



XI COLÓQUIO NACIONAL REPRESENTAÇÕES DE GÊNERO E SEXUALIDADES

INTRODUÇÃO AO ESTUDO SOBRE O EXERCÍCIO DO PODER E PROCESSO DECISÓRIO DE MULHERES NEGRAS QUE OCUPAM CARGOS DE LIDERANÇA, EM INSTITUIÇÕES PRIVADAS DE ENSINO SUPERIOR

Daiana Damasceno dos Santos¹

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA

FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ESTUDOS INTERDISCIPLINARES SOBRE

MULHERES, GÊNERO E FEMINISMO

(ppgneim@ufba.br)

RESUMO: O presente *paper* é uma introdução à dissertação de Mestrado em Estudos Interdisciplinares sobre Mulheres, Gênero e Feminismo, da Universidade Federal da Bahia. Ele sugere discussões iniciais do que concerne o exercício do poder e processo decisório de mulheres negras que ocupam cargos de liderança, no setor administrativo, de Instituições Privadas de Ensino, na cidade de Salvador. Para isso, uma análise interseccional faz-se necessária, afinal, essa abordagem contribuirá para a compreensão de como fatores como raça e gênero interferem no trabalho cotidiano dessas mulheres. Por se tratar de um trabalho que objetiva muito mais, estimular debates sobre o assunto, o *paper* se inicia com a discussão da interseccionalidade aplicada ao trabalho, bem como sua importância na perpetuação de desigualdades sociais. Durante o texto será evidenciado como as mulheres negras ainda experimentam situações difíceis no mercado de trabalho apesar da dedicação cada vez maior ao universo acadêmico. O trabalho se destaca pelo enfoque da abordagem interseccional dentro das estruturas administrativas das Instituições de Ensino Superior no Brasil, setor este, que tem sofrido diferenças tanto na oferta de cursos, quanto mudanças nas formas de ingresso. Da mesma forma, se debruçar sobre os setores administrativos desse mercado de trabalho, exige, inevitavelmente, um olhar interseccional já que, como apontado no Dossiê das Mulheres Negras (2013), esse tipo de estudo pode contribuir para a análise das experiências de negras dentro e fora do mercado de trabalho.

Palavras-Chave: Mulheres Negras, Trabalho, Interseccionalidade, Ensino Superior, Liderança.

"Quebra de seção contínua".

¹ Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Estudos Interdisciplinares sobre Mulheres, Gênero e Feminismo - PPGNEIM/FFCH/UFBA. Texto produzido sobre a coorientação da Prof. Dra. Rosângela Costa Araújo, Coordenadora do Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher - NEIM/UFBA.



XI COLÓQUIO NACIONAL REPRESENTAÇÕES DE GÊNERO E SEXUALIDADES

“As mulheres negras mais influentes no país!”, “Conheça exemplos de Mulheres Negras Empreendedoras e Seja uma delas!”, “Ranking: Mulheres Negras que você precisa conhecer.” Chamadas midiáticas como essas, enfatizam o empoderamento de mulheres negras, sejam como empreendedoras individuais, mulheres que ascenderam em suas carreiras ou ocupam altos cargos públicos.

Contudo, a referência, cada vez maior, a trajetórias de vida como essas requer, não apenas uma investigação sobre a forma como raça, gênero e poder foram debatidos ao longo da história, como também suas abordagens atuais. Da mesma maneira, é importante perceber como essas mulheres, protagonistas de tantas histórias de sucesso, enxergam a sua própria trajetória e como seus processos decisórios e exercício da liderança sofrem interferências de fatores interseccionais como raça, gênero, território, classes sociais, geração, dentre outros.

Lélia Gonzalez(1983) afirma que quando a mulher negra não é qualificada para o trabalho manual, sofre com a designação de objeto sexual. Isso pode ser justificado por meio de uma abordagem histórica a qual, ao remeter ao período escravista, demonstra como as mulheres escravizadas detinham funções atreladas ao serviço doméstico e exploração sexual dos seus senhores.

Este período corroborou para a sedimentação de comportamentos discriminatórios e reprodução de estereótipos, os quais funcionam como representações da diferença, como afirma CARDOSO (*apud* HALL, 2010, p.430) “ ‘simples, vívidas, memoráveis, facilmente percebidas e amplamente reconhecidas’ [que] reduzem tudo acerca de uma pessoa a esses traços, exageram-nos e simplificam e os fixam sem mudança ou desenvolvimento até a eternidade”.

A ausência da discussão sobre interseccionalidade em estudos de gênero, no país, é um problema não apenas pelo fato da não abordagem de um tema de maneira completa, mas sim porque quando algumas realidades são desconsideradas em detrimento de outras, ocultam-se realidades específicas e marginalizadas. Além disso, a maneira que a investigação interseccional é apropriada requer uma atenção à sua interpretação, ou seja, é necessário



XI COLÓQUIO NACIONAL REPRESENTAÇÕES DE GÊNERO E SEXUALIDADES

estabelecer métodos de trabalho sensíveis à captação de possíveis hierarquias entre fatores. É o que afirma CRENSHAW (2002, p.182)

É menos provável que a vulnerabilidade interseccional seja identificada onde a análise dominante está estruturada como uma investigação categórica (ou de cima para baixo) sobre como as discriminações colorem nosso mundo social. As consequências interativas do racismo e da discriminação sexual somente serão reveladas se essa abordagem de cima para baixo for reconfigurada de forma a seguir as pistas da discriminação até o ponto onde as práticas de subordinação interagem com, influenciam e são influenciadas por outras formas de subordinação.

O mito da Democracia Racial é o marco do fomento a crítica racial, no país. O conceito serviu de apoio aos governos que sucederam a Independência do Brasil e se tornou um instrumento político (GUIMARÃES, 2003). Manejada por partidos políticos, representantes e alguns membros da academia, a Democracia racial brasileira, tentou ocultar o racismo institucionalizado em prol de outro discurso: o da igualdade. Sobre essa percepção convém citar a produção de Joan Scott, intitulado “O enigma da Igualdade” (2005), sobre o qual ela discute como o conceito de igualdade é insuficiente para compreender as desigualdades sociais, afinal, o que se elege é uma característica em detrimento de outra, sendo que, como ser construído socialmente, o ser humano é composto por diversas características que o integram a diferentes grupos. Assim, qualquer estudo ou reivindicação que não considere o pertencimento de cada indivíduo a mais de um grupo, ou afetado por mais de um fator social, é discriminatório.

Assim, faz-se importante a compreensão de como fatores sociais se interseccionam com gênero durante o processo decisório e exercício do poder, dentro do ambiente de trabalho. Ou seja, como os fatores de repressão às mulheres negras, reproduzidos neste ambiente são mais do que resultados do passado, mas uma sedimentação do processo discriminatório racial e sexista. A partir desse debruçamento, é possível perceber que a



XI COLÓQUIO NACIONAL REPRESENTAÇÕES DE GÊNERO E SEXUALIDADES

opressão sofrida por mulheres negras é ainda maior do que aquela praticada contra mulheres brancas, como afirma CARDOSO (2012, p.123)

No meu pensamento, racismo e sexismo são apresentados como eixos estruturantes de opressão e exploração e o redimensionamento do sexismo pela raça faz submergir as desigualdades de gênero que colocam as mulheres negras em uma dimensão das relações sociais diferentes das mulheres brancas.

Essa segregação dialoga com o conceito de “secundarização” discutido por ABRAMO (2007), o qual explica que mesmo com os avanços do feminismo pelo mundo, o papel da mulher é relegado ao ambiente doméstico e, quando ela adentra o mercado de trabalho, existe uma tendência naturalizada de discriminação quanto às atividades que podem ser realizadas por ela. Isso determina seu desempenho no trabalho e, como consequência, diminui a produtividade, gera custos elevados e uma permanente “inadequação” (ABRAMO, 2007, p.60). Esta secundarização é ainda maximizada quando se trata de mulheres negras, mesmo após anos de dedicação aos estudos.

Em artigo publicado no ano de 1995, por Maria Aparecida Silva Bento, intitulado “A Mulher Negra no Mercado de Trabalho”², algumas conclusões parecem atemporais. Segundo ela, existem lugares marcados para a ocupação de mulheres dentro de organizações, mesmo para cargos de chefia e liderança, geralmente ocupados pelas mulheres brancas e em áreas de recursos humanos ou atendimento. Diante disso, existe ainda a concepção de que a mulher negra não pode assumir cargos de representação da empresa, isso porque, a associação da imagem de uma negra à imagem empresarial não é desejada por organizações, sobretudo pelo quesito “boa aparência” (BENTO, 1995), do qual essas mulheres são desprovidas.

Sobre esse aspecto, convém averiguar discursos e estratégias, cada vez mais, adotados por organizações no que diz respeito à adoção de termos como igualdade, meritocracia e diversidade. Alimentada pelo conceito de democracia racial, o qual aborda a miscigenação como traço fundamental da população brasileira, a gestão da diversidade discursa sobre o uso

² Revistas Estudos Feministas, Ano 3, 2º semestre.



XI COLÓQUIO NACIONAL REPRESENTAÇÕES DE GÊNERO E SEXUALIDADES

critérios de equidade ao invés da divisão do trabalho, dentro dos organogramas empresariais. Assim, as diferenças tornam-se vantagens na corrida organizacional e, por conseguinte, se transformam em recursos que precisam de uma gestão, ou seja, estratégias de controle. (ALVES E GALEÃO, 2003).

Enquanto muitas empresas se apoiam no discurso de que não são preconceituosas em relação aos seus funcionários ou nos processos seletivos ou, que, na verdade, essas pessoas, vítimas do preconceito pela sociedade, apenas não possuem a qualificação necessária para ingressar no mercado de trabalho, pode ser interpretado como a reafirmação do preconceito. Afinal, para comprovar que dentro de uma empresa, esse processo não ocorre, significa admitir que ele está presente na sociedade, da qual a empresa também faz parte.

Assim, quanto mais se busca o distanciamento do conteúdo político acerca da gestão da diversidade, mais aproximação se estabelece com a negação do racismo e do sexismo, por exemplo. É o que afirmam ALVES E GALEÃO (2003, p.27)

A gestão da diversidade tornou-se, então, parte integrante da ideologia dos administradores. (...) a adoção da gestão da diversidade pelas empresas buscou deslocar a questão de um conflito político, incontrolável, para uma variável interna, funcional e controlável. Essa transformação inscreve-se nas estratégias burocráticas de antecipação de conflitos de caráter coletivo, resultado da ideologia tecnocrática, uma vez que incentiva a competição entre indivíduos, para reduzir a potencialidade do conflito estrutural.

Segundo dados de 2005, do IBGE, a falta ou baixa escolaridade das mulheres não é uma justificativa congruente para que as mesmas não ocupem cargos de chefia no país, afinal, elas se dedicam cada vez mais à capacitação. No Dossiê das Mulheres Negras, divulgado em 2013, pelo IPEA, observa-se que, entre os anos de 1999 e 2009, ocorreu um aumento de 162% no acesso de negras ao Ensino Superior. Enquanto que o aumento foi de 76% para as mulheres brancas que acessaram o Ensino Superior, no mesmo período Isso evidencia como



XI COLÓQUIO NACIONAL REPRESENTAÇÕES DE GÊNERO E SEXUALIDADES

as negras ainda não desfrutam de benefícios no mercado de trabalho, apesar de sua dedicação acadêmica.

Sobre essa questão do acesso ao Ensino Superior, o Dossiê das Mulheres Negras (2013) estimula estudos que considerem as mudanças na oferta do Ensino Superior no País, considerando formas de ingresso e ampliação da oferta do setor, além de suas dinâmicas internas como fatores que influenciam a presença (e ausência) de determinados grupos sociais. É o que se observa no seguinte trecho

Por ora, é preciso observar que, nesse contexto de elevado crescimento do ensino superior no país, e com base no que se apontou sobre este crescimento se dar prioritariamente na rede privada – apesar do sensível crescimento da rede pública nos últimos anos, especialmente das universidades e dos institutos da rede 7. Informações relacionadas à origem familiar, local de moradia, faixa etária e renda, entre outras, são cruciais para compreender como se reproduzem as desigualdades educacionais, não é suficiente fazer uma análise que não leve em consideração a categoria administrativa. Isto quer dizer que, em vista de como está organizado o ensino superior brasileiro, é preciso investigar a presença de diferentes grupos sociais, levando-se em consideração onde eles estão alocados, segundo a categoria administrativa (pública ou privada) e a estrutura das instituições (faculdades, centros universitários e universidades).

Quando o assunto ocupação no mercado de trabalho, as diferenças raciais são ainda mais evidentes. Em pesquisa realizada pelo Instituto Ethos em parceria com a Organização das Nações Unidas, Organização Internacional do Trabalho e IPEA, no ano de 2010, menos de 14% dos cargos de poder são ocupados por mulheres, no Brasil. E quando se trata de mulheres negras, essa ocupação chega a 0,5%.

Por mais que avanços sejam evidentes nas lutas por mais representatividade das mulheres, seja em cargos públicos, na mídia, ou dentro de empresas privadas, não é possível mais seguir com reivindicações que desconsiderem uma abordagem racial. Assim, além de mostrar como as mulheres negras que, hoje, ocupam cargos de liderança em Instituições



XI COLÓQUIO NACIONAL REPRESENTAÇÕES DE GÊNERO E SEXUALIDADES

privadas de Ensino Superior, chegaram lá, é importante compreender o que ocorre depois que elas passam a tomar decisões de alto risco para empresas, imperativamente, voltadas para resultados financeiros. Certamente, o processo decisório é imbuído de discriminações e isso não está alinhado com discursos de reconhecimento, diversidade e valorização de pessoas. O texto aqui apresentado pode ser uma espécie de denúncia, mas acima disso, objetiva fazer com que líderes negras reflitam sobre o caminho que outras mulheres pretendem trilhar, como deve ser a preparação e em quanto tempo o discurso da equidade se tornará uma realidade palpável.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Lais Wendel. A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária? Departamento de Sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas. Universidade de São Paulo. São Paulo, 2007. Disponível em <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/pt-br.php>>.

Acessado em 15 de abril de 2015.

ALVES E GALEÃO, M. A. S. e L. G. A Crítica da Gestão da Diversidade nas Organizações. São Paulo, Revista RAE volume 44, nº 3, 2003. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v44n3/v44n3a03.pdf>>. Acessado em 29 de abril de 2015.

BENTO, Maria Aparecida Silva. A mulher negra no mercado de trabalho. In: Estudos Feministas. Rio de Janeiro. Vol. 3. n, 2, 1995 p. 479-489. Disponível em <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/viewFile/16466/15036>>. Acessado em 02 de maio de 2015



XI COLÓQUIO NACIONAL REPRESENTAÇÕES DE GÊNERO E SEXUALIDADES

CARDOSO. Claudia Pons. Outras falas: feminismos na perspectiva de mulheres negras brasileiras. Salvador, 2012. Disponível em < <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/7297/1/Outrasfalas.pdf>>. Acessado em 24 de abril de 2015.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. Revista Estudos Feministas, p. 171-188, 2002. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v10n1/11636.pdf>>. Acessado em 24 de abril de 2015.

Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil / organizadoras: Mariana Mazzini Marcondes ... [et al.].- Brasília : Ipea, 2013. Disponível em<http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/livro_dossie_mulheres_negras.pdf>. Acessado em 30 de junho de 2015.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na Cultura Brasileira. In: SILVA, L. A. Movimentos sociais urbanos, minorias étnicas e outros estudos. Brasília: ANPOCS, Cap. 3, 1983. (Ciências Sociais Hoje, 2). Disponível em < <http://issuu.com/casesounb/docs/lelia-gonzalez-racismo-e-sexismo-na/1>>. Acessado em 17 de abril de 2015.

GUIMARÃES, A. S. A. Como trabalhar com “raça” em sociologia. *Educação e Pesquisa*, São Paulo, 29(01) 93-108, 2003.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Síntese de indicadores sociais – 2005. Disponível em < <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos>>. Acessado em 30 de junho de 2015.



XI COLÓQUIO NACIONAL REPRESENTAÇÕES DE GÊNERO E SEXUALIDADES

INSTITUTO ETHOS. Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2010. Disponível em <http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-eb4Perfil_2010.pdf> Acessado em 26 de abril de 2015.

SCOTT, Joan W. O enigma da igualdade. Estudos Feministas, Florianópolis, v.,13, n.,1, p.11-30, jan./abr. 2005. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2005000100002> Acessado em 02 de abril de 2015.