

**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**GÊNERO E RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS NO
MERCADO DE TRABALHO: APARÊNCIA DA
MULHER NEGRA NA ORGANIZAÇÃO**

TAINÁ NARÔ DA SILVA DE MOURA

**Brasília
2013**

**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**GENÊRO E RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS NO
MERCADO DE TRABALHO: APARÊNCIA DA
MULHER NEGRA NA ORGANIZAÇÃO**

TAINÁ NARÔ DA SILVA DE MOURA

Monografia apresentada ao Curso de
Comunicação Organizacional da
Faculdade de Comunicação Social da
Universidade de Brasília, como requisito
parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Comunicação
Organizacional, sob orientação da
Professora Dra. Elen Cristina Geraldês.

Brasília
2013

BANCA EXAMINADORA

Membros da banca	Assinatura
Professora orientadora Dra. Elen Cristina Geraldês	
Professora convidada Dra. Janara Kaline Sousa	
Professora convidada Mestre Kelly Martins Quirino	
Professor convidado - suplente Esp. Felipe Canova Gonçalves	
Menção final	

Brasília, de dezembro de 2013

Dedico este trabalho especialmente aos meus pais, Herculano de Moura e Maria de Moura, pelo exemplo de luta e consciência crítica que me transmitiram.

AGRADECIMENTO

Primeiramente agradeço a Deus, que está comigo em todas caminhadas.

Agradeço ao meu irmão, Ian Tierê, porque não há sintonia maior.

A minha orientadora, Professora Dra. Elen Geraldês, pela ajuda na escolha
do tema e orientação.

A Professora doutoranda, Thaís Queiroz, pela sua paciência e ensinamentos.

E, por fim, a todos que de alguma forma colaboraram no desenvolvimento
deste trabalho.

“Oh mana, esse teu cabelo mana, é um
arvoredo mana, bota banha nele, mana,
de manhã bem cedo.”

Marília - Entrevistada

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo compreender a identidade racial no ambiente organizacional dentro do contexto das relações étnico-raciais em perspectiva de gênero. Foram utilizadas como referencial teórico a contribuição de Ferreira (2000), por vincular etnia e identidade, assim como leituras sobre a história da população negra no país e estudos de gênero. Os procedimentos metodológicos envolveram revisão bibliográfica e entrevistas semiestruturadas para verificar se a utilização do alisamento dos cabelos das mulheres negras pode ser considerada uma estratégia para a sua melhor inserção no mercado trabalho, analisando-se, também, se a referida mudança estética é demandada para que elas sejam bem aceitas nas organizações. As principais conclusões, sem pretensão estatística ou quantitativa, foram a relação entre alisamento e tentativa de submissão ao padrão europeu branco; a recusa ao alisamento como tentativa de assumir e valorizar a identidade negra e a diferença de tratamento de organizações públicas, privadas e do terceiro setor para a estética da mulher negra.

Palavras-chave: relações étnico-raciais; relações de gênero; ambiente organizacional; mulheres negras; alisamento dos cabelos.

ABSTRACT

The present work aims to understand the issue concerning the racial identity in the organizational environment in the context of the ethnic and gender perspectives. The contribution of Ferreira (year) was used as the theoretical framework to link ethnicity and identity, together with the literature based on the history of black people in Brazil and gender studies in the country. The methodology included literature reviews and semi-structured interviews that verified if hair straightening could be considered a strategy tool to be used by black women in order to improve their integration into the labor market. It also analyzed if such aesthetic change is necessary for their better acceptance in different organizations. Without statistical or quantitative pretensions, the main conclusions verified the relationship between hair straightening and the women submission to the European white standard, as well as the refusal to the use of hair straightening as an attempt to highlight the black identity and the difference in treatments given to black women inside public, private and third sector organizations.

Keywords: ethnic-racial relations, gender relations, organizational environment, black women, hair straightening.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Renda média da população, segundo sexo e cor/raça.....	16
Figura 2 - Renda média da população, segundo sexo e cor/raça.....	17
Figura 3 - Desenho de pesquisa causal.....	36

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 Tabela dos motivos para a baixa participação de mulheres negras em cargos superiores.....31

Tabela 2 - Tabela dos motivos para a baixa representação de negros.....31

Sumário

INTRODUÇÃO	12
CAPÍTULO 1: O PANORAMA DAS DESIGUALDADES DE RAÇA E GÊNERO NO BRASIL.....	15
1.1 A DESIGUALDADE RACIAL E DE GÊNERO NO BRASIL EM PERSPECTIVA HISTÓRICA.....	17
CAPÍTULO 2 – RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS NO BRASIL EM UMA ABORDAGEM DE GÊNERO	26
2.1 QUESTÕES ÉTNICO-RACIAIS	26
2.2 QUESTÕES ÉTNICO-RACIAIS NA PERSPECTIVA DE GÊNERO	30
2.2.1 Motivos para a baixa participação de mulheres negras em cargos superiores.....	31
2.2.2 Motivos para a baixa representação de negros:	31
CAPÍTULO 3: PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	35
3.1. CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	35
3.2 PESQUISA BIBLIOGRÁFICA	36
3.3 ENTREVISTA EM PROFUNDIDADE	37
CAPÍTULO 4: ANÁLISE DAS ENTREVISTAS	41
4.1 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS COM MULHERES NEGRAS QUE ALISAM SEUS CABELOS:	41
4.2 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS COM MULHERES NEGRAS QUE NÃO ALISAM SEUS CABELOS:.....	46
4.3 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS COM CABELEIREIROS	50
4.4 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS COM O RECURSOS HUMANOS E A ÁREA DE COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL DAS EMPRESAS	52
CONSIDERAÇÕES FINAIS	55
REFERÊNCIAS.....	57
APÊNDICE	62

INTRODUÇÃO

Uma das bases fundamentais dos direitos humanos é o princípio de que todos os seres humanos nascem livres em dignidade e direitos. Discriminação racial é uma clara violação desse princípio e pode adquirir muitos caminhos não favoráveis ao indivíduo que a sofre. Algumas violações impedem que determinados grupos étnico-raciais se beneficiem dos mesmos direitos de outros grupos da sociedade, e tenham uma cidadania parcial.

As discriminações no Brasil foram sendo construídas pelos processos culturais e políticos de colonização empreendidos pelos europeus, desde o século XVI, que invadiram outros continentes e se depararam com povos e culturas diferentes das suas. Dessa forma, passaram a dispor desses povos, considerando-os inferiores, mas úteis para serem usados na dominação, transformação e colonização de territórios. Utilizaram-nos para consolidar um sistema político-econômico que dependia desse trabalho não remunerado.

À vista disso, os africanos, por meio do tráfico negreiro exercido pelos europeus, vieram para o Brasil colonial. Em decorrência dessas ações, começou mais um processo de miscigenação racial no Brasil, o do africano com o europeu, dando início a relações étnico-raciais marcadas pela assimetria. Nessas relações existe uma lacuna que foi construída com o sistema de dominação europeu ante os negros, uma lacuna de distanciamento da própria identidade, de dificuldade de se pensar enquanto raça ou grupo, de invisibilidade social:

[...] os negros serão individualizados pelos senhores e (senhoras) para que sobre eles desabe toda a patologia psicológica que um regime escravista faz vir à tona, explodindo em requintes de um sadismo que tinha todo um escudo moral fornecido ideologicamente pela igreja para ser extravasado sem limites (CHIAVANETO, 1987, p. 131).

As formas negativas com que os negros foram tratados pelos brancos, desde sua vinda em navios negreiros às condições subumanas vividas no país, construíram processos de desigualdade e discriminação que se perpetuam até o presente momento. O negro foi inserido em um contexto inferior, criando-se hierarquias pautadas por características físicas, culturais, origem social, faixa etária, entre outras.

A principal hierarquia trabalhada nessa pesquisa será a de uma característica física que pode diferenciar os negros e os brancos, o tipo de cabelo. O ambiente

organizacional no qual esta monografia se insere será estudado para entender como se estabelece a relação em questão.

A perspectiva de gênero, também estudada neste trabalho, ajudará a compreender as relações de poder desiguais no ambiente organizacional, que resultam em tratamento preferencial para os homens brancos. A mulher negra é a mais vulnerável por conta do peso da discriminação de gênero associada à discriminação étnico-racial.

O objetivo desta pesquisa é entender as relações étnico-raciais em perspectiva de gênero no ambiente organizacional. É compreender se as mulheres negras utilizam o alisamento como estratégia de inserção no mercado profissional e se é exigido delas essa adequação para serem bem aceitas nas organizações.

Como objetivo específico, esta pesquisa pretende fazer uma relação entre a questão étnico-racial e de gênero no ambiente organizacional conforme o tipo de organização estudada, privada, pública e do terceiro setor e apontar as contribuições da comunicação para a visibilidade dessas relações e o estabelecimento de relações mais equânimes no ambiente organizacional. A pesquisa será qualitativa de inferência causal, e tentará comprovar a hipótese de que as mulheres negras alisam seus cabelos para melhor inserção no mercado de trabalho.

A variável dependente dessa inferência causal será o alisamento dos cabelos, como causas dessa variável haverá cinco variáveis independentes: melhor aparência, autoestima, praticidade, inserção social e inserção no mercado de trabalho, esta última a variável independente principal. Os procedimentos metodológicos utilizados para explicar o contexto da variável dependente no Brasil serão a pesquisa bibliográfica e entrevista em profundidade, semiestrutura, abordados no terceiro capítulo.

O primeiro capítulo terá um breve debate sobre a história da escravidão no Brasil, mostrando como se deram as relações étnico-raciais em um cenário de desigualdade e discriminação do negro, principalmente da mulher negra. Terá início, também, a discussão sobre a estética negra e o alisamento do cabelo das mulheres negras.

No capítulo dois, serão abordadas as questões étnico-raciais na identidade negra e na perspectiva de gênero. Neste capítulo, assim como no primeiro, a principal referência teórica será a obra de Ricardo Flankin Ferreira (2000) que discute a identidade em construção dos afrodescendentes.

O quarto capítulo será a análise da pesquisa realizada com as mulheres negras, cabeleireiros e organizações. Tem o objetivo de apresentar as causas – variáveis independentes – do alisamento dos cabelos das mulheres negras – variável dependente. Por meio desta análise, será possível compreender se as mulheres negras precisam alisá-los para se inserirem no mercado de trabalho – variável independente principal, sem a pretensão de uma generalização ou do esgotamento do tema, já que a abordagem foi predominantemente qualitativa.

CAPÍTULO 1: O PANORAMA DAS DESIGUALDADES DE RAÇA E GÊNERO NO BRASIL

Neste primeiro capítulo serão utilizadas referências teóricas para entender a estética negra dentro do contexto social brasileiro. Serão abordados a vinda dos escravos para o Brasil e alguns motivos para a discriminação racial no país, em busca de se compreender as consequências dessa discriminação. E nesse cenário será apresentado o tema do alisamento do cabelo das mulheres negras.

No Brasil, perante a lei, todos são iguais. Sendo discriminação a antítese da igualdade, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, a repudia fortemente, em quaisquer de suas formas, por atentar contra a dignidade da pessoa humana e ferir de morte os direitos humanos. Porém, no Brasil, dados comprovam que essa igualdade é uma prática longe de ser adotada.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919 pelo Tratado de Versalles, é um organismo internacional encarregado de elaborar instrumentos referentes aos direitos humanos fundamentais do trabalhador, dedicada ao tema discriminação. Em seu artigo “A questão da Discriminação no trabalho”, Otavio Brito Lopes aborda duas grandes convenções pelas quais a OIT é responsável: “1) a convenção nº 100, de 1951, que trata da igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho de igual valor; 2) a Convenção nº 111, de, 1958, que trata da discriminação em matéria de emprego e profissão”. (LOPES, 2004, p. 1)

Entretanto, no âmbito prático, essas convenções ainda não conseguiram atingir seus objetivos, conforme se observa na Síntese de Indicadores Sociais, com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2012):

A desigualdade de rendimentos entre homens e mulheres tem se reduzido nos últimos anos, mas as mulheres ainda recebem menos que os homens (em média, 73,3% do rendimento deles). Além disso, pode-se constatar que, entre os mais escolarizados (12 anos ou mais de estudo), a desigualdade de rendimentos é mais elevada dado que as mulheres recebem 59,2% do rendimento auferido pelos homens. Na Região Nordeste, a desigualdade de rendimentos neste grupo de escolaridade é mais elevada (57,4%). No Piauí, o percentual chega a 47,5%, mostrando que, no estado, as mulheres com nível superior completo ou incompleto recebem, em média, menos da metade do rendimento dos homens com a mesma escolaridade.

Conforme se observa no livro “Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça” (IPEA, 2011), os dados referentes à escolaridade entre homens e mulheres, em grande parte dos indicadores educacionais, as mulheres se sobressaem aos homens.



Figura 1: Média de anos de estudo da população ocupada com 16 anos ou mais de idade, segundo sexo e cor/raça. Brasil 1999 e 2009. - Fonte: IPEA

A desigualdade por cor ou raça também é visível, sendo o rendimento médio das pessoas ocupadas pretas ou pardas com 16 anos ou mais de idade equivale a 60,0% do rendimento médio da população branca nessa faixa etária, essa situação já foi mais grave, uma vez que, em 2001, o rendimento de pretos ou pardos era 50,5% da população branca. Assim, como observado para as mulheres, a desigualdade é maior entre as pessoas com 12 anos ou mais de estudo (IBGE, 2012).

A professora Andréa Alcione de Souza, coordenadora do curso de Administração da PUC Minas Barreiro, entende que o mercado de trabalho é, neste sentido, um assunto privilegiado para a análise das desigualdades raciais na sociedade brasileira. Em 2004, em seu artigo sobre afrodescendentes e os desafios no mercado de trabalho, ela também compara os salários e o desemprego dos trabalhadores brancos e negros. “A renda média de um trabalhador não-negro é 105% superior a de um trabalhador negro. O desemprego entre o grupo dos

afrodescendentes é de 15%, contra 11% entre os trabalhadores brancos” (SOUZA, 2004, p. 1.).

Os dados do IPEA (2011) também mostram a desigualdade por cor e gênero e a comparação entre homem negro e branco e mulher negra e branca:

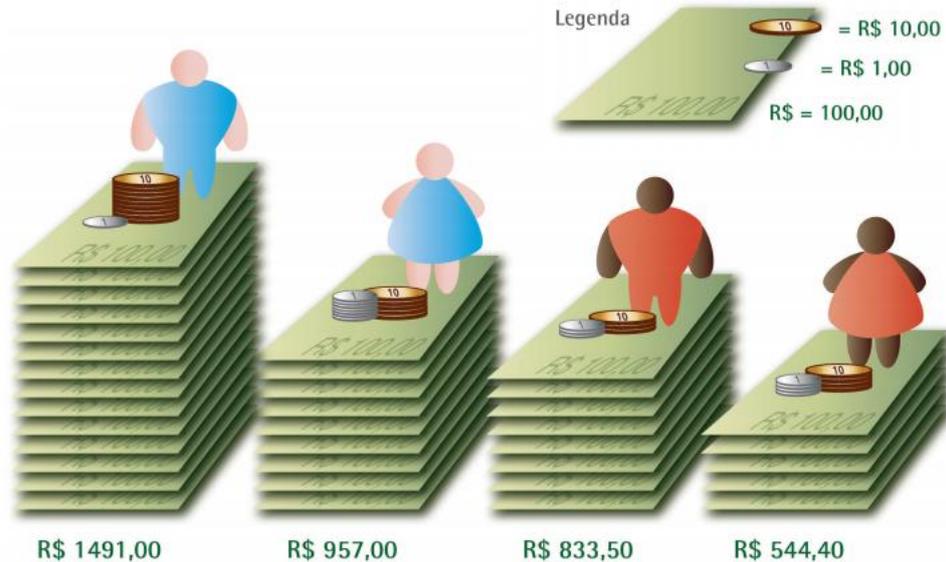


Figura 2: Renda média da população, segundo sexo e cor/raça. Brasil, 2009. - Fonte: IPEA

A discriminação atinge não apenas o salário, mas também as oportunidades de acesso às melhores colocações no mercado de trabalho. Souza afirma, ainda com base nos dados do IBGE, que a presença de negros e pardos é superior em ocupações que exigem menor qualificação e que possuem salários menores.

1.1 A DESIGUALDADE RACIAL E DE GÊNERO NO BRASIL EM PERSPECTIVA HISTÓRICA

A desigualdade racial no Brasil pautou-se na colonização de exploração. Na primeira metade do século XVI, os portugueses começaram a comercializar africanos para a colônia (Brasil), trazendo assim, mais um elemento para a miscigenação racial. Vale ressaltar que “a escravidão, que no Brasil suportou o sistema patriarcal, não pode ser considerada como sendo contratual, uma vez que se baseou na coação e na violência do senhor sobre o escravo” (SOUZA, 2004, p. 1).

O Brasil, acima de suas numerosas nacionalidades e expressões, possui diversos traços e padrões socioculturais que distribuem seletivamente os indivíduos,

principalmente entre dois grandes grupos: negros e brancos. O autor João Baptista Pereira (1967) em seu livro “Cor, profissão e mobilidade”, aborda essa divisão dos grupos com o foco na ancestralidade negra:

Como se sabe, historicamente, e até com relativa frequência, a fronteira entre estes dois mundos étnicos têm sido cruzadas, através de prolongado processo de miscigenação, cujo depoimento mais concreto são as tonalidades do grupo de cor, que comportam desde o negro retinto até o quase-branco, com indisfarçáveis traços de ancestralidade negra. (PEREIRA J., 1967, p. 101)

Na condição de escravos, os africanos tiveram suas culturas reprimidas. Mesmo assim, sua influência expandiu-se na sociedade brasileira por meio da música, da comida, da religião e suas vestimentas e dos cantos de ninar. Em seu livro “Casa-Grande e Senzala”, Paulo Freyre destaca que todo brasileiro tem essa influência direta, ou vaga e remota, do africano: “todo brasileiro, mesmo o alvo, de cabelo louro, traz na alma, quando não na alma e no corpo a sombra, ou pelo menos a pinta do indígena ou do negro” (FREYRE, 1933, p. 307).

As condições a que os africanos foram submetidos são consideradas por muitos autores como sub-humanas, tanto em sua trajetória África-Brasil, quanto na sua estrutura de vida no país. No artigo “Tráfico de escravos para o Brasil”, de Carolina de Sousa Sento Sé (2009), argumenta-se que os navios utilizados para os tráficos negreiros eram chamados de “tumbaes”, “pois devido às condições precárias muitos escravos morriam. Os negros que não sobreviviam à viagem tinham seus corpos jogados ao mar” (SÉ, 2009, p. 2).

Esse cenário de opressão apresenta aspectos muito negativos até os dias atuais para os negros no país, que em muitos momentos foram vistos como uma raça inferior. Na época da escravidão, para tentar manter os escravos sob controle e ordem absoluta, os homens brancos estruturaram a inferiorização do negro, como é possível observar na carta-tutorial feita em 1712 por Willy Lynch, conhecido, internacionalmente, por manter seus escravos na linha e sob controle absoluto:

Verifiquei que entre os escravos existem uma série de diferenças. Eu tiro partido destas diferenças, aumentando-as. Eu uso o medo, a desconfiança e a inveja para mantê-los debaixo do meu controle. Eu vos asseguro que a desconfiança é mais forte que a confiança e a inveja mais forte que a concórdia, respeito ou admiração. Deveis usar os escravos mais velhos contra os escravos mais jovens e os mais jovens contra os mais velhos. Deveis usar os escravos mais escuros contra os mais claros e os mais claros contra os mais escuros. Deveis usar as fêmeas contra os machos e os machos contra as fêmeas. Deveis usar os vossos capatazes para semear a desunião entre os negros, mas é necessário que eles confiem e dependam apenas de nós. Meus senhores, estas ferramentas são a vossa chave para o domínio, usem-nas. Nunca percam uma oportunidade. Se fizerdes intensamente uso delas por um ano o escravo permanecerá completamente dominado. O escravo depois de doutrinado desta maneira permanecerá nesta mentalidade passando-a de geração em geração (DIVINO, 2008).

No campo simbólico, os discursos e estereótipos racistas são algumas das ferramentas desse processo de dominação e discriminação perante o negro, sendo assim, delimitado e limitado seu espaço na sociedade. O publicitário e blogueiro, Higor Faria (2013), escreveu um artigo sobre o racismo dos brancos com os negros e dos negros entre si, abordando a dominação de séculos, que é transmitida de geração em geração, conforme se observa no excerto a seguir:

Lembramos que quem criou esse cenário de opressão não foi o povo preto. Mas sim os brancos que, durante séculos, estruturaram tão bem a inferiorização do negro a ponto de ele mesmo estigmatizar seu par e seu grupo (FARIA, 2013, p. 1).

A supracitada discriminação em relação aos negros é observada nos mais diversos âmbitos sociais, podendo resultar em ações que modificam traços étnico-raciais. A autora do livro “Tornar-se negro” (1990), Neusa de Souza, aborda a busca do negro em alterar os seus fenótipos e assemelharem-se aos brancos: “para afirmar-se ou para negar-se, o negro toma o branco como marco referencial [...], assim, eles vão perdendo sua cor” (1990, p. 27).

Utilizando-se novamente os dados do IBGE (2012), o economista Pedro C. Chadarevian (2011), em seu artigo para a Revista de Economia Política, afirmou que para medir as desigualdades no mercado de trabalho, devem ser destacadas as desigualdades de gênero e, principalmente, as raciais: “chegamos a um índice [...] que comprova a manutenção de desigualdades sexuais de rendimento, mas mostra, também, que as desigualdades raciais encontram-se atualmente em um nível bem mais elevado que as de gênero” (CHADAREVIAN, 2011, p. 10).

Além das mulheres serem discriminadas perante os homens no mercado de trabalho, conforme apontam os dados apresentados anteriormente, as mulheres

negras são as principais atingidas nesse contexto desde o pós-escravidão. Antes da abolição, elas estiveram primordialmente atreladas à Casa Grande. Bergman de Paula Pereira (2011), em seu artigo “De escravas a empregadas domésticas – A dimensão social e o ‘lugar’ das mulheres negras no pós-abolição” aborda essa questão afirmando que a mulher negra desempenhou um papel importante na estruturação social e na divisão hierárquica das escravas, na qual “a esfera privada de socialização, a grande casa patriarcal, se tornou o principal lugar de domesticação das mulheres escravizadas e foram essas escravas que garantiram o funcionamento da Casa Grande” (PEREIRA B, 2011, p. 2).

O processo de seleção “eugênica e estética” (FREYRE, 1980, p.336) entre estas negras que viviam na casa grande e nas senzalas era atrelado à boa aparência, onde se nota “a definida preferência pelas negras altas e de formas atraentes – ‘bonitas de cara e de corpo’ e ‘com todos os dentes da frente’ – para o serviço doméstico – as negras em contato com os brancos das casas-grandes; as mães dos mulatinhos criados em casa” (FREYRE, 1980, p. 336).

Com o fim da escravidão, a mulher negra passou a ser vista como a base econômica da raça, uma vez que os homens negros não tinham condições de manter suas famílias ao serem excluídos da nova ordem social devido ao despreparo em assumirem o papel de trabalhadores livres.

Para garantir a manutenção, a ex-escrava foi submetida ao trabalho doméstico, visto que “o serviço doméstico no pós-abolição assume características muito próximas da estrutura escravista vigente no período anterior” (PEREIRA B., 2011, p. 2). Bergman Pereira, *apud* Santos, também destaca que:

A sujeição, a subordinação, e a desumanização, que davam inteligibilidade à experiência do cativo, foram requalificadas num contexto posterior ao término formal da escravidão, no qual relações de trabalho, de hierarquias e de poder abrigaram identidades sociais se não idênticas, similares àquelas que determinada historiografia qualificou como exclusivas ou características das relações senhor-escravo (PEREIRA B., 2011, p. 2).

O trabalho doméstico, exercido em sua maioria pelas mulheres, é uma atividade histórica ligada às habilidades consideradas femininas no contexto da escravidão. Com base nessas referências históricas, é possível retomar, mais uma vez, ao sistema escravocrata como o principal agente da marginalização do negro e sua inferiorização diante do mercado de trabalho. No Brasil pós-abolição, esse processo iniciou-se por meio das divisões consolidadas: de um lado homens e

mulheres com suas cartas de alforria, “recém libertos ou libertos há um bom tempo, mas sem nenhuma perspectiva concreta de inserção no mundo do trabalho, dito qualificado” (PEREIRA B., 2011, p. 3), e de outro, a elite latifundiária, exercendo o poder socioeconômico.

O projeto desta elite, atuando como economia periférica do sistema capitalista, determinou duas faces de vida da mulher negra: a responsável pela manutenção material de sua família e a trabalhadora do lar. Os contornos adquiridos por este modelo capitalista, no Brasil, realça a discriminação existente desde a estrutura econômica colonial. O sistema capitalista faz das classes dominantes o condutor de um modelo ideal a partir do qual os indivíduos passam a se constituir, sendo “a autoridade da estética branca quem define o belo e sua contraparte, o feio, nesta nossa sociedade classista” (SOUZA, 1990, p. 29).

As práticas discriminatórias nem sempre se manifestam de forma clara e direta. Lopes cita situações nas quais o acesso a um determinado emprego aparentemente está aberto a todos, indistintamente, “mas o critério de seleção adotado, da ‘boa aparência’, tem impacto negativo sobre certos grupos de pessoas que na realidade se pretendia excluir” (2004, p. 6.).

A boa aparência citada por Lopes é tida como a aparência do branco, do europeu, como argumenta Bell Hooks (2005) em “Alisando nossos cabelos”: “cabelo bom - um cabelo fino, quase liso [...] padrões de beleza estabelecidos pela supremacia branca” (2005, p. 1). Será que para se inserirem em um ambiente organizacional, as mulheres negras precisam alterar um traço étnico-racial, por meio do alisamento dos cabelos crespos ou encaracolados? Para a autora, a prática do alisamento dos cabelos pelas mulheres negras é uma obsessão e um assunto considerado sério, que reflete lutas contínuas com a autoestima e a autorrealização, afirmando que:

mesmo sabendo que as mulheres negras com cabelo liso eram percebidas como mais bonitas do que as que tinham cabelo crespo e/ou encaracolado, isso não era abertamente relacionado com a ideia de que as mulheres brancas eram um grupo feminino mais atrativo ou de que seu cabelo liso estabelecia um padrão de beleza que as mulheres negras estavam lutando para colocar em prática (HOOKS, 2005, p. 2).

O cabelo alisado está vinculado historicamente e atualmente a um sistema de dominação racial que é inculcado nas mulheres negras, pautado na ideia de que elas não são aceitas como são porque seus fenótipos não condizem com os fenótipos estabelecidos, visto que “a maioria de nós não foi criada em ambientes nos quais

aprendêssemos a considerar o nosso cabelo como sensual, ou bonito” (HOOKS, 2005, p. 4), mas sim, que os cabelos lisos eram o modelo ideal de beleza.

Para as mulheres, o cabelo representa um símbolo de beleza, que compõe a sua estética, um fator que demarca a sua origem racial. Mas, os cabelos dos negros foram nomeados de “cabelo bombril, cabelo ruim, esponja, piaçava” (COUTINHO, 2009, p. 4). Conforme citado anteriormente, o belo está ligado ao padrão de beleza do branco, e no mercado de trabalho, supõe-se que essa premissa não seja diferente. Isso ocorre porque muitas organizações exigem boa aparência, que em grande parte remete ao modelo ideal da classe dominante.

Maria Aparecida Bento (1995) em seu artigo “A mulher negra no mercado de trabalho” aborda a questão dizendo que este critério de boa aparência é abertamente presente nos processos de recrutamento e seleção de pessoal, “embora não estejam escritos nos manuais das empresas, os critérios raciais são partilhados de tal modo que a discriminação aparece em todos os níveis” (BENTO, 1995, p. 7). Em um processo de recrutamento, existem exigências específicas relativas às qualificações que o indivíduo deve ter para que possa desempenhar as tarefas atribuídas para determinado cargo, como por exemplo, ser inteligente, ter uma boa desenvoltura, ser criador e versátil. Mas para Pereira J. (1967), os aspectos físicos serão eventualmente colocados em primeiro plano, visto que:

estão associados aos padrões que dão modelo do que é belo e do que é atraente dentro de nossa experiência cultural. Estes padrões, elásticos, incluem não apenas o tipo físico, mas todos aqueles adereços culturais que definem a boa aparência, a aparência agradável. Que o grupo branco corresponde no plano de realidade a todas estas idealizações, é óbvio. E o negro? Através de representações coletivas, a imagem simplificada do homem de cor expressa exatamente o oposto daquilo que se idealiza; ele passa a ser a negação concreta do ideal pensado, o outro polo, a antítese do que é desejável e exigido (PEREIRA J., 1967, p.152).

Bento (1995) levanta dados que mostram que às mulheres negras não restam oportunidades de trabalho que impliquem comando ou visibilidade, que envolvam planejamento, poder de decisão ou cargos em geral mais aprimorados, “mas sim, a atividade doméstica, o trabalho manual” (BENTO, 1995, p.7). Para mudar esse quadro, elas procuram alterar um traço étnico-racial, por meio do alisamento de seus cabelos crespos ou encaracolados. Bento *apud* Viana, na publicação “Raça e gênero no mercado de trabalho”, lançada pela Associação Brasileira de Estudos Populares (ABEP), afirma:

o cabelo crespo é o que mais incomoda a alguns brancos no aspecto físico dos negros. Assim, a relação do cabelo com a boa aparência - ou se tornar mais bonito - se dá em que o cabelo crespo é tido como duro, feio e requer, de algum modo, uma interferência para melhorá-lo, para mudar a sua aparência. (BENTO, 1995, p. 300)

As mulheres brasileiras dos diversos contextos sociais sofreram e sofrem com exigências e cobranças de uma sociedade sexista. Após uma longa trajetória de lutas feministas, atualmente elas estão assumindo diferentes papéis na sociedade, não mais exclusivamente o de dona de casa subordinada ao marido, mas sim, a dona de casa e a trabalhadora inserida no mercado de trabalho.

Apesar de suas conquistas, as mulheres ainda perpassam diversos padrões europeus exigidos pela sociedade, e um fator que ainda precisa ser revertido é o da sexualização, já que “as mulheres negras, no entanto, precisam lidar com estereótipos raciais que hipersexualizam seus corpos não somente por seu gênero, mas também por sua cor” (ARRAES, 2013). A estética negra, “expressão entendida como conceitos e juízos de beleza baseada nas características da população negra” (VIEIRA, 2013), é totalmente diferente da estética branca.

Enquanto as mulheres brancas apresentam traços considerados mais finos e cabelos lisos, as mulheres negras têm traços mais grossos e cabelos crespos ou cacheados. A estética negra, muitas vezes, passa pelo processo de “naturalização do processo de embranquecimento racial” (ARRAES, 2013), e esse embranquecimento tem justificativas dentro do patriarcado capitalista que transcorre desde a autoestima da mulher negra até a hipersexualização:

Muitas meninas negras crescem com a certeza de que cada aspecto do seu corpo é considerado ruim e, assim, acreditam que a única forma de alcançar um patamar de igualdade com as mulheres brancas é “corrigindo” suas características com a ajuda da tecnologia (ARRAES, 2013).

O alisamento do cabelo de muitas mulheres negras é um exemplo dessas correções, sendo uma prática muito utilizada entre as mulheres e uma das mais acessíveis. Por conseguinte, ao exercer essa prática, a mulher negra assemelha-se de alguma forma às mulheres brancas, no intuito de superarem, mesmo parcialmente, os preconceitos que sofrem a respeito de seus cabelos. O cabelo visto como duro, de pixaim, é abordado na cultura brasileira de diversas maneiras. No âmbito das canções de grande circulação, o tema é abordado das mais distintas formas, conforme se observa no trecho da música “Meu cabelo duro é assim”, da banda Chiclete com Banana:

Meu cabelo duro é assim, cabelo duro, de pixaim. Nega não precisa nem falar, nega não precisa nem dizer. Que meu cabelo duro se parece é com você (CHICLETE COM BANANA).

A mulher negra está, em muitos momentos, associada ao seu corpo e ao seu cabelo. O trecho da música acima expressa que a mulher negra é considerada uma pessoa fora dos padrões de beleza exigidos, assim como seus cabelos. Outra canção que também retrata o corpo da mulher negra ressaltando o seu caráter sensual e seu cabelo, é intitulada “Nega de cabelo duro”, de David Nassar e Rubens Soares:

Nega do cabelo duro. Qual é o pente que te penteia? Qual é o pente que te penteia? Qual é o pente que te penteia? Quando tu entras na roda. O teu corpo serpenteia. Quando tu entra na roda. Tem um "q" que me tonteia.

Nessa música é possível perceber que, por ter cabelos considerados duros e ruins, as mulheres negras têm dificuldade em encontrar pentes que os penteiem, ou então que elas não gostam de pentear seus cabelos, como deixa em evidência o trecho da música de Luiz Caldas, que também se chama “Nega do cabelo duro”:

Nega do cabelo duro. Que não gosta de pentear. Quando passa na porta do muro o negão começa a gritar. Pega ela ai, pela ela ai. Para que? Para passar batom. Que cor? De violeta, na boca e na bochecha.

Entre essas, outras músicas brasileiras fizeram e ainda fazem parte do cotidiano de milhões de brasileiros, ressaltando a temática de maneira negativa e pejorativa, conforme se observa nos seguintes excertos:

Olha o cabelo dela? Parece bombril, de ariar panela. Quando ela passa, me chama atenção, mas os seus cabelos, não tem jeito não, a sua caatinga quase me desmaiou. Olha eu não aguento, é grande o seu fedor. (TIRIRICA).

Armou chuva vai cuidar do seu telhado, quem tem bom cabelo fica quem não tem toma cuidado, se molhar o cabelo encolhe fica arrepiado (EVAIR RIBEIRO – GRUPO DE PAGODE).

As músicas são colocadas para o público como “brincadeiras”, porém são preconceituosas contra as mulheres negras. Acentua-se, dessa forma, que para uma criança negra, principalmente, para a menina negra, essas músicas criam sentimentos de rejeição e traumas. Nesse sentido, supõe-se que algumas mulheres negras optam pelo alisamento dos cabelos crespos, evidenciando que suas escolhas estão relacionadas, acima de tudo, com a rejeição social do grupo racial em que ela faz parte. Além disso, estão intrinsecamente conectadas com a falta de visibilidade do cabelo crespo na sociedade de forma incisiva e positiva.

Com a Lei Nº 12.288, de 20 de junho de 2010, muitas músicas que abordam negativamente a estética da mulher negra foram proibidas. Esta Lei institui o Estatuto da Igualdade Racial, “destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica” (artigo 1º). Apesar de a Lei combater a discriminação étnica, ainda existem músicas que transmitem de forma oculta o preconceito e a exploração da sexualidade da mulher negra, que são expressos das mais diferentes maneiras.

CAPÍTULO 2 – RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS NO BRASIL EM UMA ABORDAGEM DE GÊNERO

Neste capítulo será estudado como as relações étnico-raciais na perspectiva de gênero são pautadas pela questão da identidade racial e de gênero. Assim como o primeiro capítulo, este segundo, também, será de referencial teórico e terá Ferreira (2000) como principal referência.

2.1 QUESTÕES ÉTNICO-RACIAIS

As interações sociais vividas pelas pessoas no seu dia a dia contribuem para a construção de sua identidade. Muitas vezes, valores negativos são introjetados no processo de socialização, podendo, assim, prejudicar a autoafirmação de alguns grupos étnico-raciais, principalmente aqueles diversos do branco-europeu.

O Brasil, um país de miscigenação que foi o último a aderir à abolição, no mundo ocidental, em 1888, no mundo ocidental, desde o início do século XX procurou cultivar a imagem de ser o primeiro do mundo a ter uma democracia racial. Porém, na prática isso não acontece, com o mito da democracia racial o preconceito e a discriminação são encobertos, dificultando ações que poderiam combater esses elementos que atingem os grupos étnico-raciais.

Estudiosos como Ricardo Flankin Ferreira (2000) destacam que a elite brasileira auto-identifica-se como branca, assim, facilitando a introjeção de um julgamento de inferioridade por parte do afro-descendente e dificultando a sua identidade (2000, p. 43).

Creio ser a identidade uma categoria importante para compreendermos como o indivíduo se constitui, determinando sua autoestima e sua maneira de existir. Neste sentido, é fundamental, para a compreensão da problemática do afro-descendente, o conhecimento da maneira como ele desenvolve sua identidade, principalmente em contextos sociais adversos, em que é discriminado negativamente” (FERREIRA, 2000, p. 48).

Por sua miscigenação, o processo de identificação racial no Brasil se torna difícil, uma vez que a autopercepção se difere da percepção de outra pessoa, como por exemplo, uma pessoa se considera branca, mas para a outra ela é vista como negra. “É muito comum a pessoa, principalmente no caso do mestiço, com características negroides leves e com posição social elevada, ser considerado branco” (FERREIRA, 2000, p. 49).

Para Souza (1990), o negro procura a sua identidade por meio do Ideal do Ego, que busca uma estética, comportamentos, expectativas e exigências dos brancos. “Este olhar se detém, particularmente, sobre a experiência emocional do negro que, vivendo nessa sociedade, responde positivamente ao apelo da ascensão social, o que implica a decisiva conquista de valores, status e prerrogativas brancas” (1990, p. 17).

A espontaneidade é um direito negado ao negro, simplesmente não tem a oportunidade de ser como é. “Ser negro, está, via de regra, diretamente vinculado a condições socioeconômicas desfavoráveis” (FERREIRA, 2000, p. 62), por isso, vive à procura do Ideal do Ego e vai deixando sua “negritude” – valorização da cultura negra – de lado, muitas vezes, espontaneamente. Porque como afirma Souza ser negro é tornar-se negro, “além disso, tomar consciência do processo ideológico que, através de um discurso mítico acerca de si, engendra uma estrutura de desconhecimento que o aprisiona numa imagem alienada, na qual se reconhece” (1990, p. 77).

Ferreira denomina o "tomar consciência" abordado por Souza de estágio de militância. Ele descreve o desenvolvimento da identidade do negro em quatro estágios: estágio de submissão; estágio de impacto; estágio de militância e estágio de articulação. O primeiro estágio, o de submissão, seria a idealização do mundo branco como escudo, a valorização das crenças e da cultura branca.

As noções de beleza que perpassam as relações são derivadas de uma estética 'branca', constituindo um problema pelo fato do afrodescendente usá-la como a 'referência correta', entendendo-a como positiva, racional e bem desenvolvida, levando, em decorrência, a uma desvalorização da estética negra, encarada como exótica, emocional e primitiva, qualidades consideradas 'menores' (FERREIRA, 2000, p. 71 e 72).

Ferreira *apud* Helms divide esse estágio em duas formas: ativa e passiva. A ativa seria a citada acima, da idealização das características do branco e de sua cultura, desvalorizando a negritude e a cultura negra (2000, p. 73). A forma passiva "é geralmente denominada de 'assimilada' e apresenta alta motivação para ser aceita pelo grupo de valores brancos, direcionando duas vidas de maneira a favorecer tal aceitação" (2000, p. 74). As pessoas que vivem com essa identidade de submissão passiva procuram não se arriscar questionando os estereótipos aos quais são submetidas por insegurança de perder a aceitação pelas pessoas brancas.

O segundo estágio, o de impacto, é a descoberta do grupo étnico-racial de referência, um processo de modelação da própria identidade, gradualmente tomando consciência da desvalorização à qual fora submetido, assim, iniciando um movimento na direção da transformação. Ferreira afirma que esse estágio são dois processos antagônicos ocorrendo ao mesmo tempo - "uma tendência para manter a identidade e o mundo simbólico, ao longo da vida - o que traz segurança - e, através de experiências desconformatórias, gradualmente ser impelido a transformá-los, em um processo necessariamente conflitivo" (2000, p. 76).

Portanto, o autor divide esse estágio em três fases:

na primeira, caracterizada pelo momento que chamei de impacto, ocorre a tomada de consciência da discriminação, da não funcionalidade da visão do branco como referência para a construção da estrutura pessoal e da necessidade do desenvolvimento de uma 'nova identidade'. Na segunda, distinguida pela luta voltada para o desenvolvimento desta nova identidade, ocorre o conflito entre o abandono da identidade que vinha se desenvolvendo no estágio de submissão e a 'nova', ainda não delineada, provocando sentimentos de confusão e desamparo. É entretanto, o primeiro reconhecimento da importância das qualidades etno-raciais. Na terceira fase, a pessoa passa a agir como se existisse uma 'identidade negra' já definida externamente, e que deve ser encontrada (2000, p. 76).

Nesse estágio, também, o negro começa a dirigir sua raiva às pessoas brancas e ao mundo branco, acusando-as de todos os problemas sofridos anteriormente, assim, procurando desenvolver sua negritude e toma a decisão de "tornar-se negro", como destaca Souza. Na decisão para a mudança e desenvolvimento de sua negritude, o negro entra no terceiro estágio, o de militância, que seria a construção de uma identidade afrodescendente, que "não é ainda o momento da pessoa ver-se transformada, mas sim, aquele no qual ela decidiu por uma mudança" (FERREIRA, 2000, p. 79).

Esse estágio pode ser chamado também de intermediário, porque o negro apega-se de forma obsessiva às características de sua nova identidade, que ainda está em processo de construção, levando-o a se comportar de acordo com os padrões idealizados de como a pessoa negra deve ser e agir. No estágio de militância, o negro pode passar por duas fases: a imersão e a emersão. A primeira é a participação nos movimentos e organizações contra a discriminação racial e de valorização da cultura negra, sendo:

a experiência de mergulho na negritude e libertação dos valores brancos, a pessoa vivencia um desenraizamento, acompanhado de sentimentos de raiva [contra a cultura e pessoas brancas, por seu papel na opressão sofrida; contra outras pessoas negras, por não terem ainda se dado conta

de tal problemática], culpa [pelo tempo em que esteve enganada acerca da cultura negra] e orgulho [através do contato com as matrizes africanas] (FERREIRA, 2000, p. 81).

A emersão é a superação da fase radical, uma fase em que se substitui a hostilidade, antes voltada para as pessoas brancas, "pois a energia pessoal volta-se à exploração de valores de seu próprio grupo" (FERREIRA, 2000, p. 82), reconhecendo assim, as características de cada grupo étnico-racial. O estágio de militância na fase de emersão começa a desenvolver o quarto estágio da construção da identidade, o de articulação, avançando para a interdependência, chamado por Ferreira de "estágio de articulação: abertura para a alteridade" (2000, p. 83).

No estágio de articulação, o grupo negro é a referência ao qual o indivíduo irá pertencer, sendo o único que determinará as ações e características próprias do grupo, não mais, características ou fatores externos a ele. Neste estágio, o negro mantém relações com outros negros, porém, procura manter relacionamentos consideráveis com pessoas não negras.

A construção da nova identidade é entendida por Ferreira em três funções dinâmicas: "defender e proteger a pessoa de agressões psicológicas; promover um sentido de pertença e ancoradouro social e prover uma fundação, ou ponto de partida, para transações com pessoas de culturas diferentes daquelas referenciadas em matrizes africanas" (2000, p. 83). Também, apesar de o indivíduo ter consciência do racismo, já desenvolveu recursos de defesa e atribuiu a culpa de circunstâncias do dia a dia a outros fatores e não mais a si próprio.

No quarto estágio, o indivíduo reconhece a importância das ações afirmativas, que são medidas políticas compensatórias que têm como foco alguns recursos em benefício de pessoas que pertencem a grupos discriminados em vários aspectos sociais. Assim, aumentando o acesso à saúde, educação, bens materiais, empregos e reconhecimento cultural. A professora Flavia Piovesan, em sua obra sobre as ações afirmativas e os direitos humanos, na revista USP, aborda o assunto:

Essas ações constituem medidas especiais e temporárias que, buscando remediar um passado discriminatório, objetivam acelerar o processo de igualdade, com o alcance da igualdade substantiva por parte de grupos vulneráveis, como as minorias étnicas e raciais, as mulheres, dentre outros grupos (2006, p. 40).

O combate à discriminação é uma medida emergencial e com a implementação das ações afirmativas observa-se o aumento da inclusão dos negros brasileiros, que lutam há cinco séculos, por seus direitos, principalmente pela

igualdade, em alguns âmbitos sociais, porém, há ainda um caminho longo para romper com o legado de exclusão étnico-racial.

2.2 QUESTÕES ÉTNICO-RACIAIS NA PERSPECTIVA DE GÊNERO

Em todas as sociedades e nas mais variadas culturas, prevalecem valores, atitudes, costumes, práticas e comportamentos, expressados ou não em leis, com base na concepção da suposta autoridade masculina sobre as mulheres, incluindo a percepção dominante e naturalizada da violência contra a mulher. Em alguns países, a isso se soma a percepção naturalizada do racismo e do etnocentrismo (BASTHI, 2011, p. 17).

Historicamente as mulheres são subordinadas aos homens, construindo uma desigualdade de poder entre esses dois grupos, dificultando a participação das mulheres em vários âmbitos sociais. As mulheres são tradicionalmente encarregadas das tarefas domésticas e do cuidado com os filhos, implicando acúmulo de duas jornadas, a do trabalho remunerado e trabalho familiar, o que torna mais difícil seu envolvimento com outras atividades.

Nos últimos anos, as mulheres brasileiras vêm realizando numerosas conquistas: “desde a ampliação da sua presença no mercado de trabalho até a ocupação – embora de forma ainda lenta e gradual – dos espaços de poder” (BASTHI, 2011, p. 17 e 18). As presenças dos movimentos sociais, principalmente do movimento feminista, vêm contribuindo com essas conquistas, mas as mulheres ainda encontram-se em um contexto de dominação e violência, sendo representadas por estereótipos e uma linguagem depreciativa.

Por conta da discriminação de gênero combinada com a étnico-racial, as mulheres negras estão entre as mais afetadas nas escalas das desigualdades no Brasil. “Elas vivem sob o impacto da negação cultural e enfrentam danos emocionais gerados pela violenta discriminação simbólica e cotidiana, incluindo a violência doméstica” (BASTHI, 2011, p. 18). As combinações do sexismo, do racismo e do etnocentrismo produzem profundas diferenças no acesso aos benefícios sociais dificultando a inserção de uma representação feminina sem estereótipo.

“As mulheres negras compõem o grupo com piores condições de vida, uma vez que indicam sobre elas dois diferentes eixos de opressão, gerando estereótipos e condições sociais idiossincráticas” (SECRETARIA, 2011, p. 15 e 16). Por isso, a luta das mulheres é para a redução das desigualdades e pela transformação social. As particularidades assumidas pela discriminação têm consequências muito

concretas em sua participação no mercado de trabalho, principalmente em cargos de poder.

Como é possível observar nas tabelas da publicação: “A participação das mulheres negras nos espaços de poder” (2011, p. 13):

2.2.1 Motivos para a baixa participação de mulheres negras em cargos superiores

Justificativas para a baixa participação de mulheres negras em cargos superiores	% de mulheres que apontam essa razão	% de homens que apontam essa razão	% do Total
Homens têm mais facilidade de acesso aos quadros superiores	86%	52%	69%
São resquícios da estrutura patriarcal da sociedade	62%	67%	64%
A maternidade e os cuidados com a família limitam as mulheres	62%	43%	52%
Faltam metas de paridade entre sexos no preenchimento dos cargos	48%	43%	45%
Mulheres têm menos interesse em disputar cargos de direção	38%	33%	36%
Falta divulgar exemplos de mulheres que conseguiram ocupar cargos superiores	38%	24%	31%

Tabela 1 - Fonte ENAP

2.2.2 Motivos para a baixa representação de negros:

Motivos Apontados	Nº de respostas
É resquício do racismo/discriminação presente na sociedade	34
Menos negros que brancos concorrem para cargos superiores	32
Faltam programas para estimular o acesso de negros a cargos superiores	29
Não existem negros para assumir os cargos superiores, porque eles são minoria no ensino superior	19
Faltam metas de paridade para o preenchimento dos cargos superiores	18
Os brancos não aceitam chefes negros	17
Os negros não estão acostumados a respeitar outro negro em cargo de direção	15
Os negros não se dispõem a assumir cargos de chefia	13

Tabela 2 - Fonte: ENAP

Ainda que seja maioria em algumas áreas das organizações e desempenhem a mesma função que os homens brancos, as mulheres não ocupam proporcionalmente as chefias, ganham menos e “pesquisas também apontam que a trabalhadora negra se insere mais cedo no mercado de trabalho e é a última a sair, sempre ocupando cargos de nível hierárquico inferior, com salários menores [...]” (BASTHI, 2011, p. 22), sendo a personagem de maior desigualdade no cenário organizacional.

As mulheres são hoje mais da metade da população brasileira e as mulheres negras representam uma grande porcentagem dessas mulheres, elas exercem papel fundamental, não só na organização familiar, como também no sucesso da produção econômica do país. Por isso, são necessárias ações e projetos para a construção de equidade de gênero e étnico-raciais nas organizações.

As organizações são sistemas que procuram atingir satisfatoriamente determinados objetivos ou metas. Para atingir seus objetivos, necessitam de colaboradores que satisfaçam seu público externo. E para satisfazer esse público a organização necessita, primeiramente, satisfazer seu público interno. Nessa perspectiva, a “Escola de Montreal” abordada por Adriana Machado Casali (2009), desenvolve uma proposta de comunicação organizacional.

Compreende a comunicação como algo além da transmissão de mensagens e entende que as organizações não são realidades dadas, portanto, são suscetíveis às interferências de ações sociais.

O pensamento da “Escola de Montreal” incorpora a análise interpretativa dos fenômenos sociais como processos simbólicos. Nessa ótica, as organizações são construções plurais instituídas nas práticas cotidianas de seus membros. Ao compreender as organizações como sistemas de indivíduos em interação ativamente envolvidos em processos de criação e recriação de uma organização social original, é possível reconhecer como a comunicação perpassa todas as práticas organizacionais (CASALI, 2009, p. 113).

Dessa forma, caracteriza-se um relacionamento entre as organizações e seu contexto ambiental. Essa relação é pautada por indivíduos e organizações que “criam não apenas os ambientes em que atuam, mas também as próprias organizações” (CASALI *apud* TAYLOR, 2009, p. 114). Esses indivíduos tornam-se representantes de interações vividas e comunicações realizadas, podendo agir pelas organizações. “À medida que a comunicação se realiza, esta produz organização e a organização só se concretiza pela comunicação” (CASALI, 2009, p. 114).

Com fundamento na “Escola de Montreal”, onde a interferência social atua na estrutura organizacional, permeando as interações entre os indivíduos e a organização, observa-se que essas interações configuram o clima organizacional: “um conjunto de causas que interferem no ambiente de trabalho. As causas podem variar de acordo com os níveis culturais, de comunicação, econômicos e psicológicos dos indivíduos” (OLIVEIRA, 2011).

Clima organizacional também pode ser definido como as percepções negativas ou positivas dos indivíduos, que pode ser afetado por fatores internos ou externos que influenciam suas motivações e satisfações diante das organizações.

O clima organizacional pode ser visto, também, como um conjunto de fatores que interferem na satisfação ou descontentamento no trabalho. Entende-se por fatores de satisfação aqueles que demonstram os sentimentos mais positivos do colaborador em relação ao trabalho, tais como: a realização, o reconhecimento, o trabalho em si, a responsabilidade e o progresso (OLIVEIRA, 2011).

O clima é responsável por identificar os colaboradores das organizações como seres humanos, suas raças, culturas e crenças. Essas diferenças culturais devem ser reconhecidas como importantes nas organizações, podendo ser trabalhadas para atingir a satisfação, pois mostram a visão de cada um em relação ao ambiente de trabalho. Assim, há diferentes resultados na análise de clima organizacional para empresas que se preocupam em solucionar conflitos de gênero e étnico-raciais e aquelas que não se preocupam.

O clima organizacional e suas soluções de conflitos se diferem nas diversas esferas de organizações: privadas, públicas e terceiro setor. As organizações privadas seguem a imperatividade das normas legais institucionalizadas pelo Estado. “Tal princípio tem precedente pelo fato que o setor privado preza pelos interesses de determinados indivíduos e grupos, não objetivando, na maioria dos casos, o bem da coletividade” (MELLO, 2011).

Já as organizações públicas prezam pela coletividade e relações comuns entre as pessoas, “têm por missão fins sociais [...] todo o planejamento, organização, gerenciamento e controle é realizado de acordo com leis, decretos, resoluções aprovadas pelos entes estatais, de acordo com rito próprio que a legislação determina” (MELLO, 2011).

Essas organizações também se diferem em outros aspectos, como as relações de emprego e trabalho, na administração de pessoal, na forma de ingresso,

no processo de desligamento de cargos e funções, na gestão administrativa, planos de previdência, também nas características de autoridade, poder, hierarquia e procedimentos internos.

Para o ingresso em um cargo de determinado órgão público, é imprescindível que o indivíduo passe por um concurso, seja nomeado, tome posse e entre em exercício, que na iniciativa privada basta passar por um processo seletivo específico e os tomadores de decisões optem pela contratação ou não de determinado profissional (MELLO, 2011).

Nas organizações de terceiro setor seus objetivos são sociais, em vez de econômicos, possuem alto nível de voluntariado e participação da sociedade. “Ao contrário de organizações do setor privado, não distribui lucros a seus proprietários e, diferentemente das organizações do setor público, não estão sujeitas a controle político direto” (APRATO, 2011).

Como citado anteriormente, o clima organizacional nessas três esferas de organização se difere. No capítulo quatro – na análise dos recursos humanos e área de comunicação – será possível observar algumas características dessas diferenças nas organizações entrevistadas: privada, pública e terceiro setor.

CAPÍTULO 3: PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

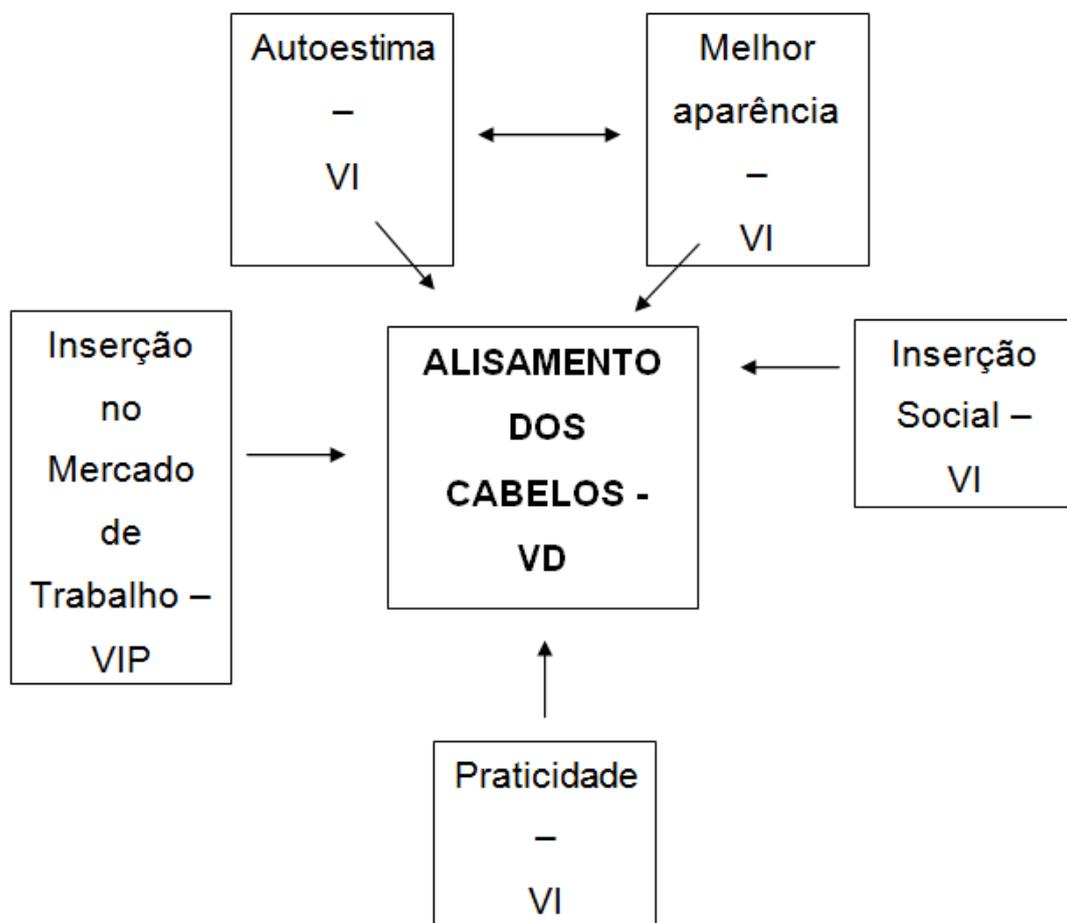
Neste capítulo, serão discutidas as opções metodológicas escolhidas para a realização desta pesquisa. Também, serão apresentados os roteiros utilizados para a execução das entrevistas em profundidade, uma das metodologias escolhidas para ser trabalhada.

3.1. CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Os cabelos crespos ou encaracolados são avaliados pela sociedade de várias formas, algumas negativas, outras positivas. Feios para uns, porém bonitos para outros, um impasse no momento de uma entrevista de trabalho, ou a forma de mostrar a identidade afrodescendente, entre várias outras representações em que eles se tornam significantes.

Por isso, o embasamento teórico adotado neste trabalho combina com a postura de Antonio Carlos Gil em seu livro "Métodos e Técnicas de pesquisa Social" em considerá-lo como um "conjunto de procedimentos suficientes gerais, para possibilitar o desenvolvimento de uma investigação científica ou de significativa parte dela" (1999, p. 33). Pode-se definir a pesquisa como um processo que irá descobrir respostas para o tema em questão, assim, os métodos de pesquisa irão se apoiar em pesquisa bibliográfica e entrevista em profundidade.

A pesquisa será qualitativa de inferência causal, que procura comprovar a hipótese de que as mulheres negras alisam seus cabelos para melhor inserção no mercado de trabalho. A variável dependente dessa inferência causal será o alisamento dos cabelos – o que se deseja explicar – como causas dessa variável terão cinco variáveis independentes – as que irão explicar – melhor aparência, autoestima, praticidade, inserção social e inserção no mercado de trabalho, que será a variável independente principal. Como é possível observar no esquema 1 abaixo:



Legenda:

VD = Variável Dependente

VI = Variáveis Independentes

VIP = Variável Independente Principal

Figura 3: Desenho de pesquisa causal. Fonte: Elaboração própria

3.2 PESQUISA BIBLIOGRÁFICA

A revisão bibliográfica será para reconhecer e dar crédito à criação intelectual dos autores que discorrem sobre o assunto. Esta revisão é definida como um procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos (GIL, 1999).

Para Stumpf, pesquisa bibliográfica é um conjunto de procedimentos para "identificar, selecionar, localizar e obter documentos de interesse para a realização de trabalhos acadêmicos e de pesquisa, bem como técnicas de leitura e transcrição de dados que permitem recuperá-los quando necessário" (2010, p. 54).

A pesquisa bibliográfica se utiliza na maior parte das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto, em muitas situações, não há outra maneira de conhecer os fatos passados senão com base em dados secundários (GIL, 1999). Esta pesquisa bibliográfica é um planejamento global inicial, contínuo e constante de um trabalho de pesquisa, "compreende várias fases, que vão da escolha do tema à redação final" (ANDRADE, 1998, p.43).

A importância da pesquisa bibliográfica surgiu com a complexidade das descobertas humanas. O primórdio da comunicação foi a oralidade, após a tradição oral, surgiu a escrita e a criação da imprensa, que possibilitou ainda mais as grandes evoluções, assim, ampliando a conexão do mundo. A partir do momento que os acontecimentos passaram a ser registrados, "o homem não precisou mais valer-se apenas de sua memória biológica para lembrar-se dos fatos e acontecimentos" (STUMPF, 2010, p. 52), remetendo-se, assim, às bibliografias sobre o assunto desejado.

A pesquisa bibliográfica envolve uma série de procedimentos, sendo três os principais: 1) identificação do tema e assuntos, que para Stumpf (2010, p. 56) "tal definição não é problemática", porque geralmente o pesquisador escolhe um tema que lhe instigue; 2) procurar identificar, localizar e obter documentos pertinentes ao assunto, levantando-se assim, a bibliografia básica. "O produto desta identificação é uma lista, a mais completa possível, de documentos representativos para sua investigação" (STUMPF, 2010, p.56); 3) e transcrição dos dados.

Dessa forma, a finalidade da pesquisa bibliográfica é colocar o pesquisador em contato com tudo aquilo que já foi escrito sobre o assunto desejado, com o objetivo de permitir-lhe o reforço paralelo na análise de suas pesquisas.

3.3 ENTREVISTA EM PROFUNDIDADE

A entrevista em profundidade é uma técnica qualitativa que procura abordar um assunto por meio de informações e experiências transmitidas por pessoas que serão investigadas. "Pode-se definir entrevista como a técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formula perguntas, com o objetivo de obtenção dos dados que interessam à investigação (GIL, 1999, p. 117).

Para Duarte, a entrevista "tornou-se uma técnica clássica de obtenção de informações nas ciências sociais, com larga adoção em áreas como sociologia, comunicação, antropologia, administração, educação e psicologia." (2010, p. 62). A

entrevista é, portanto, uma forma de interação social, “e pode-se afirmar que parte importante do desenvolvimento das ciências sociais nas últimas décadas foi obtida graças à sua aplicação” (GIL, 1999, p.117).

A entrevista em profundidade procura intensidade nas respostas e não um resultado quantitativo ou uma representação estatística, podendo ser definida por diferentes tipos, entre eles: entrevista aberta, semiaberta e fechada. Para Gil, a entrevista possui sete vantagens, porém também, sete limitações. “Todavia, em função da flexibilidade própria da entrevista, muitas dessas dificuldades podem ser contornadas” (GIL, 1999, 119).

O tipo de entrevista utilizado nesta pesquisa será a semiaberta, este tipo de entrevista permite que o entrevistado tenha um roteiro a ser seguido.

Parte de certos questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses que interessam à pesquisa, e que, em seguida, oferecem amplo campo de interrogativas, fruto de novas hipóteses que vão surgindo à medida que se recebem as respostas do informante (DUARTE, 2010, p. 66 *apud* TRIVIÑOS).

Na entrevista o pesquisador procura mapear uma situação, descrever e focar determinado assunto antes da entrevista começar, assim, se o entrevistado se desviar do tema original, o entrevistador tem a possibilidade de sua retomada. A entrevista semiestruturada é muito utilizada em situações de experiências vividas, e tem como objetivo explorar a fundo estas experiências em condições precisas.

Em uma entrevista semiaberta, o entrevistador faz de quatro a sete perguntas, procurando aprofundar cada pergunta antes de prosseguir com a próxima. “Cada questão é aprofundada a partir da resposta do entrevistado, como um funil, no qual perguntas gerais vão dando origem a específicas” (DUARTE, 2010, p.66).

As entrevistas em profundidade são geralmente individuais e nesta pesquisa acontecerão da seguinte forma: serão entrevistadas nove mulheres negras, seis profissionais de beleza e três organizações. Serão entrevistadas, individualmente, mulheres negras que exercem a prática de alisarem seus cabelos e mulheres negras que não exercem esta prática. Elas irão contar suas histórias de vidas, suas experiências profissionais, como se sentem em relação a seus cabelos e em relação a seus cabelos diante da sociedade.

Estabelecendo limitações e condições de realização, a entrevista pode ser ferramenta bastante útil para lidar com problemas complexos ao permitir uma construção baseada em relatos da interpretação e experiências, assumindo-se que não será obtida uma visão objetiva do tema de pesquisa (DUARTE, 2010, p. 63).

Cinco profissionais de beleza, também, serão entrevistados individualmente, sendo dois destes, pessoas que trabalham em salões da classe alta brasiliense, nos Lagos Norte e Sul. Um profissional que trabalha na Asa Norte, dois que trabalham nas cidades satélites de Sobradinho e Planaltina de Goiás. Por meio das entrevistas, será possível traçar alguns perfis das clientes dos salões. “Mais especificamente, é uma forma de diálogo assimétrico, em que uma das partes busca coletar dados e a outra se apresenta como fonte de informação” (GIL, 1999, p. 117).

Por meio de seus profissionais dos recursos humanos e comunicadores, três organizações serão entrevistadas, uma de terceiro setor, uma pública e uma privada: ONU Mulheres, Serpro e BIP-CORAÇÃO, respectivamente.

Para Duarte *apud* Fontana & Frey, “entrevista é uma das mais comuns e poderosas maneiras que utilizamos para tentar compreender nossa condição humana” (2010, p. 62), por isso, será utilizada para entender todas as questões acima levantadas. E como instrumento de coleta de dados, as anotações e as gravações assumem grande importância.

As anotações permitem registrar comportamentos dos entrevistados, comentários, observações, os ambientes que as entrevistas estão sendo feitas, de maneira que o entrevistador não perca pontos essenciais. “Anotações sobre questões centrais, dúvidas, aspectos relevantes, detalhes que não tenham sido verbalizados ou mesmo ideias que surjam e possam ser esquecidas devem ser feitos, inclusive quando há gravação” (DUARTE, 2010, p.76).

As gravações possibilitam a integralidade da entrevista, minimizam distorções e evitam perdas de informações, garantindo assim, maior segurança à fonte. Antes de começar a gravação da entrevista, é importante que o entrevistador peça permissão ao entrevistado, “embora possa eventualmente levar à desconfiança ou ser inibidor nas primeiras perguntas, em geral a fonte rapidamente responde com naturalidade” (DUARTE, 2010, p.76 e 77).

A gravação é importante, também, quando o entrevistador estiver ouvindo a transcrição, para perceber detalhes e questões antes não observados, até mesmo para ajudar nas próximas entrevistas, na correção de seus próprios erros de

condução e será fundamental para estruturar o trabalho e análise da pesquisa. “Convém transcrever com rapidez para aproveitar melhor o conteúdo, pois o ambiente e as respostas estão mais vivos na memória e as interferências, contextualização e análise são imediatas” (DUARTE, 2010, p.77).

Para facilitar a decomposição destes instrumentos, a análise de conteúdo também será utilizada. Esta técnica é dividida, por Gil (1999, p.165) *apud* Bardin, em três fases: “(a) pré-análise; (b) exploração do material; e (c) tratamento dos dados, interferência e interpretação”. A pré-análise é a fase de organização, onde o entrevistador tem o primeiro contato com seus documentos após a entrevista, preparando-o para a análise. A exploração do material refere-se às tarefas de codificação das entrevistas, é uma “fase longa e fastidiosa que tem como objetivo administrar sistematicamente as decisões tomadas na pré-análise” (GIL, 1999, p.165).

O tratamento dos dados, a inferência e a interpretação tornam os dados significantes e válidos. “À medida que as informações obtidas são confrontadas com informações já existentes, pode-se chegar a amplas generalizações, o que torna a análise de conteúdo um dos mais importantes instrumentos para a análise” (GIL, 1999, p.165). Dessa forma, as técnicas de pesquisa bibliográfica e entrevista em profundidade, adotados neste trabalho, assumem grande importância, pois irão descobrir algumas respostas para o tema em questão.

CAPÍTULO 4: ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

A construção da identidade da mulher negra passa por diversos processos, destacadamente, na infância prosseguindo em sua juventude. Vários fatores contribuem para a insegurança que as mulheres negras sentem a respeito de seus valores na sociedade. Seus familiares e os ambientes que convivem são os principais agentes na construção dessas identidades. No Brasil, uma mulher negra não nasce negra, ela precisa tornar-se negra. Através da fala de Souza: “ser negro é ser violentado de forma constante, contínua e cruel, sem pausa ou repouso” (1990, p. 2), essa constatação observar-se-á nas entrevistas concedidas.

Para anular o corpo negro, muitas mulheres negras optam por modificar seus fenótipos, e uma dessas mudanças é feita por meio do alisamento do cabelo, assim, se percebem mais aceitas na sociedade e no contexto em que convivem. Antes do alisamento o sentimento nutrido é de que o cabelo de alguma forma contribui para o processo de discriminação e deixa sua autoestima baixa, mas após alisá-los, suas autoestimas vão tendo outro direcionamento. Porém, existe um outro grupo de mulheres negras que mesmo sendo discriminadas por seus cabelos, optam deixá-los naturais, construindo um tipo de identidade diferenciado daquelas que exercem a prática de alisar, reagindo à autoridade da estética branca.

Neste capítulo, será feita a análise da vida de mulheres negras que alisam e não alisam seus cabelos, se elas se consideram negras, suas experiências no mercado de trabalho e se de alguma forma elas já sofreram discriminação nas organizações que trabalham por serem negras. Também, será feita a análise de três organizações, o que elas consideram boa aparência e qual a importância da Comunicação Organizacional nas diferenças e nos conflitos étnico-raciais. Cabeleireiros foram entrevistados e falaram sobre as consequências positivas e negativas da prática de alisar o cabelo.

4.1 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS COM MULHERES NEGRAS QUE ALISAM SEUS CABELOS:

Foram entrevistadas quatro mulheres negras que tinham seus cabelos crespos ou cacheados e resolveram alisá-los. Larissa Xavier, 22 anos, estudante de graduação; Juliana [nome fictício], 25 anos, Administradora; Ketlen da Silva, 25

anos, Modelo; Marina Tavares, 23 anos, estudante de graduação – essas entrevistadas são amigas ou parentas de conhecidos da pesquisadora.

Todas elas se sentem mais bonitas com seus cabelos alisados, o motivo, pelo qual, exercem essa prática. A causa por se sentirem mais bonitas desta forma, vem desde suas infâncias. Por terem sofrido preconceitos quando eram crianças, a respeito de seus cabelos, ainda na juventude resolveram reverter esse quadro, optando por alisá-los, assim, podendo assemelhar-se às mulheres brancas.

Muitas mulheres se submetem a procedimentos estéticos porque desejam se encaixar em um padrão de beleza branco europeu. Nesse padrão, disseminado pela indústria do entretenimento e meios de comunicação, bonito é ter cabelos 'domados' (ARRAES, 2013).

Entretanto, as mulheres entrevistadas, não percebem as consequências da mudança deste fenótipo negro, e muito menos que estão “imitando” as mulheres brancas, mas sim, consideram um processo natural que as deixa mais belas e não sofrem mais com as discriminações que marcaram suas infâncias.

As mulheres entrevistadas, não se consideram negras, ou sabem que são negras, mas não se sentem negras, como afirma Juliana: “Então, eu sei que eu sou negra, tenho familiares negros, mas considerar e me sentir uma mulher negra, acho um pouco mais complicado, não sei porque, mas sempre me chamaram de morena, então...”.

Esse foi um grande obstáculo encontrado para a realização da pesquisa com mulheres negras, que alisam seus cabelos, muitas não concederam a entrevista por achar que não se encaixavam no perfil das entrevistadas. E esse contexto surge a partir do momento que alisam seus cabelos, porque deixam de ter um dos fenótipos negro e se assemelham ao fenótipo branco, muitas assim, começam a ser chamadas de morenas, dificultando, ainda mais, a descoberta de suas identidades.

Pode-se considerá-las no estágio de submissão abordado por Ferreira, na construção de suas identidades. Estão no estágio de valorização às crenças e a cultura branca, mas como já mencionado anteriormente, sem ao menos perceber essa idealização do mundo branco como escudo e forma de proteção às discriminações vividas. Todas afirmam, que quando crianças, suas autoestimas foram abaladas, principalmente, por outras crianças:

lembro que eu sentava na frente de um menino que me chamava de cabeça de fósforo queimado por conta da minha cor ou então leoa, por conta do meu cabelo armado que ele falava para a professora que não tinha

condições de copiar o quadro porque meu cabelo tampava tudo. Era horrível, eu sempre sofri muito (JULIANA)

Contam que o fator que mais as influenciou, negativamente, em suas autoestimas, quando crianças, foi o cabelo, por receberem diversos apelidos negativos para ele. Outros personagens fundamentais na construção das identidades destas mulheres foram seus pais. Ao ser questionada como e quando foi o processo de alisamento de seus cabelos, Marina não se recorda porque era muito nova:

eu tinha cinco anos de idade, não foi uma decisão minha, foi dos meus pais e segundo minha mãe dava muito trabalho, eu sempre tive cabelo grande e também naquela época usar cabelo afro não era muito aceito, e precisa de muito recurso. Então desde os meus cinco anos eu uso o cabelo liso.

Afirmam, também, que seus pais as influenciavam de forma positiva em suas autoestimas, como expressa Larissa:

Meu próprio pai às vezes fazia brincadeiras do meu cabelo, mas era para eu descontraír ou levar isso menos a sério. Minha mãe sempre fez de tudo para que eu me sentisse bem em relação ao meu cabelo, levava ao salão para arrumar, tentava me ajudar da melhor forma possível.

Por viverem, também, em uma sociedade que as relações são derivadas de uma “estética branca”, os pais das entrevistadas a entendem como positiva, assim repassando de geração para geração o pensamento de Willy Lynch: “dominação e desvalorização das qualidades do homem negro”, porém, mais uma vez, sem perceber esta desvalorização do negro. Para elas, os pais ajudarem a cuidar de seus cabelos – alisando-os, ainda crianças, levando-as em salões para arrumá-los, permitindo fazer escova, modificando de alguma forma aquele fenótipo afrodescendente que não as agradava – era uma maneira de ajudar em suas autoestimas.

Como é possível perceber, também, na fala de Juliana e Ketlen, respectivamente: “Meus pais sempre [...], me ajudavam a tratar meus cabelos com cremes, hidratantes, essas coisas, para diminuir o volume.” “Minha mãe sempre ajudou muito, como já falei, sempre fui vaidosa, queria estar sempre bem arrumada, bem vestida, cabelo arrumado, escovado e minha mãe dava maior apoio”.

Quando questionadas sobre o resultado imediato do alisamento em suas vidas, todas comentaram sobre os efeitos positivos em suas autoestimas e a praticidade em tê-los lisos:

O resultado imediato? Foi perfeito, todos ficaram bem impressionados, alguns acharam meio diferente no começo, mas todas as minhas amigas me apoiaram, percebi que com o tempo os meninos começaram a olhar mais para mim, sai da zona de correio elegante sabe? De sempre arrumar alguém para as minhas amigas e não ter ninguém para mim, comecei a ganhar muito mais olhares, realmente minha autoestima mudou completamente, até hoje eu comento com as minhas amigas como cabelo influencia muito no rosto e nas relações com as pessoas (JULIANA).

Foi imediato, a primeira vez que eu escovei o meu cabelo eu falei: é assim que eu quero ser! Nunca mais quis voltar com o cabelo cacheado. Todo mundo comentava que eu estava mais bonita, eu me sentia melhor e isso passava para as pessoas. Na rua, as pessoas passavam e olhavam mais depois que eu estava mais adolescente, quando eu estava com o cabelo preso ou cacheado, me sentia menos olhada (LARISSA).

Ah, uma maravilha, além de ficar mais bonita, de vez de ficar fazendo escova sempre, era bem mais fácil, a praticidade então, cabelo cacheado você tem que lavar todos os dias, da muito trabalho. Liso não, se acordou na pressa já fica mais fácil (KETLEN).

Eu sofria bastante no processo (de alisar), era demorado, mas querendo ou não realmente facilitava o meu dia a dia, em relação a lavar o cabelo, porque criança não gosta de lavar o cabelo. Era muito mais fácil, então valia à pena (MARINA).

Os cabelos dessas mulheres, crespos ou encaracolados, passam de um objeto de grande insatisfação para a revalorização delas após o alisamento, apresentando contradições e tensões no processo identitário. “Parece haver um consenso geral sobre a nossa obsessão com o cabelo, que geralmente reflete lutas contínuas com a autoestima e a autorrealização” (HOOKS, 2005, p. 4).

Afirmam que em suas infâncias e juventudes, suas convivências com pessoas negras, principalmente com aquelas engajadas em movimentos sociais, foram poucas, quase nenhuma, assim, dificultando, ainda mais, o possível acesso a ambientes nos quais aprendessem a considerar o cabelo, crespo ou encaracolado, bonito da forma natural.

O cabelo do negro, visto como ‘ruim’, é expressão do racismo e da desigualdade racial que recai sobre esse sujeito. Ver o cabelo do negro como ‘ruim’ e do branco como ‘bom’ expressa um conflito. Por isso, mudar o cabelo pode significar a tentativa do negro de sair do lugar da inferioridade ou a introjeção deste. Pode ainda representar um sentimento de autonomia (GOMES, 2002).

Um aspecto importante observado nas entrevistas foi: ao serem questionadas se elas acham que “para as mulheres negras há uma maior dificuldade em arrumar emprego no mercado de trabalho? Por quê?”, todas afirmaram que sim, mas foram contraditórias ao expressarem que elas nunca tinham passado por isso. Porém, anteriormente tinham afirmado que não eram negras e sim, morenas ou não se sentiam negras.

Eu acho que sim, apesar de nunca ter passado por isso. Acho que sim mais pelo que eu vejo das pessoas que estão perto de mim, as irmãs do meu namorado de não conseguirem trabalho, ou não ficarem muito tempo, (...), muitas vezes o próprio estilo de se vestir, ou o próprio cabelo que minhas cunhadas usam influenciam, rastafári ou *black*. Eu lembro que teve uma época que elas até comentaram que só iriam agora procurar emprego em lojas voltadas para o público negro, vendas voltadas pro *reggae*, essas coisas (MARINA)

Não sei, acredito que sim. Lá na agência, são três meninas negras, no total de 15, pode ser que seja sim, não sei (KETLEN).

Ao ser questionada se ela estava se incluindo nas três negras que trabalham na agência, Ketlen responde que sim. Juliana se surpreende com a pergunta e reflete sobre o assunto:

Com certeza! Nossa, eu nunca tinha parado para pensar nisso, será que nos outros processos seletivos que eu fiz, ainda quando era estagiária, não passei por conta disso? Olha, não sei explicar o porque, mas com certeza.

Antes de ser questionada sobre isso, ela comentou que para ir ao processo seletivo de um estágio que almejava muito, foi ao salão para arrumar melhor seus cabelos:

Queria muito esse estágio, então resolvi nesse investir um pouco mais na roupa, na maquiagem e no cabelo, fui ao salão fazer uma escova, apesar de meu cabelo ser liso, nada melhor que uma escova bem feita. Não é que deu certo?

Outra resposta que chamou atenção foi a da Larissa, fez uma associação do mercado de trabalho com seu cabelo liso:

Eu nunca senti isso, sempre tive facilidade em arrumar emprego, mas eu acredito que é sim uma classe desvalorizada, tanto por ser mulher, principalmente por ser negra, infelizmente ainda existe esse preconceito. Eu nunca senti isso. Acredito por ter meu cabelo liso e não ter a cor tão escura acho que as pessoas não reparam nisso assim. (...) Se eu tivesse ainda o cabelo cacheado provavelmente sentiria uma maior dificuldade em me inserir no mercado de trabalho.

Apesar de não se considerarem negras, se inseriram no contexto social vivenciado pelas mulheres negras. Alisam seus cabelos, idealizando os fenótipos brancos, para se auto afirmarem e se defenderem das discriminações vividas quando crianças. Entretanto, acreditam que se usassem, hoje em dia, seus cabelos naturais, provavelmente teriam uma maior dificuldade para se inserirem no mercado de trabalho. Podendo assim, voltar a ser discriminadas, processo que se recusam, principalmente por se sentirem mais bonitas com seus cabelos alisados.

4.2 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS COM MULHERES NEGRAS QUE NÃO ALISAM SEUS CABELOS:

Nessa etapa da pesquisa, foram entrevistadas quatro mulheres, três delas já alisaram seus cabelos, apenas uma nunca exerceu essa prática. Daniela Luciana da Silva, 42 anos, Jornalista [Servidora Pública]; Marília Silva, 45 anos, Administradora [Servidora Pública]; Nana [nome fictício], 56 anos, Contadora [Servidora Pública]; Lara Melo, 20 anos, estudante de graduação – essas entrevistadas são amigas ou parentas de conhecidos da pesquisadora.

Diferentemente das mulheres que alisam seus cabelos, ao serem questionadas sobre suas autoestimas, na infância e juventude, três das quatro responderam que sempre as tiveram elevadas – processo importante para a construção da identidade desde cedo e rompimento de padrões impostos. Marília conta que em sua infância, apesar dos colegas de escola criarem apelidos para seus penteados, sempre se achou muito bonita:

Na escola eu lembro que minha mãe fazia uma trancinha no meio da cabeça que as crianças apelidaram de *bibite*. Batiam nas trancinhas e faziam *bibite*. Eu ficava chorando, mas eu lembro que não podia ficar brigando com todo mundo, todos os dias. Não gostava do *bibite*, mas por incrível que pareça também fiz o *bibite* na minha filha. Eu sempre me achei bonita, né? Sempre tive a autoestima lá em cima, mas sei que tem gente que me acha feia, mas sinceramente não estou nem aí.

Entretanto, não era assim que se sentia Lara, ela conta que não se achava bonita, e sofria muito quando as pessoas falavam mal de seu cabelo e inventavam apelidos racistas, recorda que seu maior problema não era sua feição em si e sim o cabelo:

Antigamente não (se sentia bonita), tinha muito desse negócio das pessoas realmente falarem que meu cabelo era ruim, e nunca aceitava, tanto é que eu usava trancinha, qualquer coisa bagunçada eu já arrumava. Assim, eu gostava da minha feição, boca, o nariz, mas detestava o cabelo, achava ridículo, achava que todo mundo que tinha cabelo liso ficava legal, mas o meu não ficava, não gostava realmente do meu cabelo, não gostava.

Apesar de nunca ter alisado seus cabelos, assim que resolveu soltá-los, passou pelo processo de autoaceitação e construção de uma nova identidade. “Quando eu resolvi soltar meu cabelo, na 8ª série, me assumi uma pessoa negra para a sociedade. E hoje em dia me vejo assim, [...] e sei que sou uma pessoa muito bonita.” Ao observar Lara na entrevista, pode-se considerar que ela passou por um

processo da identidade, abordada por Ferreira, do estágio de submissão para o de militância ou articulação:

Eu me sinto muito, muito feliz, realmente eu me encontrei. Depois que eu soltei o meu cabelo, eu me engajei socialmente, entrei no centro de convivência negra que fica na Samambaia, que trabalha com crianças. E é muito interessante porque quando eu era criança não tinha em quem me espelhar, e a gente mostra para as crianças que elas podem ser como a gente. Então eu acho que depois que soltei meu cabelo, me sinto realizada e muito mais feliz, acho que nunca vou mudar, eu me encontrei sim!

Assim como para as entrevistadas, que alisam seus cabelos, os pais das entrevistadas que não os alisam também são os principais agentes na construção de suas identidades. Como é possível perceber na fala de Daniela e Lara, afirmaram que seus pais foram os responsáveis pelo o que são hoje e suas aceitações como mulheres negras:

A minha mãe jamais permitiu que eu me chamasse morena e me ensinou a desfazer as tentativas das pessoas de me imputar outra identidade racial. Ela é formada em pedagogia e história, então tinha bases para me dar em relação a esse processo. Nunca sofri para construir minha identidade. A autoestima foi um processo mais longo, por que nos confrontamos com o que está fora, na sociedade, mas em casa, sempre me validaram e motivaram a me sentir bonita, me respeitar, enxergar meu valor. Na verdade, eu era a inteligente, minha mãe não curtia muito valorizar a beleza, por que para ela, era óbvio que eu era bonita e não devia me firmar nisso (DANIELA).

A principal pessoa por eu ter assumido ser negra foi meu pai, acho que se eu tenho esse cabelo é por conta dele, admiro muito ele. Eu tive que assumir por ele e por mim. Meu pai é negro, eu também sou negra, eu me assumi por causa dele, ele me influenciou muito positivamente. Ele comprou pentinhos para eu assanhar meus cabelos, falava faz isso, faz aquilo (LARA).

A construção da identidade passa por diversos processos, no contato de uma pessoa com a outra, na troca de informações, nos conflitos vivenciados no dia a dia e, principalmente, no contexto histórico do país. O negro brasileiro enfrenta desafios não só porque é negro e discriminado, mas sim, pela mestiçagem existente no Brasil, que cria diversas tonalidades de pele para tentar separar e justificar as expressões, “negro de verdade”, “negro mesmo” das expressões “morenos”, “café com leite”, “mestiços”.

Porém, para essas mulheres entrevistadas, independentemente dos seus tons de pele, ou da textura de seus cabelos, elas se consideram negras e têm essa identidade muito bem aceita. Como demonstra Marília em sua fala ao ser questionada se ela se considera uma mulher negra: “Eu sou negra. Apesar da cor bem mais clara, veja o tamanho do meu nariz, apesar de meu cabelo não ser

cresto, ser cacheado, mesmo assim, sou negra, tenho características de negros e tenho muito orgulho por isso”.

Por terem construído suas identidades negras, essas mulheres não são diretamente submetidas aos “padrões de beleza brancos” e aprenderam a ter suas autoestimas sempre elevadas. Lara nunca alisou seu cabelo, mas ao se reconhecer negra, soltou-os, desde então, sua autoestima foi aumentando, apesar de Marília, Nana e Daniela, já terem alisado, mesmo que por pouco tempo, hoje em dia afirmam que para se sentirem bonitas não precisam alisar seus cabelos:

No início sim, eu achava que aquela aparência com cabelo liso, tinha mais oportunidade em conhecer os rapazes, depois dos 25, comecei a assumir e percebi que as pessoas tinham que gostar de mim da forma que eu era e não pela minha aparência, por isso que eu parei de alisar. Sei que sou muito bonita com ou sem o cabelo alisado, mas como uma mulher negra prefiro usá-lo natural (MARÍLIA)
 Não precisava mais me parecer com as meninas brancas para me sentir bonita (DANIELA).
 Sinto-me até mais jovem com os cabelos naturais (NANA).

Dessa forma, essas mulheres entrevistadas tornaram-se negras. O “tornar-se negro” abordado por Souza, significa exatamente tomar consciência do processo ideológico: “ser negro é tomar posse desta consciência e criar uma nova consciência que reassegure o respeito às diferenças e que reafirme uma dignidade alheia a qualquer nível de exploração” (1990, p. 77).

Porém, é necessário entender se por serem negras, ou usarem seus cabelos naturais, elas são bem aceitas no mercado de trabalho. Ao ser questionada: “Você acha que teve alguma dificuldade em arrumar emprego por ser negra ou por usar seus cabelos naturais?”, Lara conta a sua primeira experiência de trabalho, era em contato direto com os clientes de uma loja:

Lembro que deixei meu currículo em diversas lojas, mas teve uma que eu entreguei para uma atendente e a outra comentou para outra funcionária, que estava atrás, que seria difícil eu conseguir o emprego porque eu não me encaixava no perfil que a loja exigia. (...) Com certeza foi por conta do meu cabelo, porque eu vi as meninas da loja, as que tinham o cabelo crespo, geralmente eram alisados ou presos. Todas meio comedidas e os meus não, tem o estilo mais despojado. E tanto é que eu nem fui chamada para o emprego, né? Por causa disso. E a única que ofereceu o emprego mesmo foi a *Chilli Beans*, porque eles gostam dessas pessoas mais jovens e despojadas.

A fala de Lara se assemelha à fala de Marina, uma das entrevistadas que alisa seu cabelo, afirmando que suas cunhadas por usarem seus cabelos naturais, *blacks* ou rastafári, não conseguem empregos que tenham contato diretamente com

os clientes das empresas. Por isso, resolveram procurar trabalhos em lojas que seu público-alvo seja negro, assim como Lara, que recebeu a proposta de emprego da *Chilli Beans*, uma loja que ela considera “despojada” e que “aceita” mulheres que usem seus cabelos naturais.

Entretanto, as outras três entrevistadas afirmam que não tiveram dificuldade em se inserirem no mercado de trabalho, porém, acreditam que tiveram sorte, por serem funcionárias públicas. Marília aborda que uma mulher negra “no mercado de trabalho precisa mostrar sempre que é capaz de ter ascensão”. E conta sobre a época que procurava emprego e após passar no concurso público:

sempre tive o foco de ser bem preparada profissionalmente. Sempre estudei muito e estava bem preparada no mercado quando iria procurar emprego, eu sentia que eu entrava pela minha capacidade, mas não pela aparência. Mas tive sorte também, porque trabalhei pouco em comércio, passei rápido para trabalhar em órgão público. Como concurso público são provas de diversas formas, até mesmo de título, então eles não tem como separar pela aparência, primeiro você mostra sua capacidade, através do concurso, depois é que o chefe lhe vê, internamente depois que você passe no concurso, começa até ver que aquelas que têm melhores aparências, entre aspas, tem mais ascensão, mais rápido que você, mas pela competência você consegue galgar junto com elas. A mulher negra tem que mostrar que é competente, o nível de competência dela precisa estar demonstrado e ser bem elevado para ela ser bem aceita no mercado.

As falas de Marília se assemelham às falas de Nana e Daniela:

Não, mas é questão de cultura, as vitórias que vieram da história dos negros já chegaram ao ponto de mudar bastante, a lei é para todos independente de raça, religião, acredito que vem mudando bastante, mas ainda tem muito preconceito com a mulher negra, por isso ela precisa mostrar uma maior competência que as consideradas mulheres brancas, é uma questão cultural” (NANA)

“Não. Mas, é uma trajetória bem específica. (...) Creio que para arrumar emprego, não posso dizer que houve dificuldade. Mas, discriminação, sim, especialmente na Câmara dos Deputados, os olhares diante das roupas e do cabelo, e no Ministério das Cidades, na convivência. (...) no Ministério, percebi dificuldades das pessoas em conviverem com minha autoestima. Uma negra coitadinha é fácil de lidar. Uma que se empodera, é bem difícil para algumas pessoas. Não sou um tipo de colaboradora submissa, nem puxa-saco. Eu sai de lá do MCidades por essa dificuldade de convivência com algumas gestoras. Eu aspirava um cargo e nunca conseguia. Me contaram que uma pessoa dessas, ao saber disso, falou: “Quem essa neguinha pensa que é?”. Ela não está mais lá, o que acho ótimo, pois é meu órgão de origem e posso voltar quando eu quiser. (DANIELA)

É possível perceber, através das falas relatadas, por experiências próprias ou por pessoas próximas, das oito mulheres entrevistadas, as com cabelos alisados e as com cabelos naturais, que as mulheres negras usuárias de seus cabelos naturais têm uma maior dificuldade no mercado de trabalho. Seja para se inserir nesse

mercado, ou para serem melhores aceitas precisem mostrar uma maior capacitação que as mulheres consideradas brancas.

Não que aquelas que modificam um fenótipo negro, por meio do alisamento do cabelo não sofram de alguma forma algum preconceito ou discriminação para se inserir no mercado de trabalho ou para ascenderem dentro da organização. Mas possivelmente, não na mesma proporção das mulheres negras que usam seus cabelos naturais, *blacks* ou algum penteado afrodescendente.

4.3 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS COM CABELEIREIROS

Não sendo branca e não se considerando uma mulher negra, o processo de afirmação da identidade étnico-racial da mulher chamada de morena ou mestiça busca atingir um modelo hegemonicamente estabelecido, transformando qualquer traço afrodescendente. Começando, principalmente, pelo alisamento do cabelo, estimulado, muitas vezes, desde suas infâncias.

Nesta etapa da pesquisa, cinco cabeleireiros foram entrevistados: Agnes Oliveira, cabeleireira, superior incompleto, Lago Sul [região do salão que trabalha]; Fabiola Batista de Sousa, cabeleireira, segundo grau completo, Lago Norte [região do salão que trabalha]; Olívia Ferreira Augusto, cabeleireira, superior incompleto, Asa Norte [região do salão que trabalha]; Kelly Almeida, cabeleireira, segundo grau completo, Planaltina de Goiás [região do salão que trabalha]; Thales Santos, cabeleireiro, superior incompleto, Sobradinho [região do salão que trabalha].

Ao serem questionados se indicam o alisamento de cabelo, quatro responderam que sim e a principal justificativa para indicarem esse processo foi porque deixa as mulheres e os cabelos mais bonitos, sem volume, e é mais prático. Agnes [Lago Sul] ao responder que não, justificou dizendo que a partir do momento que o cabelo é alisado a química destrói sua estrutura em si, mas conclui afirmando: “Agora tem cabelo que precisa”.

E qual seria o cabelo que precisa? A pergunta também foi feita para ela, e sua resposta foi a seguinte: “o cabelo mais afro, ai são produtos mais adequados para esses cabelos”. Mais uma vez entra-se na questão do modelo hegemonicamente estabelecido. As mulheres que possuem o cabelo afrodescendente são consideradas mais bonitas com os cabelos lisos assemelhando-se, de alguma forma, às mulheres brancas.

Ai temos um impasse, na medida em que a brancura se configura principalmente como um conjunto de características que inevitavelmente estão ligadas a fatores biológicos (cor de pele, cabelo liso, etc) que uma mulher mestiça nunca vai atingir de uma forma que não fique 'artificial', além de nunca ser considerada uma mulher branca, afinal, mesmo alisando o cabelo, a cor de pele e traços como boca e nariz ainda vão remeter a uma negritude que se tenta negar (SOUZA, 2013, p. 2).

Para os africanos, o cabelo é um símbolo muito reconhecido entre eles e representa novas etapas de suas vidas:

o cabelo e seus penteados sempre possuíram uma grande importância (...), pois, através dele demonstram a ocupação de cada pessoa da nação, sua inserção em novos períodos de vida, dentre inúmeros significados que não chegaram a nós" (VIEIRA, 2013, p. 2).

Os cabeleireiros ao serem questionados com que frequência as mulheres deveriam repetir o processo de alisar seus cabelos, a resposta foi unânime: "de três em três meses, no máximo quatro", a justificativa foi que se não for feito o alisamento, a raiz do cabelo volta a crescer e para as mulheres negras, que fazem este procedimento, o cabelo afrodescendente volta a tomar espaço em suas vidas.

A autoestima sempre é uma questão fundamental quando se pensa no alisamento, como é possível perceber nas falas dos cabeleireiros sobre esse processo químico:

Deixa o cabelo mais liso, solto, conseqüentemente elas ficam mais bonitas, saem daqui surpreendidas com a nova beleza (THALES).
A mulher se sente muito mais bonita, questão de aparência, elas gostam de acordar e tá com o cabelo prático. (OLÍVIA)
Deixar a mulher mais apresentável, mais bonita, com certeza (KELLY).
Ah, uma boa aparência, às vezes a cliente está insatisfeita com o cabelo dela, é mais fácil, a praticidade né? (FABIOLA).
Positivo, cabelo afro: deixar o cabelo mais arrumado, no caso quando o cabelo é muito volumoso, redução do volume. Algo assim. Se a pessoa não concorda com o cabelo afro, alisa e dá uma mudança radical. Eu conheço muitas que alisam e fazem escovas. Muda a estrutura do cabelo e muda a fisionomia. E fica mais fácil da pessoa ficar lidando com o cabelo (AGNES).

Mais uma vez foi possível observar que para alcançar o padrão de beleza exigido pela sociedade, as mulheres precisam alisar seus cabelos para se incluírem no contexto do belo, podendo dessa forma aumentar sua autoestima.

Para a realização do alisamento dos cabelos, os cabeleireiros responderam que os melhores produtos para esse processo são os importados e a marca *Loreal* foi a mais citada entre eles.

4.4 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS COM O RECURSOS HUMANOS E A ÁREA DE COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL DAS EMPRESAS

Nesta etapa da pesquisa duas profissionais de administração e uma de comunicação foram entrevistadas: Maria José [Duda], Administradora, Organização: BIP-CORAÇÃO; Denise Fernandes da Silva, Administradora, Organização: Serpro; Gisele Neto, Jornalista, Organização: ONU Mulheres.

As três organizações foram caracterizadas de maneiras diferentes. A Serpro, uma empresa pública, preferiu não opinar acerca das perguntas. Sua área de comunicação é voltada apenas para a comunicação interna, não fazendo campanhas nem ações de nenhuma espécie para a divulgação da organização. A ONU Mulheres - Brasil, é um projeto que faz parte da ONU – Brasil, voltada para programas interagenciais de promoção da igualdade de gênero, raça e etnia.

Dessa forma, a cultura da organização é construída com o foco nesses assuntos e optam por pessoas que tenham algum tipo de conhecimento nessa área para trabalhar na organização.

Já empresa BIP-CORAÇÃO é uma organização privada, e foi observado que na recepção da clínica não dispõe de nenhuma funcionária negra. A administradora, Duda, relatou que a boa aparência é fundamental na hora da contratação de seus colaboradores. E qual seria essa boa aparência? Ao ser questionada sobre o assunto, respondeu: “Ter boa aparência é cuidar do cabelo, não ter o cabelo esvoaçado, se vestir bem, não deixar de qualquer jeito, fazer maquiagem, nem que seja leve”.

Para entender um pouco mais sobre o que ela considera cuidar do cabelo, também foi questionada: “o que você considera cuidar do cabelo? Como a mulher tem que ter o cabelo?”, a resposta, foi clara:

Cabelo tem que ser limpo, se der para escovar, melhor ainda, claro. Mas tem gente que tem o cabelo oleoso, fica alguns dias sem lavar, aí fica aquele cabelo grudado, isso é péssimo. Da uma péssima impressão.

A entrevistada Denise, funcionária do Serpro, respondeu de uma maneira geral sobre a questão da aparência:

Boa aparência vem mais do estado da pessoa, significa estar vestida adequadamente para o ambiente de trabalho. Não é bom vir de minisaia, regata, bermuda. Não necessariamente precisa estar de terno e gravata, mas vestida adequadamente”

Gisele, da ONU Mulheres, alega que a organização preza pela livre identidade na questão da boa aparência:

Uma pessoa que seja limpa. Obviamente, que uma pessoa que use seu cabelo da forma que ela quiser, o penteado que ela quiser, a forma diferente que ela quiser utilizar, não se aplica, mas precisa ter higiene. Dentro do sistema ONU, temos variedade de etnias, lá, é muito difícil ver uma mulher que alise o cabelo, por exemplo, a Organização preza pela identidade livre. Temos uma maior liberdade do que nas Instituições tidas como tradicionais. Mas acredito que as pessoas levam sim o termo boa aparência para as questões de raça, principalmente, quando se fala em cabelo.

Gisele também afirma que a questão de boa aparência relacionada à questão de raça, geralmente leva ao embranquecimento das mulheres negras e a sociedade espera que as mulheres alisem seus cabelos, mas para ela, na ONU mulheres, acontece exatamente o oposto: "uma opinião que eu tenho, é que se você for negra, mas for um pouco 'embranquecida', nas contratações terá um ponto negativo, lá tem muita patrulha para que as pessoas tenham consciência de sua identidade".

As outras entrevistadas deixaram entender que a questão de raça não se aplica à questão da boa aparência: "Independente da raça a pessoa tem que saber se portar adequadamente para o ambiente de trabalho." (GISELE). "Não é questão de aparência física, beleza física, é questão de estar bem vestido, cabelo bem cuidado, a maquiagem bem feita. Isso faz diferença" (DUDA).

Como observado anteriormente, as três entrevistadas das organizações tiveram posicionamentos diferentes, a jornalista Gisele, da ONU Mulheres, deixa claro que suas palavras são particulares e é uma visão de terceira pessoa da organização em que trabalha. Ao ser questionada se as candidatas negras são aceitas em todos os cargos e níveis diferenciados da organização ela afirma que "sim, a representante máxima da ONU Brasil é negra e dentro da ONU mulheres Brasil entre doze pessoas, duas são negras e estão em cargos de coordenação".

Atesta que a organização se preocupa em retratar personagens negros, entre elas mulheres negras e assuntos de gênero e relações étnico-raciais também são abordados. Acredita que na organização os conflitos existentes não são étnico-raciais e se fossem a comunicação reverteria esse quadro. Afirma que em 2011 a área de comunicação foi muito importante para a divulgação do projeto "Afrodescendentes no Brasil", "o ano que mais fizemos trabalhos e publicações deste tema. Pode entrar no site: www.unifem.org.br que irá encontrar", conclui Gisele.

Ao contrário da posição da ONU mulheres, que procura retratar temas étnico-raciais, Duda afirma que atualmente na empresa BIP-CORAÇÃO não tem atendentes negras, dificultando sua resposta na pergunta: "Qual a importância da Comunicação Organizacional nas diferenças e nos conflitos étnico-raciais?"

como atualmente eu não tenho nenhuma atendente negra, eu não tenho nenhum exemplo para estar te passando, mas nenhuma diferença faria, porque se conflitos tivessem nenhuma diferença as mulheres negras teriam no tratamento.

Afirma, também, que nos nove anos que trabalha na organização, no processo de recrutamento de pessoal, não presenciou muitas candidatas negras e não se recorda de campanhas com personagens negros, "mas nem foi uma situação da gente, a empresa contratada para fazer essa parte não colocou", conclui Duda.

A análise feita dessas entrevistas é de que o órgão público, o Serpro, não se posiciona em suas respostas em questões de boa aparência. Por ser uma empresa em que seus colaboradores são nomeados por meio de concurso público, a organização não pode excluir candidatos negros.

Sendo possível retomar as falas das entrevistadas, Marília, Nana e Daniela [que não alisam mais seus cabelos] em dizerem que tiveram sorte por terem entrado no serviço público. Dessa forma, acreditam não terem tido dificuldade em se inserirem no mercado de trabalho. Porém, internamente, por serem negras, vêm a diferença no tratamento delas em relação às mulheres brancas.

Fazendo uma comparação entre as outras duas organizações, a ONU Mulheres tem colaboradoras negras, incentiva a identidade negra de suas colaboradoras e procura abordar o assunto de gênero e relações étnico-raciais internamente e externamente.

A BIP-CORAÇÃO, em que as atendentes têm contato direto com seus clientes, não tem nenhuma colaboradora negra. Prezam pela "boa aparência", aquela que as mulheres necessitam estar com seus cabelos lisos, "não esvoaçados" e, também, aquela aparência do "embranquecimento", abordada por Gisele.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O preconceito e a discriminação racial no Brasil têm fundamentação histórica e se manifestam nas oportunidades de inserção de homens e mulheres negros no mercado de trabalho, no acesso à educação e até nas relações afetivas. Neste trabalho foi discutido que um desses aspectos, o traço étnico-racial do cabelo crespo ou cacheado, é escondido ou modificado em decorrência da inserção no mercado de trabalho, seja por exigência das organizações e ou por opção das mulheres. Opção que revela, muitas vezes, demandas e expectativas sociais a respeito da beleza e da boa aparência.

No primeiro capítulo, foi feita uma rápida abordagem das desigualdades de raça e gênero no país, em que as mulheres negras, de modo geral, se encontram na base da pirâmide, recebendo menores salários e tendo menor acesso a ocupações de nível superior e a postos de chefia. Resgata-se, também, por meio de letras de músicas e de artigos o quanto o cabelo crespo ou cacheado é uma referência, no Brasil, à origem negra e, por isso, é frequentemente depreciado.

No segundo capítulo, aborda-se de forma mais contundente a questão de gênero e a especial discriminação das mulheres negras, que têm na sua aparência e no corpo um espaço de repressão, de negação e de desconstrução. No terceiro capítulo, discute os procedimentos metodológicos, cuja principal opção foi à entrevista em profundidade, realizada com oito mulheres entre as que alisam e não alisam os cabelos, com duas profissionais de recursos humanos e uma de comunicação organizacional e com cinco profissionais de beleza.

No capítulo quatro, verifica-se que a variável independente principal não foi comprovada. Segundo resultado das análises, as mulheres negras alegam que não utilizam o alisamento de seus cabelos pensando na inserção no mercado de trabalho, e sim, por se sentirem mais bonitas e pela praticidade do cabelo liso. Ressalva: por terem os cabelos alisados, as mulheres negras podem ter uma melhor inserção no mercado de trabalho do que as que não os alisam.

É possível perceber que as mulheres negras entrevistadas que alisam seus cabelos, sofrem influência do meio que convivem. O nível de preconceito da sociedade brasileira anula de forma subliminar a estética negra, não permitindo que essas entrevistadas percebam as condições impostas por uma sociedade que construiu seu conceito de beleza baseado em fenótipos europeus. Para essas

mulheres, o procedimento de alisamento é “natural”, o fazem para se sentirem mais bonitas. Para elas, muitas vezes, o alisamento é compreendido como uma opção, e não como uma imposição social. Já para as mulheres que não alisam os cabelos, assumir-se é expressar sua identidade, sua subjetividade, e reforçar a sua condição de mulher negra. Constataram-se, também, diferenças em como organizações públicas, privadas e do terceiro setor veem a situação e acolhem as mulheres negras, o que pode levar a estudos futuros sobre diferentes relações étnico-raciais nesses diferentes espaços.

REFERÊNCIAS

ALVES, Juliana Franco. **Vinicius de Moraes canta a mulata freyreana**. Disponível em:

<[http://www.uel.br/eventos/sepech/sepech08/arqtxt/resumos-](http://www.uel.br/eventos/sepech/sepech08/arqtxt/resumos-anais/JulianaFAlves.pdf)

[anais/JulianaFAlves.pdf](http://www.uel.br/eventos/sepech/sepech08/arqtxt/resumos-anais/JulianaFAlves.pdf)> Acesso em: 22 abril 2013.

ANDRADE, Maria Margarida. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1998.

APRATO, Karla. **Terceito Setor: Características e Classificação**. Disponível em:

<<http://www.karlaaprato.com/2011/10/terceiro-setor-caracteristicas-e.html>> Acesso em: 25 novembro 2013.

ARRAES, Jarid. **Anitta, embranquecimento e estilização**. Disponível em:

<<http://revistaforum.com.br/blog/2013/08/anitta-embranquecimento-e-elitizacao/>>

Acesso em: 10 setembro 2013.

BARROS, José D'Assunção. A construção Social da Cor - Desigualdade e Diferença na construção e desconstrução do Escravismo Colonial. **Encontro de História Anpuh-Rio**.

BARROS, Luiza (Org.). **A participação das mulheres negras nos espaços de poder**. Brasília: ONU mulheres; Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial; Empoderando vidas. Fortalecendo nações; Fundo para o Alcance dos ODM, 2011.

BASTHI, Angêlica (Org.). **Guia para jornalistas sobre gênero, raça e etnia**. Brasília: ONU Mulheres; Federação Nacional dos Jornalistas (FENAJ); Programa Interagencial de Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia (Fundo de Alcance dos objetivos do Milênio, F-ODM), 2011.

BENTO, Maria Aparecida Silva. **A mulher negra no mercado de trabalho**. Disponível em:

<<http://www.ieg.ufsc.br/admin/downloads/artigos/10112009-124151bento.pdf>>

Acesso em: 6 maio 2013.

_____. **Raça e gênero no mercado de trabalho.** Disponível em:

<http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/outraspub/trabalhogenero/TG_p295a307.pdf

f> Acesso em: 1 outubro 2013.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Mini Código – Civil.

15ª edição. ed. RT, 2013.

_____. **Presidência da República. Lei Nº 12.288, de 20 de julho de 2010.**

Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm> Acesso

em: 10 novembro 2013

CASALI, Adriana Machado. **Um modelo do processo de comunicação organizacional na perspectiva da “Escola de Montreal”.** In: KUNSCH, Margarida M. Krohling (Org.). **Comunicação Organizacional: histórico, fundamentos e processos, volume 1.** p. 107 – 114. 1ª edição. Ed.: Saraiva. São Paulo, 2009.

CHADAREVIAN, Pedro C. **Para medir as desigualdades raciais no mercado de trabalho.** Disponível em:

<<http://www.scielo.br/pdf/rep/v31n2/07.pdf>> Acesso em 15 agosto 2013.

CHIAVENATO, Julio J. **O Negro no Brasil.** 4ª edição. Editora brasiliense. São Paulo, 1987.

COUTINHO, Cassi Ladi Reis. **A estética negra em salvador.** Disponível em:

<<http://anpuh.org/anais/wp-content/uploads/mp/pdf/ANPUH.S25.0694.pdf>> Acesso

em: 8 setembro 2013

DIVINO, Paulo. **A carta de Willy Lynch.** Disponível em:

<<http://www.d30.com.br/?ver=274>> Acesso em: 13 agosto de 2013

DUARTE, Flávia. **A cor da relação**. Disponível em:

<<http://www.geledes.org.br/areas-de-atuacao/questoes-de-genero/180-artigos-de-genero/20806-a-cor-da-relacao>> Acesso em: 2 setembro 2013.

DUARTE, Jorge (Org.). **Métodos e Técnicas de Pesquisa em Comunicação**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

FARIA, Higor. **O pior é um preto racista**. Disponível em:

<<https://medium.com/i-m-h-o/ba45f831b98e>> Acesso em: 8 setembro 2013.

_____. **Os carrascos de Jayminho**. Disponível em:

<<https://medium.com/i-m-h-o/fac49054a3>> Acesso em: 22 outubro 2013.

FRANCISCO, Lau. **Mulheres negras brasileiras e norte-americanas dispensam o alisamento e adotam cada vez mais o cabelo crespo**. Disponível em:

<http://www.feminismo.org.br/livre/index.php?option=com_content&view=article&id=99995021:mulheres-negras-brasileiras-e-norte-americanas-dispensam-o-alisamento-e-adotam-cada-vez-mais-o-cabelo-crespo&catid=139:mulheres-negras&Itemid=546>
Acesso em: 3 maio 2013.

FREYRE, Gilberto. **Casa-Grande e Senzala**. 20ª edição. ed. São Paulo: Editora Círculo do Livro, 1980.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GOMES, Nilma Lino. **Corpo e cabelo como símbolos da identidade negra**.

Disponível em:

<<http://www.rizoma.ufsc.br/pdfs/641-of1-st1.pdf>> Acesso em: 15 julho 2013.

HOOKS, Bell. **Alisando o Nosso Cabelo**. Disponível em:

<<http://www.criola.org.br/mais/bell%20hooks%20-%20Alisando%20nosso%20cabelo.pdf>> Acesso em: 29 abril 2013.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de Indicadores Sociais de 2012**. Disponível em:

< <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv62715.pdf>> Acesso em: 15 agosto 2013.

IPEA, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. 4ª edição. ed. Brasília: Ipea, 2011.

LOPES, Otavio Brito. **A questão da discriminação do trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/rev_17/artigos/art_otavio.htm> Acesso em: 15 agosto 2013.

MARIA, Leticia. **Um relato sobre cabelos crespos quimicamente tratados**. Disponível em:

<<http://www.geledes.org.br/acontecendo/variedades/beleza-e-saude/17970-um-relato-sobre-cabelos-crespos-quimicamente-tratados>> Acesso em: 8 junho 2013

MELLO, Claudio. **Diferenças Básicas entre Setor Público e Privado**. Disponível em:

<<http://claudioeduardomello.blogspot.com.br/2011/06/diferencas-basicas-entre-setor-publico.html>> Acesso em: 25 novembro 2013.

OLIVEIRA, Juliana Sevilha G. **Clima e cultura organizacional no desempenho das empresas**. Disponível em:

<http://www.aedb.br/seget/artigos08/345_seget.08-Clima%20e%20cultura%20organizacional%20no%20desempenho%20das%20empresas.pdf> Acesso em: 25 novembro 2013.

PEREIRA, Bergman de Paula. **De escravas a empregadas domésticas - A dimensão social e o "lugar" das mulheres negras no pós-abolição**. Disponível em:

<http://www.snh2011.anpuh.org/resources/anais/14/1308183602_ARQUIVO_ArtigoA NPUH-Bergman.pdf> Acesso em: 14 maio 2013.

PEREIRA, João Baptista Borges. **Côr, Profissão e Mobilidade**. 1ª edição. ed. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1967.

PIOVESAN, Flavia. **Ações afirmativas e direitos humanos**. Disponível em:

< <http://www.usp.br/revistausp/69/04-flavia.pdf>> Acesso em: 29 setembro 2013.

PRIORE, Mary Del. **A mulher na história do Brasil**. 3ª ed., São Paulo, Editora Contexto, 1992.

SÉ, Carolina de Sousa Campos Sento. **Tráfico de Escravos para o Brasil**.

Disponível em:

<<http://www.historiabrasileira.com/escravidao-no-brasil/trafico-de-escravos-para-o-brasil/>> Acesso em 26 setembro 2013.

SOUZA, Neusa Santos. **Tornar-se negro**. 2º edição. Rio de Janeiro. Editora Edições Graal LTDA. 1990.

STUMPF, Ida Regina C. **Entrevista em profundidade**. In: DUARTE, Jorge. **Métodos e Técnicas de Pesquisa em Comunicação**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 52 – 57.

VIEIRA, Laura. **A invisibilidade da estética negra: a dor do racismo sobre nossos cabelos**. Disponível em:

<<http://blogueirasnegras.org/2013/09/24/a-dor-do-racismo-sobre-nossos-cabelos/>>

Acesso em: 24 setembro 2013.

APÊNDICE

ROTEIROS DAS ENTREVISTAS EM PROFUNDIDADE SEMIABERTAS:

As entrevistas em profundidade foram individuais e nesta pesquisa aconteceram da seguinte forma: foram entrevistadas oito mulheres negras, quatro que exerciam a prática de alisar seus cabelos e quatro que não exerciam. Cinco profissionais de beleza das seguintes cidades do Distrito Federal: Lagos Norte e Sul, Asa Norte, Sobradinho e Planaltina de Goiás. E três organizações: SERPRO, ONU, SABIN.

ROTEIRO DA ENTREVISTA DESTINADA ÀS MULHERES NEGRAS:

Para a realização desta etapa da entrevista em profundidade, oito mulheres negras foram entrevistadas, quatro que alisam seus cabelos e outras quatro mulheres que não exercem essa prática de alisamento, atualmente. As perguntas foram destinadas as suas infâncias, autoestimas, a importância de seus familiares para a construção de suas identidades e suas inserções no mercado de trabalho.

Nome:

Profissão:

Escolaridade:

Faixa Etária:

() 18 a 21 anos () 22 a 26 anos () 27 a 31 anos () 32 a 40 anos () 40 a 50 anos () 50 a 60 anos () acima de 61 anos

Renda Familiar:

() R\$ 678,00 (Salário mínimo) () De R\$ 679,00 a R\$1.352,00 (Até 2 salários mínimos) () R\$ 1353,00 a R\$ 4068,00 (Até 6 salários mínimos) () R\$ 4.968,00 a R\$ 10.170,00 (Até 15 salários mínimos) () Acima de 10.170,00 (Acima de 15 salários mínimos)

1. Você se considera uma mulher negra? Por quê?
2. Como foi sua infância até sua juventude em relação a sua autoestima?

Você se achava bonita da forma que você era?

3. Sua família influenciou em algum aspecto na sua autoestima?
4. Como foi seu contato com as pessoas negras em sua juventude?

Perguntas destinadas à mulheres que alisam o cabelo:

5. Quando e como foi o processo de alisar os seus cabelos?
 6. Para você, qual foi o resultado de imediato e após algum tempo da mudança?

7. Quando e como foi seu primeiro contato com o mercado de trabalho?

*Pergunta para mulheres que não se consideram negras:

8. Você acha que para mulheres negras há uma maior dificuldade para arrumar emprego no mercado de trabalho? Por quê?

*Pergunta para as mulheres que se consideram negras:

8. Você acha que por ser uma mulher negra há uma maior dificuldade em arrumar emprego no mercado de trabalho? Por quê?

9. Como é sua interação com os seus colegas de trabalho?

10. Alguma vez você se sentiu discriminada no ambiente de trabalho? Se sim, discorra sobre o acontecimento.

Perguntas destinadas à mulheres que não alisam o cabelo:

5. Alguma vez você já alisou seu cabelo? Se sim, quando foi e como foi esse processo?

*Pergunta 6 para as mulheres que já alisaram - as que nunca alisarem pular para a questão 7.

6. Por que você decidiu voltar a usar seus cabelos naturais?

7. Conte-me um pouco da sua experiência com seus cabelos naturais, em relação a você mesma, a seus parentes e amigos.

8. Quando e como foi seu primeiro contato com o mercado de trabalho?

9. Você acha que teve alguma dificuldade em arrumar emprego por ser negra ou por usar seus cabelos naturais? Por quê?

10. Como é sua interação com os seus colegas de trabalho?

11. Alguma vez você se sentiu discriminada no ambiente de trabalho? Se sim, discorra sobre o acontecimento.

ROTEIRO DA ENTREVISTA DESTINADA AOS RECURSOS HUMANOS DAS ORGANIZAÇÕES:

As entrevistas em profundidade realizadas com os recursos humanos das Organizações SERPRO, ONU e BIP-CORAÇÃO tinham objetivo de compreender como são feitos os processos de recrutamento dos colaboradores das empresas e o que é boa aparência para essas organizações.

Nome:

Profissão:

Escolaridade:

1. Para vocês o que é ter boa aparência?
2. Como a questão da boa aparência se aplica a questão de raça?
3. Vocês já vivenciaram alguma candidata ser excluída por não apresentar boa aparência?
4. Vocês já vivenciaram alguma candidata ser excluída por questão de raça?
5. As candidatas negras são aceitas em todos os cargos e níveis diferenciados da organização?

Local da entrevista:

ROTEIRO DA ENTREVISTA DESTINADA À COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL DA ORGANIZAÇÃO:

As entrevistas em profundidade realizadas com a área de Comunicação das empresas tinham o objetivo de compreender qual é a importância da comunicação organizacional nas diferenças e nos conflitos étnico-raciais e se essas organizações se preocupam em destacar personagens negros na divulgações de suas marcas.

Nome:

Profissão:

Escolaridade:

1. Qual a importância da Comunicação Organizacional nas diferenças e nos conflitos étnico-raciais?
2. Vocês já fizeram alguma campanha abordando o tema?
3. Nas campanhas de divulgação da marca da organização, vocês se preocupam em destacar personagens negros?

Local da entrevista: