

Teto de Vidro: por que as Discussões pararam no Tempo? Um olhar sob a Perspectiva da Interseccionalidade

Autoria

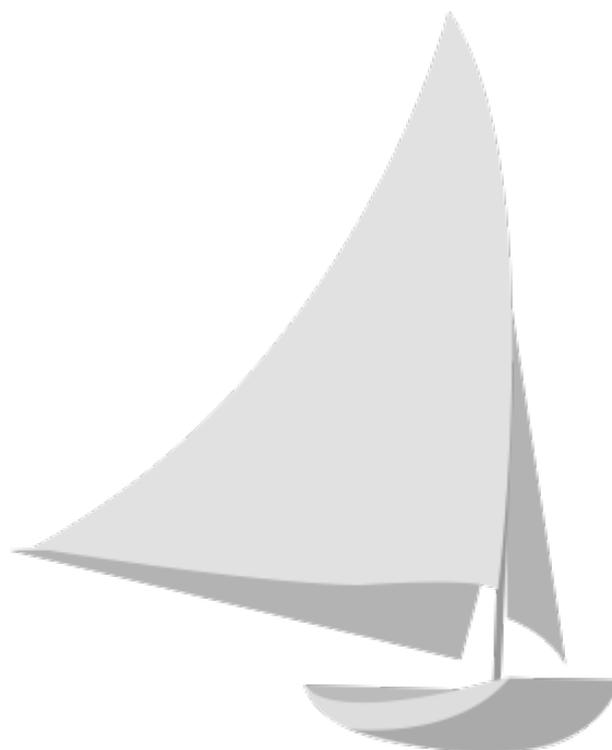
Juliana Schneider Mesquita - juuu_schneider@hotmail.com

Prog de Pós-Grad em Admin – PPGAdm/UFES - Universidade Federal do Espírito Santo

Juliana Cristina Teixeira - julianateixeira@yahoo.com.br

Resumo

Este ensaio teórico tem como objetivo propor um avanço nas discussões sobre o fenômeno do teto de vidro nas organizações por meio do viés da interseccionalidade em uma perspectiva pós-estruturalista, considerando a ausência de reflexão teórica sobre os impactos da interseccionalidade no fenômeno do teto de vidro. A abordagem da interseccionalidade parte do cruzamento recíproco de forças associadas à construção de pertencimentos identitários que se completam no processo de subalternização. Dessa forma, outros eixos de subalternização poderiam ser incorporados para estudar o fenômeno do teto de vidro além de gênero, como raça e classe, que são dois demarcadores sociais importantíssimos para compreender as desigualdades presentes no contexto social brasileiro. O ensaio teve como propósito, então, trazer uma contribuição epistemológica e teórica para pesquisadores que abordem as temáticas gênero, raça e classe no campo dos estudos organizacionais.





Teto de Vidro: por que as Discussões pararam no Tempo? Um olhar sob a Perspectiva da Interseccionalidade

Resumo: Este ensaio teórico tem como objetivo propor um avanço nas discussões sobre o fenômeno do teto de vidro nas organizações por meio do viés da interseccionalidade em uma perspectiva pós-estruturalista, considerando a ausência de reflexão teórica sobre os impactos da interseccionalidade no fenômeno do teto de vidro. A abordagem da interseccionalidade parte do cruzamento recíproco de forças associadas à construção de pertencimentos identitários que se completam no processo de subalternização. Dessa forma, outros eixos de subalternização poderiam ser incorporados para estudar o fenômeno do teto de vidro além de gênero, como raça e classe, que são dois demarcadores sociais importantíssimos para compreender as desigualdades presentes no contexto social brasileiro. O ensaio teve como propósito, então, trazer uma contribuição epistemológica e teórica para pesquisadores que abordem as temáticas gênero, raça e classe no campo dos estudos organizacionais.

Palavras-Chave: Teto de Vidro. Interseccionalidade. Gênero. Raça. Classe.

Introdução

A inserção da mulher no mercado de trabalho e seu acesso ao ensino superior têm desafiado as construções tradicionais de gênero relativas especificamente ao campo profissional. Cada vez mais as mulheres ocupam cargos para os quais se construiu historicamente que elas não estariam aptas, construções estas que tendiam e ainda tendem, em termos de influências ideológicas, a confinar identidades de gênero a determinados lugares profissionais (e sociais).

A construção social dos papéis femininos e masculinos foram formados de maneira dicotômica, associando as mulheres à esfera doméstica, e os homens à esfera social e produtiva. Dessa forma, as relações de gênero se vincularam a relações de poder (SCOTT, 1989), gerando enorme desigualdade que, apesar de uma maior participação da mulher na vida pública nas últimas décadas, ainda influencia a sociedade contemporânea.

Essas relações de poder estabelecem um campo de possibilidades dos modos de subjetivação interiores dos quais podem surgir desdobramentos e articulação de processos de resistência (FOUCAULT, 1992). Nessa perspectiva, o sujeito não pode ser visto como uma unidade psicológica autônoma, mas como um ser pertencente a uma teia histórica que proporciona as condições para a construção de si em determinado contexto social.

Nas organizações, essa dicotomia se evidencia na divisão sexual do trabalho. As atividades consideradas centrais, mais bem remuneradas e vinculadas a cargos de chefia, são usualmente ocupadas por homens, enquanto os trabalhos periféricos, com menor atribuição de responsabilidades e menores salários, são legados às mulheres, o que constitui um contexto de divisão sexual do trabalho que é estruturante das relações desiguais de gênero no mundo do trabalho.

As barreiras invisíveis que são impostas às mulheres para sua ascensão hierárquica na carreira são chamadas teto de vidro. Este ensaio teórico visa avançar nos estudos sobre este fenômeno ao trazer a perspectiva da interseccionalidade como categoria teórico-analítica. Além de propiciarmos a evidência de que tal barreira não é tão invisível mais como quando a expressão nasceu, ao se considerar um histórico recente de discussões explícitas sobre a divisão sexual do trabalho, salientamos a importância de se adicionar outras categorias ao posicionamento de mulheres sujeitas ao fenômeno – como raça e classe - para o campo dos estudos organizacionais por possibilitar uma discussão a respeito dos lugares ocupados por



mulheres que costumam ficar de fora das grandes narrativas tradicionais do fazer científico da administração, que são as mulheres negras. Ao permitir tal ampliação da lente de análise, ainda, este ensaio se alia aos pressupostos pós-estruturalistas dos estudos de gênero de se desconstruir a universalização e essencialização das mulheres, pois a abordagem da interseccionalidade proposta por Kimberlé Crenshaw (1989) parte do cruzamento recíproco de forças associadas à construção de pertencimentos identitários que se completam no processo de subalternização.

Diante do exposto, o objetivo desse ensaio é propor, a partir de associações e reflexões tecidas ainda de modo incipiente, um avanço nas discussões sobre o fenômeno do teto de vidro nas organizações por meio do viés da interseccionalidade, considerando a ausência de reflexão teórica sobre os impactos da interseccionalidade no fenômeno do teto de vidro. Assim, visamos fomentar a discussão e pesquisas que busquem compreender como as relações identitárias de gênero, raça e classe atravessam as vivências de mulheres negras que ocupam cargos de chefia e/ou liderança ou que estão em busca de ascensão em sua carreira, e analisar como as desigualdades interseccionais podem acentuar o fenômeno do teto de vidro nas organizações.

Pretende-se então preencher algumas lacunas existentes nos estudos organizacionais. A primeira refere-se ao fato de o campo ainda ser carente de trabalhos sob diferentes perspectivas relacionados a mulheres em cargos de chefia e sobre mulheres negras. Acreditamos ainda que este ensaio possa contribuir para pesquisas que permitam a apreensão dos sentidos que as mulheres sujeitas do estudo atribuem a si próprias e ao seu trabalho, e como esses sentidos influenciam as relações identitárias que constroem entre si e este mesmo trabalho, baseando-se nas construções de gênero, raça e classe.

Gênero e o fenômeno do teto de vidro

A emergência do conceito de gênero promoveu, numa perspectiva hegemônica, a diferenciação entre sexo como categoria biologicamente construída e gênero como a construção social do masculino e do feminino ou, ainda, a construção de identidades baseadas em noções de masculinidades e feminilidades. Entretanto, neste ensaio, acredita-se que não se deva desprezar o fato de que a construção dos gêneros envolva o corpo, apesar da ênfase ao caráter social das diferenças entre homens e mulheres. Nessa perspectiva, defende-se a existência de um processo contínuo e histórico de reprodução, cujas práticas e estratégias determinam a construção social também dos corpos, trazendo a ideia do gênero como performance, como algo que se faz e não se é (BUTLER, 2004). Nesse sentido, admite-se que o corpo, componente biológico, é alvo, também, em determinados aspectos, de construções sociais (exemplo: o corpo socialmente construído como o representativo do padrão estético hegemônico). Diniz (2012) é, por exemplo, uma autora que associou o estudo de feminilidades e masculinidades à abordagem de gênero como performance de Butler (2004).

Em uma definição clássica, gênero, para Scott (1989), é uma percepção sobre as diferenças sexuais, sendo essas construções sociais. E, nesse sentido, gênero se associa a relações de poder, as quais, em um sentido foucaultiano¹, são uma primeira forma de dar sentido às relações, e à própria constituição do que seja masculino e feminino (SOUZA, 2016). Souza, Corvino e Lopes (2013) acrescentam que os gêneros são constituídos pelas diversas práticas sociais localizadas no tempo e espaço. Feminino, segundo os autores, não se refere somente a mulheres, e nem masculino somente a homens, pois tanto homens quanto mulheres apresentam elementos e características destes produtos socioculturais.

No que se refere especificamente ao contexto supracitado da gestão, alguns estudos evidenciam como mulheres de negócio representam o ideal do executivo, partindo do pressuposto de que os cargos de gestão sejam social e historicamente atribuídos ao masculino.



É comum, por meio desses estudos, a existência de narrativas de mulheres que ocupam cargos de gestão a respeito da assunção de estratégias do que poderia, em termos convencionais, ser chamado de se “masculinizar”, omitindo características consideradas como tipicamente femininas para se mostrarem confiáveis no ambiente de trabalho. Quando os cargos são de executivas de alto escalão, essas narrativas são ainda mais frequentes (DINIZ, 2016; MORGADO; TONELLI, 2013).

O recente acesso das mulheres às organizações e cargos de liderança lhes conduziu à construção de facetas identitárias situadas entre concepções de feminilidades, interiorizadas desde a primeira infância em padrões estéticos e de comportamento, e normas de conduta masculinas estruturantes do que é considerado bom desempenho e profissionalismo nas organizações (CONCEIÇÃO, 1982). A possibilidade dessas mulheres estabelecerem identidades menos atravessadas por tais performances estruturantes no contexto organizacional se enfraquece a partir do ponto em que os discursos gerencialistas impõem a estética e o comportamento masculino (BEATTY, 2007). Verificamos esse fato quando mulheres que ocupam altos cargos assumem características consideradas masculinas, como competitividade e agressividade, para afirmar sua competência (BETIOL; TONELLI, 1991), comportamento descrito como desconfortável pelas próprias mulheres (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADRE, 2010). Essa prática pode ser inclusive entendida como uma estratégia das mulheres para manipular as relações de gênero ao seu favor (DENISSEN, 2010) mas que, mesmo apropriadas estrategicamente, confinam liberdades de performances.

O termo teto de vidro é um termo americano (*glass ceiling*) que remete aos obstáculos invisíveis encontrados pelas mulheres nas organizações, que aparentemente parecem não existir, sendo até possível pleitear uma possibilidade de ascensão na carreira, mas na realidade essa possibilidade não existe ou é bastante limitada (BENDL; SCHMIDT, 2010). Isso significa que as mulheres, mesmo possuindo formação acadêmica, experiência profissional, e incorporando masculinidades, ainda assim enfrentam dificuldades para alcançar altos escalões na hierarquia das organizações.

Elementos da cultura organizacional, como crenças e atitudes acerca das mulheres, ou práticas corporativas que se estabelecem a divisão sexual do trabalho, são alguns elementos que estabelecem barreiras que impedem o avanço das mulheres nas empresas. Os estudos de Eagly e Karau (2002) apontaram que há a crença de que mulheres não sejam naturalmente líderes, o que demonstra inclusive o caráter biologizante das relações de poder atreladas ao gênero. Ainda, conforme estudo de Hoobler, Wayne e Lemmon (2009), a percepção do gestor sobre o conflito entre família *versus* trabalho protagonizado pelas mulheres gerentes pode também representar uma potencial explicação para o teto de vidro, ou também é possível considerar que tal fenômeno possa estar relacionado ao fato de empresas não adotarem políticas que visem solucionar o conflito família *versus* trabalho como, por exemplo, a adoção de horários flexíveis de trabalho, a disponibilidade de creches dentro da organização, ou ajuda financeira para custeio das despesas escolares (MAINIERO; SULLIVAN, 2005).

Steil (1997), em discussões embrionárias sobre o teto de vidro nas organizações, identifica diversas perspectivas para se estudar o fenômeno. A primeira trata da básica perspectiva estruturante de gênero nas organizações que estabelece as desigualdades entre homens e mulheres. Outra perspectiva relaciona o fenômeno à demografia organizacional, referindo-se à representatividade desproporcional de grupos identitários. Outra perspectiva refere-se às identidades sociais, indicando que a baixa representação das mulheres em altos cargos de comando estaria relacionada ao fato dos homens não quererem perder o seu espaço. Finalmente, a perspectiva do poder aponta que os homens estabelecem estruturas organizacionais que garantam sua manutenção nos postos de maior prestígio e poder.

Estudos brasileiros também indicam a existência do fenômeno do teto de vidro em organizações no país, na medida em que é perceptível a dificuldade em encontrar um número



expressivo de mulheres no alto escalão organizacional (BETIOL; TONELLI, 1991; CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010).

A temática do teto de vidro, então, concentra-se em compreender como este fenômeno acontece e porque ele acontece, encontrando respostas nas interações de gênero que se estabelecem nas organizações que são um reflexo da sociedade, nas quais predominam relações de poder de subalternização da mulher em relação ao homem. Estruturas e práticas organizacionais, além da cultura, também são tratadas como fonte de desigualdade e desvantagem para as mulheres. Os estudos revelam as dificuldades, desafios e discriminações que a mulher vive no ambiente de trabalho. No entanto, não basta compreender as dificuldades enfrentadas pelas mulheres, é necessário também entender esta mulher como sujeita de performances identitárias, que lida de maneira ativa e se articula contra essas barreiras.

Vale ressaltar que o fenômeno do teto de vidro tem sido estudado principalmente por perspectivas liberais de gênero e com o foco em grandes empresas, além de focar somente a categoria gênero em suas análises, deixando outras categorias estruturantes de desigualdades como acessórias ou, mesmo, ausentes. Teixeira (2016) afirma que há ainda um campo complexo e abrangente a ser explorado no que tange a possibilidades, perspectivas e caminhos para os estudos sobre gêneros no campo dos estudos organizacionais. A autora refuta a ideia de que estudar gênero seja algo já superado em nosso campo, e uma das lacunas apresentadas é justamente a necessidade de se ampliar os sujeitos, as categorias e as identidades sociais que são afetadas por gênero como dispositivo de poder.

A interseccionalidade como categoria teórico-analítica para os estudos sobre o fenômeno do teto de vidro nas organizações

Nas últimas décadas, a interseccionalidade tem sido compreendida por diferentes vertentes feministas como a noção primária para a teorização da diferença, e atualmente é a perspectiva predominante na teoria *queer*. Essa discussão se desloca da dicotomia de gênero e caminha rumo à exploração das diferenças entre as mulheres, no interior da categoria – revelando o reconhecimento de que o campo social está intersectado por várias camadas de subalternização que não podem ser reduzidas unicamente à questão de gênero.

Proposta pela feminista negra defensora dos direitos civis norte-americana Kimberlé Crenshaw, a interseccionalidade é uma conceituação da problemática que visa compreender as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos de subalternização. Ela trata especificamente da maneira pela qual o patriarcalismo, o racismo, a cisheteronormatividade e a opressão de classe (entre outros sistemas discriminatórios) criam desigualdades. Tais eixos de subalternização, frequentemente, se sobrepõem e se cruzam, criando intersecções complexas nas quais dois, três ou mais eixos se entrecruzam (WEST, 2004).

Apesar de o conceito raça já ter sido desconstruído do ponto de vista biológico, ele ainda é importante do ponto de vista descritivo e analítico das relações sociais (SCHWARCZ, 2001). O Brasil, característico por sua diversidade étnica e mestiçagem, desenvolveu no século XIX o discurso da mestiçagem, que associado ao do branqueamento, serve, por exemplo, para ratificar o mito da democracia racial (GUIMARÃES, 2006).

Salvo raras exceções, o homem negro e a mulher negra ficaram presos a determinadas posições dentro do sistema de estratificação social brasileiro. Quando surge alguma possibilidade de mobilidade social, esta, em geral, está muito aquém das oportunidades de mobilidade de brancos e brancas (HASENBALG, 1979). Raça e trabalho foram associados, em sua constituição e manutenção a uma divisão racial do trabalho desde os tempos coloniais até a atualidade. Raça foi então acrescida às já existentes divisões sexuais do trabalho. A



articulação racial no âmbito deste padrão de poder produziu categorias subalternizadas, gerando tanto identidades femininas estigmatizadas (das mulheres negras) quanto identidades masculinas subalternizadas (dos homens negros) (CARNEIRO, 2003). Podemos construir uma pirâmide racial e sexual do trabalho a partir de tal análise da autora, onde o homem branco se localiza em seu topo, seguido das mulheres brancas em um nível intermediário, logo após a estas os homens negros em posição menos favorável, e na base da pirâmide encontramos as mulheres negras, a quem o peso das discriminações recai duplamente, por ser mulher e por ser negra (CONCEIÇÃO, 2016).

A discussão racial foi durante muito tempo negada nos estudos organizacionais (CONCEIÇÃO, 2009), e essa lacuna no campo teórico brasileiro pode ser entendida como um dos efeitos do dispositivo da racialidade na validação científica. Sueli Carneiro (2005), inspirada na analítica do poder de Michel Foucault, aponta que os silêncios têm lugar de privilégio, e assim, compreender a dinâmica discursiva que perpassa as relações raciais brasileiras significa a percepção do silenciamento da questão racial. Abraçar a abordagem da interseccionalidade nos estudos organizacionais significa desafiar os silenciamentos que são impostos pelas perspectivas dominantes.

A discussão sobre classe nos remete a outra questão também complexa de ser analisada. Em meio a muitas discussões sobre o conceito de classe ao longo das últimas décadas, alguns teóricos abandonaram a noção de identidades de classe, pautados em um esvaziamento histórico da coletividade social e do aumento do individualismo, consequências de uma política econômica neoliberal (IRWIN, 2015), concentraram-se, em vez disso, na diferenciação hierárquica individualizada. Para Bottero (2004), classe é um tipo específico de explicação da estruturação da desigualdade social, embutida em contextos históricos, políticos e sociais particulares. Desvendar a complexidade de classe significa analisar as experiências subjetivas de classe, a desigualdade e a diferenciação.

Pesquisas qualitativas indicam que as pessoas possuem uma postura defensiva e hesitante em relação aos rótulos de classe e, por isso, relutam em reivindicar essas identidades. Houve, então, um processo histórico de desidentificação de classe. A desidentificação de classe é descrita por Reay (1998) como o resultado do triunfo da classe média na luta de classes: "o advento da 'ausência de classes' e a falta de ação coletiva da classe trabalhadora podem ser vistas como o produto de uma estratégia de classe dominante que tem sido extremamente bem-sucedida" (Reay, 1998, p. 263). Corroboramos com Bottero (2004) na crença de que tal desidentificação não anula a teoria de classes, uma vez que tal fenômeno é resultado de um processo de classe. O pano de fundo que serviu para moldar a disposição dos sujeitos para se identificarem ou não com classe é, ele próprio, decorrente da luta de classes.

A abordagem de comparação social procura compreender os modos e extensão com que as pessoas percebem e avaliam sua própria posição em relação a outras que estão socialmente próximas. A maioria das pessoas tem uma gama relativamente restrita de grupos de referência com os quais se comparam e tendem a fazer comparações com outros em situação semelhante a eles (ROSE, 2006). As relações interpessoais são, então, a chave para se compreender tal abordagem, uma vez que os sujeitos tendem a se relacionar socialmente com seus semelhantes: sujeitos brancos de classe alta se relacionam entre si, não mantendo relações fortes e próximas com sujeitos negros e pobres, perpetuando uma rede fechada e exclusiva de relacionamentos interpessoais. Em decorrência disso, torna-se mais complexo identificar a discriminação de classe, uma vez que os sujeitos distintos não se relacionam fora de uma situação hierárquica explícita.

Irwin (2015) traz como contribuição a noção de localização social subjetiva, pois os sujeitos tendem a fazer comparações de sua posição social com outras com base no consumo e estilo de vida, mais do que em relação à ocupação e renda. Desse modo, a forma como o



sujeito se vê no estrato social possui relação direta com a realidade sócio-econômica na qual o país se encontra em determinado contexto histórico, por exemplo, tempos de recessão, crise econômica, aumento das taxas de desemprego e redução do consumo são fatores que influenciam diretamente a noção de desigualdade.

O esvaziamento das identidades de classe explícitas está principalmente relacionado aos significados que foram atribuídos ideologicamente ao constructo “classe” na vida pública, vinculada à dicotomia ideológica dos discursos politizados. Para Bottero (2004), o debate sobre as identidades de classe ilustra essas dificuldades e mostra que as questões de hierarquia se estendem muito além das questões de classe. Em uma sociedade que possui raça e classe como dois demarcadores sociais explícitos que se cruzam, como a brasileira onde a pobreza atinge grande parte da população negra, é necessário pensar como esse apagamento das identidades de classe têm afetado, também, as relações dentro das organizações, bem como as estruturas que reforçam as ocupações desiguais de lugares organizacionais e sociais.

A interseccionalidade de gênero, classe e raça são fatores estruturais e dinâmicos capazes de explicar o fenômeno teto de vidro no contexto brasileiro, uma vez que essas categorias, entre outras dimensões da vida social, interagem na geração de desigualdades que podem ser facilmente percebidas ao analisarmos o estrato social brasileiro. Para tanto, tomamos como referência a articulação dessas três categorias como uma unidade indissociável (HIRATA, 2014).

O emprego doméstico no Brasil, sendo uma profissão historicamente feminina, racializada, e que recruta profissionais de classes trabalhadoras e muitas mulheres periféricas, torna-se um lugar estratégico para se pensar na articulação de diferentes marcadores sociais da diferença. As narrativas das trabalhadoras domésticas revelam como a identidade “mulher” não é suficiente para gerar sororidade, uma vez que esta suposta identidade de gênero é entrecortada por diferenças de classe e raça (TEIXEIRA, 2015). Frequentes são os relatos de discriminação racial e de classe ocorridas através da atuação de outra mulher: a patroa.

Mulheres periféricas que são racial, cultural ou economicamente marginalizadas têm se organizado ativamente a fim de, juntas, buscar soluções para suas questões e a transformação das suas condições de vida. Estas mulheres enfrentam não somente os mesmos obstáculos que as mulheres da elite enfrentam, como também outras questões que lhes são exclusivas. O conceito de interseccionalidade pode, então, ser usado não somente para salientar um enfoque negativo, de opressão e de desempoderamento, mas pode também ser aplicado para a emancipação e a mobilização política dessas mulheres (CRENSHAW, 1989).

Nelly Richard (2002) observou que, na divisão global do trabalho, o trânsito da teoria entre os centros metropolitanos e as periferias se faz a partir de uma troca desigual: enquanto o centro acadêmico teoriza, espera-se da periferia o fornecimento de estudos de caso. Em outras palavras, a periferia é reduzida ao lado prático da teoria (ou, usando uma outra oposição binária perversa, a periferia torna-se o corpo concreto em oposição à mente abstrata do feminismo metropolitano).

Há, nessa perspectiva interseccional, a crítica ao pensamento binário (centro x periferia) a fim de se teorizar não somente sobre os subalternos, mas por eles e para eles, permitindo que suas vozes e experiências possuam validade científica. Ao fazê-lo, os estudos pós-estruturalistas sobre raça acabam por criticar a supremacia de um pensamento ocidental historicamente marcado pelo colonialismo, fazendo com que a categoria negro seja atravessada por construções ideologizantes de performances identitárias que estereotipam e reduzem os indivíduos negros a determinados lugares e espaços, assim como ocorre em relação, no Brasil, ao estereótipo da mulher negra como trabalhadora doméstica, esfera produtiva de relações discutida acima.

Cabe ressaltar que a interseccionalidade não é um conceito que aciona somente o feminino, mas o masculino também (FOX, 2016). Portanto, o mesmo ocorre com o homem



negro, reduzido discursivamente a um ocupante de cargos e lugares de trabalho inferiorizados, sobretudo quando se fala do viés de gestão hegemonicamente neoliberal, que desconsidera, a partir de ideais meritocráticos, condições estruturantes de desigualdades. Além disso, a todas essas estereotipações, se associam a categoria classe, que, em se falando de ascensão hierárquica, atravessa sobremaneira os lugares sociais e de trabalho ocupado pelos sujeitos.

Tais estereótipos influenciam e complexificam diretamente o fenômeno do teto de vidro, não só de uma perspectiva estrutural, mas também relacional. Nesse sentido, falando-se das barreiras sutis, porém fortes, que impedem ou dificultam a ascensão hierárquica das mulheres, tais barreiras são ampliadas quando se fala, por exemplo, das mulheres negras pobres, pois há toda uma estrutura que a afasta de altos cargos hierárquicos de gestão, seja em função de (1) sua responsabilização maior na divisão do trabalho com o cuidado da casa e dos filhos mais desassociado do acesso a diversas tecnologias históricas que facilitam o trabalho doméstico, pois é um acesso diretamente ligado às condições de classe; (2) seja do ponto de vista de seu menor acesso a formação de qualificações que são colocadas como necessárias para sua performance como corpo profissional e de gestão; (3) ou do ponto de vista relacional em que os estereótipos socialmente construídos influenciam os aspectos subjetivos das tomadas de decisão relacionadas a recrutamentos, seleções, contratações e promoções no trabalho; bem como afetam (4) as vivências relacionais dessas mulheres quando suas performances são associadas a outras performances hegemônicas no contexto de trabalho e preconceitos podem se manifestar nas relações interpessoais. Além das categorias aqui consideradas centrais – gênero, raça e classe – é importante, contudo, ressaltar a influência de outras, tais como etnia, religião, idade e orientação sexual, as quais podem potencializar a forma como vários grupos de mulheres vivenciam a discriminação.

Considerações finais

Este ensaio teórico teve como propósito trazer uma contribuição epistemológica e teórica para pesquisadores que abordem as temáticas gênero, raça e classe no campo dos estudos organizacionais. Propomos, de modo ainda incipiente aqui neste texto, uma discussão a respeito do uso da perspectiva da interseccionalidade como categoria teórico-analítica para se estudar o fenômeno do teto de vidro nas organizações.

A questão racial brasileira tem um componente ideológico que dificulta um olhar mais crítico sobre o tema: o mito da democracia racial. Apesar das desigualdades mais do que aparentes, o mito da democracia racial impede que o problema seja encarado de uma forma política, o que dificulta a implementação de políticas de ação afirmativa no Brasil e torna o discurso da gestão da diversidade mais aceito pela sociedade por se basear na meritocracia e não no favorecimento. Porém, tal proposta não questiona a formação histórica de grupos minoritários, o que dificulta o entendimento e aprofundamento da questão racial e não permite que se vislumbre uma possível transformação da realidade social.

Identificar a discriminação (pensando de um ponto de vista estrutural, e não das relações interpessoais, nas quais possam se manifestar os preconceitos) interseccional é particularmente complexa e requer uma análise profunda do contexto social, econômico e cultural que molda silenciosamente o pano de fundo, de forma a subalternizar mais cruelmente as mulheres que são inter cruzadas por múltiplas identidades estigmatizadas. Este silenciamento da discriminação interseccional acarreta a invisibilização da problemática, tornando as situações cotidianas experienciadas por essas mulheres como naturais e imutáveis. O efeito disso é que somente o aspecto mais imediato da discriminação possa ser percebido ou, quando é percebido, não o é em sua totalidade, ou seja, analisa-se apenas por um eixo de subalternização, como o preconceito explícito manifesto em relações interpessoais, e que hoje ganha dimensões maiores ao se conectar com o contexto de



popularização de smartphones e redes sociais, não percebendo a complexidade que cada diferente eixo produz na realidade daquela mulher.

Torna-se importante desenvolver uma perspectiva que revele e analise a discriminação interseccional nas organizações de forma mais precisa e abrangente, uma vez que intervenções baseadas em compreensões parciais e por vezes distorcidas das reais condições das mulheres com intercruzamentos identitários de raça e de classe são, muito provavelmente, ineficientes e talvez até contraproducentes. Somente através de um exame minucioso será possível desenvolver intervenções e proteções mais eficazes.

A proposta consiste, então, em indicar aos estudos uma análise a respeito de como diferentes categorias identitárias podem reduzir ou acentuar o fenômeno do teto de vidro dentro das organizações, fazendo um deslocamento de uma discussão simplista de gênero para uma discussão muito mais complexa que possua uma teia de pertencimentos identitários que se inter cruzam e que possam explicar o porquê de algumas mulheres conseguirem superar as barreiras impostas pelo teto de vidro, e outras não.

Sugerimos que futuras pesquisas possam aplicar teórica e empiricamente as proposições expostas aqui, ampliando a discussão acerca da aplicabilidade da perspectiva interseccional no campo dos estudos organizacionais. Cabe destacar que, baseadas em uma perspectiva pós-estruturalista, este ensaio não tem a pretensão de estabelecer verdades universais de como se pensar o fenômeno do teto de vidro nas organizações brasileiras, mas apresentamos um dos possíveis caminhos.

Finalizamos reconhecendo que esta discussão apresenta suas limitações relativas ao contexto de sua criação e, também, a própria subjetividade de quem a escreve. Como pesquisadoras que falamos do lugar de mulheres negras, acreditamos que tal perspectiva seja importante não apenas para avançar nas discussões sobre o tema, mas também que essas discussões possam gerar uma agenda política que retire as problematizações de interseccionalidades da bolha acadêmica e traga para a práxis.

Referências

- BEATTY, Joy E. Women and invisible social identities: women as the Other in organizations. **Handbook on women in business and management**, p. 34-56, 2007.
- BENDL, Regine; SCHMIDT, Angelika. From 'Glass Ceilings' to 'Firewalls'—different metaphors for describing discrimination. **Gender, Work & Organization**, v. 17, n. 5, p. 612-634, 2010.
- BETIOL, Maria Irene Stocco; TONELLI, Maria José. A mulher executiva e suas relações de trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 31, n. 4, p. 17-33, 1991.
- BOTTERO, Wendy. Class identities and the identity of class. **Sociology**, v. 38, n. 5, p. 985-1003, 2004.
- BUTLER, Judith. **Undoing gender**. routledge, 2004.
- CARNEIRO, Sueli. Mulheres em movimento. **Estudos avançados**, v. 17, n. 49, p. 117-133, 2003.
- CARNEIRO, Sueli. A construção do outro como não-ser como fundamento do ser. 2005. 340 f. Tese (Doutorado em Educação: Filosofia da Educação) - Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005.
- CARVALHO NETO, Antonio Moreira de; TANURE, Betania; ANDRADE, Juliana. EXECUTIVAS: CARREIRA, MATERNIDADE, AMORES E PRECONCEITOS. **RAE-eletrônica**, v. 9, n. 1, 2010.
- CONCEIÇÃO, Eliane Barbosa. A negação da raça nos estudos organizacionais. **Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, 2009.



- CONCEIÇÃO, Eliane Barbosa. Mulher negra em terra de homem branco: mecanismos de reprodução de desigualdades. In: In: CARRIERI, Alexandre de Pádua; TEIXEIRA, Juliana Cristina; NASCIMENTO, Marco Cesar Ribeiro (Org.). **Gênero e trabalho: perspectivas, possibilidades e desafios no campo dos estudos organizacionais**. Salvador: EDUFBA, pp. 277-319, 2016.
- CONCEIÇÃO, Terezinha Mendonça da. Mutações na estruturação dos papéis feminino e masculino: uma tentativa de análise através do discurso. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 34, n. 3, p. 7-9, 1982.
- CRENSHAW, Kimberle. Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics [1989]. In: **Feminist legal theory**. Routledge, 2018. p. 57-80.
- DENISSEN, Amy M. The right tools for the job: Constructing gender meanings and identities in the male-dominated building trades. **Human Relations**, v. 63, n. 7, p. 1051-1069, 2010.
- DINIZ, Ana Paula Rodrigues. 'Mulheres gerenciáveis? Uma análise dos discursos sobre as mulheres na revista Exame. 2012. 147 f. **Dissertação (Mestrado em Administração) - Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte**, 2012.
- DINIZ, Ana Paula Rodrigues. Feminilidades e masculinidades no trabalho. In: CARRIERI, Alexandre de Pádua; TEIXEIRA, Juliana Cristina; NASCIMENTO, Marco Cesar Ribeiro. (Org.). **Gênero e trabalho: perspectivas, possibilidades e desafios no campo dos estudos organizacionais**. Salvador: EDUFBA, pp. 131-158, 2016.
- EAGLY, Alice H.; KARAU, Steven J. Role congruity theory of prejudice toward female leaders. **Psychological review**, v. 109, n. 3, p. 573, 2002.
- FOUCAULT, Michel. Microfísica do poder. 10. **Ed. Rio de Janeiro: Graal**, 1992.
- RABINOW, Paul; DREYFUS, Hubert. Michel Foucault, uma trajetória filosófica: para além do estruturalismo e da hermenêutica. **Rio de Janeiro: Forense Universitária**, p. 253-278, 1995.
- FOX, Melodie J. "Priorities of Arrangement" or a "Hierarchy of Oppressions?": Perspectives on Intersectionality in Knowledge Organization. **KO KNOWLEDGE ORGANIZATION**, v. 43, n. 5, p. 373-383, 2016.
- GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. Depois da democracia racial. **Tempo social**, v. 18, n. 2, p. 269-287, 2006.
- HASENBALG, Carlos Alfredo. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Rio de Janeiro: Graal, 1979.
- HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo social**, v. 26, n. 1, p. 61-73, 2014.
- HOUBLER, Jenny M.; WAYNE, Sandy J.; LEMMON, Grace. Bosses' perceptions of family-work conflict and women's promotability: Glass ceiling effects. **Academy of management journal**, v. 52, n. 5, p. 939-957, 2009.
- IRWIN, Sarah. Class and comparison: Subjective social location and lay experiences of constraint and mobility. **The British journal of sociology**, v. 66, n. 2, p. 259-281, 2015.
- MAINIERO, Lisa A.; SULLIVAN, Sherry E. Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the "opt-out" revolution. **Academy of Management Perspectives**, v. 19, n. 1, p. 106-123, 2005.
- MORGADO, Ana Paula Dente Vitelli.; TONELLI, Maria José. Desaparecimento Simbólico da Mulher: questionando o conceito de diversidade a partir de pesquisa com gestoras intermediárias. **Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, Rio de Janeiro, 7-11 set. 2013.



- RICHARD, Nelly. Experiência e representação: o feminino, o latino-americano. _____. **Intervenções críticas: arte, cultura, gênero e política. Belo Horizonte: Editora UFMG**, p. 142-155, 2002.
- REAY, Diane. Rethinking social class: Qualitative perspectives on class and gender. **Sociology**, v. 32, n. 2, p. 259-275, 1998.
- ROSE, David. **Social comparisons and social order: issues relating to a possible re-study of WG Runciman's relative deprivation and social justice'**. ISER Working Paper Series, 2006.
- SCHWARCZ, Lilia Moritz. Racismo no Brasil-Folha Explica. **São Paulo, SP: Publifolha**, 2001.
- SCOTT, Joan. Gênero: Uma categoria útil para análise histórica. Texto original: Gender: a useful category of historical analyses. **Gender and the politics of history**. 1989.
- SOUZA, Eloisio Moulin de. Fazendo e desfazendo gênero: a abordagem pós-estruturalista sobre gênero. In: In: CARRIERI, Alexandre de Pádua; TEIXEIRA, Juliana Cristina; NASCIMENTO, Marco Cesar Ribeiro (Org.). **Gênero e trabalho: perspectivas, possibilidades e desafios no campo dos estudos organizacionais**. Salvador: EDUFBA, pp. 23-55, 2016.
- SOUZA, Eloisio Moulin de; CORVINO, Márcia de Mello Fonseca; LOPES, Beatriz Correia. Uma análise dos estudos sobre o feminino e as mulheres na área de administração: a produção científica brasileira entre 2000 a 2010. **Organizações & Sociedade**, v. 20, n. 67, p. 603-621, 2013.
- STEIL, Andrea Veléria. Organizações, gênero e posição hierárquica-compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 32, n. 3, 1997.
- TEIXEIRA, Juliana Cristina. As artes e práticas cotidianas de viver, cuidar, resistir e fazer das empregadas domésticas. **Tese de doutorado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil**, 2015.
- TEIXEIRA, Juliana. Cristina. Capítulo de encerramento (que, no entanto, nada encerra): gênero, um tema já superado no campo dos estudos organizacionais? In: CARRIERI, Alexandre de Pádua; TEIXEIRA, Juliana Cristina; NASCIMENTO, Marco Cesar Ribeiro (Org.). **Gênero e trabalho: perspectivas, possibilidades e desafios no campo dos estudos organizacionais**. Salvador: EDUFBA, pp. 339-359, 2016.
- WEST, Carolyn M. Black women and intimate partner violence: New directions for research. **Journal of Interpersonal Violence**, v. 19, n. 12, p. 1487-1493, 2004.

ⁱ Para Foucault (1992) o poder é relacional. Todas as pessoas estão em condições de exercer poder e de sofrer a ação deste poder. Para ele, o poder circula, é exercido e não pode ser detido em termos absolutos.