

TETO DE VIDRO INTERSECCIONAL: BARREIRAS NO PERCURSO EM DIREÇÃO AO SOL

INTERSECTIONAL GLASS CEILING: BARRIERS ON THE PATH TOWARDS SUN

DOI: [HTTP://DX.DOI.ORG/10.13059/RACEF.V16I1.1091](http://dx.doi.org/10.13059/RACEF.V16I1.1091)

Cláudia Aparecida Avelar Ferreira

claudiahgv@gmail.com

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

Simone Costa Nunes

sinunes@pucminas.br

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

Data de envio do artigo: 11 de Março de 2023.

Data de aceite: 18 de Janeiro de 2025.

Resumo: O estudo teve o objetivo de compreender a barreira interseccional e os desafios estruturais de uma mulher negra que quebrou o teto de vidro interseccional e assentou na cadeira número um de corporações globais. Foi adotada a categoria analítica da interseccionalidade por demonstrar o sexismo, o racismo e a classe social na concepção estrutural e intracategórica, apontando como as estruturas gênero, raça e classe social marginalizam as mulheres negras. Trata-se de pesquisa descritiva e qualitativa, baseada em dados do livro de Rachel Maia: Meu Caminho até a Cadeira Número 1, tendo sido adotada a técnica análise de conteúdo. Os resultados demonstram que as barreiras passam pelo sexismo, racismo, classe social, sendo que os desafios foram dupla jornada, educação/mobilidade social, identidade e estereótipos. A quebra do teto de vidro interseccional é um processo complexo por causa das diversas violências e obstáculos no campo organizacional. Além disso, ter qualificação é outra dificuldade porque a maioria das mulheres negras se encontram marginalizadas e, por isso, as políticas afirmativas são fundamentais para a mobilidade intergeracional. Espera-se que este estudo possa fomentar novos estudos e debates na academia e nas organizações.

Palavras-chave: Teto de vidro; Mulher negra; Interseccionalidade.

Abstract: *The study aimed to understand the intersectional barrier and structural challenges of a Black woman who broke through the intersectional glass ceiling and sat in the number one seat of global corporations. The analytical category of intersectionality has been adopted, to demonstrate sexism, racism, and social class in structural and intracategorical conception, pointing out how gender, race, and social class structures marginalize Black women. This is a descriptive and qualitative research, based on data from Rachel Maia's book: Meu Caminho até a Cadeira Número 1, and the content analysis technique was adopted. The results show that the barriers are related to sexism, racism, and social class, and the challenges were double*

shifts, education/social mobility, identity, and stereotypes. Breaking the intersectional glass ceiling is a complex process because of the various violence and obstacles in the organizational field. Furthermore, having qualifications is another difficulty because most black women are marginalized, therefore, affirmative policies are fundamental for intergenerational mobility. It is hoped that this study can encourage new studies and debates in academia and organizations.

Keywords: *Glass ceiling; Black woman; Intersectionality.*

1 INTRODUÇÃO

A quebra do teto de vidro envolve crises e desafios na vida das profissionais que buscam ocupar o alto escalão das empresas devido aos estereótipos de gênero e raça (Ely; David, 2020), principalmente mulheres negras que estão fora da normalidade hegemônica eurocêntrica. As crises e os desafios perpassam os conflitos da dupla e tripla jornada de trabalho (Ferreira; Reis, 2021; Filippo; Nunes, 2021) e o adiamento da maternidade (Cunha; Rosa; Vasconcelos, 2022). Estes condicionantes tendem a ocasionar a baixa representatividade das mulheres nos campos políticos e de poder (Departamento Intersindical de estatísticas e Estudos Socioeconômicos, 2023).

O teto de vidro ou Glass Ceiling é uma barreira estrutural que dificulta a ascensão de mulheres ao alto escalão nas organizações, decorrente da dominação masculina e branca (Mallinger; Starks; Tarter, 2017). Há diversos autores que tratam do tema considerando mulheres brancas, porém o teto de vidro para mulheres negras (Yap; Konrad, 2009) ou teto de vidro escuro (Allen; Lewis, 2016) ou, ainda, interseccional (Bloch et al., 2020) tem baixa representatividade na produção científica nacional e internacional.

Para Bloch et al. (2020), as mulheres negras e os homens negros estão subrepresentados nos níveis de média e alta gerência, bem como nos cargos de Chief Executive Officer (CEO). Carneiro (2011, p. 119) já dizia: “[...] em um conjunto de aproximadamente metade da população

feminina do país, apenas uma ou outra negra ocupa posição de importância”. Evidencia-se como a população negra, principalmente as mulheres, estão em situação de inequidade social em relação às mulheres brancas.

Essa condição que as mulheres negras ainda enfrentam é resultante do processo sócio-histórico de exclusão, da invisibilização e negação de seus direitos humanos, em um país que se proclama democrático. Hasenbalg (1979) aponta o racismo como o fio condutor que elimina as oportunidades dos negros e favorece os brancos no mercado de trabalho, em relação à posição ocupacional e obtenção de maior renda; por isso, a necessidade das ações afirmativas (Hasenbalg, 1979), como meio de mitigar os danos que a população negra sofre há quase 400 anos no Brasil.

As políticas afirmativas na educação proporcionaram um avanço para o povo negro inserir-se no ensino superior, na última década (Santos, 2021). A permanência ocorre mediante diversas lutas contra as opressões sexistas, racistas e de classe social nas instituições educacionais (Carneiro, 2011; González, 2020). Segundo dados do Portal Geledés (2021), nas universidades públicas, prevalecem as mulheres negras (27%); os homens negros são minoria (23%) e as pessoas brancas (homens e mulheres) representam 25% para cada sexo, demonstrando um avanço com a lei de reserva de cotas. Em termos de mercado de trabalho no Brasil, no ano de 2019, (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2021) verifica-se discrepância em relação a raça, para pessoas ocupadas, sendo brancas, 69%, e negras, 53,8%; e, em cargos gerenciais, mulheres brancas, 69,2%, e negras, 29,4%.

Nas sociedades capitalistas, o trabalho é considerado como a base de vida das pessoas. Este, na maioria das vezes é precarizado e ocupado por mulheres negras, que ganham menores rendimentos, não recebem reconhecimento social, e é visto como uma atividade pouca valorizada (Davis, 2011). Esta situação deixam as mulheres negras invisibilizadas e em desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho brasileiro (Codo;

Oliveira, 2024).

Percebe-se à interseccionalidade de raça, gênero e classe social afetando o cotidiano das mulheres negras, pois elas estão em condição desigual em relação às mulheres brancas. As mulheres brancas têm maiores possibilidades de quebrar o teto de vidro, desde que tenham mulheres negras “limpando os cacos” (Codo; Oliveira, 2024, p. 19), pois, a mulher branca, para sua ascensão, necessita do apoio social advindo do trabalho doméstico que, em sua maioria, no Brasil, é realizado pela mulher negra (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2022).

A condição interseccional é delimitada pelas identidades pessoal e social, por isso, as mulheres negras vivenciam a pobreza multidimensional, mais do que as mulheres brancas. Consequentemente, elas têm baixa representatividade em espaços de poder (Allen; Lewis, 2016) e no campo político (Martins, 2024). Isto leva a ressaltar a importância de políticas transversais para este grupo populacional, cuja finalidade é promover a igualdade de gênero e a redução de desigualdades (Ferreira; Carvalho; Moura, 2023).

As mulheres negras precisam criar estratégias de sobrevivência, como a resiliência, para suportar todas as violências vivenciadas por causa do racismo estrutural, institucional e pessoal, como por exemplo no processo de recrutamento e seleção: anúncios de emprego que exigem boa aparência; e durante a entrevista ter de fingir que não percebe o semblante de desapontamento do entrevistador quando a candidata é negra. Tais situações deixam transparecer o entrelaçamento das opressões cruzadas (Tenório, 2020) que garante privilégios para a branquitude e exclui as mulheres negras que estão às margens da sociedade.

A motivação para debruçar-se sobre o teto de vidro interseccional advém do fato de que o tema não tem sido priorizado nos estudos no Brasil e porque poucas mulheres negras conseguem ascender ao alto escalão. Entende-se que este estudo traz contribuições para as organizações e a academia no que se refere à importância da diversidade cultural. Na perspectiva da área de Administração, o olhar

interseccional e o debate sobre essa questão descortinam as desigualdades nas vidas de mulheres negras, sobretudo no mercado de trabalho, apontando a necessidade de políticas mitigadoras, como as ações afirmativas, para a inserção e inclusão no mercado de trabalho.

Nas implicações práticas, evidencia-se que o mercado de trabalho exerce um papel relevante nas dinâmicas sociais; no entanto, não há diversidade dos grupos minoritários. No caso, mulheres negras ainda estão predominantemente em desvantagem, com baixos salários, baixo índice de ocupação e dificuldade de progressão profissional (Ferreira; Nunes; Santos, 2023). O avançar das mulheres negras nos espaços de poder mostra como as políticas sociais, como a Lei de Cotas, são efetivas para mitigar os prejuízos causados pela escravidão e ocupação de áreas de privilégio branco (Ferreira; Nunes; Santos, 2023). Dados da Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (2019, p.35) apontam que “A partir dos dados de 2003 nota-se um crescimento da participação de pardos e pretos e uma diminuição dos brancos, que eram 59,4% dos estudantes e passaram a ser 43,3% em 2018”, além da predominância do sexo feminino na graduação (2019).

O teto de vidro negro é alimentado por meio das normas, dos estatutos institucionais, do patriarcado e da branquitude supremacista, que se ligam aos desafios organizacionais gerando barreiras estruturais ao avanço da liderança negra (Erskine; Archibold; Bilimoria, 2021). Essas autoras apontam que, em 2016, em empresas S&P 500, havia baixa representatividade feminina negra nos cargos de gerentes seniores e executivos (1,3%) em comparação à representatividade feminina branca (21,8%) e chamam atenção para o adoecimento das mulheres negras, que se sentem intrusas no ambiente de poder, de predominância branca. Discorre-se, ainda, que as mulheres brancas não conseguiram avançar de forma equitativa no labirinto estreito na hierarquia empresarial. E, a condição das mulheres negras é ainda pior, pois, elas permanecem invisibilizadas. Diante desta situação, questiona-se: como elas conseguirão

quebrar o teto de vidro negro?

O objetivo do estudo foi compreender a barreira interseccional e os desafios estruturais de uma mulher negra que quebrou o teto de vidro interseccional e assentou na cadeira número um de empresas globais no Brasil. Trata-se de análise que teve como base os dados obtidos por meio do livro da executiva Rachel Maia, publicado pela editora GloboLivros: “Meu Caminho até a Cadeira Número 1”. (Maia, 2021). O escopo foi identificar as principais barreiras que se interseccionam na vida de mulheres negras, conforme aporte analítico proposto por Kimberlé Williams Crenshaw (1991). O estudo é qualitativo e foi adotada a análise de conteúdo para a interpretação dos dados.

A base teórica que norteia este texto foi a categoria analítica da interseccionalidade (Crenshaw, 1991; Hendricks et al., 2020; Lugar et al., 2020) – por demonstrar o sexismo, o racismo e a classe social na concepção estrutural (Crenshaw, 1991) – e a intracategórica (McClan, 2005; Kelan, 2014) – por apontar como as estruturas gênero, raça e classe social marginalizam as mulheres negras (Mirza, 2018).

Este estudo se justifica pela interseccionalidade que se verifica na presença do sexismo, racismo e classe social na vida de uma mulher negra que chegou ao topo de grandes corporações. Assim, as vivências de interseccionalidade de Rachel Maia corroboram as micro-histórias de autores como Lugar et al. (2020). Para quebrar o teto de vidro interseccional, foi necessário a Rachel transpor os atravessamentos opressores de sexismo, racismo e classe social. Ela teve condições de captar as oportunidades para se qualificar na área de negócios e liderança, domínio do idioma inglês, desenvolver a resiliência contra a opressão sexista e racista, manter seus valores morais no contexto de trabalho, mesmo vivenciando o racismo estrutural e institucional, e conseguir ocupar um lugar ao sol (metáfora para indicar ocupação do cargo de CEO).

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Interseccionalidade: tripla discriminação de gênero, raça e classe social

O pensamento feminista negro representa as vozes das minorias excluídas dos discursos das feministas brancas liberais e que necessitam sobreviver às diversas artimanhas de poder e dominação que as colocam em lugar de subordinação e invisibilização (Collins; Bilge, 2020). Além disso, alinha-se à teoria crítica, por meio do discurso sobre as mulheres negras (Collins, 2000; Crenshaw, 1991), buscando, igualmente, um olhar analítico ao pesquisar as experiências sociais das mulheres negras, para que elas se tornem mais visíveis por meio dos seus diversos escritos. Segundo Byrd e Stanley (2009), o feminismo negro aponta a interseccionalidade nas ligações socioculturais de raça, gênero e classe social, principalmente nas vivências de mulheres negras à margem da sociedade e em cargos de liderança, levando ao desempoderamento e à exclusão.

Carneiro (2011), Collins (2016, 2017) e Mirza (2018) fomentam a apropriação da teoria feminista negra e as experiências das mulheres negras ante a supremacia branca, por possibilitarem descrever as experiências de estudantes que possuem várias identidades, excluídas e perseguidas nos Estados Unidos da América.

Crenshaw (1991) mostra a discriminação tripla contra a mulher, em termos de direitos humanos em nível político, onde os homens não sofrem o que as mulheres padecem, por causa de sexismo, racismo e classe social. Cho, Crenshaw e Mccall (2013) e Crenshaw (1991) e se referem ao conceito, por meio de vários caminhos que conduzem à congruência entre raça e gênero. Tais estudos consideram a interseccionalidade e buscam conhecer os meios de opressão, não subestimando a sua complexidade, mas considerando-a como a essência da questão, como forma de mostrar as injustiças que as mulheres negras sofrem, sendo a resistência uma forma de sobreviver as múltiplas opressões, o caminho sendo o

ativismo negro (Collins; Bilge, 2020).

Crenshaw (1991) apresenta três tipos de interseccionalidade, sendo: Estrutural – relacionada ao local onde os sistemas de opressão são convergentes; Política – refere-se às pessoas que se identificam com outros grupos subordinados e que podem se deparar com barreiras devido aos conflitos de agenda do discurso político; Representacional – engloba o discurso político que adota o significado de outros discursos e as relações de poder, que constantemente se desafiam e se fortalecem.

McCall (2005) e Kelan (2014) propõem a divisão da interseccionalidade em três categorias: anticatagórica (renuncia totalmente ao uso de categorias), intracatagórica (focaliza apenas em uma categoria rica em identidade, analisa em profundidade e revela outras categorias que influenciam a identidade na pesquisa) e intercalada (examina todas as categorias e suas relações). Percebe-se o quanto essa análise interseccional é complexa e a necessidade de maiores detalhamentos nos estudos empíricos.

Kerner (2012), por sua vez, enfatiza o reconhecimento de injustiças ante ao sexismo entrelaçadas com outra injustiça: o racismo. Ela afirma, também, que etnia e religião levam à incorporação do mito de que há sempre um sexo ou raça superior às demais, constituindo relações de poder que agem em condições específicas. Kerner (2012) faz crítica à Teoria Crítica Racial no que tange à ligação feita pela autora entre a interseccionalidade e o direito devido ao contexto em que se vive. Kerner (2012) propõe três abordagens: i) epistêmica – diante do racismo e sexismo ao se referir aos discursos e saberes, como os símbolos e imagens; ii) institucional – relacionada com os arranjos institucionais que modulam as configurações estruturais de hierarquia e discriminação; iii) pessoal – engloba as atitudes, a identidade e as subjetividades das pessoas, independente de pertencerem a certos grupos sociais com status ou não, incluindo as ações individuais e interações pessoais.

Para Kerner (2012), as diversas estruturas institucionais, como o racismo e sexismo, levam à interseccionalidade no acesso e na permanência

no mercado de trabalho, nas bases familiares e na política educacional. Na abordagem epistêmica, a interseccionalidade é demonstrada por meio de pluralização ou de uma diferença interna em determinada categoria considerada, como os estereótipos, as características da mulher negra e a masculinidade negra. A interseccionalidade, na abordagem pessoal, é vista por meio de processos de subjetivação ou de formas de identidades com diversos pontos de referência.

Cho, Crenshaw e McCall (2013) dizem que a interseccionalidade é uma concepção muito aplicada à produção acadêmica, analisando as dinâmicas das opressões, desempenhando papel facilitador ao relacionar gênero e raça com outras estruturas de poder na sociedade. É voltada para investigar a mulher negra e tem o objetivo de promover o debate, de modo que possa circular menos em torno de categorias e identidades e mais nas estruturas de subordinação dessas categorias e identidades.

A interseccionalidade intrínseca dá sustentação à construção de sentidos para a luta simbólica e falas das mulheres negras, além de fornecer uma ontologia complexa de conhecimentos práticos e aplicáveis, que propicia a transparência sistemática do cotidiano delas. Essas mulheres foram forçadas, direta ou indiretamente, a habituar-se e a posicionar-se em diversas estruturas de dominação e relações de poder que geram a opressão, como: colonizada, gênero, raça, classe social, orientação sexual, dentre outras (Mirza, 2018). Bueno e Anjos (2021) trazem a interseccionalidade envolvendo a crença (religiosidade de matriz africana) no Brasil; Souza, Mariano e Ferreira (2021) com a geração e localidade; Pereira (2021) complementa como dispositivo heurístico. Logo, a interseccionalidade perpassa as vidas de mulheres negras e as suas escolhas.

Hendricks et al. (2020) argumentam que as subjetividades construídas na sociedade favorecem vantagens para algumas identidades que usufruíram e permanecem a usufruir privilégios em contraposição as outras identidades, que foram e estão marginalizadas ou negligenciadas na história. Portanto, é importante o papel da história na formação da

discriminação sob a perspectiva da diversidade nas organizações (Hendricks et al., 2020; Lugar et al., 2020).

Allen e Lewis (2016) delatam que as mulheres negras sofrem discriminações dos seus subordinados e superiores, quando elas estão no cargo de liderança. Este cargo parece um deslugar, não digno a elas; assim, elas se sentem pressionadas por todos os empregados (de baixo até o alto escalão), por quebrarem o paradigma branco. Estes autores corroboram Carneiro (2011) e González (2020) ao pontuarem o preconceito racial, o sexismo e a necessidade de uma agenda emancipatória de justiça social, visando a equidade nas empresas em termos de gênero e raça.

Com a exclusão das minorias, devido aos estereótipos e às identidades sociais, vistos como negativos nas organizações, a inserção nas empresas acontece através da diversidade. Urbancová, Hudáková e Fajčíková (2020) descrevem a diversidade como um acontecimento global que visa incluir outros grupos humanos, com características diferentes, ou que sejam diferentes daqueles aos quais não pertencemos, sendo essa uma pauta da sustentabilidade. Porém, o que tem acontecido é uma falsa diversidade – o que é denominado *diversity washing*, – quando o quadro de empregados diversos é ínfimo (Baker et al., 2024). Por essa razão, a agenda da diversidade precisa está ancorada na cultura organizacional.

2.2 A relação entre sexismo, racismo e mobilidade social no mercado de trabalho

O sexismo estrutura os eixos entre os sexos por meio de relações preconceituosas em termos de gênero (Glick; Fiske, 2001). Para Connor, Glick e Fiske (2016) as relações de gênero são paradoxais, perpetuando o paternalismo e a misoginia, em decorrência da disputa de poder entre homens e mulheres, e que coloca em risco a hegemonia masculina na sociedade. Barreto e Ellermers (2005) e Glick e Fiske (2011) trazem a ligação do sexismo manifesto no estereótipo de gênero em uma nuance mais negativa. Acker (2006) afirma que os cargos são delineados em

termos de gênero e raça nas empresas porque o homem branco é o ideal. Logo o sexismo é uma barreira para as mulheres se sentarem na cadeira número um.

Um dos fatores impactantes que atingem as mulheres negras é o racismo estrutural (González, 2018). No Brasil, o racismo estrutural, associado ao racismo institucional, se manifesta nas instituições públicas e privadas, materializando-se na discriminação salarial em relação ao gênero e à raça. O racismo pode ser velado (age de forma indireta) ou explícito (forma direta) (Myers, 2014).

As mulheres negras sofrem maior impacto do racismo no mercado de trabalho devido, entre outros, ao estereótipo considerado negativo em termos do padrão de beleza, que é a mulher branca (Ferreira; Nunes; Santos, 2023). Em geral, elas se encontram em uma situação em que o racismo ou a xenofobia, a classe e o gênero se cruzam e criam desigualdades básicas, demonstrando a interseccionalidade e o poder interativo do racismo com outras intolerâncias associadas ao sexismo, como a classe social, dentre outras (Crenshaw, 2002). Silva e Lucas (2018) argumentam que as mulheres negras apresentam limitações para acesso a carreira, têm alta participação no mercado em ocupações subrepresentadas e baixa empregabilidade. Chai et al. (2023) enfatizam que as mulheres negras sofrem de relações de poder assimétricas, que as deixam invisíveis, de forma que elas não têm poder e força para combater a exploração.

Os marcadores sociais excludentes agem contra as mulheres negras, colocando-as em situação de inequidade se comparadas às mulheres brancas. Stolcke (1991) ressalta que as relações sociais de classes objetivam evidenciar que as desigualdades sociais são consequentes de um fenômeno natural, que fomenta o debate do porquê das diferenças sexuais e raciais, imbricadas com a diferença de classe, e que levam à reprodução da opressão das mulheres em geral e às diferenças entre elas, em uma sociedade de classes. O racismo estrutural leva a exclusão das mulheres negras no mercado de trabalho impactando sua identidade social por meio de estereótipos racistas negativos

(Ferreira; Nunes; Santos, 2023). A discriminação é legalizada através do preconceito, de estigmas e estereótipos, o que dificulta para as mulheres negras romper barreiras e desafios para assentarem na cadeira número um.

As condições de classe e raça, dissociadas do gênero, são fatores que devem ser levados em conta porque se estruturam como interações, oportunidades, consciência, ideologia e formas de resistência (Mcclintock, 1995). Moore (1997) pontua que classe e raça instituem eixos estruturantes de diferenciação social que delineiam o acesso a recursos como educação, emprego e serviço público, e que tais formas cruzam as distinções de gênero.

Soma-se ainda, que classe social, gênero e raça fazem interseção com dupla jornada, principalmente para as mulheres negras. O conflito trabalho-família atinge as mulheres devido aos papéis tradicionais de gênero, de forma que elas não conseguem conciliar as ações da esfera pública com as da esfera privada. Isso exacerba as consequências sobre as mulheres que têm responsabilidades com filhos, com as tarefas domésticas e, ainda um trabalho remunerado (Ferreira; Reis, 2021; Filippo; Nunes, 2021). Ressalta-se que as políticas sociais e as relações familiares precisam ser levadas em conta, por causa da desigualdade de gênero e racial no mercado de trabalho brasileiro (Hennig; Gatermann; Hägglund, 2012), bem como os seus impactos na carreira das mães negras. Em muitos casos a maternidade dificulta a progressão profissional das mulheres quando comparadas aos homens (Mcintosh et al., 2012).

Ribeiro (2006) aponta a relação entre raça, classe e mobilidade social: homens brancos de classe mais baixa têm mais chances de mobilidade social que homens negros. Segundo ele, a estrutura que suporta tal argumento é a educação formal, pois na medida em que se avança na educação, maior é a oportunidade de mobilidade social.

Barroso (2014) discorre que, na sociedade ocidental, a ligação entre educação superior, empregabilidade, renda e mobilidade social é requisito para participação social e política. No entanto, Bourdieu (2007) aponta que o capital

social e cultural vindo da família tem mais poder para gerar ascensão que apenas a formação superior. Para Bourdieu (1990), a conversão do capital econômico em capital cultural e simbólico da família exerce influência na ascensão social. Mas, o primeiro argumento não se aplica a todas as sociedades, conforme argumenta Barroso (2014), pois com estudantes africanos em intercâmbio cultural no Brasil, o capital escolar propicia deslocamentos individuais efetivos em seus países.

Segundo Ribeiro (2012) houve redução das desigualdades de chances educacionais entre 1996-2008 com as políticas educacionais expansionistas. Elas diminuíram as vantagens de classe na acessibilidade e progressão ao sistema educacional, na visão substantiva, mas não significa que houve mobilidade de fato. Martins e Oliveira (2017) discorrem que a expansão dos cursos superiores ocorreu em um período curto para atender à demanda de mercado. Isso possibilitou a elevação do número de profissionais, mas não significa maior mobilidade social, em decorrência das limitações de oportunidades de avanço na carreira. Martins, Scherdien e Oliveira (2019) criticam a ideia de que a inserção profissional eleva as chances de mobilidade social. Não basta a formação, pois existem diversos elementos que interferem e assim desconstróem a meritocracia individual para acessibilidade pelos jovens ao mercado de trabalho.

A mobilidade social é um indicador que mostra o desenvolvimento da economia de um país (Huq et al., 2018) e as políticas governamentais deveriam subsidiar a elevação de oportunidades educacionais para alunos de baixa e média renda (Haveman; Smeeding, 2006), pois há inter-relação entre desigualdade e mobilidade intergeracional, que são fatores fundamentais para o crescimento econômico (Huq et al., 2018) e quebra de barreiras e desafios para alçar o alto escalão.

A análise interseccional, sobre o teto de vidro negro, constitui um campo de estudo ainda pouco explorado no Brasil, e enfatiza a diversidade cultural para maior representatividade de mulheres negras nos

cargos de gestão.

3. METODOLOGIA

Este estudo se justifica porque, no Brasil, estudos acadêmicos envolvendo o teto de vidro negro, escuro ou interseccional, na área de Administração e de Estudos Organizacionais, bem como em outras áreas das Ciências Sociais e Humanas, constitui um campo em aberto. Em pesquisa realizada nas bases de dados Scientific Periodicals Electronic Library (Spell) e Scientific Electronic Library Online (SciELO) usando as terminologias teto de vidro negro, escuro e interseccional no título do documento e nas palavras-chave, nos idiomas português, inglês e espanhol, além da pesquisa avançada que cruzou teto de vidro/mulheres negras, não foram encontrados artigos mesmo aplicando os operadores booleanos AND/ OR com as terminologias supracitadas nos três idiomas.

As mulheres negras ainda continuam invisibilizadas no campo organizacional. Poucas conseguem ocupar a cadeira número 1 e, por isso, a baixa publicação sobre o tema, o que contrasta com pesquisas sobre teto de vidro em relação as mulheres brancas. Este estudo é uma contribuição para a literatura, e fomentará novas pesquisas, sejam elas documentais ou empíricas.

Trata-se de uma pesquisa descritiva e qualitativa (Creswell, 2007) que adotou a análise de conteúdo (Bardin, 1977) como técnica para analisar os dados. Para Creswell (2007), a abordagem qualitativa começa a se desenvolver em um ambiente natural e propicia ao pesquisador os dados necessários sobre o contexto do estudo. Neste estudo, o material explorado foi o livro da executiva Rachel Maia, *Meu Caminho até a Cadeira Número 1*, publicado em 2021, pela editora Globolivros.

Trata-se de micro-história interseccional explorando as temáticas: barreira interseccional e desafios estruturais. Esses temas foram extraídos das narrativas (Maia, 2021) e buscou-se discorrer acerca do fenômeno da liderança com a quebra do teto de vidro interseccional, de forma a desnudar as barreiras opressivas nas

diversas fases de sua vida. Ela conseguiu superar e ser uma, entre as poucas executivas, mulheres, de prestígio no Brasil e, além disso, mulher negra executiva.

Para Bardin (1977), a análise de conteúdo possibilita que o pesquisador reduza as palavras de um texto a um conjunto de categorias e subcategorias para maior refinamento do conteúdo e profundidade. Da leitura e releitura das narrativas de Rachel Maia foram extraídas as categorias e as subcategorias deste estudo (Quadro 1).

Quadro 1- Categorias e subcategorias

Categorias	Subcategorias
Barreira interseccional	Sexismo
	Racismo
	Classe social
Desafios estruturais	Dupla jornada
	Educação/ Mobilidade social
	Identidade e estereótipos

Fonte: Elaborada pelas autoras.

4. RESULTADOS: ANÁLISE E DISCUSSÃO

A obra refere-se à micro-história de vida de Rachel, da infância à vida adulta como mãe, mulher e profissional-executiva que ocupou o cargo de CEO de várias empresas. O livro contempla os caminhos multifacetados percorridos por esta mulher, negra, de sucesso. A consciência crítica sobre as questões de raça e de gênero no Brasil foi um processo de amadurecimento com o avançar da idade, quando ela começou a perceber que, em determinados lugares que passou a frequentar, ela era a única negra. Isso passou a incomodá-la, o que a levou a ajudar jovens negros, com aulas de inglês.

A história de Rachel Maia começa com sua afirmação de identidade como mulher preta, considerando-se que, segundo o Estatuto de Igualdade Racial, as pessoas de cor preta e parda são consideradas de raça negra (Brasil, 2010). Rachel aponta que não é possível dividir tão fortemente a vida profissional do pessoal, “tudo é dinâmico” (Maia, 2021, § 2º p.115). Ela é de origem familiar humilde e não tem uma narrativa de negação da sua ancestralidade, criada na periferia da zona sul de São Paulo e crente em Deus; é filha caçula de uma família em que tem sete irmãos; estudou em uma faculdade que não era considerada de alto nível pelas grandes corporações; fez diversos cursos no Brasil e no exterior; além disso, fez intercâmbio nos Estados Unidos. Rachel se mostra uma pessoa que gosta de viver a vida de forma plena e sempre busca estar perto da família. Ela é solteira, tem uma filha e um filho (adotivo); possui como valores respeitar o outro ou diferente, a família e a união; gosta de lidar com pessoas, buscando agregação, e é acessível, gosta de organização, é estrategista e sábia, não tem medo de errar, não é rancorosa, é alegre, gosta de música e dança, luta por aquilo que gosta e para realizar seus sonhos (Maia, 2021).

4.1 Barreira interseccional: sexismo, racismo e classe social

A executiva Rachel Maia mostra que, em seu primeiro emprego corporativo no C-level, após o seu retorno dos estudos no Canadá, a representatividade feminina nas organizações era baixa, apontando o teto de vidro, que ela quebrou com a sua expertise para delinear sua carreira profissional, como aponta a narrativa a seguir:

Apesar da predominância masculina C-Level, o universo dos CEOs, passei a me destacar e, naquele momento de minha vida, sabia que meu foco seria gestão e liderança. Minha estratégia foi relacionar as áreas de atuação nas quais essas habilidades eram necessárias com minhas competências, construindo um caminho no qual pudesse aplicá-las como projeto de carreira e de vida (Maia, 2021, § 2º, p. 67).

O teto de vidro é um fator dificultador para a ascensão das mulheres nas organizações, por isso, identifica-se a sua baixa representatividade em cargos de presidente, tanto para as mulheres brancas (Mallinger; Starks; Tarter, 2017) quanto para as mulheres negras (Allen; Lewis, 2016; Bloch et al., 2020; Yap; Konrad, 2009), sendo as últimas afetadas pelo racismo institucional, que é um obstáculo para que haja maior participação de negros, principalmente mulheres, nos cargos mais elevados (González, 2018). Os trechos a seguir espelham isso: “Como mulher de pele preta, ao atuar na posição de [...] (CEO), representei 0,4% no universo corporativo de empresas globais no Brasil” (Maia, 2021, § 2º, p. 9); “...em 2019 apenas 13% de mulheres ocupavam a vaga de presidente nas empresas brasileiras, sendo de 1% a representatividade de mulheres negras neste grupo” (Maia, 2021, §1º, p. 89). Evidencia-se que o teto de vidro interseccional é mais difícil de ser rompido. Nesse caso, aponta-se a discriminação por sexo e raça, no caso de mulheres negras (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2021), corroborada por Carneiro (2011), que argumenta que poucas mulheres negras conseguiram alcançar o alto escalão, porque as múltiplas opressões levam à exclusão.

Outra característica pungente do sexismo é a desigualdade na remuneração, conforme apontado pela executiva, mesmo em posições equitativas aos homens:

Já ganhei menos do que um homem em posições equiparadas, disparates consideráveis. Porém me movi e, assim que percebi a curva de meu crescimento e de meu desempenho, mostrei a que vim e fui atrás de mudar isso. Em um mundo onde ainda não ganhamos o mesmo que os homens em

posição equivalente, nós, mulheres, devemos nos posicionar de alguma maneira, e esse foi o meu caminho (Maia, 2021, § 3º, p.91).

Nas empresas, as mulheres ainda são percebidas como inferiores aos homens (Barreto; Ellermers, 2005; Glick; Fiske, 2011), por isso, recebem menos do que eles, principalmente as mulheres negras (Departamento Intersindical de estatísticas e Estudos Socioeconômicos, 2023; Silva; Lucas, 2018). O padrão preferido para os cargos elevados é o homem branco (Acker, 2006). Essa perspectiva é reforçada pela narrativa de Rachel Maia, em que se evidencia preconceito de gênero. Ela foi questionada por estar assentada entre CEOs globais, todos homens e, ainda, em maioria branca: “O trabalho foi muito bem executado, nem parece de uma mulher”. (Maia, 2021, §3º, p. 9). Em sua visão, quem o disse acreditava que a estivesse elogiando.

O racismo velado pode ser identificado na fala de um investidor, quando Rachel estava apresentando os resultados da empresa em que trabalhava: “_ Rachel, olha esses números! Você nem precisa mais se considerar negra” (Maia, 2021, § 1º, p.126). Este tipo de racismo, indireto, é tão comum que as pessoas o praticam e, ainda, acreditam que estão fazendo um elogio. Aqui, verifica-se o preconceito contra a identidade social da executiva, conforme discute Myers (2014).

Também, ela diz que o preconceito pode se manifestar na forma de “brincadeiras”, lembrando de algo que ouviu: “_ Ué, Rachel, seu carro é preto para combinar com você?” (Maia, 2021, §4º, p. 124). Ela alerta que que “nem todos têm estrutura para aguentar ‘brincadeiras’ que podem ser muito pesadas” (Maia, 2021, § 2º, p.125). Silva e Lucas (2018) argumentam que as mulheres negras precisam ter elevada autoestima e segurança para permanecer no mercado de trabalho devido às piadas preconceituosas das quais são alvo. Rachel narra: “... ainda me assusto com episódios de racismo que presencio ou que ouço. É importante que nós não aceitemos, que não normalizemos isso. A luta contra o racismo estrutural, contra a falta de oportunidades que existe no Brasil [...]

deve ser de todos.” (Maia, 2021, § 1º, p.127). Estas narrativas de Rachel corroboram Carneiro (2011) e González (2020), sobre a questão estereotipada racista internalizada devido à superioridade do colonizador (González, 1988) e resiliência (Ferreira; Nunes; Santos, 2023).

A autora também lembra situações envolvendo a filha, que tem “cabelo afro”. (Maia, 2021, §3º, p. 119). Ela viu situações em que a filha foi excluída pelos “amiguinhos” (p. 119) em momentos como o de tirar uma fotografia, não a convidando. O racismo explícito é mais agravante e tem o propósito de deixar claro o preconceito contra o fenótipo da pessoa (Myers, 2014). A executiva, Rachel Maia, sofreu o racismo, que é crime pela lei brasileira, em diversas situações. Ela conta: “Mas vocês vão levar aquela preta?” (Maia, 2021, § 1º, p.125). Ainda, ela relata o racismo velado (Myers, 2014) e, pode-se inferir, pela fala a seguir, que o “olhar” de estranhamento do outro diz que aquele lugar é para brancos:

Diversas vezes, por causa de meu cargo ou por ter sido conselheira em Brasília, sentei-me nas primeiras fileiras de eventos importantes. E foram incontáveis também as ocasiões em que me olharam atravessado. Era nítido o olhar de “o que ela está fazendo aqui?” (Maia, 2021, § 3º p.126).

Rachel é oriunda de família humilde, conforme as narrativas: “Meu pai começou como faxineiro na Viação Aérea São Paulo (VASP)” (Maia, 2021, §2º, p. 25). A mãe, por sua vez, “...fazia faxina para fora, costurava e complementava nossa renda” (Maia, 2021, § 2º, p. 49). “Nada faltava, mas, ao mesmo tempo, em alguns dias, o almoço se resumia a apenas um panelão de polenta” (Maia, 2021, § 1º, p. 209).

Ela ressalta sua origem: “...de origem familiar bem humilde. Tenho o sangue dessa família correndo nas veias e não vou negar. Aliás, não quero negar” (Maia, 2021, §3º, p. 9). Além disso, ela relata sua responsabilidade em pagar a própria faculdade, bem como de ajuda financeira em casa, onde cada um contribuía pagando alguma coisa, seja a conta de água, energia ou telefone.

Segundo a Teoria Crítica Racial, existe relação entre racismo, economia e opressão, porque a pobreza tem cor preta ou marrom (Delgado; Stefancic, 2011). Hasenbalg (1979) argumenta que é difícil sair do ciclo de exclusão devido à baixa oportunidade para pessoas não brancas. O estudo de Santos (2021) aponta o distanciamento entre entrada e conclusão da graduação para os negros. Para as pessoas negras, os custos de aquisição de produtos e serviços são mais altos; elas têm vida curta, decorrente de cuidados médicos piores; possuem menos anos de escolaridade; e, normalmente, estão ocupadas em atividades subalternas (Delgado; Stefancic, 2011).

As análises demonstram que não é possível desconectar a tripla discriminação gênero, raça e classe social que impacta as mulheres negras na sociedade brasileira. Isso se reflete mais veementemente no mercado de trabalho e no campo político devido à interseccionalidade destes três eixos estruturantes. Por isso, a importância das políticas afirmativas, que precisam se estender para outras áreas em que mulheres negras possam ter as mesmas oportunidades que mulheres brancas. A luta das mulheres negras é constante, pois elas têm que lidar com os estereótipos de gênero e raça (Ely; David, 2020) agindo contra si. Mas, todas têm direito de seguir o sol e não a escuridão.

4.2 Desafios estruturais

4.2.1. Dupla Jornada

A Dupla jornada enfatiza a dificuldade em fazer escolhas entre o lado profissional e a família, especialmente no que diz respeito aos cuidados com os filhos (Ferreira; Reis, 2021). Essa é uma situação que, comumente, leva ao desgaste das mães e, dependendo da escolha, as leva a abandonar a carreira (Filippo; Nunes, 2021). Rachel Maia buscou conciliar as duas esferas, a seu modo. Interrompeu a licença maternidade para retornar ao trabalho e levou a filha, recém-nascida, para ficar com ela, no trabalho: “... voltei a trabalhar vinte dias depois que a Sarah Maria nasceu. Sei que muitas mães

vão me julgar por essa escolha, mas senti que precisava fazer isso. Havia sido contratada para conquistar o sucesso da marca. Então, decidi voltar” (Maia, 2021, § 1º, p.105).

Tendo em vista o preconceito sentido, não apenas por ser mulher, mas por ser uma mulher negra, e tendo em conta a sua fala – “E se eu tiver que trabalhar o dobro, o triplo do que a maioria [...] assim o farei” (Maia, 2021, § 3º, p. 126) – pode ser feita a inferência de que ela temia o maior afastamento do trabalho, sabendo que, provavelmente, seria julgada por isso, por ela ocupar um lugar que fora predestinado aos homens. As políticas de licença parental para as mulheres que estão no mercado de trabalho são um fenômeno complexo, pois elas sofrem desvantagens em suas carreiras devido ao gênero e às demandas da família (Hennig; Gatermann; Hägglund, 2012). Estudos apontam que o prolongamento da licença-maternidade leva à mobilidade descendente (Mcintosh et al., 2012).

Mas, Rachel ressalta que, diferentemente do que ocorre com grande parte das mães, ela pôde ter a filha por perto, enquanto trabalhava, pois foi montado “...um pequeno berçário no escritório...” (Maia, 2021, § 1º, p. 109), onde ela teve a ajuda de uma babá. Isso possibilitou a ela amamentar a filha durante o tempo em que estava no trabalho. Nesse caso, verifica-se a situação de apoio social e suas condições financeiras e de poder para que ela conseguisse conciliar o trabalho e a família, o que não acontece com a maioria das mulheres negras. Dessen e Braz (2000) discorrem que a rede de apoio é fundamental para que as mães tenham condições de trabalhar. O caso de Rachel reforça a necessidade de apoio da organização e mostra o quão importante é estabelecer políticas e práticas organizacionais de apoio à maternidade.

4.2.2. Educação/ Mobilidade social

A educação era o pilar na casa de Rachel Maia. Ela recorda que via o pai debruçado sobre livros e enciclopédias; ele lia muito e fazia cursos. A essa dedicação é que ela atribui o crescimento na empresa onde ele atuava: “...foi

crescendo degrau por degrau. Foi promovido a técnico e não parou de se aperfeiçoar por meio dos estudos” (Maia, 2021, § 1º, p.26). Além disso, ela relata: “Meu pai [...] e minha mãe [...] sempre nos incentivaram a estudar. Repetiam à exaustão...”; “Meus pais nos exigiam esforço, dedicação e empenho” (Maia, 2021, § 3º, p.26), e acrescenta:

Entendi que uma instituição de primeira linha e cursos complementares seriam essenciais para continuar crescendo profissionalmente. Acredito que essa seja até uma característica cruel do mercado da época – que tem resquícios na atualidade – contudo era a regra do Jogo. Se você não tem as ferramentas necessárias, está automaticamente fora (Maia, 2021, § 1º, p.39).

Rachel percebe a exigência do mercado corporativo, “peso de falar inglês” (Maia, 2021, § 2º, p. 39). Frente a isso, mesmo com capital econômico deficitário, ela mostra que, com garra e resiliência é possível alcançar seus sonhos e ter mobilidade social. Adicionalmente, faz a crítica de que as escolas públicas precisam avançar no ensino do idioma inglês, o que aponta para a importância do capital não só econômico, mas cultural e social no mercado de trabalho, em conformidade com Bourdieu (2007).

A educação é um dos quesitos essenciais para a mobilidade social, pois o capital cultural associado ao capital social exerce um papel importante para que as pessoas consigam desvencilhar-se do ciclo da exclusão (Barroso, 2014; Bourdieu, 2007). No entanto, Martins e Oliveira (2019) deixam claro que há outros fatores que dificultam o avanço na carreira, como as interseccionalidades de gênero, raça, origem de classe social e orientação sexual, que se articulam gerando exclusão, além do discurso meritocrático. Nas palavras de Rachel Maia, “... por meio da educação, podemos criar uma sociedade mais justa, um país melhor e, conseqüentemente, um mundo melhor. A educação é a base de tudo...” (Maia, 2021, § 3º, p. 71).

4.2.3 Identidade e estereótipos

Rachel Maia aponta as questões de gênero: “Não tem jeito, vivemos em um mundo onde a aparência conta muito. [...]. Não dá para fazer o personagem do terninho cinza, como desejavam que eu fizesse; e me anular. Mas, ao mesmo tempo, existe certa adequação para cada local” (Maia, 2021, § 2º, p.195). A não aceitação do modo de vestir da mulher em ambiente corporativo é uma negação da identidade feminina e uma violência contra a sua aparência, reforçando e retroalimentando os estereótipos femininos preconizados no mundo dos negócios, a ponto de o feminino de Rachel transgredir para o masculino, como defesa. Isso leva a micro violências racistas e sexistas a que as mulheres não devem se sujeitar, como forma de combater o sexismo e racismo. Ela lembra:

um olhar que se aproximava do machismo quando entrei no universo corporativo. Era uma espécie de defesa. Achava que precisasse agir como um homem para ser levada a sério. Hoje, na posição em que me encontro e com segurança que tenho, entendo que não preciso ser igual a eles. Pelo contrário, nos complementamos. Aliás, acho que passou da hora de eles se inspirarem nas mulheres. A transformação só virá com a abertura genuína a novos pensamentos (Maia, 2021, § 4º, p.91-92).

A identidade feminina foi reforçada a partir da maternidade. Rachel relata: “Eu parecia uma vaca leiteira no meio das reuniões: começava a vazar, então pedia licença, tirava o leite e voltava à mesma pauta.” (Maia, 2021, § 1º, p. 109). Essa situação possibilitou reconectar-se com o seu feminino, fazendo com que ela compreendesse que isso não era motivo para não “estar naquela cadeira” (§ 2º, p.109). E, acrescenta: “... eu só conseguiria vencer aquele desafio se fosse quem sou de verdade, uma mulher forte, decidida, porém sensível e muito humana” (§ 2º, p. 109).

De acordo com Collins (2016, p. 105), é significativa a “insistência de mulheres negras autodefinirem-se, autoavaliarem-se e a necessidade de uma análise centrada na mulher negra”. Isso pelas seguintes razões: “...é uma

forma importante de se resistir à desumanização essencial aos sistemas de dominação” (Collins, 2016, p. 105) e por “...permitir que mulheres afro-americanas rejeitem opressão psicológica internalizada” (Baldwin, 1980 apud Collins, 2016, p. 106).

As identidades das mulheres negras tornam-se marginalizadas, consequência da dominação patriarcal, favorecendo poder, privilégio e prestígio aos homens (hooks, 2020). Allen e Lewis (2016) evidenciam o sexismo estrutural na sociedade, quando existe intersecção de raça e gênero, porque as mulheres negras ficam em desvantagem em relação as mulheres brancas. Se o patriarcado, na esfera pública e privada, não for desafiado, o que é a base do pensamento feminista, as desigualdades de raça e gênero permanecerão e com impacto na autoestima das mulheres negras. Com isso, verifica-se que as mulheres passam a criar estratégias de sucesso dentro do jogo masculino. Mas, ressalta-se, de acordo com Teixeira et al. (2021), que as lutas das mulheres brancas diferem daquelas das negras, pois, enquanto as mulheres brancas buscam a emancipação e a garantia de seus direitos na sociedade, as mulheres negras acabam lutando por sobrevivência, justiça, visibilidade, alteridade, equidade e dignidade nas organizações e na sociedade. Isso se deve à necropolítica do Estado (Tenório, 2020).

A representatividade negra é dificultada pela estereotipagem de gênero e raça advinda do machismo estrutural, que sustenta o preconceito nas organizações privadas e públicas, e que é fator impeditivo de progressão profissional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do estudo foi compreender as barreiras interseccionais e os desafios estruturais de uma mulher negra que quebrou o teto de vidro interseccional e assentou na cadeira número um de empresas globais no Brasil. A categoria Barreira possibilitou compreender a interseccionalidade de gênero, raça e classe social na vida da CEO Rachel Maia

e como ela enfrentou esses desafios e alcançou sucesso profissional em direção ao sol. O atravessamento destas opressões cruzadas leva à subordinação das mulheres negras, dificulta a sua empregabilidade e, conseqüentemente, gera desigualdade social e racial.

Os desafios perpassam a dupla jornada de trabalho, a educação e mobilidade social, além da identidade e dos estereótipos. Enquanto, para grande parte das mulheres, a dupla jornada – profissional e familiar – se mostra um desafio e leva muitas mulheres a optarem por se desligar do trabalho, temporariamente ou definitivamente, como no estudo de Filippo e Nunes (2021), Rachel encontrou uma forma de conciliar maternidade e trabalho, ressaltando o apoio social, seja da organização, seja de profissionais como babás, motoristas etc., além do apoio de familiares. Para o enfrentamento desses desafios, na busca por ocupar altos cargos, Rachel sugere investimentos em educação e a necessidade de ser resiliente frente ao preconceito, nem sempre explícito, e à discriminação.

Constata-se que, havendo chegado à posição número um em grandes corporações, a identidade de mulher negra foi preservada e seu empoderamento estimula outras mulheres negras a saírem da condição de exclusão social. Rachel mostra que é possível romper com estereótipos de gênero, raça e classe social, mas alerta para a baixa representatividade de mulheres negras em espaços de poder nas organizações (Allen; Lewis, 2016).

Aponta-se a necessidade de se olhar através do teto de vidro interseccional e compreender a importância da luta do feminismo negro para a construção epistêmica e ontológica, para denunciar o racismo e o sexismo a que as mulheres negras estão sujeitas e subsidiar políticas públicas transversais. Fica a reflexão de que as empresas engajadas, de fato, deveriam adotar a estratégia da diversidade em todos os cargos da empresa em uma agenda emancipatória contra a injustiça social, e não à prática *diversity washing*.

As empresas deveriam perceber a importância do seu papel social com a

diversidade e da responsabilidade social corporativa, e, assim, implementar políticas e práticas que promovam igualdade de gênero e raça, de forma a coibir, por meio de sua missão, todas as formas de discriminação, invalidando os estereótipos. Adotar a diversidade nas empresas não é apenas possuir um comitê da diversidade, mas é promover a inserção e inclusão de mulheres negras, possibilitando o avanço profissional até os cargos mais elevados, ampliando a representatividade feminina negra.

Como contribuições, o estudo reforça a necessidade de avanço nas políticas afirmativas para a educação superior, englobando os seus diversos níveis, além de outros cursos como idiomas, de forma a permitir ampla formação aos jovens da periferia. O estudo analisou uma mulher negra que ocupou a cadeira número um em mais de uma empresa.

Além disso, o estudo possibilita compreender que, quando uma mulher, negra, de classe baixa, quebra o paradigma da exclusão e se move socialmente, possibilita, com seu exemplo, empoderar outras mulheres negras. Porém, fica evidenciado que essa posição em classe social mais elevada não elimina o racismo. Em sua família, Rachel foi a primeira a conseguir mobilidade intergeracional. A interseccionalidade possibilitou vislumbrar e explicar o quão complexos são o mundo, as pessoas e as vivências humanas, por meio de categorias excludentes que se afetam e se inter-relacionam de forma mútua (Collins; Bilge, 2020). A trajetória de Rachel evidencia que é possível vencer os preconceitos estruturais nas sociedades capitalistas racistas. É essencial, que as mulheres consigam se desvencilhar do patriarcado, ter apoio de políticas sociais como creches com horário estendido e maior divisão do trabalho doméstico. Além disso, as mulheres precisam ter suas competências respeitadas independentemente de sua estética corporal.

Como sugestões de estudos futuros, buscar outras mulheres negras que conseguiram ocupar espaços de poder em direção ao sol. Adotar a história de vida ou oral e interseccionando as opressões vivenciadas no mundo corporativo. Há outras temáticas que subjazem àquelas

exploradas neste texto para que maiores aprofundamentos ocorram sobre a condição das mulheres negras no Brasil que almejam ou vivenciam cargos de poder, desafiando o discurso da meritocracia, que ainda reina em um país socialmente desigual. Como limitações, este estudo não teve o objetivo de esgotar todos os desafios e barreiras, bem como outras adversidades na vida da Rachel Maia; além disso, consideram-se as limitações da metodologia aplicada.

REFERÊNCIAS

ACKER, Joan. Inequality regimes: gender, class, and race in organizations. **Gender & Society**, v. 20, n. 4, p. 441-464, Aug. 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>

ALLEN, Tennille Nicole; LEWIS, Anton. Looking through a glass darkly: reflections on power, leadership and the black female professional. **The Journal of Values-Based Leadership**, v. 9, n.2, p.1-17, July 2016. Disponível em: <https://scholar.valpo.edu/jvbl/vol9/iss2/10>

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS DIRIGENTES DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR. **Relatório Executivo**. V Pesquisa Nacional de Perfil Socioeconômico e Cultural dos (as) Graduandos (as) das IFES – 2018. Uberlândia, mai. 2019, p. 158. Disponível em: <http://fonaprace.andifes.org.br/site/wp-content/uploads/2019/06/V-Pesquisa-do-Perfil-Socioecon%CC%82mico-dos-Estudantes-de-Graduac%CC%A7a%CC%83o-das-U.pdf>. Acesso em 13 set 2024

BAKER, Andrew *et al.* Diversity Washing. **Journal of Accounting Research**, p.1-49, 11 February 2024. <https://doi.org/10.1111/1475-679X.12542>

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Edições 70. Lisboa. Tradução Luis Antero Reto e Augusto Pinheiro. Capa de Alceu Saldanha Coutinho, 1977.

BARRETO, Manuela; ELLERMERS, Naomi. The burden of benevolent sexism: How it contributes to the maintenance of gender inequalities. **European Journal of Social Psychology**, v.35, n.5, p.633–642, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/ejsp.270>.

BARROSO, Henrique César Muzzio de Paiva. Bourdieu, Capital Escolar e a Mobilidade Social: a percepção de estudantes africanos do Curso de Administração Pública da Unilab. **Administração Pública e Gestão Social**, v.6, n.4, set. p.187-194, 2014. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=351556450006>.

BLOCH, Katrina R. *et al.* An intersectional approach to the glass ceiling: gender, race and share of middle and senior management in U.S. workplaces. **Sex Roles**, v. 84, p. 312–325, June 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s11199-020-01168-4>

BOURDIEU, Pierre. **The logic of practice**. Stanford: Stanford University Press,1990.

BOURDIEU, Pierre. **A distinção: crítica social do julgamento**. São Paulo: Edusp, Porto Alegre: Zouk, 2007.

BRASIL. Lei 12.288 de 20 de julho de 2010. 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. Art. 1 inciso IV considera população negra: o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, ano 189, n. 122,

p.1, 21, jul. 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm

BUENO, Winnie de Campos; ANJOS, José Carlos dos. Da interseccionalidade à encruzilhada: Operações epistêmicas de mulheres negras nas universidades brasileiras. **Civitas - Revista De Ciências Sociais**, v.21, n.3, p. 359-369, dez. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.15448/1984-7289.2021.3.40200>

BYRD, Marliyn; STANLEY, Christine. A. Bringing the voices together. **Advances in Developing Human Resources**, v.11, n.5, p. 657-666, Nov. 2009. <https://doi.org/10.1177/1523422309351817>

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo, SP: Selo Negro Edições, 2011.

CHAI, Cássius Guimarães *et al.* Interseccionalidades da escravidão contemporânea da mulher negra à luz do pensamento decolonial: trabalho, determinantes e desigualdades sociais. **Cadernos EBAPE. BR.**, v.21, n.3, p.1-13, 2023. <https://doi.org/10.1590/1679-395120220068>

CHO, Sumi; CRENSHAW, Kimberlé Williams.; MCCALL, Leslie. Toward a field of intersectionality. *Studies: Theory, Applications, and Praxis*. **Signs: Journal of Women in Culture and Society**, v.38, n.4, 785-810, Summer 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1086/669608>

CODO, Barbara; OLIVEIRA, Beatriz Menezes Marques de. Desigualdades no mercado de trabalho brasileiro: uma proposta de conceituação e mensuração do trabalho precário sob a lupa da interseccionalidade. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v.41, p.1–24, 2024. <https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0260>

COLLINS, Patricia Hill. **Black feminist thought**. Knowledge, consciousness and the politics of empowerment. (2 ed.). Routledge: Nova York, 2000.

COLLINS, Patricia Hill. Aprendendo com a outsider within: a significação sociológica do pensamento feminista negro. **Sociedade e Estado**, v.31, n.1, p. 99-127, jan./abr. 2016. Disponível em [10.1590/S0102-69922016000100006](https://doi.org/10.1590/S0102-69922016000100006)

COLLINS, Patricia Hill. O que é um nome? Mulherismo, feminismo negro e além disso. **Cadernos Pagu**, n.51, e:175118, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/18094449201700510018>

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Intersectionality**. Wiley, 2020.

CONNOR, Rachel A.; GLICK, Peter; FISKE, Susan T. Ambivalent sexism in the 21st century for C. Sibley; F. Barlow (eds.). **Cambridge Handbook of the Psychology of Prejudice**. Cambridge University Press, Jan. 2016, p. 295-329. Disponível em: <https://doi.org/10.1017/9781316161579.013>

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

10.2307/1229039

CRENSHAW, Kimberlé Williams. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista de Estudos Feministas**, v.10, n.1, p. 171-188, jan. 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2002000100011>

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. (2. ed). Porto Alegre: Artmed, 2007.

CUNHA, Marina Silva da; ROSA, Ana Maria Paula; VASCONCELOS, Marcos Roberto. Evidências e fatores associados ao fenômeno de adiamento da maternidade no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos Populacionais**, v,39, p. 1-24, jan. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.20947/s0102-3098a0187>

DAVIS, Angela Y. **Women, race, & class**. New York: Vintage Books, 2011.

DELGADO, Richard; STEFANCIC, Jean. **Critical Race Theory: an introduction**. New York: University Press, 2011.

DESSEN, Maria Auxiliadora; BRAZ, Marcela Pereira. Rede social de apoio durante transições familiares decorrentes do nascimento de filhos. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v.16, n.3, p. 221-231, set./dez. 2000. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722000000300005>

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Boletim informativo**. Dia 8 de março. Dia Internacional da Mulher. Março, 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/mulheres2023.pdf>. Acesso 12 set. 2024.

ELY, Robin J.; DAVID, A Thomas. Getting Serious About Diversity: Enough Already with the Business Case. **Harvard Business Review**, v.98, n.6, p.114–22, Nov./Dec. 2020. Disponível em: < <https://hbr.org/2020/11/getting-serious-about-diversity-enough-already-with-the-business-case>>.

ERSKINE, Samantha E.; ARCHIBOLD, Estelle Elena; BILIMORIA, Diana. Afro-Diasporic women navigating the black ceiling: Individual, relational, and organizational strategies. **Business Horizons**, v.64, n.1, p.37-50, 2021. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.10.004>

FERREIRA, Cláudia Aparecida Avelar; REIS, Camila Álvares. Impact of COVID-19 on Brazilian women in teleworking. **Revista Brasileira de Estudos Populacionais**, v. 38, p.1-22, dez. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0180>

FERREIRA, Cláudia Aparecida Avelar; NUNES, Simone Costa; SANTOS, Jair Nascimento dos. O papel das relações raciais no mercado de trabalho brasileiro: processos de recrutamento e seleção em foco. **Cadernos EBAPE.BR**, v.21, n.1, p.1-14, fev. 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395120220039>

FERREIRA, Cláudia Aparecida Avelar; CARVALHO, Paulo Fernando Braga; MOURA, Cristiano Silva de. A cor e a feminização da pobreza multidimensional no Brasil. **Revista de Políticas Públicas**, v. 27, n. 2, p. 801–815, dez 2023. <https://doi.org/10.18764/2178-2865.v27n2.2023.45>

FILIPPO, Cynthia Maria Brasiel de; NUNES, Simone Costa. *Opt-Out*: Os Sentidos do trabalho para a mulher após o nascimento dos filhos. **Caderno Espaço Feminino**, v.34, n.1, p.486-508, jun. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.14393/CEF-v34n1-2021-24>

GLICK, Peter; FISKE, Susan T. Ambivalent sexism. **Advances in Experimental Social Psychology**, v.33, p. 115-188, 2001. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2001-01410-003>

GLICK, Peter; FISKE, Susan T. Ambivalent Sexism Revisited. **Psychology of women quarterly**, v.35, n.3, p. 530–535, Sept. 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0361684311414832>

GONZÁLEZ, Lélia. **Lélia González: primavera para as rosas negras**. São Paulo, UCPA Editora, 2018.

GONZÁLEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano**. Rio de Janeiro, RJ: Zahar, 2020.

HASENBALG, Carlos Alfredo. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**, (2. ed.), trad. Patrick Burglin. Belo Horizonte. UFMG. Rio de Janeiro: IUPERJ, 1979,2005.

HAVEMAN, Robert; SMEEDING, Timothy. The role of higher education in social mobility. **Future Child**. v.16, n.2, p.125-50, Fall 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1353/foc.2006.0015>

HENDRICKS, Kerry *et al.* Interseccionalidade as a matter of time. **Management Decision**, p.1-16, May 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/MD-02-2019-0264>

HENNIG, Marina; GATERMANN, Dörthe; HÄGGLUND, Anna Erika. Pros and cons of family policies for mothers' labour market participation. **International Journal of Sociology and Social Policy**, v.32, n.9/10, p. 502-512, August 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/01443331211257689>

hooks, bell. E eu não sou uma mulher? **Mulheres negras e feminismo**. Trad. Bhuvi Libanio. (2 eds.). Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2020.

HUQ, Mohammed Nazmul *et al.* Intergenerational educational mobility in Bangladesh. **PLoS One**, v.16, n.7, p.1-15, July 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0255426>

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de indicadores sociais, 2021**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/educacao/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html?=&t=downloads> Acesso 19 ago 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios continua**, 2022 (acumulado de primeiras visitas). Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/busca>

html?searchword=pnad. Acesso em 19 ago 2024.

KELAN, Elisabeth K. From biological clocks to unspeakable inequalities: The intersectional positioning of young professionals. **British Journal of Management**, v. 25, p.790–804, July 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12062>

KERNER, Ina. Tudo é interseccional? Sobre uma relação entre racismo e sexismo. Trad. Tavorari, B. **Novos estudos CEBRAP**, v.93, p.45-58, jul. 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-33002012000200005>.

LUGAR, Caleb W. *et al.* The historic emergence of intersectional leadership: Maggie Lena Walker and the independent order of St. Luke, **Leadership**, v.16, n.2, p. 220-240, August 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1742715019870375>

MAIA, Rachel. **Meu Caminho até a cadeira número 1**. São Paulo: Globo Livros,2021.

MALLINGER, Gayle; STARKS, Sandra; TARTER, Kristen. Women social workers: a road map to gender equity. **Journal of Women and Social Work**, v.32, n.1, p. 81-91, May 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0886109916647766>

MARTINS, Bibiana Volkmer; OLIVEIRA, Sidinei Rocha de. Qualificação profissional, mercado de trabalho e mobilidade social: Cursos Superiores de Tecnologia. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v.12, n.2, p. 22-45, mai./ago. 2017. Disponível em: https://doi.org/10.21446/scg_ufrj.v12i2.13404

MARTINS, Bibiana Volkmer; SCHERDIEN, Camila; OLIVEIRA, Sidinei Rocha de. Estrutura de classe e mobilidade social no processo de inserção profissional de jovens no brasil: reflexões e agenda de pesquisa. **Cadernos EBAPE.BR**, v.17, n.3, p. 564-576, mar. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395173103>

MARTINS, Vanessa. **Contos de uma garota negra nada popular!** São Paulo/SP, Ed. Ixtlan, 2024.

MCCALL, Leslie. The complexity of intersectionality. **Signs: Journal of women in culture and society**, v.30, n.3, p.1771– 1800, May 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1086/426800>

MCCLINTOCK, Anne. **Imperial Leather: Race, Gender, and Sexuality in the Colonial Context**. New York: Routledge, 1995.

MCINTOSH, Bryan *et al.* Motherhood and its impact on career progression. **Gender in Management**, v.27, n.5, p. 342-360, July 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/17542411211252651>

MIRZA, Heidi Safia. Decolonizing higher education: black feminism and the intersectionality of race and gender. **Journal of Feminist Scholarship**, v.7, n. Fall, p. 1-12, May 2018. Disponível em: <https://digitalcommons.uri.edu/jfs/vol7/iss7/3>. Acesso 25 jul.2024.

MOORE, Henrietta. Compreendendo Sexo e Gênero. In INGOLD, T. (Org.). **Companion Encyclopedia of Anthropology**. London, Routledge, 1997.

MYERS, David G. **Psicologia Social**. Artmed: Porto Alegre, 2014.

PEREIRA, Bruna Cristina Jaquetto. Sobre usos e possibilidades da interseccionalidade. **Civitas - Revista De Ciências Sociais**, v.21, n.3, p. 445-454, set./dez. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.15448/1984-7289.2021.3.40551>

PORTAL GELEDÉS. **Mulheres negras são hoje maior grupo nas universidades públicas do país**. Publicado em 18 de agosto 2021. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/mulheres-negras-sao-hoje-maior-grupo-nas-universidades-publicas-do-pais/>. Acesso 25 jul. 2024.

RIBEIRO, Carlos Antônio Costa. Classe, raça e mobilidade social no Brasil. **Dados, Revista de Ciências Sociais**, v. 49, n.4 p.833-879, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0011-52582006000400006>

RIBEIRO, Carlos Antônio Costa. Quatro décadas de mobilidade social no Brasil. **Dados - Revista de Ciências Sociais**, v.55, n.3, p. 641-679,2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0011-52582012000300003>.

SANTOS, Sales Augusto dos. Mapa das comissões de heteroidentificação étnico-racial das universidades federais brasileiras. **Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN)**, v.13, n.36, p. 365-415, jan. 2021. Disponível em: [Doi.org/10.31418/2177-2770.2021.v13.n.36.p365-415](https://doi.org/10.31418/2177-2770.2021.v13.n.36.p365-415)

SILVA, Sandra Maria Cerqueira; LUCAS, Ângela. The issue of gender and race in career progress and labor market. **REGE- Revista de Gestão**, v.25, n.1, p. 2-8, mar.2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/REGE-11-2017-006>

STOLCKE, Verena. Sexo está para gênero assim como raça para etnicidade. **Estudos Afro-Asiáticos**, v. 20, p. 101-119, jun. 1991. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/CmtTSC5w3Tf5tqcFS4bmwBd/?format=pdf&lang=pt>

SOUZA, Márcio Ferreira de; MARIANO, Silvana Aparecida; FERREIRA, Lina Penati. Tecendo fios entre interseccionalidade, agência e capacidades na teoria sociológica. **Civitas - Revista de Ciências Sociais**, v. 21, n.3, p. 423-433, dez. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.15448/1984-7289.2021.3.40509>

TEIXEIRA, Juliana Cristina *et al.* Inclusão e diversidade na administração: manifesta para o futuro-presente. **Revista de Administração de Empresas**, v.61, n.3, p.1-11, mai. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020210308>

TENÓRIO, Jeferson. **O avesso da pele**. Companhia das letras, 2020.

URBANCOVÁ, Hana; HUDÁKOVÁ, Monika; FAJČÍKOVÁ, Adéla. (2020). Diversity Management as a Tool of Sustainability of Competitive Advantage. **Sustainability**, v.12, n.12, p.1-16, June 2020. Disponível em: [doi:10.3390/su12125020](https://doi.org/10.3390/su12125020)

YAP, Margaret; KONRAD, Alison M. Gender and racial differentials in promotions: is there a sticky floor, a mid-level bottleneck, or a glass ceiling? **Industrial Relations**, v.64, n.4, p. 593-619, Dec. 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.7202/038875ar>.