preconceito tem tido como foco o tipo de cabelo. O cabelo das mulheres negras gera predicados pejorativos que negam a beleza existente, como: cabelo ruim; duro; pixaim; palha de aço; cabelo afro (Brasil, 2020).

Para as mulheres negras brasileiras o estigma da cor e do cabelo delimita o seu espaço social, prejudicando suas possibilidades de realização, a exemplo das necessidades e opções de consumo, pois, elas são discriminadas no momento da compra, mesmo tendo os recursos financeiros para a aquisição, tal qual uma pessoa branca. O estigma do cabelo (Figueiredo, 2008; Gomes & Duque-Arozola, 2019; Mesquita et al., 2020), na última década, tem sido ressignificado pelas mulheres e pelos grupos de interesse na construção da identidade negra como forma de resistência na política racial e luta pelos direitos humanos. O cabelo crespo, anteriormente percebido como signo de inferioridade racial e discriminado nas propagandas, agora é um foco do mercado de cosméticos afro, mas permanece na sociedade como um estigma (Figueiredo, 2008; Gomes & Duque-Arozola, 2019).

No estudo de Cruz (2017), com cerca de 200 pessoas com idade entre 18 e 50 anos de diversas classes sociais, 67% delas relacionaram a perda de uma vaga de emprego por serem negras e, entre 10 pessoas, 6 falaram que já foram vítimas de

discriminação no contexto do trabalho. Muitas delas não pedem demissão devido à dificuldade de recolocação e denunciam casos de terem que raspar o cabelo para conseguir passar por uma entrevista e serem aceitas. Um exemplo é o caso em que um gerente pediu a uma candidata a emprego para tirar as tranças e alisar o cabelo para ficar mais bonita. Tal estudo traz, ainda, as questões do adoecimento e a interferência na qualidade de vida e produtividade dos trabalhadores.

Mediante as opressões estigmatizadas e interseccionadas supracitadas, a desigualdade social a partir da raça decorre de um processo histórico que perpetua nos dias de hoje, devido às dinâmicas das relações de poder e ao pacto da branquitude como soberana a tudo e todos (Bento, 2022).

No período escravocrata, no Brasil, o africano representava o principal elo produtivo nas diversas esferas da economia, além de ser considerado mercadoria, denotando ora moeda de troca ora força propulsora do sistema econômico. Mas, com a abolição da escravidão, ocorrida em 13 de maio de 1888, os negros ficaram sem condições básicas de sobrevivência, pois não foi previsto nenhum projeto de inserção no mercado de trabalho e na sociedade para os ex-escravizados (Hasenbalg, 2005). Eles não tinham, até então, educação formal e qualificações necessárias aos postos de trabalho, além de existir a concorrência com os imigrantes, o que fortalecia a desigualdade, gerando exclusão de oportunidades sociais e econômicas, consequente da ordem social competitiva emergente (Hasenbalg, 2005, Pinto & Ferreira, 2014).

O paradigma de Hasenbalg (1979) demonstra que o problema da desigualdade racial não é meramente uma condição de classe social, mas ocorre devido à discriminação racial que favorece a construção de barreiras para a ascensão das pessoas negras e a sua integração social, impossibilitando a plenitude de seu exercício como cidadãos (Xavier & Xavier, 2009). Essa situação ocorre devido ao ciclo que se inicia com a origem social da família e consequentemente na trajetória social das crianças, espelhando a vida dos seus pais, como se a roda ao girar parasse sempre no mesmo lugar, independente de quem a movimenta. Por isso, é muito comum, em famílias negras, a baixa mobilidade interpessoal, pois o jovem não adquire status social próprio, o que retroalimenta o ciclo da pobreza monetária (Hasenbalg & Silva, 2003).

A questão da desigualdade racial no Brasil pode ser justificada pela geografia racial, uma vez que, no período de pós-abolição, os ex-escravos e a maioria das pessoas de cor, resultado da miscigenação, foram absorvidos nas áreas rurais, com dependência dos senhores, reforçando o setor agrário. Na região sudeste, os negros identificaram a possibilidade de mobilidade econômica e social decorrente da falta de trabalhadores brancos em quantidade suficiente para determinados tipos de trabalho ou por baixa disposição dos brancos para realizar atividades com baixa valorização, surgindo, assim, uma nova classe social, o que não aconteceu nas outras regiões do país (Xavier & Xavier, 2009).

Como reflexo das relações raciais estabelecidas, o preconceito e a discriminação no Brasil são resultantes do escravismo e da sua manutenção após a abolição. De acordo com Hasenbalg (1979, 1995), o racismo é visto como segmento competitivo, onde o branco leva vantagem em relação aos negros em posições ocupacionais e em maior renda. Não há separação entre negros, morenos e brancos, sendo a distinção

somente entre brancos e não-brancos no sistema capitalista. Hasenbalg (1979) e Telles (2003) propuseram ações afirmativas no Brasil, para atender aos negros como meio de mitigar os prejuízos causados à população negra.

### Foucault e as tecnologias de poder e de si

O corpo político negro é desqualificado, por isto, Estevão-Rezende et al. (2018, p. 59) discorrem que “biopolítica normatiza corporalidades, gêneros, formas de ser/agir, padrões de beleza e funciona como mecanismo de inclusão e exclusão na vida social e, por conseguinte, no mercado de trabalho”. Logo, as estratégias de gestão política delineiam os corpos pela regulação social e estes corpos se sujeitam à supremacia branca para não serem eliminados por outros corpos que têm o poder constituído.

Fanon (2008) enfatiza que é impossível negar a epiderme do negro, está no seu genoma, assim como a escravidão está na sua aparência, por constituir o local onde ocorrem as violências do biopoder. Por isso, a diáspora africana está entranhada no corpo que tem marca de uma história de luta desde o tráfico de escravos, de escravidão, de colonização e de formas de emancipação como os quilombos. A resistência é um atributo do negro na luta contra ideologias racistas que permanecem por gerações.

No entanto, Foucault (2004) enaltece que a pessoa deve ter autonomia sobre seu corpo e desarraigado de estereótipos para ser feliz e plena. Para isso, é essencial a resistência para vencer a exclusão e assumir sua *performance*. Os estereótipos negativos imputados as mulheres negras fazem parte dos artifícios do poder, visando a dominação da pessoa e sua manipulação para que elas garantam o bem-estar dos seus dominadores, devido à tecnologia do poder.

Foucault (2004) discorre sobre quatro tipos de tecnologias principais e cada uma delas tem uma matriz de racionalidade prática. As tecnologias estão inter-relacionadas, mas as duas primeiras são voltadas ao estudo das ciências e da linguística, enquanto as outras duas estão ligadas à dominação em si, que reifica a subalternização do sujeito e a si por meio de operações para alçar a felicidade e satisfação.

[...] (1) tecnologias de produção, que permitem produzir, transformar ou manipular as coisas; (2) tecnologias dos sistemas de signos, que permitem utilizar signos, sentidos, símbolos ou significação; (3) tecnologias de poder, que determinam a conduta dos indivíduos e os submetem a certos fins ou dominação, objetivando o sujeito; (4) tecnologias de si, que permitem aos indivíduos efetuar, com seus próprios meios ou com a ajuda de outros, um certo número de operações em seus próprios corpos, almas, pensamentos, conduta e modo de ser, de modo a transformá-los com o objetivo de alcançar um certo estado de felicidade, pureza, sabedoria, perfeição ou imortalidade (Foucault, 2004, p. 323).

Kovaleski e Oliveira (2011) discorrem sobre as tecnologias do eu enfatizando acerca dos mecanismos de controle e sujeição do Estado e que negava autonomia às pessoas. Nas décadas de 60, 70 e 80 passou-se a discutir as resistências dessas pessoas aos mecanismos de controle, proclamando a autonomia dos sujeitos. As tecnologias do eu ultrapassam o nível da pessoa para um contexto mais amplo de

formação de movimentos sociais, e sua representação no espaço societal. Por meio da representação, as pessoas incorporam “Si” como sujeito, indivíduo e identidades. Assim, as práticas individuais despontam de forma simultânea em direção à *performance* de um “controle, um esquadrinhamento, uma fragmentação, como estratégias sociais na busca da disciplinarização dos corpos” (Kovaleski & Oliveira, 2011, p. 172).

Por isso, ser uma mulher negra significa não somente partilhar uma identidade social, mas sim um pertencimento cultural, ser performativa com o cabelo crespo, romper estereótipos e resistir ao preconceito por meio da autoestima e do empoderamento de outras mulheres e crianças negras (Berth, 2018; Ferreira & Nunes, 2020). Tal imposição à identidade negra pode ser explicada pela manipulação do conhecimento pela sociedade, que impõe às pessoas como elas devem proceder para serem aceitas (Foucault, 2004).

Foucault (2004) questiona que as pessoas não devem aceitar de forma ingênua o conhecimento dentro da cultura preestabelecida porque “A ciência deve ser analisada como ‘jogos de verdade’ muito específicos, relacionados às técnicas particulares que os seres humanos utilizam para entenderem a si próprios” (p. 323). A dominação do conhecimento para Foucault (2004) se refere ao poder do estado que atua no processo colonizador do conhecimento (técnico, especializado, artesanal), com as seguintes diretrizes: seleção; padronização; hierarquia; e centralização. Esses aparatos de poder consciente são exercidos nas práticas cotidianas de funcionários sujeitos. O corpo persiste no engajamento da construção social em sua funcionalidade (Ferreira, 2017) e não no modelo normalizado do corpo.

A existência pessoal, o corpo, olhado fora do arquétipo biológico, sob o controle social, é gerido pelo poder constituído e as Tecnologias do si (Foucault, 2004), e os sujeitos são considerados diversos (Ferreira, 2010) e incorporam dialéticas de dominação por meio de um *habitus* específico (Bourdieu, 1991), que se orienta para normatizar o bom, belo e saudável (Foucault, 1992, 1998). Essa condição antepõe o órgão, o corpo, que é o centro para regulamentação e para questões políticas de controle demandadas pela biopolítica e tecnologias de normalização (Foucault, 1992; 1998).

Gomes, Ferreri e Lemos (2018) evidenciam que as afinidades do sujeito diante dos jogos de produção de verdade, por meio dos discursos da ciência ou das práticas das instituições e da coerção, foram os pontos mais focados por Foucault, permanecendo sempre atuais. Por isso, o cuidado de si e de outros são preâmbulos de uma prática ética e de liberdade, que fomenta resistência ao biopoder, visando romper com as tecnologias de controle e monitoramento dos corpos.

## Metodologia

Trata-se de um estudo descritivo (Bauer & Gaskell, 2017) com abordagem qualitativa (Creswell, 2007) que possibilita enunciar as questões de gênero e raça, além de interpretar as narrativas dos sujeitos dando significado sobre a construção da realidade no contexto em que ocorre.



Para a coleta de dados foi utilizada a técnica de entrevista por se tratar de “um processo social, uma interação ou um empreendimento cooperativo, em que as palavras são o meio principal de troca” (Gaskell, 2002, p. 73). As entrevistas foram do tipo semiestruturadas por possibilitarem a obtenção do máximo da comunicação entre as ideias do pesquisador e do respondente (Berg, 2009). O roteiro foi definido para ser utilizado junto às estudantes, negras e brancas, e composto por 18 questões que abordam questões referentes a raça, gênero, classe social e carreira.

Para o preparo de cada entrevista presencial, o objetivo foi explicado às entrevistadas. Cada uma das entrevistas ocorreu de forma individual, tendo sido previamente agendadas. As entrevistadas permitiram a gravação e, em seguida, foram realizadas transcrições na íntegra. As transcrições foram cuidadosamente revisadas, conferindo-se minuciosamente os áudios. Além da fala em si, foram considerados os comportamentos, as posturas, o ambiente da entrevista, as dificuldades de entendimento e o estado emocional das entrevistadas. Foi realizado pré-teste do roteiro com o objetivo de validar o instrumento de investigação. Foram adotados critérios de qualidade como validade do construto, validade interna e confiabilidade (Ferreira, 2018) que permitem que outros pesquisadores possam seguir os passos do estudo proposto.

Participaram 22 estudantes sendo 11 negras e 11 brancas, todas brasileiras e universitárias de uma instituição privada, localizada em Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. Elas eram dos seguintes cursos: Relações Públicas, Psicologia, Arquitetura, Pedagogia, Engenharia, Direito, Serviço Social, História, Cinema, Relações Internacionais e Ciências Contábeis. Esses cursos representam carreiras de alto e baixo prestígio e são típicos redutos femininos, o que é importante para esta pesquisa. Essas estudantes, com idade média de 22,7 anos (negras) e 23,4 anos (brancas) frequentavam os cursos em um dos três turnos: diurno, vespertino ou noturno.

Todas as estudantes tinham idade acima de 18 anos e foram selecionadas por acessibilidade e tipicidade, pois as graduandas precisavam ser negras ou brancas para atender às necessidades da pesquisa. A quantidade de estudantes foi suficiente devido à ocorrência de saturação dos dados (Gaskell, 2002), situação que ocorre na medida em que as entrevistas se desenvolvem e as respostas não sofrem alterações substanciais.

As estudantes foram abordadas nos diversos espaços do campus da universidade, tais como lanchonetes, salas de aula e corredores, durante os intervalos das aulas, quando foi realizado o convite para participarem da pesquisa. O local da entrevista foi em sala de aula que estava vaga no momento ou outro local que a entrevistada indicou, como lanchonete ou áreas abertas perto do prédio do seu curso. Em função da dificuldade de acesso às entrevistadas, foi solicitado às estudantes negras que indicassem outras mulheres negras. Assim, configurou-se a técnica Bola de Neve (Nardi, 2018), em que um participante da pesquisa indica outras pessoas em potencial de sua *network*. O tempo total de audição dessas entrevistas foi de 684,9 minutos. Os dados foram coletados no ano de 2019.

Enfatiza-se que a participação em uma entrevista é uma ocasião invasiva que pode produzir desconforto emocional, em decorrência do sofrimento e de recordações

reprimidas. O acesso às estudantes negras foi mais difícil, pois, trata-se de um grupo excluído na sociedade brasileira, que nunca teve voz e no qual o silêncio é comum. Diante disso, algumas estudantes manifestaram estranhamento pela oportunidade de ter alguém para escutá-las.

O roteiro de entrevista foi ajustado, visando conseguir o máximo de informação possível quando a estudante estava mais tímida em responder, não obstante se tenha buscado manter o roteiro original. Algumas questões exigiram explicações sobre o que se pretendia indagar, em função do curso do qual as estudantes faziam parte. Durante as entrevistas, algumas estudantes negras demonstraram choro e frases com risos superficiais, que não caracterizam ironia, mas consternação. Percebe-se que muitas delas são empoderadas, têm falas espontâneas e consciência dos atravessamentos referentes ao sexismo, ao racismo e à classe social.

As entrevistas foram analisadas pelo processo da referenciação, sob a perspectiva interacionista-discursiva, considerando-se as dimensões pragmáticas, textuais e linguísticas de produção de sentidos, com empréstimos do dialogismo bakhtiniano e Círculo (Lopes, 2017, 2004). A construção de sentidos possibilita a argumentação, no caso do estudo, sobre a discriminação da estética das mulheres negras. A aplicação da referência em estudos linguísticos é por natureza complexa, sendo que “a referência é concebida no interior de um modelo de correspondência entre as palavras do discurso e os objetos do mundo” (Mondada, 2005, p. 11), de forma que os signos se aproximam da realidade supra linguística.

Essa escolha decorre do fato de o discurso ser construído por meio de recursos linguísticos preexistentes, possibilitando descrever desde os mais simples dos fenômenos até as mais diversas formas e como a linguagem é construída (fissura à tradição da linguagem, constituindo uma via direta para crenças ou acontecimentos reais, sendo uma reflexão sobre a forma como os fatos acontecem). A análise da narrativa e/ou fala é uma prática social, que tem o objetivo de interpretar o contexto, sendo, portanto, sempre contingencial (Gill, 2003).

Os discursos são atividades de enunciação em condições históricas e sociais, que tornam a interação uma matriz de sentidos, ideologicamente construídos, decorrente da posição social, histórica e cultural de cada ser humano, em seu contexto/realidade concreta (Volóchinov & Bakhtin, 2017). Para a análise foram seguidos os passos: seleção de referentes; recortes do *corpus* em análise; montagem de corpos discursivos por meio das evidências para produção de sentidos; e fechamento simbólico com a captura de outros sentidos (Orlandi, 2001).

As questões do roteiro de entrevista tinham tópicos centrais e estes emergiram em outros tópicos constituindo quatro supertópicos que se referem aos referentes selecionados que, no caso deste estudo, foi o perfil estético. Para Brown e Yale (1983) os tópicos remetem ao que se fala, e estes propiciam a assimilação da partilha do conhecimento e as situações da conversação. Esses tópicos da conversação se configuram em posição central, que Fávero (2003) reconhece como reflexo da fala sobre algo se utilizando de referentes implícitos ou inferíveis e, a partir do desenvolvimento do tópico, insurgem outros novos tópicos.

O estudo foi submetido à Plataforma Brasil para avaliação e cumprimento dos procedimentos éticos relacionados à pesquisa. Os participantes foram resguardados de toda e qualquer forma de publicação digital e/ou impressa, bem como de exposição oral. Eles são identificados por meio de códigos formados por letras e números, sendo E (entrevistada), N (negra) e B (branca): EN1, EN2... EN11; EB1, EB2... EB11.

## Resultados e discussão

Os discursos das estudantes demonstram que a discriminação sobre a mulher negra é fator limitador para a sua inserção no mercado de trabalho em determinados cargos e empresas por causa da estética racial. As mulheres negras são estigmatizadas devido ao cabelo e à cor da pele, que passam por desqualificação. Há cargos em que os homens predominam e, quando mulheres conseguem ocupar tais espaços, elas seguem o padrão eurocêntrico. A beleza da mulher negra é negada devido ao racismo. As empresas não aceitam a identidade social das mulheres negras, pois, o idealizado é o cabelo liso, a cor de pele branca e o perfil corporal magro (se interseccionada pelo peso corporal, mais intensa é a discriminação).

Alguns exemplos podem ser observados nos discursos das mulheres negras, a seguir: EN9: “sim, completamente. Porque a experiência que a gente tem aqui... é isso... por exemplo, você vai no laboratório de vídeo daqui e você vê um padrão só e só mulheres, tipo... os técnicos são homens, mas as estagiárias são só mulheres e tipo... um padrãozinho, cabelo liso, branca... magra; EN7: “muito... não sei em outros lugares, mas onde eu estou sim. É óbvio que sim, gente bonita tem mais oportunidade que gente feia, gente magra do que gente gorda, gente branca do que gente preta... nada que não possa ser vencido, mas...”; EN2: “[...] pode influenciar, é o meu exemplo do tic-tac (tipo de adereço que fixa parte do cabelo) mesmo, eu sempre o tiro [...]”. Além desses relatos, EN7 acrescenta:

EN7: eu posso dizer de coisas que eu já experimentei, eu tenho 19 anos, tem um ano que eu estou mais ou menos no mercado de trabalho, e eu enfrentei barreiras, por que eu sou negra, por que eu uso meu cabelo cacheado, por que o meu tratamento, a minha percepção... por que eu sou negra, mas minha pele não é tão escura assim. Para mim é, mas algumas pessoas falam “não, você não é negra, você é morena.” Então se eu estiver com o cabelo escovadinho, essas coisas assim, o jeito que as pessoas me percebem no contexto delas é diferente [...]. Eu já tive uma situação disso, o homem deliberadamente falou que era por causa da minha aparência, que não queria que eu fosse estagiária dele. Mulher preta, com este cabelo aqui, nunca... eu já me conformei que na hora que eu for advogar... que eu for advogar de fato, eu não vou poder ir ao tribunal [...] como que eu vou com esse cabelo? Isso aqui é desarrumado.

Os discursos das estudantes brancas complementam os discursos das estudantes negras, mesmo que aquelas não sofram o racismo. EB9 fala sobre o quanto percebe que as mulheres negras sofrem e têm força para resistir, seja ao desprezo, seja à discriminação. As estudantes brancas ressaltam o preconceito devido à identidade social, entendendo que a aparência vale mais do que a competência na seleção.

Isso é um conseqüente das tecnologias de controle e vigilância dos corpos com a regulação social, como se pode verificar no depoimento de E9:

EB9: “Dificulta muito. Eu acho que no geral as mulheres negras têm uma força do [...], porque você estar dentro de uma sociedade e ser negra com o cabelo afro e se empoderar disso já é um tapa na cara de todo mundo na minha consciência”. [...] A nossa aparência, ela influencia desde a sua primeira infância, [...] você está selecionando as pessoas, é muito cruel, e a gente está massacrando as pessoas por causa disso, porque a gente tem tipo um alto índice de cirurgia plástica, anorexia, um tanto de transtorno mental por causa disso, então acho assim, é hipocrisia a gente falar que numa entrevista de emprego seria diferente. A aparência move o nosso mundo infelizmente.

Aplicando as tecnologias de Foucault (2004) como as tecnologias de poder, as organizações públicas e privadas estabelecem normas excludentes (implícitas ou explícitas) que se reproduzem nos processos de seleção porque a preferência é por mulheres brancas, magras, de cabelo liso, como identificado nas falas das estudantes negras (EN7, EN9). Esta conduta leva as mulheres negras a se submeterem os condicionantes, pois, como elas precisam trabalhar, se sujeitam ao contexto que induz ao alisamento do cabelo, uso de adereços (EN2) e trajes valorizados pela dominação branca, levando ao descrédito da identidade social e pessoal das mulheres negras. As tecnologias de si são percebidas sobre a ditadura da beleza como as cirurgias plásticas, a anorexia e a tatuagem (EB3, EB9), com o fim de sentir-se perfeita para si e sob o olhar do outro. Mas, essa mudança de conduta e do modo de ser podem causar adoecimento devido à opressão. Além disso, levam a uma satisfação ilusória, de uma perfeição ilusória. Percebe-se uma linha tênue entre as tecnologias de poder e de si nos discursos das estudantes.

Conseqüente a essas tecnologias de dominação, as mulheres negras camuflam seus corpos negando sua identidade social a fim de serem selecionadas e romperem barreiras. Posteriormente, algumas assumem seu perfil verdadeiro, com o cabelo crespo e os adereços que gostam, como símbolo de resistência e empoderamento. “O cabelo é resistência, exclusão e *performance*, um estilo político, de moda e de vida” (Gomes, 2002, p. 50), além de ser um signo verbal que transparece as lutas vivenciadas pelas negras da diáspora africana (Rodrigues, 2019).

A entrevistada EB9 traz sobre a ditadura da beleza no Brasil, que oprime diversas mulheres levando até ao adoecimento, conforme Novaes (2005), como problemas mais graves como anorexia e transtornos mentais. Isso reflete a tecnologia de poder (Foucault, 2004), impondo que os sujeitos devem obedecer a um padrão normativo e anulando o seu eu. Estevão-Rezende et al. (2018) discorrem sobre a biopolítica que normatiza as nuances corporais, formas de agir e ser, determinando que corpos que se apresentam fora da regulação social devem ser excluídos.

A discriminação na seleção ultrapassa o preconceito de gênero, pois inclui questões, conforme mencionado anteriormente, como o peso corporal (EN7, EN9), a cor de pele preta e o tipo de cabelo (EN7). Além disso, há estereótipos (EB3) e o cuidado com a aparência (EB7). Algumas das falas a seguir espelham esses aspectos: EB10 - “[...] se eu não falar que não, eu estou sendo hipócrita porque quando é entrevista eu vou toda arrumada. Eu passo maquiagem, arrumo cabelo, se arruma a

unha, depois que você passa deixa para lá”; EB3 - “[...] quando você vai fazer uma entrevista, você é muito observado, [...] tenho tatuagem, tenho *piercing*, e isso as pessoas reparam. [...] eles estão me julgando não pelo que eu posso fazer, ou posso acrescentar na equipe, eles estão me julgando, pelos, pelos estereótipos”.

Campos et al. (2015) enfatizam que à medida que as opressões de discriminação interseccionam a relação sexo/gênero a partir da raça levam à estigmatização dos sujeitos no mercado de trabalho. Oliveira-Cruz e Isaia (2022) ressaltam que a discriminação da imagem feminina é consequência da violência estrutural e de gênero. E, segundo Campos et al. (2015), Tomaz et al. (2022) e Bento (2022), a heteronormalidade imposta pelo capital segue o padrão da mulher branca, magra, cabelo liso e bonita, favorecendo aquelas que seguem esse padrão, com mais oportunidades do que as mulheres negras. Isso dificulta a mobilidade social da mulher negra (Hasenbalg, 1979, 1995).

Conforme Hasenbalg (1979, p. 51), “o legado da escravidão em todas as sociedades de plantação escravista foi importante a curto e médio prazos: analfabetismo maciço, limitada diversificação de habilidades ocupacionais e grande concentração demográfica à margem do desenvolvimento urbano e industrial”. Tais fatores caracterizaram a desigualdade racial e a segregação depois do processo abolicionista, tendo o racismo como meio propulsor para desigualdade social.

Mesmo que a sociedade racista brasileira não aceite o cabelo crespo, é interessante que as mulheres negras se posicionem e fortaleçam sua identidade, contribuindo para a desconstrução desse estigma e redução do preconceito (Gomes & Duque-Arazola, 2019; Mesquita et al., 2020). A não aceitação do cabelo crespo favorece o estereótipo que age contra a própria identidade da mulher negra. Essa é mais uma evidência de que a interseccionalidade de gênero, raça e classe (Crenshaw, 1991) se faz presente no dia a dia da mulher negra. Bonilla-Silva (2014) explica que as diferenças raciais resultam na forma como a sociedade agrupa as pessoas em coletividades conforme certas características similares, constituindo em uma classificação que gera impactos reais na vida das pessoas racializadas.

Nogueira (2006) e Rosa (2014) enfatizam que, no Brasil, predomina o preconceito de marca, tendo como critérios a preterição de acordo com a posição social e a relação com o grupo discriminador, o signo racial, a predominância da consciência discriminatória constante e a ideologia de assimilação e miscigenação. Esses critérios causam empecilho para a inserção e inclusão das mulheres negras no mercado de trabalho. Frente a essa questão propõe-se, de acordo com Segnini (2011), o modelo de recrutamento às cegas para reduzir a exclusão no processo da seleção nas empresas e assim evitar a discriminação.

A problemática da raça no Brasil constitui uma estratégia capitalista que objetiva evitar o empoderamento das mulheres negras, explorando-as, oprimindo-as e exaurindo suas forças, denegrindo sua imagem, força de trabalho e autoestima, dificultando sua inserção no mercado de trabalho, por não serem selecionadas, além da não inclusão nas empresas. Esta condição faz com que as mulheres negras permaneçam sendo escravizadas em silêncio, principalmente se elas estiverem na base da pirâmide, em total vulnerabilidade social, fazendo-as acreditar na meritocracia. Essa estratégia

comuna com Hasenbalg (1979), tendo o racismo como método de eliminar o negro nos processos de competição, além do ciclo de vulnerabilidade em que as pessoas negras não conseguem mobilidade racial. O silêncio e a aceitação fazem parte da manipulação biopolítica e tecnologias de normalização, como tecnologia do poder e tecnologia de si (Foucault, 1992; 1998, 2004).

Berth (2018) enfatiza a necessidade do empoderamento dos negros para que possam sair da posição subalternizada em casa, no trabalho, na Academia; para mostrarem seu valor, a começar pela aceitação da sua estética, que é o veículo de opressão no universo branco, machista e heterossexual; para terem condições de se engajar em uma luta social interseccional, partindo do eu para o coletivo. Conforme Maia (2021, p. 120) “a cor da pele, etnia, gênero e quaisquer diferenças não sejam motivo de exclusão”. Por isso, é necessário resiliência e autoestima para vencer os obstáculos.

Destaca-se que houve entonações diferenciadas nas falas das estudantes negras. Essa situação remete a Bakhtin e Volóchinov (1995), para os quais as entonações são decorrentes da situação social e acentuações apreciativas que constituem o traço da enunciação. O sentido das entonações reforça as discriminações a que as mulheres negras estão sujeitas, pois a partir de um simples adereço, seu perfil estético passa a ter o poder de julgar sua competência, gerando um descontentamento manifesto através do estado emocional.

Ressalta-se ainda que cor é signo, logo raça é signo, que seu valor sociológico denota significado e seu sentido depende de um atributo ou leitura social em determinado e limitado contexto social (Segato, 2005). O sentido é intencionado, concebido de forma global e não apenas soma de signos: “a ordem semântica se identifica ao mundo da enunciação e ao universo do discurso” (Benveniste, 1989, p. 66).

A análise linguística desvincula-se do signo como objeto único, no sentido saussuriano, para abrigar-se no discurso. Os discursos são feitos por meio das escolhas lexicais, do repertório vocabular, da coerência, do enquadramento tópico, de conhecimentos partilhados, da interação, dos efeitos de sentido e das atividades cognitivas (Mondada & Dubois, 2003).

## Conclusões

O objetivo do artigo foi identificar como o perfil estético constitui um empecilho para inserção de mulheres negras no mercado de trabalho. Tal situação reflete no mercado de trabalho, em que alguns cargos exigem aparência física, o que é um critério que evidencia a desvantagem das mulheres negras quando comparadas com as brancas. As mulheres negras vivenciam estereótipos considerados negativos, logo não são vistas como belas devido ao cabelo, ao uso de adereços como o tic-tac nos cabelos, à cor escura da pele. Soma-se a isso, o fato de algumas sofrerem gordofobia por estarem acima do peso padrão. Trata-se, portanto, do padrão eurocêntrico. Por isso, o racismo é um condicionante que vitimiza as mulheres negras desde seu nascimento, leva à negação de possibilidades de sair do ciclo de vulnerabilidades sociais, as quais permanecem até a morte.

O paradigma de Hasenbalg (1979) demonstra que o problema da desigualdade racial não é meramente uma condição de classe social, mas ocorre devido à discriminação racial que favorece à construção de barreiras para a ascensão das pessoas negras e a sua integração social, impossibilitando a plenitude de seu exercício como cidadãs.

As estudantes negras e brancas trouxeram suas vivências sobre o sexismo e o racismo nas empresas e discorreram sobre como a ditadura da beleza impõe um comportamento estético que negativa principalmente a identidade social da mulher negra. É necessário discutir o racismo e emancipar por meio de luta antirracista na tessitura social brasileira. Para o avanço das mulheres negras, o ativismo interseccional é necessário, pois, pode quebrar estereótipos sexistas e racistas nos espaços públicos. Ressalta-se que o Estado tem grande parcela de cumplicidade com a situação das mulheres negras, que estão subrepresentadas nos espaços de poder. Isso, porque o Estado brasileiro, após a abolição da escravidão, não previu nenhuma forma de absorção de mão de obra para que os libertos tivessem condições de conseguir trabalho, principalmente nas cidades, e nem políticas públicas que os capacitariam para o recomeço.

O Estado é responsável pela regulação social, é ele que dita as regras, logo, é imprescindível, para fazer frente ao sexismo e racismo institucional, implementar políticas transversais voltadas à inserção e inclusão no mercado de trabalho e valorizar a diversidade demográfica e cultural. Mediante esse contexto de desigualdade, o Estado está fazendo parcerias público-privado como o Programa Pró-equidade de Gênero e Raça do Governo Federal Brasileiro, sétima edição e abriu inscrição para as empresas aderirem ao programa até março de 2024. Com isso, as mulheres brancas e negras poderão vir a ter a possibilidade de ocupar espaços de poder nas organizações privadas (Ministério das Mulheres, 2023).

As graduandas, negras e brancas percebem a questão do perfil estético no mercado de trabalho como a negação da identidade pessoal e social durante o processo da entrevista, a ponto de o cabelo afro ser um dos critérios que mais eliminam as mulheres negras. Ter ou não a competência fica em segundo plano. Nos processos de seleção, as mulheres negras percebem que têm que alterar a textura do cabelo, usando o artifício do alisamento, para atender aos padrões de estética feminina da empresa. Elas acabam adotando práticas orientadas para uma imagem e um comportamento próximos ao padrão branco, assim negando sua raça. Mas, muitas mulheres estão resistentes com seu cabelo, se sentem empoderadas e mantêm seu cabelo afro natural.

Para o empoderamento das mulheres negras são imprescindíveis a igualdade de gênero e atuação do Estado, revendo seus aparatos de poder consciente que continuam sendo reproduzidos no pragmatismo pelos funcionários. Para futuros estudos, sugere-se investigar mais sobre as mulheres negras na área de Administração e nos Estudos Organizacionais e como a identidade social e individual influenciam nos espaços brancos.

## Referências

- Bakhtin, M. M. & Volóchinov, V. N. (1995). *Marxismo e filosofia da linguagem: problemas fundamentais do método sociológico da linguagem*, 7 ed. São Paulo: Hucitec.
- Barbosa, E. G. & Silva, S. A. B. (2009). Mulheres invisíveis: a imagem da mulher negra no jornalismo de revista feminino brasileiro. *Revista Científica do Departamento de Comunicação Social da Universidade Federal do Maranhão*, 1(5), 48-68. Recuperado de [http://www.cambiassu.ufma.br/cambi\\_2009/silvano.pdf](http://www.cambiassu.ufma.br/cambi_2009/silvano.pdf) em 20 out. 2021.
- Bauer, M. W. & Gaskell, G. (2017). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. (s. l.): Editora Vozes Limitada.
- Bonilla-Silva, E. (2014). *Racism without racists*. USA: Rowman Littlefield Publishers.
- Benveniste, É. (1989). *A linguagem e a experiência humana*. Problemas de Linguística Geral II. Campinas: Pontes.
- Bento, C. (2022). *O pacto da branquitude*. São Paulo: Companhia das Letras.
- Bento, M. A. S. (1995). A mulher negra no mercado de trabalho. *Estudos Feministas*, 3(2), 479-488. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/i40160616>
- Berg, B. L. (2009). *Qualitative research methods for the social sciences*. Boston: Allyn & Bacon.
- Berth, J. (2018). *O que é empoderamento?* Belo Horizonte: Letramento.
- Bourdieu, P. (1991). *El sentido práctico*, Taurus, Madrid.
- Brasil (2020). *O racismo sutil por trás das palavras*. Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, da Secretaria de Justiça e Cidadania do Distrito Federal. Brasília, 31. Recuperado de <http://observatorioedhemfoco.com.br/observatorio/o-racismo-sutil-por-tras-das-palavras/> em 20 out. 2021.
- Brown, G. & Yule, G. (1983). *Discourse analysis*. Cambridge: Cambridge U. Press.
- Campos, S. S., Ferreira, F. R., Seixas, C. M., Prado, S. D., Carvalho, M. C. V. S. & Kraemer, F. B. (2015). Num relance de olhar... a estigmatização das pessoas gordas: do passado aos dias de hoje. *Revista HUPE*, 14(3), 90-96. Recuperado de <https://revista.hupe.uerj.br>



- Carneiro, S. (1995). Gênero, raça e ascensão social. *Estudos Feministas*, 3(2), 544-552. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/%25x>
- Coelho Junior, P. J. & Hein, A. S. (2021). Gênero, raça e diversidade: trajetórias profissionais de executivas negras. *Revista Organizações & Sociedade*, 2021, 28(97), 252-281. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/1984-92302021v28n9702PT>
- Conrado, M. & Ribeiro, A. A. M. (2017). Black man and man is black: masculinities and black feminism in debate. *Estudos Feministas*, 25(1), 73-97. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2017v25n1p73>
- Costa, R. G. (2009). Mestiçagem, racialização e gênero. *Sociologias*, 11(21), 94-120. Recuperado de <https://seer.ufrgs.br/sociologias/article/view/8861> em 10 out. 2021.
- Costa Junior, L. & Silva, L. C. (2021). Brancos e negros: vantagens em decisões de emprego. *E&G: Economia e Gestão*, 21(58), 223-235. Recuperado de <http://seer.pucminas.br/index.php/economiaegestao/issue/view/1267> em 30 ago. 2021.
- Costanzi, C. G. & Mesquita, J. S. (2021). São essas mínimas coisas do dia a dia que vão te colocando no seu lugar, sabe, que não é ali: o cotidiano de pesquisadoras negras no contexto acadêmico da administração. *Revista Gestão & Conexões*, 10(2), 122-144. Recuperado de <https://doi.org/10.47456/regec.23175087.2021.10.2.36025.122-144>
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: intersectionality, identity politics and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 46(6), 1.241-1.299. Recuperado de <https://doi.org/10.2307/1229039>
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: choosing among five approaches*. Thousand Oaks: Sage.
- Cruz, E. P. (2017, 26 julho). Agência Brasil. *Estudo aponta que 60% já foram vítimas de racismo no ambiente de trabalho*. Direitos Humanos. Recuperado de <http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-07/estudo-aponta-que-60-ja-foram-vitima-de-racismo-no-ambiente-de>
- Douglas, M. (1976). *Pureza e perigo*. São Paulo, Perspectiva.
- Estevão-Rezende, Y. A., Nascimento, S. C., & Alves, K. S. (2018). Você não tem o perfil dessa vaga: padrões de beleza, gênero e relações de trabalho. *CSONline*:

*Revista Eletrônica de Ciências Sociais*, (27), 59-75. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.34019/1981-2140.2018.17540>

Fanon, F. (2008). *Pele negra máscara branca*. (Tradução de Renato da Silveira). Salvador: EUFBA.

Fávero, L. L. (2003). O tópico discursivo. In Preti, D. (org.). *Análises de Textos Oraís*. (pp. 40-63). São Paulo: Humanitas, FFLCH/USP.

Ferreira, C. A. A. (2018). Mitigando o preconceito do estudo de caso qualitativo na gestão pela adoção dos critérios de qualidade. *Revista Estudo & Debate*, 25(3), 7-24. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.22410/issn.1983-036X.v25i3a2018.1517>

Ferreira, C. A. A. & Nunes, S. C. (2020). Mulheres negras: um marcador da desigualdade racial. *Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN)*, 12(33), 508-534. Recuperado de 10.31418/2177-2770.2020.v12.n.33.p508-534

Ferreira, M. Á. V. (2010). De la minus-valía a la diversidad funcional: un nuevo marco teórico-metodológico. *Política y Sociedad*, 47(1), 45-65. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO1010130045A>

Ferreira, M. Á. V. (2017). La discapacidad: entre la formalidad político-discursiva y experiencia in-corporada. *Cuerpos, Emociones y Sociedade*, 9(23), 20-32. Recuperado de 10670/1.3f2hxu ISSN 1852-8759

Figueiredo, Â. (2008). Gênero: dialogando com os estudos de gênero e raça no Brasil. In Sansone, L. & Pinho, O. A. (orgs.). *Raça: Novas Perspectivas Antropológicas* (2nd.). Salvador: Associação Brasileira de Antropologia, EDUFBA.

Foucault, M. (1992). *Genealogía del racismo*, La Piqueta, Madrid.

Foucault, M. (1998). *Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión*, Siglo XXI, Madrid.

Foucault, M. (2004). Tecnologias de si, 1982. *Verve: Revista Semestral Autogestionária do Nu-Sol*, (6), 321-360. Recuperado de <https://revistas.pucsp.br/verve/article/view/5017> em 30 jun. 2021.

Freitas, G. C. S. (2018). Cabelo crespo e mulher negra: a relação entre cabelo e a construção da identidade negra. *Idealogando: Revista de Ciências Sociais da UFPE*. 2(2), 65-87. Recuperado de <https://periodicos.ufpe.br/revistas/idealogando/article/view/238062> em 25 out. 2021.

- Gaskell, G. (2002). Entrevistas individuais e grupais. In Bauer, M. W. & Gaskell, G. *Pesquisa Qualitativa com Texto, Imagem e Som: Um Manual Prático* (2nd.). Petrópolis: Vozes.
- Gill, R. (2003). Análise de discurso. In Bauer, M. W. & Gaskell, G. *Pesquisa Qualitativa com Texto, Imagem e Som: Um Manual Prático* (3rd.). Petrópolis: Vozes.
- Goffman, E. (2004). *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. Tradução de Mathias Lambert (4nd). Rio de Janeiro: LTC.
- Gomes, C. & Duque-Arazola, 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. Recuperado de <https://abpnrevista.org.br/index.php/site/article/view/496> em 8 nov. 2021.
- Gomes, M. M., Ferrei, M., & Lemos, F. (2018). O cuidado de si em Michel Foucault: um dispositivo de problematização do político no contemporâneo. *Fractal: Revista de Psicologia*, 30(2), 189-195. Recuperado de <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v30i2/5540>
- Gomes, N. L. (2002). Trajetórias escolares, corpo negro e cabelo crespo: reprodução de estereótipos ou ressignificação cultural? *Revista Brasileira de Educação*, (21), 40-51. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S1413-24782002000300004>
- Grisci, C. L. I., Deus, E. S., Rech, S., Rodrigues, M. F. & Gois, P. H. (2015). Beleza física e trabalho imaterial: do politicamente correto à rentabilização. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35(2), 406-422. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1590/1982-370302282013>
- Hasenbalg, C. A. (1979, 2005). *Discriminação e desigualdades raciais no Brasil*, (2 nd.). Tradução Patrick Burglin. Belo Horizonte: UFMG. Rio de Janeiro: Luperj.
- Hasenbalg, C. A. (1995). Entre o mito e os fatos: racismo e relações raciais no Brasil. In Maio, M. C. & Santos, R. V. (orgs.). *Raça, Ciência e Sociedade*. (pp. 234-249). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, CCBB.
- Hasenbalg, C. A., Silva, N. V. (2003). *Origens e destinos: desigualdades sociais ao longo da vida Rio de Janeiro*. Luperj, UCAM; Topbooks, Faperj.

- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2022). População. Censo Brasil 2022. Recuperado de [https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/?utm\\_source=ibge&utm\\_medium=home&utm\\_campaign=portal](https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/?utm_source=ibge&utm_medium=home&utm_campaign=portal) em 8 jan. 2024.
- Kovaleski, D. F. & Oliveira, W. F. (2011). Tecnologias do eu e cuidado de si: embates e perspectivas no contexto do capitalismo global. *Cadernos Brasileiros de Saúde Mental*, 3(6), 171-191. Recuperado de <https://doi.org/10.5007/cbsm.v3i6.68505>
- Lage, M. L. C. & DeSouza, E. M. (2017). Da Cabeça aos pés: racismo e sexismo no ambiente organizacional. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 11(Especial), 55-72. Recuperado de <https://doi.org/10.24857/rgsa.v0i0.1378>
- Levrini, G. R. D. & Papa, A. P. (2016). A obesidade nas organizações: o preconceito não declarado. *Organizações em Contexto*, 12(24), 65-191. Recuperado de <https://doi.org/10.15603/1982-8756/roc.v12n24p165-191>
- Lopes, M. Â. P. T. (2017). Eventos de leitura no espaço acadêmico: representações sociais no processo de referenciação do gênero charge. In Barros, E. M. D. & Storto, L. J. (org.) *Gêneros do Jornal e Ensino: Práticas de Letramentos na Contemporaneidade*. (pp. 241-264). São Paulo: Pontes.
- Lopes, M. Â. P. T. (2004). Referenciação e gênero textual – atividades sócio: discursivas em interação. In Machado, I. L. & Mello, R. de (org.). *Gêneros: reflexão em análise do discurso* (pp. 205-219). Belo Horizonte: NAD/POSL in, FALE/UFMG.
- Maia, R. (2021). *Meu caminho até a cadeira número 1*. São Paulo: Globo Livros.
- Machado, P. S. X., Miranda, A. R. A., Rezende, A. M. C., & Brito, J. Z. (2021). Um pingo de feijão em uma panela de arroz: racismo, trajetórias e perspectivas de mulheres negras no poder judiciário. *E&G Economia e Gestão*, 21(59), 90-109. Recuperado de <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2021v21n59p90-109>
- Menezes, M. & Mendes, L. (2023). Silence, silencing, and complicit silence as mechanisms for perpetuating racism in organizations. *Cadernos EBAPE.BR*, 21(6), 1-11. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/1679-395120220233>
- 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. Recuperado de <https://doi.org/10.21529/RECADM.2020010>

- Ministério das Mulheres (2023, 12 dezembro). Lançamento da 7ª edição do Programa Pró-equidade de gênero e raça. *Mundo do Trabalho*. Recuperado de <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2023/dezembro/ministerio-das-mulheres-lanca-7a-edicao-do-programa-pro-equidade-de-genero-e-raca> em 25 jan. 2024.
- Miranda, L. D. (2021). Do movimento negro à escola pública: como as ações afirmativas foram pensadas pelos parlamentares do Congresso Nacional. *O Social em Questão*, 24(50), 83-106. Recuperado de <https://doi.org/10.17771/PUCRio.OSQ.52266>
- Mondada, L. (2005). A Referência como trabalho interativo: a construção da visibilidade do detalhe anatômico durante uma operação cirúrgica. In Kock, I. V., Morato, E., & Bentes, A. C. (org.). *Referenciação e Discurso* (pp. 11-32). São Paulo: Contexto.
- Mondada, L. & Dubois, D. (2003). Construção dos objetos de discurso e categorização: uma abordagem dos processos de referenciação. In Cavalcante, M., Bernadete, B., & Ciulla, A. (orgs.). *Referenciação*, (pp.17-52). São Paulo: Contexto.
- Morrelli, E. & Blackwell, D. (2021). Spatialized intersectionality: gendered and racialized residential segregation and the Milwaukee lead crisis. *Environmental Justice*, (s/n), 1-8, 2021. Recuperado de <https://doi.org/10.1089/env.2021.0015>
- Munanga, K. (2009). *Negritude: usos e sentidos*. Belo Horizonte: Autêntica Editora.
- Nardi, P. M. (2018). *Doing survey research: a guide to quantitative methods*, 4th ed., New York: Routledge.
- Nogueira, O. (2006). Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. *Tempo Social: Revista de Sociologia da USP*, 19(1), 87-308. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S0103-20702007000100015>
- Novaes, J. V. (2005). A violência da imagem: estética, feminino e contemporaneidade. *Revista Mal-Estar e Subjetividade*, 5(1), 109-144.
- Oliveira-Cruz, M. F. & Isaia, L. S. (2022). Da pressão estética à gordofobia: violências nos memes em tempos de pandemia de Covid-19. *Contracampo*, 41(1), 1-17. Recuperado de <http://doi.org/10.22409/contracampo.v41i1.52790>

- Orlandi, E. (2001). *Análise de discurso: princípios & procedimentos*, (3. ed.). Campinas: Pontes.
- Paim, A. S. & Pereira, M. E. (2011). Aparência física, estereótipos e discriminação racial. *Ciências & Cognição*, 16(1), 2-18. Recuperado de <http://www.cienciasecognicao.org> em 7 mar. 2021.
- Paim, A. S. & Pereira, M. E. (2018). O julgamento da boa aparência em seleção de pessoal. *Organizações & Sociedade*, 25(87), 656-675. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/1984-9250876>
- Pinto, M. C. C., & Ferreira, R. F. (2014). Relações raciais no Brasil e a construção da identidade da pessoa negra. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 9(2), 257-266. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1809-89082014000200011&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-89082014000200011&lng=pt&tlng=pt)
- Ribeiro, C. A. C. (2017). Contínuo racial, mobilidade social e embranquecimento. *RBCS: Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 32(95), 1-25. Recuperado de <https://doi.org/10.17666/329503/2017>
- Ribeiro, M. (2008). Las mujeres negras em la lucha por sus derechos. *Nueva Sociedad*, 3(s/n), 131-147. Recuperado de [www.nuso.org](http://www.nuso.org) em 6 nov. 2021.
- Rodrigues, T. R. B. (2019). O cabelo da mulher negra como signo ideológico: reflexos racistas versus refrações empoderadas. *Identidade*, 24(2), 159-177. Recuperado de <http://periodicos.est.edu.br/identidade> em 5 nov. 2021.
- Salvador, A. C., Silva, A. P. P., & Santos, J. F. A. (2021). Antirracismo, ações afirmativas e pré-vestibulares populares. *O Social em Questão*, 24(50), 1-10. Recuperado de <https://doi.org/10.17771/PUCRio.OSQ.52236>
- Rosa, A. R. (2014). Relações raciais e estudos organizacionais no Brasil. *Revista de Administração Contemporânea*, 18(3), 240-260. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac20141085>
- Segato, R. L. (2005). Raça é signo: série antropológica 372, Brasília. *Seminário Internacional Inclusão Social e as Perspectivas Pós-Estruturalistas de Análise Social*. Recife: Universidade Federal de Pernambuco, (p. 1-16). Recuperado de <https://direito.mppr.mp.br/arquivos/File/segatoracaesigno.pdf> em 20 mar. 2019.

- Segnini, L. (2011). O que permanece quando tudo muda? Precariedade e vulnerabilidade do trabalho na perspectiva sociológica. *Caderno CRH*, 24(spe1), 71-88, 2011. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S0103-49792011000400006>
- Souza, A. A. (2014). *Cor e ascensão profissional: negros em cargos de comando*. Belo Horizonte: Mazza Edições.
- Telles, E. (2003). *Racismo à brasileira: uma nova perspectiva sociológica*. Rio de Janeiro: Relume Dumará, Fundação Ford.
- Tomaz R. C., Silva, E. S. S., Bezerra, M. A. A., Simões Neto, J. C., & Rocha, A. M. (2020). Corpo padrão: um estudo sobre as concepções do corpo feminino exposto pela mídia. *Revista Latino-Americana de Psicologia Corporal*, (9), 120-145. Recuperado de <http://psicorporal.emnuvens.com.br/rbpc>
- Volóchinov, V. (2017). Círculo de Bakhtin. *Marxismo e filosofia da linguagem: problemas fundamentais dos métodos sociológicos na ciência da linguagem*. In Grillo, S. & Américo, E. V. (Trad., notas e glossário). São Paulo: Editora 34.
- Xavier, E. D. & Xavier, S. P. (2009). Políticas de ação afirmativa e relações raciais no Brasil e nos Estados Unidos. *Desenvolvimento em Questão*, 7(14), 43-87. Recuperado de <https://doi.org/10.21527/2237-6453.2009.14.43-87>