

BLOGS HETEROTÓPICOS: DENÚNCIAS E ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO CONTRA OS REGIMES DE DESIGUALDADE NO “BLOGUEIRAS NEGRAS”¹

Cintia Rodrigues de Oliveira Medeiros

Nicemara Cardoso Silva²

RESUMO

A situação das mulheres negras no trabalho é potencialmente mais desafiadora, em virtude da interseção de categorias distintas relacionadas a processos discriminatórios que estabelece uma ordem social. Com o objetivo de explorar as narrativas de um grupo de mulheres negras em um web-blog sobre os regimes de desigualdades a que estão expostas nas organizações, considerando a interseção de gênero, raça e classe, realizamos uma pesquisa qualitativa, com análise de conteúdo do material empírico coletado no Blogueiras Negras. Nossa análise aponta o blog como um espaço heterotópico, cujo posicionamento político se caracteriza, principalmente, por dois elementos: denúncias e estratégias de enfrentamento contra os processos discriminatórios vivenciados por mulheres negras no trabalho, e que revelam regimes de desigualdade, muitas vezes, sutis e silenciados.

Palavras-chave: Gênero; Raça/etnia; Classe; Interseccionalidade; Web-blog.

HETEROTOPIC BLOGS: COMPLAINTS AND COMBAT STRATEGIES AGAINST INEQUALITY SCHEMES IN “BLOGUEIRAS NEGRAS”

ABSTRACT

The situation of black women at work is potentially more challenging, because of the intersection of distinct categories related to discriminatory processes that

¹ Trabalho submetido em 24/04/18 e aprovado em 24/05/18. Para citar este artigo: MEDEIROS, C. R. de O.; SILVA, N. C. Blogs Heterotópicos: denúncias e estratégias de enfrentamento contra os regimes de desigualdade no “Blogueiras Negras”. Cadernos de Estudos Sociais, Recife, v.33, n. 1, p. 129-152, jan./jul., 2018. Disponível em: < <http://periodicos.fundaj.gov.br/index.php/CAD>>. Acesso em: dia mês, ano.

² Autora 1: Doutora em Administração pela EAESP/FGV, Professora da Universidade Federal da Uberlândia. E-mail: cintia@ufu.br; Autora 2: Mestre em Administração pela Universidade Federal da Uberlândia. E-mail: cs.nice@gmail.com.

establish a social order. With the objective of exploring the narratives of a group of black women, in a web-blog about the inequality regimes they are exposed to in the organizations, which considers the intersection of gender, race and class, we conducted a qualitative research study using content analysis of the empirical material collected in the blog “Blogueiras Negras”. Our analysis points to the blog as a heterotopic space, whose political position is characterized mainly by two elements: complaints and combat strategies against the discriminatory processes experienced by black women at work, which reveal regimes of inequality that are often subtle and silenced.

Keywords: Gender; Race/ethnicity; Class; Intersectionality; Web-blog.

BLOGS HETEROTÓPICOS: DENÚNCIAS Y ESTRATEGIAS DE ENFRENTAMIENTO CONTRA LOS ESQUEMAS DE DESIGUALDAD EM “BLOGEIRAS NEGRAS”

RESUMEN

La situación de las mujeres negras en el trabajo es potencialmente más desafiante, debido a la intersección de categorías distintas relacionadas con procesos discriminatorios que establecen un orden social. Con el objetivo de explorar las narrativas de un grupo de mujeres negras en un web-blog sobre los regímenes de desigualdades a que están expuestas en las organizaciones, considerando la intersección de género, raza y clase, realizamos una investigación cualitativa, con análisis de contenido del material empírico recogido en el blog ‘Blogueiras Negras’. Nuestro análisis apunta al blog como un espacio heterotópico, cuyo posicionamiento político se caracteriza principalmente por dos elementos: denuncias y estrategias de enfrentamiento contra los procesos discriminatorios vivenciados por mujeres negras en el trabajo, y que revelan regímenes de desigualdad, muchas veces sutiles y silenciados.

Palabras clave: Género; Raza/origen étnico; Clase; Interseccionalidad; Web-blog.

1 INTRODUÇÃO

Em uma época na qual o virtual se confunde com o real, a noção de espaço não está unicamente vinculada à localização, mas sim a uma forma de relações de posicionamento, ao que Foucault (2009) viria chamar de heterotopia: uma utopia efetivamente realizada, um espaço fora de todos os espaços, embora seja localizável. Nesse contexto, blogs, redes sociais online e outros recursos mediados pela internet são amplamente utilizados para reivindicações, manifestações,

contestações e movimentos políticos, como aqueles centrados nas lutas contra as desigualdades sociais, de gênero e de cor.

As alterações na sociedade contemporânea que são resultantes de lutas feministas pela reivindicação de direitos civis para as mulheres, bem como por espaços na esfera pública da vida, provocaram novos contornos para os papéis que essas desempenham na sociedade (ROCHA, 2011). Embora as lutas feministas tenham conquistado direitos para as mulheres de forma geral, e ainda haja conquistas a fazer, críticas afirmam que o movimento feminista liberal estaria a serviço dos interesses de mulheres brancas de classe média e não consideraria demandas específicas de mulheres de outras raças/etnias e/ou classe social (AZEVEDO, 1994; RIBEIRO, 2006; HOLVINO, 2008).

Em relação à participação no mercado de trabalho brasileiro, de acordo com a 5ª edição do relatório “Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas” do Instituto Ethos (2010), a presença de mulheres negras era de 9,3% em nível funcional, 5,6% em supervisão, 2,1% na gerência e 0,5% no nível executivo. Considerando que naquele ano as mulheres negras representavam 50,1% do número de mulheres no país, isso indica uma representação não equivalente nas organizações pesquisadas pelo Instituto. Mesmo com esse percentual de representação, os estudos organizacionais sobre diversidade privilegiam análises de uma categoria – gênero, raça/etnia.

Com este estudo, pretendemos oferecer uma contribuição que possibilite a ampliação das discussões sobre diversidade, considerando a interseção entre categorias que têm sido abordadas de forma unilateral, especialmente dentro dos estudos organizacionais brasileiros, incluindo ainda a categoria classe. Além disso, contribuímos para a compreensão da noção de espaços heterotópicos desenvolvida por Foucault (2009).

Nosso objetivo nesta pesquisa é explorar as narrativas de um grupo de mulheres negras que apresentam reflexões, em um *web blog*, sobre os regimes de desigualdades a que estão expostas nas organizações, considerando a interseção de gênero, raça/etnia e classe. Para alcançar esse objetivo, analisamos relatos de mulheres negras no *web blog* Blogueiras Negras, utilizando a ideia da criação do ambiente comunicacional a serviço de um grupo que possibilita a divulgação das reflexões sobre as situações diárias de mulheres negras no Brasil. Trata-se de uma pesquisa qualitativa caracterizada como documental e que utiliza da técnica de análise de conteúdo temática (BARDIN, 1988) para análise do material empírico.

O artigo está estruturado da seguinte forma: depois desta introdução, apresentamos os principais conceitos utilizados como fundamento para a pesquisa. Em seguida, descrevemos o percurso metodológico e apresentamos a análise e discussão dos resultados. Por fim, nossas considerações finais a respeito do que pudemos perceber sobre o tema e os assuntos abordados pelo *blog* consultado encerram o artigo.

2 GÊNERO, RAÇA E CLASSE: CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A noção de gênero se modificou com o avanço de estudos sociais e feministas e demandas de grupos ativistas de direitos civis por definições menos rígidas. A distinção binária homem/mulher com base nas características biológicas foi substituída por um conceito de gênero que, em uma concepção pós-estruturalista, “superou a noção de papéis sociais femininos e masculinos [...], avançando para um entendimento que compreende gênero como constituinte da identidade, como classe e raça/etnia” (MENEGHEL et al., 2005, p.2).

Raça, por sua vez, se refere às diferenças socialmente construídas com base em características físicas, opressão e dominação histórica e cultural, que se justifica por crenças permanentes (ACKER, 2006). Assim também é uma construção social o termo cor, “e não meramente a cor da pele” (NASCIMENTO et al., 2015, p. 260). Quanto ao uso dos termos raça e/ou etnia, houve “divergência sobre a qual o Brasil e os Estados Unidos se manifestaram a favor da menção de ambos para fins de dados estatísticos que pudessem gerar documentação acerca da injustiça social” (RIBEIRO, 2006, p. 5). As características que permitem identificar raça “são extrapoladas como determinantes de uma série de outros atributos”, muitas vezes negativos (OSÓRIO, 2003, p. 13), mas essa extrapolação é cultural, baseada mais pela aparência que pela ancestralidade e o que indica “que há racismo em uma sociedade” (OSÓRIO, 2003, p.13). Neste trabalho, utilizamos os termos cor ou raça, denominação disseminada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para nos referir às pessoas que se identificam como pertencentes a grupos de pessoas ‘não brancas’.

A desigualdade de classe, por fim, se caracteriza pelo acesso a recursos e meios de produção (ACKER, 2006), estabelecendo uma distância social entre os grupos com mais ou menos recursos. Essa é uma desvantagem maior que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho (MANDEL, 2009; SESKO; BIERNAT, 2010), pois possibilita ao indivíduo manter-se em posições de classe mais alta no meio social e alcançar posições hierarquicamente superiores no trabalho em virtude do acesso a determinados recursos. Além disso, essa desigualdade é mais facilmente detectável, pois é explícita e legitimada (ACKER, 2006), ao contrário das desigualdades de gênero e raça que são sutis, permaneceram silenciadas e, por isso, difíceis de documentar (ACKER, 2006; RIBEIRO, 2006; MANDEL, 2009).

Ao considerarmos as expectativas construídas em torno de famílias de classe trabalhadora, percebemos que o trabalho remunerado de mulheres negras ocupa, muitas vezes, um espaço contraditório. Por ser trabalho feminino, é considerado secundário, e, por isso, menos importante que o trabalho masculino. Ao mesmo tempo, espera-se que elas se ocupem do próprio sustento desde cedo (DAMASKE, 2011; ECHEVERRIA et al., 2015), muitas vezes comprometendo as oportu-

nidades de investimento em qualificação, tendo como consequência a profunda precarização das condições de trabalho e de vida da classe trabalhadora (ANTUNES; PRAUN, 2015).

A ideia de classes sociais vinculada à concepção marxista apresenta a oposição de dois grupos sociais distinguíveis pelo acesso a recursos e meios de produção. De um lado, estariam os detentores do capital e, de outro, a classe operária, como dois grupos constantemente em conflito, socialmente distantes, em uma relação de desigualdade (FERRAZ, 2009). No entanto, na sociedade contemporânea, há diversos grupos sociais com desigualdades derivadas de outros fatores que não apenas socioeconômicos. Neste contexto, a ideia de classe social indicada por Pierre Bourdieu (2013) permite apreender outros aspectos que contribuem para as desigualdades de classe. Isso porque existem distinções culturais entre as pessoas, além das econômicas, criadas pelos mecanismos de articulação social dos vários grupos, que resultam em desigualdades de classes não passíveis de transposição apenas pela ascensão econômica. Assim, o conceito de classe se amplia para abarcar, ao mesmo tempo, as desigualdades percebidas pela distribuição de recursos materiais, as diferenças culturais e de comportamento que formam o que o autor considerou como capital simbólico (BOURDIEU, 2013).

Todavia, o acesso a determinado capital não significa uma transição imediata de uma classe social para outra (BOURDIEU, 2013). Por exemplo, uma pessoa de família considerada tradicional, mesmo não tendo mais posses de bens materiais, pode continuar sendo tratada como membro de uma classe com mais *status*. Por outro lado, uma pessoa de uma classe baixa que adquiriu bens e passou a consumir produtos caros e frequentar locais por onde transitam membros das classes altas, pode não ser aceita como pertencente àquele espaço. Decorre dessa distinção que a possibilidade de mobilidade social depende tanto da origem da pessoa quanto do seu acesso aos diferentes tipos de capital. Embora a origem tenha um peso determinante na trajetória social de uma pessoa, a noção de que os espaços sociais são construídos por meio de relações e articulações mutáveis deixa aberta a possibilidade de reconfiguração desses espaços de forma a permitir a migração de classe (BOURDIEU, 2007).

Movimentos feministas surgiram para buscar direitos para as mulheres, em especial para que as mulheres pudessem ter a prerrogativa de ingressar no mercado de trabalho formal e se tornarem financeiramente independentes de seus pais e maridos. Críticas a esses movimentos apontaram a invisibilidade da ação política que envolvesse as necessidades das mulheres negras (RIBEIRO, 2006; HOLVINO, 2008; DAVIS, 2016). Isso se explica pela percepção construída a partir da oposição entre homens e mulheres: a mulher branca seria o oposto do homem branco e sua luta seria para se equiparar a ele em direitos, incluindo os direitos no mundo do trabalho.

A presença organizada das mulheres negras em movimentos feministas se deu a partir da década de 1970, e as questões colocadas desde 1985 trouxeram à luz debates e demandas desse grupo específico. As mulheres negras, pela sua traje-

tória histórica, especialmente em países como o Brasil, não estão sob as mesmas condições que a mulher branca (CARNEIRO, 2003; HOLVINO, 2008).

Historicamente, as mulheres negras não foram consideradas como sexo frágil, pois seu trabalho como escrava, ama de leite e a exploração que sofreram ao longo do tempo, em momento algum, compararam-nas à ideia da mulher branca e frágil que deveria ser protegida e mantida no espaço particular da casa. Por isso, a separação entre esfera doméstica e esfera do trabalho dada por feministas brancas não se aplica, e ganhar espaço na esfera do trabalho público não era prioridade (HOLVINO, 2008; DAVIS, 2016).

A situação das mulheres negras na sociedade brasileira pode ser considerada como potencialmente mais difícil (BENTO, 1995; SOARES, 2000; OLIVEIRA, 2007) por significar a interseção de duas categorias distintas que carregam processos discriminatórios: o gênero e a raça. Estudos a respeito das diferenças salariais entre homens negros, mulheres brancas e mulheres negras utilizando como meio de comparação a remuneração de homens brancos, mostraram que desses três grupos, as mulheres negras são as que mais sofrem com a diferença de remuneração (SOARES, 2000; OLIVEIRA, 2007).

Mesmo que as taxas de participação da população negra com 10 anos e mais no mercado de trabalho urbano sejam superiores às dos não-negros (DIEESE, 2005), há diferenças salariais não explicadas objetivamente, implicando uma situação discriminatória. Gênero e raça são padrões que produzem um *continuum* de segregação e diferenças de salários, pois afetam pressupostos sobre habilidades e responsabilidades (ACKER, 2006). A população negra é o segmento que ingressa mais cedo no mercado de trabalho e mais investe em formação, em comparação com outras parcelas da população, e ainda assim é a que recebe menos retorno em relação à sua qualificação e sofre as taxas mais altas de desemprego (BENTO, 1995; OLIVEIRA, 2007; LEITE; SOUZA, 2010).

A luta por direitos das mulheres negras passa pela luta contra o racismo, pois embora defenda-se a ideia equivocada de que o Brasil seja uma democracia racial, as relações cotidianas mostram que a discriminação racial é recorrente (LENGLER, VIEIRA; FACHIN, 2002), apesar de silenciada e vista ainda como um tabu (RIBEIRO, 1995; CARNEIRO, 2003). Por isso, são constantes, tanto na sociedade em geral quanto dentro do ambiente organizacional, as desigualdades baseadas na discriminação racial que colocam barreiras na trajetória profissional de pessoas negras (MYERS, 2003). Assim como é importante questionar mecanismos de seleção no mercado de trabalho como a “boa aparência”, que mantém as desigualdades e os privilégios (CARNEIRO, 2003; OLIVEIRA, 2007).

Mesmo com a incursão feminina no mercado de trabalho formal, as leis de proteção à mulher e competição igualitária (MANDEL, 2009), a criminalização da discriminação e ações afirmativas (ETHOS, 2010) para promover a diversidade nas organizações, ainda permanecem situações de desigualdade baseadas em diferenças de sexo e etnia (MENEGHEL et al., 2005; OLIVEIRA, 2007), que não

são ações isoladas, mas caracterizam um sistema discriminatório, e representam o que Acker (2006) chamou de regimes de desigualdade.

O termo “regimes de desigualdades” foi indicado por Acker (2006) para, ao mesmo tempo (1) reconceituar a interseccionalidade resultante da reprodução mútua da relação de desigualdades de gênero, raça e classe; e (2) auxiliar na identificação de barreiras à criação de igualdade nas organizações. Por interseccionalidade, entende-se a conjunção de múltiplas fontes de identidades (CRENSHAW, 1991) com vistas a captar a complexidade das identidades e desigualdades sociais com base em um enfoque integrado ou interseccional de categorias diversas, como sexo/gênero, classe, raça, etnicidade, idade, deficiência e outras (BILGE, 2009).

Os “regimes de desigualdade” referem-se a uma conjunção de processos e práticas que resultam na continuidade das relações de desigualdade existentes entre pessoas no trabalho (ACKER, 2006), e se mostram nas organizações como práticas sutis que resultam em processos e ações para manter a desigualdade existente. Para Acker (2006, p. 443, tradução nossa), “todas as organizações têm regimes de desigualdade, definidas como práticas vagamente interligadas, processos, ações e significados que resultam na manutenção das desigualdades raciais, de classe e de gênero dentro das organizações particulares. [...] Esses regimes estão ligados à desigualdade da sociedade circundante, sua política, história e cultura”.

Concordamos com a afirmação de que pesquisas sobre desigualdade e dominação devem considerar ao menos a interseção de raça, gênero e classe (RIBEIRO, 1995; ACKER, 2006, 2009), pois são categorias interconectadas na produção da desigualdade (CARNEIRO, 2003). Por essa razão, nosso interesse em estudar mulheres negras e pobres no trabalho, na tentativa de compreender como os regimes de desigualdade podem ser reproduzidos e reforçados por meio da interseção entre essas categorias.

Mesmo com questionamentos e políticas de promoção de igualdade entre homens e mulheres nas organizações, e entre brancos e negros, as desigualdades continuaram. No Brasil, as mulheres são 41% da força de trabalho, mas ocupam somente 24% dos cargos de gerência (PROBST, 2012), por exemplo. Por isso, se mostram importantes os estudos de gênero, que buscam entender como as sociedades e pessoas constroem e decodificam as diferenças entre os sexos e as expectativas que se formam a partir dessas diferenças (MENEGAT; SILVA, 2012); e os estudos sobre desigualdade racial, visto que as disparidades raciais contribuem para a discriminação social e posição de desvantagem (BROWN et al., 2003; MARQUES; SANCHEZ, 2010).

Estudos norte-americanos de produção de desigualdade de gênero, raça e classe nas organizações tiveram como foco uma ou outra dessas categorias, sem, contudo, investigar a interseção entre elas (ACKER, 2006, 2009; HOLVINO, 2008, MANDEL, 2009). É o que ocorreu também na produção científica sobre gênero (MANDEL, 2009), e se repetiu na produção brasileira: os estudos sobre desigualdade e diversidade no âmbito organizacional privilegiam a análise de um

aspecto – por exemplo, ou raça/etnia, ou gênero – sem considerar a relação entre mais de uma categoria.

Os regimes de desigualdade se mostram em processos organizacionais que reproduzem no ambiente de trabalho as desigualdades existentes na sociedade. Acker (2006) aponta cinco processos organizacionais que produzem desigualdade:

- a) Requisitos gerais de trabalho: a imagem do funcionário ideal é a do homem branco totalmente dedicado ao trabalho. Em virtude da separação do trabalho por gênero, as mulheres em geral têm mais obrigações com a família e por isso a distribuição de homens e mulheres por nível hierárquico se mantém desigual;
- b) Hierarquia: a descrição do trabalho em si com atribuição de tarefas específicas permite estabelecer uma hierarquia de funções, e as mulheres estiveram mais presentes em trabalhos de secretariado e prestação de serviços. Além disso, as habilidades requeridas para determinadas funções são explicitamente definidas e remuneradas de forma equivalente. Por essa razão, enquanto assistentes e secretários(as) executam tarefas além de suas responsabilidades, são os chefes e supervisores que recebem o crédito pelo resultado, incluindo as promoções e benefícios de remuneração;
- c) Recrutamento e seleção: o gênero e a raça de trabalhadores alocados em determinadas funções servem como parâmetro para o recrutamento de novos funcionários, pois os pressupostos sobre que tipo de trabalho é compatível com este ou aquele indivíduo influenciam a decisão e as contratações;
- d) A determinação de salários e práticas de supervisão: a separação entre gestores e trabalhadores é uma separação de classes. Assim como no item anterior, o gênero e raça afetam expectativas sobre habilidades e responsabilidades, resultando em diferenças de remuneração por tipo de trabalho assim como a existência de trabalhadores executando tarefas não remuneradas;
- e) Interações informais durante a execução do trabalho: as interações e comportamento são também afetados por pressupostos de raça, classe e gênero pela construção social do que se considera comportamento adequado para cada indivíduo no ambiente de trabalho.

Os processos organizacionais de recrutamento, organização do trabalho, práticas e tarefas, e mesmo as relações informais podem ser afetados pelas expectativas construídas a respeito do sexo e raça do (a) trabalhador (a) e reproduzem desigualdades em relação a oportunidades e posições ocupadas pelas pessoas, muitas vezes, de forma que não é possível contestá-las (ACKER, 2006; SOARES, 2000).

Ainda que não estejam explícitos critérios raciais de seleção e promoção de funcionários, a prática persiste (LEITE; SOUZA, 2010). Uma mulher negra pode ter as mesmas condições objetivas – formação, experiência, habilidades – que sua colega branca e ainda assim ser preterida por sua cor, sem que isso seja dito abertamente, o que a impede também de lutar contra o preconceito no mercado de trabalho (ACKER, 2006; RIBEIRO, 2006; LEITE; SOUZA, 2010). Isso é representativo do que Acker (2006) destaca como invisibilidade da desigualdade.

Enquanto houver processos sutis que reforcem a desigualdade dentro das organizações, de forma a mantê-los invisíveis, não será possível estabelecer uma forma de resistência a eles.

3 HETEROTOPIAS VIRTUAIS: FORMAS DE RELAÇÕES DE POSICIONAMENTO

O espaço e as relações de poder que por meio dele se estabelecem é um tema presente na obra de Michel Foucault, ao explicar que a organização do espaço e dos elementos da arquitetura que o compõem não são determinantes, pois o autor pensa o espaço como uma forma de relação de posições (FOUCAULT, 2009). A expressão heterotopia é utilizada por Foucault (1982) para nominar lugares produzidos pela sociedade onde conflitos e tensões se exercem pelas relações de poder de uma sociedade. Considerando a importância do espaço para o exercício do poder, Foucault (2009, p. 414) o relaciona com posicionamento, isso porque “vivemos no interior de um conjunto de relações que definem posicionamentos irreduzíveis uns aos outros, e absolutamente impossíveis de serem sobrepostos”. O autor aponta que existem dois grandes tipos de espaços: as utopias (posicionamentos sem lugar real) e as heterotopias (lugares reais, efetivos, delineados pela sociedade).

Para o entendimento do que sejam as heterotopias, Foucault (2009) oferece a explicação por meio dos princípios: (1) não existe uma forma universal de heterotopias, cada cultura cria as suas; (2) tem uma dinâmica própria, assumindo várias funções e mudando conforme a sociedade e o tempo; (3) abriga no mesmo lugar diferenças e incompatibilidades; (4) tempos diferentes se acumulam em um só lugar, havendo uma ruptura com o tempo tradicional; (5) um sistema de abertura e fechamento as isola ao mesmo tempo que as deixa atingíveis, ou se é obrigado a chegar lá ou é preciso se submeter a ritos e purificações.

Ao se referir às heterotopias, Michel Foucault citou cemitérios, museus, asilos, teatros, entre outros espaços. A ideia de pensar os *blogs* como heterotopias não implica em reconhecê-lo na fala do autor, mas, sim, como uma metáfora a ser explorada considerando as relações de poder expressas em um espaço que se tornou um dos fenômenos mais marcantes deste século: o ciberespaço (CASTELLS, 2000). Outros estudos centraram-se na noção de heterotopias.

Ramos (2010) analisou as lutas espaciais protagonizadas pelos movimentos sociais urbanos, de forma mais específica, o movimento dos sem-teto no Rio de Janeiro, identificando suas estratégias e táticas como heterotopias urbanas, visto sua contribuição para a criação e manutenção de enclaves insurgentes. A autora analisou que os movimentos emancipadores modernos questionam a ordem instituinte e instituída, lutando por uma democracia radical e direta, bem como por uma espacialidade justa e igualitária que culmine com a liberdade.

Os circos também foram explorados como heterotopias organizacionais (OLIVEIRA; CAVEDON, 2017), com base em uma pesquisa etnográfica multissituada em um circo contemporâneo no Brasil e no Canadá. As autoras identificaram que as práticas organizativas alteram relações de forças no campo das artes nos dois contextos estudados, o que resultou na produção de outros espaços. E Bell e Taylor (2016) analisaram os memoriais organizacionais construídos sobre a morte de Steve Jobs como lugares heterotópicos para expressar a perda dos consumidores. Imagens e tecnologias foram utilizadas, por meio de recursos da internet, como websites, para reproduzir pessoas e objetos, criando santuários temporários e comunidades memorialísticas.

Ao empregarmos a metáfora conceitual (LAKOFF; JOHNSON, 1980) como recurso para entender os *blogs* como heterotopias, não queremos reduzir a noção atribuída por Foucault (2009) ao termo, mesmo porque, àquela época, os *blogs* ainda estavam por vir. Nos interessa aqui aproveitar a análise foucaultiana para explorar os *blogs* como um espaço constituído coletivamente para relevar relações de poder expressas no cotidiano.

4 PROCEDIMENTOS DE PESQUISA

Nesta pesquisa, utilizamos uma abordagem qualitativa com o objetivo de analisar como os regimes de desigualdade se revelam, por meio das histórias publicadas num *blog*, seguindo a metodologia aplicada por Brignol e Brum (2013). Em seu trabalho, os autores analisaram *sites* construídos para imigrantes de países de língua espanhola, nos quais puderam verificar experiências de migrações contemporâneas a partir do conceito de web-diáspora, “relacionado com a criação de ambientes comunicacionais marcados pela lógica do deslocamento e pela vivência da diáspora” (BRIGNOL e BRUM, 2013, p. 348). Seguindo essa perspectiva, utilizamos a ideia da criação do ambiente comunicacional a serviço de um grupo que expõe reflexões sobre situações diárias de mulheres negras no Brasil, e pretende ser um canal de representação dessa parcela da população.

Inicialmente, buscamos identificar *blogs* e redes sociais construídas com o propósito de reivindicação de visibilidade para as mulheres negras. Encontramos, inicialmente, 11 *blogs*. Em uma primeira análise dos *blogs*, descartamos 9 por não contemplarem a temática **trabalho** em suas postagens. Desses 11 *blogs*, 5 mencionaram o Blogueiras Negras, que foi escolhido como objeto de análise, e 1 deles é mantido por uma de suas fundadoras.

Esse *blog* <<http://blogueirasnegras.org/>> reúne textos e material de diversas autoras, sendo um coletivo *online* de narrativas, manifestos, reflexões e informações consideradas relevantes para as mulheres negras. Esses textos são agrupados em 63 categorias, dentre as quais escolhemos a categoria **trabalho** por considerar que seria mais útil ao nosso propósito, que está relacionado aos regimes de desigualdade nas organizações. O *blog* foi criado em março de 2013

como um espaço para divulgação e debate de assuntos de interesse para mulheres negras, com o intuito de “aumentar a visibilidade da produção de blogueiras negras” (BLOGUEIRAS NEGRAS) e conta com uma equipe de 5 facilitadoras para edição e publicação dos textos, além da moderação do grupo de discussões, sendo que 4 delas mantém *blogs* próprios nos quais publicam sobre assuntos diversos – cultura, relacionamento, beleza e sexualidade, por exemplo – também abordados no coletivo.

Do material publicado no Blogueiras Negras, selecionamos os 21 textos disponibilizados sob a categoria “trabalho”, os quais foram lidos na íntegra. A primeira postagem é datada de 09 de abril de 2013, e até o encerramento desta pesquisa, a última é datada de 09 de novembro de 2016. Nesses textos, percebemos que os temas recorrentes se referem a trabalho doméstico, precarização do trabalho, segregação ocupacional e preconceito (Quadro 1).

Quadro 1 – textos publicados sob a categoria “trabalho” no Blogueiras Negras

	TÍTULO DO TEXTO	AUTORIA	DATA DE PUBLICAÇÃO	TEMAS ABORDADOS
1	Luta silenciada, conquista histórica	Juliana C.Nunes	09/04/2013	PEC das domésticas
2	“Minha empregada é como se fosse da família”	Leticia Maria	15/04/2013	PEC das domésticas
3	PEC dos Domésticos: da invisibilidade jurídica para a concretude de direitos	Gabriela Ramos	26/04/2013	PEC das domésticas
4	Como ser negra e lésbica e conseguir emprego em São Paulo?	Záira Pires	08/05/2013	Dificuldade em conseguir colocação no mercado, mesmo tendo qualificação.
5	Manifesto do Coletivo Pretas Candangas, Latinidades e Griô contra a violência do racismo na gestão da cultura brasileira	Blogueiras Negras	22/05/2013	Manifesto contra a suspensão dos editais do Ministério da Cultura que visavam incentivar artistas e produtores(as) negros(as)
6	A mulher negra e o sexo frágil	Jarid Arraes	31/07/2013	O estereótipo do sexo frágil não se aplica à mulher negra
7	Trabalho doméstico: ‘ela é da família’ não é amor, é navalha na carne	Charô Nunes	18/12/2013	Trabalho doméstico

Quadro 1 – textos publicados sob a categoria “trabalho” no Blogueiras Negras (continua)

	TÍTULO DO TEXTO	AUTORIA	DATA DE PUBLICAÇÃO	TEMAS ABORDADOS
8	A terceirização e a ameaça aos direitos das mulheres negras trabalhadoras	Marjorie Chaves	19/02/2014	Terceirização como precarização do trabalho (redução de salários e benefícios, discriminação por terceirizados realizarem trabalho considerado ‘de menor prestígio’), e inserção das mulheres negras no setor de serviços
9	Negra é a mão de quem faz a limpeza: o sentido do 1º. De maio para a população negra	Marjorie Chaves	01/05/2014	Greve dos(as) garis em 2014 e a dimensão da divisão racial do trabalho
10	Delicadas mãos que produzem: a contribuição da mulher negra nas artes plásticas	Wanessa Yano	12/05/2014	Faz uma apresentação de mulheres negras artistas plásticas
11	A Questão era outra	Tabata Yara	26/06/2014	Cor e classe como barreira para a carreira de dançarina de ballet
12	A Negra e Gorda no mercado de trabalho	Mabia Barros	12/12/2014	Desafios para a negra gorda no mercado de trabalho
13	As mesmas batalhas que eu	Maria T.Ferreira	16/12/2014	Desafios para as mulheres negras no mercado de trabalho
14	Toda jornalista negra é ponta-de-lança	Aline Ramos	19/01/2015	Desafios para as mulheres negras na profissão de jornalista
15	13 de maio: vamos falar de exploração doméstica?	Josane Silva Souza	12/05/2015	Exploração da empregada doméstica
16	E foi isso que vi na Dra. Katleen: paixão. Paixão pelo que faz. Paixão em ser negra. Paixão por nós, mulheres negras.	Gabri Porfirio	31/08/2015	Entrevista com a dermatologista Dra Katleen

Quadro 1 – textos publicados sob a categoria “trabalho” no Blogueiras Negras (continua)

	TÍTULO DO TEXTO	AUTORIA	DATA DE PUBLICAÇÃO	TEMAS ABORDADOS
17	Você não se encaixa no perfil	anônima	04/07/2016	Discriminação pela cor no processo seletivo
18	Mulheres negras e Youtube: não é por popularidade, é por visibilidade	Rebeca Nascimento	08/07/2016	Visibilidade das reivindicações das mulheres negras
19	Apesar de ser negra... o tributo pago pela mulher negra ao mercado de trabalho	Viviana Santiago e Viviane Santiago	14/07/2016	Desafios para as mulheres negras no mercado de trabalho
20	Negras na tecnologia	Barbara Paes	25/08/2016	Desafios para as mulheres negras nas profissões da área de tecnologia
21	A vida é feita de escolhas, eu escolhi sonhar	Eliane Oliveira	09/11/2016	Resistência

Fonte: elaborado com base nos dados da pesquisa.

A seguir, procuramos analisar de que forma os regimes de desigualdade se mostram no cotidiano narrado pelos textos disponíveis que, por terem caráter autobiográfico, permitiram vislumbrar situações vividas pelo ponto de vista das autoras. Para essa etapa, utilizamos a técnica de análise de conteúdo conforme Bardin (1988), que pode ser organizada em três fases: pré-análise – utilizando a ferramenta copiar/colar, transferimos o conteúdo das postagens para um arquivo organizando por temática; exploração – definimos duas categorias de análise: (1) denúncia dos regimes de desigualdades (imagem ideal do trabalhador, atribuição de tarefas, perfil, diferenças salariais, comportamento), o que foi norteado por Acker (2006), e (2) estratégias de enfrentamento (visibilidade, re-significação e qualificação); e tratamento dos resultados, quando fizemos a inferência e interpretação, junto à análise reflexiva) (MOZZATO e GRZYBIVSKI, 2011).

5 RESULTADOS DA PESQUISA

Nesta seção, iniciamos apresentando o campo de pesquisa, o *web-blog* Blogueiras Negras. Em seguida, discutimos o Blogueiras Negras como um espaço heterotópico, cujo posicionamento político se caracteriza pela denúncia e resis-

tência. Fazemos isso por meio das categorias analíticas (imagem ideal do trabalhador, atribuição de tarefas, perfil, diferenças salariais, comportamento) que evidenciam elementos dos processos que caracterizam o regime de desigualdade.

5.1 O BLOGUEIRAS NEGRAS

Por definição disponibilizada no próprio *blog*, o Blogueiras Negras é:

Um instrumento de publicação que tem como principal objetivo aumentar visibilidade da produção de blogueiras negras. Somos também uma comunidade bastante diversa em suas opiniões e demandas, organizada através de: um grupo de discussão; um time dinâmico de autoras; e uma equipe de facilitadoras. (BLOGUEIRAS NEGRAS, 2013, p. 01).

No *blog* são publicados textos de mulheres auto-declaradas negras e afrodescendentes, que podem ou não fazer parte do fórum de discussão vinculado ao veículo de divulgação. Elas enviam seus textos de acordo com data e temática previamente definida pelo calendário do *blog* à equipe editorial, assim como uma breve descrição de si e *links* de perfis em redes sociais *online* ou *blog* próprio para ser divulgado juntamente com o texto. O texto é analisado e agendado pela equipe responsável pelo conteúdo publicado. Neste sentido, o Blogueiras Negras se tornou um espaço para comunicação a serviço de um grupo (BRIGNOL; BRUM, 2013).

O material na página inicial está organizado de forma a possibilitar acesso direto aos artigos em destaque, e os artigos recentes são separados por categorias: identidade, resistência, infância, educação, estilo de vida, saúde e beleza, política, religião, cultural, sexualidade, preconceito, história, trabalho, entre outras. Também há ícones de redirecionamento para redes sociais, e uma lista de categorias para navegação, para encontrar os textos relacionados a um determinado assunto de interesse do(a) visitante.

Os textos contêm traços autobiográficos e não-fictícios e indicam um posicionamento político, na medida em que pretendem dar visibilidade a demandas relacionadas a problemas diários enfrentados por mulheres negras e afrodescendentes no Brasil, buscando superar a invisibilidade da desigualdade mencionada por Acker (2006). É possível entender o “Blogueiras Negras” como um espaço de reflexão das práticas, no qual se permite a reelaboração de significados. No entendimento de Foucault (2009), as práticas discursivas contêm um conjunto de regras, anônimas e históricas, capazes de orientar as condutas humanas ao mesmo tempo que permitem sua reelaboração. Dessa maneira, o blog encontra ressonância na noção foucaultiana de heterotopia, uma utopia possível.

A classificação por cor ou raça pode se dar de três formas: auto-atribuição quando o próprio sujeito escolhe o grupo do qual se considera membro; a heteroatribuição, quando outra pessoa define o grupo do sujeito; e a identificação de

grandes grupos populacionais dos quais provieram os ascendentes próximos por meio de investigação genética. Sendo assim, o indivíduo estaria mais próximo do estereótipo de um grupo ou de outro (OSÓRIO, 2003). O IBGE utiliza a auto-atribuição, considerada adequada para classificação da população brasileira como pertencente a esse ou aquele grupo racial/étnico. A prerrogativa para publicar um texto no Blogueiras Negras é exatamente a identificação da autora como pertencente ao grupo de mulheres negras, por isso, neste trabalho, podemos afirmar que os textos foram escritos por e para mulheres negras a fim de dar visibilidade e voz a um grupo cujas reivindicações não estiveram em pauta pelo movimento feminista tradicional.

5.2 DENÚNCIAS: PRECONCEITO E REPRODUÇÃO DE DESIGUALDADES

A discriminação racial é um tabu (RIBEIRO, 1995; CARNEIRO, 2003) na sociedade brasileira, e negamos que práticas discriminatórias estejam presentes no cotidiano. Isso pode estar oculto sob diversas formas, como a recorrente expressão para se referir a empregadas domésticas, como *peças da família*, uma negação dessa condição para se sentirem pertencentes aos lugares (TEIXEIRA et al., 2005). No entanto, a discriminação é recorrente (LEGLER, et al., 2002) e se revela por situações vivenciadas: “Minha mãe se considerava da família, até a patroa desconfiar dela. A mãe foi demitida, e depois teve muitas dificuldades em se adaptar em outras casas, por isso passou para os serviços gerais” (MARIA, 2013. Trecho extraído do texto 2). O episódio mencionado expõe a discriminação que emerge nas interações informais no dia a dia da execução do trabalho, assim como as práticas de supervisão do trabalhador, ao utilizar critérios baseados em suposições na avaliação do desempenho (ACKER, 2006) e exemplifica a extrapolação de atributos negativos relacionados a estereótipos vinculados à aparência do indivíduo, que traz à tona o racismo existente na nossa sociedade (OSÓRIO, 2003).

Outro aspecto relacionado ao processo de determinação de salários e práticas de supervisão é a possibilidade da trabalhadora doméstica realizar tarefas não incluídas em horas remuneradas, pela eliminação da linha divisória entre trabalho e afeto: “isso não é sobre sentimento, é sobre pagamento de hora extra e jornada de trabalho de 44 horas semanais. Quem é da família não tem hora para chegar e ir embora, quem é funcionária sim” (NUNES, 2013. Fragmento texto 7).

De certa forma, a percepção que se tem é de uma tentativa não explicitamente estabelecida de se manter a invisibilidade das desigualdades (ACKER, 2006): “O silêncio centenário da sociedade brasileira diante da exploração vivenciada por milhares de mulheres, em sua maioria negras, revela que a espinha dorsal escravocrata teima em ceder” (NUNES, 2013. Fragmento do texto 1) ao mesmo tempo em que se busca compreender porque ela se mantém. Utilizando as palavras de

uma das autoras fundadoras do *Blogueiras Negras*: “Quem sabe a explicação mais plausível seja a tácita aliança entre machismo, racismo e classismo, muito mais naturalizados (e internalizados) do que se possa imaginar ou admitir.” (NUNES, 2013. Fragmento texto 7).

A inserção das mulheres negras no mercado de trabalho formal tem aumentado (DIEESE, 2013), com maior participação no setor de serviços, que muitas vezes é oferecido por terceirização, e em condições de trabalho mais precárias em vista da busca por menores custos de mão de obra. No relato seguinte, podemos identificar as categorias de regimes de desigualdade referentes (1) à manutenção da hierarquia, pela concentração de mulheres negras em atividades consideradas de menor prestígio, e (2) determinação da remuneração, pois no trabalho terceirizado o vínculo entre trabalhador e contratante é mais tênue e por isso, a redução dos custos implica também numa redução de salários e benefícios:

Estatísticas sobre terceirização no setor de serviços são escassas. A despeito do crescimento desse setor, em que as mulheres negras estão sobrerrepresentadas, sabe-se que não significou melhoria das suas condições de vida. Concentradas na base da pirâmide social brasileira, as trabalhadoras negras correspondem ao contingente em maior posição de desvantagem dentro da classe trabalhadora. A discriminação racial e de gênero implica na segmentação das ocupações no mercado de trabalho urbano conformando as desigualdades sociais. Por tudo isso, é preciso aprofundar o debate sobre a legitimidade de uma prática (CHAVES, 2014. Fragmento texto 8).

Algumas narrativas de episódios autobiográficos exemplificam o que autores (BENTO, 1995, SOARES, 2000; LEITE; SOUZA, 2010) afirmaram sobre a inserção precoce de mulheres negras no mercado de trabalho, exercendo ocupações servis e vivenciando situações de humilhação: “Minha mãe, com apenas 12 anos, foi trabalhar em casa de família e passou por diversos tipos de humilhação. Tinha o acesso proibido à geladeira e, para matar a fome, se alimentava por meio de furinhos em latas e potes.” (NUNES, 2013. Fragmento texto 1).

A relação entre patroa e empregada mostra a divisão de classes e é marcada por práticas de dominação e humilhação, herança escravocrata na sociedade brasileira, que confinou mulheres negras em ocupações consideradas de segunda categoria, como serventes e empregadas domésticas: “A discriminação racial e de gênero implica na segmentação das ocupações no mercado de trabalho urbano conformando as desigualdades sociais” (CHAVES, 2014. Fragmento texto 9).

Essa segregação ocupacional se relaciona à categoria de pressupostos e requisitos para o trabalho, pois, se no Brasil a discriminação é silenciada, as expectativas sobre quais funções determinado indivíduo pode realizar está vinculada à construção histórica das relações entre grupos de diferentes etnias e classes.

Da mesma forma, a afirmação de Jarid Arraes no texto “A mulher negra e o sexo frágil” expõe sua interpretação do estereótipo de gênero e raça que relaciona as mulheres negras ao trabalho manual e desgastante, num exemplo do que Hol-

vino (2008) apontou sobre a história da mulher negra, que sempre esteve presente no trabalho e foi submetida a exploração: “em pleno ano 2013, a discriminação e os estereótipos raciais permanecem fortes e são responsáveis pela naturalização com que se vê mulheres negras empurrando carrinhos-de-mão repletos de sucata ou lavando as privadas” (ARRAES, 2013. Fragmento texto 6).

O trabalho doméstico, também um tipo de prestação de serviços, permite estabelecer relações com mais de um dos processos organizacionais produtores de desigualdade. No texto “Trabalho doméstico: ‘ela é da família’ não é amor, é navalha na carne”, a autora Charô Nunes exprime claramente sua percepção da interseção de categorias carregadas de processos discriminatórios na produção de processos de segregação ocupacional quando fala das trabalhadoras domésticas, especialmente em dois pontos: (1) “algumas mulheres e alguns trabalhos são mais importantes que outros a ponto de ser lucrativo pagar alguém, quase sempre negra, para emancipar a patroa quase sempre branca” e (2) “Precisa de números? A esmagadora maioria trabalhando na categoria é mulher, 62% são pardas ou negras e apenas 30% têm carteira assinada segundo a Fenatrad. Essa é uma questão clássica de gênero, de classe e de raça” (NUNES, 2013. Fragmento texto 7).

As afirmações de Nunes (2013) podem ser relacionadas com o processo “requisitos gerais para o trabalho”, pois as mulheres são maioria no trabalho doméstico, o que mostra a distribuição desigual e segregação de trabalho por gênero assim como o processo “recrutamento e seleção”, na medida em que os pressupostos sobre que tipo de trabalho é compatível com este ou aquele indivíduo influenciam a decisão e as contratações.

Uma narrativa anônima ilustra os requisitos do trabalho que produzem a desigualdade: a autora, graduada em Direito e estudante de Ciências Contábeis, relata que se candidatou em diversos processos seletivos para realizar estágio, tendo sido selecionada por uma multinacional para realizar a entrevista, para o que esperava ser contratada, visto que cumpria todas as exigências de qualificação, tinha experiência profissional em direito e é fluente em três idiomas. No dia da entrevista, a autora do relato conheceu os outros candidatos e se sentiu tranquila, visto que não havia ninguém que se despontava, então, “estávamos todos em ‘pé de igualdade’”. No entanto, recebeu a seguinte mensagem da empresa: “Não foi possível seu aproveitamento nessa oportunidade, já que não se encaixa no perfil”.

Esse perfil também é mencionado no texto de Aline Ramos, sobre as barreiras encontradas pelas mulheres negras no telejornalismo:

Para ser jornalista e negra no Brasil é preciso ser ponta-de-lança e muito forte para não se amuar. Às vezes a pupila nada nos zóio cheinho de água, mas se é pra ser jornalista e negra, tem que balançar, mas não cair. Quanto a menina começa a faculdade já é logo avisada que não pode trabalhar na TV com o ‘cabelo assim’. A futura jornalista negra engole seco, com os zóio daquele jeitinho que a gente sabe e tem vontade de bradar que não perguntou nada. Ainda amuada, a futura jornalista negra ouve que até poderia trabalhar na televisão, desde que fosse em algum

programa descolado na MTV. Amuada com tamanha herança, aceita e nem investe muito nas aulas de telejornalismo (RAMOS, 2015. Fragmento do texto 14).

Duas outras autoras reforçaram a necessidade de garantir os direitos trabalhistas das empregadas domésticas, objetivo da emenda constitucional 66 de 2012:

Já passou da hora! Esta PEC vem mostrar que já passou da hora de parar de explorar o trabalho da mulher (na sua maioria negra) de forma tão injusta e mesquinha. Sabemos que o Brasil (em sua tradição escravocrata) ainda é o país que mantém o maior número de empregadas domésticas no mundo, em torno de 7,2 milhões de pessoas, 83% delas, mulheres. Em torno de 70% dessas, são negras. Mas apenas cerca de 10% delas são contempladas pelos direitos trabalhistas (MARIA, 2013. Trecho extraído do texto 2).

Até determinado momento os domésticos foram negligenciados e isso se deu por ocasião da visão escravagista que fez com que eles permanecessem invisibilizados tanto pelos legisladores, quanto pela sociedade, e perdurasse a marginalização social, a precarização no trato e o não reconhecimento de quaisquer direitos” (RAMOS, 2013. Fragmento texto 3).

Ambos os trechos também apontam as desigualdades causadas pelos requisitos e pressupostos para o trabalho, o processo de recrutamento e a determinação de salários, assim como a manutenção de uma hierarquia que divide diferentes níveis sociais e distancia membros de classes distintas, e tornam visíveis as desigualdades existentes.

A dificuldade de conseguir colocação no mercado, mesmo com investimento em estudo e qualificação exemplifica dois dos processos que Acker (2006; 2009) apontou como responsáveis pela reprodução da desigualdade: os pressupostos e requisitos para o trabalho e as políticas de recrutamento e seleção. Embora não tenhamos informações suficientes para afirmar com certeza que há práticas discriminatórias impedindo a colocação da autora no mercado de trabalho, entendemos que não seja possível compreender que uma profissional qualificada continue à procura de emprego, sem sucesso.

Os regimes de desigualdade descritos por Acker (2006), bem como as práticas discriminatórias descritas por Bento (1995), ainda persistem nas organizações contemporâneas, conforme o relato das experiências sociais analisadas no *Blogueiras Negras*, o que é também corroborado pelas estatísticas. Esse resultado sinaliza para o fato de que o lugar das mulheres negras no trabalho, de acordo com o imaginário social, é mantido pelos regimes de desigualdade, isto é, está ainda restrito àquele em que se realizam tarefas subalternas.

5.3 ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO

Relatos de experiências sobre estratégias de enfrentamento também estão presentes nos textos analisados, mostrando que as denúncias são acompanhadas da ação. Uma das estratégias de enfrentamento é a visibilidade, como Rebeca Nascimento faz com o lançamento de um canal no youtube: “Percebo que a maioria de

nós está no Youtube falando de estética negra, das lutas diárias e de empoderamento. [...] é como se encontrássemos no vídeo uma forma de gritarmos nossas inquietações e observações e sermos vistas” (NASCIMENTO, 2016, fragmento do texto 18).

A visibilidade das mulheres negras foi mencionada no texto de Maria Teresa Ferreira, ao falar do preconceito e racismo no mundo acadêmico: “Sair da invisibilidade não é só uma questão de incentivo do estado ou políticas públicas de inserção, exige mudança no pensamento estruturante da sociedade em permitir que espaços sejam ocupados por nós mulheres negras, sem fazer das especificidades dessa subida um impeditivo ou uma justificativa para torná-la mais difícil” (FERREIRA, 2014, fragmento do texto 13).

Barbara Paes, por exemplo, é autora do texto sobre o teto de vidro (ACKER, 2009) para mulheres no setor de tecnologia, um ambiente predominantemente machista. Ela entende que uma das maneiras de mudar esse cenário também é dar visibilidade ao “trabalho incrível que elas (mulheres negras) vêm realizando no setor (de tecnologia)”. É a estratégia de retomar a narrativa das mulheres negras e mostrar sua capacidade nesse setor, e, assim, desconstruir os estereótipos de carreira a elas associados.

Essa estratégia também é citada por Viviana e Viviane Santiago, que a denominam de “re-significação da relação das mulheres negras com o mundo do trabalho. Ela explica que as mulheres negras assumiram um compromisso com a exacerbação da excelência o tempo todo, isso porque existe “uma construção da sociedade racista que nos exige um desempenho dobrado por sermos negras”. No entanto, as autoras da postagem reconhecem que nunca serão suficientemente boas, por isso, faz-se necessário que as mulheres negras entendam que devam se preparar para o confronto:

construir uma autoimagem profissional alinhada com quem somos e com nossa trajetória. E em seguida, nos instrumentalizarmos para questionar e talvez oferecer a cada pessoa em nossas relações de trabalho, uma oportunidade de confrontar com os princípios racistas que regem o mercado de trabalho, suas relações e suas vidas (SANTIAGO; SANTIAGO, 2016. Fragmento do texto 19).

Outra estratégia citada é de Zaira Pires: buscar qualificação, com a esperança de ter suas qualidades valorizadas:

Minha estratégia, por hora, é me qualificar, [...] pretendo aperfeiçoar o inglês, fazer um intercâmbio e uma pós graduação, nessa ordem. Quem sabe no meio do caminho, meu currículo não cai nas graças de uma empresa séria, democrática e responsável, e eu não consiga, finalmente, me colocar em um local que valorize minhas qualidades e saiba se beneficiar do que posso oferecer através de minha vivência de mulher negra, lésbica e pobre[...] (PIRES, 2013. Fragmento texto 4).

O relato de Maria T. Ferreira (Fragmento texto 13) aponta que a estratégia utilizada para contrariar a dura realidade é a qualificação por meio do ingresso na universidade e construir a carreira. Porém, apesar de considerar que nenhuma luta seja inglória, Maria Teresa entende que “para cada ganho nascem uma ou duas trincheiras diferentes a serem ultrapassadas” (FERREIRA, 2014. Fragmento do texto 13), isto é, a qualificação não encerra a questão da desigualdade.

Essas estratégias de enfrentamento estão em acordo com o posicionamento político das mulheres negras que utilizam o blog como um espaço coletivo para denunciar os processos organizacionais que refletem os regimes de desigualdades (ACKER, 2006).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Definir o foco para uma categoria obscurece e simplifica outras realidades (ACKER, 2006), na medida em que estabelece um recorte específico. Embora seja necessário definir limites de análise, a investigação das relações de desigualdade que perpassem categorias de gênero, raça e classe apontam possibilidades de compreender melhor como essas relações se desenvolvem e influenciam na trajetória profissional das pessoas.

Nesta pesquisa, exploramos as narrativas de mulheres negras sobre os regimes de desigualdades no trabalho e o modo como eles são reproduzidos. Foi possível apontar que as blogueiras em suas experiências percebem a interseção da discriminação de gênero, raça e classe e procuram discutir as situações de desigualdade que vivenciam. Nos relatos e textos analisados, pudemos perceber que os processos de produção de desigualdade referentes aos requisitos para o trabalho, hierarquia, recrutamento e seleção e determinação de salários e práticas de supervisão não ocorrem isoladamente e são mencionados por diferentes autoras.

O *blog*, portanto, se mostra como um espaço heterotópico, ou seja, uma forma de posicionamento político que questiona e desarticula práticas e discursos hegemônicos. É um espaço de resistência coletiva na medida em que denuncia e discute as desigualdades ao mesmo tempo em que busca contestá-las. No entanto, o blog não se contenta com a crítica à ordem estabelecida, pois há um certo encantamento com o poder em diversas manifestações. Nesse sentido, as histórias narradas são uma maneira encontrada para refletir sobre as desigualdades inerentes a cada trajetória individual e uma estratégia de posicionamento político como grupo.

O Blogueiras Negras é uma proposta voluntária que nos remete a uma organização autônoma, não centralizada, em que saberes particulares das mulheres negras, nem sempre unânimes e às vezes divergentes, se opõem àqueles que o circundam e que representam uma ordem estabelecida. Isso implica que a noção de heterotopia pode explicar a dinâmica dos blogs, que, de certa forma, são in-

surreições dos saberes contra as instituições, nesse caso específico, os regimes de desigualdades no trabalho.

Os processos organizacionais que produzem regimes de desigualdade – requisitos para o trabalho, hierarquia, recrutamento e seleção, determinação de salários e práticas de supervisão, interações informais – implicam na manutenção da desigualdade existente no ambiente de trabalho. Isso porque esses processos são um reflexo das relações desiguais da sociedade na medida em que impede uma distribuição equitativa de homens e mulheres nos diferentes níveis hierárquicos, reforça pressupostos e estereótipos de gênero, raça e classe e dificultam a promoção da diversidade.

Pretendemos com esta pesquisa ampliar o debate sobre a diversidade, com a proposta de analisar conjuntamente a interseção de três categorias produtoras de desigualdade (cor, classe e gênero), o que não tem recebido muito interesse. As observações que fizemos estão limitadas pelo texto publicado, que é um ponto de vista de pessoas inseridas em contextos específicos e refletem sua visão de mundo, assim como a análise feita neste trabalho pode estar limitada pela capacidade de interpretação das autoras, que são mulheres brancas. Nesse momento, aproveitamos para afirmar que compartilhamos com as mulheres os desafios de viver em uma sociedade marcada por práticas machistas. Não negamos que existem experiências que jamais iremos alcançar, pois entendemos que nossa visão de mundo é construída pelas nossas trajetórias.

Indicamos para pesquisas futuras, de natureza empírica com fontes primárias, o estudo dos processos organizacionais mencionados, bem como as ações afirmativas voltadas para a diversidade no trabalho, considerando as mulheres negras de forma a analisar a sua participação nas organizações e compreender a inserção dessa parcela da população no mercado de trabalho formal. Por se tratar de questões sensíveis, sugerimos também a realização de pesquisas que utilizem material audiovisual, como vídeos publicados online, redes sociais online, entre outros.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACKER, Joan. Inequality Regimes. Gender, class and race in organizations. **Gender & Society**. v. 20, n. 4, p. 441-464, 2006.

ACKER, Joan. From glass ceiling to Inequality Regimes. **Sociologie Du travail**. v. 51, n. 2, p. 199-217, 2009.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, 2015.

AZEREDO, Sandra. Teorizando sobre gênero e relações raciais. **Estudos Feministas**, ano 2, Número Especial, p. 203-216, 1994.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Tradução Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 1988.

BELL, Emma.; TAYLOR, Scott. Vernacular mourning and corporate memorialization in framing the death of Steve Jobs, **Organization**, v. 23, n. 1, p. 114-132, 2016.

BENTO, Maria Aparecida Silva. A mulher negra no mercado de trabalho. **Estudos Feministas**, v. 3, n. 2, p. 479-488, 1995.

BILGE, Sirma. “Théorisations féministes de l’intersectionnalité”. **Diogène**, v. 1, n. 225, p. 70-88, 2009.

BLOGUEIRAS NEGRAS.[Blogger pessoal] Disponível em: <<http://blogueirasnegras.org/>> Acesso em: 10 abril 2014.

BOURDIEU, Pierre. Capital Simbólico e Classes Sociais. **Novos Estudos**,[s.l.], n. 96, p.105-115, 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/nec/n96/a08n96.pdf>>. Acesso em: 25 jul. 2014.

_____. **A economia das trocas simbólicas**. São Paulo: Perspectivas. 2007.

BRIGNOL, Liliane; BRUM, Maurício Marques. Web-diaspóricas como mídias de migração: outras formas de narrar as experiências migratórias na internet. **Revista Estudos de Comunicação**, v. 14, n. 35, p. 341-357, 2013.

CARNEIRO, Sueli. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. In: **Ashoka Empreendimentos Sociais: Takano Cidadania (Org)**. Racismos contemporâneos. Rio de Janeiro: Takano Editora, p. 49-58, 2003.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

CRENSHAW, Kimberlé W. “Mapping the margins: intersectionality, identity politics and violence against women of color”. **Stanford Law Review**, v. 43, n. 6, p. 1241-1299, 1991.

DAMASKE, Sarah. A “Major Career Woman”?: How Women Develop Early Expectations about Work. **Gender & Society**. v. 25, n. 4, p. 409-430, 2011.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **A inserção dos negros no mercado de trabalho da região metropolitana de Belo Horizonte**. Pesquisa de emprego e desemprego. 2013. Relatório.

ECHEVERRIA, Gabriela Bothrel et al. Preconceito e desigualdades sociais: A mulher negra no mercado de trabalho brasileiro. **Ciências Humanas e Sociais**, v. 2, n. 1, p. 71-82, 2015.

FOUCAULT, Michel. Outros Espaços. In: _____ **Ditos e Escritos** v. 3. Estética: Literatura e Pintura, Música e Cinema. São Paulo: Forense Universitária, 2009.

_____. Space, knowledge, and power. **Skyline**, p. 16-20, Mar. 1982. Entrevista conduzida por P. Rabinow. (Space, knowledge, and power. In: RABINOW, P. *The Foucault Reader*. New York, Patheon Books, 1984, p. 239 - 256)

HOLVINO, Evangelina. Intersections: the simultaneity of race, gender and class in organizational studies. **Gender, Work and Organization**. v. 17, n. 3, p. 248-277, 2008.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. Coord. e edição de Benjamin S. Gonçalves; coord. e pesquisa Hélio Gastaldi. São Paulo: Instituto Ethos. 2010.

LAKOFF, George; JOHNSON, Mark. **Metaphors we live by**. Chicago: The University of Chicago Press, 1980.

LEITE, Márcia de Paula; SOUZA, Silvana Maria. Políticas de Emprego e Igualdade de Oportunidades de Gênero e Raça no Brasil. In: **Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: avanços e desafios**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2010, p. 103-146.

LEGLER, Jorge Francisco Bertinetti; VIEIRA, Marcelo Milano Falcão; FACHIN, Roberto Costa. Um exercício de desconstrução do conceito e da prática de segmentação de mercado. **Revista de Administração de Empresas** .v. 42, n. 4, 2002, p. 84-92.

MARQUES, Lilian Arruda; SANCHES, Solange. Desigualdades de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho: tendências recentes. In: **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2010, p. 51-79.

MENEGAT, Alzira Salete. SILVA, Luciana Codognoto da; A construção social dos corpos: sobre gênero, classe e raça. **Revista de Psicologia da UNESP**, v. 11, 2012, p. 53-59.

MANDEL, Hadas. Configurations of gender inequality: the consequences of ideology and public policy. **The British Journal of Sociology**, v. 60, n. 4, 2009, p. 693-719.

MENEGHEL, Stela Nazareth; FARINA, Olga; RAMÃO, Silvia Regina. Histórias de resistência de mulheres negras. **Estudos Feministas**, v. 13, p. 567-583, 2005.

OZZATO, Anelise Rebelato; GRZYBOVSKI, Denize. Análise de Conteúdo como Técnica de Análise de Dados Qualitativos no Campo da Administração: Potencial e Desafios. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 4, p. 731-747, 2011.

MYERS, Aaron. O valor da diversidade racial nas empresas. **Estudos Afro-Asiáticos**, ano 25, n. 3, p. 483-515, 2003.

NASCIMENTO, Marco Cesar Ribeiro et al. Com que Cor Eu Vou pro Shopping que Você me Convidou? **Revista de Administração Contemporânea**, v. 19, n. 3., Ed. Especial, p. 245-268, 2015.

OLIVEIRA, Josiane Silva de; CAVEDON, Neusa Rolita. Os Circos Contemporâneos como Heterotopias Organizacionais: Uma Etnografia Multissituada no Contexto Brasil-Canadá. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 21, n. 2, p. 142-162, 2017.

OLIVEIRA, Josiane Silva de. Gestão da diversidade: o desafio dos negros nas organizações brasileiras. In: ENCONTRO DA ANPAD, 31., Rio de Janeiro, 2007. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

OSÓRIO, Rafael Guerreiro. **O sistema classificatório de 'cor ou raça' do IBGE**. Brasília: IPEA, 2003.

PROBST, Elisiana Renata. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. 2012. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos/wmview.php?idc_cad=xg7w7vuh9>. Acesso em: 10 abr. 2014.

RAMOS, T. T. Heterotopias urbanas: Espaços de poder e estratégias sócio-espaciais dos Sem-Teto no Rio de Janeiro, **Polis** [En línea], v. 27, 2010. Disponível em: <<http://journals.openedition.org/polis/916>>.

RIBEIRO, Matilde. O feminismo em novas rotas e visões. **Estudos Feministas**. v. 14, n. 3, p. 801-811, 2006.

ROCHA, Maria Custódia Jorge. Mulheres, Estado e sociedade: constrangimentos e possibilidades de ação. **Revista da Católica**. v. 3, n. 6, p. 92-103, 2011.

SESKO, Amanda K.; BIERNAT, Monica. Prototypes of race and gender: the invisibility of black women. **Journal of Experimental social Psychology**. v. 46, n. 2, p. 356-360, 2010.

SOARES, Sergei Suarez Dillon. **O perfil da discriminação no mercado de trabalho – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras**. Brasília: IPEA, 2000.

TEIXEIRA, Juliana Cristina; SARAIVA, Luiz Alex Ssilva; CARRIERI, Alexandre Pádua. Os lugares das empregadas domésticas. **Organizações & Sociedade**, v. 22, n. 72, p. 161-178, 2015.