



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA
MESTRADO EM SOCIOLOGIA

**RACISMO ESTRUTURAL E MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE
SOCIOLÓGICA DO DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA DE MULHERES
NEGRAS NO BANCO ITAÚ NA CIDADE DE GOIÂNIA**

Leandro da Silva Lima¹

Goiânia, maio de 2026

¹ Mestrando em Sociologia pelo programa PPGS da Universidade Federal de Goiás (UFG). Linha de pesquisa: Desigualdades, Diferenças e Violências. Matrícula 2022100912 Lattes <http://lattes.cnpq.br/6271697469717174> e-mail leandrolima2@discente.ufg



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS

TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO (TECA) PARA DISPONIBILIZAR VERSÕES ELETRÔNICAS DE TESES

E DISSERTAÇÕES NA BIBLIOTECA DIGITAL DA UFG

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Goiás (UFG) a disponibilizar, gratuitamente, por meio da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD/UFG), regulamentada pela Resolução CEPEC nº 832/2007, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a [Lei 9.610/98](#), o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou download, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

O conteúdo das Teses e Dissertações disponibilizado na BDTD/UFG é de responsabilidade exclusiva do autor. Ao encaminhar o produto final, o autor(a) e o(a) orientador(a) firmam o compromisso de que o trabalho não contém nenhuma violação de quaisquer direitos autorais ou outro direito de terceiros.

1. Identificação do material bibliográfico

Dissertação Tese Outro*: _____

*No caso de mestrado/doutorado profissional, indique o formato do Trabalho de Conclusão de Curso, permitido no documento de área, correspondente ao programa de pós-graduação, orientado pela legislação vigente da CAPES.

Exemplos: Estudo de caso ou Revisão sistemática ou outros formatos.

2. Nome completo do autor

Leandro da Silva Lima

3. Título do trabalho

Racismo estrutural e mercado de trabalho: uma análise sociológica do desenvolvimento de carreira de mulheres negras no Banco Itaú na cidade de Goiânia

4. Informações de acesso ao documento (este campo deve ser preenchido pelo orientador)

Concorda com a liberação total do documento SIM NÃO¹

[1] Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. Após esse período, a possível disponibilização ocorrerá apenas mediante:

a) consulta ao(à) autor(a) e ao(à) orientador(a);

b) novo Termo de Ciência e de Autorização (TECA) assinado e inserido no arquivo da tese ou dissertação. O documento não será disponibilizado durante o período de embargo.

Casos de embargo:

- Solicitação de registro de patente;
- Submissão de artigo em revista científica;
- Publicação como capítulo de livro;
- Publicação da dissertação/tese em livro.

Obs. Este termo deverá ser assinado no SEI pelo orientador e pelo autor.



Documento assinado eletronicamente por **Andrea Vettorassi, Coordenadora de Pós-Graduação**, em 11/05/2026, às 19:23, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Leandro Da Silva Lima, Discente**, em 11/05/2026, às 21:16, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **6183840** e o código CRC **2CC3DDE7**.

Leandro da Silva Lima

**RACISMO ESTRUTURAL E MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE
SOCIOLOGICA DO DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA DE MULHERES
NEGRAS NO BANCO ITAÚ NA CIDADE DE GOIÂNIA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia, da Faculdade de Ciências Sociais, da Universidade Federal de Goiás (UFG), como requisito para obtenção do título de Mestre em Sociologia. Área de concentração: Sociedade, Política e Cultura Linha de pesquisa: Desigualdades, Diferenças e Violências

Orientadora: Professora Doutora: Andréa Vettorassi

Goiânia, maio de 2026

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFG.

Lima, Leandro da Silva
RACISMO ESTRUTURAL E MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE
SOCIOLOGICA DO DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA DE MULHERES
NEGRAS NO BANCO ITAÚ NA CIDADE DE GOIÂNIA [Manuscrito] / Leandro da
Silva Lima. - 2026.
CXXXIV, 134 f.: 2026

Orientadora: Prof(a). Dra. Andréa Vettorassi
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Goiás, Faculdade de
Ciências Sociais (FCS), Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Goiânia,
2026.

Anexo.
Bibliografia.
Inclui: lista de figuras, lista de tabelas.

1. Racismo Estrutural. Mulheres Negras. Gênero. Raça. Trabalho.

I. Vettorassi, Andréa, orient. II. Título.

CDU 316



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS
ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO

Ata nº 04/2026 da sessão de Defesa de Dissertação de **Leandro da Silva Lima**, que confere o título de Mestre em Sociologia, na área de concentração em Sociedade, Política e Cultura.

Aos oito dias do mês de maio de dois mil e vinte e seis, a partir das oito horas e trinta minutos, por videoconferência, por meio do link meet.google.com/hgg-zae-pf, realizou-se a sessão pública de Defesa de Dissertação intitulada “Racismo estrutural e mercado de trabalho: uma análise sociológica do desenvolvimento de carreira de mulheres negras no Banco Itaú na cidade de Goiânia”. Os trabalhos foram instalados pela Orientadora, Professora Doutora Andréa Vettorassi (PPGS/UFG), com a participação das demais integrantes da Banca Examinadora: Professora Doutora Jaqueline Pereira de Oliveira (PPGS/UFG), integrante titular interna; Professora Doutora Rosinalda Corrêa da Silva Simoni (PUC Goiás), integrante titular externa. Durante a arguição os membros da banca **não fizeram** sugestão de alteração do título do trabalho. A Banca Examinadora reuniu-se em sessão reservada a fim de concluir o julgamento da Dissertação, tendo sido o candidato **aprovado** pelas integrantes. Proclamado o resultado pela Professora Doutora Andréa Vettorassi, Presidenta da Banca Examinadora, foram encerrados os trabalhos e, para constar, lavrou-se a presente ata, que é assinada pelas integrantes da Banca Examinadora.

TÍTULO SUGERIDO PELA BANCA



Documento assinado eletronicamente por **Andrea Vettorassi, Coordenadora de Pós-Graduação**, em 08/05/2026, às 10:37, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Jaqueline Pereira De Oliveira, Professor do Magistério Superior**, em 08/05/2026, às 10:38, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Rosinalda Corrêa da Silva Simoni, Usuário Externo**, em 08/05/2026, às 10:39, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **6180369** e o código CRC **B0243B91**.

AGRADECIMENTOS

Chegar ao fim desta jornada acadêmica é um momento de grande realização, mas também de profunda gratidão. Este trabalho não teria sido possível sem o apoio, a inspiração e a colaboração de pessoas que, de diferentes formas, contribuíram para que eu pudesse concluir esta dissertação. O início desse processo, apesar de parecer tardio, aconteceu no momento exato. A maturidade me proporcionou escolher algo que eu realmente queria, sem pressão, sem medos (um pouco), com a segurança de alguém que entendeu que nunca é tarde para seguir seus sonhos, mesmo depois de 16 anos afastado do meio acadêmico posso dizer, hoje, que aqui é meu lugar. Fácil? Nem um pouco. Foi necessária uma grande dedicação, uma vez que trabalhar e estudar não é tarefa fácil. Foi necessário abdicar de tempo, diversão, noites de sono, mas foi uma escolha, que me fez um apaixonado pela pesquisa.

Primeiramente, agradeço à minha orientadora, Professora Doutora Andréa Vettorassi por sua paciência, generosidade em um momento crucial da jornada que passou por diversos percalços e seguiu caminhos tortuosos. A sua disposição em me acompanhar em um momento delicado, com sensibilidade e empatia, foram fundamentais para a conclusão deste trabalho. Sua humanidade me acolheu sem julgamentos. Questionamentos? Sim vários, mas na intenção de me guiar com sabedoria e entender a trajetória até aqui. Em um momento de extrema pressão e dúvidas sobre minha atuação e capacidade sua amabilidade e doçura, me inspiraram e me fizeram acreditar novamente que há, ainda, muito compromisso com a educação e o acolhimento na pós-graduação. Hoje, posso afirmar com toda segurança, que eu não poderia ter sido agraciado com melhor pessoa, que soube como ninguém entender em um momento em que minhas inseguranças e medos afloraram e aceitou me orientar, quando outros não quiseram. Você soube me entender quando expliquei meus momentos de problemas no trabalho, nas dificuldades na pesquisa, pois eu permeava por dois mundos que me exigiam muito. Apesar de pouco tempo juntos, posso dizer que você entrou em meu caminho no lugar e hora certos. Obrigado pelo acolhimento por tudo que fez por mim.

Aos professores e professoras do PPGS da UFG, cujos ensinamentos foram muito além do conteúdo teórico, proporcionando uma base sólida e motivadora ao longo desta trajetória. De forma especial, agradeço a todos cujas contribuições e conselhos foram decisivos em momentos críticos da jornada

Meus agradecimentos especiais as professoras membros da banca, Professora Doutora Jaqueline Pereira de Oliveira do PPGS, que aceitou prontamente participar da banca, e tenho certeza que as contribuições enriquecerão o estudo grandemente. E meus mais sinceros agradecimentos a Professora Doutora Rosinalda Corrêa da Silva Simoni da PUC-Go, que também aceitou contribuir, mesmo sem me conhecer, e fazer parte dessa banca de defesa, sei que seus conhecimentos e experiências irão agregar um enorme valor acadêmico a minha dissertação.

Aos colegas e amigos que compartilham está caminhada acadêmica comigo, minha gratidão pelo apoio mútuo, pelas discussões enriquecedoras, pelas horas de estudo conjunto e, principalmente, pelos momentos de descontração, que tornaram o percurso menos solitário e mais prazeroso. Eu não poderia ter pedido uma turma melhor. Saio daqui com amigos,

principalmente do nosso grupo mais próximo, pelos momentos de desabafo, não vou citar nomes para não ser injusto. Vocês são os melhores.

Aos meus colegas de trabalho, que mesmo à distância sempre estiveram presentes com palavras de incentivo e apoio emocional. Vocês foram uma fonte constante de energia e motivação. Ao meu diretor Sr. Milton Felix, que acreditando na educação me liberou quando necessária para assistir as aulas, sem que houvesse nenhum prejuízo no meu trabalho.

À minha família, meu porto seguro, expresso meu mais profundo agradecimento. A minha mãe, Veronice pela educação, pelos valores e pelo amor incondicional que sempre me deram força para ir além, você foi uma das minhas fontes de inspiração para o estudo desse tema. Aos meus irmãos, cunhadas e sobrinhos, pelo apoio, compreensão e encorajamento em cada etapa deste processo. Ao meu amado esposo Leandro Leal, que foi uma fonte de inspiração e incentivo para que eu votasse a estudar, sempre torcendo e apoiando cada pequena vitória, e entendendo também as frustrações, dificuldades e lutas diárias.

Finalmente, agradeço a todos aqueles que, de alguma forma, contribuíram para a realização deste trabalho principalmente a entrevistadas que abriram seus medos, dores e experiências e que criaram a parte mais rica desse estudo, mesmo que seus nomes não estejam aqui mencionados. Cada gesto de incentivo, cada palavra de apoio e cada demonstração de carinho tiveram um impacto significativo em minha caminhada.

A todos vocês, meu mais sincero agradecimento.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1. RELAÇÕES RACIAIS E RACISMO ESTRUTURAL: APROXIMAÇÕES HISTÓRICAS	14
1.1 RACISMO NO BRASIL: APROXIMAÇÕES HISTÓRICAS	14
1.1.1 Debates Conceituais sobre Raça e Racismo: Estrutura, Poder e a Luta dos Movimentos Negros.....	26
1.1.2 A Trajetória do Movimento Negro e as Políticas de Ação Afirmativa no Brasil: Avanços e Desafios na Luta por Igualdade Racial	28
1.2 PERSPECTIVAS CRÍTICAS SOBRE O RACISMO NO BRASIL	35
2 MARCO TEÓRICO	62
2.1. RACISMO ESTRUTURAL NO PENSAMENTO SOCIOLOGICO CONTEMPORÂNEO	62
2.2 RACISMO ESTRUTURAL E CARREIRAS DE MULHERES NEGRAS NO SETOR BANCÁRIO ITAÚ: APONTAMENTOS TEÓRICOS PARA UMA APROXIMAÇÃO SOCIOLOGICA NA CIDADE DE GOIÂNIA.....	74
3. RACISMO ESTRUTURAL E DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA DE MULHERES NEGRAS: OLHARES SOCIOLOGICOS A PARTIR DO SETOR BANCÁRIO ITAÚ EM GOIÂNIA	84
3.1 PERFIL DAS ENTREVISTADAS: MULHERES NEGRAS NO AMBIENTE BANCÁRIO	88
3.2 POLÍTICAS INSTITUCIONAIS DE PROMOÇÃO E INCLUSÃO	89
3.3 EXPERIÊNCIAS NOS PROCESSOS DE ASCENSÃO E PROMOÇÃO	93
3.4. PERCEPÇÃO DE REPRESENTATIVIDADE E VALORIZAÇÃO	99
3.5 IMPACTO PSICOLÓGICO E EMOCIONAL DO RACISMO NOS PROCESSOS DE ASCENSÃO.	101
3.6 EXPERIÊNCIA NO CARGO ATUAL E PERCEPÇÃO DE DESCONFORTO	103
3.7 BARREIRAS À ASCENSÃO PROFISSIONAL.....	106
3.8. CONQUISTAS E REALIZAÇÕES PESSOAIS	109
3.9 IGUALDADE SALARIAL COMO RESULTADO DA ATUAÇÃO SINDICAL	110
3.10. SENTIMENTO DE PERTENCIMENTO E REPRESENTATIVIDADE NO BANCO..	113

CONCLUSÕES.....	117
REFERÊNCIAS.....	121
ANEXO	135

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Interseccionalidade.....	76
----------	--------------------------	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Três abordagens acadêmicas de Interseccionalidade.....	79
----------	--	----

RESUMO

O presente estudo busca analisar o desenvolvimento de carreira de mulheres negras no Banco Itaú, em Goiânia, com foco nas implicações do racismo estrutural no mercado de trabalho. A pesquisa visa compreender como as práticas institucionais e os preconceitos estruturais afetam a ascensão profissional dessas mulheres, explorando fatores como perfil socioeconômico, formação acadêmica e histórico profissional. A questão central da pesquisa é: como o racismo estrutural impacta o desenvolvimento de carreiras de mulheres negras no setor bancário? Para tanto, a pesquisa se propõe a identificar manifestações de racismo no ambiente corporativo e as disparidades na representação e ascensão de mulheres negras, especialmente nas hierarquias mais altas da instituição. A justificativa para a realização deste estudo reside na lacuna existente na literatura sobre relações raciais e gênero no estado de Goiás, particularmente no contexto do mercado de trabalho. Embora o Brasil tenha uma grande população de mulheres no setor bancário, a presença de mulheres negras, especialmente em cargos de liderança, é significativamente reduzida. A pesquisa se revela relevante para entender as dinâmicas de exclusão e as estratégias de resistência dessas mulheres no ambiente corporativo. A metodologia adotada será qualitativa, com análise de dados obtidos por meio de entrevistas semiestruturadas com funcionárias do Banco Itaú, além de observações sobre a estrutura hierárquica e os critérios de promoção. Os resultados esperados incluem a identificação de barreiras raciais e suas consequências sociais e psicológicas, contribuindo para a reflexão sobre políticas mais inclusivas e antirracistas no setor bancário e corporativo.

Palavras-chave: Racismo Estrutural. Mulheres Negras. Gênero. Raça. Trabalho.

ABSTRACT

This study aims to analyze the career development of black women at Banco Itaú, in Goiânia, focusing on the implications of structural racism in the labor market. The research aims to understand how institutional practices and structural prejudices affect the professional advancement of these women, exploring factors such as socioeconomic profile, academic background, and professional history. The central question of the research is: how does structural racism impact the career development of black women in the banking sector? To this end, the research aims to identify manifestations of racism in the corporate environment and the disparities in the representation and advancement of black women, especially in the highest hierarchies of the institution. The justification for conducting this study lies in the gap in the literature on race and gender relations in the state of Goiás, particularly in the context of the labor market. Although Brazil has a large population of women in the banking sector, the presence of black women, especially in leadership positions, is significantly reduced. The research proves relevant to understand the dynamics of exclusion and the resistance strategies of these women in the corporate environment. The methodology adopted will be qualitative, with analysis of data obtained through semi-structured interviews with female employees of Banco Itaú, in addition to observations on the hierarchical structure and promotion criteria. The expected results include the identification of racial barriers and their social and psychological consequences, contributing to the reflection on more inclusive and anti-racist policies in the banking and corporate sector.

Keywords: Structural Racism. Black Women. Gender. Race. Work

INTRODUÇÃO

As barreiras enfrentadas por mulheres negras para conseguirem cargos de maior relevância em suas carreiras no mundo corporativo são duras e complexas, deixando visível uma combinação de racismo estrutural, sexismo e outras formas de discriminação que estão presentes nas organizações. No Brasil, onde a desigualdade racial vem desde o período escravagista, mulheres negras estão em sua maioria posicionadas às margens do mercado de trabalho, ocupando cargos de menor prestígio, com salários mais baixos e poucas oportunidades de encareiramento profissional. Mesmo que qualificadas, essas profissionais enfrentam dificuldades veladas que dificultam seu acesso a posições de liderança e ao reconhecimento de suas capacidades (Leirião, 2021).

Leirião (2021), nos lembra que essas dificuldades não se restringem a critérios abertamente objetivos, de cor e sexo, nem mesmo falta de acesso à educação e treinamento. Elas enfrentam, desafios mais refinados, disfarçados e institucionais, como a falta de redes de apoio, a ausência de representatividade, e a carga física e emocional de que devem trabalhar sempre mais e mais duramente para tentarem se destacar e ter o mesmo reconhecimento que suas colegas brancas. Além disso, as mulheres negras são frequentemente sujeitas a estereótipos raciais e de gênero que diminuem suas contribuições e competências, criando um ambiente de trabalho onde suas vivências, história e experiências são desvalorizadas.

O objetivo geral deste estudo é analisar o desenvolvimento das carreiras de mulheres negras no mercado de trabalho no Banco Itaú na cidade de Goiânia. Esta análise tem como embasamento pesquisas sobre a problemática do racismo estrutural, apresentando dados qualitativos e ligados ao perfil socioeconômico, formação acadêmica e histórico profissional dessas profissionais.

O estudo busca identificar o percentual de mulheres negras atuando na empresa, identificando os momentos em que o racismo é evidenciado, suas implicações sociais e profissionais, e o impacto dessa prática em suas carreiras.

Apoiado nesse contexto, a pesquisa traz em seu tema central o racismo estrutural e o sexismo em nossa sociedade principalmente no setor bancário, em particular, na cidade de Goiânia, trazendo uma abordagem vivencial (entrevistas) e literária (estudos científicos) de seus efeitos no ambiente de trabalho, sobretudo nas carreiras de mulheres negras.

Observamos diversas barreiras sistêmicas que as mulheres negras enfrentam em suas carreiras no setor financeiro. Porém lembramos, que em qualquer setor, seja ele bancário, acadêmico, político ou outro, encontraremos as mesmas dificuldades relacionadas ao racismo

estrutural, ao colonialismo enraizado na cultura e ao machismo cisheteropatriarcal, nas palavras de Carla Akotirene (2019).

A escolha do segmento bancário justifica-se principalmente devido ao fato de minha carreira profissional estar inserida nesse contexto, no qual observei e vivenciei questões de pouca representatividade mulheres negras. Nesse contexto, a escolha da linha de pesquisa relacionada ao tema se consolidou. Trabalhei diretamente com as políticas internas de diversidade e vivenciei as imensas dificuldades em implementá-las.

Em caráter pessoal, sou filho de uma mulher parda, cuja história de vida e familiar foi marcada por amplo preconceito. Perdeu a mãe aos 6 anos de idade, ficou aos cuidados de tios e parentes até os 8 anos quando começou a trabalhar como empregada doméstica e babá, teve poucas oportunidades de estudar. A narrativa da sua vida é repleta de histórias de preconceitos e situações de discriminações. O pai, um exemplo de homem machista, não cuidou dos filhos após a morte da mãe. Casou-se muito nova para ter um lar, porém teve um marido, meu pai, que também encarnava o patriarcado em suas atitudes. No tocante a raça, tinha a pele clara demais para ser uma mulher negra e preta demais para ser lida como branca, porém sempre lutou, como a maioria das mulheres para dar aos filhos educação, sua luta diária contra o racismo, o machismo e o sexismo foi o que me levou à necessidade de pensar cientificamente o racismo contra mulheres pretas.

Ao conhecer esses dados, será possível confirmar o perfil dominante que tende a prevalecer nos cargos do segmento e como o racismo pode ser identificado nesse cenário. Isso poderá orientar qualquer necessidade de as empresas adotarem práticas que combatam essa problemática dentro do setor empresarial bancário.

O discurso de que todos são igualmente capazes de progredir na sociedade tem se repetido com frequência devido ao racismo estrutural e à ideologia de meritocracia, que afetam a população negra. Entretanto, é importante observar que existe uma preferência por contratar pessoas brancas em detrimento das negras (Markowitz, 2019).

Essa prática não apenas retira as oportunidades de emprego, mas também prejudica o acesso a salários dignos, ensino de qualidade, moradia e lazer, deixando as pessoas negras muito mais vulneráveis e em risco social. Portanto, é necessário realizar estudos e pesquisas sobre o racismo em nossa sociedade, principalmente o racismo estrutural, e como ele é reproduzido dentro das corporações e empresas. Analisando a realidade, devemos considerar que as decisões são tomadas, resolvidas e colocadas em prática por pessoas brancas, desde a opção pela contratação, salários e a ocupação de cargos, essa prática deixa cada vez mais distantes formas

combater as formas de combater o racismo e sexismo, que contribui para a desigualdade de renda (Bento, 2022).

É importante destacar a importância de compreender a inclusão de pessoas negras no mercado de trabalho, principalmente as mulheres negras, nesse estudo, no sistema bancário, analisando o Banco Itaú, atualmente o maior banco privado do país. Este é um setor em constante evolução e proporciona educação contínua e planos de carreira para as/os funcionárias/os que estão nele inseridas/os.

O Brasil apresenta grandes desigualdades de gênero e racismo no mercado de trabalho (Bento, 2022). Partindo desta constatação, verificamos que essa discriminação está relacionada à história e exclusão social que recai pessoas negras desde a época da escravidão. Entender a necessidade de reparação histórica com maior integração e representatividade de pessoas negras no mercado de trabalho identificando desafios e preconceitos encontrados nesse meio, que impedem o crescimento desse grupo, cria ações efetivas para combater essa prática.

Goiás tem sido uma unidade da federação pouco explorada na perspectiva sociológica, quando o tema é gênero e relações raciais. Por isso, optamos por analisar essa região, visando analisar um estado pouco estudado na literatura sociológica. Em busca, por exemplo, na BDTD (Biblioteca Digital de Teses e Dissertações), com os descritores GOIÁS AND RELAÇÕES RACIAIS AND GÊNERO, encontrou-se apenas 4 pesquisas. Destas, 3 dizem respeito ao universo do Ensino Superior, isto é, às dificuldades de inserção de mulheres negras nas Universidades, enquanto outra trata das condições da mulher negra em Goiás no século XIX. Nenhuma, portanto, considera o universo corporativo.

Conforme divulgado no site do Sindicato dos Bancários de São Paulo (2023), atualmente, a composição de trabalhadores do setor bancário no país é composta por 54% de mulheres. No entanto, quando fazemos um recorte desse percentual, apenas 3% são mulheres negras. Quando analisamos cargos de gestão e chefia, esse número cai para menos de 0,3%. Ao analisar esses números, fica evidente o motivo pelo qual o pensamento feminista de Simone de Beauvoir é altamente criticado por pensadoras negras como Lélia Gonzáles (...) uma vez que o feminismo da autora francesa não contempla todas as mulheres, mas apenas as brancas.

Complementando o objetivo geral já apontado neste trabalho, buscaremos identificar e analisar os objetivos específicos a seguir:

- Identificar as manifestações de racismo estrutural, incluindo aspectos normativos, práticas e subjetividades, na rotina institucional aplicado no Banco Itaú, em Goiânia, no caso relacionados ao encarecimento e representatividade de mulheres negras.

- Identificar e comparar o local ocupado por mulheres negras em relação aos demais funcionários no Banco Itaú, em Goiânia, identificando os níveis hierárquicos e salariais.
- Investigar as ferramentas utilizadas para promoção para cargos de maior relevância dentro do banco pesquisado e identificando algum critério racial ou de gênero dentro processo.
- Analisar os impactos sociais e psicológicas do racismo estrutural no local pesquisado, verificando os desdobramentos nas vidas e na saúde mental de mulheres negras que atuam no Banco Itaú, em Goiânia.

Para responder ao problema da pesquisa, formulamos a seguinte pergunta: Quais são os obstáculos que impedem o desenvolvimento das carreiras de mulheres negras no mercado de trabalho do Banco Itaú na cidade de Goiânia, e de que maneira o racismo estrutural pode afetar esse processo?

A análise sociológica permitirá um aprofundamento nas bases, práticas e percepções que contribuem para a desigualdade no ambiente de trabalho, enumerando desafios enfrentados por mulheres negras em suas lutas pelo crescimento profissional, salarial, desenvolvimento pessoal e representatividade em lugares socialmente delimitados.

No embasamento teórico da pesquisa o conceito de apoio será o racismo estrutural:

Racismo Estrutural: Entende-se como conjunto de práticas em níveis econômicos, políticos, sociais e até psicológicos que buscam manter vantagens determinado para o grupo como o de pessoas brancas, impondo a outros classificados como não brancos a uma posição de subordinação. Essa prática, identificada historicamente e reforçada pela expansão imperialista, caracteriza-se por práticas institucionalizadas e culturais que sustentam e reproduzem desigualdades. O racismo estrutural não está limitado a ações preconceituosas de um único indivíduo, mas está enraizado nas estruturas da sociedade, afetando todas as esferas da vida das pessoas negras, produzindo uma hierarquia racial em favor dos brancos (Bonilla-Silva, 2024). Nas palavras do autor:

No meu trabalho concebi o racismo estrutural como um conjunto de práticas nos níveis econômico, político, social e até psicológico, destinadas a manter vantagens sistêmicas para o grupo racializado como branco e a manter os grupos classificados como não brancos sob controle e numa posição de subordinação. Compreender que o racismo é estrutural significa que os nossos problemas raciais não são uma questão de alguns indivíduos preconceituosos, mas uma manifestação coletiva e social. [...] a abordagem correta para tratar dos problemas raciais de qualquer sistema político envolve estudar como as desigualdades raciais são produzidas nas habitações, na

política, na justiça criminal, nos bairros e noutros domínios (Bonilla-Silva, 2024, p.02).

Não podemos ignorar a ligação histórica do racismo, que hoje em dia persiste como um elemento estrutural e estruturante. Seguindo a linha de pensamento de Ribeiro (2019), ao tratarmos temas que trazem à tona racismo ou à representatividade do negro no cenário brasileiro, devemos voltar nossas análises no que remonta à escravidão, quando a “mancha branca europeia” iniciou a colonização se valendo da opressão de raça e a objetificação das pessoas negras, o que fundamentou o contexto brasileiro.

Passados quase um século e meio da abolição, ainda precisamos justificar com fatos a necessidade de reparações históricas no que concerne a exclusão social sofrida pelos escravizados e seus descendentes, e essa história escrita pelo colonizador, precisa ser narrada na versão dos que foram invadidos e sequestrados. A brutal violência e desumanização da qual os escravizados africano suportou durante o período da escravidão devem ser lembrados diariamente, pois o nossa população desconhece ou apenas fecha os olhos para o que de fato ocorreu. Muitos acreditam no mito da abolição, deixando de reconhecer os protagonistas negros que verdadeiramente lutaram pela liberdade (Ribeiro, 2019).

Ribeiro (2019) nos mostra as crueldades cometidas contra povos (africanos) que foram arrancados dos seus, terras, de sua cultura e religião, e lançados como meras mercadorias nos porões insalubres dos Navios Negreiros. Essa métrica traçou o destino de milhares de pessoas, baseada em um pensamento colonialista e na supremacia de uma raça. Nas palavras de Akotirene (2018), trata-se de uma sociedade cisheteropatriarcal e colonial que reduziu a população africana inferiorizando, desumanizando e reduzindo sua existência à servidão sem qualquer direito, sendo trazido unicamente servir ao invasor europeu como se fosse sua propriedade. Limitando nosso conhecimento, baseado apenas nos livros de história tradicionais, a Abolição da Escravidão passa a ser uma fábula, onde os protagonistas reais das lutas para a abolição ficam invisibilizados. Isso ocorre devido à mentalidade colonial que, insiste retratar a princesa branca como heroína, supostamente libertadora dos escravos. Podemos identificar como marco da tentativa de apagamento do protagonismo do negro no Brasil o dia 13 de maio de 1888, quando aqueles que verdadeiramente atuaram para libertar o povo africano não são mencionados nos livros de história (Ribeiro, 2019).

A pesquisa se firma no fato de que essas tentativas de dominação, submissão e servidão da população negra persistem em nosso meio, sendo ainda mais intensificadas quando se trata de gênero e raça. Fato que demonstra que os esses momentos históricos devem ser revistos e

mostrados como realmente ocorreram, destacando os verdadeiros personagens os protagonistas responsáveis pelas batalhas que terminaram com a escravidão.

Akotirene (2018) mostra, que essa distorção dos fatos históricos reais da escravidão, condiciona a uma narrativa do invasor e impede o entendimento da abolição como uma luta de negros por negros.

Ao analisarmos leis que supostamente favoreceriam escravizados antes da Lei Áurea, como a Lei Ventre Livre, formam tentativas de diminuir as tensões e conflitos que surgiram em prol do fim da escravidão no Brasil (Costa, 1987). Para Akotirene (2018) eram manobras que, na verdade, mantinham o sistema escravagista ativo, porém de forma camuflada. Tal lei determinava que as crianças nascidas de mães escravizadas seriam consideradas livres, todavia continuavam com os pais de seus pais escravizados, o que os mantinha sob o julgo da escravidão.

Outra lei que tinha as mesmas características, a Lei dos Sexagenários, que conforme de Mello (1983), dava a liberdade às pessoas escravizadas que completassem de 60 anos. Para os livros de história tal norma foi considerada como avanço em direção da abolição, se analisamos a situação dos escravizados tais determinação pouco os beneficiava a população negra, como veremos posteriormente.

Nessa perspectiva, tanto a Lei do Ventre Livre bem como a Lei dos Sexagenários não apresentava efetividade na prática, podem sim, ser vistas como mantenedoras do sistema escravagista. Tais normas jurídicas apontam a complexidade e as contradições do processo de abolição da escravidão no Brasil. Melo (1983) traz dados de que a média de vida de um escravizado era de apenas 19 anos, e os que raramente atingiam os 60 anos permaneciam nas casas dos senhores mesmo com suas cartas de alforria, haja visto não terem perspectiva de futuro fora dali.

Toda via, a narrativa contada pela perspectiva do invasor europeu e as lutas travadas por ex-escravizados nas pré- abolição traz a perspectiva de que, na verdade, os brancos foram os responsáveis pela libertação dos escravos. Moura (2014)

Lucindo (2022) mostra que, mesmo a Lei Áurea, narrada na pelo senso comum como marco do fim da escravidão no Brasil, não aconteceu de forma espontânea. A crença de que a escravidão em nosso país teve seu encerramento com a promulgação da Lei Áurea em 1888 é apenas um resumo, do que é ensinado pelos livros tradicionais de história, essa versão, que ignora acontecimentos importantes que por sua relevância culminaram na chamada abolição. Essa simplificação cria o mito da Princesa Isabel, como salvadora dos ex-escravizados. De fato, a abolição teve complexidades, que envolveram não apenas mudanças legislativas, mas também

um movimento abolicionista ativo e a resistência relevantes de escravizados que são apagados em seus feitos, dando crédito apenas a brancos. Vale destacar que o movimento abolicionista começou muito antes da promulgação da Lei Áurea. Desde o período colonial, havia vozes que se levantavam contra a escravidão, denunciando-a como uma violação dos direitos humanos e da dignidade. O movimento ganhou força ao longo do tempo, com a criação de sociedades abolicionistas, publicações e discursos fervorosos em prol da emancipação. Personalidades notáveis, como José Bonifácio, Joaquim Nabuco, Luiz Gam, Chiquinha Gonzaga e Maria Firmina dos Reis, desempenharam papéis importantes nesse movimento, lutando pela abolição da escravidão décadas antes da Lei Áurea. Os ex-escravizados não eram inertes à violência que foi a escravidão. Lutaram bravamente em várias frentes de resistência, desde fugas individuais e em massa, formação de pontos de resistência, os Quilombos, bem como revoltas, como a dos Malês em 1835 e a dos Escravos de 1844. Essas ações desafiaram a autoridade da coroa bem como dos senhores de escravos e mostraram a sociedade em geral sobre as injustiças e mazelas da escravidão.

Ainda conforme Lucindo (2022), as mudanças no sistema econômico mundial foram decisivas para a abolição, no Brasil. A escravidão estava se tornando um entrave econômico à medida que a produção industrial crescia na Europa. A crescente necessidade de mercados consumidores e a pressão internacional para o fim da escravidão foram decisivas para que a Coroa portuguesa tomasse medidas que encerrassem esse capítulo da história, que continua inconclusa.

Para Ribeiro (2019) no dia seguinte à abolição os agora, ex-escravizados se viram sem destino certo, sem forma de sustento, sem regras que os acolhessem, existindo em um país que os invisibilizava enquanto pessoas, lançados às margens sociais e estruturais, sem educação, saúde, marginalizados, perseguidos e mortos por um único critério: a cor da pele.

Segundo o sociólogo Florestan Fernandes (1964), a abolição foi inconclusa, e ele a criticava e questionava. Suas obras nos levam a refletir sobre o mito da democracia racial, buscando demonstrar como a romantização da escravidão, na perspectiva do sociólogo Gilberto Freyre, foi nociva para ocultar o racismo na sociedade brasileira, suavizando a situação dos negros, como se realmente existisse uma democracia racial.

Esse fio condutor histórico reflete ainda hoje na problemática da representatividade e da exclusão atinge profundamente o povo negro em qualquer setor no Brasil, seja no setor bancário, no meio acadêmico ou na política. Seguindo o pensamento de Akotirene (2019), crianças negras não se veem encorajadas a ocupar os espaços sociais que são definidos como brancos. A mentalidade colonial, ainda enraizada na sociedade brasileira, pode ser considerada

um dos fatores que afeta o protagonismo que a população negra deveria assumir que lhes foi roubado desde a época da escravidão. Nestes locais, os descendentes da África são representados ora pela pessoa responsável pela limpeza, ora pelo segurança. Esta é a razão que me motivou a investigar e tentar compreender o racismo estrutural na vida profissional dessas mulheres no Banco Itaú, na cidade de Goiânia.

Para a concretização dos objetivos aqui propostos, vamos utilizar como método de busca de dados a entrevista (Bardin, 2011). Serão entrevistadas nove mulheres negras, que trabalham no banco Itaú da cidade de Goiânia. Elas ocupam cargos diversos e com jornadas que se iniciaram em momentos distintos no banco, bem como idades diversas e formação acadêmica diversa. A entrevista será estruturada de forma a identificar se em algum momento da carreira dessas mulheres tiveram obstáculos devido ao racismo de ascensão na carreira, ou se viveram episódios de racismo que trouxeram consequências psicológicas que afetaram suas trajetórias de vida pessoal ou profissional.

A análise das entrevistas foi realizada com base na técnica de análise de conteúdo, conforme proposta por Laurence Bardin para interpretar os principais pontos presentes nas narrativas das participantes. Para a autora, a análise de conteúdo se organiza em etapas que envolvem a pré-análise, exploração do material e tratamento/interpretação dos resultados, permitindo a identificação de padrões, recorrências e sentidos presentes nos discursos. A partir da leitura atenciosa das transcrições das entrevistas realizadas com as participantes da pesquisa, procurei identificar a codificação das falas e a construção de categorias temáticas que mostram os principais elementos que se destacam nas experiências relatadas. Nesse processo, foi possível identificar como principais categorias de análise: (1) representatividade e presença de mulheres negras no ambiente bancário, mostrando na percepção das entrevistadas a baixa presença desse grupo em cargos de liderança; (2) barreiras na progressão de carreira, relacionadas a processos seletivos internos, critérios implícitos de escolha e dificuldades estruturais enfrentadas pelas entrevistadas; (3) padrões estéticos e expectativas de comportamento no ambiente corporativo, nos quais aspectos associados à branquitude aparecem como barreiras de ascensão ; (4) experiências de racismo velado e agressões no cotidiano de trabalho, expressas em comentários, atitudes e situações de constrangimento relatadas pelas participantes; e (5) estratégias individuais de enfrentamento e resistência, que incluem desde a necessidade de desempenho superior até o fortalecimento da identidade racial e da autoestima. A análise dessas categorias nos mostra que, embora o discurso institucional enfatize princípios de diversidade e inclusão, as narrativas das entrevistadas apontam para a permanência de desigualdades estruturais atravessadas pelas dimensões de raça e gênero no contexto organizacional investigado. Com

todas essas categorias identificadas, foi feita a construção da análise desses dados, buscando responder os objetivos da pesquisa.

A primeira seção, intitulada “Racismo no Brasil: Aproximações Históricas”, aborda o contexto histórico do racismo no país, começando com uma análise do conceito de raça dentro do movimento negro (Seção 1.1.1). Essa subseção examina como a ideia de raça foi construída e mobilizada pelas lideranças negras ao longo da história para contestar as desigualdades raciais. Em seguida, a dissertação explora “A história do movimento negro” (Seção 1.1.2), fornecendo um panorama detalhado da luta contra o racismo no Brasil, desde o período da escravidão até os dias atuais, destacando as estratégias de resistência e as conquistas do movimento.

A segunda subseção, “Perspectivas Críticas sobre o Racismo no Brasil” (Seção 1.2), amplia a discussão sobre as manifestações contemporâneas do racismo no país. Aqui, a análise se concentra em teorias críticas que explicam como o racismo está enraizado e perpetuado nas estruturas sociais e institucionais brasileiras. Este capítulo estabelece uma base teórica para entender as formas sutis e explícitas de discriminação racial, conectando as discussões históricas com as realidades atuais vivenciadas pelas mulheres negras, especialmente no ambiente corporativo.

A segunda seção da dissertação começa com uma análise do “Racismo Estrutural no Pensamento Sociológico Contemporâneo” (Seção 2.1). Nesta parte, o estudo revisita conceitos-chave da sociologia que elucidam a natureza sistêmica do racismo, ressaltando como ele é reproduzido por meio de normas, práticas e instituições sociais. A subsequente subseção, “Racismo Estrutural e Carreiras de Mulheres Negras no Setor Bancário Itaú: Apontamentos Teóricos para uma Aproximação Sociológica na Cidade de Goiânia” (Seção 2.2), traz a discussão para o campo empírico específico da pesquisa. Esta parte teórica estabelece as bases para a análise sociológica das trajetórias profissionais de mulheres negras no setor bancário de Goiânia, com um enfoque particular no Banco Itaú, discutindo como o racismo estrutural influencia suas oportunidades de carreira e ascensão profissional.

1 RELAÇÕES RACIAIS E RACISMO ESTRUTURAL: APROXIMAÇÕES HISTÓRICAS

1.1 RACISMO NO BRASIL: APROXIMAÇÕES HISTÓRICAS

As relações raciais no Brasil é um tema de muita complexidade, e profundamente ligado a história de colonização (invasão), escravidão e formação da identidade do povo brasileiro. Começando no período do império se estendendo até o presente, as relações entre grupos étnico-raciais vêm regulando as intenções e normas sociais, no que se refere ao racismo. Este estudo objetiva adentrar no campo das relações raciais no Brasil analisando fatos históricos, ressaltando os principais fatos e processos que contribuíram para a forma atual dessas relações (Ortegal, 2018).

A chegada dos portugueses ao Brasil em 1500, prossegue (Ortegal, 2018), marcou o início de um processo de colonização (invasão) que traria profundas consequências para as populações indígenas e, posteriormente, para a população negra sequestrada de África e seus descendentes. Os indígenas, que já habitavam o território brasileiro, foram rapidamente dominados pelos invasores portugueses, que viam nos povos originários mão de obra sem custo para a exploração dos recursos naturais.

Essa relação, afirma Guimarães (2002), se caracterizou por uma mistura de cooperação forçada e violência. Embora grupos indígenas tenham estabelecido alianças com os portugueses, outros resistiram à colonização, resultando em conflitos que levaram ao extermínio ou escravização dessas populações. A escravização de indígena nos primeiros engenhos de açúcar foi uma prática comum, mas a alta mortalidade e as resistências levaram os colonizadores a buscar outras fontes de trabalho, a importação de africanos escravizados.

A escravização de pessoas negras no Brasil, segundo Fonseca (2022), teve início do século XVI e rapidamente se tornou uma prática principal na economia da colônia, principalmente na produção canavieira. Durante todo período da escravidão, um incontável número de africanos foi sequestrado em África e trazidos para cá, sendo submetidos a condições de desumanização, tortura, abuso e assassinato.

O tráfico e a escravidão de africanos, prossegue Fonseca (2022), moldaram a economia colonial, bem como a composição demográfica e as relações sociais do Brasil. A divisão racial entre senhores brancos e escravizados negros começou a estabelecer hierarquias raciais que seguiriam nos próximos séculos e são sentidas até os dias atuais. Os escravizados além de explorados economicamente, eram também desumanizados e inferiorizados, subjugados e violentados pelos poderosos. Essa visão de uma raça superior a outra foi utilizada para justificar a brutalidade da escravidão e manteve a estrutura de dominação do período.

Apesar da violência e dominação inferida aos escravizados, Guimarães (2002) ressalta, que eles resistiram de várias formas, que variou desde pequenas insubordinações no cotidiano das fazendas até grandes ações de resistência, como os Quilombos, comunidades de pessoas

escravizadas fugitivas que formaram grupos que lutavam pela abolição em áreas remotas. O Quilombo dos Palmares, liderado por Zumbi, é o exemplo mais famoso de resistência e é lembrado pela da luta das populações negras pela liberdade.

Para Guimarães (2002), as lutas dos escravizados, seus precursores e pessoas que apoiavam a libertação ainda trouxe uma batalha, para preservar suas memórias e suas culturas, o que transformou a dinâmica da cultura e formação da sociedade brasileira, como vemos hoje. A herança africana pode ser vista na religião, música, culinária, língua por exemplo, demonstrando a resistência e a adaptabilidade, mesmo que forçada, contribuíram para além da manutenção econômica da colônia, foram crucias na formação do povo brasileiro.

Na visão de Ortegá (2018), os movimentos anti escravagistas no Brasil são reforçados no final do século XIX, influenciado por questões internos e externos. No cenário internacional diversos países, principalmente a da Inglaterra, onde já havia a proibição do tráfico negreiro desde 1807, pressionava países que ainda mantinham a prática a também a proibir, internamente, o crescimento de movimentos abolicionistas, levaram à promulgação de leis que tinham como intuito o enfraquecimento do sistema escravista, porém com o vimos anteriormente eram ineficazes e foram chamadas leia para inglês ver.

Para Lacerda (2021), a abolição, mesmo que considerada um avanço, estava longe de promover liberdade ou igualdade para os escravizados. O Brasil não se preocupou com a inclusão social da população negra, agora livre, o que foi o início dos grandes problemas enfrentados por eles, até os dias de hoje. Sem moradia, terras, educação e sem pregos formais, os ex-escravizados e forma forçados a viver em condições de pobreza, em favelas e periferias urbanas, movimentando um espiral de exclusão social, que se seguiu durante e traz consequências aos dias atuais.

Somado a isso, as classes dominantes brasileiras, temendo a miscigenação e a popularização da cultura africana no Brasil do país, implementaram políticas incentivo de imigração europeia, principalmente de italianos e alemães no intuito de promover um embranquecimento da população brasileira da população. A crença de que a chegada de imigrantes seria uma saída, tanto do ponto de vista econômico quanto racial, para melhorar a população brasileira. Essas ações foram um estopim de práticas de segregação racial que excluíram pessoas negras de acompanhar da modernização econômica e social que o Brasil viveu nos séculos XIX e começo do XX (Lacerda, 2021).

Para (Chauí,2000), os pensadores brasileiros acreditaram que o Brasil seria era um país onde diferentes raças conviviam em harmonia e igualdade. Esse pensamento foi difundido por autores como Gilberto Freyre, cujo livro *Casa-Grande & Senzala* (1933) trouxe a miscigenação

como uma característica única e positiva da sociedade brasileira. Freyre acreditava que a convivência entre brancos, negros e indígenas no Brasil havia moldado uma sociedade tolerante e não racista em comparação a países, os Estados Unidos.

O conceito democracia racial foi o principal fator na formação da identidade nacional brasileira, apoiado tanto pelo governo quanto pela sociedade. Durante o governo de Getúlio Vargas, na década de 1930, a miscigenação e a cultura afro-brasileira passaram a ser vistas símbolos da identidade nacional, apresentados, por exemplo, pelo samba e o carnaval (Chauí, 2000).

Mesmo com a massiva aceitação e divulgação do Mito da democracia racial nas esferas do poder estatal e da elite brasileira, ela foi bastante criticada por outros pensadores, que afirmavam que ela disfarçava as grandes desigualdades raciais que se aprofundavam em nossa sociedade. Estudiosos e ativistas negros passaram a afirmar que esse mito era uma negação do racismo e sustentava a exclusão social da população negra, nos lembra. (Lacerda, 2021)

Conforme (Lacerda 2021) O sociólogo Florestan Fernandes encabeçou na década de 1950 estudos que mostravam que pessoas negras ainda ocupavam os piores postos de serviço, tinha salários inferiores aos brancos, acesso precarizado à educação e saúde. A dinâmica se repetia no judiciário, as estatísticas mostravam que pessoas racializadas eram a maioria entre os presos e condenados. A necessidade de combater o mito da democracia racial foi responsável direta pela consolidação de movimentos negros organizados, que passaram a lutar pela representatividade, igualdade de oportunidades e políticas sociais para reparar as desigualdades históricas (Lacerda, 2021).

Como aponta Theodoro (2014, p. 207), o racismo estabelece uma hierarquia que legitima e até mesmo justifica a distribuição desigual das posições sociais privilegiadas. Ele também observa que esse preconceito configura um racismo fundamentado na existência e na normalização da desigualdade, tornando essa hierarquia uma base fundamental para seu funcionamento e estruturação.

Para se construir o contexto histórico do racismo, já que se apresentou ainda que brevemente, uma história das relações raciais no Brasil, é essencial compreender a origem da concepção de superioridade entre diferentes grupos humanos. A partir do darwinismo, o termo raça transcendeu as considerações estritamente biológicas, adentrando questões políticas e culturais. Surgiram então a aplicação de competição, seleção do mais apto, evolução e hereditariedade (Schwarcz, 1993).

No âmbito político, foi utilizado para justificar a supremacia do Ocidente sobre outras regiões do mundo. Esse pensamento, aliado à antropologia e etnografia do século XIX,

contribuiu para a construção da narrativa da missão civilizatória das potências imperialistas. Essa ideologia vincula-se diretamente aos europeus, e empregou a noção de "seleção natural" o que explica seu domínio, considerando-os com maior adaptação (Hobsbawm, 1977, p. 84).

As explorações europeias em territórios distantes, com culturas radicalmente diferentes das suas, levaram à percepção desses povos como pobres, miseráveis e estranhos, o que deu origem à tendência de inferiorizá-los pelas características não semelhantes às suas. Nesse sentido, Barbosa (2016, p. 261) analisa que as teorias racistas consideradas científicas foram convenientes para as principais para os países ricos europeus, pois fortaleceram seu poder sobre outras regiões do mundo. Essas teorias raciais conferiram um caráter científico às pessoas e, de consequência, discriminá-las e, por meio da raça, possibilitaram a classificação da humanidade, utilizando formas elaboradas para separar as diferentes raças humanas.

A eugenia, uma prática introduzida pelo cientista inglês em 1883, Francis Galton, ganhou ampla aceitação, especialmente na Alemanha e no Brasil. No Brasil, essa aceitação foi notável, destacando-se que a Constituição de 1934, em seu artigo 138, previa o estímulo à educação eugênica. A ciência eugênica fundamentava-se sob aspectos das características mentais, especialmente a inteligência, eram hereditárias da mesma maneira que as características físicas (Poliakov, 1974, p. 284).

Dois discursos decisivos geográficos ampliaram essa abordagem. O historiador inglês Thomas Buckle (1821-1862), que defendia que a cultura desenvolvida em nação era totalmente condicionada pelo meio ambiente. Em seguida, a outra corrente era afeita aos fatores determinantes raciais, que encarava a miscigenação com pessimismo, argumentando que ela não transmitiria traços adquiridos, ainda que através de um sistema evolutivo da sociedade (Skidmore, 2012, p. 69). As implicações lógicas desse conceito foram duplas: promover a valorização da existência de tipos puros considerados não suscetíveis à miscigenação e interpretar a miscigenação como sinônimo de degeneração, não apenas em termos raciais, mas também sociais. (Schwarcz, 1993, p. 78).

Munanga (2003), intelectual contemporâneo nas pesquisas sobre racismo, sustenta que que com a evolução da ciência a partir do século XX, constatou-se por estudo que biologia e química não sustentam que a raça não possui fundamentos biológicos, tratando-se de um conceito utilizado erroneamente para justificar diferenças de características físicas humanas, e separar pessoas em categorias raciais hierárquicas. Podemos afirmar com isso, baseados na biologia e na ciência, que a categoria raça é construções históricas, culturais e sociais, com intuito de validar o discurso da dominação. Completando, o autor Munanga afirma que a raça

é uma construção mental que mantém o preconceito racial, e é baseada em suposta superioridade de poder de um grupo socialmente sobre o outro dominado.

(Fanon 2020) evidencia que a reprodução do racismo foi até mesmo observada entre os próprios negros em épocas não tão distantes. Era comum ouvir pessoas negras afirmarem que seus filhos deveriam se casar com brancos para promover clareamento na família, como percebido no quadro a Redenção de Can.

Costa (2009), (Fanon, 2020) analisam que para pessoas negras, o casamento com pessoas brancas é seria uma forma de melhor ser aceito socialmente assim, talvez, usufruir de certos privilégios socioeconômicos e culturais que tem lugar marcado. O ideal do embranquecimento reforçou duas principais implicações nesse contexto: primeiro, promove a desqualificação estética e cultural das mulheres negras, ou a sexualização de seus corpos, a segunda, a desvalorização geral dos negros em termos simbólicos, imaginários e sociais, como violento, bandido, preguiçoso.

(Skidmore, 2012) sinaliza que aqueles que vieram do continente europeu, as políticas elitistas, e a abolição da escravidão além de outras decisões governamentais contribuíram para tentar impor o branqueamento no Brasil. No entanto, mesmo em estados onde houve uma maior presença desses imigrantes, não se pode presumir que a maioria da população seja branca atualmente

Souza (2022) afirma que temos ainda que considerar a eugenia brasileira como base do racismo estrutural que se organiza até hoje.

Góes (2023) sinaliza que o movimento eugênico surge como resposta às contradições presentes nos países que adotaram o capitalismo industrial, principalmente em países da Europa no fim do século XIX, e a rápida urbanização exigiu solução para as classes dominantes, e juntamente com o objetivo de expansão territorial para países que poderiam fornecer insumo, riquezas e em contra partida ser mercado consumidor, apoiados pela burguesias com sua vontade impor sua cultura, norma e conhecimentos visando fortalecer seu domínio imperialista, assim, a palavra eugenia tem origem na palavra inglês eugenics, que vem do grego eugénes, que é o mesmo que bem-nascido, e na etimologia, o eugenismo, ou a eugenia é a ciência dos nascimentos saudáveis, assim, baseada em princípios matemáticos e biológicos, tinha como meta principal detectar os indivíduos "melhores" nas comunidades para promover a reprodução deste, e, de forma paralela, diagnosticar os considerados degenerados evitando que se multipliquem.

No Brasil, o movimento eugenista ganhou destaque com a criação da Sociedade Eugênica de São Paulo em 1918, liderada por Renato Kehl, figura proeminente do eugenismo

brasileiro (Souza, 2022). Nesse período, a adesão à eugenia mobilizou especialmente intelectuais, médicos e higienistas envolvidos no movimento sanitário, alinhado ao evolucionismo neolamarckista. Esse pensamento considerava hereditários os caracteres adquiridos do ambiente, e muitos acreditavam que a reforma sanitária e uma educação voltada para o higienismo garantiriam o aprimoramento hereditário das gerações futuras, resumido no lema: sanear é eugenizar.

Souza (2022) destaca que além do movimento sanitário no eugenismo brasileiro, as questões raciais ocuparam um papel central, especialmente nas discussões sobre imigração, miscigenação e o branqueamento. Para muitos eugenistas, o problema do país estava na mistura de raças, vista como responsável por seus desafios sociais e econômicos. Assim, essas elites intelectuais passaram a interpretar a miscigenação como uma ferramenta para homogeneizar a população brasileira. Essa perspectiva apoiava-se na teoria do branqueamento racial, fortemente presentes no Brasil do século XIX, que argumentava que a miscigenação entre brancos, negros e indígenas levaria ao branqueamento. Na visão social-darwinista da época, acreditava-se que as características dos europeus, considerados uma raça superior, acabariam predominando.

Ainda segundo Souza (2022) em consonância com a tradição do movimento sanitário, alguns eugenistas argumentavam que a deterioração das populações de negros e mestiços brasileiro decorria dos quadros de saúde precárias e da pobreza, todavia, essa interpretação era combinada com análises provenientes de um racismo cientificado, resultando em diagnósticos ambivalentes, assim, durante uma conferência na Sociedade Eugênica de São Paulo, um médico chamado Rubião Meira afirmou que a decadente raça dos negros estava ligada à abolição da escravidão, um abandono que essa população enfrentou, sendo exposta a vários tipos de males e doenças, e de forma paralela, o médico argumentou que a forma degenerada desse povo, juntamente com a passagem da miscigenação vinda dos imigrantes da Europa, estava levando à extinção dos negros no território brasileiro, outrossim, em sua perspectiva, e assim, tal mistura de raças com os europeus consolidaria a formação eugênica da população, trazendo nova roupagem de alma que faria do país, diante do cenário internacional como uma forte e poderosa nação.

A discussão apresentada por Souza (2022) mostra a dificuldade em estabelecer distinção entre aquilo que é biológico no ser humano e aquilo é cultural.

Um exemplo disso é o estado do Paraná, a população negra supera numericamente a população branca de acordo com os números atuais, em seguida a inclusão do recorte étnico-racial do censo de 1988, foi revelado que o Paraná tem a maior população negra na região Sul

do Brasil. Essa constatação surpreendeu, devido a noção, de que historicamente o estado era percebido como predominantemente habitado por pessoas de origem europeia (Gomes Júnior *et al.*, 2008).

No do final do século XIX, no calor dos primeiros debates sobre o fim da escravidão ganhavam força, as discussões sobre o papel da população negra brasileira se intensificaram. Com disseminação das teorias eugênicas europeias, especialmente no final do século referido, o preconceito racial adquiriu uma roupagem científica. A ciência promoveu a suposta inferioridade da raça negra, sugerindo que havia um retrocesso destes comparados às outras nações do Ocidente se devia à elevada presença dos negros (Theodoro, 2014, p. 208).

A partir desse momento, a inferiorização negra, até mesmo em termos de sua capacidade intelectual, tornou-se enraizada no Brasil, perpetuando assim uma narrativa racista que dificultou a implementação de políticas afirmativas. Intelectuais no Brasil que viviam a vida acadêmica e política do final do século XIX até o início do século XX, como: da Cunha; Vianna; Rodrigues; entre outros, visavam promover o senso nacionalista baseado na unidade étnica (Barbosa, 2016, p. 261).

Posicionamentos contrários surgiram, Theodoro (2014, p. 208) mostra que, apesar de alguns pensamentos que de peso combatiam essa tese, como de Bonfim e Querino, o entendimento da maioria no país era de que o desenvolvimento econômico e social se dava devido à grande presença negra, essa teoria foi aceita e acolhida pelas classes que compunham a elite econômica e cultural brasileira, bem como políticos e representam as do governo.

Santos e Silva (2018) entendem que o reforço do racismo científico no século XIX e seus desdobramentos na política e na sociedade do período se apresentam como temas de debate para historiadores, sociólogos e antropólogos. Em substituição as teorias religiosas, as perspectivas raciais baseadas na ciência, às desigualdades que levavam em conta a raça, trouxeram uma classificação da humanidade através características fenotípicas.

Ainda segundo as mesmas autoras, essas teorias, geralmente se dividiam entre aqueles que afirmavam que a mistura das raças traria prejuízos para a formação de uma sociedade que pudesse evoluir para um povo civilizado, como defendido por Nina Rodrigues, e os otimistas que vislumbravam uma solução biológica para o branqueamento gradual da população, como parte do projeto de construção nacional. Enquanto os primeiros temiam a mistura racial devido ao risco de degeneração, os últimos argumentavam que isso demonstrava a inviabilidade de uma nação miscigenada. A visão do branqueamento populacional, presente nesse processo de mistura de raças, moldou a identidade nacional, baseado na crença da superioridade branca

européia, rechaçando a ideia de conceber qualquer outra formação da sociedade brasileira fundamentada na herança negra africana.

Barbosa (2016) destaca que, por volta da metade do século XIX, pensadores, influenciados por concepções que hierarquizavam as raças e respaldados em supostas respostas da ciência, emitiram opiniões no Brasil extremamente desfavoráveis para o futuro do desenvolvimento do país. Um exemplo notório é Gobineau (1816-1882), este descreveu o país como degenerado, classificando como um país inviável, devido a miscigenação.

Durante o século XIX, a escravidão dominava o cenário brasileiro, já sendo considerada uma visão ultrapassada que trazia prejuízo ao desenvolvimento social e econômico do país, além de representar um obstáculo para a imigração de pessoas brancas da Europa. Com o fim da escravidão, o problema não era mais a escravidão, e sim o grande dos negros e miscigenação de seus descendentes, que eram classificados como raças inferiores. No final do século XIX, a questão racial tornou-se tão relevante que se acreditava que, com a chegada volumosa de imigrantes europeus, a população ao longo do tempo embranqueceria. A cor, raça e preconceito no Brasil constituem um conjunto complexo de concepções para lidar com a problemática da raça e seus efeitos prejudiciais na formação das gerações futuras com uma nova abordagem sobre a formação da identidade nacional ideal. Sob essa perspectiva, destaca-se a interpretação do Brasil como tendo a maior população negra fora da África, mas que não recebe uma visibilidade positiva à cultura afro-brasileira e, conseqüentemente, à população negra. (Santos; Silva, 2018).

Nesse contexto, Schwarcz, (1993, p. 22) afirma que os europeus frequentemente expressavam opiniões desfavoráveis em relação à América Latina e, especialmente, ao Brasil, devido à sua significativa influência vinda da África. No Brasil, muitos, absorviam essas ideias sem questionamentos críticos e ficavam profundamente preocupados. Naquela época, os brasileiros, assim como muitos outros latino-americanos, tendiam a ser seguidores, imitativos em sua cultura e estavam mal equipados para debater as mais recentes doutrinas europeias.

Ao longo do século XIX, a relação de exploração escravista que sustentava o sistema produtivo no Brasil Colônia, já o labor livre, foi gradualmente instituído.

Para ilustrar a disparidade racial durante o período colonial do Brasil, Conceição Evaristo compartilha uma experiência pessoal de suas memórias em um Colóquio ocorrido, conforme relatado em 2009, na Universidade Federal de Minas Gerais no curso de Letras. Ela descreve o ambiente escolar onde estudava, com clara representação de divisão. Em cima, nos andares mais altos, estavam as salas das crianças mais bem-sucedidas, aquelas que não repetiam de ano, que participavam das festas com cantos e danças, dali eram escolhidas, as meninas para

coroar Nossa Senhora. Era obrigatória a matéria de ensino religioso, os anjos eram sempre representados como loiros, tal e qual na igreja. Evaristo relembra que durante todo o Curso Primário, ela e seus irmãos, juntamente com outros alunos pobres, eram sempre colocados nas salas localizadas no porão do prédio, associando essa segregação ao tratamento dado aos negros nos porões dos navios negreiros. (Literafro, 2009, p.138).

Atualmente, pouco mudou. Cintra e Weller (2021) demonstram que, ao comparar experiências de discriminação e percepções de racismo, torna-se evidente que as relações sociais entre negros e não-negros no Brasil permanecem longe de ser harmoniosas. O poder aparece como um elemento central na dinâmica entre os diversos atores presentes nas histórias relatadas seja na expressão de nojo acompanhada de ignorância, nos apelidos racistas, ou na interpretação do corpo negro trajado em um uniforme de prestígio, ainda assim, não oferece proteção. Essas ações materializam o racismo estrutural.

Além disso, como aponta Kilomba (2019), essa inferiorização transcende a associação restrita à cor, abrangendo também a história, os modos de vida e as tradições das populações negras. Esses preconceitos velados, mostram como as estruturas de poder contribuem para a humilhação, o silenciamento, o apagamento e a marginalização de corpos cuja subordinação e inferioridade foram historicamente associadas não apenas à sua cor, mas também à cultura e identidade que carregam.

Para a autora, é importante observar como a vivência dessas situações por pessoas negras reflete os estereótipos e as camadas que moldam sua imagem, assim como o silenciamento, submissão ou violência à qual foram relegados na estratificação da sociedade e nas interações retratadas nos relatos históricos. Toram-se necessário comparar, levando em consideração aspectos interseccionais de cada grupo social e questionamos como seriam os enredos ou o posicionamento de quem oprime ou da vítima, que leva em conta sua identidade, baseado na cor da pele. As narrativas serão diferentes.

O Brasil desenvolveu-se como uma colônia baseada na exploração das riquezas naturais e posteriormente agricultura, utilizando mão de obra escrava para acumular riquezas em todo período imperial. A abolição da escravidão ocorreu de maneira desordenada e discriminatória. A Legislação em geral, como a Lei da Abolição de 1888 e a promoção da imigração, contribuíram para criar um cenário em que a mão de obra negra se tornou excedente. Como resultado, muitos negros passaram a sobreviver principalmente através da plantação para o consumo e pequenos serviços (Theodoro, 2014, p. 209).

Os ex-escravizados, em grande número, acabaram marginalizados em relação ao sistema econômico predominante. Ao mesmo tempo, o Estado promoveu, no século XIX, uma política

de incentivo a imigrantes brancos, principalmente italianos e alemães, com o objetivo documentado de embranquecer o país. Esse período foi marcado pela entrada de inúmeras pessoas vindas da Europa para o Brasil, principalmente nas últimas décadas do século em questão e na entrada do século XX (Heringer, 2002, p. 58).

Com o fim do nazifascismo em torno de 1945, a noção de superioridade racial foi desacreditada, enquanto ganhava destaque a perspectiva do discurso de Gilberto Freyre de democracia racial que foi se enraizando, assim, virou a obra *Casa Grande Senzala* o seu legado. A obra de Freyre foi a consolidação dessa ideia. Sua visão positiva da miscigenação não apenas reforçava a noção de uma identidade brasileira unificada, mas também havia uma conotação positiva. Freyre via essa mistura de negros, brancos e indígenas como responsável pela formação de uma miscigenação positiva, que preservaria o melhor de cada raça envolvida (Theodoro, 2014, p. 209).

O termo raça é empregado aqui no contexto sociológico, voltado às Ciências Sociais e Humanas, e não mais no contexto das Ciências Naturais. Guimarães (2005) defende o uso do conceito de raça nessas disciplinas, pois acredita na possibilidade de construir uma definição de raça exclusivamente sociológica, que não dependa de qualquer fundamentação natural, objetiva ou biológica. Seguindo essa linha de pensamento, utiliza-se o termo raça como um indicador de uma construção sociocultural (Santos; Silva, 2018).

Nesse sentido, outras reflexões sobre o paradoxo da miscigenação no Brasil podem ser exploradas ao considerar as estreitas interações entre racialização e gênero. Historicamente, as relações sexuais inter-raciais no país foram marcadas pela opressão e dominação dos senhores sobre negras escravizadas. Isso inspirou interpretações variadas, que vão desde a ideia da suposta sensualidade natural das mulheres negras até a crença na maior inclinação dos portugueses à miscigenação, ou ainda à percepção da crueldade civilizatória do homem branco. Contudo, a ilegitimidade dessas relações e de seus descendentes parece ter contribuído para a construção de uma representação da miscigenação associada à ilegitimidade e à desonra. (Costa, 2009).

Theodoro (2014, p. 210) aponta que o relatório do Comitê para a Eliminação da Discriminação das Raças e a Organização das Nações Unidas de 1970, afirmava que a discriminação racial não era reconhecida em solo brasileiro. O Estado não considerava necessário adotar medidas ocasionais nas esferas do poder para garantir a igualdade entre as raças.

As pesquisas conduzidas na UNESCO para a Educação, a Ciência e Cultura, assim como os estudos acadêmicos como o de Oracy (2007), surgiram como uma abordagem crítica. Esses

autores reconheceram o papel do racismo como um elemento significativo na perpetuação de desigualdade, assim como, na limitação do espaço na sociedade para os negros brasileiros (Maio, 2000, p. 117).

Fernandes (1964) examinou a conexão entre o sistema de classes e o racismo brasileiro, destacando como a estratificação racial impactava os ex-escravizados, a mobilidade social e o acesso a oportunidades educacionais e econômicas. O autor argumenta que a luta pela igualdade de raça deveria estar no mesmo conceito de combate às desigualdades de classe. Além disso, Fernandes teve um papel ativo na busca pelos direitos civis e na contra o preconceito racial no Brasil. Fernandes (1964) foi um crítico das teorias de Freyre, de uma democracia racial, demonstrando que ela seria usada como uma ideologia que maquiaria as profundas desigualdades raciais no país. Em vez disso, ele afirma que a luta contra o preconceito racial deveria ser considerada como parte integral da busca por igualdade social e justiça.

A história nos mostra que há diversas formas de manifestação do racismo e sua institucionalização depende da conjuntura política e cultural. Assim, Nogueira (2007) conceituou a distinção entre duas formas preconceito racial: a marca, que se baseia no fenótipo aparente, cabelo, cor de pele, nariz, lábios nas características raciais percebidas que é a mais aparente no Brasil, e o preconceito racial de origem, que se relaciona com as raízes ancestrais e a ascendência racial, ao sangue que pode ser mais observada em países como os Estados Unidos. Esses dois conceitos são importantes no entendimento das dinâmicas raciais no Brasil, onde a miscigenação é uma característica marcante.

Nogueira (2007) também realizou pesquisas empíricas sobre o preconceito racial e a discriminação no Brasil, incluindo estudos sobre a discriminação racial no mercado de trabalho e na educação. Seu trabalho ajudou a mostrar como identificar as formas sutis e profundamente enraizadas de racismo no país. O autor argumentou que, no contexto brasileiro, onde a miscigenação é uma característica marcante, o preconceito racial de marca é mais evidente, enquanto o preconceito racial de origem é frequentemente mascarado pela ideia da democracia racial, que afirma a harmonia racial no país.

A literatura denominada decolonial também fornece um arcabouço teórico e metodológico para entender o racismo estrutural no Brasil. Quijano (2005) estudou como a modernidade se funda epistemologicamente sob a figura da colonialidade dos saberes. O autor refere-se à persistência de estruturas coloniais nas formas como o conhecimento é produzido, disseminado e compreendido. Dentro desse quadro, a categoria de raça é frequentemente examinada como uma construção social que foi historicamente moldada pelo colonialismo e que continua a influenciar as dinâmicas sociais, políticas e culturais. Dessa forma, embora

tenhamos leis que criminalizam o racismo e diversas políticas afirmativas, do ponto de vista do conhecimento ainda nos livramos a mentalidade colonial escravagista.

Para darmos prosseguimento ao objetivo da pesquisa, lembramos que para Minayo (2004), em pesquisa qualitativa, temos como fundamento a compreensão do fenômeno em sua complexidade, considerando-o em seu contexto natural e valorizando as percepções, significados e interpretações dos sujeitos envolvidos. A pesquisa qualitativa não busca generalizar resultados, mas entender os processos e dinâmicas sociais a partir da perspectiva dos participantes, reconhecendo a subjetividade como elemento central na construção do conhecimento. Seguindo o pressuposto de que o racismo estrutural se reproduz no mercado de trabalho, a hipótese desta pesquisa é a de que mulheres negras no banco Itaú em Goiânia carregam obstáculos específicos que dificultam seu desenvolvimento de carreira. Supõe-se que essas barreiras estejam relacionadas a práticas de discriminação, estereótipos racializados, e limitações de acesso a oportunidades de capacitação e promoção. Além disso, a hipótese sugere que a interseccionalidade de gênero e raça amplifica os impactos do racismo estrutural, resultando em experiências únicas e desafios particulares para as mulheres negras no contexto bancário.

1.1.1 Debates Conceituais sobre Raça e Racismo: Estrutura, Poder e a Luta dos Movimentos Negros.

Quijano (2005) aponta que as noções de raça foram historicamente utilizadas para justificar hierarquias sociais, sistemas de dominação e exploração e que ela, portanto, não é biológica. Uma vez que a categoria raça está presente nas mentalidades e na distribuição do poder nos processos de trabalho, pois ela é fundante da modernidade e se faz estrutural.

O autor também apresenta uma análise sobre a constituição histórica da América, destacando a intrínseca relação entre diferentes formas de controle do trabalho e a configuração do sistema capitalista global. Quijano (2005) aborda a complexidade dessa constituição, na qual a escravização, a servidão, a produção subsistencial, e a baixa renda são entrelaçados em torno da relação capitalista de renda, ganhos e mercado, no mundo.

Quijano (2005) ressalta que essas formas de controle não são meras extensões de seus antecedentes históricos, mas sim fenômenos históricos e sociológicos novos. Elas foram deliberadamente estabelecidas para produzir mercadorias destinadas ao mercado mundial, utilizando a mão de obra escrava negra. Essa organização intencional evidencia uma

transformação significativa nas estruturas de poder, marcada pela interdependência entre essas formas de controle e o sistema capitalista global

Ainda segundo o autor, a articulação dessas diversas formas de controle do trabalho com o capital e o mercado mundial destaca a complexidade das relações entre economia e sociedade. Essa interconexão não apenas moldou as condições de trabalho, mas também contribuiu para a configuração de um novo padrão global de controle do trabalho. Esse novo padrão não apenas coexistia simultaneamente, mas estava intrinsecamente ligado ao sistema capitalista global, tornando-se um elemento fundamental do poder histórico-estrutural.

No contexto do racismo estrutural, essa forma de reprodução do capital sugere uma compreensão das bases históricas e econômicas que contribuíram para a perpetuação das desigualdades entre brancos e negro e nos ajuda a entender a marginalização da mulher negra no mercado bancário. As diferentes formas de controle do trabalho não apenas refletiam estruturas de poder, mas também desenvolviam características próprias, contribuindo para a manutenção de um sistema que, ao longo do tempo, se revelou profundamente enraizado em disparidades raciais e sociais Quijano (2005).

Na perspectiva de Quijano (2005), as ações políticas de Movimentos Negros Sociais, que se reorganizaram nos últimos anos de 1970, destacaram de modo incisivo e expressivo a denúncia da escola como um ambiente não inclusivo, preconceituoso e promotor de preconceitos com os negros. Esses movimentos evidenciaram como a escola negligenciava a experiência histórica da África, dos que vieram a força dela e seus descendentes brasileiros. (Rocha e Silva, 2013, p. 58).

Nesse contexto, o autor em questão complementa que em várias partes do Brasil foram implementadas propostas e iniciativas educacionais, lideradas por professores ativistas, tanto negros quanto os que não o são, se unam em comprometimento de reformular o currículo escolar para incluir a história da população escravizada vinda do continente africano e de sua terra natal. No entanto, essa luta não foi fácil nem rápida. Ao longo de muitas décadas, os movimentos e organizações em todo o país, tem realizado encontros, seminários, entre outros, e uma variedade de iniciativas para promover o diálogo sobre as questões relacionadas ao racismo nesta nação.

É relevante mencionar alguns parlamentares que emergiram desse movimento e alcançaram assentos no Governo brasileiro, onde advogam por políticas públicas voltadas para a população dos negros. A partir das próximas leituras, examinaremos a trajetória combativa desse movimento e dos indivíduos que ingressaram na arena política. Esse grupo continua sua

luta, mesmo diante de desafios significativos, como tem sido evidenciado recentemente, e tem grande colaborador na formulação de políticas afirmativas importantes

1.1.2 A Trajetória do Movimento Negro e as Políticas de Ação Afirmativa no Brasil: Avanços e Desafios na Luta por Igualdade Racial

Conforme Rocha (2006, p. 53) observa que a configuração do movimento negro é constituída por diversas organizações variadas orientações políticas, engajadas em diferentes esferas da sociedade. Jaccoud e Beghin (2002, p. 14) destacam que a resistência negra desse grupo remonta ao período da escravidão, evidenciando uma antiga luta brasileira.

Conforme observado por Domingues (2007, p. 103-104), durante o período republicano, especialmente nos últimos anos do século que ela inicia e que se segue no encontro no século seguinte, as exigências políticas de grupos articulados com a causam foram mobilizadas e divulgadas ao público através das diversas organizações negras.

Segundo Domingues (2007), destaca-se também a contribuição do canal da comunicação, como a imprensa negra, que consistia em jornais dedicados a abordar questões relacionadas à comunidade negra. Em SP, como pioneiro teve o jornal Pátria, lançado em 1899.

No mês de março do ano 1929, houve a organização de um movimento conhecido como o primeiro Congresso da Mocidade Negra brasileira, sediado em São Paulo, com o propósito de fomentar uma reflexão "sobre nossa angustiante condição como negros brasileiros" (Rocha, 2006, pág. 54).

Segundo Domingues (2007), inicialmente, nesse período, diversos grupos tornaram-se proeminentes, incluindo o Comitê Democrático Afro-brasileiro (1944) e outros.

Em 1950, como resultado das experiências no teatro, ocorreu o primeiro Congresso do Negro Brasileiro. Conforme coordenado por Abdias Nascimento, o objetivo primordial era promover a valorização do negro na sociedade brasileira por meio da educacional, cultural e artístico (Rocha, 2006, p. 54).

Segundo Gonçalves (1998), o movimento enfrentou um declínio durante o período militar, de 1964 a 1984. Os membros foram acossados e incriminados pela criação de problemas onde não existiam. Durante os anos 70, houve uma intensificação da denúncia por parte dessa resistência negra juntamente a contestação das questões das raças (Rocha, 2006, p. 54).

No ano de 1978, o Movimento Negro Unificado marcou o renascimento do ativismo na luta contra o preconceito de raça (Theodoro, 2014, p. 210). Finalizando essa década, com a coesão dos movimentos, ocorreu uma relevância do termo negro, cunhado de forma oficial para

referir-se aos descendentes de África. Além disso, foram propostas revisões nos conteúdos escolares sobre os afrodescendentes e a inclusão da história da África na formação dos educadores, permitindo uma abordagem intercultural na pedagogia. Paralelamente, esse grupo, destacou-se nos domínios da moda, da culinária e da estética afro. Também promoveu debates sobre a adoção do nome civil ser algum oriundo das raízes para as crianças afrodescendentes em expressão de identidade. Quanto à religiosidade, houve uma valorização das práticas das religiões vindas da África (Domingues, 2007, p. 115).

Durante os anos 80, conforme explica Rocha (2006), em São Paulo ficou estabelecido um Conselho de desenvolvimento das pessoas negras. De forma simultânea, no Rio de Janeiro, em 1991, foi criada a Secretaria Extraordinária de Defesa e Promoção das Populações Negras. Além disso, no ano de 1998, na capital de Minas Gerais, sob a gestão de Célio de Castro, instituiu secretaria com o mesmo intuito das demais capitais. Experiências semelhantes também foram implementadas em outros estados brasileiros (Paula, 2010, p. 24).

Foram organizados encontros em todo o país que culminaram na Convenção Nacional de negros na constituinte, realizada em Brasília, em 1986. Nessa convenção, uma série de propostas foi apresentada às comissões da Assembleia. Resultando na Constituição que o racismo é crime inafiançável e imprescritível, uma importante mudança em relação à lei de 1951, que enquadrava atos de discriminação racial como contravenção. Além disso, a Constituição determinou a demarcação dos direitos das terras dos grupos remanescentes de quilombos, e estabeleceu a proteção às manifestações culturais afro-brasileiras. Também foi incluído no currículo de história o estudo relativo às diversidades culturais e étnicas que contribuíram na formação brasileira, embora essa inclusão tenha sido regulamentada posteriormente (Rocha, 2006, p. 55).

No mesmo período, houve clamores por uma política pública efetiva, como a Marcha de Zumbi dos Palmares, ocorrida em 1995, em Brasília (DF), em memória dos três séculos de aniversário do assassinado líder desse quilombo. Este evento, que atraiu milhares de participantes. Além disso, em 2001, diversas pessoas da comunidade negra de resistência participaram da III Conferência Global de combate ao racismo e outras intolerâncias, realizada na República da África (Jaccoud e Beghin, 2002).

O movimento de resistência ao racismo acumula vasta experiência ao longo de sua trajetória. Embora suas conquistas tenham sido tardias, obtiveram êxitos significativos, motivando diversos estudos recentes sobre o preconceito racial, assim como as formas de luta contra ele. No contexto de um país republicano e democrático, as vitórias acerca dos direitos

muitas vezes são alcançadas por meio dos parlamentares. Destarte, iremos abordar no próximo texto a estreita relação desses grupos com as ações afirmativas conquistadas na legislação.

Ações afirmativas, conforme Fonseca (2009, p. 11), são políticas públicas desenvolvidas para beneficiar agregados marginalizados que se encontram em situação vulnerável ou desvantajosa perante o resto da sociedade devido a fatores históricos, culturais e econômicos.

Segundo apontado por Silva (2009), políticas afirmativas possuem uma natureza compensatória, visando corrigir as injustiças do passado, distributiva, buscando equalizar chances, almejando furtar-se de situações sociais conflituosas ao longo dos anos. As pessoas beneficiadas pelas ações afirmativas atuais, ao conquistarem uma posição social mais favorável, podem criar condições para suas descendências não precisarem de depender mais dessas políticas no futuro.

Conforme destacado por Bernardino-Costa (2002, p. 258), em 1995, uma parlamentar propôs projeto de lei que visava estabelecer cotas mínimas para grupos étnico-raciais socialmente discriminados nas instituições universitárias. Paralelamente, outro senador apresentou projeto semelhante.

Conforme Bernardino-Costa (2002, p.259), é estabelecido que todos os órgãos da administração pública, tanto da direta quanto da indireta, sem exceção, devem reservar 20% para pessoas negras, em todos os cargos dos quadros de servidores e posições de liderança. Além disso, as empresas privadas e os estabelecimentos de serviço também são obrigados a implementar medidas de ação compensatória para alcançar uma representação mínima de 20% para pessoas negras no seu quadro de funcionários e remuneração, em todos os níveis.

No ano de 1996, o Distrito Federal estabeleceu por lei a obrigação de representar as diversidades de pessoas nas propagandas de governo. Conforme essa regulamentação, as propagandas devem refletir a proporção de 54% para brancos, 40% para pardos, 5% para negros e 0,11% para indígenas (Rocha, 2006, p. 57).

Durante o período de 1990 a 1995, os sindicatos começaram a incorporar a temática em agenda de preocupações e demandas, conforme observado por Bento (2000, citado por Theodoro, 2014, p. 210). Esse processo levou à criação de órgãos internos específicos para tratar do assunto racial com diversas secretarias e a Central Única dos Trabalhadores.

No das políticas públicas, a abordagem culturalista da temática racial teve início no ano de 1988 com a criação da Fundação Cultural Palmares, visando promover e preservar as manifestações da presença dos negros nos espaços sociais. Durante a gestão de Fernando

Henrique Cardoso, em 1995, restou instituída a Valorização da População Negra², encarregada de responder às manifestações da Marcha Zumbi, houve mobilizou do país a favor da luta contra o racismo (Theodoro, 2014, p. 211).

Em cumprimento as diretrizes da Conferência da ONU em Viena em 1993, programas foram lançados na proteção dos direitos humanos. Essas políticas que antes se concentravam no exercício de uma igualdade genérica, deram lugar a políticas resultantes dos combates ao racismo e à diferença, ou seja, políticas identitárias (Paula, 2010, p. 64).

Conforme as observações de Paula (2010, p. 35), Fernando Henrique Cardoso, enquanto intelectual, conduziu estudos sobre a questão do racismo brasileiro. Sua pesquisa de doutorado de 1961, foi posteriormente publicada pela Difel, abordou a escravidão. Além disso, em 1960, Fernando Henrique lançou um livro sobre os aspectos das relações de pessoas negras e brancas no Brasil.

Deste período são também as obras de Florestan Fernandes e Clóvis Moura, dois dos mais influentes estudiosos brasileiros no campo dos estudos raciais, cada um com abordagens distintas, mas complementares, sobre o racismo e as relações raciais no Brasil. Florestan Fernandes (1964), em seus estudos clássicos, destacou a ilusão da democracia racial no Brasil. Ele argumentou que, apesar da abolição formal da escravidão, os negros não foram integrados de maneira igualitária na sociedade, sendo relegados a posições subalternas e discriminados sistematicamente. Para Fernandes, o racismo no Brasil é estruturante e enraizado nas instituições sociais, perpetuando desigualdades que se manifestam em diversas esferas da vida social, especialmente no mercado de trabalho e na educação.

Por outro lado, Clóvis Moura (1988) ofereceu uma visão crítica e combativa do racismo, focando na resistência e na luta do povo negro contra a opressão racial. Moura destacou que a história dos negros no Brasil é marcada por uma contínua resistência contra as formas de exploração e discriminação, enfatizando a importância dos quilombos, das revoltas e das lutas contemporâneas contra o racismo. Para ele, o racismo no Brasil não é apenas uma questão de preconceito, mas de dominação e exploração econômica, onde as classes dominantes utilizam o racismo como uma ferramenta para manter o controle e a subordinação da população negra. Ambos os estudiosos, apesar de suas abordagens diferentes, contribuíram significativamente

² A Valorização da População Negra durante o governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC) foi uma iniciativa que visou reconhecer e combater as desigualdades raciais no Brasil. A política incluiu ações como o avanço no reconhecimento das comunidades quilombolas, o início do debate sobre políticas de ação afirmativa, e a promoção de campanhas de conscientização sobre o racismo. Essas medidas estabeleceram as bases para políticas públicas mais amplas voltadas à promoção da igualdade racial, contribuindo para a inclusão e valorização da população negra no país.

para o entendimento das complexas dinâmicas raciais no Brasil e para a formulação de políticas que visem à superação das desigualdades raciais.

Vale ressaltar que para além do trabalho dos intelectuais, as lutas do movimento negro no Brasil têm raízes profundas, remontando ao período pós-abolição, quando a população negra foi deixada à margem da sociedade, sem acesso a direitos básicos, como terra, educação e trabalho digno. Desde então, a resistência negra se manifestou de diversas formas, desde revoltas e quilombos até a criação de organizações e movimentos sociais voltados para a defesa dos direitos da população afro-brasileira. No século XX, especialmente durante o regime militar, o movimento negro enfrentou desafios adicionais, como a repressão e a censura, mas continuou a se articular, denunciando as injustiças raciais e exigindo políticas públicas que combatessem a discriminação e promovesse a igualdade (Domingues, 2007).

Foi nesse contexto, lembra Domingues (2007), que o governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC), que teve início em 1995, começou a dialogar com as demandas do movimento negro. FHC, que tinha uma formação acadêmica e uma carreira marcada pelo estudo das desigualdades sociais no Brasil, estava ciente das pressões exercidas por esse movimento. O movimento negro pressionou o governo através de manifestações, participação em conferências e diálogos diretos com representantes do Estado, exigindo a criação de políticas públicas específicas para a população negra. Essas demandas incluíam a implementação de programas que promovessem a igualdade racial, a valorização da cultura afro-brasileira e o combate ao racismo nas instituições públicas e privadas.

Em resposta a essa pressão, FHC instituiu o programa Valorização da População Negra, um marco importante nas políticas de igualdade racial no Brasil. O programa foi concebido como uma estratégia para enfrentar o racismo estrutural e promover a inclusão da população negra em diversas áreas da sociedade, como a educação, o mercado de trabalho e a cultura. A iniciativa representou um avanço significativo na luta pela igualdade racial, sinalizando um reconhecimento oficial da importância de políticas públicas específicas para corrigir as desigualdades históricas que afetam a população negra. Embora o Valorização da População Negra tenha sido um passo importante, ele também evidenciou a necessidade contínua de mobilização e pressão do movimento negro para garantir que as conquistas fossem efetivamente implementadas e ampliadas nos governos subsequentes (Barbosa, 2016).

Uma dessas medidas foi a criação do Programa Diversidade na Universidade em 2002, através da Medida Provisória N° 63, que mais tarde se tornou a Lei 10.558. Este programa foi concebido para promover estratégias de facilitar a entrada nas faculdades para grupos

socialmente excluídos, com ênfase em afrodescendentes e indígenas brasileiros (Rocha, 2006, p. 59).

Além disso, o Ministério da Educação incluiu a temática das diversidades nos Parâmetros de Currículos em 2000, pensando na pluralidade, cultura e orientação sexual (Rocha, 2006, p. 60).

Os autores Jaccoud e Beghin (2002) trataram de um estudo que identificou 40 programas e ações entre os anos de 1995 e 2002, abrangendo instituições governamentais em setores como saúde, judiciário, educação, relações internacionais, cultura, planejamento e administração pública federal. Entre essas ações, destacam-se a inclusão do quesito raça/cor nos formulários oficiais do Ministério da Saúde, a implementação de ações afirmativas no Judiciário, a revisão dos livros didáticos para eliminar preconceitos, promoção em educação nas áreas quilombolas e proteção das terras destes, e a criação do Programa Nacional de Ações Afirmativas para abrangência de cargos de direção e chefia com a participação de afrodescendentes (Paula, 2010, p. 76).

Durante esse período, houve um aumento significativo no número em investigações acadêmicas da situação racial do país, muitos dos quais financiados por organizações no exterior. Dados e estudos apresentados, especialmente aqueles do IBGE e IPEA, ganharam destaque na mídia, destacando a importância do aspecto étnico-racial e na compreensão de todo tipo de exclusão na sociedade brasileira. Conforme o IPEA (2002), aproximadamente sete de dez pessoas que estão em extrema vulnerabilidade são negras (Rocha, 2006, pág. 58).

No dia 13 de maio do ano de 2002, acerca de iniciativas para implementar o Plano de Ação Afirmativa, foi lançado programa em nível nacional, dentro da esfera da Administração Pública Federal, sendo a coordenação a cargo do Ministério da Justiça (Paula, 2010, p. 92).

De 2003 em diante, esse movimento brasileiro de políticas de ações afirmativas acolheu uma abordagem mais sistemática e institucionalizada com a criação de secretarias especiais de promoção de igualdade. Isso ocorreu devido ao reconhecimento do país quanto ao seu racismo e ao compromisso assumido de adotar políticas para promover a igualdade racial, como indicado por Freire e Torres (2012). De forma inédita no Estado brasileiro, uma secretaria foi estabelecida, com poderes de ministério, encarregada de implementar políticas públicas articuladas com outros Ministérios para reduzir as disparidades raciais no país (Rocha, 2006, p. 52).

O decreto 4.887, que trata dos descendentes dos quilombos, regulamentava os processos para identificar, reconhecer, delimitar, demarcar e conceder títulos das ocupações dessas terras nessas comunidades, conforme estabelecido no artigo 68 nos atos das disposições

constitucionais transitórias. O Artigo 38 reconhece a posse definitiva das terras pela comunidade os quilombos que ali sobreviveram e determina a emissão dos títulos de propriedade correspondentes a eles através do poder estatal.

Ao longo do governo de FHC, iniciativas voltadas para os remanescentes de quilombos se concentraram na titulação de terras, resultando na concessão de 20 títulos. Até 2008, um total de 83 títulos concebidos pelos entes estatais. Sob o governo de Lula (2003-2010), foram concedidos 21 títulos até 2008. Uma das principais novidades deste governo foi a criação do em 2004 de mais um programa para a comunidade quilombola, com intuito de enfrentamento das desigualdades raciais, deste modo, integrou ações de 23 órgãos da gestão pública federal para atender às necessidades de terras quilombolas a serem regularizadas (Paula, 2010, p. 61).

Entre essas ações afirmativas, destacam-se a Lei nº 10.639/2003 e, posteriormente, a Lei nº 11.645/2008, como observado por Freire e Torres (2012). A Lei nº 10.639/2003 faz parte das políticas de ações afirmativas que visam valorizar a história africana de modo geral, assim como a identidade afrodescendente, enquanto se compromete com a luta contra o racismo e a discriminação racial (Barbosa, 2016, p. 262). Esta lei surge como resposta das pessoas negras uma "herança" deixada à sociedade brasileira pelas relações construídas durante o período escravocrata e pelas ciências equivocadas sobre raças que legitimaram as diferenças entre as pessoas negras e brancas.

Por sua vez, a Lei 11.645/08 representou um marco vitorioso para as pessoas negras e indígenas. Ela tornou obrigatório o ensino da História da África e indígena nas escolas no Brasil em todos os níveis, inclusive as instituições de ensino particular. Essa lei aborda uma série de questões importantes, indo além da escravidão e do racismo, ao destacar a importância da cultura negra e indígena como elementos fundamentais na formação do povo no Brasil, enquanto sujeitos históricos que lutaram por direitos garantidos a todos (Cruz e Jesus, 2013, pág. 04), antes da promulgação da Lei 10.639/03, os livros didáticos e outras cartilhas de estudos adotavam um viés simplista, raso e longe do necessário para transmitir o valor da história das pessoas negras no Estrado brasileiro. Além disso, era raro encontrar professores dispostos a pesquisar o conteúdo e oferecer uma abordagem diferenciada no ensino. Com a implementação da lei, recursos foram disponibilizados para capacitar educadores para desempenharem a disseminação do conhecimento, permitindo que transmitisse o verdadeiro significado da experiência negra.

Segundo Cintra e Weller (2021) o Brasil, reconhecido como o país mais negro fora da África, é um país múltiplo, onde atualmente 56,10% de sua população é composta por pessoas negras, conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua

do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2019). Apesar de negros constituírem a maior parte populacional do Brasil, eles não têm acesso equitativo a pontos chave que garantam direitos fundamentais e uma qualidade de vida adequada, como renda justa, segurança, saúde, educação, moradia e inserção e crescimento no mercado de trabalho, principalmente.

A desigualdade na situação educacional entre negros e brancos é preocupante, especialmente o atraso educacional significativo entre a juventude negra, reflexo de um sistema educacional e social que perpetua desvantagens intergeracionais. Isso inclui o racismo nas próprias escolas, a prevalência de grades curriculares com visão europeia e não crítica, e a marginalização desses grupos. Essas construções são resultado do apagamento histórico-cultural negro, da marginalização e estereotipação da raça, da discriminação e tentativas de embranquecimento, que também influenciam os currículos escolares, o conteúdo dos livros didáticos e a formação de professores. Essas questões impactam diretamente o percurso educacional dos jovens negros desde a escolarização básica até o ensino superior, muitas vezes levando à evasão escolar devido à falta de representatividade e à manutenção de um modelo hegemônico de indivíduo, conhecimento e cultura na educação. (Cintra; Weller, 2021).

1.2 PERSPECTIVAS CRÍTICAS SOBRE O RACISMO NO BRASIL

Para compreender o racismo a partindo de uma perspectiva sociológica, podemos lançar mão de vários estudos no campo da Sociologia. Um exemplo pode ser visto nos estudos relacionais de autores como o sociólogo Pierre Bourdieu e, posteriormente, em debates mais específicos sobre relações raciais que também são observados em abordagens relacionais.

Pierre Bourdieu tinha como objetivo principal estabelecer a sociologia como uma ciência integral que possibilita reconstruir a base essencial da atividade humana (Valle, 2007, p. 119). Seu objetivo estava em mostrar as formas de dominação, ao mesmo tempo em que tentava desenvolver e legitimar de forma prática as teorias existentes. Partindo desse objetivo, o autor expos uma série de críticas em relação às abordagens de construção de conhecimento predominantes na época.

Algumas contribuições da formulação teórica de Pierre Bourdieu (2011) oferecem um ponto de partida relevante para este mapeamento analítico. Para o sociólogo francês, a sociedade não é uma realidade estática ou previamente dada, mas resulta das interações contínuas entre indivíduos que, por meio de suas práticas sociais, produzem e reproduzem

regras, valores e orientações que passam a balizar aquilo que é socialmente reconhecido como adequado, tanto no plano das ações concretas quanto no universo simbólico.

Nessa perspectiva, os sujeitos não atuam de forma aleatória ou isolada, mas como agentes socialmente situados, cujas percepções, preferências e julgamentos são informados por esquemas de classificação e distinção como os gostos historicamente constituídos no interior da estrutura social da qual fazem parte. O conceito de *habitus*, central na obra de Bourdieu, expressa esse conjunto de disposições incorporadas que orienta, de maneira prática e muitas vezes inconsciente, as escolhas e condutas dos indivíduos nas mais diversas situações sociais. Ao mesmo tempo em que é produto das condições sociais, o *habitus* contribui para a manutenção dessas próprias estruturas, delimitando o que é considerado legítimo, possível ou acessível para diferentes grupos sociais.

Desse modo, conforme argumenta Bourdieu (2011), as normas que orientam o agir cotidiano não emergem apenas de imposições externas, mas se consolidam na relação dinâmica entre os indivíduos e a estrutura social, sendo progressivamente internalizadas pelos atores sociais e traduzidas em práticas socialmente reconhecidas.

Deste trabalho, utiliza-se dois desses conceitos: o *habitus* e violência simbólica. No caminho epistemológico de Bourdieu (1983), que resgatou a palavra *habitus* da tradição aristotélica, o conceito se refere à incorporação de uma determinada estrutura social pelos agentes, afetando seu modo de sentir, pensar e agir. O autor, portanto, desnaturaliza o gosto, mostrando que este é fruto de disposições socialmente aprendidas. A forma observada de como essa dinâmica acontece é de que os indivíduos costumam validar e reproduzir essa estrutura, mesmo que nem sempre de forma consciente. A discussão sobre o *habitus* se encaixa no que Bourdieu (1983), chamou de conhecimento praxiológico, que busca entender os mecanismos das relações de poder e dominação social, evidenciando as estratégias de manutenção da ordem social, por meio da reprodução dessas estruturas estruturantes definidas pelo *habitus*.

É importante observar que a compreensão deste conceito na obra de Bourdieu (1983) não é estático muda com o passar do tempo. Inicialmente, ele adota uma abordagem mais determinista em obras como *A Reprodução*, mas posteriormente adota uma perspectiva mais aberta, valorizando a autonomia e a ação do agente. Bourdieu (2004, p. 25) enfatiza que essa capacidade criadora, ativa, inventiva não pertence a um sujeito transcendental, como na tradição idealista, mas a um agente ativo.

[...] sistemas de disposições duráveis, estruturas estruturadas predispostas a funcionar como estruturas estruturantes, que dizem, enquanto princípio de geração e de estruturação de práticas e de representações que podem ser objetivamente “reguladas”

e “regulares” sem que, por isso, sejam o produto da obediência a regras, objetivamente adaptadas a seu objetivo sem supor a visada consciente dos fins e o domínio expresso das operações necessárias para atingi-las e, por serem tudo isso, coletivamente orquestradas sem ser o produto da ação combinadas de um maestro (BOURDIEU, 2007a, p. XLI).

Para Bourdieu (2007), o habitus é definido como um sistema de disposições duráveis, caracterizado por ser uma estrutura estruturada, mas também uma estrutura estruturante. Isso significa que o habitus atua como base orientadora que dá sentido e organiza de formas de agir e pensar dos indivíduos em seu cotidiano, levando-os a agir de maneira regulada e regular sem que isso dependa de uma obediência consciente a regras. Em vez disso, o habitus orienta as ações de forma que estas pareçam adaptadas aos objetivos, mas sem uma intenção deliberada ou domínio expresso dos meios para alcançá-los. Coletivamente, o habitus opera como um orientador das práticas sociais, mas sem necessitar da intervenção de um ser físico, mostrando a natureza inconsciente e socialmente internalizada das disposições que regulam o comportamento humano.

Seguindo, temos o conceito de violência simbólica. Esse termo foi criado por Bourdieu, descrevendo-a como a violência exercida pela classe dominante sobre a classe subjugada na sociedade francesa. Nesse conceito, a classe dominada acredita que o poder e a violência simbólica se manifestam como tradições e costumes de classe, algo que é adquirido voluntariamente e não imposto. Assim, a violência simbólica torna-se tão naturalizada, para vítima que passa despercebida, e passa sim como normas sociais às quais deve reagir passivamente, sem impor resistência. Dessa forma, a violência simbólica se dissimula nas complexas relações sociais, mas os dominantes sempre exercem influência sobre os chamados dominados. Nos estudos de Bourdieu (1970), a violência simbólica tem raízes na força material, permitindo que grupos com maior capital cultural possam obter maior sucesso em suas jornadas educacionais.

Bourdieu, e Jean-Claude Passeron em sua obra *A Reprodução: Elementos para uma Teoria do Sistema de Ensino* (1990), traz a percepção de que, embora às vezes possam parecer universais e naturais, os sistemas simbólicos compartilhados por um grupo social específico são, na verdade, arbitrários, pois variam ao longo do tempo e de uma sociedade para outra. Quando a violência simbólica é aplicada, ela legitima a cultura dominante, que é imposta e, com o tempo, torna-se naturalizada. Quando essa naturalização ocorre, os indivíduos dominados muitas vezes não conseguem mais reagir ou resistir de forma eficaz; em alguns casos, nem mesmo percebem a si mesmos como vítimas, passando a acreditar que sua condição é inevitável e inalterável.

Assim, é possível começar a análise do conceito de *habitus* e violência simbólica a partir da teórica de outros autores negros. Davis (2016), por exemplo, nos ajuda a entender que o racismo é uma estrutura estruturante da sociedade moderna e contemporânea e, portanto, um *habitus*. Contudo, Davis (2016) avança na discussão ao perceber que o racismo influenciou os processos históricos que também levou à construção do sexismo e da exploração de classe. Ainda, em uma perspectiva dialética, o machismo também contribui para reprodução do racismo; e, finalizando, a autora percebe que as diferenças sociais, e processos de precarização do trabalho são também fruto da intersecção gênero e raça. De fato, podemos entender que um *habitus* contribui na construção de outros, que se influenciam mutuamente e que há opressão sobre a mulher negra não pode ser compreendida fora do conceito de classe social.

Assim como Bourdieu (2011), Davis (2016) também se foca em entender as estruturas sociais. A autora percebe como legado da escravidão é estruturante de relações sociais, que deixa legados que podem ser vistas inclusive na estrutura das relações de trabalho e como, historicamente, foi relegado às mulheres negras principalmente os trabalhos domésticos, que, no Brasil, são muito precarizados e que negam à essas mulheres, direitos trabalhistas e previdenciários mínimos. Para entender o *habitus* posiciona o lugar de cada um no mercado de trabalho hoje é preciso, como fez Davis (2016) analisar em conjunto as relações entre todos os sistemas de opressão: racismo, machismo e sexismo.

O conceito de *habitus* trona-se um ponto importante para Ângela Davis (2016), pois fornece um referencial teórico na busca do entendimento de como as estruturas sociais e históricas de poder são enraizados e reproduzidas pelos indivíduos. Bourdieu (1983) propõe que o *habitus* é a incorporação de normas, valores e práticas sociais que guiam o comportamento dos indivíduos de maneira muitas vezes inconsciente, perpetuando as desigualdades estruturais. Na análise de Davis, essa ideia é importante para compreender como a escravidão e a posteriormente a segregação racial, de gênero e classe criaram o lugar social demarcado das mulheres negras, especialmente em relação ao trabalho doméstico. Utilizando o conceito de *habitus*, Davis aponta como essas mulheres internalizam e reproduzem, mesmo que involuntariamente, as condições de precariedade e marginalização que lhes foram historicamente impostas.

Para incorporarmos na pesquisa contribuições da literatura feminista negra brasileira, os estudos de Lélia Gonzalez (2020) são ferramentas importantes para entendermos as complexas relações de poder e dominação enfrentadas pelas mulheres negras desde o período colonial, relações estas persistem em impor determinado lugar de pertencimento em suas trajetórias de vida. Gonzalez (2020) traz o conceito amefricanidade, que vai além da opressão e exploração

colonial e propõe uma crítica mais abrangente e decolonial da evolução sociocultural na América Latina. A amefricanidade abrange uma solidariedade cultural e política entre os povos afrodescendentes e indígenas, considerando como raça, gênero e classe entrelaçam-se em uma estrutura de opressão que persiste até os dias de hoje.

Este conceito busca destacar o protagonismo dos corpos negros na formação cultural e econômica do território latino-americano, os quais foram sistematicamente marginalizados e subalternizados pelo sistema colonial e suas consequências. Gonzalez (2020) utiliza a expressão Améfrica Ladina para enfatizar uma identidade cultural que reconhece as especificidades das experiências das mulheres negras latino-americanas, diferenciando-se das narrativas eurocêntricas e anglo-americanas. Essa ideia desafia a equiparação das experiências femininas e propõe uma visão interseccional que destaca o impacto do racismo, do machismo e da exploração econômica sobre as mulheres negras na América Latina.

Ao incorporarmos o conceito de amefricanidade, Gonzalez (2020) introduz uma crítica não só ao racismo estrutural, bem como o apagamento cultural de saberes, promovendo à anulação sistemática dos saberes e das vozes afro-latinas. Esse conceito traz grandes contribuições para a pesquisa, pois orienta a análise para entender como as mulheres negras constroem suas identidades e resistências a partir de uma consciência coletiva e histórica que contesta as narrativas de apagamento impostas pela colonialidade. A amefricanidade, nesse sentido, será utilizada como uma ferramenta de questionamento das políticas de inclusão e representatividade, entendendo até que ponto elas realmente reconhecem e respeitam as contribuições culturais e políticas das mulheres negras, ou se apenas reproduzem uma inclusão superficial.

Gonzalez (2020) ainda propõe que o feminismo afro-latino-americano seja visto como uma forma de resistência que integra aspectos culturais e históricos da América Latina, reconhecendo a importância das tradições afro-indígenas e o papel do colonialismo nas vivências contra mulheres negras. Ao usar essas perspectivas, o estudo torna-se mais atento às dinâmicas de poder que atravessam a vida das mulheres negras, especialmente em ambientes corporativos e institucionais. Assim, a perspectiva de Gonzalez (2020) permite que o estudo critique as estruturas corporativas não apenas como espaços de trabalho, mas como campos de reprodução de uma dominação histórica e racial que ainda exige estratégias de enfrentamento e resistência.

Comparativamente, Bourdieu (2009) o processo de interiorização implica na incorporação da objetividade, possibilitando a mediação entre as estruturas que moldam um determinado contexto e o domínio das práticas e representações. Esse processo ocorre de

maneira subjetiva e os agentes internalizam as representações objetivas, levando em consideração não apenas fatores individuais, mas também o lugar que ocupam na sociedade, ou seja, sua posição dentro de uma classe ou grupo social específico. Essa relação é caracterizada como dialética, uma interação dinâmica entre as estruturas objetivas e as disposições estruturais, refletindo o entendimento do espaço de liberdade na prática social.

Esse processo de interiorização foi redefinido por Carneiro (2023) a partir do conceito de Dispositivo de Racialidade, que é um conceito que pensa ontologicamente o racismo, porque ele estabelece uma divisão no campo ontológico a partir da qual se constrói as noções do Eu e o Outro e do Ser e o Não-Ser. A autora aponta que foi esse dispositivo que, no século XVIII, possibilitou aos corpos brancos se legitimarem e a se interiorizarem como Ser. Isso foi feito a partir da construção dos corpos não negros como o Outro. Quando o homem branco, no processo de colonização, encontra corpos não brancos, interiorizou uma noção de superioridade pela produção do inferior. Essa interiorização produz agenciamento de esta superioridade é o Ser, enquanto o outro é o Não-ser. Dessa forma, o Eu branco define a relação de diferença em relação ao Outro. Esse *habitus* criado foi de tal forma interiorizado que marca as relações até hoje, incluindo as práticas do mercado de trabalho. Com isso, se desumanizam os corpos não-brancos até a atualidade.

Na visão de Carneiro (2023) o racismo é um fenômeno de alta complexidade que está enraizado nas estruturas sociais em diferentes contextos históricos e geográficos. A perspectiva sociológica oferece uma visão crítica de compreensão das origens, manifestações e consequências dessa prática. Ao examinar o racismo sob esse ponto de vista, é possível identificar as dinâmicas sociais e estruturais que se estendem e se fixam, bem sugerir estratégias de mudança e superação. É um fenômeno social complexo que influencia profundamente as relações entre diferentes grupos étnicos em uma sociedade. Para entender essa realidade, é necessário utilizar uma abordagem sociológica que vá além das explicações individuais e se concentre nas estruturas sociais e nas relações de poder.

Para compreender tais estruturas sociais, Carneiro (2023) entende que esse processo negou dos saberes dos povos africanos pelo projeto colonial, já que foram considerados pelo colonizar dominador como saberes inferiores, primitivos, selvagens e, portanto, não civilizados. Contudo, esse processo se reproduz até hoje nas hierarquias raciais no campo da educação, pois o dispositivo da racialidade permite que os saberes africanos e afrodiáspórico continuem a invisibilizados e silenciados, anulando as possibilidades do negro de serem sujeitos de conhecimento e, com isso, se produz supremacia intelectual branca, de tal forma que os saberes que se produzem sobre os negros continuam colonizados.

Para a mesma autora, comparando ainda com o conceito de violência simbólica pode ser interpretado de forma abrangente, implicando um dano moral às pessoas que se converte em impactos físicos e psicológicos decorrentes do processo de dominação refletido no âmbito socioeconômico. Desse modo, a prática da violência simbólica tem sua origem principalmente no âmbito verbal e social, tornando-se palpável por meio da aceitação e reprodução de seus símbolos nas relações humanas do mundo real. Ela é de natureza discursiva, não física e é a naturalização de relações de dominação, que não são percebidas pela vítima como tal.

Segundo Cunha (1982), indivíduos sujeitos a essa forma de violência compartilham características comuns, como vulnerabilidades, baixa autoestima gerada pela própria relação de dominação e desempenho educacional insuficiente para os padrões vigentes. Esses indivíduos são frequentemente produtos de uma classe subjugada, caracterizando-se pela insegurança e submissão. O autor entende a violência simbólica como a faculdade do conjunto dos que detém a dominância de impor violência considerando-a legítima contra os grupos dominados. Conseqüentemente, os membros da classe dominante acreditam ser detentores do poder, o que os leva a acreditar que têm o direito de exercer a violência simbólica sobre os outros estratos da sociedade.

Podemos utilizar o conceito de violência simbólica a partir do olhar de Souza (1983) para entender o conceito da autora de torna-se negro, que envolve processos de simbolização profundos. O racismo é, nesse contexto, uma forma de violência simbólica, porque foi naturalizado para relações sociais, especialmente por meio da ideologia da meritocracia.

A autora estabelece um conceito de ideologia que articula as questões de classe com as questões de raça, já que, no contexto brasileiro, raça informa a própria definição de classe social. Souza (1983) estudou a construção da subjetividade da mulher negra a partir dessa construção, pois entender que raça estabelece a circulação dos afetos.

Para melhor compreensão, Souza (1983) cria o conceito de emocionalidade das pessoas negras, que pode ser observado na forma como elas estruturam as suas próprias narrativas e, em seus processos de subjetivação, como elas pensam a si mesmas marcadas pela ideologia da branquitude. Essa naturalização é justamente o que nos leva a entender um processo de violência especificamente no contexto das relações raciais, bem próximo ao conceito de violência simbólica na perspectiva de Bourdieu e de outros conceitos centrais no pensamento afrodiaspórico (...)

Trata-se de uma violência simbólica porque a raça, para Souza (1983) é entendida como categoria ideológica, criada para dominar e que, portanto, adquire critério social de distribuição e posição na classe e na cultura. Ela define status social e os papéis ocupados pelas pessoas. No

senso comum, foi naturalizada em qualidades biológicas, fundada na cor de pele. Contudo, no contexto brasileiro, raça é também atributo social compartilhado, definindo gradação social, privilégios, lugar social e valores culturais.

Essa violência (simbólica) se manifesta, segundo Souza (1983), pela ideologia da raça orienta a vida social e a subjetividade das mulheres negras e ela está presente no fato de que história social da ascensão do negro brasileiro implicou que este tivesse que se assimilar aos padrões brancos de relações sociais, como as mulheres negras que alisam os cabelos ou fazem cirurgias plásticas para mudar o formato do nariz. Os corpos negros estão submissos a uma percepção racial à qual têm que se adaptar à branquitude, para serem aceitos, por exemplo, no mercado de trabalho. Essa é uma forma de violência simbólica porque a vítima não se reconhece como em situação de abuso e violência.

Nesse sentido, pode-se aproveitar algo das contribuições teóricas de Pierre Bourdieu para analisar e compreender o racismo como um fenômeno enraizado nas dinâmicas sociais. No entanto, também se torna necessária complementar essas contribuições com os aportes das autoras negras até agora debatidas. Somente assim, seria possível transitar por compreensões mais complexas sobre o racismo no mercado do trabalho e seus impactos na carreira e na vida de mulheres negras.

De volta à questão das subjetividades e práticas raciais, para Kilomba (2019), a desconstrução das estruturas de poder colonial, passa necessariamente pela desconstrução da linguagem visual e semântica, porque normalizamos léxicos e imagens que definem quem tem legitimidade para representar a condição humana e quem não tem. A autora considera que a linguagem pode ser muito violenta e, por isso, precisamos desconstruir isso. Para esta feminista para desconstruir esse *habitus*, é preciso desobediência política, que é um meio de descolonizar.

Kilomba (2019), em seus estudos feministas, dá ênfase às complexas interseções entre colonialismo e a experiência das mulheres negras. Sua obra, marcada por uma junção inovadora de psicanálise, performance e crítica pós-colonial, aborda as narrativas de silenciamento e os impactos psicológicos do colonialismo. A perspectiva de Kilomba (2019) sobre o colonialismo é profunda e com múltiplas dimensões. A autora não se detém em analisar o colonialismo como um fenômeno histórico isolado, mas busca entender seus desdobramentos que influenciam na atualidade. Ao examinar as dinâmicas da colonialidade, Kilomba (2019) mostra como as bases coloniais ainda moldam as relações sociais, os saberes culturais e as vivências.

Na visão que traz de mulheres negras, Kilomba (2019) destaca as interseções de opressões que elas enfrentam. Desafiando a narrativa dominante, que ao longo da história encaixou as mulheres negras em posições marginalizadas, invisíveis e frequentemente

estereotipados. Baseados em suas vivências e estudos, Kilomba (2019) traz à tona as complexidades dessas experiências, destacando não apenas as formas visíveis de discriminação, mas também as profundas cicatrizes psicológicas do racismo estrutural.

A autora concentra-se na desconstrução de estereótipos arraigados que perpetuam representações limitadas das mulheres negras. Seu trabalho visa ouvir essas mulheres, desafiando narrativas dominantes que frequentemente as reduzem a estereótipos exóticos ou limitam suas identidades a uma única dimensão. Kilomba (2019) procura resgatar as histórias e experiências das mulheres negras, oferecendo uma narrativa mais completa e autêntica que reconhece sua agência, resiliência e diversidade. Contudo, embora a pesquisa da autora sejam descolonizadoras, a pesquisa de campo nos confirmará se essas mulheres não continuam sendo vistas como base nesses estereótipos exóticos discutidos pela autora.

Ao trazer a psicanálise para o âmbito pós-colonial, Kilomba (2019) explora o trauma intergeracional resultante do colonialismo. Ela investiga como as feridas do passado continuam a ecoar nas vidas das pessoas, particularmente nas comunidades negras. Essa abordagem psicológica enriquece a compreensão do impacto duradouro do colonialismo nas subjetividades individuais e coletivas, mostrando o poder de processos subjetivos e práticas historicamente constituídas em criar estratégias de violência simbólica, com a subalternização de corpos não brancos.

Pode-se notar, que o capital cultural desempenha um papel determinante na manutenção da violência simbólica vindas das classes dominantes. Bourdieu (2004) coloca o capital cultural como um dos principais tipos de capital que determinam o local social do indivíduo. O autor entende como capital cultural o conjunto de conhecimentos, habilidades, educação, e outras formas de cultura que um indivíduo agrega ao longo da vida e que são mantenedores de benefícios sociais e econômicos para quem o detém.

Para o autor, podemos determinar três formas de capital cultural : o incorporado (como habilidades, conhecimentos, competências, hábitos e formas de ser adquiridos principalmente na família e educação, e diferente dos demais capitais, não pode ser transferido diretamente), o objetivado (bens culturais, como livros, instrumentos, obras de arte, documentos históricos) e o institucionalizado (qualificações educacionais e títulos acadêmicos para acesso depende-se diretamente do capital incorporado). Através desse conceito podemos compreender como as desigualdades sociais são reproduzidas, pois as elites transmitem e acumulam capital cultural, geralmente entre seus membros, para assim a continuidade de seus privilégios.

O autor compara as diferenças de capital cultural entre pessoas que vem de famílias que conseguem por meio de bens e posses transformar o capital econômico em capital cultural, em

comparação a indivíduos que não tem tal poder econômico. Quem tem capacidade econômica de investir em cultura e educação podem garantir vantagens para que seus filhos na incorporação do capital cultural, por exemplo. Isso nos faz perceber como as diferentes classes sociais podem influenciar o sistema educacional, influenciando, assim, o sucesso ou a falta dele de indivíduos nas escolas.

Faz-se, importante compreender que temos diversas formas de incorporação de capital cultural, na análise dos autores. Há o capital cultural dominante, que é apropriado pela escola como o único legítimo. Ainda, há o capital cultural cotidiano, das classes populares, que são tomados como inferior e não cabe nos currículos oficiais da escola. A escola, ao se apropriar apenas dessa forma de capital cultural elitista, provoca violência simbólica com aqueles que não tiveram acesso ao mesmo. Essas crianças e adolescentes, que chegam à escola com conhecimentos outros que não aqueles legitimados pela escola o conhecimento escolarizado são automaticamente marginalizados, em um processo de violência simbólica que deixa marcas para a vida. São alunos que são classificados como fracassados (Bourdieu, 2004).

O que Bourdieu e Passeron (1990) defendem é que o fracasso escolar é provocado pela própria escola, que segrega alunos que possuem o capital cultural dominante e aqueles que não os possuem. Contudo, há um regime discursivo, produzido pelos atores escolares, de gestores e professores, que responsabiliza os próprios alunos, com enunciados que afirmam que “ele não presta atenção”, “ele fala errado” e que “ele não se comporta”, justificando as relações de dominação injustas provocadas pela escola, por comportamentos individuais.

Trazendo para as mulheres negras desta pesquisa, qual seja, o bancário, essa reflexão sobre o capital cultural pode ser ampliada para examinar como diferentes formas de conhecimento e experiência moldam as interações e as percepções de valor dos funcionários. No banco, assim como na escola, há um tipo de capital cultural que define as regras e códigos considerados válidos e respeitáveis. Essa configuração pode marginalizar aqueles que não compartilham do mesmo repertório, reforçando um sistema de valorização simbólica que privilegia certos perfis e modos de saber.

O banco opera com um capital cultural específico que é visto como legítimo e apropriado, determinando as normas de comportamento, linguagem e conhecimento valorizados na instituição. Esse capital cultural dominante define não só as habilidades técnicas, mas também os modos de interação, estilos de comunicação e até atitudes esperadas dos funcionários. Esse capital cultural bancário forma, em muitos aspectos, um conjunto de normas implícitas que favorecem indivíduos que, pela socialização, possuem uma familiaridade prévia

com esses códigos, reproduzindo, portanto, uma forma de exclusão simbólica semelhante àquela que Bourdieu descreve na escola (Bourdieu, 2004).

No ambiente bancário, o capital cultural dominante pode incluir, por exemplo, habilidades em finanças formais, estilos de comunicação técnica e o domínio de certas expressões e práticas organizacionais. Funcionários que ingressam no banco sem essa familiaridade inicial, vindos de contextos sociais distintos, frequentemente encontram desafios em adaptar-se aos códigos não explícitos, como modos específicos de vestimenta, postura e até de convívio em redes profissionais. Essas normas implícitas favorecem aqueles que já detêm o capital cultural do banco e podem provocar uma forma de violência simbólica sobre aqueles que trazem outros tipos de capital cultural, mas que são considerados menos válidos ou adequados.

Nesse contexto, podemos utilizar o conceito de Collins (2020), de matriz de dominação, para entender como essa capital cultural circula de forma desigual. As contribuições da autora para o pensamento feminista negro são principalmente as de interseccionalidade e matriz de dominação, por meio das quais a pensadora comprova como raça, classe, gênero e sexualidade organizam os sistemas de poder, opressão e dominação que se sustentam em um ciclo.

O capital cultural dominante, epistemologicamente branco, é uma forma de opressão. Essas diversas formas opressões não podem ser compreendidas de maneira isolada, pois há diferentes sistemas de poder que regulam vidas das mulheres negras.

Em Collins (2020), essa matriz se estrutura um espaço multidimensional no qual classe, gênero, cultura, sexualidade, dentro outros, se organizam para dizer que espaço os sujeitos podem ocupar na vida em sociedade e cada pessoa está uma posição única dentro dessa matriz, influenciada por sua identidade cultural e experiências de vida. Por exemplo, uma mulher negra que tenta uma vaga de trabalho em um banco, enfrentar desafios que são fruto da interseção de sexismo, racismo e classe social.

Collins (2020) destaca a complexidade das identidades e das experiências sociais, enfatizando que os sistemas de poder não operam de forma isolada, mas se articulam de maneira interdependente no conceito que a autora traz em matriz de dominação.

A violência simbólica, partindo do conceito de Bourdieu, vem através capital cultural, permitindo que grupos dominantes legitimem relações sociais hierárquicas. Essa dinâmica encontra embasamentos nas análises de Patrícia Hill Collins, ao evidenciar como a produção e a legitimação do conhecimento operam como mecanismos centrais na manutenção da matriz de dominação racial e de gênero (Bourdieu, 2011; Collins, 2020).

Assim, torna-se essencial reconhecer que a violência simbólica trata-se de conceito abstrato que se interage com o aspecto vivenciais das relações humanas, abrangendo questões de gênero, raça, classe social, padrões sociais e culturais, entre outros. Essa forma de violência envolve um ato arbitrário e autoritário, no qual um grupo exerce seu poder sobre outro grupo ou indivíduo. Contudo, é importante avaliar, na perspectiva de Foucault (2001) que o poder não funciona de forma soma zero, ou seja, na qual um domina e o outro é dominado. O poder circula nas relações e ele é negociado dentro das práticas sociais. Foucault (2001) nos traz a metáfora do poder que funciona como um feixe de relações é dentro desse feixe que mulheres negras e pessoas brancas fazem circular o poder. Para o autor, o poder é relacional.

Conforme se pode perceber, Bourdieu (1970) tem sido responsável por uma análise social a partir de categorias analíticas, que também resultam importantes para orientar compreensões sobre o racismo estrutural. No entanto, um diálogo com outros e outras autores e autoras do pensamento social contemporâneo, permitem vasculhar em outros elementos teóricos, igualmente interessantes para definir categorias analíticas que permitam uma aproximação sociológica à problemática deste estudo. Charles W. Mills é um destes autores.

O conceito de Contrato Racial, proposto por Mills (2018) em sua obra *The Racial Contract*, oferece uma abordagem para compreender dinâmicas sociais existentes nas sociedades ocidentais e, em paralelo, no racismo estrutural. Mills (2018) argumenta que, ao contrário de documentos formais, o Contrato Racial é um entendimento tácito que molda as relações sociais, estabelecendo a hegemonia branca como uma norma fundamental. Ele é o sistema político fundador da modernidade. Esse contrato invisível influencia as estruturas sociais, econômicas e políticas, consolidando privilégios para pessoas brancas em detrimento daqueles que não são brancos. Dessa forma, o autor dialoga com o estruturalismo que será, posteriormente, conceituado por Bourdieu, para compreender as relações sociais racionalizadas da sociedade contemporânea. Ainda, Mills (2018) faz uma crítica à ideia de contrato social dos jus naturalistas, cuja abordagem liberal parte da crença da liberdade e da igualdade, que são falácias históricas, de caráter mitológico.

A supremacia branca, como preconizada pelo Contrato Racial, implica em uma série de pressupostos raciais que permeiam todas as esferas da sociedade, desde o processo colonial. Como já aprendemos com as autoras negras citadas acima, como Collins (2020), Kilomba (2019) e Souza (1983), as instituições são moldadas por normas que favorecem os brancos e perpetuam a desigualdade racial. O Contrato Racial não apenas legitima, mas também mantém essa ordem social desigual, autorizando as estruturas de poder que concedem privilégios automáticos a alguns e imposições sistemáticas a outros. Ainda, novamente em um diálogo com

Bourdieu, Mills (2018) mostra como esse contrato racional foi naturalizado, de tal forma que raça é tomada como um conceito biológico e não fruto de ideologias e relações de dominação.

Dentro desse contexto, surge o conceito de ignorância branca. Mills (2018) argumenta que a ignorância branca é uma característica estrutural do Contrato Racial, possibilitando que pessoas brancas ignorem ou minimizem as formas sistemáticas de discriminação racial. Essa ignorância não é acidental. O autor narra que há uma epistemologia da ignorância, que é um conhecimento racializado, cego para as possibilidades da diversidade. A consequência disso é um mundo que se mantém epistemologicamente colonizado, promovendo contínua exclusão e genocídio.

Podemos compreender academia como um dispositivo de poder e produção de conhecimento que, historicamente, traz uma visão eurocêntrica do saber, reproduzindo discursos marcados pela suposta superioridade da branquitude. Nesse processo, determinados saberes são legítimos, enquanto outras especialmente aquelas produzidas por intelectuais negros são notadamente desqualificadas ou silenciadas (Foucault, 2014; Quijano, 2005; Carneiro, 2023). Ao negar que os saberes e conhecimentos partem de corpos e culturas distintas e as experiências são socialmente válidas para quem as produz, a concentração contribui para a manutenção de uma hierarquia dos saberes que reafirmam a superioridade branca nos meios culturais e intelectuais (Collins, 2020).

O conhecimento, longe de ser desincorporado, possui corpo, história e lugar social, sendo produzido por mãos racializadas que permanecem, em grande medida, excluídas dos espaços de legitimação científica. Tal exclusão resulta em uma historiografia predominantemente eurocêntrica, ancorada nos pressupostos da ciência moderna cartesiana e iluminista, que historicamente ignorou a possibilidade de sujeitos negros narrarem a própria história (González, 2020). Essas opressões não estão restritas ao campo simbólico, mas se mostram objetivamente na desigualdade de representação dos espaços acadêmicos, como nos currículos, na organização das disciplinas, na orientação de pesquisas e na definição das agendas científicas, na sua maioria definida por grupos que detêm maior capital simbólico e institucional (Bourdieu, 2011), geralmente homens brancos. Disfarçados de neutralidade científica, tais práticas mostram uma complexa luta pelo poder que contribui para a produção e a manutenção de uma ignorância branca, vista como a negação sistêmica em reconhecer os próprios privilégios raciais e o caráter racializado da produção do conhecimento (Mills, 2007).

Desse modo, consolida-se uma memória disciplinar homogênea, construída majoritariamente por e para homens brancos, que não interrogam criticamente o

lugar identitário que ocupam, perpetuando, por meio das relações raciais, uma ciência eurocentrada e excludente. (Mills, 1997)

Ainda para contribuir com a discussão e fortalecer o referencial teórico, Elias e Scotson (2020) mostram que a compreensão do racismo brasileiro e nos fornece estrutura conceitual para tentar entender a dificuldade de acesso e encarceramento das mulheres negras do sistema bancário. Mesmo que estes autores não tenham tratado de forma direta sobre o assunto nos fornecem ferramentas para refletir sobre estas problemáticas.

Os Estabelecidos e os Outsiders: Sociologia das Relações de Poder a Partir de uma Pequena Comunidade", Norbert Elias e John Scotson (2020), nos mostra perspectivas empíricas sociais e das relações de poder em uma pequena comunidade. São analisadas, e examinadas relações sociais, o controle social e a construção dos dentro desse contexto limitado. Os autores criaram o conceito de estabelecidos e outsiders, mostrando as diferenças, onde alguns grupos exerciam o poder sobre os outros gerando e mantendo desigualdade e segregação de grupos menos favorecidos.

Trazendo este estudo para contexto brasileiro contemporâneo, notamos aspectos semelhantes, principalmente voltados ao racismo existente e suas implicações no mercado de trabalho. No setor bancário, por exemplo, nota-se uma grande falta de representatividade de mulher negras. Este exemplo é recorrente em nossas estruturas sociais de forma estrutural, mostrando a complexa interseção entre raça e gênero.

A racismo no contexto profissional, notadamente nos bancos, mantém desigualdades históricas, dificultando a entrada e crescimento de mulheres negras. A pouca representatividade nesses espaços não somente torna frágil os princípios da igualdade e equidade dentro desses, mas também ajudam na perpetuação de estereótipos racializados que a limitam e possibilidade de ascensão profissional para maioria da população negra, quando falamos de espaços historicamente ocupados por pessoas brancas.

Elias e Scotson (2020) definem como estabelecidos os que exercem influência e controle nas relações de poder na sociedade. Eles são os membros que têm uma posição consolidada e que, geralmente, determinam as normas sociais e exercem controle sobre as instituições locais. Esses indivíduos ou grupos estabelecem o *status quo* e são socialmente aceitos.

Os outsiders, por outro lado, são aqueles que estão à margem do poder estabelecido. Eles podem ser excluídos de diferentes oportunidades sociais, econômicas, administrativas, muitas vezes devido a diferenças percebidas, estigmatizações ou simplesmente por não se enquadrarem nas normas estabelecidas pela comunidade. Os outsiders frequentemente enfrentam barreiras e discriminação, não apenas por sua posição social, mas também devido à

resistência dos estabelecidos em aceitá-los plenamente na comunidade. Essa é a dinâmica que nos importa entender e serão categorias analíticas utilizadas na pesquisa de campo.

Verificamos a relação entre os outsiders de Elias e os ex-escravizados libertos com a Lei Áurea. Esta pode ser compreendida através da análise das dinâmicas sociais de exclusão e marginalização. No entendimento de Elias, os outsiders são grupos que, embora façam parte da sociedade, são encaixados em uma posição de inferioridade e são excluídos dos círculos de poder e prestígio mantidos pelos estabelecidos. Da mesma forma, após a abolição da escravidão escravizados libertos foram formalmente inseridos na sociedade brasileira, mas permaneceram como outsiders. Eles foram liberados legalmente, mas não receberam os meios necessários para a integração plena, como acesso à terra, educação ou oportunidades econômicas. Eles permaneceram marginalizados no espaço social, pois, em vez de uma inclusão real, enfrentaram a continuidade de estruturas de poder que os confinavam a uma posição subordinada. A ausência de políticas de reparação e de integração, como acesso à terra, educação ou oportunidades econômicas, gerou uma situação em que, embora livres pela lei, esses indivíduos continuavam presos a um status de exclusão. Dessa forma, a abolição da escravatura criou um grupo de outsiders dentro da sociedade brasileira, evidenciando uma incorporação excludente, onde a inclusão formal não se traduzia em igualdade material.

O conceito de estabelecidos e outsiders de Elias e Scotson (2020) também confirma as práticas sociais que contribuíram para a marginalização dos ex-escravizados. De acordo com Elias, os estabelecidos não apenas exercem controle, mas também cultivam uma identidade de superioridade sustentada por mecanismos de estigmatização e construção de um outro inferior. No Brasil pós-abolição, essa lógica se manifestava nas práticas institucionais e sociais que reforçavam a inferioridade dos libertos, representados como culturalmente atrasados ou incapazes de integração plena. Essa visão institucionalizada sustentou a exclusão econômica e social, perpetuando um ciclo de marginalização onde estes eram formalmente livres, mas materialmente desprovidos dos meios necessários para romper com as condições que a escravidão lhes impusera.

A situação dos ex-escravizados também pode ser analisada à luz das noções de *habitus* e *capital social*, propostas por Pierre Bourdieu (2004), que complementam a análise das relações entre estabelecidos e outsiders. Com a abolição, se encontravam desprovidos do *capital econômico* e do *habitus* necessários para se encaixarem nas estruturas dominantes da sociedade brasileira, que continuavam a operar segundo os interesses e valores da elite estabelecida. Sem acesso ao capital social e econômico (conexões que poderiam facilitar a mobilidade social) e ao *habitus* alinhado às normas das esferas de poder, os ex-escravizados enfrentavam obstáculos

adicionais. Nesse sentido, a marginalização estes também representava uma forma de violência simbólica, na qual as estruturas sociais transmitiam e legitimavam a inferioridade desses grupos, naturalizando a sua posição de subordinação.

Segundo Rosa (2009), o racismo não se apresenta somente das atitudes do indivíduo, encontra-se fixada e enraizada nas estruturas instituições sociais. O racismo assume diferentes formas, desde atitudes e estereótipos discriminatórios até políticas públicas que perpetuam desigualdades raciais. O acesso desigual a oportunidades educacionais, empregos, habitação adequada e justiça cl são exemplos de como o racismo se manifesta no cotidiano das pessoas racializadas.

Certamente, as dinâmicas de poder e as disputas por legitimidade no campo social e simbólico podem ser analisadas através das práticas incorporadas pelos sujeitos e moldadas pelas interações sociais (Bourdieu, 1983; Collins, ...). A questão racial no Brasil, revela-se através de representações culturais, sociais, de opressão, de subserviência, na arte, no cinema, nas representatividades dos espaços de poder, onde é possível observar essas interações e disputas que reforçam ou contestam estruturas de poder vigentes...

Bourdieu (1983) argumenta que as regras sociais práticas e incorporadas pelos sujeitos são moldadas pelas interações entre indivíduos e a estrutura social em que vivem. Isso significa que as relações de poder, incluindo aquelas relacionadas à questão racial, podem ser observadas e compreendidas através da análise das dinâmicas sociais e simbólicas.

Contribuindo com o estudo, utilizamos conceitos como de lugar de fala e racismo estrutural (base central do estudo), que permitiram entender aspectos das dinâmicas de poder e dominação descritas por Bourdieu. Esses conceitos, amplamente difundidos no Brasil pela obra da filósofa e militante do feminismo negro, Djamila Ribeiro, trazem à tona como a posição social de cada indivíduo, fixado em um sistema de opressão que, reflete e reforça as estruturas de poder, particularmente em relação à questão racial.

Apoiado nas contribuições do feminismo negro (Gonzáles, 2020), esse conceito não nega as experiências individuais, mas as compreende a partir das posições sociais ocupadas pelos sujeitos em uma matriz histórica de dominação e opressão. Ao analisarmos o ponto central da questão racial, essa perspectiva possibilita uma análise das relações de poder, das diferenças sociais e das disputas simbólicas que organizam e sustentam a estrutura da sociedade. Ao considerarmos a questão do racismo, há uma dinâmica que permite que indivíduos que não pertencem às comunidades negras ou indígenas ocupem posições de poder, enquanto aqueles que pertencem a esses grupos frequentemente enfrentam subordinação devido ao longo

processo histórico de colonização, que inclui a supressão de suas identidades e a opressão sistêmica.

Em análise das desigualdades enfrentadas pela população negra no Brasil, Ribeiro (2019) destaca que, pertencendo a um grupo cuja identidade é historicamente desvalorizada, as pessoas negras em especial as mulheres encontram-se submetidas a processos de negação, submissão e exclusão. Esse fenômeno afeta tanto a pessoa quanto o grupo representado bem o conhecimento e saberes associados à cultura de matriz africana, que é igualmente marginalizado na nossa sociedade brasileira.

No contexto atual ao analisarmos o conceito de *lugar de fala* quando alguém tenta se inserir em um contexto no qual tal inserção pode ser inadequada, caso a pessoa não identifique o lugar de onde se fala. Assim, a autora demonstra que não se trata de desvalorizar a militância de alguém, mas sim de destacar como esse conceito pode parecer deslocado. Dessa forma destacar identificar de onde o interlocutor fala é imprescindível na análise do *lugar de fala*, uma vez que esse lugar é sempre variável, dependendo de onde e em que circunstâncias ele é acionado.

É importante reconhecer que os lugares de fala moldam o pensamento das pessoas que se expressam; ou seja, mesmo quando o espaço é o mesmo, as vozes serão distintas, já que cada indivíduo se posicionará de maneira única nesses espaços. Portanto, é fundamental analisar a perspectiva completa de cada pessoa, levando em consideração não apenas o contexto histórico, mas também os conhecimentos individuais, considerando todos os diferentes contextos culturais e formas de inteligência presentes (Ribeiro, 2019). Como afirmado por Ribeiro (2019), é necessário compreender as diferentes posições sociais e capitais simbólicos de maneiras diversas.

Ribeiro dedica parte significativa de sua obra a responder às críticas dirigidas ao conceito de lugar de fala, especialmente aquelas que o interpretam como um mecanismo de fragmentação racial ou de antagonismo entre pessoas negras e não negras. A autora esclarece que tal leitura desconsidera o fato de que as divisões raciais não são produzidas pelo conceito em si, mas resultam de um longo processo histórico que estruturou a sociedade brasileira a partir da hierarquização racial, relegando populações negras, suas expressões culturais e suas práticas sociais a posições sistematicamente subalternizadas.

No capítulo intitulado “*Todo mundo tem lugar de fala*”, Ribeiro sustenta que, em uma formação social marcada pelo colonialismo e pela escravidão, as experiências sociais não são homogêneas. Pessoas negras vivenciam o racismo a partir do lugar daqueles que são alvo direto das opressões, enquanto pessoas brancas ocupam, independentemente de sua intenção ou adesão consciente a práticas discriminatórias, posições que se beneficiam dessas mesmas estruturas. Dessa forma, a autora argumenta que a sociedade brasileira é atravessada por lugares

sociais distintos, produzidos historicamente, que condicionam percepções, vivências e possibilidades de enunciação.

Assim, o conceito de lugar de fala não reivindica exclusividade discursiva, mas a legitimação de narrativas historicamente silenciadas. Trata-se de possibilitar que a história da escravização e de seus desdobramentos no Brasil seja formulada a partir das experiências daqueles que sofreram diretamente as violências, limitações e desigualdades impostas pelo sistema racial, ou seja, sujeitos não brancos. Essa perspectiva desloca o foco das interpretações tradicionais e amplia o campo de compreensão sobre os efeitos duradouros da escravidão na organização social contemporânea (Ribeiro, 2019).

Nesse sentido, torna-se relevante retomar obras como *Sociologia do Negro Brasileiro* (1988), de Clóvis Moura, sociólogo negro e baiano, que desenvolveu uma análise rigorosa da trajetória histórica da população negra no Brasil. Apesar de sua contribuição consistente, o trabalho de Moura permanece marginalizado, inclusive nos cursos de Ciências Sociais, nos quais se privilegia, de modo recorrente, autores como Gilberto Freyre e Sérgio Buarque de Holanda, ambos homens brancos. Ainda que suas obras possuam reconhecido valor intelectual, elas narram o processo de formação social brasileira, especialmente no que diz respeito à escravidão, a partir de uma perspectiva vinculada às elites e aos grupos dominantes.

Em diálogo com essa perspectiva crítica, Silvio Almeida, na obra *O que é Racismo Estrutural* (2018), publicada em coleção organizada por Ribeiro, desenvolve uma análise aprofundada sobre a formação histórica do racismo no Brasil. O autor examina a construção social da ideia de raça e demonstra que o racismo não se manifesta apenas como um desvio individual, mas como um elemento constitutivo da própria organização social, o que permite afirmar que a sociedade brasileira é estruturalmente racista.

Almeida sistematiza sua argumentação a partir de três concepções de racismo: a individual, a institucional e a estrutural. A primeira compreende o racismo como resultado de comportamentos isolados, frequentemente associados a desvios morais ou patologias individuais, dissociando tais práticas das normas e valores que orientam a vida social. Já a concepção institucional representa um avanço analítico ao deslocar o foco do indivíduo para o funcionamento das instituições, entendendo o racismo como um efeito das dinâmicas institucionais que produzem, ainda que indiretamente, desigualdades raciais persistentes.

Contudo, como o próprio autor ressalta, a abordagem institucional, por si só, tende a sugerir que reformas pontuais nas instituições seriam suficientes para enfrentar o problema. É nesse ponto que Almeida introduz a noção de racismo estrutural, eixo central de sua reflexão. Para o autor, as estruturas sociais que organizam tanto as instituições quanto as ações individuais são, em sua base, racializadas. Desse modo, o racismo não é um elemento externo ou residual, mas parte constitutiva da sociedade, moldando suas fundações e orientando suas práticas.

Ao afirmar que “as instituições são racistas porque a sociedade é racista” (Almeida, 2018, p. 36), o autor rompe com explicações individualizantes presentes em campos como o direito,

a economia e parte das ciências sociais. Ele argumenta que, embora a responsabilização individual por atos racistas seja necessária, ela é insuficiente para enfrentar um fenômeno que se reproduz de forma sistêmica. Do mesmo modo, a ideia de que a modernização social conduziria automaticamente à superação do racismo é questionada, uma vez que, conforme destaca Almeida, os próprios processos de modernização foram historicamente atravessados por práticas e racionalidades racistas, já que para o autor, “a modernidade é racista” (Almeida, 2018, p. 151)

Nesse cenário, as narrativas clássicas sobre o Brasil, elaboradas por intelectuais como Joaquim Nabuco, Gilberto Freyre, Sérgio Buarque de Holanda e Caio Prado Júnior, desempenharam papel central na interpretação da formação nacional, mas também contribuíram para a naturalização de silêncios e ausências que ainda hoje desafiam os debates sociológicos contemporâneos são amplamente reconhecidas como autores clássicos do Pensamento Social Brasileiro. Suas obras têm sido objeto de estudo ao longo de décadas e desempenham um papel fundamental na compreensão do processo de modernização do país. No entanto, é importante notar que esses autores, apesar de suas contribuições significativas para a análise dos efeitos da escravidão e da reflexão sobre os caminhos para a modernização do Brasil, compartilham a característica de não pertencerem à comunidade negra.

Ao confrontar essas leituras consagradas, Moura evidencia como a história social do negro, quando contada predominantemente por intelectuais brancos, tende a distorcer aspectos fundamentais das dinâmicas de opressão e das formas de resistência protagonizadas pela população negra escravizada. São precisamente esses elementos, frequentemente tratados como secundários ou marginais, que revelam a centralidade da violência racial na constituição do país.

Essa disparidade na representação e no reconhecimento é um desafio importante a ser abordado e, mais uma vez, mostra como continuamos academicamente colonizados pelo pensamento branco. Sobre esse tema, Pereira (2019) estudou a inclusão de pesquisadores e intelectuais negros nos currículos de formação de professores em História no Brasil e concluir que o apagamento dessas identidades continua presente e entende que isso é desdobramento da desigualdade que marca a sociedade brasileira.

De fato, autores negros foram invisibilizados em suas produções intelectual, ao questionar a não presença de obras consagradas desses autores e provocar os padrões tradicionais, promove uma reflexão crítica frente às perspectivas do que está presente nas universidades. Tal deslocamento torna-se evidente quando observamos a própria experiência nos cursos de graduação e pós-graduação, nos quais se observa a recorrente ausência para além de Clóvis Moura de intelectuais fundamentais como Abdias do Nascimento, Lélia Gonzalez, Sueli Carneiro, Conceição Evaristo e Cida Bento. Mesmo em disciplinas dedicadas à análise da formação social brasileira, esses nomes permanecem, em grande medida, à margem dos currículos, o que revela um padrão persistente de exclusão desses saberes e vivências.

Ao reivindicar que a história da escravidão no Brasil seja narrada também a partir das perspectivas daqueles que historicamente sofreram seus efeitos, e não apenas sob o ponto de vista dos grupos vencedores, Ribeiro (2019) traz à tona a necessidade de ampliar os corpos legítimos da produção de conhecimento. Trata-se, portanto, de uma crítica não apenas ao conteúdo das narrativas tradicionais, mas também às posições sociais a partir das quais essas narrativas foram construídas.

Ribeiro (2019) e Almeida (2018) dividem a mesma opinião de que, no esforço de evidenciar as marcas profundas do racismo na sociedade brasileira, enfatizando sua permanência ao longo do tempo e seus efeitos estruturantes. Ao mesmo tempo, ambos reivindicam a utilização das produções intelectuais de autores negros e negras como parte indispensável da compreensão crítica da realidade social brasileira, mudando a perspectivas os do padrão acadêmico estabelecido.

Dessa maneira, ainda que partam de referenciais distintos, as reflexões de Almeida e Ribeiro dialogam com a tradição sociológica que, a exemplo de Pierre Bourdieu, compreende a sociedade como atravessada por sistemas de dominação e opressão. Enquanto Bourdieu analisa as disputas simbólicas e materiais que estruturam o campo social, Almeida e Ribeiro voltam-se para os conflitos raciais e para as relações de poder que organizam a experiência social no Brasil, evidenciando como tais embates se manifestam tanto no plano das instituições quanto no da produção do conhecimento e das relações de poder que atravessam o processo de invenção/manutenção do racismo.

Os estereótipos raciais negativos presentes na sociedade são formas de violência simbólica que reforçam a subalternização de certos grupos étnicos. Essa violência simbólica é internalizada pelos indivíduos, influenciando suas atitudes e comportamentos em relação a outros grupos étnicos, reforçando assim o racismo estrutural.

Bourdieu (1998) destacou a importância do capital cultural dominante na reprodução da desigualdade social e, portanto, podemos entender, para fins desse texto, que ele também contribui para a reprodução do racismo. O capital cultural refere-se ao conjunto de conhecimentos, habilidades, valores e atitudes adquiridos por meio da educação e da socialização.

No entanto, o capital cultural não é igualmente valorizado em todos os campos da sociedade. Grupos étnicos marginalizados enfrentam barreiras que limitam o reconhecimento e a valorização de seus próprios capitais culturais, o que pode colocá-los em desvantagem nos contextos em que predomina uma estrutura de capital definida a partir de referências culturais

dominantes. Esse distanciamento na valorização e reconhecimento do capital cultural contribui para a marginalização e a perpetuação das desigualdades raciais em alguns campos sociais.

Thiry-Cherques (2006) aponta que a produção sociológica filosófica de Pierre Bourdieu pode ser entendida como forma teórica das construções sociais a partir de conceitos fundamentais, e em suas pesquisas, Bourdieu desenvolve uma abordagem diferente do estruturalismo, e ele se dedica a identificar situações lógicas ou problemas que revelam a existência de uma lógica estrutural ao contexto social. Nesse sentido, ele acompanha a afirmação de Saussure e Lévi-Strauss, ao reconhecer a identificação de fundamentos objetivos que não dependem da consciência e da vontade dos personagens sociais, porém, ele se diferencia ao argumentar que tais estruturas resultam de um processo de formação social que molda os esquemas de percepção, pensamento e ação, e em outras palavras, as estruturas, as representações e as práticas sociais são mutuamente constituídas e em constante processo de constituição.

O estruturalismo de Bourdieu, segundo Thiry-Cherques (2006) possui uma perspectiva crítica, que busca desvendar a interligação do social, e a abordagem adotada por ele é adequada para analisar os mecanismos de dominação, a produção de ideias e a origem dos comportamentos.

Bourdieu (1989) aponta que o *habitus* comumente promove trocas simbólicas, conceito que nos ajuda a entender comportamentos como o alisamento e/ou tingimento de cabelos entre mulheres negras, bem como cirurgias plásticas para mudar o aspecto do nariz ou outro traço facial fenotipicamente negro. O conceito de troca simbólica refere-se à maneira como os agentes sociais interagem e estabelecem relações com base em símbolos, significados e práticas culturais. Dessa forma, se mulheres brancas comumente possuem cabelos lisos, então há negociação entre mulheres negras e o mercado, quando elas alisam seus cabelos.

Para Bourdieu (1989), as trocas simbólicas estão profundamente enraizadas em processos de legitimação e reprodução social. Ele argumenta que as formas como as pessoas percebem, valorizam e classificam as coisas, sejam objetos, estilos de vida ou formas de expressão cultural, são fundamentais para a estruturação das relações sociais. Esses símbolos e significados são incorporados nas práticas cotidianas e nas estruturas sociais, influenciando o comportamento e as interações dos indivíduos, conforme mostramos mencionando as mulheres negras que mudam a sua aparência natural para parecer mulheres brancas.

Um dos conceitos-chave associados a trocas simbólicas em Bourdieu (1989) é o de capital simbólico. Ele se refere ao prestígio, reconhecimento e respeito que uma pessoa ou grupo detém na sociedade em virtude de sua posição em campos culturais específicos, como a

arte, a educação, a moda, entre outros. Esses campos são arenas sociais onde ocorrem as lutas simbólicas, nas quais os agentes competem pelo reconhecimento e legitimação de suas práticas culturais, ainda que para isso façam essas trocas simbólicas já mencionadas.

Ao se pensar tais trocas simbólicas a partir de um recorte de gênero que Bourdieu não se propôs desenvolver em toda a sua complexidade, o feminismo, conforme Caetano (2017) se destaca como um movimento das mulheres que busca defender os interesses de gênero, promover a tomada de decisões de forma horizontal, buscar autonomia e criticar as construções sociais que atribuem papéis específicos às mulheres, desta maneira, o feminismo, enquanto movimento social, teve origem em um contexto moderno e, inicialmente, estava ligado às demandas por direitos sociais e políticos, com o movimento sufragista como ponto culminante do envolvimento das mulheres em torno desse conceito.

bell hooks, segundo Biana (2020), renomada escritora feminista negra, argumenta que o racismo estrutural é um sistema de opressão que perpetua a marginalização das pessoas negras em várias esferas da vida, incluindo o mercado de trabalho. Ela destaca: "O racismo sistêmico mantém as pessoas negras em desvantagem econômica e limita suas oportunidades de carreira".

Audre Lorde (2019), outra importante escritora e ativista negra, ressalta a necessidade de reconhecer as experiências únicas das mulheres negras no ambiente de trabalho. Ela afirma: "As mulheres negras enfrentam a dupla opressão do racismo e do sexismo, e isso se reflete em suas trajetórias profissionais, onde enfrentam barreiras adicionais e estereótipos prejudiciais" (Lorde, 2019).

Adriana Barbosa, fundadora da Feira Preta, enfatiza a importância de políticas afirmativas e inclusivas para a promoção da igualdade racial no mercado de trabalho. Segundo Barbosa: "É necessário implementar ações efetivas que garantam o acesso equitativo, a ascensão profissional e a valorização das mulheres negras, reconhecendo seu potencial e talento" (Barbosa, 2019).

Pode-se verificar, na teoria, que o Banco Itaú, como uma instituição financeira de grande porte, possui políticas internas de diversidade e, portanto, criou para si a responsabilidade de combater o racismo estrutural e promover a inclusão das mulheres negras em sua força de trabalho. Ações como a implementação de ações afirmativas, inclusão e diversidade, programas de mentoria e capacitação específicos podem contribuir para a criação de um ambiente mais inclusivo e igualitário.

No entanto, é importante ressaltar que a mudança real requer um esforço coletivo, tanto das instituições quanto da sociedade como um todo. Como bem afirmou Chimamanda Ngozi

Adichie, escritora nigeriana: "Nós não podemos falar sobre igualdade se não falarmos sobre todas as formas de opressão que as mulheres enfrentam, incluindo o racismo" (Adichie, 2019).

Assim, ao enfrentar a problemática do racismo estrutural no desenvolvimento das carreiras de mulheres negras no Banco Itaú em Goiânia, é fundamental incorporar as vozes e perspectivas das escritoras negras, que nos inspiram a desafiar as estruturas opressivas e a trabalhar por uma sociedade mais justa e igualitária.

A construção de diferenças entre os gêneros, conforme destaca Rago (1998), enraíza-se em valores culturais e históricos que moldaram o feminino e o masculino de maneiras profundamente assimétricas. Essa desigualdade vai além das relações de gênero, revelando-se também nas questões de raça, onde tanto mulheres quanto pessoas negras foram socializadas em papéis subordinados e estereotipados. Esse processo de diferenciação reforça sistemas de poder que, historicamente, justificaram a exclusão de grupos marginalizados por meio de discursos de fragilidade feminina ou de inferioridade racial, criando hierarquias difíceis de dismantelar. Assim, ao longo do tempo, práticas culturais e sociais naturalizaram a desigualdade, promovendo a ideia de que esses papéis seriam intrínsecos e inevitáveis, como apontam Souza (2007) e Pateman (1993).

Para autores como Hooks e Lorde, mulheres negras vivenciam de forma intensa essa intersecção de opressões, sendo duplamente marginalizadas, tanto pela questão de gênero quanto pela questão racial. Nessa lógica, as mulheres negras enfrentam não apenas o estigma de serem consideradas frágeis, como ocorre com o gênero feminino em geral, mas também são alvos do racismo estrutural, que limita seu acesso a oportunidades no mercado de trabalho e reforça a posição subalterna reservada historicamente às pessoas negras. O processo de exclusão, assim, não é apenas individual ou de uma forma isolada, mas um reflexo da permanência de desigualdades profundamente institucionalizadas que envolvem simultaneamente gênero e raça, mantendo relações de poder desequilibradas e excludentes.

Essas intersecções entre gênero e raça apontam para a complexidade das relações de poder que moldam o acesso e a experiência social desses grupos marginalizados. Políticas afirmativas e ações de inclusão representam um passo importante, mas, como observa Almeida (2018), o racismo estrutural e o sexismo são elementos integrados e reforçados pelo próprio tecido social, cultural e econômico. Isso demanda que a luta pela igualdade vá além de medidas pontuais, reconhecendo a necessidade de combater as bases estruturais que mantêm a subordinação de gênero e raça interligadas na sociedade.

Segundo Almeida (2019), direitos iguais, sem distinção de sexo, ou cor faz-se necessária uma mudança comportamental e mental da atual forma norma social onde a mulher

está sempre em desvantagem se consideradas suas posições de salário, encarecimento e representatividade em espaços de poder, principalmente no âmbito do trabalho.

No texto, mencionamos normas legais, como a Lei do Ventre Livre e a Lei dos Sexagenários, que foram tentativas de questionar a escravidão, mas que pouco fizeram para efetivamente romper com as relações de dominação e subalternização dos corpos estabelecidas entre negros e brancos. Esse fenômeno se mantém até hoje. Por exemplo, as políticas afirmativas, como as cotas raciais, desempenham um papel fundamental no combate ao racismo estrutural, buscando a equidade para as pessoas negras. No entanto, é igualmente importante reconhecer que, mesmo com essas políticas em vigor, as relações de poder que subalternizam os corpos negros ainda persistem em muitos aspectos da sociedade. As políticas afirmativas representam um passo importante na direção certa, proporcionando acesso a oportunidades que historicamente foram negadas às pessoas negras devido ao racismo sistêmico. Elas ajudam a criar condições mais justas, combatendo a discriminação racial direta e ajudando a reparar algumas das desigualdades acumuladas ao longo de gerações. No entanto, as relações de poder desiguais, enraizadas em estruturas sociais, econômicas e culturais, continuam a existir. O racismo estrutural não é eliminado simplesmente com políticas afirmativas. Ele permeia muitos aspectos da vida cotidiana, incluindo o acesso limitado a educação de qualidade, empregos bem remunerados, moradia adequada e representação política significativa para a comunidade negra.

Para Almeida, tudo decorre da própria configuração da sociedade e da maneira como se desenvolvem as interações sociais, políticas e econômicas. Essas dinâmicas não reconhecem o racismo como uma anomalia social ou como algo que tem impacto na sociedade; em vez disso, o racismo é encarado como algo habitual, funcionando como uma norma em vez de uma exceção. O racismo está profundamente enraizado nas relações sociais dos indivíduos, sendo considerado como algo intrinsecamente natural e arraigado nas estruturas políticas, econômicas e jurídicas que evoluíram ao longo da construção histórica e social da sociedade (Almeida, 2018).

O autor descreve que o racismo estrutural está por natureza ligado ao racismo institucional, que podemos ver em determinados espaços onde a prevalência de homens brancos que dominam espaços como o legislativo, o judiciário, reitorias, altos cargos. O que nos traz a constatação de que o racismo institucional determina as regras a partir de uma ordem social estabelecida (Almeida, 2018). “Uma pessoa não nasce branca ou negra, mas torna-se a partir do momento em que seu corpo e sua mente são conectados a toda uma rede de sentidos compartilhados coletivamente, cuja existência antecede à formação de sua consciência e de seus

efeitos “(Almeida, 2018, p. 53). Dessa forma o racismo, quando se faz presente nas organizações políticas e econômicas do contexto social, ele é estrutural.

Esta opressão surge como munição principal mantenedora da base de violências e desigualdade para a população negra. Está presente na sociedade, validando comportamentos que passam a ser aceitos, e se torna imperceptível para os que não integram os grupos afetados (Almeida, 2018). Para a percepção do racismo estrutural, torna-se essencial aprofundar-se cada vez mais fundo nas mazelas das desigualdades raciais de uma sociedade. É através desses discernimentos que podemos verificar e entender essa estrutura racial que desigual uma parte da sociedade, sendo possível, assim criar métodos e políticas públicas para mitigá-lo. Para tanto na confecção do projeto foram traçados caminhos metodológicos a serem seguidos e analisados

O conceito de racismo está ligado a um processo histórico que desempenhou um papel significativo na formação da sociedade brasileira, influenciando tanto os processos econômicos quanto a organização social durante um extenso período de escravidão. Além disso, ela tem implicações políticas, uma vez que exerce influência na configuração da sociedade e na distribuição desigual do poder (De Oliveira, 2021).

De acordo com as análises da historiadora e antropóloga brasileira Schwarcz (2001), as raízes do racismo na sociedade brasileira podem ser rastreadas a partir do período escravagista. O problema do racismo tem se intensificado ao longo do tempo e demonstra uma forte presença no sistema judiciário brasileiro, exercendo uma influência substancial nas decisões relacionadas a assuntos de natureza penal (Almeida, 2018).

Nesse contexto, é essencial destacar a presença de diversos juristas, magistrados, promotores, entre outros, que demonstram comportamentos racistas. Muitos deles, ao proferir suas decisões, não atribuem a devida importância ao processo ou à denúncia, ignorando também os relatos das vítimas, o que evidencia uma indiferença preocupante em relação ao racismo presente em casos específicos (Rocha, 2013).

Tendo isso em vista, é inaceitável banalizar o racismo no contexto da tomada de decisões, como ressaltado anteriormente, e é fundamental abordar ativamente essa questão para promover a igualdade e a justiça na sociedade.

Nos importa aqui, para cumprir os objetivos a que nos propomos, mostrar como esse quadro referencial, partindo de Bourdieu (1989), chegando ao pensamento feminista, nos possibilita entender o mercado de trabalho atual e seu caráter excludente.

Sobre isso, Silveira e Siqueira (2021) apontam que o cenário do trabalho no Brasil apresenta uma visível exclusão de certas posições para homens negros, uma diferença salarial discriminatória para mulheres brancas e uma interseção dessas duas características no caso das

mulheres negras. A exclusão de certas posições delimitadas a um grupo específica reflete a correlação entre a colocação em empregos e diversas características, como vivência ou qualificação educacional e as vinculadas com sexo, cor, origem e posição socioeconômica). Além da colocação no mercado de trabalho, outro aspecto influenciado pela discriminação em certas posições é a remuneração, que está relacionada à entrega de ativos e riquezas provenientes da atividade produtiva. Assim, o agrupamento recorrente de certos grupos em trabalhos melhor remunerados contribui para o aumento da desigualdade em comparação com outros grupos. Mesmo sendo o sexo o delimitador não produtivo mais proeminente a exclusão em certas posições, a cor da pele se mostra como um fator determinante e persistente. Os autores identificam um elitismo na discriminação evidenciando que trabalhadores negros, ao alcançarem posições hierárquicas mais elevadas, enfrentam uma discriminação menos acentuada, porém ainda existente.

O discurso da meritocracia reforça uma lógica de discriminação e naturaliza o elitismo discriminatório ao promover a falsa ideia de que há oportunidades iguais para todos. Esse discurso traz uma visão distorcida e reforça o imaginário de que faltaria às mulheres negras esforço ou competência para alcançar espaços de poder, normalmente associados a homens brancos. Esse argumento é perigoso e discriminatório, perpetuando as disposições racistas e machistas da nossa sociedade (Bento, 2022), como apontado por Bourdieu (2011) e aprofundado por autoras negras como Ângela Davis (2016) e Djamila Ribeiro (2019), que destacam como essas estruturas opressivas impactam de forma específica a vida das mulheres negras.

Partindo dessa lógica, para compreender a dificuldade de acesso das mulheres negras ao mercado de trabalho em cargos ou posições elevadas, é preciso estudar a criação da elite branca, conforme proposto por Rocha (2013), que é formada por grupos dominante que toma decisões, e se vê capaz de definir a posição dos grupos dominados. Esse conceito nos ajuda a entender a dificuldade das mulheres negras em ingressar em instituições financeiras, como o Itaú e ascender em suas carreiras.

Rocha (2013) afirma que tanto a raça quanto o sexo, não somente influenciam as oportunidades econômicas, mas também as colocações e efetiva participação nas esferas do poder. Claramente, a raça e o gênero implicam desvantagens, colocando a mulher negra em uma situação de desvantagem. Mulheres negras estão na base absoluta da pirâmide social na pesquisa empírica desenvolvida por Rocha (2013). No entanto, o foco não está na condição minoritária em si, mas sim nas diferenças na relação entre riqueza e poder.

Para Rocha (2013), ainda que em minoria, em algumas áreas nos quais há uma pequena representatividade de melhores salários e posições de poder encontramos alguns homens negros enquanto mulheres negras são praticamente inexistentes, a autora traz uma análise de uma questão central no trabalho de pesquisa desenvolvido, que é entender como a interação entre sexo e condição racial influencia e está associada a melhores salários, poder econômico e representatividade no poder, especialmente para as mulheres negras.

No estudo de Rocha (2013) a representação de grandes empresários é predominantemente masculino e branca, o que também é observado nos grandes executivos. O ramo dos pequenos empregadores apresenta uma permeabilidade relativamente maior para homens negros e para mulheres brancas, sem beneficiar a mulher negra nessa tendência há permanência como grupos mais desfavorecido.

Rocha (2013) apontou que o mercado de trabalho também apresenta resistência, especialmente em relação à renda e referência em cargos de poder para pretos e pardos. No âmbito social e trabalhista a associação entre riqueza e poder para as pessoas negras, ainda mostra que a interseccionalidade entre do gênero e raça segregam ainda mais.

Fanon (2020) em seus estudos tenta nos ajudar compreender a vivência de mulheres negras no mercado de trabalho, pois analisa a experiência social de ser colonizado, contrapondo questões marcantes relacionadas à interiorização de corpos e à construção da identidade nesse contexto de desumanização. Ele examina como a colonização não apenas subjugou politicamente os povos colonizados, mas também influenciou suas percepções, moldando suas visões de si mesmos em relação aos outros.

Um dos principais pontos da obra de Fanon é a noção de alienação que os povos colonizados vivenciam em relação a sua própria identidade. Fanon (2020) argumenta que a cultura colonial impõe padrões de superioridade branca e cria uma divisão psicológica entre a pele negra e a máscara branca, esta representa a adoção pelos colonizados dos valores, normas e estereótipos da cultura dominante, muitas vezes em um esforço para serem aceitos e reconhecidos, conforme já discutimos sobre comportamentos utilizados por mulheres negras que alisam o cabelo ou os tingem de loiro.

Fanon (2020) analisa as implicações mentais dessas dinâmicas, incorporando conceitos de psicologia e psicanálise para embasar como a mentalidade colonial se reflete na mente dos indivíduos colonizados. Ele discute o impacto da segregação racial internalizado e como isso se manifesta em nossa sociedade, na autoestima e nas aspirações das pessoas negras.

Fanon (2020) discute que cada povo subjugado, entre os quais se cultivou um sentimento de inferioridade devido à supressão de sua identidade cultural original, toma uma

postura em relação ao discurso do colonizador, imposição das regras e costumes deste. Quanto mais absorver os valores culturais da metrópole, mais o colonizado se libertará de suas próprias origens e terá sua identidade silenciada. A medida em que ele negar sua negritude e suas raízes, tornar-se-á mais identificado com a cultura branca.

Ainda segundo Fanon (2020), há indivíduos que têm aversão aos negros, embora não seja necessariamente o ódio direto que os impulsiona. Eles não possuem a coragem de odiar, ou perderam essa capacidade ao longo do tempo. O sentimento de ódio não é inato; ao contrário, precisa ser conquistado continuamente, elevando-se à superfície em batalhas sentimento de culpa mais ou menos conscientes. A expressão do ódio requer ações concretas, um comportamento apropriado, sendo necessário transformar-se de alguma forma nesse sentimento. É por isso que, nos Estados Unidos, por exemplo, a discriminação foi substituída pelo linchamento como uma manifestação extrema desse ódio. Isso explica por que nas cidades da África Negra (especialmente naquelas sob influência francesa), é comum encontrar um bairro europeu separado.

No Brasil, esse ódio foi uma construção colonial, constituída desde os jesuítas, a partir de tecnologias discursivas que colocam o outro não branco em uma condição de não-civilizado, de selvagem e de não-cristão.

2 MARCO TEÓRICO

2.1. RACISMO ESTRUTURAL NO PENSAMENTO SOCIOLÓGICO CONTEMPORÂNEO

A sociologia moderna tem estudado o racismo principalmente a partir do colonialismo, que em seu processo originou o conceito de raça e estabeleceu uma sociedade com viés radicalizado Quijano (2005). Nessa perspectiva, a raça não se mostra como um dado biológico, e sim como um fenômeno social que legitima relações de poder. Essa crítica tem sido amplamente articulada por autoras do feminismo negro, como Lélia Gonzalez, que exploram a interseção entre raça e gênero. Partindo dessa base teórica, podemos avançar para a análise das relações entre capitalismo e racismo estrutural, conforme desenvolvido por autores como José e Costa (2022).

Iniciamos nosso estudo com uma definição de feminismo negro a partir da fala de Christen A. Smith dada a Fabiana Jardim, professora da USP.

[..] o que é o feminismo negro? Para mim é uma visão de mundo que reconhece a importância da mulher negra na história, que reconhece a nossa contribuição intelectual e epistemológica para o mundo, que reconhece que é impossível entender a estrutura social sem entender essa questão de opressões interligadas, sem entender que precisamos analisar raça, gênero e classe, a sexualidade, tudo ao mesmo tempo. É uma filosofia que dá valor ao conhecimento cotidiano das comunidades mais marginalizadas, que dá valor às pessoas pobres, às pessoas que não têm nada; uma filosofia que critica a estrutura de poder, as hierarquias de poder. Para mim o feminismo negro é tudo isso! (Sousa, Silva e Jardim, 2022, p. 13).

Nesse capítulo vamos discutir os conceitos principais do feminismo negro, que será o marco teórico para nossa pesquisa de campo.

Um dos trabalhos pioneiros nessa área é o de Gonzáles (2021), que constrói reflexões a partir de uma categoria analítica central nesse trabalho, que é o de feminismo afro-latino-americano. Reconhecer que há um feminismo afro e latino-americano implica em entender as especificidades de cada cultura, em determinados momentos históricos e que, na América Latina, o capitalismo periférico é definidor dessas relações. Não há como entender racismo e machismo fora da luta de classes, porque as forças de produção impactam de forma estrutural nas relações sociais. Na visão de Gonzáles, o capitalismo e a subordinação dos corpos pretos femininos estão intimamente ligados.

Lélia Gonzalez (2021) traz em seu estudo do feminismo afro-latino-americano, pontos que identificam as particularidades e conflitos nas vivências de mulheres negras na América Latina, principalmente no contexto do capitalismo periférico. Gonzalez (2021) sugere que a intersecção racismo/machismo aqui exige uma visão crítica sobre a luta de classes, argumentando que as relações de poder racial e de gênero são inseparáveis das dinâmicas econômicas que estruturam a sociedade latino-americana. Em sua visão, o capitalismo periférico atua como um sistema de exploração que define hierarquias e formas de opressão racializadas. Gonzalez (2021) argumenta que, na América Latina, o capitalismo se desenvolveu para perpetuar a exploração e a subordinação de corpos negros, especialmente femininos, criando uma estrutura de desigualdade que permanece até hoje. Esse processo coloca as mulheres negras em uma posição única de opressão, onde enfrentam não só o sexismo e o racismo, mas também a desvalorização de seu trabalho e de sua presença nos espaços de poder e decisão.

Gonzalez (2021) pontua ainda a importância de reconhecer a categoria de feminismo afro-latino-americano como uma forma de resistência e afirmação identitária. Para ela, o feminismo tradicional, muitas vezes alinhado com as pautas das mulheres brancas de classes altas, não atende às necessidades específicas das mulheres negras, que enfrentam variadas formas de opressão. O feminismo afro-latino-americano propõe, uma análise interseccional, em

que raça, gênero e classe estão interligados, permitindo que se entenda mais claramente como as mulheres negras lidam com essas intersecções em suas vivências. O estudo de Gonzalez (2021) nos ajuda a entender que o ambiente corporativo, como o de um banco, por exemplo não é neutro; ele é moldado pelas mesmas forças estruturais de exploração que ela denuncia em sua obra. No caso das mulheres negras, o lugar subalterno que a elas é frequentemente imposto no mercado de trabalho reflete essa lógica de subordinação e exclusão. Gonzalez (2021) aponta que o acesso a espaços de poder é controlado por meio de um racismo institucionalizado que limita as oportunidades dessas mulheres, reforçando a marginalização de seus corpos e vozes.

Ao trazer à tona a relação entre capitalismo e raça, Gonzalez (2021) argumenta que o feminismo afro-latino-americano deve também ter uma dimensão econômica. As mulheres negras, segundo ela, têm historicamente desempenhado papéis cruciais na economia informal e no trabalho doméstico, setores que, embora sustentem as economias da região, são frequentemente desvalorizados, invisibilizados e sexualizados. No contexto bancário, onde as hierarquias de poder são bem delineadas, esse feminismo tenta trazer a reflexão sobre as formas de inclusão e os mecanismos que perpetuam a desigualdade. Por fim, Gonzalez (2021) leva a sociedade a repensar as estruturas de poder no ambiente de poder, seja qual for, e os estereótipos que afetam as mulheres negras. Suas pesquisas trazem uma crítica ao ideal de competência baseado em padrões eurocêntricos de classe e raça, que invisibilizam as vivências e o capital cultural das mulheres negras. Ela sugere que reconhecer as experiências específicas dessas mulheres e suas contribuições pode ser um caminho para corrigir o racismo estrutural e formar uma sociedade mais justa e igualdade.

Para seguir com a análise, propomos uma revisão do conceito de capitalismo periférico. José e Costa (2023) afirmam que conceito de capitalismo periférico oferece uma perspectiva crítica sobre as dinâmicas econômicas que existem entre os países centrais e periféricos dentro do sistema capitalista global. Nessa perspectiva, destaca-se a existência de desigualdades significativas em termos de desenvolvimento, poder e riqueza entre nações, argumentando que o capitalismo se manifesta de maneira desigual e hierárquica em todo o mundo. Os países periféricos, sob essa análise, ocupam uma posição subordinada no cenário econômico global. Geralmente, essas nações desempenham um papel de fornecedores de matérias-primas, oferecendo mão de obra barata e constituindo mercados para os países centrais. Esse é o caso brasileiro, cujo PIB se sustenta a partir da exportação commodities. Essa dinâmica resulta em uma distribuição assimétrica de benefícios e oportunidades, levando muitas vezes a condições econômicas precárias, instabilidade política e altos níveis de pobreza nos países periféricos.

José e Costa (2023) apontam que um elemento central do capitalismo periférico é a especialização desses países na produção e exportação de matérias-primas, muitas vezes exploradas por empresas estrangeiras. Essa especialização cria uma dependência econômica vulnerável a flutuações nos preços das commodities no mercado internacional. Além disso, a exploração de mão de obra nos países periféricos é frequentemente utilizada como atrativo para investimentos estrangeiros, resultando em condições de trabalho precárias e salários baixos para os trabalhadores locais. O endividamento é outra característica comum nos países periféricos, frequentemente decorrente de empréstimos concedidos por instituições financeiras internacionais. Esse endividamento pode se tornar uma carga financeira substancial, comprometendo a capacidade desses países de investir em desenvolvimento sustentável.

Escolher o pensamento de Gonzáles (2021) para iniciar esse capítulo 2 foi proposital. A autora faz uma crítica a outros autores que igualmente estudaram o racismo, justamente porque esses autores estavam colonizados pelo pensamento ocidental.

Diferentes posicionamentos teóricos vêm buscando explicar a situação da população de cor (negros e mulatos) em nosso país, na medida em que tal situação se traduz numa participação mínima nos processos político, econômico e cultural. Apesar da seriedade dos teóricos brasileiros, percebe que muitos deles não conseguem escapar às astúcias da razão ocidental. Aqui e ali podemos constatar em seus discursos os efeitos do neocolonialismo cultural; desde a transposição mecânica de interpretações de realidades diferentes às mais sofisticadas articulações “conceituais” que se perdem no abstracionismo. Seu “distanciamento científico” quanto ao seu “objeto” (isto é, o negro e o mulato) revela, na realidade, a necessidade de tirar de cena um dado concreto fundamental: enquanto brasileiros, não podemos negar nossa ascendência negra/indígena, isto é, nossa condição de povo de cor. Alienação? Recalcamento? O fato é que, em termos teóricos, tal obstáculo epistemológico produz discursos parciais nos dois sentidos (Gonzáles, 2021, p.09).

Essa reformulação do conhecimento é marca do feminismo negro latino-americano, justamente porque reconhece que estamos epistemologicamente colonizados. Gonzáles (2021) faz a crítica à academia, que tem se manifestado de diversas maneiras em relação à integração e assimilação do negro, sugerindo que tais processos são inevitáveis devido às demandas lógicas do industrialismo e, por conseguinte, da modernização. São, portanto, vertentes que são, por si mesmas, naturalizantes das relações de poder. Nessa perspectiva, os teóricos que se mantinham colonizados justificam a atual segregação do negro como resultado da falta de preparo do escravizados na posição de pessoas livres, mais notadamente no mundo do trabalho, ao analisarem o processo abolicionista. Dessa forma, simplificam pela lógica do trabalho relações de dominação muito mais profundas e que se desdobram no trabalho. A autora explica que a transição abrupta do status de escravizado para o de pessoa livre, argumentam, transformou o

bom escravo em um mau cidadão. O legado do empobrecimento, da marginalização social e a desestruturação familiar são vistas como efeitos contemporâneos desse salto, explicando as persistentes desigualdades raciais. Essa interpretação, no entanto, atribui ao negro as razões de sua própria mobilidade social, sem considerar que a maior parte das pessoas negra (90%) já era liberta e em plena atividade econômica. A simplificação analítica dessa abordagem desconsidera outras relações de poder, que a autora vai construir ao longo da sua obra.

González (2021) também faz a crítica às abordagens marxistas, que dilui o conceito de raça em discussões economicistas. A autora explica que a sociologia marxista reduziu sua análise sobre o racismo às questões de trabalho, mas González entende que, na América Latina, grande parte da população preta nem mesma atingiu espaço no contexto do capitalismo estrutural e se mantém por meio de trabalhos informais e temporários ou, ainda, em situação de rua. Dessa forma, essa leitura do marxismo não dá conta de entender o racismo estrutural na América Latina, porque ele toma um teórico europeu para entender relações diferentes da europeia, onde não houve, na modernidade, escravidão oficial.

Nossa autora também faz críticas à geração de autores que recuperam o pensamento de Oliveira Viana e que são defensores do branqueamento da população brasileira, especialmente por meio da migração europeia. Contudo, a autora entende que essa última posição precisa ser analisada de forma dialética, porque ela demonstra justamente o caráter das relações raciais no Brasil.

Gonzalez (2021), dialogando com as ideias sobre a colonialidade do poder desenvolvidas por Quijano (2005), revela como as categorias raciais foram e continuam sendo fundamentais na justificação de hierarquias sociais, econômicas e políticas. Em sua análise, Gonzalez aponta que, na América Latina, essas categorias não apenas organizaram as relações sociais durante o período colonial, mas também moldaram identidades individuais e coletivas, estabelecendo uma base duradoura para a exploração e a subordinação de corpos negros femininos. Ela argumenta que essa estrutura de dominação, descrita por Quijano como colonialidade do poder, persiste de forma internalizada e sutil nas estruturas sociais contemporâneas. Gonzalez destaca que o racismo e o machismo se estruturam não apenas nas instituições políticas e econômicas, mas também nas dimensões culturais e epistemológicas que sustentam formas desiguais de poder. Nesse sentido, a decolonização envolve a superação dessas estruturas em todas as suas manifestações, abrindo espaço para um feminismo afro-latino-americano que responda a essas condições históricas.

O pensamento de Gonzáles (2021) e de outras feministas negras que analisaremos aqui se organizam a partir da necessidade de decolonização epistemológica para efetivamente ocorrer a ruptura com o racismo.

Para entender com mais profundidade a colonialidade do poder, Gonzáles (2021) fez estudos sobre a mulher negra, fazendo uma narrativa da rotina delas. No período imediatamente após a abolição da escravatura, quando a falsa igualdade perante a lei foi proclamada, a autora mostra que as mulheres negras desempenharam um papel fundamental como a principal sustentação de suas comunidades e famílias. Elas se tornaram o pilar e a fonte de subsistência para os demais membros de suas famílias, trazendo renda e cuidado. Isso implicava em uma carga de trabalho físico intensa, uma vez que eram compelidas a conciliar as exigências do árduo trabalho doméstico na casa dos patrões onde recebiam míseros salários, com as responsabilidades de cuidados familiares.

Gonzáles (2021) mostra que, antes de se dirigirem ao trabalho, muitas delas precisavam buscar água nas torneiras externas comuns das favelas, preparar o mínimo necessário de alimento para seus familiares, conforme a disponibilidade do mesmo, realizar atividades como lavar e passar roupa, além de delegar tarefas às filhas mais velhas para cuidar dos mais novos. O cuidado com os mais velhos também ficava na mão dessas mulheres. O dia começava cedo, acordando por volta das três ou quatro da madrugada para adiantar os serviços caseiros e, em seguida, elas se dirigiam à casa antigos senhores, agora empregadores, por volta das sete ou oito da manhã, permanecendo até tarde da noite após servir o jantar e deixar tudo em ordem.

Essa lógica mudou pouco para a mulher negra, que faz serviços domésticos, muitas vezes sem registro em carteira de trabalho e sem os direitos previdenciários equivalentes. São as faxineiras, babás, cuidadoras de idosos, que cuidam de outros e de sua família e permanecem na miséria, preocupando-se apenas com a dimensão da sobrevivência. Gonzáles (2021) traz justamente o dado de que a mulher negra nem mesmo consegue se integrar no mercado de trabalho formal e é impelida à condição marginal. A autora foca novamente nas questões epistemológicas e demonstra como foi naturalizado fato de que as mulheres negras desempenhem papéis sociais desvalorizados no capitalismo industrial. E, com base no mito da meritocracia, surge o discurso de que elas são responsáveis pelo papel que ocupam.

A maioria dos textos, apesar de tratarem das relações de dominação sexual, social e econômica a que a mulher está submetida, assim como da situação das mulheres das camadas mais pobres etc. etc., não atentam para o fato da opressão racial. As categorias utilizadas são exatamente aquelas que neutralizam o problema da discriminação racial e, conseqüentemente, o do confinamento a que a comunidade negra está reduzida. A nosso ver, as representações sociais manipuladas pelo racismo

cultural também são internalizadas por um setor que, também discriminado, não se apercebe de que, no seu próprio discurso, estão presentes os mecanismos da ideologia do branqueamento e do mito da democracia racial (Gonzáles, 2021).

Dessa forma, caberá avaliar, por meio da pesquisa empírica, se essa situação se materializa no Banco Itaú e se há processos de neutralização da discriminação racial nos discursos.

Conforme Gonzáles (2021) na sociedade contemporânea brasileira, a mulher negra desempenha um papel significativamente desfavorável, ocupando posições no mercado formal de baixa remuneração e sem possibilidade de ascensão ou simplesmente integrando-se ao mercado de trabalho informal. A essa mulher, lhe é atribuída o estigma de doméstica, o que a submete as formas de superexploração e alienação. No entanto, cabe refletir, de maneira dialética, que ela também emprega estratégias para sobreviver e resistir dentro de uma formação social marcada pelo capitalismo e pelo racismo e que ela disputa o poder por meio dessas estratégias. Ela não é passiva diante da dominação, mas resistente.

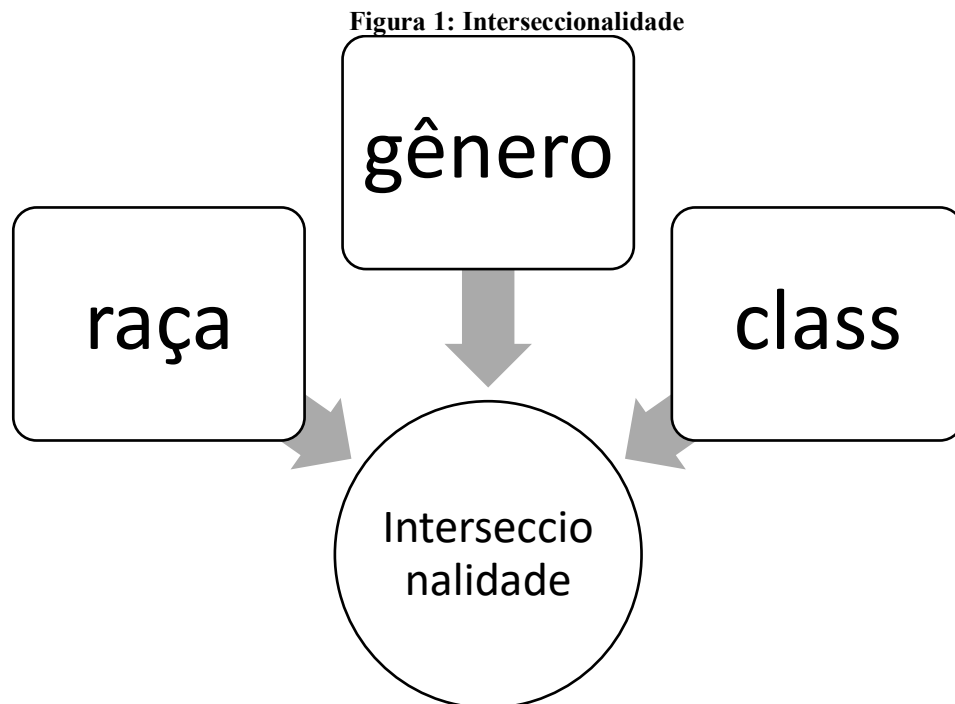
Para entender essa mulher negra no mercado informal, Gonzáles (2021) utiliza o conceito de mulher negra anônima. Ele é a base afetiva, moral e de renda da sua família. Esse sustentáculo já faz dessa mulher uma ativista que resiste às relações de poder a que está submetida e emerge como a guerreira e lutadora que nunca se cansa, pois se esmorecer, tem muito a perder

Collins e Bilge (2019, p.06) também enfatizam o poder de resistência das mulheres negras diante das relações de subordinação a que estão submetidas:

Se a dominação pode ser inevitável como fato social, é improvável que ela permaneça hegemônica como uma ideologia no interior dos espaços sociais em que as mulheres Negras falam livremente. Esse domínio de um discurso relativamente seguro, mesmo que restrito, é uma condição necessária para a resistência das mulheres Negras. Famílias estendidas, igrejas e organizações da comunidade afro-americana são espaços importantes nos quais o discurso seguro potencialmente pode ocorrer. (Collins e Bilge 2019, p.06)

Para as autoras, há uma relação dialética entre opressão e ativismo que está presente no cotidiano da mulher negra e cabe à pesquisa empírica responder se o mesmo é visível entre as mulheres negras do Itaú. Ainda, é fundamental entender se as instituições nas quais as mulheres podem resistir, se elas também não são espaços de perpetuação de relações de poder racista. No que se refere ao banco Itaú, cabe pensar se, embora discursivamente ele seja inclusivo e tenha políticas internas de inclusão, talvez ainda mantenha práticas discriminatórias de forma tácita.

A principal contribuição de Collins e Bilge (2019) para o feminismo negro é o conceito de interseccionalidade, que pode ser entendido na figura a seguir:



Fonte: elaborado pelo autor, com base em Collins e Bilge (2019)

Para Collins e Bilge (2019) a interseccionalidade traz uma abordagem analítica que demonstra o atravessamento e interação entre os vários sistemas de opressão, como gênero, raça, classe social, orientação sexual e outros. Fundamentalmente as categorias sociais não existem separadamente, mas sim em relação umas às outras, criando interseções complexas que moldam as experiências e identidades individuais. Ao considerar as interseções, a teoria da interseccionalidade busca compreender como diferentes formas de discriminação e privilégio se entrelaçam, afetando de maneira única as pessoas que experimentam múltiplas formas de marginalização. Essa abordagem destaca a importância de considerar a complexidade das experiências individuais e sociais, indo além de análises que tratam as opressões de forma isolada.

De Collins e Bilge (2019) trazemos o conceito de domínio disciplinar do poder. O conceito mostra a maneira como a aplicação de regras e normas pode influenciar a vida das pessoas com base em diversas categorias como raça, sexualidade, classe, gênero, idade, capacidade, nacionalidade, entre outras. Este fenômeno é observado quando indivíduos e grupos são moldados ou desafiados para se conformarem ao status quo, não necessariamente através de pressões manifestas, mas sim por meio de práticas disciplinares persistentes.

No contexto do mercado de trabalho bancário, o poder disciplinar torna-se evidente quando certos indivíduos, por exemplo mulheres negras, não passam em processos seletivos ou, se passam, é para cargos mal remunerados, e de baixa relevância, por exemplo. Por outro lado, homens brancos recebem oportunidades de treinamento de alto nível e maiores possibilidades de ascensão na carreira Gomes (2021).

Segundo Collins e Bilge (2019), essa concepção interseccional utiliza categorias como sexo, cor e outras para impor direções que podem levar ao sucesso ou à invisibilização. Podem envolver incentivos, treinamento diferenciado, ou até mesmo coerção, visando direcionar as pessoas para determinados caminhos e moldar suas vidas de acordo com as normas socialmente estabelecidas. O domínio disciplinar do poder se manifesta-se como uma ferramenta de múltiplas camadas, atravessando diversas áreas da sociedade, incluindo o mercado de trabalho bancário.

Outro conceito central de Collins e Bilge (2019) é o de domínio interpessoal do poder. Aqui é demonstrada a forma como cada pessoa experimenta a interseção nas variadas formas de opressão, incluindo as estruturas de poder, disciplina e cultura. Essa dinâmica interfere diretamente na construção dos atravessamentos interseccionais relacionadas a características como cor, posição social, sexo, orientação sexual, origem e idade, que, por sua vez, regem as relações entre indivíduos.

A interseccionalidade mostra que pertencer a determinados grupos sociais coloca indivíduos em maior vulnerabilidade e formas diversas de preconceito (Crenshaw, 1989). Porém o conceito é mais amplo, lembrando que as pessoas são membros de grupos variados ao mesmo tempo, o que é determinante para a complexidade de suas identidades e influencia a maneira como vivenciam o preconceito (Crenshaw, 1991; Collins, 2019). Para Crenshaw (1991), ao analisarmos a não presença de mulheres negras em cargos executivos em bancos, por exemplo, podemos observar a interseccionalidade empiricamente. Nesse sentido, a baixíssima presença dessa contratação pode ser atribuída não apenas ao sexismo enfrentado por mulheres, mas também ao racismo enfrentado por mulheres negras. Portanto, a interseccionalidade destaca que mulheres com diversos atravessamentos experimentam, o sexismo e o racismo de formas diferentes, tornando o caminho para mulheres negras mais tortuosos em função da interação complexa entre classe, gênero e raça (Collins, 2019). Assim sendo, o domínio interpessoal do poder demonstra como os atravessamentos de opressões constroem as experiências pessoais levantando a questão de que esses aspectos podem passar imperceptíveis por estarem naturalizados, mostrando, assim, a urgência de compreender de

forma mais completa a necessidade de políticas de igualdade e ante racistas efetivas e eficazes. Sobre essa análise do mercado de trabalho, Collins e Bilge (2019, p.34) afirmam:

Ao focar raça, gênero, idade e estatuto de cidadania, a interseccionalidade muda a forma como pensamos emprego, renda e riqueza, todos os principais indicadores de desigualdade econômica. Por exemplo, as diferenças de renda que acompanham as práticas de contratação, segurança no trabalho, benefícios relativos a aposentadoria, benefícios relativos a saúde e escalas salariais no mercado de trabalho não incidem da mesma maneira sobre os grupos sociais. Pessoas negras, mulheres, jovens, residentes de zonas rurais, pessoas sem documentos e pessoas com capacidades diferentes enfrentam barreiras para ter acesso a empregos seguros, bem remunerados e com benefícios. Muitos desses grupos vivem em áreas duramente afetadas por uma economia global em transformação e por ameaças ambientais. As fábricas se deslocaram, deixando poucas oportunidades para quem não pode se dar ao luxo de se mudar. Muitas pessoas vêm de gerações familiares que se mantiveram pobres, porque não conseguem um salário decente que lhes garanta segurança de renda. A discriminação no mercado de trabalho, que empurra algumas pessoas a empregos de meio período e salários baixos, sem horas fixas e sem benefícios, ou que as torna estruturalmente desempregadas, também não incide da mesma maneira sobre os grupos sociais.

Nos estudos de Cobo e Oliveira (2024) ao analisarmos sob a ótica do conceito de interseccionalidade o trabalho bancários, demonstramos a problemática das diferenças enfrentadas por mulheres negras em termos de acesso a oportunidades, remuneração e benefícios. A interseccionalidade destaca os atravessamentos, de raça, gênero, idade e classe, como veremos nas entrevistas, mostrando de maneira pessoal a experiência de cada uma dessas mulheres no banco. Essa desigualdade é vista desde contratação, onde serão destacadas práticas discriminatórias impondo barreiras específicas para mulheres negras que buscam ingressar no setor bancário. Estereótipos de gênero e racial, presentes nas decisões de contratação, reforçam desigualdades desde o início da carreira.

Para Silva (2021) A desigualdade salarial e os benefícios oferecidos também refletem a desigualdades que mulheres negras enfrentam em comparação com colegas brancos do sexo masculino. Ainda fatores como, a disponibilidade e a acessibilidade de benefícios, como seguro de saúde e planos de aposentadoria, podem variar significativamente, excluído ainda mais a mulheres negras que não conseguem ingressar no mercado de trabalho formal, seja de qualquer área.

Outros fatores como a falta de representatividade em cargos de liderança, a ausência de políticas específicas de igualdade racial e de gênero e a implementação de culturas organizacionais que reproduzem preconceitos podem criar um ambiente ainda mais duro para mulheres negras no setor bancário. Essa abordagem, propõe não apenas reconhecer essas complexidades, mas também agir de forma a combater as desigualdades (Ferreira *et al.*, 2023).

A interseccionalidade também pode ser estudado a partir das pesquisadoras Cho, Crenshaw e Mcal (2013). As autoras classificam os estudos sobre a interseccionalidade em três vertentes, que pode ser vista na tabela a seguir:

Tabela 1: Três abordagens acadêmicas de interseccionalidade

Abordagem	Descrição
1^a	Aplica a interseccionalidade em pesquisas e ensino, abordando questões específicas como interação de raça, gênero e classe no mercado de trabalho, regimes regulatórios estatais e alternativas doutrinárias em leis antidiscriminação.
2^a	Investiga a interseccionalidade como teoria e metodologia, explorando seu desenvolvimento e adaptação nas disciplinas. Examina o que ela inclui, exclui ou permite, além de debater sobre a existência de um sujeito essencial e como ele é situado temporal e espacialmente.
3^a	Reflete sobre a interseccionalidade fora do âmbito acadêmico, destacando sua aplicação prática em movimentos sociais, advocacia legal e políticas públicas. Aborda temas como justiça econômica, discriminação de gênero e racial, e ações para abolir sistemas prejudiciais, ilustrando como prática e teoria se inter-relacionam para transformar dinâmicas interseccionais.

Fonte: Elaborado pelo autor, com base em Crenshaw, Cho e McCall (2013)

Cho, Crenshaw e McCall (2013) apontam que a interseccionalidade é utilizada como uma abordagem desconstrutiva que desafia os paradigmas de igualdade/diferença no direito, na política e na sociedade civil. Essa abordagem nos ajuda a entender que as políticas utilizadas pelas empresas privadas na contratação de mão de obra são realmente antissistema quando elas enfrentam o racismo e o machismo interseccionados com a dimensão de classe. Por isso mesmo que a interseccionalidade também é empregada como uma abordagem reconstrutiva para enfrentar estruturas consolidadas de subordinação, porque, sem a interseccionalidade, a ação inclusiva é meramente paliativa e determinista. Nessa abordagem reconstrutiva, desafia-se a posição de privilégio e se constrói a perspectiva de mais inclusão.

O conceito de "interseccionalidade política", de Cho, Crenshaw e McCall (2013) reflete uma preocupação dupla: resistir às forças sistêmicas que moldam significativamente as oportunidades de vida diferenciadas dos sujeitos da interseccionalidade e remodelar formas de

resistência além das abordagens universalistas e de eixo único. Nesse contexto, será que políticas de inclusão como as praticadas pelo banco Itaú são de fato estratégias de resistência?

A interseccionalidade política oferece uma aplicação prática, fornecendo um quadro para contestar o poder e, assim, conectando a teoria às lutas sociais e políticas existentes e emergentes. Dessa forma, para as autoras, políticas internas realizadas pelas empresas de contratação de mulheres negras não são antissistemas, mas apenas mascaram uma estratégia de dominação que se perpetua e se mascara nesses discursos inclusivos.

As autoras destacam como o feminismo tradicional (branco) negligenciou as experiências das mulheres negras, focando principalmente em questões que afetam mulheres brancas. Crenshaw (1991) enfatiza a necessidade de reconhecer e combater as múltiplas formas de opressão que as mulheres negras enfrentam, destacando as interações complexas entre o racismo e o sexismo. Sua abordagem crítica busca ampliar o diálogo feminista para incluir as vozes e experiências das mulheres negras, desafiando a ideia de uma única narrativa feminista. Dessa forma, nos questionamos se as políticas de inclusão do banco Itaú foram feitas por mulheres negras ou por pessoas brancas?

A autora destaca a necessidade de políticas públicas e movimentos sociais abordarem os atravessamentos de dominação e poder, a fim de garantir justiça e igualdade para todas as mulheres. A interseccionalidade de Crenshaw serve como uma ferramenta para entender as disparidades sistêmicas e para desenvolver estratégias mais inclusivas e eficazes na luta pela igualdade de gênero e racial. Mas tais estratégias devem enfrentar de forma sistêmica contra as violências sofridas pelas mulheres negras e exemplo fundamental para se ao banco Itaú e qualquer outro lugar onde as suas políticas afirmativas não trazem eficácia.

Crenshaw (1991) faz uma crítica aos ideais de liberdade e igualdade do liberalismo, porque esse discurso hegemônico nas democracias exclui mulheres negras, que são privadas efetivamente dos ideais de liberalismo e igualdade. Há hoje um discurso predominantemente liberal sobre o empoderamento feminino. Contudo, esse discurso liberal refere-se ao empoderamento feminino em relação ao consumo. Por sua vez, Crenshaw (2014) critica tais discursos liberais, porque eles contêm em si um vestígio de dominação a necessidade de consumir e negam as reais possibilidades de resistência.

Para a autora cabe entender o liberalismo enquanto discurso que narra uma sociedade em que há liberdade e igualdade, mas que protege o capital e a propriedade privada de forma prioritária, gerando ampla desigualdade e qualquer possibilidade de políticas de equidade.

Wallerstein (1994) aponta que a força do liberalismo está fundamentado na defesa da liberdade individual e na ênfase na propriedade privada como um direito fundamental. A

argumentação liberal pressupõe que, através da proteção desses princípios, a sociedade como um todo seria beneficiada. No entanto, a crítica se concentra na maneira como essa proteção prioriza os interesses do capital em detrimento do bem-estar coletivo e da equidade social, afinal, quem possui capital são os homens brancos, especialmente na sociedade do século XVIII, momento em o liberalismo surge. Ao proteger de maneira prioritária o capital e a propriedade privada, o liberalismo pode contribuir para o aumento das desigualdades de riqueza e poder. A concentração de recursos nas mãos de poucos indivíduos pode gerar uma sociedade em que as oportunidades são desiguais desde o início, continuando ciclos de diferenças para certos grupos sociais.

Seguinte esse pensamento é fundamental entender que o feminismo negro, de Crenshaw (2014) faz justamente essa crítica a essa visão de mundo liberal que entende que a igualdade é possível na ordem capitalista.

No próximo tópico abordaremos como as principais categorias do racismo estrutural podem ser consideradas para analisar as carreiras de mulheres negras no setor bancário Itaú.

2.2 RACISMO ESTRUTURAL E CARREIRAS DE MULHERES NEGRAS NO SETOR BANCÁRIO ITAÚ: APONTAMENTOS TEÓRICOS PARA UMA APROXIMAÇÃO SOCIOLÓGICA NA CIDADE DE GOIÂNIA

O Banco Itaú, entre outras instituições, afirma que adota políticas de inclusão voltadas a mulheres negras. A análise sociológica dessas políticas, porém, exige uma lente interseccional que permita entender as complexas relações de poder envolvidas nesse contexto. É fundamental, portanto, explorar instrumentos teóricos capazes de captar as nuances dessas dinâmicas, questionando até que ponto essas iniciativas realmente desafiam as estruturas de dominação vigentes. Esse olhar teórico permite investigar como tais políticas podem, ou não, responder de forma efetiva às realidades interseccionais vividas por mulheres negras no ambiente corporativo. São programas que estão dentro da lógica liberal e que se pautam pelo ideal da igualdade. Esses programas políticas de identidade, segundo Crenshaw (2014, p. 1242), enfrentam o seguinte problema:

O problema com a política de identidade não é que ela falha em transcender as diferenças, como alguns críticos argumentam, mas, pelo contrário, que frequentemente confunde ou ignora as diferenças intragrupos. No contexto da violência contra as mulheres, essa omissão das diferenças na política de identidade é

problemática, fundamentalmente porque a violência que muitas mulheres enfrentam é frequentemente moldada por outras dimensões de suas identidades, como raça e classe. Além disso, ignorar as diferenças dentro dos grupos contribui para a tensão entre os grupos, outro problema da política de identidade que afeta os esforços para politizar a violência contra as mulheres. Os esforços feministas para politizar as experiências das mulheres e os esforços antirracistas para politizar as experiências das pessoas de cor frequentemente prosseguiram como se as questões e experiências que cada um detalha ocorressem em terrenos mutuamente exclusivos. Embora o racismo e o sexismo se cruzem facilmente na vida real das pessoas, raramente acontecem nas práticas feministas e antirracistas. E assim, quando as práticas apresentam a identidade como mulher ou pessoa de cor como uma proposição de tudo ou nada, elas relegam a identidade das mulheres de cor a um local que resiste à narrativa (*tradução nossa*). (Crenshaw 2014, p. 1242)

Sociologicamente, entendemos que programas de inclusão de minorias enfrentam o problema de forma parcial e determinista, porque negam a interseccionalidade do problema. As questões sociais que envolvem a mulheres negras não são apenas identitárias, mas são de classe também Akotirene(2018).

Crenshaw (2014) afirma que, quando sistemas de dominação racial, de gênero e de classe se entrelaçam, como ocorre nas vivências de mulheres negra vítimas de violência, abordagens de enfrentamento baseadas exclusivamente nas vivências de mulheres que não dividem as mesmas origens de classe ou raça terão eficácia limitada para aquelas que, devido à raça e classe, enfrentam obstáculos distintos. Por isso que políticas de contratação que se limitam a recrutar mulheres negras são insuficientes.

Para a autora, a sujeição interseccional não necessita ser deliberadamente criada; frequentemente, é oriundo do resultado da coesão de um ônus que dialoga com a fragilidade já existentes, gerando diversas camadas de desemperramento. Talvez a mulher negra seja sim contratada, mas ela continua vítima de violências que estão estruturalmente presentes no mercado de trabalho. A políticas de equidade e a inclusão não acabam com o recrutamento, mas precisa atingir o âmago da cultura do banco.

Crenshaw (2014) explica que mulheres negras se encontram em posições distintas nos âmbitos, social e político. Quando as ações de políticas de emprego em prol das mulheres ignoram essa realidade, se observarmos o critério raça, têm menos chance de verem suas necessidades atendidas em comparação ao privilégio branco.

A autora reconhece que os padrões uniformes de enfrentamento de necessidades, inclusive aquelas dentro de um banco, não são formas de enfrentar o racismo com base no

liberalismo, o que é uma utopia. Essa equiparação das desigualdades não leva em conta fato de que diferentes intersecções exigem tratamentos distintos em termos de ações efetivas, prejudicando assim a tentativa dos bancos de atenderem às demandas de mulheres negras e periféricas. Um dado: mulheres negras são subalternizadas tanto em seus corpos quanto na cultura de submissão e servidão na sociedade racista, e, dessa forma, podem ser tratadas pelos clientes de forma diferente, podem ter menos possibilidades de ascensão na carreira, podem ser sexualizadas pelos chefes, dentre tantas outras formas de subordinação dos seus corpos típicos da sociedade capitalista. As políticas afirmativas realizadas pelas empresas privadas não são efetivamente capazes de desconstruir a dominação patriarcal, porque essas empresas são reflexos das sociedades que a produzem e não são autônomas. Retomando a teoria de Bourdieu (1989), o banco reproduz a sociedade que o cria. Se essa sociedade é patriarcal, como ele poderia não ser?

bell hooks (2013, p.152) nos ajuda a responder essa questão, quando fala da sua própria luta: “O comprometimento com a política feminista e com a luta pela libertação negra significa que tenho que ser capaz de confrontar questões de raça e gênero dentro de um contexto negro, proporcionando respostas significativas para perguntas problemáticas e meios acessíveis e apropriados para comunicar essas respostas.” Portanto, não há respostas para o racismo estrutural dentro das ideias liberais de igualdade e meritocracia; não há saída dentro de políticas deterministas feitas por homens brancos e não há respostas para o racismo estrutural sem transgressão.

A transgressão, em hooks (2013) é a ideia de descolonização da mente. A autora argumenta que as estruturas educacionais convencionais muitas vezes perpetuam padrões de pensamento hegemônicos e opressivos. Ela incentiva os educadores a desafiar essas normas, incentivando uma prática educacional que permita aos estudantes questionar, criticar e transpor as fronteiras tradicionais do conhecimento. Ao longo da sua obra, bell hooks (2013) destaca a importância de uma pedagogia engajada, uma abordagem que reconhece a interconexão entre teoria e prática. Ela defende uma educação que não seja apenas acadêmica, mas também profundamente enraizada na experiência cotidiana e na realidade dos estudantes. Por isso que a resposta da autora é pela educação, não pela lógica da igualdade liberal.

A autora também aborda a necessidade de inclusão e diversidade no currículo, argumentando que a educação autêntica deve refletir as diversas experiências e perspectivas dos estudantes. Isso envolve não apenas a inclusão de autores e pensadores diversos, mas também a valorização das vozes e experiências individuais dentro da sala de aula. A transgressão, para hooks (2013), não significa meramente desafiar as regras por rebelião, mas

sim ultrapassar limites que restringem o pensamento e a aprendizagem. Ela encoraja educadores a criar espaços onde os estudantes se sintam capacitados a questionar as normas estabelecidas e a explorar novas possibilidades de conhecimento e compreensão.

Para entender melhor as políticas de diversidade do sistema bancário como um sistema frágil de combate ao racismo estrutural, podemos ouvir a voz de Audre Lorde (2003, p. 03):

Eu nasci Negra, e mulher. Eu estou tentando me tornar a pessoa mais forte. Eu posso voltar a viver a vida que me foi dada e ajudar em mudança efetiva em torno de um futuro vivível para essa terra e para minhas crianças. Como uma Negra, lésbica, feminista, socialista, poeta, mãe de duas crianças incluindo um garoto e membra de um casal interracial, eu usualmente acho a mim mesma parte de algum grupo no qual a majoritariedade define-me como desviante, difícil, inferior ou apenas sendo 'errada'. Pela minha pertença em todos esses grupos eu aprendi que opressão e intolerância da diferença vêm em todas formas e tamanhos e cores e sexualidades: e dentre aquelas de nós que dividem os objetivos da libertação e um futuro trabalhável para nossas crianças, onde possa não existir hierarquias de opressão. Eu aprendi que sexismo (a crença em superioridade inerente de um sexo sobre todos outros e então seu direito a dominância) e heterossexismo (a crença na superioridade inerente de um modelo de amor sobre todos outros e então seu direito a dominância) ambos nascidos da mesma fonte como racismo - a crença em superioridade inerente de uma raça sobre todas outras e então seu direito a dominância

Aqui, Lorde (2003) compartilha sua experiência como uma mulher negra, lésbica, feminista, socialista, mãe e integrante de um casal inter-racial. Ela aborda sua busca por força diante das opressões que enfrenta em virtude de suas múltiplas identidades. Dessa forma, nos perguntamos como meras políticas de contratação podem mudar a cultura. O pensamento de Audre Lorde sobre o racismo e o sexismo é fundamentado na interseccionalidade. Ela destaca a origem comum do sexismo, do heterossexismo e do racismo, apontando para a ideia de poder inerente de um grupo sobre outro e “permissão” de dominação como a fonte dessas opressões.

Lorde (2003) ressalta que a intolerância e a opressão vêm em diversas formas, cores e sexualidades. Suas diversas experiências pessoais associadas às suas identidades informam sua compreensão de que as estruturas de poder estão interligadas e que a luta contra a opressão deve abordar todas essas dimensões simultaneamente. Ao mencionar que pertence a grupos nos quais a maioria a define como desviante, difícil, inferior ou "errada", Lorde (2013) destaca como a sociedade frequentemente marginaliza aqueles que desafiam as normas dominantes. Sua visão aspira a um futuro em que não existam hierarquias de opressão, promovendo a igualdade social sem que seja colocado a frente cor e sexo raça, gênero, sexualidade ou outras características identitárias.

Seguindo esse pensamento de Segundo Conceição, Fontes e Medeiros (2025), precisamos entender que contratar mulheres negras é medida simplista e que não enfrenta o

padrão normativo, que define qual é a cor de pele ou gênero que tem legitimidade para ter cargos executivos em bancos. As políticas de diversidade implementadas por muitas instituições, incluindo o Itaú, frequentemente precisam ser percebidas como insuficientes diante da complexa realidade do racismo. Essas iniciativas, embora possam representar um esforço para abordar a questão da diversidade, enfrentam críticas quando não abordam o caráter estrutural das desigualdades.

Para as mesmas autoras, a crítica surge da constatação de que algumas empresas adotam políticas de diversidade apenas para passar uma boa imagem pública ou cumprir leis, em vez de buscar uma transformação estrutural real. Quando essas políticas não resultam em uma inclusão significativa das minorias étnicas em todos os níveis da organização, elas se tornam apenas medidas superficiais, incapazes de gerar uma mudança real. A diversidade não se resume apenas a números, mas envolve garantir que as pessoas pertencentes a grupos racialmente minoritários não enfrentem discriminação e tenham oportunidades equitativas de crescimento profissional.

É preciso considerar que a ausência de um compromisso verdadeiro com a educação e sensibilização para combater preconceitos enraizados pode enfraquecer os esforços de criar uma cultura organizacional verdadeiramente inclusiva. A implementação de políticas de diversidade deve ser acompanhada por programas educacionais e ações contínuas de conscientização. A falta de mecanismos eficazes de avaliação e monitoramento também é apontada como uma limitação dessas políticas. A avaliação contínua é essencial para identificar falhas e corrigir desigualdades persistentes ao longo do tempo, Conceição, Fontes e Medeiros (2025).

Para enfrentar verdadeiramente o racismo, apoiados no pensamento de Audre Lorde, é necessário que as políticas de diversidade abordem não apenas a questão racial, mas considerem também como outras formas de opressão, como gênero e orientação sexual e classe social, que se atravessam e afetam as vivências de forma individual. A luta persistente de movimentos negros e aliados, além da resistência, transgressão e envolvimento contínuo, são aspectos fundamentais para criar mudanças possíveis e duradouras. Em última análise, a verdadeira eficácia das políticas de diversidade é medida pela sua capacidade de contribuir para uma transformação significativa nas estruturas organizacionais e na sociedade como um todo.

O combate ao racismo estrutural no Brasil, especialmente dentro dos locais historicamente reservados a determinada classe, como os bancos, exige uma abordagem que vá além de políticas de inclusão e diversidade como mera formalidade. Chimamanda Ngozi Adichie introduziu o conceito de "história única" em sua famosa palestra no TED, "O Perigo

de uma Única História" ("The Danger of a Single Story"), realizada em 2009. Ela explora como narrativas únicas da classe dominantes moldam percepções de mundo e reforçam estereótipos e preconceitos. Para tanto, a pesquisa sobre as políticas de inclusão no setor financeiro busca questionar e superar essas narrativas limitadoras, contribuindo para um entendimento mais profundo sobre a eficácia dessas políticas no enfrentamento do racismo estrutural. Vejamos então uma definição de Adichie (2009, p.12) sobre o conceito de história única:

É impossível falar sobre a história única sem falar sobre poder. Existe uma palavra em igbo na qual sempre penso quando considero as estruturas de poder no mundo: nkali. É um substantivo que, em tradução livre, quer dizer “ser maior do que outro”. Assim como o mundo econômico e político, as histórias também são definidas pelo princípio de nkali: como elas são contadas, quem as conta, quando são contadas e quantas são contadas depende muito de poder. O poder é a habilidade não apenas de contar a história de outra pessoa, mas de fazer que ela seja sua história definitiva.

Na história única Adichie (2009) traz a ideia de que, quando uma única perspectiva é destacada repetidamente, cria-se um entendimento raso e simples sobre um grupo de pessoas, uma cultura ou um país. Isso pode levar à compreensão incompleta e distorcida, reafirmando estereótipos e preconceitos. Na obra, a autora compartilha suas próprias experiências pessoais para ilustrar como uma história única pode impactar a percepção. Ela fala sobre como, quando era mais jovem, suas leituras eram predominantemente influenciadas por autores ocidentais, o que a levou a criar histórias sobre personagens e lugares que não refletiam sua própria realidade nigeriana. Isso a fez perceber a importância de buscar múltiplas perspectivas e vozes diversas para obter uma compreensão mais completa e precisa do mundo. O conceito de história única destaca a importância da diversidade de vozes e narrativas na construção de uma visão mais rica e inclusiva da realidade. Ele também ressalta a responsabilidade dos escritores, educadores e criadores de mídia em garantir que diferentes histórias sejam contadas e ouvidas para evitar estereótipos prejudiciais e visões simplificadas do mundo. Ainda segundo a autora: “A história única cria estereótipos, e o problema com os estereótipos não é que sejam mentira, mas que são incompletos. Eles fazem com que uma história se torne a única história (Adichie, 2009, 14)”.

Ainda analisando a História única de Adichie notamos na historiografia brasileira uma forte influência da perspectiva dos colonizadores europeus desde o início do descobrimento do Brasil (entenda-se invasão). A colonização portuguesa ditou a narrativa na maneira como a história dos negros e indígenas foi registrada, interpretada e transmitida ao longo dos séculos. Essa abordagem resultou na marginalização e distorção das experiências e contribuições dos grupos étnicos não europeus sobre o papel dos povos africanos na história brasileira.

O combate ao racismo estrutural exige uma decolonização epistemológica da historiografia. A história precisa ser reescrita, o que implica repensar as bases das relações de poder nas instituições, incluindo o sistema financeiro, que integra o projeto de acumulação de capital. As ações afirmativas surgem como ferramentas relevantes para modificar o racismo estrutural, no entanto, para que haja uma transformação mais profunda, é necessário também um enfrentamento das questões de classe que mantêm a subalternização, especialmente de mulheres negras. Esse enfrentamento permite uma análise mais completa das dinâmicas de poder, ampliando as possibilidades de mudança para além das iniciativas isoladas de inclusão. Vejamos a seguir um exemplo de narrativa de Adichie (2009, p. 9), que revela os efeitos da história única:

Anos depois, pensei nisso quando saí da Nigéria para fazer faculdade nos Estados Unidos. Eu tinha dezenove anos. Minha colega de quarto americana ficou chocada comigo. Ela perguntou onde eu tinha aprendido a falar inglês tão bem e ficou confusa quando respondi que a língua oficial da Nigéria era o inglês. Também perguntou se podia ouvir o que chamou de minha “música tribal”, e ficou muito decepcionada quando mostrei minha fita da Mariah Carey. Ela também presumiu que eu não sabia como usar um fogão. O que me impressionou foi: ela já sentia pena de mim antes de me conhecer. Sua postura preestabelecida em relação a mim, como africana, era uma espécie de pena condescendente e bem-intencionada. Minha colega de quarto tinha uma história única da África: uma história única de catástrofe. Naquela história única não havia possibilidade de africanos serem parecidos com ela de nenhuma maneira; não havia possibilidade de qualquer sentimento mais complexo que pena; não havia possibilidade de uma conexão entre dois seres humanos iguais. (Adichie 2009, p. 9)

O texto descreve a experiência pessoal da autora ao confrontar estereótipos, racismo e preconceito enquanto estudava nos Estados Unidos. A narrativa destaca como a colega de quarto americana tinha uma "história única" da África, baseada em preconceitos e generalizações negativas. Essa história era caracterizada por uma visão preconceituosa e simplificada do continente africano, marcada por catástrofes e desvantagens. Trata-se de uma história colonizada pelo pensamento ocidental.

Nesse sentido, o estudo será sensível às diferentes vivências de mulheres negras em comparação com mulheres brancas no ambiente corporativo do Banco Itaú, construindo uma análise que aborde as diferentes dimensões de raça, gênero e classe. Partindo do pensamento Sojourner Truth (1851) sobre o abismo entre as expectativas sociais para mulheres negras e brancas, o estudo direciona-se a examinar as experiências do segundo grupo, e mesmo assim podem ainda não considerar plenamente as especificidades dessas mulheres. A análise será apoiada pela crítica de Sueli Carneiro (2011), que destaca a necessidade de práticas inclusivas que abordem as desigualdades raciais e de gênero, frequentemente naturalizadas nas relações

de trabalho. As reflexões teóricas sobre a marginalização da mulher negra, conforme apontado por Truth e Carneiro, ajudarão a guiar a investigação sobre até que ponto o banco realmente incorpora uma inclusão que se estenda a essas interseções.

O conceito de “história única” de Chimamanda Ngozi Adichie (2009) também contribuirá para a análise, possibilitando a identificação de narrativas dominantes que frequentemente limitam as representações de mulheres negras no ambiente corporativo. Essa perspectiva permite que a pesquisa questione como essas políticas de inclusão refletem, ou não, as vivências pessoais dessas mulheres, evitando abordá-las a partir de uma visão reducionista. Ao aplicar essa lente, a análise ganha profundidade, questionando o grau de eficácia das iniciativas de inclusão que podem, em certos casos, servir mais como práticas de marketing do que como um rompimento verdadeiro com as estruturas de exclusão.

A metodologia se beneficiará da noção de colonialidade do poder de Quijano (2005), que articula como as hierarquias raciais do período colonial ainda permeiam as estruturas sociais contemporâneas. A partir desse conceito, o estudo buscará evidenciar de que maneira as políticas inclusivas do banco podem reproduzir, de forma sutil, relações de subordinação e estereótipos que sustentam a desigualdade racial. Esse referencial orientará a análise documental e as entrevistas com colaboradoras negras, visando compreender se as iniciativas de inclusão desafiam ou perpetuam o contexto histórico de marginalização

A análise das afirmações de Sueli Carneiro (2011) exige uma visão dialética sobre o papel das empresas, considerando seu destaque para o acesso ao mercado de trabalho como condições fundamentais para a manutenção de condições de vida dignas. Carneiro (2011) aponta como a exclusão desse acesso representa uma negação inicial dos direitos básicos de cidadania, com barreiras evidentes de ordem racial e de gênero que impedem um acesso igualitário ao mercado de trabalho. A referência ao programa mencionado indica uma postura ativo-expectante, confiante na possibilidade de sensibilizar as empresas e negociar novas relações de trabalho. A proposta de Carneiro visa transformar atitudes discricionárias historicamente naturalizadas nas relações de trabalho no Brasil, sugerindo novos paradigmas que permitam a modernização dessas relações e tornem o ambiente corporativo mais inclusivo.

Carneiro (2011) enfatiza a urgência de as empresas adotarem mecanismos inclusivos, dado que isso é necessário para reverter as desvantagens acumuladas por grupos sociais que sofrem discriminação sistemática no acesso ao mercado de trabalho, com destaque para as mulheres negras. Entretanto, é preciso reconhecer que a empresa também opera como um espaço de acumulação de capital e subalternização, particularmente dos corpos negros femininos. Assim, ao buscar igualdade no acesso ao emprego, surge a complexidade das

dinâmicas de poder presentes nas estruturas empresariais, que refletem o contexto de acumulação de capital e subalternização.

Carneiro (2011, p. 105) observa ainda que, em um cenário de altas taxas de desemprego, são exigidos níveis elevados de escolarização até para ocupações básicas, o que dificulta para pessoas negras, acesso ao mercado de trabalho, já que, historicamente, eles constituem parte da população que enfrenta maiores dificuldade de acesso à educação. Dessa forma, Carneiro mostra que a questão do emprego para pessoas negras está profundamente ligada às desigualdades educacionais, as quais necessitam de políticas públicas que as enfrentem de maneira eficaz. Nesse contexto, a autora aponta para a importância de implementar políticas internas eficazes de diversidade nas empresas, promovendo a inclusão, a capacitação e o desenvolvimento educacional dos trabalhadores negros. Essa ação, aguardada do Ministério do Trabalho, visa combater a exclusão racial nos processos seletivos que ocorrem naturalmente no mercado sem intervenção.

Portanto, Carneiro (2011) defende que, para além do recrutamento de mulheres negras, é fundamental a construção de projetos de inclusão pós-contratação, que garantam a equidade dentro das empresas. Ao abordar a interseção entre racismo e sexismo, Carneiro mostra que essa combinação impõe às mulheres negras um sufocamento social, com impactos negativos em áreas da vida, incluindo a saúde mental, uma expectativa de vida cinco anos menor em comparação com mulheres brancas, menores taxas de casamento e, especialmente, restrição a ocupações de menor prestígio e remuneração.

O banco é o espaço em que o patrimônio é cuidado. Se há um imaginário social e a crença de que o negro é bandido, então o banco não é espaço do negro nesse imaginário, o que deslegitima as possibilidades de contratação. Sobre isso, diz Carneiro (2011, p. 158):

Há, portanto, espaços em que os negros não são desejados, nem como consumidores, nos quais operam os elementos de resistência determinados pelo estigma; é algo externo, não é da pessoa, mas anterior a ela. O medo do contágio do estigma expulsa os negros sutil ou violentamente dos espaços, também estigmatizados, como privativos dos brancos, em especial os das classes superiores.

Carneiro (2011) afirma que o estereótipo racial predominante frequentemente apresenta imagens estigmatizantes de pessoas negras. Essa imagem, reforçam a ideia de desordem na comunidade negra. Em nosso país, isso fica claro no imaginário social sobre as favelas, que seriam hipoteticamente habitadas por negros bandidos. No contexto brasileiro, adiciona-se a essa representação a ênfase, quase como uma imposição, da imagem de casais que são apresentados como validadores da ideologia da miscigenação, considerada como um paradigma

privilegiado nas relações raciais, conforme extensivamente promovido pelo mito da democracia racial. Ao longo dos eventos históricos, essa tendência foi acentuada: mulheres negras escravizadas, sujeitas aos caprichos de invasores que privaram os homens negros do papel de na família, precisaram depender de si mesmas e criar estratégias de sobrevivência não apenas para si, mas também para suas famílias, frequentemente assumindo também o papel de sustento para seus companheiros. Elas desempenharam diversas funções nas grandes casas, nas senzalas e nas ruas e tentando encontrar um vaga de empresa no sistema bancário.

Bersani (2017) afirma que, para entender o racismo estrutural no Brasil, é preciso entender o mito da democracia racial, que cria a ilusão da harmonia entre as raças no país por conta da miscigenação e dificulta as resistências contra o racismo, porque deslegitima as possibilidades de transgressão contra o poder e a subalternização dos corpos. Ela viveu no Brasil, especialmente em Salvador e estudou como os turistas estrangeiros celebram na Bahia e a considerando um paraíso tropical impregnado com a vitalidade única da população negra. Por isso mesmo sua principal obra se chama Afro Paraíso. Contudo, em uma metáfora da democracia racial, a autora afirma que as imagens rostos negros sorridentes e corpos dançando samba escondem uma realidade sombria de violência autoritária antinegra do Estado.

A autora observa justamente essa dialética dos corpos que dançam e cantam na noite são também subalternizados pelo mercado e pelo Estado. Portanto, a violência é institucionalizada e performativa. Nesse contexto, Bersani (2017) acompanha um movimento de base e um grupo teatral de protesto social em suas campanhas contra a violência racial, mostrando o papel dos movimentos sociais e artísticos contra o racismo estrutural. Segundo a autora, as economias do turismo que se baseiam na dor e na negação de direitos em relação à comunidade negra são pano de fundo para a encenação performática de um paraíso afro, que gera turismo. Cria-se a imagem de um paraíso, que esconde profundas violências.

O feminismo negro aponta que as mulheres negras criam estratégias para resistir ao poder e por vezes negociam com o dominador sua posição social. Os estudos do feminismo negro desempenham um papel fundamental ao explorar as experiências únicas enfrentadas pelas mulheres negras e suas estratégias específicas de resistência diante das interseções complexas de opressões relacionadas a gênero, raça e classe (Bersani, 2017).

Essas diversas estratégias de resistência destacam a resiliência e a criatividade das mulheres negras diante das adversidades que enfrentam. O feminismo negro desafia leituras únicas da experiência dessas mulheres que são atravessadas por avenidas identitárias de opressão Akotirene (2018), ressaltando a importância de abordagens inclusivas e interseccionais para entender e combater as opressões.

A partir do gênero, segundo Akotirene(2018) vemos a naturalização de estereótipos que associam certas características a homens e mulheres. Por exemplo, a ideia de que homens são naturalmente mais fortes e racionais, enquanto mulheres são vistas como mais sensíveis e emocionais, contribui para a manutenção de normas sociais que limitam as oportunidades e reforçam hierarquias de gênero. As meninas e meninos são treinados desde o nascimento a incorporarem padrões de comportamento associados a cada gênero, fato que legitima essas opressões em discursos que se tornam regras.

Na opressão raça, para Carneiro (2011) as classificações são frequentemente utilizadas para justificar a dominação e a discriminação. A associação de características específicas a determinados grupos étnicos reforça estereótipos prejudiciais. Temos como exemplo a categorização racial colonialista que vincula a cor da pele a traços de caráter, inteligência ou moralidade e tem sido usada para justificar desigualdades sociais e econômicas.

Para Munanga (2020) essas classificações, embora socialmente construídas, tornam-se tão incorporadas na sociedade que passam a ser naturais e aceitas. A incorporação dessas categorias sociais contribui para a manutenção de estruturas de poder desiguais, pois as pessoas podem agir com base nessas classificações sem questioná-las, perpetuando assim formas de dominação muitas vezes invisíveis àqueles que as reproduzem.

3. RACISMO ESTRUTURAL E DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA DE MULHERES NEGRAS: OLHARES SOCIOLÓGICOS A PARTIR DO SETOR BANCÁRIO ITAÚ EM GOIÂNIA

Neste capítulo, será apresentada a análise das entrevistas realizadas com mulheres negras que trabalham ou trabalharam no ambiente bancário, com foco no Banco Itaú em Goiânia. Lembrando que as identidades reais dessas entrevistadas foram preservadas, pois várias delas ainda trabalham na instituição, ficando fácil sua identificação. Para melhor identificá-las, cada uma recebeu um codinome de uma mulher negra que fez ou faz parte da história de mulheres negras que contribuíram e contribuem para o feminismo negro ou forma relevantes em algum momento dessa história de luta. O objetivo desta análise é identificar como o racismo estrutural presente neste ambiente afeta os processos de progressão e ascensão dessas mulheres, além de verificar as manifestações normativas, práticas e subjetivas de racismo no funcionamento do banco em relação às oportunidades de promoção. A análise será estruturada com base em categorias temáticas desenvolvidas a partir das respostas das entrevistadas, utilizando uma abordagem inspirada na análise de conteúdo de Bardin, conforme já mencionado

na instrução. Ao longo desta discussão, os depoimentos serão relacionados com conceitos teóricos relevantes que tratam do racismo estrutural, interseccionalidade de raça e gênero, e as formas de exclusão e resistência no mercado de trabalho.

O perfil das entrevistadas reflete a diversidade de trajetórias e desafios enfrentados por mulheres negras no ambiente bancário. Com escolaridade variando de ensino superior completo a pós-graduação, as entrevistadas ocupam ou ocuparam cargos que vão de caixa a coordenadora de projetos e gerentes de atendimento, com tempos de serviço que variam entre dois e vinte e dois anos. Todas elas se autodeclaram negras, e algumas expressam como essa identidade racial influencia sua experiência no ambiente de trabalho. Embora tenham percorrido caminhos distintos, suas experiências convergem em diversos pontos quando discutem as dificuldades para ascender profissionalmente, a percepção de racismo e a pressão para se conformarem a padrões estéticos eurocêntricos. Esses elementos indicam a presença de barreiras estruturais que afetam diretamente o desenvolvimento profissional dessas mulheres.

Segundo dados públicos divulgados pelo Itaú Unibanco em seus relatórios ESG e institucionais de diversidade, as mulheres representam 53,9% do quadro funcional da instituição e 52,1% dos cargos de gestão. Em relação à dimensão racial, pessoas negras correspondem a 28,9% dos colaboradores efetivos e a 39,1% das contratações recentes realizadas pela organização. Tais indicadores demonstram um movimento institucional voltado à ampliação da diversidade e da inclusão racial no ambiente corporativo.

Contudo, quando analisadas as estruturas hierárquicas do mercado corporativo brasileiro sob uma perspectiva interseccional entre raça e gênero, observa-se a permanência de desigualdades significativas. Pesquisa do Instituto Ethos sobre o perfil social, racial e de gênero das maiores empresas do Brasil aponta predominância de homens brancos nos cargos executivos (60,8%), seguidos por mulheres brancas (23,5%), homens negros (10%) e mulheres negras (3,4%). Esses dados evidenciam que a ascensão hierárquica permanece marcada por assimetrias estruturais relacionadas à raça e gênero, especialmente no caso das mulheres negras.

O Itaú Unibanco passou a divulgar metas institucionais relacionadas à diversidade e à ampliação da representatividade em cargos de liderança, especialmente após a consolidação das agendas ESG e DEI (Diversidade, Equidade e Inclusão). Entre as iniciativas apresentadas publicamente pela instituição destacam-se programas voltados ao fortalecimento da liderança feminina e negra, ações de mentoria, acompanhamento de indicadores de diversidade e inclusão de mulheres em comitês de sucessão corporativa.

No campo racial, o banco informa a implementação de programas de desenvolvimento de carreira para profissionais negros, incluindo ações específicas de mentoria e aceleração profissional para analistas e gerentes. Também são mencionadas metas de ampliação da representatividade negra em todos os níveis hierárquicos, inclusive nos cargos de liderança. Em relação ao gênero, a organização divulgou a meta de alcançar entre 35% e 40% de mulheres em posições de liderança até 2025.

Tais iniciativas demonstram um movimento institucional de reconhecimento das desigualdades históricas presentes no ambiente corporativo. Entretanto, a existência de políticas formais de diversidade não implica, necessariamente, a superação das barreiras estruturais relacionadas à ascensão profissional de mulheres e pessoas negras, especialmente quando observadas as relações de poder presentes nas estruturas organizacionais.

Partindo daí, o primeiro aspecto abordado refere-se às políticas institucionais de promoção e inclusão. As entrevistas revelam que, de maneira geral, não há políticas específicas voltadas para a promoção de mulheres negras, e as iniciativas de diversidade são percebidas como insuficientes ou ineficazes basta analisar os dados públicos no site do banco Itaú, onde demonstra que o percentual de mulheres negras em posição de poder não atinge 4%. Embora o banco tenha diretrizes voltadas para a inclusão, a implementação dessas políticas não parece ser sentida pelas entrevistadas como um fator de mudança real em suas trajetórias. Essa ausência de políticas afirmativas mais concretas reflete o caráter simbólico de algumas ações de diversidade, que servem mais para fins de imagem institucional do que para combater efetivamente o racismo estrutural. A falta de iniciativas específicas voltadas para mulheres negras revela uma lacuna que reforça a exclusão dessas mulheres dos espaços de poder.

As experiências nos processos de ascensão e promoção mostram-se desiguais, com as entrevistadas relatando que, embora formalmente possam concorrer a vagas de promoção, na prática enfrentam dificuldades adicionais em comparação a homens e mulheres brancas. Mesmo quando qualificadas, elas relatam sentir-se preteridas em processos seletivos, com favoritismos velados favorecendo pessoas brancas, muitas vezes menos qualificadas. Esse fenômeno está diretamente relacionado ao racismo estrutural e ao machismo, que operam simultaneamente para dificultar o acesso dessas mulheres a cargos de maior responsabilidade. O conceito de interseccionalidade, conforme proposto por Kimberlé Crenshaw, é fundamental para compreender como a combinação de raça e gênero coloca essas mulheres em uma posição de vulnerabilidade maior que a enfrentada por mulheres brancas ou homens negros.

No que diz respeito à representatividade e valorização, a percepção das entrevistadas é de que há uma clara ausência de mulheres negras em cargos de liderança. Elas mencionam sentir-se invisíveis ou desvalorizadas, mesmo quando apresentam desempenho superior a seus colegas. A falta de representatividade em posições de destaque reforça a ideia de que o banco reproduz padrões de exclusão que refletem os valores da sociedade em geral, onde a liderança continua sendo majoritariamente branca e masculina. O sentimento de invisibilidade, mencionado repetidamente pelas entrevistadas, é um indicativo de como o racismo estrutural atua de forma silenciosa, mas poderosa, para manter a hierarquia racial no ambiente de trabalho.

Outro ponto recorrente é o impacto psicológico e emocional dessas experiências. As entrevistadas relataram sentimento de frustração, raiva e desmotivação ao se depararem com as barreiras constantes em sua ascensão profissional. Participar de processos seletivos desiguais, ser preterida por critérios que muitas vezes parecem subjetivos, e a necessidade de se provar continuamente foram algumas das experiências que causaram grande impacto na saúde mental dessas mulheres. Essa situação pode ser entendida a partir do conceito de racismo institucional (Oliveira et al., 2022), que, ao não ser enfrentado diretamente pela organização, cria um ambiente hostil e estressante para quem sofre seus efeitos. Esse impacto emocional é frequentemente agravado pela falta de reconhecimento das próprias instituições bancárias, que raramente oferecem suporte para enfrentar esses desafios.

Nas experiências atuais de trabalho, várias entrevistadas relataram desconfortos relacionados à percepção de desvalorização ou à forma como suas competências são constantemente questionadas, tanto por colegas quanto por clientes. Mesmo em cargos de liderança, algumas relataram que seus liderados ou clientes preferem confiar em homens ou mulheres brancas, o que reforça a ideia de que a competência dessas mulheres é constantemente posta em dúvida por fatores raciais e de gênero. O racismo velado, que se manifesta em comentários sobre aparência ou em microagressões, foi um elemento comum nos relatos e contribui para o sentimento de inadequação em relação ao ambiente de trabalho.

A igualdade salarial, mencionada por todas as entrevistadas, foi apontada como resultado da atuação sindical. Embora os salários sejam equivalentes para cargos semelhantes devido ao acordo coletivo, as oportunidades para alcançar cargos mais bem remunerados são escassas para mulheres negras. O racismo estrutural opera, portanto, não apenas nas barreiras visíveis à promoção, mas também nas oportunidades limitadas para alcançar funções que ofereçam melhores condições financeiras. Isso demonstra que, apesar da paridade salarial formal, há uma desigualdade subjacente no acesso a essas oportunidades, refletindo a lógica excludente que persiste nas organizações.

Por fim, as entrevistas também revelam a existência de racismo explícito e velado, tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele. As entrevistadas relataram episódios de preconceito, como comentários depreciativos sobre sua aparência ou tentativas de domar sua identidade racial, por meio de pressões para alisar o cabelo ou adaptar-se a padrões estéticos eurocêtricos. A interseção entre raça e gênero emerge com força nesse contexto, onde as mulheres negras são constantemente empurradas para os limites da organização, seja por exclusão direta ou por microagressões diárias.

Ao longo deste capítulo, essas categorias serão exploradas em diálogo com a literatura sobre racismo estrutural, interseccionalidade e as dinâmicas de exclusão e resistência vivenciadas pelas mulheres negras no mercado de trabalho. A análise das entrevistas permitirá identificar não apenas as barreiras enfrentadas por essas mulheres, mas também suas estratégias de sobrevivência e resistência dentro de um sistema que constantemente tenta invisibilizá-las. A seguir, apresentaremos trechos das entrevistas que ilustram essas dinâmicas, trazendo à tona as vozes das próprias mulheres negras sobre suas experiências.

3.1 PERFIL DAS ENTREVISTADAS: MULHERES NEGRAS NO AMBIENTE BANCÁRIO

As nove entrevistadas possuem trajetórias profissionais e pessoais diversas, mas compartilham desafios similares decorrentes do racismo estrutural no ambiente bancário. Todas se autodeclaram mulheres negras, cujas histórias ilustram como o racismo e o machismo afetam suas possibilidades de ascensão. Esse contexto se alinha à colonialidade do poder de Quijano (2005), segundo a qual o racismo, construído socialmente desde a colonização, persiste nas estruturas de poder atuais, legitimando relações de dominação.

Apesar das diferenças em tempo de serviço e cargos, as entrevistadas convergem em experiências de exclusão e invisibilidade, mecanismos que sustentam o racismo nas instituições. A escolaridade, com formação superior ou pós-graduação, não tem garantido um progresso menos complicado, pois a classificação social racializada prevalece sobre as qualificações individuais. No ambiente corporativo, essas mulheres enfrentam barreiras invisíveis que limitam o avanço e reforçam uma posição subalterna.

O tempo de serviço das entrevistadas, entre dois e vinte e dois anos, reflete dedicação, mas também frustração pela estagnação em cargos de menor visibilidade, situação diretamente relacionada ao racismo estrutural. Mulheres que ocupam cargos de liderança, como a entrevistada 6, Ângela relatam enfrentar preconceitos que dificultam o reconhecimento de sua autoridade, o que evidencia a intersecção entre racismo e machismo.

Estudos como os de Fernandes (2021) e Arbués et al. (2023) demonstram que, mesmo em posições de liderança, mulheres, principalmente negras encontram resistências e são tratadas como inferiores ou incapazes. Essas pesquisas reforçam que o racismo estrutural influencia a progressão de carreira, onde, mesmo com qualificação, as mulheres negras enfrentam preconceitos cumulativos.

Outro ponto importante é a relação ao conceito neoliberal da meritocracia. Algumas entrevistadas, como a Entrevistada 4 Tereza de Benguela, hesitam em usar ações afirmativas por receio de parecerem menos capazes, o que evidencia como esse mito influencia subjetivamente e reforça desigualdades. Vaz (2018) destaca que, embora ações afirmativas promovam inclusão, o ideal meritocrático muitas vezes impede o reconhecimento dessas políticas como direitos legítimos.

A questão estética também aparece frequentemente nos relatos, onde o cabelo emerge como símbolo de resistência e de opressão. Para se adequarem, algumas entrevistadas se veem forçadas a adotar padrões eurocêntricos. Conforme Martins (2020) e Arbués et al. (2023), a conformidade a esses padrões se torna uma condição para aceitação profissional, evidenciando uma forma de violência simbólica.

Finalmente, a representatividade insuficiente em cargos de liderança gera sentimentos de isolamento e invisibilidade, impedindo o senso de pertencimento. Fernandes (2021) descreve como a ausência de mulheres negras em posições de poder perpetua um ciclo de exclusão e reduz suas oportunidades de ascensão.

Em resumo, o perfil das nove entrevistadas revela um mosaico de experiências que, embora distintas, compartilham o peso do racismo estrutural no ambiente bancário. Essas mulheres enfrentam uma luta contínua por reconhecimento e valorização em um ambiente onde barreiras invisíveis, mas poderosas, limitam seu desenvolvimento profissional.

3.2 POLÍTICAS INSTITUCIONAIS DE PROMOÇÃO E INCLUSÃO

A análise conjunta das respostas à primeira pergunta, que investiga a existência de políticas específicas para promoção de mulheres ou inclusão racial no banco, revela uma realidade bastante homogênea entre as entrevistadas, ainda que com variações nas percepções de cada uma. De maneira geral, as entrevistadas afirmam que não há políticas específicas e estruturadas voltadas para a promoção de mulheres e, particularmente, de mulheres negras. Embora o discurso institucional do banco possa ser de igualdade de oportunidades, a ausência

de ações afirmativas ou políticas concretas que enfrentem as desigualdades estruturais fica evidente.

Essa percepção de desigualdade está em linha com o que foi discutido por Pains (2018), que identificou que, no setor bancário, a maioria das políticas de igualdade de gênero são apenas superficiais e raramente promovem mudanças estruturais reais. No estudo, Pains ressalta que o processo de inserção das mulheres em cargos de liderança é marcado por obstáculos relacionados às responsabilidades domésticas e pela falta de apoio institucional. A autora afirma: “As mulheres enfrentam uma sobrecarga decorrente da dupla jornada e da falta de suporte, o que limita seu tempo e energia para investir na carreira” (Pains, 2018, p. 64).

A Entrevistada 1, Lélia, destaca que, embora os processos de promoção sejam abertos a todos, há uma predominância de candidatos homens, mesmo que as mulheres sejam maioria na instituição. Ela justifica isso com base nas responsabilidades familiares e sociais que recaem sobre as mulheres, o que limita sua disponibilidade para investir na carreira em comparação com os homens. Além disso, a observação de que as candidatas bem-sucedidas geralmente são brancas sugere, de forma implícita, a influência de fatores estéticos e raciais nesses processos, mesmo que ela não tenha mencionado o racismo diretamente. Essa fala demonstra como o racismo e o sexismo operam de forma interligada, afetando o acesso das mulheres negras às oportunidades de ascensão.

Essa falta de equidade também foi discutida por Torres (2023), que explorou a dinâmica da liderança feminina no setor bancário e constatou que as mulheres ainda enfrentam desafios significativos em termos de ascensão. A autora comenta que, apesar das mulheres serem maioria no banco, os cargos de maior prestígio continuam a ser ocupados predominantemente por homens brancos. Torres afirma: "A promoção no setor bancário é dominada por questões que transcendem a qualificação, entrando em fatores culturais e estéticos que prejudicam as mulheres, especialmente as negras" (Torres, 2023, p. 43).

A Entrevistada 2, Djamila, segue uma linha semelhante, afirmando que as mulheres são maioria no banco, mas os homens acabam ocupando os cargos de maior prestígio. Para ela, a ausência de políticas específicas voltadas para a promoção de mulheres é um fator que perpetua essa disparidade, sugerindo que, se houvesse tais políticas, a realidade poderia ser diferente. A percepção de que o banco necessita de mecanismos para equilibrar as desigualdades de gênero e raça revela a frustração das entrevistadas ao observar que, mesmo com um desempenho satisfatório, a ascensão profissional é mais difícil para elas.

Segundo Silva et al. (2018), os dados do setor bancário brasileiro mostram que, embora as mulheres tenham aumentado sua presença no setor, elas continuam sub-representadas nos

cargos mais elevados e enfrentam uma disparidade salarial significativa. A pesquisa aponta que, em 2014, as mulheres ainda ocupavam a maioria dos cargos de menor remuneração, enquanto os homens dominavam as faixas salariais mais elevadas (Silva et al., 2018, p. 54).

De forma semelhante, as Entrevistadas 3, Maria Felipa, e 4, Tereza de Benguela, reforçam o discurso formal do banco sobre igualdade de oportunidades, mas, ao longo de suas entrevistas, ambas deixam claro que, na prática, essa igualdade é limitada pelas barreiras estruturais. Embora não haja discriminação explícita nas políticas de promoção, a predominância de homens brancos em cargos de poder e a invisibilidade das mulheres negras refletem uma igualdade meramente aparente. O conceito de meritocracia é constantemente questionado quando analisamos o tratamento diferenciado que essas mulheres percebem nas etapas de seleção, nas quais fatores subjetivos, como aparência e preferências pessoais, parecem prevalecer. Esses fatores se apresentam, por exemplo, no predomínio de padrões de beleza eurocêntricos e no favorecimento de perfis mais jovens e de aparência 'aceitável' conforme o esperado pelo banco. A Entrevistada 3, Maria Felipa, menciona que o banco tem um padrão de beleza que eles escolhem, então você não vai ver muita mulher preta e gorda como eu (entrevistada 3 Maria Felipa e entrevistada 5, Bell manifestou a mesma frustração), destacando como esses critérios não explícitos limitam suas oportunidades. Da mesma forma, a entrevistada 5, Bell, relata: me sentia desvalorizada, era como se eu fosse inferior aos demais. Durante um processo de seleção, onde o entrevistador não tomava atitude, quando sua fala era constantemente interrompida pelos homens presentes. Essas percepções revelam uma preferência implícita que coloca em dúvida o valor meritocrático dos processos de seleção.

Melo e Lopes (2012) também discutem essas barreiras invisíveis que as mulheres enfrentam, especialmente no setor bancário. O estudo analisa como o empoderamento feminino, embora discutido nas empresas, ainda encontra resistências culturais e organizacionais, sendo o preconceito estrutural um dos principais obstáculos para o crescimento das mulheres em cargos de liderança (Melo; Lopes, 2012).

As Entrevistadas 5, Bell e 7, Grada também trazem à tona a falta de políticas específicas voltadas para a promoção de mulheres, especialmente mulheres negras. A Entrevistada 5, Bell observa que, durante seu tempo no banco, não havia um direcionamento claro para corrigir essas desigualdades, e a Entrevistada 7, Grada menciona que, pelo menos na rede de agências, não há qualquer iniciativa voltada para igualdade de gênero e raça. Isso aponta para uma desconexão entre o discurso institucional de inclusão e a realidade vivida por essas mulheres no cotidiano profissional.

A Entrevistada 6, Ângela, traz um contraponto, mencionando que, mais recentemente, o banco passou a adotar políticas de inclusão e diversidade, com foco no aumento da participação de mulheres negras em cargos de gestão. No entanto, ela reconhece que os avanços são tímidos e que ainda há muito a ser feito para alcançar a igualdade real. Essa percepção é reforçada pela Entrevistada 8, que descreve que, durante seu tempo no banco, essas questões eram silenciadas, e a predominância masculina nas promoções era esmagadora. Seu relato sobre ter permanecido 13 anos na mesma função, apesar de seu desempenho satisfatório como o cumprimento integral de metas, destaque nos programas de avaliação implementados pelo banco, é um exemplo claro da falta de mecanismos para corrigir as desigualdades estruturais, como o racismo e o machismo, que permeiam o ambiente corporativo.

Por fim, a Entrevistada 9, Nzinga, também relata a ausência de políticas específicas para mulheres, mas menciona que, pouco antes de deixar o banco, havia um projeto de mentoria para encareiramento de pessoas negras, ela destaca que soube por colegas que ainda estão no banco que as mentorias estavam acontecendo, porém os mentores eram sempre pessoas brancas e no geral homens. No entanto, sua experiência demonstra que, mesmo com qualificações superiores, não foi escolhida em dois processos de promoção que foram dadas para colegas brancos, sendo chamada apenas quando eles não conseguiram desempenhar o cargo adequadamente. Esse relato expõe como a meritocracia no banco é distorcida por fatores estéticos e raciais, onde mulheres negras são vistas como menos aptas, mesmo quando objetivamente mais qualificadas.

Esses relatos sobre a barreira enfrentada por mulheres negras no setor bancário são corroborados por pesquisas, como a de Martins et al. (2023), que mostram a persistência do teto de vidro, especialmente no setor financeiro. O estudo destaca que as mulheres ainda ocupam posições de base e são raramente promovidas a cargos de chefia, com o processo de ascensão sendo “dominado por critérios que vão além da competência técnica, reforçando estereótipos e exclusões” (Martins et al., 2023, p. 497).

A ausência de políticas estruturadas de promoção para mulheres e, em particular, mulheres negras, foi discutida por Muniz (2016), que relatou que a falta de promoção dessas mulheres decorre de “processos seletivos baseados em preconceito implícito, onde fatores como aparência e padrões estéticos eurocêntricos influenciam as decisões” (Muniz, 2016, p. 45).

Outro estudo relevante é o de Faria e Rachid (2007), que abordou a disparidade salarial e de posições de prestígio entre homens e mulheres no setor bancário. O estudo demonstra que “a concentração das mulheres em posições menos prestigiadas, como atendimento ao público,

ainda prevalece, enquanto os homens dominam os cargos de liderança” (Faria e Rachid, 2007, p. 122).

Em resumo, as respostas revelam que, embora o banco mantenha um discurso de igualdade de oportunidades, a ausência de políticas específicas para a promoção de mulheres e a inclusão racial perpetua as desigualdades de gênero e raça. As entrevistadas sentem na pele a disparidade entre o discurso institucional e a realidade prática, onde os homens brancos continuam a ser privilegiados nos processos de promoção, enquanto as mulheres negras, apesar de suas competências e dedicação, são relegadas a posições inferiores ou têm de lidar com processos de ascensão extremamente difíceis. Isso reflete, de forma clara, o racismo estrutural que opera nos bastidores do ambiente bancário, tornando os avanços lentos e insuficientes.

3.3 EXPERIÊNCIAS NOS PROCESSOS DE ASCENSÃO E PROMOÇÃO

As experiências vividas pelas entrevistadas nos processos de ascensão e promoção no banco revelam uma complexidade de barreiras estruturais e subjetivas que afetam diretamente a progressão profissional das mulheres negras. Essas dificuldades, embora variem em nuances, estão profundamente enraizadas no ambiente corporativo e refletem tanto a questão de gênero quanto de raça.

Uma das barreiras mais marcantes, presente em diferentes relatos, é a questão da mobilidade geográfica. Tanto a Entrevistada 3, Maria Felipa, quanto a Entrevistada 6, Ângela destacam que a exigência de mudar de cidade ou estado para conseguir promoções mais altas é um fator limitador. No caso da Entrevistada 3, Maria Felipa, a mudança foi possível graças ao apoio de seu marido, mas ela reconhece que muitas colegas não tiveram a mesma sorte, já que os companheiros não queriam ou não podiam acompanhá-las. Esse cenário reforça a desigualdade de gênero, pois os homens, em geral, têm maior liberdade para aceitar essas mudanças, enquanto as mulheres enfrentam maiores dificuldades devido às expectativas sociais e familiares. A Entrevistada 6, por outro lado, conseguiu ser promovida ao aceitar uma transferência para o interior, mas a experiência reforça como a mobilidade se torna uma barreira estrutural, especialmente para mulheres negras que, além de questões familiares, enfrentam a pressão constante de provar seu valor em um ambiente predominantemente branco e masculino.

Esse sentimento de precisar ser "melhor", para conseguir reconhecimento também é evidenciado pela Entrevistada 7, Grada, que relata a pressão psicológica de estar em um espaço onde as pessoas ao redor são, em sua maioria, brancas e “naturalmente”, tem muito mais privilégios. A falta de representatividade faz com que ela se sinta constantemente na obrigação

de se destacar mais para ser notada. Esse é um reflexo direto do racismo estrutural, que impõe a essas mulheres, principalmente negras, uma necessidade de superar expectativas para alcançar um patamar que muitas vezes é facilmente atingido por seus colegas brancos e homens. A Entrevistada 5, Bell, também aponta para essa dinâmica ao relatar que, durante um processo seletivo, foi constantemente interrompida pelos homens, sem que o entrevistador intervisse para garantir sua participação efetiva. Ela menciona que, embora fosse qualificada, não foi escolhida e o feedback dado a ela foi vago, o que reforça a falta de transparência em processos de promoção, uma prática que perpetua a exclusão de mulheres negras.

A Entrevistada 6, Ângela, também menciona como, mesmo “cuidando de sua aparência” se sentia excluída em determinados níveis de ascensão, o que mostra que, independentemente dos esforços, as barreiras permanecem. Como ela afirma: Estou sempre maquiada, bem-vestida, cabelo escovado, mas ainda assim tem um outro biótipo que é escolhido. Essa percepção reflete como fatores estéticos e expectativas não declaradas continuam a restringir suas oportunidades de crescimento.

Além disso, a falta de reconhecimento e transparência nas promoções é uma constante que permeia quase todas as entrevistas. A falta de reconhecimento formal de seu trabalho ilustra como o racismo e o sexismo operam em conjunto para manter as mulheres negras em posições subalternas, mesmo quando elas demonstram competência e capacidade para avançar. Da mesma forma, a Entrevistada 9, Nzinga, revela o sentimento de invisibilidade durante os processos seletivos, onde, apesar de ser qualificada e de ter liderado projetos de sucesso, nunca era chamada para representá-los em reuniões importantes, sendo sempre suas subordinadas brancas eram escolhidas para essa atribuição.

Outro ponto relevante nas experiências é o impacto psicológico dessas barreiras. A Entrevistada 2, Djamila, ao relatar sua participação em um processo seletivo já perto dos 40 anos, menciona que foi questionada pelos gestores sobre o motivo de ter demorado tanto para buscar uma promoção, o que a fez sentir que sua idade era um fator que a prejudicava. Essa combinação de viés etário com as barreiras de gênero e raça levou-a a desistir de tentar novas promoções, optando por permanecer no cargo de caixa. Esse desânimo também foi sentido pela Entrevistada 8, Dandara, que, após inúmeras tentativas frustradas de ascensão, pensou em deixar o banco, mas permaneceu por medo de que as mesmas injustiças ocorressem em outros lugares. As frustrações e o desgaste emocional são evidentes em vários relatos, onde as mulheres negras se veem diante de um sistema que constantemente as impede de avançar, apesar de seus esforços e capacidades.

Em meio a essas experiências, a mobilidade social proporcionada pelo trabalho no banco, especialmente em termos financeiros, é reconhecida por algumas entrevistadas como positiva. A Entrevistada 6, Ângela, por exemplo, menciona que, graças ao trabalho, conseguiu realizar importantes conquistas pessoais, como a compra de sua casa própria e a garantia de uma boa educação para sua filha. No entanto, esse reconhecimento financeiro não apaga as cicatrizes emocionais e psicológicas que ela e suas colegas enfrentam diariamente em um ambiente corporativo que, embora formalmente promova a igualdade, na prática continua a operar sob as mesmas estruturas de exclusão e discriminação.

Portanto, ao conectar as respostas, fica claro que os processos de ascensão no banco são fortemente marcados por práticas que, embora disfarçadas sob a fachada de meritocracia, perpetuam as desigualdades de gênero e raça. A pressão psicológica, a falta de transparência, a valorização de aparências que se alinham aos padrões estéticos brancos e a exigência de mobilidade geográfica são apenas algumas das formas pelas quais as mulheres negras são excluídas das oportunidades de promoção. Essas barreiras, somadas à constante necessidade de provar seu valor e capacidade, tornam o caminho para o sucesso muito mais desafiador para essas mulheres, que, em muitos casos, acabam desistindo de tentar ascender profissionalmente.

As experiências das entrevistadas nos processos de ascensão e promoção no banco revelam um panorama de desafios interligados de raça, gênero e, em alguns casos, aparência física, que influenciam diretamente as oportunidades de crescimento profissional.

Várias entrevistadas mencionam que, mesmo quando os processos seletivos são formalmente abertos a todos, há uma predominância masculina e, em muitos casos, a raça também parece ser um fator determinante. A Entrevistada 1, Lélia, por exemplo, observou que, nos processos em que participou, a maioria dos candidatos eram homens, e muitas das mulheres que concorriam eram loiras, o que reflete um problema de representatividade. Esse contexto contribui para que as mulheres negras se sintam desestimuladas a participar dos processos seletivos, considerando que a maioria dos selecionados parece corresponder a um perfil que elas mesmas não enxergam como acessível. Embora ela não declare explicitamente que foi prejudicada por ser parda, sua observação da predominância de mulheres brancas nos processos pode indicar um preconceito velado. As experiências das entrevistadas nos processos de ascensão e promoção no banco transparecem um panorama de desafios interligados de raça e gênero, que influenciam diretamente as oportunidades de crescimento profissional. Da mesma forma, a Entrevistada 2, Djamilá, relata que as mulheres em cargos de liderança são, em sua maioria, de perfil semelhante, o que, somado ao racismo 'camuflado' que ela vivenciou, ressalta a falta de representatividade e as dificuldades adicionais enfrentadas por mulheres negras para

ascenderem dentro da estrutura corporativa. Essas observações indicam que, além do viés de gênero, o racismo estrutural também atua de forma sutil, favorecendo mulheres que se alinham a um padrão de beleza eurocêntrico.

A questão da aparência se repete em várias entrevistas, revelando como as normas estéticas impactam o progresso das mulheres negras. A Entrevistada 3, Maria Felipa por exemplo, menciona que o banco segue um "padrão de beleza" no qual mulheres negras e gordas, como ela, são raramente vistas em posições de destaque. Esse tipo de discriminação estética não só reforça o racismo estrutural, mas também marginaliza qualquer mulher que não se encaixe a esses citados padrões. De forma semelhante, a Entrevistada 5, Bell, relata como se sentia inferior devido à sua aparência, mencionando que, por ser uma mulher negra e gorda, sempre se sentia em desvantagem nos processos de promoção. Essa experiência de exclusão, baseada tanto na raça quanto na estética, reflete a pressão que muitas mulheres negras enfrentam para se conformarem a um ideal que não as representa.

Outro aspecto relevante trazido por várias entrevistadas é a pressão psicológica estar sempre em destaque e nunca errar para alcançar o reconhecimento, algo que permeia as experiências de ascensão de muitas delas.

A tensão entre meritocracia e a realidade das barreiras estruturais também emerge nos relatos de algumas entrevistadas. A Entrevistada 6, Ângela, por sua vez, defende a ideia de que o banco promove aqueles que estão "melhor preparados," independentemente de sexo ou raça. No entanto, ao ser confrontada com os dados de disparidade na representação de mulheres negras em cargos de gestão, ela admite, de forma desconfortável, que há algo errado no sistema. Essa resposta revela a distância entre o discurso meritocrático e a realidade vivida por essas mulheres, onde as barreiras raciais e de gênero continuam a definir quem tem acesso às promoções. A meritocracia, nesse contexto, é mais uma fachada que disfarça as desigualdades estruturais, já que o ambiente corporativo continua a privilegiar certos grupos em detrimento de outros.

Por fim, é importante notar como a experiência de ascensão é impactada não apenas pelas barreiras institucionais, mas também pela falta de representatividade e apoio. A Entrevistada 8, Dandara, descreve como a ausência de colegas negras a fazia sentir-se isolada, desamparada e sem apoio, o que ressalta o sentimento de solidão e abandono. A falta de uma rede de apoio dentro da empresa é um fator que contribui para a exclusão das mulheres negras, que, sem figuras de liderança que compartilhem sua identidade, têm menos oportunidades de crescer e se desenvolver.

Esses relatos deixam claro que, embora o banco mantenha um discurso de igualdade e meritocracia, a realidade vivida pelas mulheres negras é marcada por exclusões e barreiras estruturais que limitam suas oportunidades de ascensão. Seja através de práticas veladas de racismo estético, da pressão psicológica para se destacarem ou da invisibilidade em cargos de liderança, essas mulheres enfrentam desafios que não são apenas individuais, mas parte de um sistema que perpetua as desigualdades de gênero e raça.

As respostas das entrevistadas para as perguntas relacionadas à experiência nos processos de ascensão e promoção no banco revelam como o racismo estrutural e o sexismo atuam de maneira interligada e persistente no ambiente bancário. Em ambas as perguntas, surgem temas recorrentes que demonstram como essas barreiras estruturais impactam diretamente a trajetória profissional de mulheres negras, evidenciando uma realidade onde as oportunidades de crescimento são limitadas por fatores de gênero, raça, idade e até aparência física.

Um ponto comum nas respostas foi a predominância de homens nos processos de promoção. Esse padrão se repete em diversas respostas, como na de Entrevistada 5, Bell, que descreve a mesma dinâmica de predominância masculina em um processo para líder de tesouraria, no qual se sentiu em desvantagem, não apenas pelo gênero, mas também por ser uma mulher negra e fora dos padrões estéticos aceitos. O relato de Entrevistada 2, Djamila, complementa essa percepção ao mencionar que, além de ser mulher, a idade e a raça atuavam como barreiras, criando um cenário onde ela se sentia prejudicada, mesmo que de maneira implícita. Esses relatos ilustram como a combinação de gênero, raça e outras características pessoais atua como um filtro invisível nos processos de ascensão. A experiência da Entrevistada 9, Nzinga, que foi excluída, em favor de candidatos brancos mesmo sendo a mais qualificada, e o sentimento da Entrevistada 7, Grada, que sente uma pressão constante para se destacar em meio a colegas brancos, exemplificam como os processos de promoção tendem a beneficiar aqueles que se encaixam nos padrões dominantes.

O tema da aparência física, em particular, é um fator recorrente nas experiências das entrevistadas, que sentem que seus corpos, pele e cabelo são usados como critérios implícitos de avaliação, mesmo que não formalmente reconhecidos. A Entrevistada 3, Maria Felipa, aborda essa questão de maneira direta, afirmando que mulheres negras, especialmente aquelas com corpos fora do padrão, raramente são vistas em cargos de destaque no banco. Para ela, existe um padrão de beleza que privilegia estereótipos socialmente padronizados, o que limita as oportunidades de ascensão profissional para mulheres negras, especialmente aquelas cujas características físicas não se enquadram nesse padrão.

Esse tipo de discriminação, conhecida como racismo estético, foi mencionado por outras entrevistadas.

Da mesma forma, a Entrevistada 8, Dandara, menciona que, embora sempre tivesse competência para assumir funções de liderança, era constantemente deixada de lado por questões raciais e estéticas. Isso reflete o duplo viés que mulheres negras enfrentam: o racismo e o sexismo, ambos enraizados em noções preconcebidas sobre aparência física e adequação a papéis de poder e liderança. A interseção desses fatores cria um ambiente de trabalho que marginaliza mulheres negras e as empurra para funções menos prestigiadas, independentemente de sua qualificação. Vaz (2018) explica esse fenômeno ao afirmar que:

a discriminação é praticada por meio de construções sociais que promovem a exclusão de determinadas pessoas, em razão de suas características fenotípicas – tais como cor da pele, traços faciais e textura dos cabelos –, associadas ao grupo étnico-racial a que pertencem. Assim, o racismo à brasileira afeta os indivíduos em virtude de sua aparência racial – que determina seu potencial vulnerabilidade à discriminação racial –, e não de sua ascendência ou composição genética (VAZ, 2018, p. 37).

Essa citação reflete com precisão as experiências descritas pelas entrevistadas, que relataram sentir-se julgadas e excluídas com base em suas características físicas, reforçando a conexão entre aparência física e discriminação racial nas organizações.

Portanto, o racismo estético, como relatado pelas entrevistadas, exemplifica como as construções sociais de beleza e aparência servem para perpetuar a exclusão de mulheres negras em posições de liderança e destaque, reforçando estereótipos e limitando suas oportunidades de ascensão profissional. A pressão para conformar-se a padrões eurocêntricos reflete as estruturas racistas que ainda prevalecem nos ambientes de trabalho, onde a aparência é usada como uma forma de exercer controle sobre quem pode ou não acessar posições de poder.

O discurso da meritocracia é desafiado pelas pesquisas e observações, que argumenta que a ideia de igualdade de oportunidades dentro do sistema neoliberal é uma construção que mascara desigualdades raciais e sociais. Segundo Firmino e Echeverría (2024), a concepção de igualdade de oportunidades perpetuada pelo discurso neoliberal contribui para a manutenção de práticas de exclusão baseadas em preconceitos raciais e de gênero, favorecendo grupos privilegiados e invisibilizando os impactos do racismo estrutural nas trajetórias profissionais de pessoas negras (Firmino; Echeverría, 2024, p. 792).

O discurso meritocrático é questionado fortemente pela Entrevistada 9, Nzinga, que relata não ter sido escolhida duas vezes para a mesma promoção, apesar de ser a mais qualificada. Foi somente quando os candidatos escolhidos, um homem e uma mulher brancos,

falharam em desempenhar suas funções que ela foi chamada. Esse exemplo reforça a crítica presente na literatura de que, embora o discurso de meritocracia seja amplamente promovido, as práticas organizacionais frequentemente refletem um viés racial e de gênero, onde as mulheres negras são vistas como opções de último recurso. Gomes (2022) discute que o racismo estrutural nas empresas brasileiras limita o acesso de pessoas negras a cargos de liderança, uma vez que elas são percebidas como menos aptas a ocupar esses espaços de poder, independentemente de sua qualificação (Gomes, 2022, p. 67).

A ideia de estar sempre pressionada ou sozinha também permeia as respostas das entrevistadas. A Entrevistada 7, Grada, menciona que, embora não se sinta desvalorizada diretamente, a falta de representatividade de mulheres negras em seu ambiente de trabalho faz com que ela se sinta incomodado, o que a força a quer sempre se destacar para ser vista. Esse sentimento de solidão e a ideia de se destacar além de seus pares é uma manifestação do racismo estrutural, que coloca as mulheres negras em uma posição de constante vigilância sobre seu próprio desempenho. Como Firmino e Echeverría (2024) argumentam, o discurso de igualdade de oportunidades dentro do contexto neoliberal é muitas vezes uma justificativa que reforça desigualdades existentes, criando um ambiente de trabalho onde as mulheres negras enfrentam pressões adicionais para provar sua competência (Firmino; Echeverría, 2024, p. 794).

Gomes (2022) destaca que esse ciclo de exclusão e invisibilização é reforçado por estereótipos raciais, que associam pessoas negras a papéis de menor prestígio e limitam suas oportunidades de ascensão dentro das empresas (Gomes, 2022, p. 102).

Finalmente, a tensão entre o desejo de ascensão e as barreiras estruturais é uma constante nas respostas. Muitas entrevistadas, como a Entrevistada 9, Nzinga, mencionaram que sempre almejavam cargos de maior destaque, mas que os entraves relacionados ao racismo, machismo e preferências pessoais tornavam esses objetivos cada vez mais distantes. Esse sentimento de frustração é agravado pela percepção de que as mulheres negras são sempre vistas como inadequadas para cargos de poder, o que reflete uma hierarquia racial e de gênero profundamente enraizada na cultura organizacional. As vivências das entrevistadas permitem afirmar que as barreiras enfrentadas pelas mulheres negras são multifacetadas, incluindo questões estéticas, raciais e de gênero, que perpetuam um ciclo de exclusão e invisibilidade nas empresas brasileiras (Firmino; Echeverría, 2024, p. 795).

3. 4. PERCEPÇÃO DE REPRESENTATIVIDADE E VALORIZAÇÃO

A percepção de valorização e representatividade varia entre as participantes, mas todas apontam para desafios comuns. A participante 5, Bell, destacou que, embora se sentisse qualificada para a promoção que almejava, observou que havia favoritismo por pessoas mais próximas da chefia, o que resultou em frustração. A falta de explicações claras sobre o motivo de sua não aprovação, somada ao fato de que colegas com desempenho inferior foram promovidos, reforçou a sensação de desvalorização. Esse padrão de favoritismo e falta de transparência é uma manifestação clara do racismo estrutural, onde as regras parecem não ser aplicadas de forma igualitária.

Por outro lado, a colaboradora 3, Maria Felipa, mostrou uma perspectiva mais positiva ao relatar que, ao ser promovida, sentiu orgulho e viu sua autoestima elevada, especialmente por ser uma das poucas mulheres negras a alcançar essa posição. No entanto, ela destacou que essa promoção é uma exceção, o que ressalta a pressão adicional que essas mulheres enfrentam para se destacar e serem reconhecidas em um ambiente que raramente valoriza seu esforço.

A participante 8, Dandara, por sua vez, descreveu um sentimento de alta desmotivação. Isso revela a face do racismo estrutural que impede a ascensão e cria um ciclo de estagnação profissional, do qual muitas mulheres negras não conseguem escapar.

Já a respondente 1, Lélia, trouxe outro ângulo, mencionando que, embora tenha enfrentado frustrações ao não ser promovida de imediato, sua fé foi fundamental para lidar com esses desafios. Para ela, a religião atuou como uma âncora emocional, ajudando-a a superar as adversidades e acreditar que, mesmo em situações que poderiam ser vistas como injustas, o desfecho final seria o melhor.

No caso da entrevistada 2, Djamila, o relato de que, apesar de se sentir preparada e ter tido um bom desempenho nas entrevistas, não foi selecionada, gerou tristeza e sentimento de impotência. Sua percepção é que a idade e a raça foram fatores que contribuíram para sua desvalorização, e isso a desmotivou a participar de outros processos de promoção. Ela preferiu permanecer no cargo atual, o que reflete como as barreiras estruturais podem levar ao abandono das ambições profissionais.

Por fim, a participante 9, Nzinga, trouxe um relato contundente sobre como sempre se sentiu prejudicada e desvalorizada, mesmo que essa desvalorização fosse velada. Isso evidencia como o racismo estrutural se manifesta de maneira sutil, muitas vezes durante interações subjetivas e baseadas em estereótipos raciais.

Esse panorama mostra como as mulheres negras enfrentam uma série de barreiras, desde preconceitos explícitos até práticas invisíveis de exclusão, que afetam diretamente a forma como elas são valorizadas e representadas dentro do ambiente bancário.

3.5 IMPACTO PSICOLÓGICO E EMOCIONAL DO RACISMO NOS PROCESSOS DE ASCENSÃO.

O impacto emocional do racismo nos processos de ascensão profissional apareceu de maneira consistente nos depoimentos analisados, refletindo as pesquisas que exploram as barreiras enfrentadas por mulheres negras em ambientes de trabalho que perpetuam discriminação racial e de gênero. Esses obstáculos são reforçados pela ideia de que, mesmo com as transformações nas relações de trabalho, conforme apontado por Heloani (2011), o ambiente corporativo ainda funciona como um espaço de competição e dominação, que pode se traduzir em assédio moral, especialmente contra minorias sistematicamente segregadas, como as mulheres negras.

A participante 3, Maria Felipa, mencionou o isolamento por ser a única mulher negra nos processos seletivos, o que reflete a segregação ocupacional que ainda é prevalente. Isso pode ser entendido do conceito de grupos sistematicamente segregados, conforme destacado por Souza (2018), que argumenta que mulheres negras são mais propensas a sofrer discriminação devido à interseção de raça e gênero. Esse sentimento de exclusão que ela experimenta pode ser compreendido pela Teoria da Identidade Social, de Tajfel e Turner (1986), que sugere que a identificação com grupos sociais é uma fonte de auto definição e, quando essa identificação é negada ou desvalorizada, como no caso de ser a única pessoa negra em um espaço predominantemente branco, isso gera conflitos internos e questionamentos profundos sobre pertencimento.

A participante 7, Grada, também exemplificou essa realidade ao relatar sentimentos de inferioridade após não ser promovida. O racismo estrutural, presente nas organizações bancárias conforme explorado por Silva (2023), cria barreiras invisíveis, mas poderosas, que limitam a ascensão de negros no mercado de trabalho. Mesmo que programas de inclusão e diversidade sejam implementados, o estudo de Silva (2023), aponta que esses programas muitas vezes não resultam em mudanças efetivas, mas funcionam como uma cortina para encobrir práticas discriminatórias que continuam a restringir o avanço dessas mulheres. No caso da participante 7, Grada, a falta de transparência e feedback reflete a ausência de apoio institucional para enfrentar essas barreiras, o que se alinha com as críticas sobre a real intenção de políticas de diversidade corporativa.

Por outro lado, a experiência da participante 5, Bell, que menciona o favoritismo no ambiente de trabalho, destaca outro aspecto do racismo estrutural: a perpetuação de redes de

poder que favorecem indivíduos com maior proximidade aos líderes, geralmente brancos. Isso está em consonância com o conceito de desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro (Scopinho e Santos, 2011), onde pessoas negras enfrentam uma barreira, que impede seu avanço em relação a cargos de maior prestígio e remuneração, independentemente de sua qualificação. As percepções de fracasso mencionadas pela participante 5, Bell, podem ser compreendidas no contexto da auto segregação, onde, como Silva (2023) menciona, os próprios indivíduos negros começam a internalizar a ideia de que certas posições não lhes pertencem, limitando ainda mais suas perspectivas de carreira.

A análise das entrevistas revela não apenas as experiências emocionais de exclusão e frustração, mas também destaca como as estruturas organizacionais reforçam essas experiências. A literatura sobre regulação emocional (Gross, 1998; Souza, 2018) mostra que, diante do assédio moral e do racismo, as mulheres negras desenvolvem mecanismos de sobrevivência, muitas vezes tendo que suprimir suas emoções para manter-se no ambiente de trabalho. Essas estratégias, embora necessárias para sua permanência, podem resultar em desgaste emocional a longo prazo, comprometendo a saúde mental dessas mulheres.

Por outro lado, algumas das entrevistadas usaram diferentes mecanismos para lidar com essas dificuldades. A participante 1, Lélia, como mencionado anteriormente busca na religião como apoio fundamental para enfrentar suas frustrações emocionais causadas pelas negativas processos de busca por promoções. Mesmo diante de resultados negativos, ela encontrou na fé (atualmente é pastora e saiu do banco) uma forma de interpretar as dificuldades como parte de um plano maior. Essa abordagem permitiu que ela mantivesse a esperança e a tranquilidade, mesmo quando as chances de encareiramento pareciam limitadas.

A participante 9, Nzinga, oscilava ente sentimentos de raiva e frustração ao longo de sua trajetória, destacando que já iniciava os processos seletivos sem grandes expectativas, por saber que o desfecho dificilmente seria favorável. A pressão para se manter forte e resiliente, uma característica imposta às mulheres negras pela sociedade, adicionava ainda mais carga emocional ao processo, já que ela sentia que não podia demonstrar vulnerabilidade, mesmo diante de situações claramente discriminatórias. Em forte relato, a entrevistada 9, Nzinga, afirmam que sentiu que sua vida foi “roubada”, por nos 10 anos que permaneceu na empresa, pois não podia exaltar sua religiosidade voltada as religiões de matriz africana, não pode vivenciar seus traços físicos ancestrais sem ser retalhada por isso. Ela afirma que hoje se sente livre para ser ela de verdade,

Segundo Silva (2022), muitos profissionais negros encontram-se presos em um ciclo de subestimação e desvalorização, independentemente de seu desempenho, devido a estereótipos raciais e preconceitos enraizados nas estruturas corporativas.

Essa situação de incerteza em relação à promoção ou reconhecimento, baseada em questões raciais, é também discutida no estudo de Rodrigues et al. (2023), que revela como o racismo estrutural atua como uma barreira invisível, mas persistente nas trajetórias profissionais de negros e negras. A falta de representatividade e as barreiras institucionais perpetuam a percepção de que esses indivíduos não são vistos como aptos para cargos de liderança, criando um ambiente em que a promoção é incerta e muitas vezes considerada improvável, mesmo quando há mérito evidente.

Esse desconforto ao discutir a diferença de gênero e raça nos cargos de gestão sugere que, mesmo quando mulheres negras conseguem ascender, elas frequentemente evitam confrontar diretamente as barreiras estruturais que continuam a impactar suas colegas.

Esse ponto de vista, também foi observado na Entrevistada 2, Djamila, que apesar de sentir tristeza ao não ser aprovada, demonstrou uma aceitação conformista da situação, sem grandes abalos emocionais. Isso pode indicar uma resignação às dificuldades impostas, especialmente aquelas relacionadas à sua idade e raça, fatores que ela sabia que já jogavam contra suas chances de sucesso. Essa percepção se alinha com a análise de Silva (2022), que aponta como as barreiras estruturais geram um sentimento de resignação entre profissionais negros, que muitas vezes internalizam a ideia de que não são aptos para cargos de liderança.

De maneira geral, as respostas evidenciam que o impacto emocional do racismo nos processos de ascensão profissional vai além da simples questão de não ser promovida. As mulheres negras enfrentam não apenas as dificuldades normais de uma carreira competitiva, mas também precisam lidar com o peso emocional de saber que estão em desvantagem devido ao racismo estrutural. Seja por meio da resignação, da raiva, ou da busca de conforto em suas crenças pessoais, cada uma lida de forma diferente com o impacto emocional e psicológico dessa realidade.

3.6 EXPERIÊNCIA NO CARGO ATUAL E PERCEPÇÃO DE DESCONFORTO

As experiências no cargo atual e a percepção de desconforto enfrentadas pelas entrevistadas revelam um padrão de racismo e sexismo estruturais que afetam diretamente suas trajetórias profissionais e a forma como são vistas no ambiente corporativo. Essa conexão entre a valorização da aparência, a resistência à liderança de mulheres negras e a discriminação nas

interações com colegas e clientes está presente em todas as respostas, o que evidencia a profundidade desses problemas nas relações de trabalho.

A Entrevistada 1, Lélia, diz que apesar de seu empenho constante, percebeu que o reconhecimento no banco era direcionado principalmente a homens e a mulheres bonitas, em especial aquelas com características como altura e cabelo loiro. Essa preferência por padrões estéticos hegemônicos impacta diretamente a valorização profissional, marginalizando mulheres fora desse perfil, como ela, que se identifica como parda. Esse sentimento também aparece no depoimento da Entrevistada 5, Bell, que, como mulher negra e gorda, enfrentou barreiras adicionais. Ela sentiu que precisava se esforçar muito mais para ser reconhecida e notou que clientes frequentemente recusavam suas ofertas, mas aceitavam as de colegas que correspondiam ao perfil estético predominante. Esse tipo de discriminação sutil, ligada à aparência e à raça, ressoa nas respostas de várias participantes.

Essa percepção de que características físicas influenciam o tratamento também surge na resposta da entrevistada 9, Nzinga, que relata uma situação marcante de violência em que sua gestora, após não poder impedi-la de ir a Curitiba, como ocorreu em outras oportunidades na sua região, de apresentar como criadora um projeto Nacional que foi premiado em primeiro lugar. Ela fala com tristeza, que ao chegar no hotel sua chefe havia deixado na recepção uma reserva paga em um salão de beleza para que ela fizesse escova no cabelo antes de uma apresentação. Essa tentativa de moldá-la a um padrão de beleza, evidencia uma violência simbólica, que busca deslegitimar sua identidade como mulher negra no ambiente corporativo.

Quando o tema passa para a resistência enfrentada em cargos de liderança, as respostas das entrevistadas revelam uma clara interseção entre racismo e sexismo. A entrevistada 3, Maria Felipa, menciona que, após ser promovida a analista de núcleo, começou a notar que muitos homens não a respeitavam, uma resistência velada, mas perceptível, devido ao fato de ser mulher e negra. Esse mesmo tipo de resistência é relatado pela entrevistada 7, Grada, que observa que sua autoridade frequentemente é descredibilizada por clientes, que preferem direcionar suas dúvidas a outros funcionários, especialmente homens, mesmo quando ela está no comando. A resistência à liderança de mulheres negras está profundamente enraizada nas estruturas corporativas, onde essas profissionais são vistas como menos competentes ou adequadas para posições de poder, como evidenciado também pela entrevistada 6, Ângela que, embora não tenha enfrentado desconfortos diretos, expressa frustração com a ausência de outras mulheres negras em posições de liderança.

As frustrações e desilusões geradas por esse cenário de exclusão são amplamente discutidas pelas entrevistadas. A Entrevistada 8, Dandara, relata que, embora tenha assumido

funções de liderança informal (substituição, em férias, licenças), sempre foi constantemente questionada por gestores, como em um episódio em que foi desautorizada ao tentar defender uma outra empregada que estava sob sua gestão, a Gerente, disse que ela tinha que agradecer por não estar, ela, sendo demitida. Esse tipo de deslegitimação, que afeta diretamente a autoestima e a percepção de competência das mulheres negras, está relacionado ao racismo estrutural, conforme Djamilia Ribeiro discute em *Pequeno Manual Antirracista*. Ribeiro (2019) argumenta que o racismo não é apenas uma prática individual, mas uma estrutura social que perpetua a desvalorização das pessoas negras, especialmente das mulheres. Quando uma mulher negra assume posições de liderança, mesmo que informal, a desautorização de sua autoridade não é uma questão de simples discordância, mas um reflexo da maneira como o racismo e o sexismo operam para limitar sua influência e voz em ambientes profissionais.

Além disso, a Entrevistada 8, Dandara, em um momento que as carteiras de clientes foram segmentadas, ela de foi designada para atender clientes de baixa renda, sob a justificativa de que "tinha jeito com essas pessoas," reforçando estereótipos raciais que relegam mulheres negras a tarefas consideradas menos prestigiadas. Essa divisão de trabalho, conforme apontado por Ribeiro (2019), é uma manifestação do racismo que associa pessoas negras a papéis subalternos e à ideia de que elas possuem um natural habilidade para lidar com adversidades sociais, relegando-as a posições de menor prestígio e menos desafiadoras. Essa prática, além de injusta, perpetua um ciclo de exclusão e desvalorização que impede o reconhecimento pleno das capacidades dessas mulheres em posições de maior responsabilidade e complexidade.

A Entrevistada 9, Nzinga, descreve de forma semelhante como suas competências eram questionadas, não por falta de desempenho, mas devido à sua raça e gênero. O questionamento constante de sua capacidade é outro exemplo da interseção entre racismo e sexismo, onde a presença de mulheres negras em ambientes de trabalho gera dúvidas e desconfianças infundadas sobre sua competência. Como aponta Ribeiro (2019), as mulheres negras são historicamente desvalorizadas no mercado de trabalho, e essa desvalorização é uma estratégia estrutural de manutenção do status quo racial e de gênero. Essa realidade gera um ambiente de trabalho excludente, onde as mulheres negras precisam se provar continuamente, mesmo quando possuem qualificação superior à de seus colegas.

Esse tipo de questionamento reflete uma desvalorização que perpassa as experiências dessas mulheres e que está enraizada em estereótipos raciais e de gênero. O racismo e o sexismo combinados criam barreiras invisíveis, mas extremamente efetivas, para que mulheres negras sejam reconhecidas e promovidas em suas carreiras. Como Ribeiro (2019) afirma, a luta

antirracista deve passar pela desconstrução desses estereótipos e pela criação de ambientes que valorizem igualmente a competência de todos, independentemente de raça ou gênero.

Apesar das diferenças em suas trajetórias, todas as entrevistadas mencionam, de alguma forma, o desconforto gerado pelo favoritismo e a falta de representatividade de mulheres negras em cargos de liderança.

A pressão psicológica de ter que se provar constantemente também surge como um tema central nas respostas. A entrevistada 6, Ângela, menciona que, embora não se sinta diretamente desconfortável por ser uma mulher negra em um cargo de gestão, a falta de outras mulheres negras em posições como a sua traz uma frustração silenciosa. Essa frustração, combinada com a necessidade de superação constante, faz com que essas mulheres carreguem um peso adicional em suas trajetórias profissionais, sabendo que precisam se esforçar muito mais para obter reconhecimento.

Assim, as respostas das entrevistadas revelam como o racismo e o sexismo estruturais afetam todas as dimensões de suas experiências no ambiente bancário, desde a maneira como são tratadas pelos colegas e clientes, até as expectativas impostas sobre sua aparência e competências. Esses fatores se entrelaçam para criar um ambiente de desconforto e frustração, no qual mulheres negras são constantemente subvalorizadas e questionadas, mesmo quando apresentam os melhores desempenhos.

3.7 BARREIRAS À ASCENSÃO PROFISSIONAL

Quando analisamos as barreiras à ascensão profissional, vemos um padrão claro de como o racismo e o sexismo estrutural influenciam a trajetória das mulheres negras. A Participante 1, Lélia expressa seu desejo de ser gerente regional, o cargo mais alto em seu estado, mas menciona que um dos obstáculos para isso é a necessidade de mobilidade, algo que ela não possui devido às responsabilidades com o marido e sua igreja, onde recentemente se tornou pastora (atualmente saiu do banco e se dedica exclusivamente a igreja). Além disso, ela percebe que há uma preferência por homens nesses cargos, devido à necessidade frequente de viagens, o que torna mais difícil para as mulheres, especialmente aquelas com responsabilidades familiares, ascender a essas posições.

Esse relato alinha-se com a análise de D'Alessandro e Nascimento (2022), que destacam como a dupla jornada de trabalho que envolve conciliar as responsabilidades familiares e profissionais é uma das maiores barreiras enfrentadas pelas mulheres. Segundo eles, “a mulher, encarregada do lar e provedora econômica, tem mais um desafio: a dupla jornada”

(D'Alessandro; Nascimento, 2022, p. 6). Mesmo com o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, as responsabilidades domésticas e familiares ainda são predominantemente vistas como dever da mulher, o que cria um fardo adicional e limita sua mobilidade e disponibilidade para posições de liderança que exigem viagens e horários mais flexíveis.

Da mesma forma, a Respondente 7, Grada, relata um desejo semelhante de ascender ao cargo de gerente de atendimento, mas identifica poucas oportunidades e algumas preferências, o que reflete um sentimento de favoritismo e redes de influência dentro do banco. Esses fatores fazem com que ela se sinta presa em seu cargo atual, além de não se sentir valorizada. O sentimento de solidão e o questionamento sobre sua capacidade refletem a forma como o racismo estrutural e o machismo afetam profundamente o bem-estar emocional e a confiança dessas mulheres. Segundo o estudo de Almeida et al. (2023), “o conflito trabalho-família é considerado uma das barreiras enfrentadas para o acesso aos cargos de liderança” (ALMEIDA et al., 2023, p. 297), o que reforça a percepção de que as mulheres negras, além de lidarem com o racismo, precisam equilibrar as expectativas e demandas familiares que limitam sua ascensão profissional.

A pergunta que ela se faz. Sou capaz? Serei validada? Reflete a insegurança gerada por um sistema que, implicitamente, desvaloriza e marginaliza mulheres negras, mesmo quando elas são qualificadas para os cargos almejados. D'Alessandro e Nascimento (2022) observam que “as mulheres executivas precisam provar sua competência o tempo inteiro por se depararem com muitas resistências provenientes do preconceito no ramo que atuam: predominantemente masculino” (D'Alessandro; Nascimento, 2022, p. 6). Esse constante questionamento, somado às pressões de conciliar as obrigações familiares e profissionais, impõe um fardo adicional às mulheres que buscam liderar.

Em resumo, as respostas das entrevistadas mostram como os fatores relacionados à raça, gênero, aparência e redes de influência se entrelaçam para criar barreiras complexas à ascensão profissional. Esses obstáculos, muitas vezes sutis e camuflados, limitam as oportunidades de crescimento das mulheres negras no ambiente corporativo, reforçando um sistema de exclusão que perpetua o racismo e o sexismo estruturais. Como destacado por Almeida et al. (2023), “as barreiras encontradas à participação das mulheres em cargos de liderança são muitas vezes associadas à necessidade de conciliar trabalho e as demandas da família” (Almeida et al., 2023, p. 293)

A percepção de que os homens recebem mais respeito também indica um ambiente de trabalho que privilegia o poder masculino, criando barreiras adicionais para as mulheres.

Além das barreiras estéticas e raciais, várias entrevistadas mencionaram a falta de representatividade como um obstáculo importante. Segundo Souza e Silva (2024), a presença de estereótipos de gênero e raça nas instituições formais de poder contribui para tornar o ambiente de trabalho "potencialmente constrangedor, incômodo e, por vezes, desestimulante" para mulheres negras, uma vez que as barreiras para a ascensão não são apenas visíveis, mas também enraizadas na cultura organizacional (Souza; Silva, 2024, p. 1).

A Colaboradora 9, Nzinga, reflete sobre como, desde o início, sabia que os mecanismos do racismo, machismo e preferências pessoais dificultariam sua ascensão. Ela descreve como, ao lutar contra essas barreiras, era vista como geniosa e descontrolada, estigmas frequentemente atribuídos a mulheres negras que desafiam o status quo. Isso reflete uma realidade documentada por Gonçalves et al. (2016), que discutem como as mulheres negras enfrentam estereótipos de agressividade quando ocupam posições de liderança, sendo muitas vezes confinadas a papéis operacionais ou excluídas das esferas de poder (Gonçalves et al., 2016, p. 102). A punição social imposta às mulheres negras que se posicionam de maneira assertiva no ambiente de trabalho, como relatado por essa entrevistada, demonstra o fenômeno que Souza e Silva (2024) identificam como "labirinto profissional", que vai além do conceito de "teto de vidro", enfatizando as barreiras complexas e múltiplas que mulheres negras enfrentam para progredir nas suas carreiras (Souza; Silva, 2024, p. 8).

Dessa forma, as respostas das entrevistadas mostram como os fatores relacionados à raça, gênero, aparência e redes de influência se entrelaçam para criar barreiras complexas à ascensão profissional. Esses obstáculos, muitas vezes sutis e camuflados, limitam as oportunidades de crescimento das mulheres negras no ambiente corporativo, reforçando um sistema de exclusão que perpetua o racismo e o sexismo estruturais. Estudos como os de Gonçalves et al. (2016) ressaltam que, mesmo com políticas de diversidade, o racismo institucional continua sendo uma barreira significativa, especialmente quando as avaliações de desempenho e as promoções dependem de critérios subjetivos, favorecendo aqueles com maior proximidade dos gestores brancos (Gonçalves et al., 2016, p. 107). Além disso, como apontam Souza e Silva (2024), apesar do aumento na presença de mulheres em posições de liderança, o movimento ainda é lento e irregular, especialmente em setores como o bancário, onde as estruturas de poder são predominantemente masculinas (Souza; Silva, 2024, p. 9).

3.8. CONQUISTAS E REALIZAÇÕES PESSOAIS

Ao analisar as respostas das entrevistadas à pergunta nove, observamos que todas destacam as implicações positivas e as conquistas pessoais que o trabalho no banco lhes proporcionou, apesar de enfrentarem desafios comuns relacionados a barreiras estruturais e racismo.

Participante 1, Lélia, expressa profundo orgulho pelas conquistas obtidas, tanto em termos de melhoria de cargo e salário quanto pela realização pessoal. Ela ressalta a raridade de mulheres como ela ocupando posições elevadas, o que a faz valorizar ainda mais suas realizações em um ambiente onde o sucesso é incomum para mulheres negras ou pardas.

De modo semelhante, respondente 3, Maria Felipa, menciona o impacto positivo de suas conquistas financeiras e pessoais, destacando a melhoria de vida e a sensação de competência, mesmo quando muitos duvidam de sua capacidade. Esse sentimento reflete seu orgulho na ascensão profissional e a necessidade de provar seu valor em um cenário que subestima mulheres negras.

Demonstrando suas experiências, entrevistada 9, Nzinga, reconhece que precisou se desdobrar e trabalhar mais do que os outros para ser reconhecida como excelente no que faz. Sua luta constante para calar a boca de muita gente, evidencia a dinâmica em que mulheres negras precisam se esforçar excessivamente para provar seu valor, uma forma de resistência contra o racismo estrutural. Apesar dos desafios, ela destaca a estabilidade financeira e o conforto como aspectos positivos de sua carreira.

A entrevistada 2, Djamilá, valoriza o fato de que trabalhar no banco já representa uma ascensão significativa em relação a empregos anteriores em shoppings, onde o salário era baixo e as horas de trabalho extensas. Como caixa, ela destaca o fato de trabalhar seis horas por dia e ter tempo para outras atividades, demonstrando satisfação com a estabilidade e as condições atuais, sem aspirar a promoções ou cargos mais elevados.

Respondente 5, Bell, reflete sobre as conquistas financeiras proporcionadas pelo trabalho no banco, mencionando salário, benefícios e reconhecimento por atingir metas. Embora nunca tenha sido promovida, sente orgulho em ser uma boa caixa, o que lhe traz senso de realização pessoal. Ela reconhece que a promoção não veio por motivos além de sua competência, entendendo que outros obstáculos estruturais foram o que limitam a ascensão enquanto mulher negra.

Demonstrando ambição e determinação, profissional a entrevistada 4, Tereza de Benguela, reforça que entrar no banco foi um objetivo importante devido às boas condições de

trabalho e salário, proporcionando uma qualidade de vida que valoriza. Contudo, deixa claro que suas ambições não param por aí; ela quer mais e está determinada a continuar evoluindo em sua carreira, reforçando seu espírito de luta diante das barreiras estruturais.

Sentindo-se vitoriosa, participante 7, Grada, compara sua trajetória com a de outros colegas, reconhecendo que, apesar dos desafios, conseguiu oportunidades importantes. No entanto, menciona que atualmente está estagnada, o que reforça a ideia de que, mesmo com conquistas anteriores, mulheres negras frequentemente enfrentam barreiras adicionais para continuar avançando na carreira. Sua vontade de subir mais um degrau revela determinação, mas o sentimento ter parado no tempo, sugere que essas barreiras são sistêmicas.

Respondente 6, Ângela, destaca que o trabalho no banco lhe proporcionou muitas realizações pessoais, como educação superior, viagens, a compra de uma casa e a possibilidade de oferecer uma boa educação para sua filha. Esses ganhos pessoais refletem o impacto positivo da estabilidade financeira em sua vida, embora não apaguem os desafios que enfrenta para progredir ainda mais.

Por fim, entrevistada 8, Dandara, reconhece que o trabalho no banco trouxe benefícios como melhoria na qualidade de vida devido ao bom salário e aos benefícios, além de ocupar uma posição de respeito como analista. No entanto, ressalta que sempre teve que se esforçar mais do que os demais e que as comparações eram constantes. Essa experiência reflete a de muitas mulheres negras que sentem a necessidade de entregar mais resultados para serem vistas como merecedoras de seus cargos, evidenciando o racismo estrutural onde a meritocracia se aplica de forma desigual.

Em suma, as respostas das participantes revelam que, apesar das conquistas pessoais e profissionais proporcionadas pelo trabalho no banco, elas enfrentam desafios significativos relacionados a barreiras estruturais e discriminação. O orgulho pelas realizações é um tema constante, mas há um reconhecimento coletivo de que precisam lutar mais do que os outros para alcançar e manter suas posições, refletindo a necessidade contínua de resistência e superação diante dos obstáculos impostos pelo sistema.

3.9 IGUALDADE SALARIAL COMO RESULTADO DA ATUAÇÃO SINDICAL

Ao analisar as respostas das participantes à pergunta sete, que aborda a percepção sobre a igualdade salarial no banco, observamos que, embora haja uma aparente equidade salarial formal, persistem desigualdades significativas relacionadas às oportunidades de ascensão e à distribuição de benefícios adicionais.

A Participante 1, Lélia, reconhece que, no nível das agências, não há disparidade de remuneração entre homens e mulheres que ocupam a mesma função, pois os salários são regulamentados pelo sindicato. Contudo, ela destaca que as mulheres tendem a ocupar cargos de menor remuneração, sugerindo uma segregação vertical. Essa concentração feminina em posições menos prestigiadas contrasta com a progressão dos homens para cargos mais altos e mais bem remunerados. Além disso, ela menciona ter ouvido falar sobre uma disparidade salarial maior na administração central, indicando que as barreiras de gênero podem ser mais acentuadas em níveis hierárquicos superiores.

De maneira semelhante, a Respondente 3, Maria Felipa, aponta que os salários são iguais entre homens e mulheres no mesmo cargo devido à regulamentação sindical. No entanto, observa uma clara predominância masculina em cargos de maior prestígio, apesar de o banco ter mais mulheres em seu quadro de funcionários. Ela enfatiza que mulheres negras, em particular, raramente ocupam essas posições, reforçando que, embora haja políticas de igualdade formal, na prática, as barreiras estruturais de gênero e raça impedem a ascensão dessas mulheres.

A respondente 4, Tereza de Benguela, também menciona a igualdade salarial formal para cargos iguais, determinada pelo sindicato. Contudo, a igualdade de salário não se traduz em igualdade de oportunidades. As chances de ascender a cargos mais elevados, onde a remuneração é maior, são desiguais, conforme discutido nas respostas anteriores. Isso evidencia que a equidade salarial é insuficiente sem as mesmas oportunidades na progressão de carreira.

A entrevistada 2, Djamila, destaca que a renda fixa entre homens e mulheres não difere devido à regulamentação sindical. No entanto, observa que a Participação nos Lucros e Resultados (PLR) é influenciada pelo cumprimento de metas e desempenho, aspectos nos quais podem surgir diferenças na remuneração total. Ela sugere que, embora os salários base sejam iguais, as bonificações podem criar desigualdades, dependendo das oportunidades e recursos disponíveis para cada funcionário atingir suas metas.

Da mesma forma, Bell, participante 5, afirma que não havia diferença salarial para cargos iguais, conforme determinado por acordo coletivo. Entretanto, menciona que a PLR variava de acordo com o desempenho, o que poderia ser influenciado por fatores discriminatórios já mencionados por ela, como o tratamento diferenciado por parte dos clientes. Isso indica que, apesar da igualdade salarial formal, fatores subjetivos relacionados a preconceitos podem limitar o acesso a benefícios financeiros adicionais.

A Respondente 6, Ângela, menciona que não há diferença salarial entre homens e mulheres no mesmo cargo, exceto pelo mérito anual, que oferece um aumento de 10% para

aqueles que o recebem. Ao ser questionada sobre quem recebe esses méritos com mais frequência, relata que seus dois ex-gestores, ambos homens, receberam esse aumento mais vezes do que ela. Embora tenha recebido o mérito uma vez, a recorrência com que os homens ao seu redor o recebem levanta questões sobre a aplicação dos critérios para esses aumentos e se o reconhecimento financeiro é distribuído de forma equitativa. Há um desconforto em aprofundar essa discussão, sugerindo uma evasão ao confronto direto com as disparidades persistentes.

A Entrevistada 7, Grada, ressalta que o salário é padronizado pelo acordo coletivo sindical, sem diferenças entre homens e mulheres no mesmo cargo. Embora essa padronização traga igualdade salarial, pode-se inferir que a verdadeira desigualdade ocorre nas oportunidades de promoção e ascensão profissional. Mulheres negras, como ela, enfrentam obstáculos estruturais e subjetivos que limitam seu crescimento dentro da organização.

Nessa questão, ela expressa seu desconforto por não ocupar determinadas funções e por se sentir incapaz, sentimento intimamente relacionado à falta de oportunidades e ao favoritismo já mencionados. O racismo estrutural faz com que mulheres negras frequentemente questionem seu valor e capacidade, mesmo quando são tão qualificadas quanto seus colegas. Esse desconforto reflete a falta de representatividade e as barreiras invisíveis que limitam seu crescimento.

A Entrevistada 8, Dandara, confirma que os salários são padronizados dentro da mesma categoria, mas relata ter sido prejudicada em termos de ascensão, o que a impediu de acessar cargos com salários mais altos. Isso evidencia que, embora exista equidade salarial na mesma categoria, as barreiras estruturais impedem que mulheres negras alcancem posições de maior remuneração, mantendo-as em funções de menor prestígio.

Por fim, a respondente 9, Nzinga, menciona que os salários em funções semelhantes são iguais, conforme padronização sindical. Contudo, o problema enfrentado por ela não era a igualdade salarial dentro da mesma função, mas sim a dificuldade em acessar cargos mais elevados devido às barreiras raciais e de gênero. Essa limitação restringe seu potencial de crescimento financeiro e profissional, refletindo a presença de obstáculos estruturais no ambiente de trabalho.

Em suma, as respostas das participantes revelam que, apesar da igualdade salarial formal garantida pela regulamentação sindical, persistem desigualdades significativas no que diz respeito às oportunidades de ascensão e ao acesso a benefícios financeiros adicionais. A concentração de mulheres, especialmente mulheres negras, em cargos de menor prestígio e remuneração, associada às barreiras para progressão na carreira, evidencia que a equidade

salarial não é suficiente para garantir a igualdade no ambiente de trabalho. As participantes apontam que fatores subjetivos e estruturais continuam a influenciar negativamente suas trajetórias profissionais, reforçando a necessidade de políticas que promovam não apenas a igualdade salarial, mas também a igualdade de oportunidades.

3.10. SENTIMENTO DE PERTENCIMENTO E REPRESENTATIVIDADE NO BANCO.

Ao analisar as respostas às perguntas 11 e 12, que investigam, respectivamente, quais desconfortos surgem para as entrevistadas, enquanto mulheres negras, em relação às funções não ocupadas por elas no banco, e se elas se sentem pertencentes e representadas entre os colaboradores do Itaú, emergem temas comuns relacionados à discriminação estética, racismo estrutural e falta de representatividade.

As experiências compartilhadas pelas entrevistadas destacam como esses fatores influenciam suas trajetórias profissionais e percepções do ambiente de trabalho.

Na pergunta 11, várias entrevistadas relataram experiências pessoais de discriminação e desconforto no ambiente bancário.

A Entrevistada 1, Lélia, menciona que, embora não tenha vivenciado desconfortos diretos por ser mulher negra, recebeu comentários sobre seu cabelo, sugerindo que seria "mais bonito" se fosse liso. Inicialmente, ela minimizou o impacto desses comentários, mas posteriormente reconheceu que isso é uma forma de discriminação. Opta por não confrontar essas situações para evitar conflitos, confiando em sua fé religiosa como forma de lidar com essas adversidades. Isso reflete uma estratégia de autopreservação comum entre pessoas que enfrentam preconceito, onde a minimização ou a não confrontação servem como mecanismos para evitar desgaste emocional ou profissional.

De forma semelhante, a entrevistada 7, Grada, relata pressões sutis para se adequar a padrões estéticos brancos. Ela menciona que colegas sugerem que ela alise o cabelo para "ficar melhor", o que implica que seu cabelo natural não é considerado apropriado ou profissional. Ao expressar sua frustração com esses comentários, é frequentemente rotulada como gênio difícil, o que deslegitima suas emoções e experiências. Essa dinâmica evidencia como o racismo velado se manifesta no ambiente de trabalho, impondo padrões estéticos que negam a identidade negra e penalizam aqueles que não se conformam.

A Entrevistada 2, Djamila reflete sobre não ter ocupado outros cargos no banco, sugerindo que, além de seu próprio desinteresse, acredita que o banco prefere, outro tipo de pessoa, para funções de maior destaque. Com humor, ela observa que o banco favorece

mulherão, bonita, novinha, indicando que atributos como juventude e conformidade com padrões de beleza influenciam nas oportunidades de promoção. Essa percepção reforça a ideia de que, além das qualificações profissionais, aspectos estéticos desempenham um papel significativo na progressão de carreira, podendo excluir mulheres que não se encaixam nesses estereótipos.

A entrevistada 3, Maria Felipa, expressa uma mágoa profunda ao discutir os motivos que a impediram de ascender profissionalmente. Embora o preconceito não seja sempre lembrado, ela reconhece que as preferências do banco vão além das competências técnicas. Afirma que mulheres negras não são respeitadas em cargos de poder, o que impede suas promoções, mesmo quando possuem as qualificações necessárias. Essa constatação evidencia como o racismo estrutural atua como uma barreira invisível, limitando as oportunidades de mulheres negras e perpetuando desigualdades no ambiente corporativo.

A entrevistada 5, Bell, sente que, apesar de suas habilidades, é percebida como incapaz pelos superiores, principalmente por ser uma mulher negra que não corresponde aos padrões estéticos valorizados pela instituição. Ela observa que, à medida que avança na carreira, torna-se mais difícil alcançar o próximo degrau, não por falta de capacidade, mas pela ausência de representatividade na alta cúpula do banco. Esse sentimento de isolamento é comum entre mulheres negras em posições de liderança, que frequentemente se veem como exceções em um ambiente predominantemente ocupado por homens brancos ou mulheres brancas.

Na pergunta 12, as entrevistadas abordam a questão da representatividade e se acreditam que há espaço para mais mulheres negras no banco.

A Entrevistada 1, Lélia, nota que há poucas mulheres negras na instituição, embora haja um número maior de mulheres pardas, algumas das quais se identificam como brancas. Ela menciona que, apesar de existirem campanhas para a contratação de pessoas negras, são principalmente os homens negros que têm sucesso nesses processos, pois nos dados públicos demonstrados anualmente pelo banco, o número de homens negros cresceu, mesmo que timidamente, porém das mulheres está fixo. Ela atribui essa disparidade à preferência por mulheres que se enquadram nos padrões de beleza convencionais, reforçando a ideia de que atributos físicos influenciam quem é considerado adequado para certas posições no ambiente corporativo.

A Entrevistada 4, Teresa de Benguela, expressa uma dualidade em seus sentimentos. Por um lado, sente-se pertencente ao espaço que conquistou por mérito próprio e acredita que os colegas devem aceitá-la. Por outro lado, não se sente representada, pois vê pouquíssimas mulheres negras em cargos elevados. Ela incentiva suas colegas a participarem de processos de

promoção, mas percebe que muitas não se sentem encorajadas. Essa falta de motivação pode ser reflexo de um ambiente que desestimula mulheres negras a se verem em posições de destaque, criando um ciclo de desmotivação e exclusão. Ela menciona que algumas colegas atribuem seu sucesso à sua aparência física, incluindo seu cabelo liso, o que reforça a influência dos padrões estéticos. Admira mulheres que assumem sua imagem natural, valorizando essa atitude como um ato de resistência contra a discriminação.

A Entrevistada 8, Dandara, reconhece que, em comparação ao período em que ingressou no banco, há mais mulheres negras atualmente, mas a representatividade ainda é muito baixa. Esse comentário reflete um progresso lento e insuficiente, onde iniciativas para aumentar a diversidade são implementadas de maneira parcial, sem um impacto real na mudança da estrutura de poder dentro da instituição. A falta de referências em cargos de liderança continua a ser uma barreira para que mais mulheres negras acessem essas posições, perpetuando o sentimento de isolamento e sub-representação.

A Entrevistada 9, Nzinga, critica o baixo número de mulheres negras no banco e em outras empresas, apontando que são frequentemente vistas em papéis subalternos, como cuidadoras ou como corpos sexualizados. Ela descreve essa realidade como naturalizado na sociedade e expressa-se descrente em relação a mudanças significativas, mesmo para as próximas gerações. Seu desânimo reflete as dificuldades enfrentadas na luta antirracista e a percepção de que os avanços são lentos diante da persistência do racismo estrutural.

Conforme Rodrigues et al. (2023), essa dinâmica reflete como o racismo estrutural opera no cotidiano das empresas, impondo padrões estéticos e comportamentais que dificultam a ascensão de profissionais negros. A conformidade a esses padrões se torna uma exigência implícita para obter reconhecimento e progresso nas organizações, limitando as oportunidades para aqueles que não se enquadram nesses ideais. Isso reforça uma cultura de exclusão, onde mulheres negras sentem-se forçadas a alterar sua aparência para serem aceitas e valorizadas no ambiente corporativo.

Além disso, a falta de representatividade nos cargos de liderança foi amplamente destacada pelas Entrevistadas Maria Felipa, Ângela e Nzinga, que apontaram a ausência de mulheres negras em posições de poder. Essa falta de representatividade não apenas afeta a sensação de pertencimento dessas mulheres, mas também diminui suas perspectivas de crescimento dentro da organização. O estudo de Santos (2022) reforça essa percepção, destacando que a ausência de líderes negros em cargos de alto escalão é um reflexo direto do racismo estrutural, que perpetua uma dinâmica de exclusão baseada em raça. A falta de figuras de liderança negras cria um ambiente no qual as mulheres negras não conseguem visualizar seu

próprio progresso dentro da organização, o que as desmotiva a buscar promoções ou posições de maior responsabilidade.

Além disso, a pesquisa de Rodrigues et al. (2023) revela que a baixa representatividade racial em cargos de liderança reflete as estruturas de poder predominantemente brancas e masculinas das empresas. Essas estruturas mantêm a exclusão de pessoas negras, não apenas por meio da falta de oportunidades, mas também pela manutenção de redes de influência que favorecem a continuidade do status quo. A ausência de políticas inclusivas eficazes dentro das organizações contribui diretamente para essa exclusão. Segundo o estudo, a falta de diversidade nos processos de recrutamento e promoção reforça essa dinâmica, perpetuando a desigualdade racial no ambiente corporativo.

Esses fatores contribuem para a perpetuação de um ciclo de exclusão e marginalização das mulheres negras no ambiente de trabalho. As entrevistadas que relataram essa realidade expõem como as barreiras à ascensão profissional não se limitam apenas a questões de desempenho ou qualificação, mas estão enraizadas em dinâmicas racistas e excludentes que operam de maneira estrutural nas organizações. O racismo estrutural nas empresas brasileiras, conforme discutido por Santos (2022), precisa ser combatido através da implementação de políticas de diversidade que promovam a inclusão de negros em posições de liderança e a criação de um ambiente onde as diferenças sejam valorizadas.

As barreiras à promoção e o sentimento de serem excluídas, apesar das qualificações também são comuns. As Entrevistadas Djamila, Bell e Dandara expressam frustração por não serem consideradas para cargos superiores, mesmo demonstrando competência e alcançando resultados significativos. Essa exclusão é entendida como ligada a questões raciais e estéticos que se sobrepõem às habilidades profissionais.

Além disso, algumas entrevistadas mencionam estratégias de enfrentamento e resgate da identidade. A Entrevistada Lélia, utiliza sua religiosidade para lidar com as situações de discriminação, evitando confrontos diretos. A Entrevistada Nzinga, após deixar o banco, passou a afirmar sua identidade por meio da prática de religiões de matriz africana e do uso de seu cabelo natural, como forma de recuperar aspectos de si mesma que sentiu ter reprimido durante sua trajetória profissional na instituição.

Em conclusão, a análise das respostas às perguntas 11 e 12 revela que, embora o banco tenha uma maioria feminina em termos numéricos, essa presença não se traduz em representatividade ou oportunidades equitativas para mulheres negras. A discriminação estética, os padrões de beleza eurocêntricos e o racismo estrutural limitam o crescimento profissional dessas mulheres, contribuindo para sentimentos de isolamento e desvalorização. As

entrevistadas evidenciam a necessidade de políticas e práticas inclusivas que promovam não apenas a diversidade numérica, mas também a igualdade real de oportunidades e reconhecimento profissional, independentemente da aparência física ou conformidade a estereótipos raciais.

CONCLUSÕES

O presente trabalho teve como objetivo central discutir as manifestações do racismo estrutural no ambiente corporativo bancário, com ênfase nas desigualdades raciais e de gênero enfrentadas por mulheres negras. Partimos do pressuposto de que o racismo não é apenas uma questão individual ou isolada, mas uma estrutura social profundamente enraizada que atravessa todas as esferas da vida, incluindo o mercado de trabalho. Ao longo deste estudo, buscamos compreender de que maneira o racismo institucional se manifesta nas dinâmicas organizacionais e como ele impacta as trajetórias profissionais de mulheres negras.

Ressaltamos que a pesquisa, foi realizada com uma amostra bastante específica, restrita a agências do banco Itaú na cidade de Goiânia. O que nos leva a uma certa limitação amostral para o estudo. Tornando importante a realização de estudos futuros para ampliar as amostras, estendendo a mesma pesquisa para outras instituições bancárias, podendo realizar assim uma análise longitudinal que demonstre que os resultados se estendem a toda uma categoria. Com a ampliação desse estudo e análise dos resultados, propor a implementação de políticas de ações afirmativas com direcionamento específico a mulheres negras que atuam no sistema financeiro brasileiro, propondo um análise interseccional efetiva e que não se restrinja apenas no imaginário ou o cumprimento de leis.

Ao discutir o conceito de racismo no contexto corporativo, vimos que as políticas de inclusão muitas vezes se limitam a um discurso que não reflete mudanças reais nas estruturas de poder. As iniciativas de diversidade e inclusão, embora essenciais, frequentemente falham em endereçar as barreiras invisíveis que mantêm as desigualdades intactas. O discurso meritocrático, por exemplo, é amplamente promovido no ambiente corporativo como justificativa para processos de seleção e promoção, mas não leva em conta as desigualdades históricas e estruturais que afetam negros e negras. A ideia de que todos competem em igualdade de condições desconsidera o fato de que as barreiras impostas pelo racismo fazem com que pessoas negras enfrentem obstáculos muito maiores para alcançar as mesmas posições de seus colegas brancos.

Nesse sentido, o conceito de igualdade de oportunidades dentro do sistema trabalhista, frequentemente mencionado nas discussões sobre inclusão corporativa, revela-se insuficiente. Na prática, a igualdade de oportunidades não se concretiza, uma vez que os indivíduos partem de condições iniciais extremamente desiguais. O racismo estrutural, combinado com o sexismo, coloca as mulheres negras em uma posição de desvantagem dupla, tanto pela cor de sua pele quanto pelo seu gênero, o que limita drasticamente suas chances de ascensão em ambientes dominados por homens brancos.

Outro aspecto relevante discutido ao longo do estudo foi a questão do racismo estético. Características físicas como a cor da pele, traços faciais e textura do cabelo são frequentemente usadas como critérios implícitos de avaliação no ambiente corporativo. A exigência de conformidade a padrões de beleza do invasor europeu é uma das formas pelas quais o racismo se manifesta no local de trabalho, mulheres negras a posições menos prestigiadas ou de menor visibilidade. A pressão para se adaptar a esses padrões, seja por meio de intervenções estéticas ou pela adoção de comportamentos que se ajustem às expectativas brancas, reforça a exclusão dessas profissionais e limita suas oportunidades de progresso.

Os obstáculos relacionados ao racismo estético não apenas afetam o acesso a posições de liderança, mas também impactam a autoestima e o senso de pertencimento das mulheres negras. A constante necessidade de modificar sua aparência para se adequar a padrões raciais predominantes coloca uma carga emocional e psicológica adicional sobre essas profissionais, que já enfrentam desafios significativos em suas trajetórias de carreira. Esse fenômeno contribui para a perpetuação de um ciclo de exclusão, no qual as mulheres negras, mesmo quando qualificadas, são vistas como menos adequadas para ocupar cargos de liderança.

A ausência de mulheres negras em posições de poder, também foi um ponto amplamente discutido. A ausência de representantes negros e negras em cargos de chefia, gestão ou posições de destaque nas organizações reforça a percepção de que esses espaços não são acessíveis para todos. A sub-representação racial nos altos escalões das empresas é um reflexo direto das barreiras estruturais que impedem a ascensão de profissionais negros, mesmo quando eles possuem as qualificações necessárias para ocupar esses cargos. Além disso, a ausência de líderes negros contribui para a manutenção de uma cultura organizacional que desvaloriza a diversidade e perpetua estereótipos raciais.

As políticas de inclusão racial, quando existentes, são insuficientes para combater as desigualdades estruturais. Embora algumas empresas promovam iniciativas de diversidade, essas políticas não têm sido eficazes em alterar as dinâmicas de poder dentro das organizações. Isso ocorre porque tais políticas raramente abordam de maneira direta as raízes do racismo

estrutural e, em vez disso, limitam-se a ações superficiais que não desafiam as normas estabelecidas. Para que as políticas de inclusão sejam verdadeiramente transformadoras, elas precisam ser acompanhadas de uma mudança cultural que valorize a diversidade e que esteja disposta a enfrentar as resistências geradas pela redistribuição de poder.

Em resumo, este estudo demonstrou que o racismo estrutural é uma realidade profundamente enraizada no mercado de trabalho e que as mulheres negras enfrentam barreiras significativas em suas trajetórias profissionais. As questões relacionadas ao racismo estético, à falta de representatividade e à perpetuação do mito da meritocracia revelam que as desigualdades raciais e de gênero continuam a moldar as experiências dessas profissionais no ambiente corporativo. Para que mudanças reais aconteçam, é necessário que as empresas reconheçam a profundidade dessas desigualdades e implementem políticas de inclusão que sejam verdadeiramente eficazes, combatendo o racismo e o sexismo em suas estruturas e práticas.

A promoção de um ambiente corporativo mais justo e inclusivo exige mais do que discursos de diversidade e igualdade. Exige ações concretas que enfrentem de maneira direta as barreiras impostas pelo racismo estrutural e que promovam a inclusão de profissionais negros em todas as esferas das organizações, garantindo que eles tenham as mesmas oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional que seus colegas brancos.

As entrevistas realizadas com as mulheres negras que atuam ou atuaram no Banco Itaú em Goiânia revelaram uma realidade marcada por desafios, barreiras e exclusões, diretamente relacionadas ao racismo estrutural presente no ambiente corporativo. Ao longo das narrativas apresentadas, torna-se explícito um quadro complexo e multifacetado, no qual as entrevistadas, independentemente de suas qualificações, enfrentam inúmeras dificuldades para ascender em suas carreiras. Essas dificuldades são alimentadas tanto por práticas institucionais discriminatórias quanto por preconceitos e estereótipos profundamente enraizados no tecido social e corporativo.

O racismo estrutural, conforme as entrevistadas relataram, se manifesta de maneira velada, mas poderosa, em diversos momentos de suas trajetórias profissionais. Uma das formas mais evidentes é o chamado racismo estético, mencionado por diversas participantes.

Além disso, as entrevistadas revelaram que o fato de serem mulheres negras também as coloca em uma posição de desvantagem nas relações cotidianas com colegas e superiores. Muitas mencionaram como suas competências e habilidades eram constantemente questionadas, independentemente de seu desempenho ou experiência. A falta de

reconhecimento formal de suas contribuições reforça a ideia de que, para essas mulheres, as oportunidades de ascensão são significativamente mais limitadas.

Outro aspecto central nas entrevistas foi a ausência de representatividade. Várias entrevistadas mencionaram que, ao longo de suas carreiras, raramente viram outras mulheres negras em cargos de liderança. Esse vazio de representatividade não só dificulta a identificação com figuras de poder, como também reforça a sensação de isolamento e exclusão. A ausência de figuras que representem suas identidades e experiências cria um ciclo de exclusão, no qual as mulheres negras se veem presas em posições de menor visibilidade e prestígio.

A questão do isolamento também foi um tema recorrente nas entrevistas. O racismo estrutural, dessa forma, coloca as mulheres negras em uma posição de constante vigilância sobre seu próprio desempenho, reforçando a insegurança e o desgaste emocional.

As dificuldades relacionadas aos processos de promoção também foram amplamente discutidas pelas entrevistadas. Embora muitas delas tenham participado de processos seletivos para cargos mais altos, relataram que, na prática, enfrentaram favoritismo e preconceitos implícitos que as colocavam em desvantagem. Isso ilustra como, apesar de o discurso oficial da empresa promover a meritocracia, na prática, as mulheres negras são frequentemente vistas como opções de último recurso. O racismo estrutural se revela não apenas na exclusão direta, mas também na forma como essas mulheres são relegadas a posições de subalternidade, mesmo quando possuem mérito e qualificação.

A falta de transparência nos processos de promoção foi outro ponto levantado por várias entrevistadas. Muitas relataram que, mesmo quando participavam de processos seletivos, raramente recebiam feedback claro sobre os motivos pelos quais não foram escolhidas. Esse tipo de opacidade reforça a sensação de injustiça e alimenta o sentimento de que as decisões de promoção são influenciadas por fatores subjetivos, como redes de influência e favoritismos.

O impacto emocional e psicológico dessas barreiras também foi amplamente discutido nas entrevistas. Várias participantes relataram sentimento de frustração, raiva e desmotivação ao se depararem com essas barreiras de ascensão profissional. O racismo estrutural, ao impor essas barreiras invisíveis, contribui para a criação de um ambiente hostil, no qual as mulheres negras são constantemente forçadas a lutar por reconhecimento e valorização.

A pressão para equilibrar responsabilidades profissionais e familiares foi outro fator mencionado por várias entrevistadas.

A interseção entre racismo e sexismo também foi amplamente discutida. As entrevistadas relataram que, além de enfrentar preconceitos relacionados à cor de sua pele, também lidavam com discriminações baseadas em seu gênero.

Por fim, a questão da meritocracia foi amplamente questionada pelas entrevistadas. Embora o discurso oficial do banco promovesse a ideia de igualdade de oportunidades, muitas relataram que, na prática, esse ideal era raramente alcançado. Esses relatos refletem a desconexão entre o discurso meritocrático e a realidade vivida por essas mulheres negras, que enfrentam barreiras estruturais que as impedem de progredir profissionalmente, independentemente de sua qualificação ou desempenho.

Em síntese, as entrevistas revelam um panorama de exclusão, invisibilização e desvalorização que permeia as trajetórias das mulheres negras no Banco Itaú em Goiânia. O racismo estrutural, manifestado de diversas formas desde o racismo estético até a falta de representatividade e a ausência de transparência nos processos de promoção, cria um ambiente hostil e excludente para essas profissionais. Embora o discurso oficial da empresa promova a igualdade de oportunidades e a inclusão, a realidade vivida por essas mulheres demonstra que o caminho para a ascensão profissional ainda é repleto de barreiras e obstáculos que perpetuam a desigualdade racial e de gênero.

As experiências compartilhadas pelas entrevistadas mostram que, apesar de seus esforços e qualificações, elas continuam a enfrentar desafios significativos para alcançar posições de liderança e reconhecimento. A falta de políticas eficazes de inclusão, combinada com preconceitos estéticos e raciais, cria um ambiente de trabalho que marginaliza as mulheres negras e limita suas oportunidades de crescimento. Essas barreiras, embora nem sempre explícitas, são poderosas e persistentes, perpetuando um sistema de exclusão que dificulta a ascensão dessas mulheres no ambiente corporativo.

Dessa forma, a análise das entrevistas deixa claro que, para que haja uma verdadeira transformação no ambiente de trabalho, é necessário ir além do discurso de diversidade e inclusão. As empresas precisam implementar políticas mais robustas que enfrentem diretamente as desigualdades estruturais e criem um ambiente de trabalho onde mulheres negras possam se desenvolver plenamente, sem a constante pressão de conformidade a padrões estéticos ou a luta incessante por reconhecimento. Somente com mudanças profundas nas práticas institucionais será possível garantir que essas mulheres tenham as mesmas oportunidades e ascensão que homens e mulheres brancos.

REFERÊNCIAS

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. **O perigo de uma história única**. Companhia das Letras, 2019.

- AKOTIRENE, Carla. **O que é interseccionalidade?** Letramento: Justificando. Belo Horizonte, 2018.
- ALMEIDA, Marcon Denise Teresinha; PEREIRA, Rosani Cesário; SOUZA, Vitória Augusta Braga de; LAPOLLI, Édis Mafra; VIEIRA, Willerding Inara Antunes. *As barreiras encontradas à participação das mulheres em cargos de liderança*. XX Congresso Latino-Iberoamericano de Gestión Tecnológica y de la Innovación ALTEC, Paraná, Argentina, 2023.
- ALMEIDA, S. **Racismo estrutural**. São Paulo: Editora Jandaíra, 2018.
- ARBUÉS, Margareth P.; MACÊDO, Maurides; ROA, Andrea Olmos. *Patriarcado, representações sociais e trabalho: mulheres gerentes no setor bancário brasileiro*. Revista Humanidades e Inovação, v. 10, n. 08, p. 39-42, 2023.
- BANQUEIRO, Fernanda Ravazzano Lopes; CEZAR, Sílvia Monique Santos. Racismo estrutural e seus reflexos nas corporações: o papel das políticas de compliance na luta antirracista e a necessária mudança cultural. **Caderno do CEAS**, v. 46, n. 252, p. 166 – 192. Salvador, 2021.
- BARBOSA, Adriana. **Da base para a base**. n. 109, p. 33-33, 2019.
- BARBOSA, Maria Rita de Jesus. A influência das teorias raciais na sociedade brasileira (1870-1930) e a materialização da Lei nº 10.639/03. **Revista Eletrônica de Educação**, v. 10, n. 2, p. 260-272, 2016. Universidade Federal de Uberlândia, UFU, Uberlândia-MG, Brasil.
- BARDIN, L.** *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 2011.
- BATISTA, M. F. O. A Contribuição do Movimento Negro de Pernambuco na Construção da Lei nº 10.639/03. In: SANTIAGO, E.; SILVA, D.; SILVA, C. (Orgs.). **Educação. Escolarização e Identidade Negra: 10 anos de pesquisa sobre relações raciais no PPGE/UFPE**. Recife: Ed. Universitária da UFPE, 2010.
- BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970.
- BENTO, Maria Aparecida Silva. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.
- BERGER, P. L. O dossel sagrado: elementos para uma teoria sociológica da religião. São Paulo: Paulinas, 1985.
- BERNARDINO-COSTA, Joaze. Ação Afirmativa e a Rediscussão do Mito da Democracia Racial no Brasil. Rio de Janeiro: **Revista Estudos Afro-asiáticos**. V.24 n.2, 2002.
- BERSANI, Humberto. Racismo estrutural e o direito à educação. *Educação em Perspectiva*, v. 8, n. 3, p. 380-397, 2017.
- BIANA, Hazel T. Ampliando a teoria feminista de bell hooks. *Revista de Estudos Internacionais sobre Mulheres*, v. 1, pág. 13-29, 2020.

- BONILLA-SILVA, E. (2014). **Racism without racists**: Color-blind racism and the persistence of racial inequality in the United States.
- BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Tradução Fernando Tomaz. 6. ed. - Bertrand Brasil. Rio de Janeiro, 1989.
- BOURDIEU, Pierre. Os três estados do capital cultural. In: NOGUEIRA, M. A.; CATANI, A. M. (Org.). **Escritos de educação**. 9. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004. p. 71-80.
- BOURDIEU, Pierre; PASSERON, Jean-Claude. **A reprodução**: elementos para uma teoria do sistema de ensino. 2. ed. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1990.
- BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 2. ed. Tradução Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002
- BOURDIEU, Pierre. **O senso prático**. Petrópolis: Vozes, 2009.
- BOURDIEU, Pierre. **Razões Práticas**: sobre a teoria da ação. Tradução: Mariza Corrêa. Campinas, SP: Papyrus. 9ª edição, 2011.
- BRASIL. Constituição. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.
- BRASIL. **Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003**. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática "História e temática Cultura Afro-Brasileira", e dá outras exceções. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Legislativo, Brasília, DF, 10 jan. 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.639.htm. Acesso em: 13 mar. 2024.
- BRASIL. **Lei nº 11.645, de 10 de março de 2008**. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, modificada pela Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena". Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Legislativo, Brasília, DF, 11 mar. 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111645.htm. Acesso em: 13 mar. 2024.
- CAETANO, I. F. **O feminismo brasileiro: uma análise a partir das três ondas do movimento feminista e a perspectiva da interseccionalidade**. 2017. 24 f. Trabalho de VConclusão de Curso de Pós-Graduação (Pós-Graduação Lato Sensu Gênero e Direito) Escola de Magistratura do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistas/genero_e_direito/edicoes/1_2017/pdf/DesIvoneFerreiraCaetano.pdf. Acesso em: 24 jul. 2024.

- CARNEIRO, S. **Dispositivo de Racialidade: A Construção do Outro como Não-Ser como fundamento do Ser**. 1º ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2023.
- CARNEIRO, Sueli. **A construção do outro como não-ser**. São Paulo: Zahar, 2023.
- CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo, 2011.
- CHAUÍ, M. **Brasil: Mito Fundador e Sociedade Autoritária**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2000.
- CHO, Sumi; CRENSHAW, Kimberlé W.; MCCALL, Leslie. Toward a Field of Intersectionality Studies: Theory, Applications, and Praxis. **Signs: Journal of Women in Culture and Society**, Columbia Law School, 2013, vol. 38, no. 4. Disponível em: https://scholarship.law.columbia.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4459&context=faculty_scholarship. Acesso em: 04 fev.2024.
- CINTRA, E. D.; WELLER, W. Jovens negras no Ensino Médio público e privado: leituras interseccionais sobre suas vivências e percepções do racismo. **Revista Educar em Revista**, v. 37. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/er/a/vvnx5WJpJBKN8WPf6LzRPjp/>. Acesso em: 27 fev. 2024.
- COBO, Barbara; OLIVEIRA, Beatriz Menezes Marques de. Desigualdades no mercado de trabalho brasileiro: uma proposta de conceituação e mensuração do trabalho precário sob a lupa da interseccionalidade. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 41, p. 1–24, 2024. DOI: 10.20947/S0102-3098a0260.
- COLLINS, Patrícia Hill; BILGE, Sirma. *Interseccionalidade*. Boitempo Editorial, 2021.
- COLLINS, Patrícia Hill. **Pensamento Feminista Negro: conhecimento, consciência e a política do empoderamento**. São Paulo: Boitempo, 2020.
- CONCEIÇÃO, Luciana Gomes da; FONTES, Márcia Barroso; MEDEIROS, Jussara Marques de. Interseccionalidade, raça e gênero: reflexões sobre as políticas sociais no Brasil. *Lumen et Virtus*, [S. l.], 2025. DOI: 10.56238/levv17n56-022.
- COSTA, Emília Ivoti da. **Da senzala à colônia: a evolução da escravidão no Brasil**. São Paulo: Editora UNESP, 1987.
- COSTA, R. G. Mestiçagem, racialização e gênero. **Revista Sociologias**, v. 21, p. 94-120, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/WSJgtW5kr85wnmYZrhhh3Rd/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 27 fev. 2024.
- CRENSHAW, Kimberlé Williams. Além do racismo e da misoginia: feminismo negro e 2 Live Crew. In: *Pensamento social feminista*. Routledge, 2014. P. 245-263.

CRENSHAW, Kimberlé. Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. **Stanford Law Review**, Vol. 43, no. 6, julho de 1991, p. 1241-1299. Disponível em: <https://www.berkeleycitycollege.edu/slo/files/2021/05/Crenshaw-Mapping-the-Margins-Intersectionality-and-Vioence-against-WOC.pdf>. Acesso em 03 de fevereiro de 2024.

CRUZ, Caroline Silva; JESUS, Simone Silva. Lei 11.645/08: A escola, as relações étnicas e culturais e o ensino de história - algumas reflexões sobre essa temáticano PIBID. ANPUA. XXVIII Simpósio Nacional de História. Conhecimento Histórico e Diálogo Social. Natal, 2013. CUNHA, Luiz Antônio. A simbólica violência da teoria. *Cadernos de Pesquisa*, n. 43, p. 55-58, 1982.

D'ALESSANDRO, Lia; NASCIMENTO, Belmiro do. *Os desafios da carreira executiva feminina*. São Paulo: FEA PUC-SP, 2022.

DAVIS, Ângela. **Mulheres, raça e classe**. Tradução: Heci Regina Candiani (1 Ed.). São Paulo: Boitempo, 2016, 248 pp.

DE OLIVEIRA RODARTE, Wanessa Susan et al. Adoecimento mental no trabalho e a ideia do nexo interseccional: racismo, sexismo e LGBTfobia no trabalho em call center. 2022.

DE OLIVEIRA, Dennis. *Racismo estrutural: uma perspectiva histórico-crítica*. Dandara Editora, 2021.

DOMINGUES, Petrônio. Movimento Negro Brasileiro: Alguns apontamentos históricos. *Tempo: Revista do Departamento de História da UFF*, v. 12, n. 23, 2007, p.100-122.

DOS SANTOS, Ana Verônica Freire Monteiro et al. Amor e Resistência–Bell hooks e a Escrita do Amor. **Cadernos de Pesquisas Multidisciplinares sobre Corpo, Raça, Sexualidade e Gênero-CRSG**, v. 2, n. 1, p. 64-76, 2020.

ELIAS, Norbert; SCOTSON, John L. **Os Estabelecidos e os Outsiders**: Sociologia das Relações de Poder a Partir de uma Pequena Comunidade. São Paulo: Zahar, 2000.

FANON, Frantz; MARKMANN, Charles Lam. O fato da negritude. In: *Teorias de raça e racismo*. Routledge, 2020. p. 326-335.

FANON, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas**. Salvador: EDUFBA, 2020.

FARIA, Graciela Sanjutá Soares; RACHID, Alessandra. *A questão do gênero no setor bancário brasileiro*. *Nucleus*, v. 4, n. 1-2, 2007, p. 121-123.

FERNANDES, F. **A integração do negro na sociedade de classes**. São Paulo: Editora Universidade de São Paulo, 1964.

- FERNANDES, Regina. *Liderança feminina no setor bancário e os desafios das mulheres negras*. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2021. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/237907>. Acesso em: 2024.
- FERREIRA, C. *Et al.* O papel das relações raciais no mercado de trabalho brasileiro: processos de recrutamento e seleção em foco. **Cadernos EBAPE**. Rio de Janeiro, v. 21, n, 1, 2023.
- FIRMINO, Simone Gomes; ECHEVERRÍA, Agustina Rosa. *Igualdade de oportunidades? Racismo e desigualdades sociais no contexto neoliberal*. Revista Diversidade e Educação, v. 12, n. 1, p. 790-815, 2024.
- FONSECA, Dagoberto José. **Políticas públicas e ações afirmativas**. São Paulo: SeloNegro, 2009, 140p.
- FONSECA, M. A educação das relações raciais em perspectiva histórica. **Revista Iberoamericana de Filosofia**, v. 25, n. 51, 2022.
- FOUCAULT, M. **A Microfísica do Poder**. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 2001.
- FOUCAULT, Michel. **A ordem do discurso**. São Paulo: Loyola, 2014.
- FREIRE, Michele Guerreiro Ferreira; TORRES, Denise Xavier. **A educação das relações étnico-raciais na política curricular nacional: um olhar através dos estudos pós-coloniais latino-americanos**. EPEPE. Encontro de Pesquisa Educacional de Pernambuco. Eixo 01: Educação, Diversidade Cultural e Processos de Produção de Desigualdades. 2012.
- GALVÃO, Anna Larice Meneses et al. Determinantes estruturais da saúde, raça, gênero e classe social: uma revisão de escopo. *Saúde e Sociedade*, v. 30, p. e200743, 2021.
- GÓES, Maurício de Carvalho; MACHADO, Fernanda. **A relação de emprego e o racismo estrutural**. Vol. 05, nº 36, p. 94-115. Curitiba, 2020.
- GÓES, Weber Lopes. A Eugenia entre os séculos XX e XXI: uma discussão necessária. **Revista Brasileira de História**. São Paulo, v. 43, n. 94, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbh/a/brjxq5RqqBvyHtZ5bzfcqyt/#:~:text=No%20Brasil%2C%20a%20eugenia%20emerge,de%20S%C3%A3o%20Paulo%2C%20em%201918>. Acesso em: 23 jul. 2024.
- GOMES JÚNIOR, Jackson; SILVA, Geraldo Luiz da; COSTA, Paulo Afonso Bracarense (orgs.). **Paraná Negro**. Curitiba: UFPR/PROEC, 2008. 104p.: il. color. retrs.
- GOMES, Evandro Silva. *Juventude negra e mercado de trabalho: as principais barreiras na busca por um emprego, na perspectiva de egressos do Jovem Aprendiz da Pastoral do Menor*. Dissertação de Mestrado, CEFET-RJ, 2022.

GOMES, Nilma Lino. Racismo e mercado de trabalho: permanências e resistências. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, n. 51, p. 112–133, 2021.

GONÇALVES, Ednéia Batista do Prado; ESPEJO, Márcia Maria dos Santos Bortolucci; ALTOÉ, Stella Maris Lima; VOESE, Simone Bernardes. **Gestão da diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras.** Enfoque: Reflexão Contábil, vol. 35, n. 1, p. 95-112, 2016.

GONÇALVES, L. A. O. **Os movimentos negros no Brasil:** construindo atores sociopolíticos. *Revista Brasileira de Educação*, n. 9, p. 30-50, set./dez. 1998.

GONZALES, L. **Por um Feminismo Afro-latino-americano.** RIOS, Flavia; LIMA, Márcia (ORGs). ZAHAR, Rio de Janeiro, 2020.

GONZALES, Leila. **Por um feminismo latino-americano.** Rio de Janeiro: Zahar, 2021.

GROSS, James J. **The emerging field of emotion regulation: An integrative review.** *Review of General Psychology*, v. 2, n. 3, p. 271-299, 1998.

GUIMARÃES, A. S. A. **Racismo e Antirracismo no Brasil.** 2 eds., São Paulo: Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo; Ed. 34, 2005.

GUIMARÃES, A. S. **Classes, raças e democracia.** São Paulo: Editora 34, 2002.

HELOANI, Roberto. **Assédio moral: gestão por humilhação.** São Paulo: Cortez, 2011.

HERINGER, Rosana. Desigualdades raciais no Brasil: síntese de indicadores e desafios no campo das políticas públicas. *Cadernos de Saúde pública*, v. 18, p. S57-S65, 2002.

HERINGER, Rosana. Desigualdades raciais no Brasil: síntese de indicadores e desafios no campo das políticas públicas. Centro de Estudos Afro-Brasileiros, Instituto de Humanidades, Universidade Cândido Mendes. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 18(Suplemento):57-65, 2002.

HILL, Patrícia Collins e BILGE, Sirma. **Interseccionalidade.** São Paulo: Boitempo, 2019

HOBBSBAWN, Eric. **A era do capital.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.

HOOKS, Bell. *Erguer a voz: pensar como feminista, pensar como negra.* Trad. Catia Maringolo. São Paulo: Elefante, 2019.

HOOKS, Bell. Representing whiteness in the black imagination. In: *Cultural studies.* Routledge, 2013. p. 338-346.

ITAÚ UNIBANCO. Diversidade. Disponível em: <https://carreiras.itaubr.com.br/diversidade>. Acesso em: 28 maio 2026.

INSTITUTO ETHOS. Perfil social, racial e de gênero das 1.100 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas 2023-2024. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/disponivel-para>

[download-o-perfil-social-racial-e-de-genero-das-1-100-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-acoes-afirmativas-2023-2024/](#). Acesso em: 28 maio 2026.

ITAÚ UNIBANCO. Relatório ESG 2020. São Paulo: Itaú Unibanco, 2021. Disponível em: https://carbonaccountingfinancials.com/files/institutions_downloads/itau-unibanco-relatorio-esg-2020.pdf. Acesso em: 28 maio 2026.

JACCOUD, Luciana de Barros e BEGHIN, Natalhie Desigualdades raciais no Brasil: um balanço da intervenção governamental. Brasília: Ipea, 2002.

JOSÉ, C. A. F.; COSTA, D. C. A. DA. Capitalismo periférico, sistema penal neoliberal e práxis abolicionista. **Revista Katálysis**, v. 26, n. 3, p. 416–425, set. 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/jS5frBLCyPPNYyBhq4wj5HQ/abstract/?lang=pt#ModalHowcite>. Acesso em: 30 jan.2023.

JOSÉ, César Augusto Ferreira São; COSTA, Daniela Carvalho Almeida da. Capitalismo periférico, sistema penal neoliberal e práxis abolicionista. *Revista Katálysis*, v. 26, p. 416-425, 2023.

KILOMBA, G. Memórias da Plantação: episódios de racismo cotidiano. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

LACERDA, N. Pensamento racialista no Brasil Pós-Abolição: reflexão sobre o racismo estrutural. **Mosaico**, vol. 13, n. 21, 2021.

LEIRIÃO, Letícia Percionoto. **Racismo estrutural e estratificação social: o ideal antidiscriminatório e a universalização dos direitos fundamentais**. Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do grau de Bacharel em Direito. Presidente Prudente, 2021.

LITERAFRO. **O portal da literatura Afro-brasileira**. Conceição Evaristo. Belo Horizonte. Maio de 2009. Disponível em: <http://www.letras.ufmg.br/literafro/autoras/188-conceicao-evaristo>. Acesso em maio, 2019.

LOPES, Aristeu Elisandro Machado. Os aniversários da abolição da escravatura e a imprensa ilustrada do Rio de Janeiro. **Topoi** (Rio J.) 17 (33), Jul-Dec 2016

LORDE, Audre. **A transformação do silêncio em linguagem e ação**. Irmã outsider, p. 51-55, 2019.

LUCINDO, W. R. S. A quem se deve a abolição: negros e as manifestações de 13 de maio em Campinas e Piracicaba (1888-1889). **Topoi** (Rio de Janeiro), v. 23, n. 49, p. 126–147, jan. 2022.

- MACHADO, Maria Helena P. T.; CASTILHO, Celso Thomas. **Tornando-se livre**. Agentes históricos e lutas sociais no processo de abolição. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2015, 480p.
- MAIO, Marcos Chor. **O projeto UNESCO: ciências sociais e o “credo racial brasileiro”**. Revista USP, São Paulo, n.46, jun.-/ago. 2000, p. 115-128.
- MARKOVITZ, D. **A cilada da meritocracia**. São Paulo: Intrínseca, 2019.
- MARTINS, Giovana Labigalini. *Sindicalismo feminista: a potência transformadora das mulheres no Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região*. 2020. Tese (Doutorado) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020.
- MARTINS, Tábita Cecília Fortes; SILVEIRA, Alexandre Borba da; CAMILLIS, Patricia Kinast de. *Igualdade de gênero e oportunidades na carreira interna: percepção das mulheres de um banco público*. Rev. de Administração Pública, v. 13, n. 3, p. 495-520, 2023.
- MATOS, M. A. Análise funcional do comportamento. **Revista Estudos de Psicologia**, PUC Campinas, 16(3), 8-18, 2016.
- MCCOY, Henrika. Black Lives Matter, and Yes, you are Racist: The Parallelism of the Twentieth and Twenty-First Centuries. **Child Adolescent Social Work J.** New York, 2020.
- MELLO, Pedro Carvalho. **Estimativa da longevidade de escravos no Brasil na Segunda Metade do Século XIX**. Universidade de São Paulo, Estudos econômicos, v. 13, n. 01, 1983.
- MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes; LOPES, Ana Lúcia Magri. *Empoderamento de mulheres gerentes: a construção de um modelo teórico de análise*. Revista Gestão e Planejamento, Salvador, v. 12, n. 3, p. 648-667, set./dez. 2012.
- MILLS, C. W. **Black rights/white wrongs: The critique of racial liberalism**, 2017.
- MILLS, Charles W. Ignorância branca. Tradução de Breno Ricardo Guimarães Santos. **Griot: Revista de Filosofia**, Amargosa/Bahia, v.17, n.1, p.413-438, junho/2018.
- MINAYO, M. H. **O desafio do conhecimento**. São Paulo: HUCITEC, 2004.
- MORAES, Gisele Karin. **História da Cultura Afro-brasileiras e africana nas escolas de educação básica: igualdade ou reparação?** Sorocaba, Dissertação (Mestrado), Universidade de Sorocaba, 2009.
- MOURA, Clóvis. **Rebeliões da senzala: quilombos, insurreições, guerrilhas**. 4. ed. São Paulo: Editora Anita Garibaldi, 2014.
- MUNANGA, Kabengele. *Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra*. 5. ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2020.
- MUNANGA, K. **Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia**. Palestra proferida no 3º Seminário Nacional de Relações Raciais e Educação. PENESB-

RJ, 05/11/2003. Disponível em <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2014/04/Uma-abordagem-conceitual-das-nocoes-de-raca-racismo-identidade-e-etnia.pdf>. Acesso em 15.03.2019.

MUNIZ, Diana Helena Alves. **A implementação da lei 10.639/03 no combate ao racismo na escola**. Universidade Candido Mendes. IX FIPED. Desafios Pedagógicos de uma sociedade em transe. IX Fórum Internacional de Pedagogia. III Seminário Nacional de Educação Básica. 2017. ABAETETUBA – PA.

MUNIZ, Tamiris Oliveira. *Mercado de trabalho e a atuação da mulher no setor bancário da cidade de Sousa/PB*. TCC (Graduação) – Universidade Federal de Campina Grande, 2016.

NOGUEIRA, Oracy. **Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem**. São Paulo: EdUSP, 2007.

OLIVEIRA, L. F. & CANDAU, V. M. F. Pedagogia Decolonial e Educação Antirracista e Intercultural no Brasil. **Educação em Revista**. Belo Horizonte, v. 26, nº 01, p. 15-40, abr. 2010.

ORTEGAL, L. Relações Raciais no Brasil: colonialidade, dependência e diáspora. **Serv. Soc. Soc.** Brasil, v. 133, p. 413-431, 2018.

PAINI, Elâine. *Gênero e Mercado de Trabalho: As Representações Sociais das Mulheres Líderes no Setor Bancário*. Chapecó: Universidade Federal da Fronteira Sul, 2018.

PATEMAN, Jane. Lições de um grande incidente. *British Medical Journal*, v. 6907, pág. 808-809, 1993.

PAULA, Marilene de. **Políticas de ação afirmativa para negros no governo**. Fundação Getúlio Vargas. Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil – CPDOC Programa de Pós-Graduação em História, Política e Bens Culturais. Mestrado Profissional em Bens Culturais e Projetos Sociais. Rio de Janeiro. 2010.

PEDRO, Joana Maria. Relações de gênero como categoria transversal na historiografia contemporânea. *Topoi* (Rio de Janeiro), v. 12, p. 270-283, 2011.

PEREIRA, A. A. *Black lives matter* nos currículos? Imprensa negra e antirracismo em perspectiva transnacional. **Cadernos de Pesquisa**, v. 49, n. 172, p. 122–143, abr. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/CqWDjTjcDRm4tqwRxM4yJpx/#ModalHowcite>. Acesso em: 09 jan.2024.

QUIJANO, Aníbal. **Colonialidade do poder, Eurocentrismo e América Latina**. Buenos Aires: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, 2005.

RAGO, Margareth. Descobrir historicamente o gênero. *Cadernos pagu*, n. 11, pág. 89-98, 1998.

- RÉ, Henrique Antônio. A Revogação Do Bill Aberdeen E A Lei Do Ventre Livre: Um Acordo Antiescravista Internacional 1864-1872. **Rev. Hist.**, São Paulo, 178, 2019
- RIBEIRO, Djamila. “**O racismo é uma problemática branca**”, diz Grada Kilomba. Site Alma Preta - Disponível em <https://almapreta.com/sessao/quilombo/13-de-maio-mentira-civica-e-cinismo-escravocrata> > Acessado em 15/01/2022
- RIBEIRO, Djamila. **Pequeno Manual Antirracista**. Belo Horizonte: Companhia das Letras, 2019.
- RIBEIRO, Djamila. **Pequeno Manual Antirracista**. São Paulo. Companhia das letras. 2019.
- ROCHA, Caroline Freitas. A utilização de instrumentos tecnológicos para a efetivação de medidas protetivas de urgência: o uso de aplicativos e sua eficácia no âmbito da Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006). 2023.
- ROCHA, Luiz Carlos Paixão da. **Políticas afirmativas e educação: a lei 10639/03 no contexto das políticas educacionais no brasil contemporâneo**. Universidade Federal do Paraná. CURITIBA. 2006.
- ROCHA, Solange; SILVA, José Antônio Novaes da. À luz da lei 10.639/03, avanços edesafios: movimentos sociais negros, legislação educacional e experiências pedagógicas. **Revista da ABPN**, v. 5, n. 11 • jul.– out. 2013 • p. 55-82.
- RODRIGUES, Samara da Silva; SILVA, Daniel de Oliveira; RODRIGUES, Lilian Segnini. *Liderança negra nas organizações: um levantamento sobre os desafios e as vantagens da diversidade racial nas organizações*. Interface Tecnológica, v. 20, n. 2, 2023.
- ROSA, Alexandre Reis; BRITO, Mozar José de. Ensaio sobre violência simbólica nas organizações. *Organizações & Sociedade*, v. 16, p. 629-646, 2009.
- ROSA, Alexandre Reis. **(O) Braço Forte, (A) Mão Amiga: um estudo sobre dominação masculina e violência simbólica em uma organização militar**. 2007. 355 p. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Lavras, Lavras, 2007.
- SANTOS, R. A.; SILVA, R. M. N. B. Racismo científico no Brasil: um retrato racial do Brasil pós-escravatura. **Revista Educar em Revista**, v. 34, n. 68, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/er/a/cmGLrrNJzVfsKXbPxdnLRxn/>. Acesso em: 27 fev. 2024.
- SCHWARCZ, Lilia Moritz. **O espetáculo das raças: cientistas, instituições e questão racial no Brasil 1870-1930**. São Paulo: Companhia das Letras, 1993.
- SILVA, Gláucio Dutra da. *Mecanismos que cooperam para baixa representatividade de pretos(as) e pardos(as) em funções de alta liderança*. Dissertação de Mestrado, FGV, 2022.
- SILVA, João Pacheco de; BIELSCHOWSKY, Ricardo. *Raça, classe e desigualdades sociais no Brasil: análises e propostas*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2021.

SILVA, Matheus dos Santos. **A inclusão e integração do negro no mercado de trabalho: um panorama sobre sua carreira no setor bancário gaúcho**. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2023.

SILVA, Priscila de Souza; RODRIGUES, Francisco Demetrius Monteiro; ANDRADE NETO, Arlindo Vicente de; QUEIROZ, Silvana Nunes de. *Perfil de Homens e Mulheres Empregados no Setor Bancário Brasileiro*. Poços de Caldas: XXI Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 2018.

SILVEIRA, L. S.; SIQUEIRA, N. L. Segregação ocupacional e diferenciais de renda por gênero e raça no Brasil: uma análise de grupos etários. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 38, p. e0151, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepop/a/9ZbQKBWxQ3BwHbg6KNYCb3y/#ModalHowcite>. Acesso em: 21 dez.2023.

SKIDMORE, Thomas Elliot. **Preto no branco: raça e nacionalidade no pensamento brasileiro (1870-1930)**. Tradução Donaldson M. Garschagen. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

SMITH, A. Christen. **Afro-Paradise – black violence and performance in Brazil**. Illinois: Universty of Illinois Press, 2015.

SOUSA, A. T.; SILVA, U.; JARDIM, F. Feminismo negro: pedagogias, epistemologias, ético-políticas e métodos. Entrevista com Christen A. Smith. *Educação e Pesquisa*, v. 48, p. e201948002002, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ep/a/n4TZ7pVc35QYDyfpTPn9YVp/#ModalHowcite>. Acesso em: 03 fev.2024.

SOUSA, Adriana Tolentino; SILVA, Uvanderon; JARDIM, Fabiana. Feminismo negro: pedagogias, epistemologias, ético-políticas e métodos. Entrevista com Christen A. Smith. *Educação e Pesquisa*, v. 48, p. e201948002002, 2022.

SOUSA, Neusa Santos. **Tornar-se Negro: as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social**. Rio de Janeiro: Edições Graaal, 1983.

SOUTO, Willian Negreti. **A função social da empresa no combate à desigualdade racial no mercado de trabalho**. Trabalho de conclusão de curso para obtenção do título de Bacharel em Direito apresentado ao Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA. Curitiba, 2021.

SOUZA, Florentina da Silva. **Afro-descendência em cadernos negros e jornal do MNU**. 1. ed. Belo Horizonte, MG: Autêntica, 2006.

- SOUZA, Mariana Magalhães de. **Assédio moral e regulação emocional em mulheres de grupos sistematicamente segregados**. 2018. Monografia (Graduação em Psicologia) – Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2018.
- SOUZA, Mariane Santiago de; SILVA, André Luis. **Mulheres na alta liderança do Banco Central do Brasil**. Cadernos EBAPE.BR, v. 22, n. 2, p. 1-16, 2024.
- SOUZA, N. S. (1983). Tornar-se negro: As vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social. (2. ed). Graal.
- SOUZA, Sérgio Ricardo de. Comentários à Lei de Combate à Violência contra a Mulher. Curitiba: Editora Juruá, 2007.
- SOUZA, V. S. DE. Eugenia, racismo científico e antirracismo no Brasil: debates sobre ciência, raça e imigração no movimento eugênico brasileiro (1920-1930). **Revista Brasileira de História**, v. 42, n. 89, p. 93–115, jan. 2022.
- TAJFEL, Henri; TURNER, John C. **The social identity theory of intergroup behavior**. In: WORCHEL, Stephen; AUSTIN, William G. *Psychology of intergroup relations*. Chicago: Nelson-Hall, 1986. p. 7-24.
- TELES, Maria Amélia de Almeida; MELO, Mônica de. O que é violência contra a mulher? São Paulo: Brasiliense, 2003, p.11.
- THEODORO, Mário. Relações raciais, racismo e políticas públicas no Brasil contemporâneo. Universidade de Brasília/Brasil. **Revista de Estudos e Pesquisas sobre as Américas**. Volume 08. Nº 01. 2014.
- THEOHARIS, Jeanne. **The Rebellious Life Of Mrs. Rosa Parks**. Boston, 2013.
- THIRY-CHERQUES, H. R. Pierre Bourdieu: a teoria na prática. **Revista RAP**, v. 40, n. 1, p. 27-55, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/3bmWVYMZbNqDzTR4fQDtGRs/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 23 jul. 2024.
- TORRES, Kacia Emily Ilario. *Liderança Feminina no Setor Bancário de Fortaleza*. Fortaleza: Universidade Federal do Ceará, 2023.
- TRIVIÑOS, A. N. S. Introdução à pesquisa em ciências sociais: A pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 2003
- TRUTH, Sojourner. Speech Intitled: Ai1't I a woman? Disponível em: https://thehermitage.com/wp-content/uploads/2016/02/Sojourner-Truth_Aint-I-a-Woman_1851.pdf. Acesso em: 03 fev.2024.
- VALLE, I. R. **A obra do sociólogo Pierre Bourdieu: uma irradiação incontestável**. Educação e Pesquisa, São Paulo, v. 33, n. 1, p. 117-134, jan./abr. 2007.

VAZ, Livia Maria Santana e Sant'Anna. “As comissões de verificação e o direito à (dever de) proteção contra a falsidade de autodeclarações raciais”. In: DIAS, Gleidson Renato Martins e JÚNIOR, Paulo Roberto Faber Tavares. Heteroidentificação e Cotas Raciais: Dúvidas, metodologias e procedimentos. 1ª Edição. Canoas, RS. 2018.

WALLERSTEIN, I. As agonias do liberalismo. **Lua Nova**: Revista de Cultura e Política, n. 34, p. 117–134, dez. 1994. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ln/a/Zr6pjfBjJ6QrtWWtCVVzXXr/#ModalHowcite>. Acesso em: 03 fev.2024.

ANEXO



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
 PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
 COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA/CEP
 FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS
 PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA
 MESTRADO EM SOCIOLOGIA

QUESTIONÁRIO PARA ENTREVISTA

Apresentação:

Nome fictício:	Escolaridade:
Nome completo:	
Cargo/Função:	Idade:
Autodeclaração raça:	Tempo de serviço no banco:

Objetivo geral da pesquisa:

- Analisar como o racismo estrutural presente no ambiente empresarial bancário afeta os processos de progressão e ascensão de mulheres negras que trabalham nesse setor.

Objetivos específicos e questões

A. Identificar manifestações de racismo estrutural (normativas, práticas, subjetivas) no desenho institucional e funcionamento do Banco Itaú, em Goiânia, com relação à progressão e ascensão de mulheres negras.

1. Quais normativas regem a progressão de mulheres no banco Itaú?.
2. Como tem sido os processos de progressão nos quais você tem participado?
3. Você considera ter sido prejudicada ou desvalorizada nesse processo? Por quê?.

4. O que significou para você participar desse processo de progressão?

5. Como você se sentiu antes/durante/depois do processo?)

B. *Descrever comparativamente as posições ocupadas por mulheres negras e demais funcionários/as no Banco Itaú, em Goiânia, com ênfase nas suas hierarquias e níveis de renda.*

6. Como você avalia suas experiências em cargos (funções) ocupados no banco Itaú?

7. Como você avalia seus níveis de renda no banco Itaú em comparação com os níveis de renda de outras mulheres, que ocupam cargos similares aos seus?

8. Quais cargos você gostaria de ocupar no banco Itaú e por quê? Quais obstáculos que teriam que ser (sorteados) para você ocupar esses cargos?

C. *Descrever implicações sociais e psicológicas nas mulheres negras que atuam no banco Itaú em Goiânia, decorrente do racismo estrutural que permeia o desenho institucional e funcionamento deste setor bancário.*

9. Quais implicações positivas têm tido na sua vida pessoal, as funções ocupadas (e os processos de ascensão transitados) por você no banco Itaú.

10. Quais desconfortos têm trazido as funções ocupadas por você (e os processos de ascensão), enquanto mulher, no banco Itaú.

11. Quais desconfortos têm trazido para você, enquanto mulher, as funções NÃO ocupadas por você no banco Itaú.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE
GOIÁS - UFG



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Racismo Estrutural e Mercado de Trabalho: Uma análise do desenvolvimento de carreira de mulheres negras no banco Itaú na cidade de Goiânia.

Pesquisador: LEANDRO DA SILVA LIMA

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 69186823.3.0000.5083

Instituição Proponente: Faculdade de Ciências Sociais

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.110.904

Apresentação do Projeto:

Título da Pesquisa: Racismo Estrutural e Mercado de Trabalho: Uma análise do desenvolvimento de carreira de mulheres negras no banco Itaú na cidade de Goiânia.

Pesquisador Responsável: LEANDRO DA SILVA LIMA

Versão: 1

CAAE: 69186823.3.0000.5083

Submetido em: 25/04/2023

Instituição Proponente: Faculdade de Ciências Sociais

Situação da Versão do Projeto: Em relatoria

Localização atual da Versão do Projeto: Universidade Federal de Goiás - UFG

Início da Coleta de dados: 24/Julho/2023

Relatório Final ao CEP: 30/Junho/2024

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Analisar formas de racismo estrutural no banco Itaú na cidade de Goiânia e suas influências na vida e na carreira de mulheres negras que atuam nesse sistema bancário.

Endereço: Alameda Flamboyant, Qd. K, Edifício K2, sala 110

Bairro: Campus Samambaia, UFG

CEP: 74.690-970

UF: GO

Município: GOIANIA

Telefone: (62)3521-1215

E-mail: cep.prpi@ufg.br



Continuação do Parecer: 6.110.904

Objetivo Secundário:

Descrever as práticas discriminatórias e hierarquizações que transversalizam as relações étnico-raciais ao interior do banco Itaú.

Identificar as influências que práticas culturais e simbólicas atreladas à organização e funcionamento do banco Itaú, tem tido na vida e carreira de mulheres negras que atuam neste setor. Identificar as influências que práticas institucionais e econômicas atreladas à organização e funcionamento do banco Itaú, tem tido na vida e carreira de mulheres negras que atuam neste setor. Analisar possíveis impactos no estabelecimento de privilégios e/ou prejuízos na vida e carreira de mulheres negras que atuam no Banco Itaú, decorrentes de diferentes práticas discriminatórias associadas à organização e funcionamento desta instituição

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos: as entrevistas podem vir a apresentar, para a participante, as seguintes situações: desconforto, vergonha, ansiedade, cansaço e incômodo pelo fato de as participantes estarem expondo suas opiniões ou pelo fato de suas falas estarem sendo gravadas (mesmo que com consentimento) e ainda por receio de ser identificada. Para tal,

adotarei todas as medidas para minimizar os possíveis danos e desconfortos, tais como aplicação da entrevista, com devido agendamento dos dias

e horários predeterminados, de acordo com o estipulado pela participante, sendo garantidos o sigilo e a privacidade delas se requisitarem.

Benefícios:

Como benefício advindo desse trabalho, podemos afirmar a relevância da pesquisa para os estudos sobre o racismo estrutural no setor bancário que atinge as mulheres negras. Assim como vai contribuir com o aprofundamento do conhecimento sobre o tema e para a produção de um conhecimento que possa facilitar a orientação ou organização de ações que as empresas possam tomar para minimizar ou mesmo eliminar as desigualdades e exclusões oriundas das práticas racistas.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Resumo:

O objetivo desta pesquisa é analisar o desenvolvimento da carreiras de mulheres negras no mercado de trabalho junto ao Banco Itaú na cidade de Goiânia pautada na problemática do racismo estrutural, apresentando dados quantitativos e qualitativos e atrelando-os ao perfil socioeconômico, formação acadêmica, histórico profissional, a porcentagem de negras em atuação

Endereço: Alameda Flamboyant, Qd. K, Edifício K2, sala 110

Bairro: Campus Samambaia, UFG

CEP: 74.690-970

UF: GO

Município: GOIANIA

Telefone: (62)3521-1215

E-mail: cep.prpi@ufg.br



Continuação do Parecer: 6.110.904

na empresa , entendendo em que pontos o racismo é encontrado e as implicações sociais, psicológicas e impactos que essa prática pode ter impedido o desenvolvimento de suas carreiras. Apresentando esses dados, podemos definir o perfil dominante, que tende a se impor nos cargos do segmento e como o racismo pode ser combatido, trabalhando na busca de uma solução plausível e aplicável a essa problemática dentro do setor empresarial bancário. Dessa forma nosso objeto de estudo são mulheres negras que atuam como funcionárias do banco Itaú na cidade de Goiânia. Para tanto o estudo terá como linha temporal as implicações da escravidão no contexto histórico brasileiro, passando pela formação da sociedade brasileira pós abolição, para traçar o fio condutor com o racismo estrutural e suas implicações.

Metodologia de Análise de Dados:

O método de coleta de dados será o diário de campo, no qual anotarei as análises e observações referente as entrevistas semi-estruturadas e observação participante. O processo de recrutamento ocorrerá de forma eletrônica(email, whatsapp, ligação telefônica). O critério para participar da pesquisa é responder o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, via presencial ou por video conferencia em plataformas especificas, o aceite ou a recusa em participar da pesquisa, será entregue para a pesquisadora e a outra será entregue na hora para os interlocutores. A entrevista consiste em entrevistar mulheres e negras que atuam no banco Itaú na cidade de Goiânia, onde atuei por 25 anos tendo trabalhado diretamente com algumas das entrevistadas. A minha experiência no setor facilitará a entrevista e buscará na técnica de conversação direta, conduzida pelo pesquisador, visando compreender uma situação, o que exige clareza da informação que está buscando". A proposta da entrevista será presencial, com a duração de 30 a 40 minutos.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Projeto de Pesquisa - Ok

Informações Básicas do Projeto - Ok

Folha de Rosto - Ok

Termo de Compromisso - Ok

Termo de Anuência do Banco ITAÚ - oK

TCLE - Ok

Endereço: Alameda Flamboyant, Qd. K, Edifício K2, sala 110

Bairro: Campus Samambaia, UFG

CEP: 74.690-970

UF: GO

Município: GOIANIA

Telefone: (62)3521-1215

E-mail: cep.prpi@ufg.br



Continuação do Parecer: 6.110.904

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

- Adequar o termo "interlocutores" por "participantes", nos documentos da pesquisa.

A pesquisa não apresenta óbice ético.

Considerações Finais a critério do CEP:

Informamos que o Comitê de Ética em Pesquisa/CEP-UFG considera o presente protocolo APROVADO. O mesmo foi considerado em acordo com os princípios éticos vigentes. Reiteramos a importância deste Parecer Consubstanciado, e lembramos que o(a) pesquisador(a) responsável deverá encaminhar ao CEP-UFG o Relatório Final baseado na conclusão do estudo e na incidência de publicações decorrentes deste, de acordo com o disposto na Resolução CNS n. 466/12 e Resolução CNS n. 510/16. O prazo para entrega do Relatório é de até 30 dias após o encerramento da pesquisa, previsto para junho de 2024.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2121071.pdf	25/04/2023 12:38:16		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	VERSAOPROJETOCOMITEETICA.docx	25/04/2023 12:37:40	LEANDRO DA SILVA LIMA	Aceito
Folha de Rosto	folhaplataformaDirpdf.pdf	18/04/2023 15:15:38	LEANDRO DA SILVA LIMA	Aceito
Declaração de concordância	termodeanuencialtau.pdf	11/04/2023 14:32:07	LEANDRO DA SILVA LIMA	Aceito
Outros	QUESTIONARIOMESTRADO.docx	11/04/2023 14:26:05	LEANDRO DA SILVA LIMA	Aceito
Declaração de Pesquisadores	termodecompromisso.pdf	11/04/2023 14:22:41	LEANDRO DA SILVA LIMA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.docx	11/04/2023 14:17:13	LEANDRO DA SILVA LIMA	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Alameda Flamboyant, Qd. K, Edifício K2, sala 110

Bairro: Campus Samambaia, UFG

CEP: 74.690-970

UF: GO

Município: GOIANIA

Telefone: (62)3521-1215

E-mail: cep.prpi@ufg.br



UNIVERSIDADE FEDERAL DE
GOIÁS - UFG



Continuação do Parecer: 6.110.904

GOIANIA, 12 de Junho de 2023

Assinado por:
Rosana de Moraes Borges Marques
(Coordenador(a))

Endereço: Alameda Flamboyant, Qd. K, Edifício K2, sala 110

Bairro: Campus Samambaia, UFG

CEP: 74.690-970

UF: GO

Município: GOIANIA

Telefone: (62)3521-1215

E-mail: cep.prpi@ufg.br