



Universidade de Brasília  
Instituto de Psicologia  
Departamento de Psicologia Clínica  
Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura

***“A psicologia é mais branca”*: contribuições de raça e gênero para a  
construção teórica da dinâmica de reconhecimento do trabalho**

Flávia Oliveira Gomes

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Carla Sabrina Xavier Antloga

Brasília - DF

2020



Universidade de Brasília  
Instituto de Psicologia  
Departamento de Psicologia Clínica  
Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura

***“A psicologia é mais branca”*: contribuições de raça e gênero para a  
construção teórica da dinâmica de reconhecimento do trabalho**

Flávia Oliveira Gomes

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura da Universidade de Brasília como parte dos requisitos necessários para a obtenção do título de Mestra em Psicologia.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Carla Sabrina Xavier Antloga

Brasília - DF

2020

Universidade de Brasília  
Instituto de Psicologia  
Departamento de Psicologia Clínica  
Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura

***“A psicologia é mais branca”*: contribuições de raça e gênero para a  
construção teórica da dinâmica de reconhecimento do trabalho**

Flávia Oliveira Gomes

**Banca Examinadora**

Brasília, 30 de Outubro de 2020

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Carla Sabrina Xavier Antloga  
Universidade de Brasília – PCL/UnB  
Presidente da Banca

---

Prof. Dr. Emílio Peres Facas  
Universidade de Brasília – PST/UnB  
Membro Titular

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Valeska Maria Zanello de Loyola  
Universidade de Brasília – PCL/UnB  
Membro Titular

---

Dr<sup>ª</sup>. Fernanda Sousa Duarte  
LPCT – UnB  
Membro Suplente

*Ainda assim eu me levanto*

Você pode me riscar da História  
Com mentiras lançadas ao ar.  
Pode me jogar contra o chão de terra,  
Mas ainda assim, como a poeira, eu vou  
me levantar.

Minha presença o incomoda?  
Por que meu brilho o intimida?  
Porque eu caminho como quem possui  
Riquezas dignas do grego Midas.

Como a lua e como o sol no céu,  
Com a certeza da onda no mar,  
Como a esperança emergindo na  
desgraça,  
Assim eu vou me levantar.

Você não queria me ver quebrada?  
Cabeça curvada e olhos para o chão?  
Ombros caídos como as lágrimas,  
Minh'alma enfraquecida pela solidão?

Meu orgulho o ofende?  
Tenho certeza que sim  
Porque eu rio como quem possui  
Ouros escondidos em mim.

Pode me atirar palavras afiadas,  
Dilacerar-me com seu olhar,  
Você pode me matar em nome do ódio,

Mas ainda assim, como o ar, eu vou me  
levantar.

Minha sensualidade incomoda?  
Será que você se pergunta  
Por que eu danço como se tivesse  
Um diamante onde as coxas se juntam?

Da favela, da humilhação imposta pela  
cor  
Eu me levanto  
De um passado enraizado na dor  
Eu me levanto  
Sou um oceano negro, profundo na fé,  
Crescendo e expandindo-se como a  
maré.

Deixando para trás noites de terror e  
atrocidade  
Eu me levanto  
Em direção a um novo dia de intensa  
clareza  
Eu me levanto  
Trazendo comigo o dom de meus  
antepassados,  
Eu carrego o sonho e a esperança do  
homem escravizado.  
E assim, eu me levanto  
Eu me levanto  
Eu me levanto.

**Maya Angelou**

Aos meus sobrinhos João Paulo e Luiza,  
por todo o amor que em mim transborda por vocês

## AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Andrea e Wesley. Não há palavras suficientes para expressar meu amor e gratidão por vocês. Eu não teria chegado até aqui sem o apoio e amor incondicionais, sem os esforços, sem a coragem para lidar com as dificuldades que vocês tiveram. Obrigada por serem exemplo, por serem os melhores pais que eu poderia ter! Tenho muita admiração e orgulho de vocês.

Às minhas irmãs: obrigada por estarem ao meu lado e torcendo por mim em toda esta caminhada. Nossos tropeços, acertos e apoio mútuo nos fortalecem. Ivenisy, por me permitir ser tia do João Paulo, pela sensibilidade. Helise, pela generosidade e confiança sem igual. Juliana, por ser a pessoa mais igual e mais diferente de mim que uma irmã gêmea pode ser. Por me permitir ser tia da Luiza, por ter sido minha companhia desde sempre, por enxergar em mim alguém com quem contar. Eu amo vocês!

Aos meus sobrinhos João Paulo e Luiza, por trazerem à tona o melhor de mim. Pela paciência que tiveram com a minha ausência (Luiza ainda diz “tia Flavinha não sabe se divertir, só quer saber de estudar”). Por me ensinarem o que é amar e o que é ter medo. Vocês são as criaturinhas mais importantes da minha vida. Amo vocês mais do que sou capaz de expressar.

À Carla Antloga: O universo possibilitou este nosso encontro e sou grata por ter me acolhido como sua orientanda. Por confiar em mim, por celebrar as vitórias, por ser apoio nos momentos mais difíceis. Por estarmos juntas nas ciladas (um crepe jamais será visto da mesma forma). Por torcer por mim, pela preocupação, por dedicar um tempo tão precioso para mim. Pelas risadas, pelos bons drinks. Por me mostrar, ainda que sem perceber, o tipo de mulher e profissional que desejo ser. Muitos afetos!

A todos os professores e professoras que fizeram parte de minha formação acadêmica. Em especial: à Cristiane Faiad, por ser exemplo de mulher, professora e profissional. Por cada conselho, ensinamento, acolhimento, disponibilidade e atenção que te tornam única! Prof<sup>a</sup>. Valeska Zanello e ao prof. Emílio Peres Facas, por serem professores admiráveis. Suas contribuições e suas formas de ensinar foram inspiração para este mestrado. Por gentilmente terem aceitado fazer parte da banca de defesa desta dissertação, contribuindo mais ainda do que um dia eu poderia ter imaginado. À Fernanda Duarte, por também ter aceitado fazer parte desta banca. Sua inteligência, trajetória acadêmica, alegria e jeito único de ser são inspiração para mim!

À Tayane Nunes. Não consigo escrever estas palavras para você sem me emocionar. *Amigo, hoje a minha inspiração se ligou em você.* Você faz parte desta história e não consigo imaginar esta caminhada sem você. A sua amizade é preciosa por me permitir tropeçar e evoluir, a entender que o afeto é de graça. *Em nossa intimidade você vai me ouvir.* Agradeço por me incentivar a contar minha própria história, por ser porto seguro. Pelas trocas, pelos diálogos, pelas inquietações, pelo amor, pelo afeto, por me ensinar mais do que talvez tenha sido sua intenção. Pela ousadia e alegria, pelo pão de queijo com café, pelas ideias erradas. Pela mulher negra inspiradora e admirável que você é, por ser uma psicóloga incrível, por me permitir ver você crescer. Por me acolher quando ficou difícil, por tudo o que construímos e vamos construir juntos, por ser companheira de vida! A nossa mobilização coletiva é única e maravilhosa de sentir. Amo você profundamente! *Com você fique certo que jamais falhei, pois ganhei muita força tornando maior a amizade! Nem mesmo a força do tempo irá destruir. Somos verdade! Quero chorar o teu choro, quero sorrir teu sorriso, valeu por você existir, amigo!*

À Laura Andrade, por ser uma mulher incrível e admirável. Por estar ao meu lado quando eu não acreditei que fosse possível ver uma luz no fim do túnel. Por estar sempre disponível para me ajudar. Como você mesma me disse um dia, obrigada por tornar a caminhada mais fácil. Obrigada por me amar, por me incentivar, por escutar minhas reclamações e celebrar comigo minhas conquistas! Pela confiança, pelo revezamento de surto, pela sinceridade e puxões de orelha necessários. Pelas risadas, pelo companheirismo nos bares e pelo eterno “melhor não, mas bora”. Amo você, Laura!

À Daniela, por ser o encontro de vida mais aleatório e lindo que a vida poderia ter me proporcionado. Eu sou muito grata por todas as vezes que você teve a paciência de fazer uma chamada de vídeo só para me ver reclamar da vida, para me ouvir sobre as questões do mestrado, por ser colo quando eu precisei. Sou grata por toda a amizade e afeto que construímos, por ser minha saudade de todo dia. Pelas risadas, figurinhas de WhatsApp, pelos memes, por ser mil trutas para cada mil tretas que aparecem nesta vida. Pelo seu jeito único e lindo de ser. Amo você, Dani!

À Uila e Bianca, por serem mulheres admiráveis e que enxergam em mim potencialidades, por me apoiarem e por serem um lugar seguro e de muito afeto para mim. Pela sinceridade, pela amizade, amor e acolhimento. Por me ensinarem tanto. Pelas risadas, confidências e confiança! Admiro vocês e sou grata pela nossa amizade, companheirismo e construção coletiva! Amo vocês e que estejamos sempre juntas!

Às minhas amadas amigas Kássia Samah, Luanna, Laís e Tainah. Pela amizade de sempre e para sempre. Por terem estado ao meu lado nos momentos difíceis e nos divertidos. Por serem afeto, por serem mulheres sensacionais, cada uma de um jeito único! Eu quero a gente sempre assim, bem juntinhas! Dançando juntas, rindo juntas, chorando juntas, aprendendo juntas, viajando juntas, bebendo juntas. Eu amo vocês!



Aos amados Carlos e Wladimir. Por serem pessoas incríveis! Wlad, por seu acolhimento, gentileza, amizade e apoio. Por ser exemplo, por compartilhar sua história comigo, pelas risadas e pela sensibilidade! Que honra ser sua amiga! Carlos, por todo o carinho e cuidado que teve comigo. Por ter uma paciência indescritível para me ensinar e me ouvir. Por estar sempre disponível, por ser um grande amigo. Sou muito feliz por ter você na minha vida!

Noêmia, meu gado! Por ser parceria, pela sua alegria, companheirismo e sensibilidade. Amo você! Ana Ueda, Kildery, Eduardo e Érika. Pela amizade, risadas, fofocas e confiança. Muito acarajé, bar 24h e Salvador para nós! Julia Salles, por toda a compreensão, amizade e incentivo. Obrigada por estar ao meu lado no encerramento deste ciclo. Lucas Carvalho, pela amizade de sempre, por ser o mais perto de irmão homem que nunca tive! Por ser parceiro para todas as horas! Bredy e Lis, pelo apoio, incentivo, amizade e por mostrarem da vida um lado tão bonito.

Thalita, minha psicóloga, por todo apoio, inquietações, reflexões e trocas que tanto atravessam esta dissertação. Obrigada por me escutar ao longo desta trajetória!

Aos membros do Psitrafem, que são parte desta caminhada! Em especial à Marina Maia, pela sua doçura, apoio, afeto e ombro amigo de sempre! Você é muito especial para mim! À Beatriz Cunha, Matheus, Fernanda, Bárbara, Kallyne, Aline, Daniella e Mariana, por todo o apoio! Às alunas da disciplina Psicodinâmica do Trabalho Feminino, por me permitirem me construir professora com vocês!

A todas as mulheres negras que entrevistei, que me permitiram escutar suas histórias para que esta dissertação fosse possível.

## TABELA E LISTA DE FIGURAS

Tabela 1 Área de conhecimento das publicações científicas dos estudos da revisão sistemática .....	20
Figura 1 Esquema dos resultados encontrados .....	21
Figura 2 Classes obtidas por meio da análise de Classificação Hierárquica Descendente .....	47
Figura 3 Resultado da Análise Fatorial de Correspondência do software Iramuteq .....	48

## SUMÁRIO

<b>Introdução .....</b>	<b>6</b>
<b>ESTUDO 1.....</b>	<b>9</b>
Resumo .....	10
Abstract.....	11
Introdução .....	12
Método .....	18
<i>Procedimento de coleta de dados e análise .....</i>	<i>19</i>
Resultados.....	20
Discussão .....	22
Referências.....	27
<b>ESTUDO 2.....</b>	<b>36</b>
Resumo .....	37
Abstract.....	38
Introdução .....	39
Método .....	44
<i>Participantes .....</i>	<i>44</i>
<i>Instrumento e Coleta de Dados.....</i>	<i>44</i>
<i>Análise de Dados.....</i>	<i>45</i>
Resultados.....	46
Discussão .....	51
Referências.....	62
<b>ESTUDO 3.....</b>	<b>66</b>
Resumo .....	67
Abstract.....	68
Introdução .....	69
Reconhecimento do trabalho .....	72
Mulher negra.....	74
Racialização da dinâmica de reconhecimento .....	77
Considerações Finais .....	84
Referências.....	87
<b>Conclusão .....</b>	<b>91</b>

## Introdução

Existe um provérbio africano que diz: “até que os leões contem suas próprias histórias, os caçadores serão sempre os heróis das narrativas de caça”. Li<sup>1</sup> pela primeira vez esse provérbio na epígrafe do livro *A confissão da leoa*, de Mia Couto, que, por sinal, é um dos meus preferidos. Na época, eu não tinha tido contato com nenhuma leitura sobre relações raciais e não era capaz de compreender e nomear os incômodos que eu mesma sentia na pele a respeito de minha cor. Em alguns momentos, quando as situações eram escancaradas, eu sabia do que se tratava, mas diria que há uma distância muito grande entre constatar os fatos e compreender como eles fazem parte do tornar-se quem é.

Esta dissertação não deixa de passar pela minha própria trajetória pessoal e de como se deu meu aprofundamento nas questões raciais. Sinto que hoje, depois de mergulhar - ainda que com medo de me afogar-nos saberes que discutem gênero e raça, eu compreendo melhor e tenho um outro olhar sobre o provérbio. E é isto que esta dissertação é, uma história de leões, não mais uma narrativa dos caçadores.

A primeira vez que refleti sobre o mestrado, até então, eu havia tido pouquíssimo contato com os estudos sobre raça, sendo que esse pouco vinha de provocações de uma querida amiga, que compartilhava comigo as descobertas que fazia em seus estudos. Eu me encontrava completamente engajada em estudar as relações de gênero, mas também não refletia ainda sobre a questão do trabalho. Foi somente a partir das discussões de um grupo de pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho feminino, bem como das constatações originárias do meu trabalho enquanto psicóloga clínica, que me dei conta do papel do trabalho na nossa sociedade.

---

<sup>1</sup> Por se tratar de uma narrativa da experiência da própria autora, aqui, será empregada a primeira pessoa.

Não sei dizer ao certo em que momento comecei a voltar meu olhar para os estudos das relações raciais, mas hoje percebo que a ausência desses estudos na psicologia acaba por dizer muito mais do que eles mostram, e isso não vale somente para minha trajetória pessoal: trata-se de um silêncio sistemático a respeito do assunto. Tão sistemático que me parecia natural não ter contato com estudos raciais na graduação, nem nos movimentos sociais e por aí afora. Mas quando abrimos nossos olhos para a verdade desagradável que está à nossa frente, não nos parece mais natural. Nos parece cruel, perverso. Nos deixa em dúvida a respeito da própria realidade.

Somente quando me engajei, de fato, no desafio de estudar e escrever sobre raça, gênero e trabalho no mestrado encontrei a importância de tais estudos para mim, não somente como pesquisadora, mas como indivíduo: eles são uma forma de olhar para a minha própria história. A compreensão de que minhas inquietações recaíam sobre como o meu corpo era visto, sobre as atribuições feitas a mim, foi fundamental para o desenvolvimento das ideias aqui apresentadas.

Precisei vivenciar, refletir, recordar, sentir, para compreender que os questionamentos que me instigavam enquanto objeto de pesquisa de mestrado se referiam ao reconhecimento do trabalho e às imagens negativas atribuídas às mulheres negras. São incômodos dessa natureza que fundamentam esta dissertação. O resultado deste trabalho é fruto de questionamentos sobre a Psicodinâmica do Trabalho, enquanto campo teórico-metodológico, mas não deixa de ser uma crítica à psicologia como um todo.

Procurei dar as respostas à estas inquietações por meio de três estudos. O primeiro, intitulado *Reconhecimento do trabalho e mulheres negras: uma revisão de literatura em psicodinâmica do trabalho* traz uma revisão sistemática de literatura que buscou dimensionar a situação dos estudos sobre a dinâmica do reconhecimento do

trabalho, sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho, e as relações de gênero e raça.

Análise de que forma se compreende a dinâmica de reconhecimento do trabalho e a quantidade de estudos em Psicodinâmica do Trabalho que abordam raça e gênero, bem como a forma como essas categorias estão sendo abordadas.

Sob o título de “*Não tinha espaço pra mim, independente do quanto eu fizesse*”: *análise das dinâmicas de reconhecimento do trabalho da mulher negra no serviço público*, o segundo estudo surge como uma reação aos resultados encontrados no primeiro artigo. Procurei compreender, por meio de entrevistas com mulheres negras servidoras públicas, de que forma se estabelece a dinâmica do reconhecimento do trabalho dessas mulheres, tendo os seguintes eixos norteadores: a) a percepção sobre o ambiente de trabalho, b) sua relação com colegas e superiores, c) a percepção de dificuldades do trabalho por ser mulher negra e suas formas de enfrentamento e d) a percepção de reconhecimento do trabalho

Por fim, o terceiro estudo, intitulado *O silêncio de quem julga – reflexões sobre a dinâmica de reconhecimento do trabalho das mulheres negras*, teve como objetivo racializar a construção teórica da dinâmica de reconhecimento do trabalho. Esta racialização foi feita a partir das reflexões que os resultados apresentados no segundo estudo proporcionaram a respeito do reconhecimento do trabalho, com base em estudos em relações raciais e Psicodinâmica do Trabalho.

## **ESTUDO 1**

### **Reconhecimento do trabalho e mulheres negras: uma revisão de literatura em Psicodinâmica do Trabalho**

## **Resumo**

Apesar da estrutura trabalhista brasileira ter sido construída sobre concepções racistas e machistas, os estudos em psicodinâmica do trabalho no Brasil não consideram tais aspectos em suas discussões, especialmente raça. O presente estudo teve como objetivo identificar, por meio de revisão sistemática, como os estudos em Psicodinâmica do Trabalho discutem a relação do reconhecimento do trabalho com as vivências de prazer e sofrimento e identificar se, e de que forma, essa literatura abarca gênero e raça. Foram selecionados 23 publicações científicas, 54 dissertações e 15 teses. Os resultados evidenciaram que há um baixo número de estudos que considerem gênero nas análises e nenhuma publicação discutiu raça, evidenciando a necessidade da psicodinâmica do trabalho se aprofundar neste campo.

**Palavras-chave:** psicodinâmica do trabalho, raça, gênero, revisão sistemática



## **Abstract**

Even though the Brazilian labor structure has been built over racist and sexist conceptions, studies in the Psychodynamics of Work in Brazil do not consider such aspects in their discussions, especially race. The present work had as goal to identify through systematic review how studies in Psychodynamics of Work discuss the relation of recognition of work with experiences of pleasure and suffering, as well if and in which way this literature embraces gender and race. For this review, were selected 23 scientific publications, 54 dissertations, and 15 theses. The results evidenced that only a short number of studies consider gender in their analysis, and none of them discussed race, attesting the necessity of the Psychodynamics of Work to deepen in this field.

**Keywords:** psychodynamics of work, race, gender, systematic review.

## **Introdução**

A Psicodinâmica do Trabalho é uma abordagem que se ocupa de analisar a dinâmica existente entre a organização do trabalho e os processos de subjetivação mobilizados por ela (Molinier, 2008). A depender da forma como se estrutura, o trabalho pode vir a desencadear adoecimento, bem como ser fonte prazer (Dejours, 2017). Nesse sentido, analisar tal dinâmica consiste em compreender as patologias, o adoecimento e a saúde, bem como as estratégias, coletivas e individuais, empregadas pelos sujeitos no confronto com o real do trabalho (Mendes, 2007).

Ao longo da consolidação teórica da Psicodinâmica do Trabalho, Dejours (2007) passa a discutir como as vivências são subjetivadas, articulando-as com os aspectos socioeconômicos vinculados à política neoliberal e suas consequências para a sociedade. O processo metodológico da Psicodinâmica do Trabalho se estabelece por meio da escuta dos trabalhadores, tipicamente em clínicas do trabalho, à medida que alcança diferentes formas da relação entre trabalhador-trabalho e, ao mesmo tempo, permite denunciar as violências, refletir e ressignificar as vivências dos sujeitos no trabalho (Mendes & Araújo, 2012)

Diante da lacuna existente entre o trabalho prescrito e o trabalho real, o trabalhador angustia-se com a impossibilidade de cumprir a prescrição e é convocado a dar algo de si mesmo para confrontar esse conflito (Heloani & Lancman, 2004). Para Dejours (1994), o sofrimento decorrente desse confronto pode ser patogênico ou criativo. O sofrimento patogênico ocorre quando a organização do trabalho não permite que o trabalhador mobilize sua inteligência, levando-o a esgotar seus recursos, gerando sentimento de impotência e desequilíbrio psíquico. Já o sofrimento criativo se dá quando o sujeito tem liberdade para expressar sua inteligência e criatividade na elaboração de soluções para o conflito entre o prescrito e o real do trabalho, possibilita-

se vivências de prazer e, por consequência, atribuição de sentido ao trabalho e fortalecimento do trabalhador. Sendo o sofrimento inevitável, aprofundar a compreensão das dinâmicas de prazer-sofrimento amplia a potencialidade da escuta dos trabalhadores e possibilita a análise das novas formas de organização do trabalho que podem impactar a saúde do trabalhador, além de fornecer aos trabalhadores ferramentas para a elaboração do sofrimento no trabalho (Mendes & Araújo, 2012) .

Ao experienciar o real em seu cotidiano, o sujeito implica sua inteligência e criatividade continuamente para cumprir o designado. A inteligência e o desejo de mobilizá-la no trabalho são dimensões do que se compreende como o zelo que o trabalhador implica na atividade laboral (Dejours, 2012). No entanto, é preciso que esse zelo seja validado pelo outro, para que a contribuição do sujeito seja reconhecida e incorporada no trabalho. É por meio da validação de colegas, superiores e pares da categoria profissional que o trabalhador percebe a efetividade de sua mobilização (Gernet & Dejours, 2011). Tal validação é compreendida pela Psicodinâmica do Trabalho como o reconhecimento do trabalho.

O reconhecimento é entendido como a retribuição simbólica do investimento psíquico, afetivo e do engajamento da inteligência para a realização do trabalho (Nogueira & Brasil, 2013). Tal conceito é central para a psicodinâmica do trabalho pois a retribuição possibilita que o sujeito construa a sua identidade no trabalho e por meio do trabalho, gerando um sentimento de realização de si (Dejours, 2012). É por meio da validação do outro que o sujeito percebe que seu zelo foi efetivo para o real de seu trabalho. Nesse sentido, a marca da inteligência individual se inscreve na dinâmica do sujeito com a organização do trabalho, contribuindo não apenas para construção de si, mas também para a relação do eu com o campo social (Bueno & Macedo, 2012)

É pela sua contribuição na construção do sujeito no campo social que o reconhecimento do trabalho exerce papel fundamental na ressignificação do sofrimento em prazer. Esta transformação só é possível se a organização do trabalho possibilita condições políticas para que o indivíduo expresse sua criatividade e inteligência em espaço coletivo dos pares, que irão proferir os julgamentos sobre o trabalho (Mendes, 2007). Uma vez que o outro reconhece a contribuição deste indivíduo para o trabalho, o sujeito não somente se insere no campo social, mas também resgata o sentido deste trabalho, o que possibilita a ressignificação do sofrimento em prazer. Neste sentido, o reconhecimento do trabalho contribui para as discussões em saúde mental, por ser uma forma de fortalecer a estrutura psíquica dos trabalhadores. Por esta razão optou-se, neste estudo, compreender, sob uma perspectiva crítica, a consolidação da dinâmica de reconhecimento do trabalho e de que forma ela insere nas suas análises as discussões a respeito das estruturas sociais minoritárias.

A dinâmica de reconhecimento do trabalho se dá por meio de dois julgamentos, o de beleza e o de utilidade (Ferreira, 2011). O julgamento de beleza, manifesto por pares e colegas da mesma categoria profissional e da mesma comunidade de ofício, consiste na avaliação da qualidade e originalidade do trabalho e a conformidade desse com as regras do ofício. Já o julgamento de utilidade consiste na apreciação da utilidade de tal trabalho nos aspectos técnico, econômico e social. Proferido em relações hierárquicas, contempla, principalmente, a concretização de objetivos prescritos (Molinier, 2013). A respeito da inteligência mobilizada neste trabalho, Dejours (2012) aponta que ela é, fundamentalmente, uma inteligência do corpo, uma vez que é a sensibilidade e a habilidade do corpo que está constantemente lidando com o real no trabalho, que possibilita que o sujeito encontre a solução para do conflito entre o prescrito e o real. Sendo assim, uma vez que a dinâmica de reconhecimento é uma

validação da inteligência e do saber fazer, não é possível dissociar o sujeito do trabalho que ele realiza (Gernet & Dejours, 2011).

Dejours (2012) recorre a Maine de Biran e Michel Henry para aprofundar a discussão a respeito da inteligência do corpo. Para Maine de Biran, o Eu é um corpo pensante, no sentido de que o pensamento se desenvolve pela implicação do corpo, assim, o sujeito se apropria de si por meio da percepção de seu próprio corpo. A partir daí, se desenvolve a ideia de que o trabalho consiste em uma percepção do corpo com o externo, de forma que o trabalho seja uma possibilidade de ampliação da subjetividade por meio do corpo, denominada corpopropriação (Dejours, 2012). No entanto, também faz parte de construção de si a subjetivação por meio do significado deste corpo. Ser lido pelo Outro como homem, mulher, branco, negro, entre outros olhares, significa perceber significados e valores atribuídos a esses corpos (Silva, 2017).

Se há, então, na dinâmica do reconhecimento do trabalho, um reconhecimento do corpo, é preciso evidenciar que diferentes corpos, ainda que realizando o mesmo trabalho, implicam diferentes olhares sobre esse trabalho. Portanto, este estudo pretende problematizar o processo de reconhecimento, que envolve os julgamentos de beleza e de utilidade, sobre o corpo da mulher negra que trabalha.

O imaginário social da mulher negra se dá por meio de uma construção histórica que atribui a esse corpo um valor negativo, em decorrência das articulações entre racismo e machismo (Fontana & Cestari, 2014). González (1984) aponta que este imaginário é representado por três categorias: mãe, doméstica e mulata. À mãe preta, atribui-se a concepção esperada da mãe preta cuidadora, dócil e passiva diante de violências. A doméstica não é mais do que instrumento de prestação de serviços para as famílias. A respeito da mulata, há a hipersexualização da mulher negra, vítima de violências sexuais e mantida como prostituta pelos senhores ao longo do regime

escravocrata (Nascimento, 2016). Essas três categorias representam um corpo a ser explorado, tanto na esfera do trabalho quando na esfera sexual.

Durante e após o período da escravatura, não é atribuído o imaginário de sexo frágil para a mulher negra, assim como o é para as mulheres brancas, fato que se perdura ainda atualmente. A estrutura familiar da população negra se deu “sobre as costas” da mulher negra, que foi a responsável pela manutenção e sobrevivência dos membros da família por meio de trabalhos como lavadeiras, quituteiras, entre outros (Praxedes, 2015). Com o fim da escravatura, há a chegada do projeto político de embranquecimento da população, que se deu por mecanismos de estupros das mulheres negras, da não inserção da população no mercado de trabalho formal, da marginalização e do não acesso à educação e saúde (Carone, 2014). Sendo assim, a mulher negra, na lógica do sustento da família, se inseriu em locais de trabalho precários e, principalmente, domésticos.

Segundo Souza (1983), ao negro é associado a imagem do não humano, do irracional, do feio, do ruim, do mal feito, do sujo e de extraordinária resistência física, o que, mais uma vez, reforça a concepção da mulher negra forte e que dá conta de “carregar o mundo nas costas”, representação que até hoje se perpetua nas mídias. Nesse sentido, é ilógico pensar que mulheres negras poderiam ocupar lugar de ascensão social, pois não é possível que elas sejam detentoras de saber e com habilidades para além do doméstico. Segundo González (1984), a forma como a mulher negra vai ser vista depende do lugar onde se está. No lugar destinado a ela, mulata. Fora dele, doméstica.

Importa evidenciar que é por meio da exploração da mão de obra escravizada nas plantações de cana-de-açúcar, minério e café, bem como na criação dos filhos da aristocracia branca e no trabalho doméstico, que a estrutura econômica brasileira se

funda (Nascimento, 2016). Mesmo após o fim da escravização, os negros livres sofriam sanções do governo, de forma que seguiam sendo não considerados como cidadãos. Neste período, há uma preocupação em “ocupar os desocupados”, em uma perspectiva de controle do Estado e de construção de uma nacionalidade brasileira branca (Azevedo, 1987). Isto significa que o trabalho foi um mecanismo crucial de controle e exclusão dos negros, à medida que fortalece o discurso “o trabalho liberta”, mas não há uma verdadeira inclusão desta população no mercado de trabalho, de forma que a estrutura de trabalho brasileira se consolida por meio da exclusão dos negros, que buscam garantir sua sobrevivência por meio do trabalho doméstico, precário e de subsistência.

Sendo assim, parece estranho que, apesar de toda a estrutura trabalhista brasileira ter sido construída sobre concepções racistas e machistas, os estudos em Psicodinâmica do Trabalho no Brasil não considerem tais aspectos em suas discussões. Apesar de teóricos proeminentes na área discutirem os trabalhos atribuídos ao gênero, não se identifica a abordagem da raça como categoria de análise no âmbito da Psicodinâmica do Trabalho. Em alguns casos, há uma constatação de que a mulher negra se encontra em situações diferentes da mulher branca, mas não passa disso (Hirata & Kergoat, 2007). Entende-se que tal silenciamento é reflexo do epistemicídio - enquanto mecanismo de desqualificação de saberes das pessoas que divergem do branco (Carneiro, 2005) à medida que impossibilita e deslegitima a contribuição de pessoas negras que abordam a temática de relações raciais e trabalho - e do mito da democracia racial, principal característica do racismo brasileiro, que consiste na ideia de que no Brasil as relações entre brancos, negros, povos indígenas, entre outros são harmoniosas e ninguém é discriminado pela sua cor de pele, mas discriminado somente por sua classe socioeconômica, o que atinge a todos, brancos e negros (Munanga, 2017).

No entanto, segundo Moura (1994, p.63):

um país que tem na sua estrutura social vestígios do sistema escravista, com uma concentração fundiária de renda das maiores do mundo; governado por oligarquias regionais retrógradas e brancas; um país no qual a concentração de renda exclui total ou parcialmente 80% da sua população da possibilidade de usufruir um padrão de vida decente; que tem 30 milhões de menores abandonados, carentes ou criminalizados, não pode ser uma democracia racial.

Nesse sentido, considerando-se a importância das vivências de prazer para o sujeito que trabalha, nos questionamos o que estamos silenciando à medida que não trazemos raça para a discussão das vivências no trabalho das mulheres negras. Se há tamanha valoração negativa do seu corpo e do seu saber fazer, o que acontece na dinâmica de reconhecimento do trabalho dessa mulher enquanto um corpo negro e feminino executando uma tarefa? Parece haver uma contradição nessa questão, uma vez que reconhecer o trabalho dessa negra significa reconhecer, em trabalhos que vão além da esfera doméstica, a inteligência de um corpo que é constantemente lido como incapaz e de pouco zelo.

Questiona-se, diante do exposto, se a consolidação teórica da psicodinâmica no Brasil busca abarcar tais aspectos do cenário de trabalho brasileiro. Considerando-se o papel do reconhecimento do trabalho e as estruturas sociais vigentes, o objetivo deste estudo é, por meio de revisão sistemática, identificar como os estudos em Psicodinâmica do Trabalho discutem a relação do reconhecimento do trabalho com as vivências de prazer e sofrimento e identificar se, e de que forma, essa literatura abarca gênero e raça.

## **Método**

A revisão sistemática de literatura é um método de pesquisa secundário que, a partir de uma determinada pergunta de pesquisa, é capaz de mapear e integrar



informações sobre tal problema, identificando convergências, divergências e temas que demandem maiores informações nesse campo (Sampaio & Mancini, 2007).

Os resultados de uma revisão sistemática fornecem dados que contribuem para o avanço de um campo teórico e, por isso, este estudo optou pela revisão sistemática de literatura para verificar, entre as publicações no campo da Psicodinâmica do Trabalho, no contexto brasileiro, o que a literatura diz sobre a relação do reconhecimento com as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, sendo essa a questão a ser desenvolvida e compreendida nesta revisão.

#### *Procedimento de coleta de dados e análise*

Para a coleta das publicações, foram selecionadas bases de dados indexadas nas áreas de ciências sociais e humanidades, sendo elas *Proquest*, *Scopus*, *Wiley* e *EBSCO*. Optou-se por pesquisar no banco de teses e dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) para acessarmos publicações acadêmicas que contribuem para o conhecimento científico, mas que são consideradas como literatura informal (Botelho & Oliveira, 2015). Os operadores booleanos utilizados foram (trabalho OR job OR labor OR work) AND ("reconhecimento do trabalho" OR "reconhecimento no trabalho" OR "Psicodinâmica do Trabalho" OR "job recognition" OR "Psychodynamic of work").

Para fins de análise, buscou-se garantir que os textos selecionados pertenciam ao campo de estudos da Psicodinâmica do Trabalho e que abordassem o reconhecimento no corpo do artigo. As publicações foram selecionadas à medida que cumpriam um dos seguintes critérios de inclusão: (1) Faz referência direta à Psicodinâmica do Trabalho; (2) Faz referência ao reconhecimento do trabalho (3) Aborda as vivências de prazer e sofrimento. Os estudos que não cumpriam nenhum destes critérios foram excluídos, bem como os que não possuíam texto completo disponível na internet. As publicações

selecionadas foram lidas para responder à pergunta de pesquisa e compreender se tais estudos contemplavam gênero e raça, bem como a forma como essas questões foram consideradas dentro do contexto brasileiro.

## Resultados

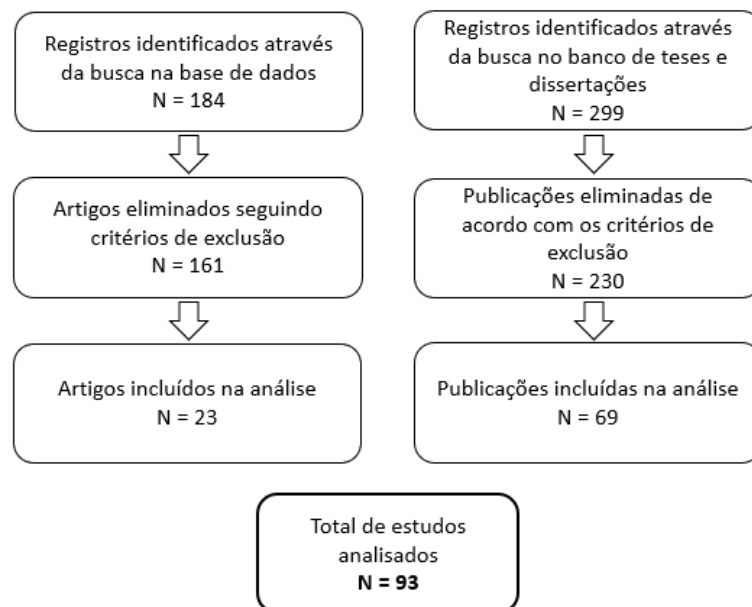
Nas bases de dados indexadas, foram encontrados, inicialmente, 184 artigos. Utilizando-se os critérios descritos, foram selecionados 23 artigos. As 161 publicações excluídas, apesar de abordarem a Psicodinâmica do Trabalho, não respondiam à questão norteadora deste estudo. A Tabela 1 representa a área do conhecimento em que os artigos foram publicados.

Tabela 1

### Área de conhecimento das publicações científicas dos estudos da revisão sistemática

Artigo	Ano	Área do Conhecimento
A1	2018	Administração
A2	2013	Psicologia
A3	2014	Psicologia
A4	2015	Gestão
A5	2013	Psicologia
A6	2009	Psicologia
A7	2011	Sociologia
A8	2012	Saúde Coletiva
A9	2009	Ciências e Saúde
A10	2007	Psicologia
A11	2016	Enfermagem
A12	2017	Saúde Coletiva
A13	2016	Administração
A14	2014	Saúde Coletiva
A15	2018	Saúde Pública
A16	2013	Saúde Coletiva
A17	2017	Enfermagem
A18	2017	Medicina
A19	2016	Enfermagem
Artigo	Ano	Área do Conhecimento
A21	2017	Administração
A22	2016	Psicologia e Administração
A23	2011	Psicologia

A respeito das teses e dissertações, inicialmente, foram selecionadas 299 publicações, sendo 215 dissertações e 84 teses. Ao todo, foram excluídas 230 publicações, sendo que 100 foram excluídas por não possuírem texto disponível na internet e as demais, por não responderem à pergunta de pesquisa. Como resultado, foram selecionadas para leitura 69 estudos, sendo 54 dissertações e 15 teses. Todas as teses e dissertações se deram em programas de pós graduação na área da Psicologia. A Figura 1 ilustra um esquema dos resultados obtidos.



**Figura 1.** Esquema dos resultados encontrados

Em relação a gênero, nota-se um baixo número de estudos que evidenciam esta perspectiva. Dos 23 artigos selecionados, apenas seis descreviam a população dos participantes de pesquisa quanto ao gênero e apenas três utilizavam gênero como categoria de análise (Brito, Bercot, Horellou-Lafarge, Neves & Rotenberg, 2014; Coelho, Beck, Fernandes, Machado & Camponogara, 2016; Cunha & Vieira, 2009). Quanto às teses e dissertações, 46 publicações descreviam a população quanto ao

gênero e 10 consideraram o gênero como categoria de análise (Almeida, 2018; Araújo, 2017; Bastos, 2018; Bezerra, 2016; Felix, 2015; Santiago, 2017; Silva, 2015; Soares, 2016; Tundis, 2016; Vasconcelos, 2017). Já em relação à raça, a situação é mais agravante: nenhum estudo, entre artigos científicos, teses e dissertações, nem descreveram a população estudada quanto à raça, muito menos consideraram esse aspecto como categoria de análise.

Com a leitura das publicações selecionadas, identifica-se uma consonância acerca do papel do reconhecimento do trabalho. Conforme exposto anteriormente, a relevância do reconhecimento do trabalho se dá exatamente por se tratar de uma peça crucial para a construção da identidade do sujeito, por meio do olhar do outro, sobre o resultado de seu trabalho (Nascimento, Coelho & Dellagnelo, 2018). Evidencia-se também que o não reconhecimento está atrelado a possíveis crises de identidade e outras patologias (Pereira, 2011)

Uma vez que o trabalho se constitui nos âmbitos social, ético e político, ter o trabalho reconhecido implica que o sujeito se sinta parte de um coletivo ou até mesmo de uma categoria profissional (Cunha, Araújo & Zambroni-de-Souza, 2014). Ser aceito enquanto parte da equipe de trabalho implica que há liberdade para que este sujeito possa expressar sua individualidade (Barreto, Leone, Santiago & Nóbrega, 2016).

## **Discussão**

A análise feita das leituras selecionadas evidencia que o reconhecimento do trabalho se consolidou na Psicodinâmica do Trabalho em uma perspectiva de peça-chave para transformar o sofrimento em prazer por meio do saber-fazer do sujeito. Os estudos convergem para a compreensão de que os julgamentos que possibilitam o reconhecimento do trabalho avaliam o resultado do trabalho em si, pouco discutindo a

respeito do corpo, ainda que seja uma dimensão que compõe o campo teórico do reconhecimento do trabalho. Considerando-se a baixa quantidade de estudos de gênero e a ausência de estudos sobre raça, fica evidente que a consolidação teórica do reconhecimento do trabalho se constrói a partir de uma concepção de negação das particularidades das mulheres negras e suas implicações na dialética sujeito-trabalho.

Ao longo da história da Psicodinâmica do Trabalho, é possível identificar questionamentos sobre a sua construção teórica a respeito das relações de gênero. Hirata e Kergoat, em 1988, foram pioneiras na abordagem dessa temática por afirmarem que as bases desta abordagem se construíram apenas sobre análise de trabalho majoritariamente masculinos, não alcançando, portanto, a realidade das mulheres (Molinier, 2004). Em estudos que se dedicaram a analisar as relações de gênero, constata-se a divisão sexual do trabalho, as estratégias de mediação e a esquivas de emoções para garantir uma aparência maternal e dócil. Além do exposto, identifica-se que o sofrimento vivenciado pelas mulheres no trabalho está relacionado aos sentimentos de desvalorização e invisibilidade do trabalho (Antloga, no prelo)

No âmbito do reconhecimento do zelo e da inteligência do corpo, Dejours (2012) aponta que o saber-fazer de trabalhos que apresentam uma dimensão de cuidado, tarefas destinadas às mulheres, em decorrência da divisão sexual do trabalho, somente são percebidas quando tais tarefas não são feitas ou estão mal feitas. É por meio dessa constatação que o autor afirma que há injustiça quanto ao reconhecimento do zelo e da inteligência no trabalho das mulheres. No entanto, apesar de haver uma constatação dessas diferenças, as teorias sobre reconhecimento do trabalho pouco se aprofundam nas consequências desse aspecto do reconhecimento para a mulher.

Identifica-se, na análise dos resultados, que as relações de gênero são pouco consideradas para análise, ocupando, em sua maioria, lugar de descrição da população.

Em estudos que não colocaram gênero como análise, observa-se que alguns deles explicitam uma grande diferença de gênero na amostra de participantes, mas, ainda assim, o dado foi considerado irrelevante para análise (Amaral, 2018; Arpini, 2017; Bessil, 2015; Borges, 2017; Buriol, 2018; Chabrawi, 2018; Feitoza, 2016; Guimarães Junior, 2017; Machado, 2016; Mattos, 2013; Máximo, Araújo & Souza, 2014; Porto, 2013; Santos, 2016; Silva, 2015; Silva, 2014).

Os estudos que abarcam gênero em suas análises revelam aspectos da divisão sexual do trabalho ao identificarem que há trabalhos destinados às mulheres, fortemente marcados pelas dimensões do cuidado doméstico (Brito et al, 2014; Cunha & Vieira, 2009; Felix, 2015; Santiago, 2017). Evidenciam também que, à medida que encontram dificuldades para se inserir no mercado de trabalho formal, as mulheres procuram se inserir em profissões que possibilitam a articulação entre o trabalho de cuidado, doméstico e profissional, como é o caso das bordadeiras. É nesse sentido que as mulheres acabam por ocupar trabalhos precarizados (Brito, 2000).

Corroborando o exposto por Antloga (no prelo), as publicações explicitam sofrimentos no trabalho atrelados ao gênero. As mulheres encontram dificuldade em articular o trabalho doméstico, de cuidado, profissional e o trabalho doméstico profissional, porque, ainda que trabalhem fora, ainda é atribuído a elas os trabalhos da esfera privada (Almeida, 2018; Cunha & Vieira, 2009; Felix, 2015; Santiago, 2017; Tundis, 2016). Além disso, os estudos evidenciam que as mulheres se sentem desvalorizadas profissionalmente por conta dos baixos salários, das dificuldades de ascender no trabalho e por organizações do trabalho que não possibilitam condições salubres para as mulheres, ao não terem espaço adequado para amamentar nem banheiros que possibilitam ter melhor higiene com a menstruação (Almeida, 2018). Esses sofrimentos ficam ainda mais sobressalentes à medida que as mulheres passam a

ocupar trabalhos que não são atribuídos ao feminino. Os estudos analisados apontam que as mulheres se sentem discriminadas no trabalho - pessoas se recusam a serem atendidas por elas ou são consideradas inadequadas para o cargo (Bastos, 2018). O estudo de Bezerra (2016) explicita que as pessoas discriminam as mulheres que estão atendendo, bem como as nordestinas. Outro sentimento de desvalorização apontado pelos estudos é o fato de que, em trabalhos de cuidado, as competências profissionais que a mulher apresenta no trabalho são compreendidas como características inerentes à mulher, resultando em uma invisibilização do seu saber fazer (Almeida, 2018; Bastos, 2018; Bezerra, 2016; Coelho et al, 2016; Soares, 2016).

O sentimento de desvalorização, as dificuldades de ascensão e a naturalização das competências são aspectos que podem ser discutidos em uma dimensão do reconhecimento do trabalho, o que se apresenta como um fortalecimento, ainda que ínfimo, da consideração do gênero nos estudos das dinâmicas de reconhecimento do trabalho. Por outro lado, o resultado da revisão sistemática deste estudo mostra que não há nenhuma publicação que busca compreender a questão racial na dinâmica de reconhecimento do trabalho, nem mesmo como descrição de amostra de participantes. Tal dado é grave e exemplifica mecanismos do genocídio e epistemicídio do negro, à medida que deslegitima a intelectualidade do corpo negro (Carneiro, 2005), bem como nega o direito das pessoas negras a possibilidade de identificação e conscientização, sob a justificativa de uma suposta democracia racial (Nascimento, 2016). Ainda que um passo muito importante tenha sido dado em relação ao gênero, tal passo não alcança a realidade da mulher negra. Em estudos que apontam alguma consideração a respeito da raça, esses apontamentos não passam de constatações da diferença, não se discutindo os sofrimentos advindos de violências raciais no trabalho e suas implicações nas relações de trabalho.

A ausência de dados a respeito de raça não nos possibilita identificar de que forma que os corpos negros serão lidos quando transgridem seu destino de trabalhos precários e domésticos. Se ao ocupar profissões de reconhecimento e prestígio social, à mulher negra é atribuída a visão de doméstica, inferior e incapaz, como se apresentam as vivências de prazer e sofrimento das mulheres negras, que trazem no corpo as marcas de chacotas, olhares, discriminações e exclusões?

À medida que não considerarmos a raça, estamos negligenciando o sofrimento psíquico do racismo em contexto de trabalho, o que compromete a busca por identificar e reparar lacunas teóricas na psicologia que poderiam contribuir para uma escuta clínica sensível e qualificada.

Este estudo se propôs a questionar a construção teórica do reconhecimento a partir de uma inquietação: se a dinâmica do reconhecimento é uma avaliação da inteligência e subjetividade do corpo, por que ela não abrange as marcas do próprio corpo, tal como a cor? E o que poderia ser discutido e aprofundado nesta teoria e questões relativas a ela ao inserir raça e gênero nas análises?

Ainda que não tenham sido evidenciadas publicações que possibilitariam aprimorar ainda mais a discussão a respeito do corpo que trabalha, tal ausência de dados evoca a urgência de outras pesquisas que possibilitem aprofundar as questões aqui discutidas e que consigam preencher as lacunas identificadas neste campo teórico e contribuir para o fortalecimento de políticas antirracistas e feministas.



## Referências

- Almeida, T. B. (2018). *O desgaste mental de motoristas de ônibus: um recorte de gênero*. Dissertação de mestrado, Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil. Recuperado de [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=6690201](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6690201).
- Amaral, G. A. (2018). *Escuta Clínica do Trabalho e (re)significação do sofrimento de professoras readaptadas*. Tese de doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, Brasil. Recuperado de [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=6340952](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6340952)
- Antloga, C. S., Monteiro, R., Maia, M., Porto, M. & Maciel, M. (No prelo). Trabalho feminino: uma revisão sistemática da literatura em psicodinâmica do trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*.
- Araújo, R. C. (2017). *Relação entre sofrimento psíquico e organização do trabalho em professoras de uma escola estadual*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, Brasil. Recuperado de [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=6039695](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6039695).
- Arpini, A. A. (2017). *A dança das cadeiras: um estudo sobre prazer e sofrimento de trabalhadores do setor metal mecânico em processo de demissão*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil. Recuperado de [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=7216933](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=7216933).

- Barreto, L. K. S., Leone, N. M. C. P. G., Santiago, J. L. S. & Nóbrega, A. B. N. (2016). Trabalho, prazer e sofrimento na hotelaria. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 10(4), 63-79.
- Bastos, C. S. B. (2018). *Vozes femininas no universo da gestão*. Dissertação de mestrado, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil. Recuperado de [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/vi ewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=6336962](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/vi ewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6336962)
- Bessil, M. H. (2015). *A prática docente de educação de jovens e adultos no sistema prisional: um estudo da psicodinâmica do trabalho*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil. Recuperado de [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/vi ewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=2814932](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/vi ewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=2814932)
- Bezerra, E. B. N. (2016). *O trabalhar de teleatendentes: uma análise da relação trabalho-saúde*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, Brasil. Recuperado de [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/vi ewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=3605352](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/vi ewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=3605352)
- Botelho, R. G. & Oliveira, C. C. (2015). Literaturas branca e cinzenta: uma revisão conceitual. *Ciência da Informação*, 44(3), 501-213.
- Borges, A. F. F. (2017). *O trabalho em turnos de revezamento em uma empresa estatal: uma análise em Psicodinâmica do Trabalho*. Dissertação de mestrado, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, Brasil. Recuperado de [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/vi ewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=6103793](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/vi ewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6103793)

- Brito, J. C. (2000). Enfoque de gênero e relação saúde/trabalho no contexto de reestruturação produtiva e precarização do trabalho. *Cadernos de Saúde Pública*, 16(1), 195-204.
- Brito, J., Bercot, R., Horellou-Lafarge, C., Neves, M. Y., Oliveira, S. & Rotenberg, L. (2014). Saúde, gênero e reconhecimento no trabalho das professoras: convergências e diferenças no Brasil e na França. *Revista de Saúde Coletiva*, 24(2), 589-605
- Bueno, M. & Macêdo, K. B. (2012). A clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. *ECOS*, 2(2), 306-318.
- Buriol, V. S. (2018). *As vivências no trabalho de desenvolvedores de softwares da área de Tecnologia da Informação*. Dissertação de mestrado, Universidade do Vale do Rio Sinos, São Leopoldo, Brasil. Recuperado de [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=6766761](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6766761).
- Carneiro, A. S. (2005). *A construção do outro como não-ser como fundamento do ser*. Tese de doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil. Recuperado de <https://negrasoulblog.files.wordpress.com/2016/04/a-construc3a7c3a3o-do-outro-como-nc3a3o-ser-como-fundamento-do-ser-sueli-carneiro-tese1.pdf>.
- Carone, I. (2014). Breve histórico de uma pesquisa psicossocial sobre a questão racial brasileira. In I. Carone. & M.A.S.Bento. (Orgs.). *Psicologia social do racismo* (6. ed., pp. 13-24). Editora Vozes
- Chabrawi, A. M. R. O. (2018). *Psicodinâmica do trabalho presidiário: do reconhecimento à emancipação social*. Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, Brasil. Recuperado de [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=6339353](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6339353).

Coelho, A. P. F., Beck, C. L. C., Fernandes, M. N. S., Machado, L. & Camponogara, S.

(2016). Mulher-guerreira, mulher-homem: Reconhecimento do trabalho e seus sentidos na percepção de mulheres recicladoras. *Texto Contexto Enfermagem*, 25(2).

Cunha, T. B. & Vieira, S. B. (2009). Entre o bordado e a renda: condições de trabalho e saúde das labirinteiras de Juarez Távora/Paraíba. *Psicologia: ciência e profissão*, 29(2), 258-275.

Cunha, T. A., Araújo, A. J. S. & Zambroni-de-Souza, P. C. (2014). Vivências de sofrimento e prazer no trabalho de gerentes de banco. *Psicologia: ciência e profissão*, 34(1), 96-111

Dejours, C. (2017). Loucura e trabalho: da análise etiológica às contradições teóricas (acerca de uma crise asmática). Em C. Dejours (Ed.). *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos* (pp. 19-42). Dublinense.

Dejours, C. (2007). *A banalização da injustiça social* (7th ed.). Fundação Getúlio Vargas Editora.

Dejours, C. (2012). *Trabalho vivo. Sexualidade e trabalho* (1). Paralelo 15.

Dejours, C. & Abdoucheli, E. (1994). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In C. Dejours, E. Abdoucheli. & C. Jayet. (Orgs.). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 119-145). Atlas.

Feitoza, M. J. (2016). *Entre a prescrição e o sofrimento: o trabalho de técnicos de Centros Socioeducativos em Manaus*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Amazonas, Manaus, Brasil. Recuperado de [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=4580215](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4580215).

- Felix, Y. T. M. (2015). *Análise da atividade dos técnicos em enfermagem do SAMU*.  
Dissertação de mestrado, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, Brasil.  
Recuperado de  
[https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=2373421](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=2373421).
- Ferreira, L. L. (2011). Uma luta pelo reconhecimento do trabalho contra a política de redução de pessoal. *Laboreal*, 7(1), 1-17.
- Fontana, M. G. Z. & Cestari, M. J. (2014). “Cara de empregada doméstica”: discursos sobre os corpos de mulheres negras no Brasil. *Revista Rua*, Edição especial, 167-186.
- Gernet, I. & Dejours, C. (2011). Avaliação do trabalho e reconhecimento. In P.F. Bendassolli & L.A.P. Soboll (Orgs.) *Clínicas do trabalho*. Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade (pp. 61-70). Atlas.
- Gonzalez, L. (1984). Racismo e sexismo na cultura brasileira. *Revista Ciências Sociais Hoje*, 1, 223-244
- Guimarães Junior, E. H. (2017). *Modelo de gestão: uma proposição baseada na psicodinâmica do trabalho*. Tese de doutorado, Pontifícia Universidade Católica De Goiás, Goiânia, Brasil. Recuperado de  
[https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=5019671](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=5019671).
- Heloani, R. & Lancman, S. (2004). Psicodinâmica do trabalho: o método de intervenção e investigação. *Revista Produção*, 14(3), 77-86.
- Hirata, H. & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 595-609.

- Júnior, E. H. G. (2017). *Modelo de Gestão: uma proporção baseada na Psicodinâmica do Trabalho*. Tese de doutorado, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, Brasil. Recuperado de [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=5019671](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=5019671).
- Machado, L. S. (2016). *vivências no trabalho de auditores-fiscais de Goiás à luz da Clínica Psicodinâmica do Trabalho*. Tese de doutorado, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, Brasil. Recuperado de [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=4413219](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4413219).
- Mattos, C. B. M. (2013). *Vestir a camisa de força: adoecimento psíquico em uma instituição pública na Amazônia*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Rondônia, Porto Velho, Brasil. Recuperado de [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=90005](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=90005).
- Máximo, T. A. C. O., Araújo, A. J. D. S., & Zambroni-de-Souza, P. C. (2014). Vivências de sofrimento e prazer no trabalho de gerentes de banco. *Psicologia: ciência e profissão*, 34(1), 96-111.
- Mendes, A. M. & Araújo, L. K. R. (2012). *Clínica psicodinâmica do trabalho*. O sujeito em ação. Juruá Editora.
- Mendes, A. M. (2007). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In A.M. Mendes (Org.). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa* (pp. 16-30). Casa do Psicólogo.
- Molinier, P. (2013). *O trabalho e a psique*. uma introdução à psicodinâmica do trabalho. Paralelo 15.

- Molinier, P. (2004). Psicodinâmica do trabalho e relações sociais de sexo: um itinerário interdisciplinar. 1988-2002. *Production*, 14(3), 14-26.
- Moura, C. (1994). Particularidades do racismo brasileiro. *Revista Princípios*, (32), 62-64.
- Munanga, K. (2017). As ambiguidades do racismo à brasileira. In N. M. Kon, M. L. Silva & C.C. Abud (Orgs.), *O racismo e o negro no Brasil: questões para a psicanálise* (pp. 33-44). Perspectiva.
- Nascimento, A. (2016). *O genocídio do negro brasileiro* (4ª ed.). Perspectiva.
- Nascimento, M., Coelho, M. & Dellagnelo (2018). Reconhecimento do trabalho artístico na sociedade de consumo. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 12(3), 65-78.
- Nogueira, S. T. O. & Brasil, K. T. R. (2013). O lugar do reconhecimento no trabalho docente. *Revista Exitus*, 3(2), 93-107.
- Pereira, L. (2011). O trabalho em causa na “epidemia depressiva”. *Tempo Social*, 23(1), 67-95.
- Porto, R. M. P. (2013). Trabalho e saúde de policiais rodoviários federais. Dissertação de mestrado, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, Brasil. Recuperado de [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=881328](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=881328).
- Praxedes, A. F. (2015). *Hipocrisia e servilidade: uma análise sobre a divisão racial e sexual nas estruturas do trabalho doméstico no Distrito Federal*. Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade de Brasília, Brasília, Brasil. Recuperado de <https://bdm.unb.br/handle/10483/13064>

- Sampaio, R. F & Mancini, M. C. (2007). Estudos de revisão sistemática: um guia para síntese criteriosa da evidência científica. *Revista Brasileira de Fisioterapia*, 11(1), 83-89.
- Santiago, R. K. A. (2017). *As vivências de prazer e sofrimento das professoras de educação infantil de Porto Velho*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Rondônia, Porto Velho, Brasil. Recuperado de [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=5015611](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=5015611).
- Santos, C. M. (2016). *As vivências dos gestores do SENAI/DR em relação ao processo de informatização: um estudo de caso embasado na Clínica Psicodinâmica do Trabalho*. Dissertação de mestrado, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, Brasil. Recuperado de [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=4851436](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4851436).
- Silva, C. F. (2015). *Saúde, prazer e sofrimento psíquico: uma análise do trabalho dos técnicos de um centro de referência de assistência social no Pará*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Pará, Belém, Brasil. Recuperado de [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=3085500](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=3085500).
- Silva, H.D. (2015). *O assédio moral em uma organização pública: uma leitura da Clínica Psicodinâmica do Trabalho*. Tese de doutorado, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, Brasil. Recuperado de [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=3336843](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=3336843).



- Silva, F. L. L. (2014). *Análise da atividade de trabalho dos necrotomistas*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, Brasil. Recuperado de [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/vi  
ewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=159225](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=159225).
- Silva, M. L. (2017). Racismo no Brasil: questões para psicanalistas brasileiros. In N. M. Kon, M. L. Silva & C.C.Abud (Orgs.). *O racismo e o negro no Brasil: questões para a psicanálise* (pp. 71-90). Perspectiva.
- Soares, M. L. (2016). *O trabalhar do gerente de recursos humanos*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, Brasil. Recuperado de [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/vi  
ewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=5012170](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=5012170).
- Sousa, N. S. (1983). *Tornar-se negro* (2ª ed). Graal.
- Tundis, A. G. O. (2016). *Indicadores críticos do trabalho docente em uma universidade pública da região amazônica*. Dissertação de mestrado, Universidade do Vale do Rio Sinos, São Leopoldo, Brasil. Recuperado de [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/vi  
ewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=3708801](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=3708801).
- Vasconcelos, A. C. L. (2017) *Situação de trabalho docente no Instituto de Computação de uma universidade pública federal: debate de normas e dimensionamento de valores do bem comum*. Tese de doutorado, Universidade Federal Fluminense, Niterói, Brasil. Recuperado de [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/vi  
ewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=5579412](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=5579412).

## ESTUDO 2

*“Não tinha espaço pra mim, independente do quanto eu fizesse”*: análise das dinâmicas de reconhecimento do trabalho da mulher negra no serviço público

## Resumo

O presente estudo teve como objetivo evidenciar, por meio de entrevistas semiestruturadas, como se configura a dinâmica de reconhecimento no trabalho de mulheres negras no serviço público. Foram entrevistadas 15 mulheres negras servidoras públicas, sendo 6 servidoras de órgãos federais e 9 de órgãos estaduais, com idade entre 26 e 56 anos e tempo de serviço entre 4 e 34 anos. As entrevistas foram analisadas pelo software Iramuteq, em que foram utilizadas a análise de Classificação Hierárquica Descendente e Análise Fatorial de Correspondência. Foram obtidas 4 classes que, ao se analisar a relação entre elas, evidencia-se que estas mulheres negras são racializadas e, a partir daí percebem situações de discriminação do trabalho, ainda que o serviço público seja um trabalho que pressupõe isonomia. Estes resultados evidenciam a importância de se discutir as relações de raça e gênero, a fim de colaborar para o campo teórico da psicodinâmica do trabalho.

**Palavras-chave:** reconhecimento do trabalho; mulher negra; psicodinâmica do trabalho, serviço público.

## **Abstract**

The present work had as goal to evidence, through semi-structured interviews, how is configured the dynamics of recognition of work from black women at civil service. Were interviewed 15 black female civil servants, being six of them from federal bodies and the other nine from state public bodies, with ages between 26 and 56 years and employment period between 4 and 34 years. The interviews have analyzed by Iramuteq software, in which were used Hierarchical Descending Classification and Correspondence Factor Analysis. Were obtained four classes in which, when the relation between them is analyzed, there is evidence that these women have been racialized. From this point, they perceive situations of discrimination at work, even though the civil service is a workplace that entails isonomy. These results evidence the importance of discussing the relations of race and gender, aiming to collaborate with the theoretical field of Psychodynamics of Work.

**Keywords:** recognition of work; black woman; psychodynamics of work, civil service.

*Não existe agonia maior do que guardar  
uma história não contada dentro de você.*

Maya Angelou

## **Introdução**

O Brasil traz, em sua história, marcas deixadas pela escravização de povos indígenas e africanos. Estima-se que cerca de 4,8 milhões de negros trazidos da África, sem contar a população indígena nativa (Alencastro, 2018), foram explorados para exercerem o papel de “força de trabalho” da então colônia portuguesa. Nas palavras de Nascimento: (2016)

o africano escravizado construiu as fundações da nova sociedade com a flexão e a quebra da sua espinha dorsal, quando ao mesmo tempo seu trabalho significava a própria espinha dorsal daquela colônia (p. 59).

Apesar de ser a base da fundação da sociedade brasileira, o negro foi excluído da formação do “povo ideal” para construir a identidade nacional do Brasil, uma identidade branca. Para eliminar a ameaça negra, declarada como inferior, estabeleceu-se um projeto político de embranquecimento da população, que se deu por meio de políticas imigratórias racistas, estupro e prostituição das mulheres negras e do epistemicídio (Nascimento, 2016; Azevedo, 1987, Carone, 2014).

O epistemicídio, segundo Santos (1999), é um mecanismo de negação não somente dos conhecimentos e das contribuições das pessoas negras, mas também negação do sujeito dominado como detentor de conhecimento. É um mecanismo eficaz à medida que impede o acesso à educação de qualidade, deslegitima a capacidade cognitiva do negro, destituindo o valor de sua produção intelectual e de sua cultura (Carneiro, 2005). Nesse sentido, formata-se um imaginário de que aquilo que é produzido pelos negros, de que aquilo que eles fazem e pensam, não tem valor, não tem

qualidade. Sobre as pessoas negras, elaborou-se uma narrativa de bestialidade, de animalidade. Como consequência, há uma população associada ao negativo, ao ruim, ao indigno, ao sujo e ao não humano (Vannuchi, 2017).

Para além da raça, importa lembrar que as experiências de homens e mulheres negras são diferentes, uma vez que as violências de gênero também fazem parte deste corpo e irá operar em uma perspectiva interseccional com raça. O termo interseccionalidade foi definido por Kimberlé Crenshaw com o objetivo de dispor de ferramentas teóricas que permitem compreender as múltiplas realidades (Akotirene, 2018). Estes insumos teóricos possibilitam identificar o corpo e as múltiplas variáveis que o marcam, bem como elas se articulam entre si (Bernardino-Costa, 2015). Sendo assim, ao falarmos da mulher negra, evidencia-se gênero e raça que, articuladas entre si, fazem parte da vivência da mulher negra, estando o corpo dela sujeito às violências e estigmas decorrentes da articulação entre essas questões (Kilomba, 2019). No presente estudo, impera especificamente as categorias de gênero e raça em contexto brasileiro para compreendermos a experiência singular de ser uma mulher negra de em nosso país.

González (1984) evidencia que, às mulheres negras, são atribuídas três imagens: mulata, doméstica, mãe preta. Essas nomeações referem-se ao mesmo corpo, ou seja, essa mulher é lida ao mesmo tempo como mulata, hiperssexualizada e passível de violências sexuais, bem como um corpo que para o trabalho doméstico e de cuidado, ao mesmo tempo que se exalta o “produto brasileiro”, que é o corpo da mulata (Nascimento, 2016), encaminha-se esse corpo para a entrada de serviço, não importa o quão bem arrumada essa mulher esteja (Gonzalez, 1984). Todas essas nomeações a respeito do corpo da mulher negra carregam a deslegitimação dos saberes e a desumanização de sua existência, à medida que colocam o corpo desses indivíduos

como objeto de exploração, seja sexual, seja a exploração da mão de obra doméstica e de cuidado.

Assim, não surpreende que as violências descritas acima, constituintes da ordem social racista que rege nossa sociedade, imprimam suas marcas na estrutura psíquica das pessoas negras e em sua identidade. A relação do sujeito com seu próprio corpo exerce um papel importante na construção da identidade. Ao se perceber como parte de uma sociedade em que as pessoas brancas constantemente subjagam-na, a autoestima da pessoa negra é minada, eliminando-se do sujeito seus potenciais criativos, saberes e contribuições (Sousa, 1983).

A psicologia pouco se ocupa de estudar as relações raciais e as consequências psíquicas para as pessoas negras e esse cenário se torna ainda pior quando se trata das questões de gênero e de raça articuladas. Essa omissão é uma consequência do epistemicídio, culminando no silenciamento do sofrimento das pessoas negras. O silenciamento é, ele próprio, uma negação do próprio objeto de estudo da psicologia.

Identificam-se divergências importantes entre a forma como as obras psicanalíticas declaram o que é a vida psíquica e a realidade do negro (Fanon, 2008; Sousa, 1983). Também se verifica que, na psicologia social, há espaços pouco significativos para tal debate, como bem declara Munanga (2014), “infelizmente a psicologia social no Brasil tem reservado um espaço de pouco significado ao estudo desses fenômenos que tocam a vida de mais de 60 milhões de cidadãos brasileiros de origem afrodescendente” (p. 10). Lidamos, portanto, com uma psicologia que “manteve-se reticente no que tange à temática racial” (CFP, 2017). A proposta deste estudo é contribuir para a escuta do que já é dito no campo da temática racial e de gênero, por meio de discussão no campo da Psicodinâmica do Trabalho.

A Psicodinâmica do Trabalho, enquanto abordagem clínica e teórico-metodológica, tem como objeto de estudo as condições em que o trabalho desencadeia sofrimento e as condições em que esse trabalho é fonte de prazer (Dejours, 2017). É por meio da escuta e da análise clínica da fala dos trabalhadores que se torna possível acessar suas subjetividades e, assim, compreender as situações de trabalho (Ferreira, 2010).

Em seu corpo teórico, a Psicodinâmica do Trabalho enfatiza o papel do reconhecimento do trabalho enquanto condição fundamental para a vivência de prazer no trabalho. O reconhecimento, por ser compreendido como uma retribuição simbólica do investimento afetivo e psíquico do trabalhador, possibilita que ele, à medida que tem a qualidade de seu trabalho reconhecido, construa a sua identidade no campo social (Bouyer, 2015). Uma vez que a identidade é peça chave para a saúde mental (Dejours, 2012b), fica evidente a importância dessa dinâmica nas análises psicodinâmicas do trabalho.

A importância da dinâmica do reconhecimento do trabalho para a construção da identidade no campo social se dá pelo fato de que esse reconhecimento só é possível por meio de julgamentos dos pares (Silva, Deusdedit-Júnior & Batista, 2015). Dejours (2012b) aponta que o reconhecimento se dá pela avaliação da qualidade do trabalho, de forma que são identificados dois tipos de julgamento que proporcionam a constatação de qualidade: os julgamentos de beleza e de utilidade. O julgamento de utilidade consiste na avaliação da técnica e de sua utilidade para o trabalho. É proferido pelos superiores hierárquicos e se ocupa de avaliar, principalmente, a concretização do trabalho prescrito. O julgamento de beleza, por outro lado, é proferido por pares e colegas da mesma categoria profissional e consiste em avaliar as habilidades, destrezas



e a originalidade do trabalho, em conformidade com as regras do ofício (Molinier, 2013).

Observa-se que os julgamentos, ainda que se refiram ao trabalho em si, sempre se dão por meio de uma relação social, por serem proferidos por pares e superiores hierárquicos. Isso implica na impossibilidade de dissociar os julgamentos da realidade das estruturas sociais que, ao privilegiarem o homem cis branco, estabelecem formas de agir que diminuem outros corpos que não estejam alinhados a tal padrão. Na construção do campo teórico da Psicodinâmica do Trabalho, é irrisória a quantidade de estudos que levam tais estruturas sociais em conta em suas análises.

Diante do exposto, encontramos um ponto em comum e que é preciso ser explorado. Demarca-se a destruição da identidade do negro como via de eliminação das ideias e contribuições desses corpos. No entanto, também percebemos que o reconhecimento de suas ideias é fundamental para que os corpos negros construam suas identidades no campo social. Sabemos que parte da estrutura do trabalho se ocupa de eliminar o negro da sociedade, além de silenciar os trabalhadores negros e também se silenciar diante das violências cometidas contra eles.

Compreende-se o silenciamento como, ao mesmo tempo, produto e produtor do epistemicídio que, articulado com as relações de gênero, mais uma vez invisibiliza e cala as mulheres negras, foco de análise desta pesquisa. Nesse sentido, questiona-se o que as mulheres negras teriam a falar sobre o reconhecimento de seu trabalho, uma vez que é por meio da fala que se desvelam sentimentos, percepções e questionamentos acerca dos laços sociais (Gómez, Mendes, Chatelard & Carvalho, 2016) que fazem parte desse real social racista e machista do trabalho.

A proposta deste estudo é, por meio da escuta qualificada da fala das trabalhadoras, e sob a perspectiva teórico metodológica da Psicodinâmica do Trabalho,

evidenciar como se configura a dinâmica de reconhecimento no trabalho de mulheres negras no serviço público.

Optou-se especificamente pelo serviço público, uma vez que a administração pública, norteadada pelos princípios de isonomia e impessoalidade, entre outros, procura impedir a discriminação tanto de candidatos em concursos quanto de servidores efetivos, inclusive na investidura em cargo ou emprego público, de acordo com a Lei nº 9784/99 (Brasil, 1999). Entretanto, como veremos ao longo da discussão de tal documento, o real do trabalho aponta para inconsistências na observância dos princípios, inclusive quando esses princípios são aclamados para silenciar violências evidentes.

## **Método**

### *Participantes*

Visando alcançar os objetivos propostos, definiu-se como público-alvo deste estudo mulheres que se identificaram como negras e que são servidoras públicas. Tomou-se como critério de exclusão mulheres que já se aposentaram do serviço público, mantendo-se apenas servidoras em atividade no momento da pesquisa. Ao todo, foram entrevistadas 15 mulheres, com idade entre 26 e 57 anos. Dessas, 6 ocupam cargos federais e 9 ocupam cargos estaduais. Essas servidoras têm de 4 a 34 anos de trabalho no serviço público.

### *Instrumento e Coleta de Dados*

No campo das ciências humanas, os métodos qualitativos de pesquisa possibilitam explorar e identificar questões da natureza humana que não são possíveis de serem medidas explicitamente, tais como crenças, relações interpessoais, entre outros (Mucchielli, 1991). Por sua abrangência, os estudos qualitativos são capazes de

identificar a relação do objeto de estudo com outros fenômenos sociais, tais como economia, cultura e estruturas sociais, o que permite a inclusão da subjetividade dos sujeitos na análise do fenômeno estudado (Holanda, 2006). Como o presente estudo se propõe a compreender aspectos da subjetividade mulheres negras e sua relação com a dinâmica de reconhecimento do trabalho, o método qualitativo se apresenta como o mais adequado para dar conta dos objetivos propostos.

Definiu-se como método de pesquisa deste estudo a entrevista semiestruturada, pois essa possibilita atingir níveis aprofundados da compreensão da realidade do entrevistado, uma vez que privilegia o uso da palavra e das interações não verbais, acessando valores, crenças e significados que dão sentido à percepção de mundo deste indivíduo (Fraser & Gondim, 2004).

Foi elaborado um roteiro de entrevista composto por questões que buscavam explorar: a) a percepção sobre o ambiente de trabalho, b) sua relação com seus colegas e superiores, c) percepção de dificuldades do trabalho por ser mulher negra e suas formas de enfrentamento e d) a percepção de reconhecimento do trabalho. As participantes foram alcançadas por meio de redes sociais. Antes da realização da entrevista, todas as participantes assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que informou sobre os objetivos do estudo, o caráter sigiloso e a autorização para gravações de áudio.

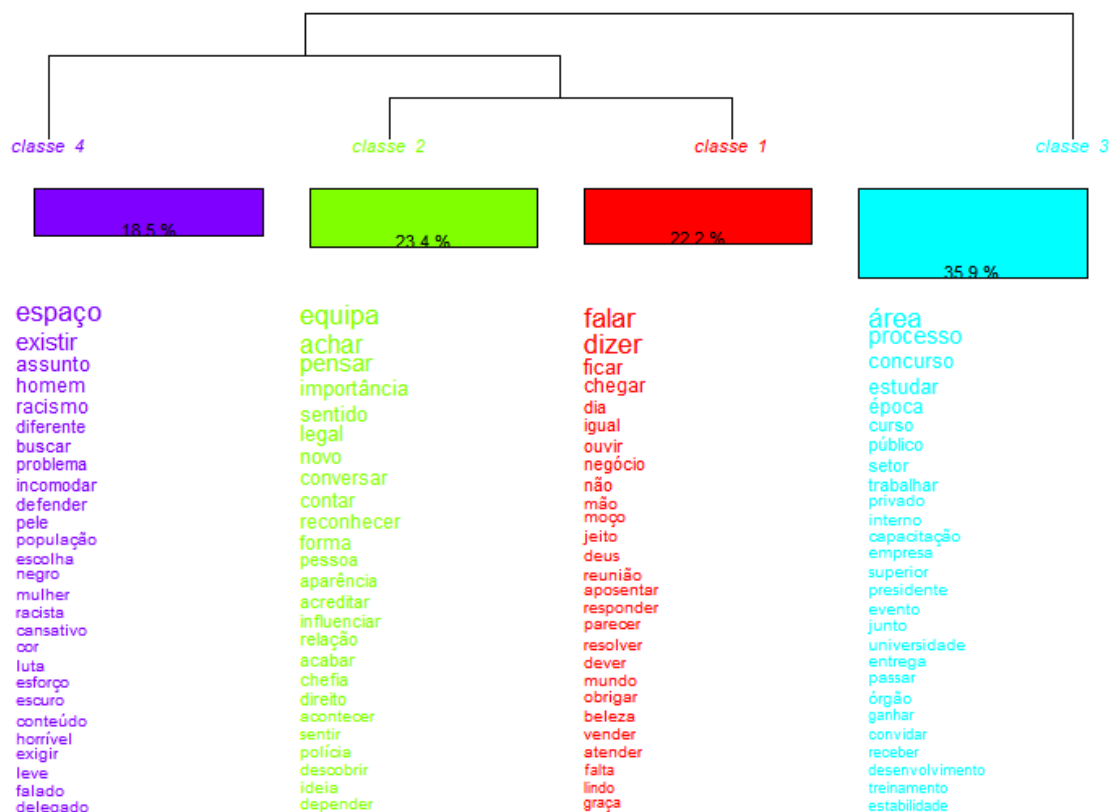
### *Análise de Dados*

Para análise de dados, optou-se pela utilização de *softwares* de análise para dados quantitativos, considerando-se a sua capacidade de agilizar e tornar eficiente o processo de análise, bem como organizar as informações e facilitar o resgate de segmentos de texto (Souza, Wall, Thuler, Lowen e Peres, 2018).

Dentre a possibilidades de *softwares* disponíveis, optou-se pelo Iramuteq, por ser um software gratuito e que realiza, com rigor estatístico, diferentes análises de textos (Camargo & Justo, 2013). Neste estudo, utilizou-se o método da Classificação Hierárquica Descendente (CHD). Tal método proporciona classes lexicais a partir do texto analisado, em que cada classe apresenta um vocabulário específico (Souza et al, 2018), o que permite identificar os temas presentes no texto, bem como a forma como esses temas são discutidos. Neste estudo, optou-se por analisar somente as formas ativas. Foi realizada também a Análise Fatorial de Correspondência a fim de ilustrar a relações entre as classes produzidas pela CHD em um plano cartesiano. Os resultados obtidos dessa análise foram discutidos a partir das contribuições teóricas da Psicodinâmica do Trabalho.

## **Resultados**

A análise do Iramuteq evidencia quatro classes de palavras, agrupadas a partir dos conteúdos elencados na fala das entrevistadas. A Figura 2 ilustra as classes, bem como a forma como elas estão relacionadas entre si.

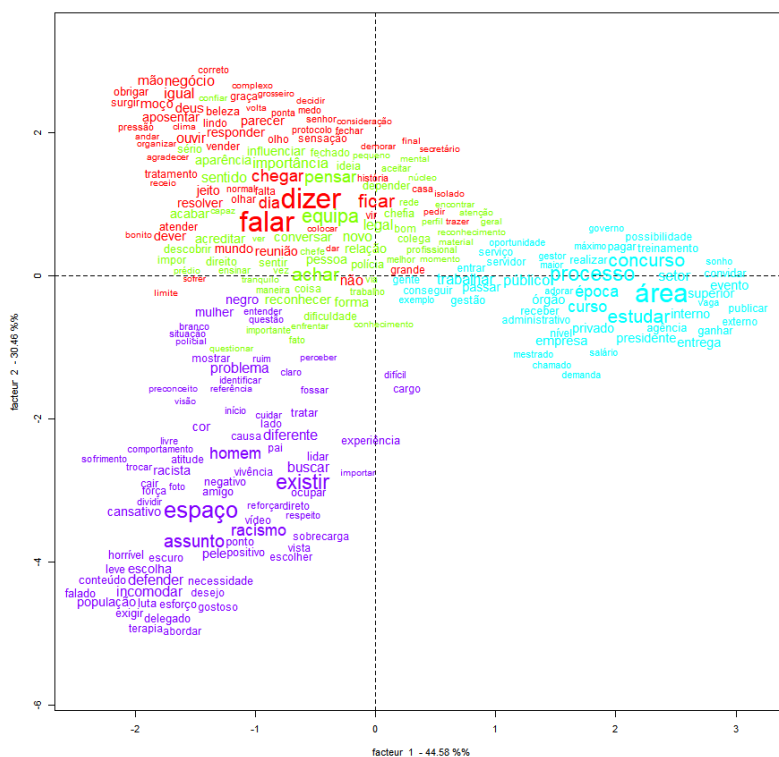


**Figura 2.** Classes obtidas por meio da análise de Classificação Hierárquica Descendente

Ao analisar a estrutura em que essas classes se apresentam, articulada com as falas das entrevistadas, foi possível determinar os temas que cada classe contemplava e nomeá-las de acordo com a temática evidenciada. A Classe 1 foi denominada como “Identidade racial”, por compreender manifestações a respeito de características físicas das participantes. Tais manifestações abarcam tanto a afirmação quanto a minimização da raça, seja por parte da própria mulher entrevistada quanto pelas pessoas em seu trabalho. A Classe 2 foi identificada como “Interações nas equipes de trabalho”, pois evidencia as relações socioprofissionais no nível da equipe de trabalho em que a entrevistada se encontra.

As Classes 1 e 2 apresentam uma correlação forte e, considerando-se essa proximidade, compreende-se que a relação entre essas classes se refere às relações socioprofissionais das entrevistadas. A Figura 3 ilustra a proximidade dessas categorias,

e, a partir dessa proximidade, entende-se que seus conteúdos se referem às relações socioprofissionais, representados pelo vértice que conecta as duas categorias.



**Figura 3.** Resultado da Análise Fatorial de Correspondência do software Iramuteq

Nesse sentido, a fala das entrevistadas demonstra que as vivências raciais das mulheres entrevistadas se manifestam no dia a dia, principalmente, por meios das suas relações com a equipe de trabalho às quais pertencem. Isso deve ao fato de que, segundo os dados do Iramuteq, 22% destas relações socioprofissionais são marcadas pelas questões raciais para essas mulheres, conforme as colocações das entrevistadas a seguir:

*Fala 1: Por exemplo: eu entro no elevador e as pessoas querem colocar a mão no meu cabelo eu acho isso absurdo e eu não vejo isso acontecer com pessoas que tem o cabelo liso e as pessoas não entendem que elas estão invadindo o do meu território corporal. Elas têm que entender não têm intimidade e as pessoas falam isso como se fosse um elogio: nossa, você é tão exótica!*

*Fala 2: Dá uma sensação estranha de que a pessoa esperava ver outro tipo de pessoa, que esperava ver, sei lá, no meu pensamento, vai ver devido a [minha] posição, a pessoa queria ver uma pessoa branca, uma mulher branca.*

*Fala 3: [Eu afirmo] a minha identidade é essa. Ah, não, mas você nem é negra assim! Não validam, tanto que a primeira vez quando eu falei num trabalho: Eu sou negra. Aí não, mas você não é negra. Então, eu sou negra. Não, você é morena, assim. Então, morena não, não existe morena. Eu sou negra e eu me identifico assim.*

*Fala 4: A minha chefe, por exemplo. Esse ano eu tive que cortar uma coisa que ela achava que estava fazendo para me elogiar, me chamando o tempo todo de Michelle Obama. Aí eu comecei a falar para ela que me incomodava. Aí ela: por quê, se a Michelle Obama é uma mulher tão empoderada? Eu falei: Sim, eu concordo, eu também a admiro, mas eu sou a [Nome da participante ocultado], eu quero que me chame assim. Porque começou a ser uma coisa que não era um espaço de descontração. Quando ela ia me apresentar para um outro diretor ou alguma outra pessoa, ela começava a me chamar essa é a Michelle, então, tipo assim, eu já estava virando uma outra pessoa.*

A Classe 3, identificada como “Práticas organizacionais”, contempla aspectos concretos do trabalho, tais como a área de trabalho que a mulher ocupa, os processos que realiza, bem como aspectos do serviço público, conforme as colocações a seguir.

*Fala 5: Acho que dificuldades [no trabalho] são mais de condição de trabalho e de pouco investimento no cuidado com os servidores mesmo.*

*Fala 6: Da nova gestão para cá tem sido bem mais complicado. A gente está com um ambiente muito adoecedor. Na verdade, está bem difícil, mas por questões de troca de gestão, uma gestão que não é técnica.*

*Fala 7: Essa parte setor público é boa para se trabalhar na ponta e eu falo quem gosta, gosta mesmo porque é muito precário. Ainda mais o poder executivo onde eu trabalho e a chefia é um cargo político, então tudo é política, não é para o bem da população, é política.*

A Classe 4, que apresenta uma relação mais próxima com as Classes 1 e 2, foi nomeada como “Pertencimento no trabalho da mulher negra”, por referir-se à percepção de pertencimento ou não dessas mulheres. Identifica-se que tais percepções passam por uma leitura da estrutura das relações, que não necessariamente são próximas, mas fazem parte da instituição, bem como por uma leitura da quantidade de pessoas negras identificadas no local de trabalho e das categorias profissionais em que essas pessoas se encontram, conforme indicado nas falas a seguir:

*Fala 8: Não é espaço onde eu vejo que poderia estar mal vestida. A gente precisa ter esse cuidado, na sua aparência, daquilo que você aparenta ser. Principalmente por ser um ambiente com poucas mulheres e negros, ainda menos. Geralmente, na maioria das reuniões, em todas eu sou sempre a única negra. Às vezes, a única mulher.*

*Fala 9: Por outro lado, eu entendo que a gente ainda não tem práticas e nem espaços institucionalizados que você tenha segurança para, por exemplo, falar: olha, essa atitude foi racista e eu quero que as vias formais, sei lá, um processo, um comitê de ética, um comitê de conflito, seja envolvido e a gente trate isso.*

*Fala 10: Foi um curso para lideranças femininos. O curso foi apresentado por uma francesa e ela sempre fez várias perguntas a mim, como que eu lidava com isso, porque esse curso era justamente para tratar das dificuldades da mulher nos altos cargos de gestão e aí todo mundo... Eu era a única negra, todo mundo*



*queria saber como fato de eu ser negra, como que eu cheguei até lá, como que foi todo esse processo. Eu virei um case.*

## **Discussão**

As classes elencadas pelo Iramuteq representam o ambiente de trabalho das mulheres entrevistadas, abarcando as relações sociais, o reconhecimento e as práticas organizacionais. A compreensão das questões de gênero e raça no trabalho, nesta pesquisa, se deu por meio da análise das relações das mulheres negras com seus pares, articuladas com as particularidades das práticas organizacionais características do serviço público.

Conforme apontado nos resultados, as classes “Identidade Racial” (1) e “Interações nas equipes de trabalho” (2) apresentam forte relação estatística entre si, evidenciando a estigmatização percebida por essas mulheres nas suas relações de trabalho. Ao longo das entrevistas, é possível identificar trechos que apontam constatações fenotípicas do corpo negro, feitas pelos colegas de trabalho, marcadas por conotações negativas. Tal dado evidencia que todas as relações profissionais de trabalho de uma mulher negra são racializadas.

A racialização, fruto da dialética das relações sociais, é um processo de atribuição de rótulos a determinados grupos sociais, agindo como mecanismo de manutenção das estruturas de poder. À medida que uma pessoa é identificada a partir dos seus traços, em relação ao “neutro” da humanidade, ela é hierarquizada e subalternizada, por meio de atitudes preconceituosas e de segregação racial, que consolidam as características como estigmas sociais (Ianni, 2004).

A partir dessa concepção, verifica-se que há uma inferioridade associada ao corpo das mulheres negras.

Participante 6: *Por exemplo, eu falava assim: ‘quem foi que te atendeu?’*, ‘Ah, foi uma moça’. Eu falei: ‘Foi uma negra?’, e ela respondeu: ‘não, pelo amor de Deus, eu não falei isso’.

Participante 13: *Mesmo aqui na escola já tive problema com isso, de aluno, na fala grosseira, de dizer que eu ainda estava na senzala e quando eu fui relatar para alguns professores, eles diziam para não levar em consideração.*

As mulheres são racializadas com marcadores como cor da pele, textura do cabelo, traços do rosto, entre outros. Pequenos detalhes no discurso do outro evidenciam tais estigmas impostos ao corpo negro – a fala “pelo amor de Deus, eu não falei isso [negra]” exemplifica tal constatação, uma vez que o outro entende como ofensa ser chamada de negra. A racialização é um mecanismo de manutenção das estruturas de poder da branquitude que, por meio de atitudes racistas, restringe as possibilidades de ascensão e a presença na sociedade brasileira, que é marcada pelo desejo de embranquecimento de sua população. Portanto, tudo aquilo que não é branco será estigmatizado como forma de manutenção de estruturas racistas que favorecem a branquitude (Bento, 2014).

Participante 5: *Às vezes eu estou numa reunião e eu começo a falar. Eu sei que todo mundo olha, aí eu não sei se teria sido diferente se eu tivesse nascido branca. se eu teria ficado mais tranquila com relação a isso.*

O trecho acima ilustra a percepção dessas mulheres, que se sentem observadas por olhares que carregam julgamentos e estigmas e que constataam que esses olhares questionam como seria sua vivência se fossem uma mulher branca. Associar a tranquilidade ao branco exemplifica a não racialização das mulheres brancas, visto que o ser branco representa o elemento de neutralidade (Nogueira, 2017). O ser branco no

Brasil significa ser tomado como modelo universal de humanidade, detentor de superioridade moral e intelectual. Significa, nas palavras de Schucman (2014, p. 84),

ser sistematicamente privilegiado no que diz respeito ao acesso a recursos materiais e simbólicos, gerados inicialmente pelo colonialismo e pelo imperialismo, e que se mantêm e são preservados na contemporaneidade.

No contexto de trabalho, os privilégios podem estar atrelados a melhores cargos, maior garantia de emprego e atividades de maior prestígio social, como exemplificam as falas a seguir:

Participante 4: *Eu vejo que que as pessoas dão menos importância, procuram sempre pessoas com outra aparência, como se eles fossem importantes e acabam prejudicando o serviço público porque as pessoas que estão à frente tem que ser... é triste a gente falar isso, mas tem que ser branca, magra, bem vestida.*

Participante 14: *Eu exijo respeito em vários momentos. Aqui a gente tem um racismo super velado, ninguém vai se declarar racista, mas a pessoa é porque cresceu, assim acha que é natural faz certas brincadeiras.*

As discriminações descritas ocorrem no sentido de se manter os privilégios da branquitude. As desigualdades que os negros vivem atualmente não se dão somente pela herança do período escravocrata, mas pelas ações cotidianas, que reforçam constantemente a exclusão e eliminação do negro, em nome da ideologia de branqueamento da população brasileira (Bento, 2002). Em contexto organizacional, identifica-se que aos negros são atribuídos os cargos de menor prestígio, como pode ser identificado nos trechos que seguem:

Participante 10: *A secretária veio aqui uma vez e eu estava passando no corredor. Ela me perguntou: 'você trabalha aqui?', e eu respondi: 'trabalho'.*

*'Você tem como ver a planta do lugar que a gente vai fazer umas mudanças?'. Eu falei: 'eu não guardo a planta, eu não sei nem onde guardam isso'. E ela: 'ué, você não é do administrativo?', eu respondi: 'não, sou psicóloga'. 'Ah, você é psicóloga aqui? Nem parece psicóloga'. O que é parecer psicóloga? Isso eu percebo, não tem como não perceber. Na equipe multidisciplinar, eu sou sempre a assistente social. "Ah, ela é assistente social". Não, eu sou psicóloga. Tem uma hierarquia. Na secretaria é como se a psicologia tivesse um status maior que o do serviço social. 'Ah, você tem perfil do serviço social'. Mas perfil da psicologia, não. A psicologia é mais branca.*

*Participante 7: Eu estava conversando com uma colega que estava participando do curso e essa psicóloga se apresentou e perguntou para mim: 'você é terceirizada?' Por que que eu sou terceirizada? Em uma delegacia tem 4 ou 5 terceirizados em um ambiente que tem 60 pessoas. Era muito mais fácil ela chutar que eu era policial que terceirizada. [...]. Era por conta da minha cor. Então eu tinha que ser a terceirizada, não poderia ser outra coisa. Não tinha por que, dentro de uma delegacia, ela dizer que eu não era policial, me perguntar se eu era terceirizada.*

*Participante 11: Eu sou a única pessoa negra. Teve um outro, mas ele ficou pouco. Ele veio de Salvador e foi embora para outra cidade satélite, mas as pessoas da minha cor são todas terceirizadas.*

Importa destacar que, no âmbito do serviço público, a terceirização se apresenta como via de redução de custos e de obrigações trabalhistas, resultando em baixos salários, ausência de benefícios e condições precárias de trabalho, configurando-se como mais uma das expressões das desigualdades brasileiras (Passos & Nogueira, 2018).

Para além das relações com os colegas de trabalho, outra manifestação racial se dá pelo discurso abarcado na classe 4, “Pertencimento no trabalho”. Essa categoria é refletida a respeito das políticas de embranquecimento e da não inserção da população negra no mercado de trabalho, uma vez que as mulheres entrevistadas identificam poucas ou nenhuma mulher negra no seu local de trabalho, a não ser funcionárias de limpeza e funcionários terceirizados.

*Participante 8: As outras mulheres negras que têm lá são da segurança e da limpeza, não é paritária essa distribuição. Apesar de sermos maioria mulheres, tem mais mulher branca do que mulher negra*

*Participante 10: Uma questão racial que eu trabalho aqui: tem um pessoal da gestão que às vezes vem para cá eu sou uma das poucas que usam crachá e eu acho que não é à toa. É isso, se eu estou sem crachá, eu não trabalho aqui.*

*Nunca ninguém falou isso [Não vou colocar você lá porque você é negra] para mim, mas a gente sente pela falta de representatividade pela falta de pessoas.*

Além da percepção sobre a dinâmica institucional, outra dimensão que transmite a sensação de pertencimento, identificada na classe 4, está relacionada com o reconhecimento do trabalho. As mulheres entrevistadas evidenciam que procuram dar o melhor de si, preparando-se mais que os colegas brancos, pois identificam a racialização e sentem que são mais cobradas e questionadas. Identifica-se também que o grau de percepção que as mulheres negras têm da diferença de tratamento entre elas e as mulheres brancas varia de acordo com a leitura racial que elas, mulheres negras, apresentem. Quanto mais empoderadas para questões raciais, mais facilmente elas conseguem identificar que essa disparidade é uma violência racial.

*Participante 5: Por exemplo, quando eu vou para uma reunião, eu tenho que estar muito bem preparada, com toda a argumentação muito sólida, porque eu*

*sou mais questionada do que outras pessoas seriam se estivessem ocupando esse espaço.*

*Participante 2: Talvez nem seja verdade, mas eu sinto um desconforto. Na equipe anterior, que era somente eu e um homem branco, eu acho que esse desconforto era um pouco maior porque ele se sentia diretamente... acho que era uma concorrência muito direta comigo.*

O engajamento demonstrado na fala dessas mulheres negras implica em um desgaste físico e psíquico no trabalho. Tal sobrecarga é um mecanismo do embranquecimento, em que a pessoa negra tenta se ajustar a algo que não há, já que o que o racismo no Brasil tem por desejo, mesmo, a eliminação do negro (Sousa, 1983), isto é, alcançar o verdadeiro ideal do olhar branco seria, na verdade, auto extinguir-se, já que se tornar-se branco é inviável.

O ideal de branqueamento, que reforça as atribuições positivas, intelectuais e de excelência aos brancos, não permite que o esforço da mulher negra se efetive, uma vez que ela não pode progredir profissionalmente na organização. Tal barreira, compreendida como uma das facetas do fenômeno do “teto do vidro” (Silva, 2016), é um mecanismo racista eficiente que se apresenta de forma velada e cumpre com o objetivo de manter os negros em posições inferiores (Munanga, 2017).

*Participante 1: Um exemplo mais concreto seria quando eu saí da comissão, a primeira em que eu trabalhei. Mesmo eu sendo a pessoa com maior qualificação, porque eu tenho mestrado, eu não tinha chance de ocupar uma função e não tinha meu trabalho reconhecido mesmo, meio que estava ali pra fazer o que tivesse pra fazer e, mesmo eu executando um trabalho ótimo, não tinha espaço [...] e eu, que tinha mais experiência e mais qualificação, não fui*

*colocada em uma dessas funções. Aí eu notei que não tinha espaço pra mim, independente do que eu soubesse, independente do quanto eu fizesse.*

Um outro fator importante é que, por mais que se sintam reconhecidas, identificam situações em que percebem surpresa no olhar dos outros ao verem que se trata de uma mulher negra naquele lugar. Em algumas situações, sua contribuição é atribuída a outra pessoa, branca, denotando a atribuição de incapacidade de produção de qualidade da mulher negra, exemplificada no trecho abaixo:

*Participante 11: Outra situação em que não me senti reconhecida foi essa do colega, porque eu trabalhava mais próxima a ele e minhas chefes eram as juízas da vara. A gente fazia estudo social. Aí essas chefes sempre se reportavam a ele como se fosse a pessoa que pensasse, que propunha os projetos, que fizesse as discussões. Durante um tempo, eu sempre estive à frente do trabalho da equipe, mais no sentido de organização, mas nunca foi uma coisa oficial e esse reconhecimento nunca veio, ele sempre veio para esse cara e do nada um dia chegou mulher branca e assim, ela foi automaticamente colocada nesse espaço de poder.*

A Classe 3, denominada “Práticas organizacionais”, ao abarcar aspectos estruturais dos órgãos públicos dos quais essas mulheres fazem parte, permite importantes reflexões a respeito das relações de gênero e raça. Em primeiro lugar, as mulheres elencam que há uma diferença considerável entre setor público e privado. Segundo elas, uma vez que a entrada no serviço público se dá por meio de concursos, pautados pelo princípio da isonomia, não é um lugar em que elas sentem que têm dificuldade de entrar. Ao contrário, algumas entrevistadas tiveram experiências em processos seletivos no setor privado e apontam de que forma se dá o ingresso e o não ingresso delas no mercado de trabalho.

Participante 4: *Eu sou adotada, fui criada por uma família clara, mas várias vezes eu e minha prima tivemos oportunidade de prestar um processo seletivo lá e eu não sabia por que eu, mesmo tendo um pouco mais de grau de escolaridade que minha prima, não passei. Ela passou, a outra prima passou porque eram claras e eu não. Aí sempre eu era chamada para processo seletivo e sempre não tinha as devolutivas, eu era recusada. Até o momento que eu identifiquei e conversei com a psicóloga que estava fazendo o atendimento e ela falou: ‘olha, a empresa não aceita mulheres ou homens negros no atendimento, inclusive eu vou pôr uma tarja na sua ficha’. Depois que eu fui entender que não, mas eu achava que isso era ligado ao fato da minha inexperiência, nunca ter tido um emprego. Aí, eu entrei numa loja para trabalhar na época trabalhei como atendente e aí depois consegui entrar no banco. Só que quando eu fui fazer o processo seletivo no banco, eu consegui passar na vaga, mas eu não consegui, mesmo estando com outras pessoas e ter uma pontuação muito boa na hora da entrevista, eu não conseguia passar para um cargo de recepção de banco. Eu consegui passar num cargo que ficava tipo no almoxarifado fazendo trabalhos internos, mais nessa linha.*

Dentro das práticas organizacionais, as entrevistadas relatam que, apesar de sentirem maior segurança institucional, uma vez que os órgãos públicos se pautam pelos princípios norteadores da Constituição Federal e sua observância na organização do trabalho, ainda há o receio de denunciar as situações de racismo e serem (ainda mais) estigmatizadas no trabalho.

Participante 5: *Então, eu acho que é positivo se posicionar já que o serviço público te dá essa segurança nesse aspecto, mas não deixa de existir*



*perseguição, não deixa de existir aquele olhar que se você declara, por exemplo.*

*Participante 10: Porque é esse medo de já estar taxada como aquela que vai sempre trazer alguma coisa, sabe sim, ainda que seja ainda que seja um monte de coisa assim são contribuições são coisas mas sempre eu tenho esse receio sabe, ah parece que tá criticando o tempo inteiro, não gente eu tô querendo fazer o negócio, eu tô querendo fazer o negócio caminhar mesmo e tem coisas importantes que precisam ser levadas em consideração e aí eu tô deixando de falar essas coisas importantes.*

Isso significa que, apesar de se encontrarem em órgãos públicos que pautam pela isonomia e pela não discriminação de seus servidores, tais instituições reproduzem as estruturas sociais, inclusive o racismo estrutural. Existe uma negação das diferenças de cada corpo e os órgãos públicos acabam silenciando violências e negam a existência das problemáticas em torno desta violência. Além disso, as pessoas que denunciam são tomadas como agressivas, estigmatizadas, mecanismo que Bento (2002) define como um dos que contribuem para o pacto narcísico da branquitude. O silenciamento, a estigmatização, são aspectos que denunciam o medo que o branco tem de que o negro ocupe um lugar que não lhe é destinado socialmente.

Diante do exposto, entende-se que a dinâmica de reconhecimento no trabalho se consolidou, ao longo da história, por meio de uma perspectiva do “racismo à brasileira”, de negação das violências cometidas pelos brancos contra os negros, da afirmação de que “somos todos iguais”. Por meio da análise da fala das mulheres negras entrevistadas, identifica-se que, atualmente, elas se sentem reconhecidas no seu trabalho, porém, ainda que as mulheres, em geral, apontem que se sintam reconhecidas por seus colegas de trabalho e superiores hierárquicos, percebem também que isso não é

o suficiente, pois ainda se sentem preteridas ao perceberem-se embaraçadas e sem possibilidade de ascensão na organização. O exemplo citado por uma das entrevistadas, sobre a atribuição do seu trabalho a outro colega, ilustra que há um reconhecimento do trabalho dessas mulheres, mas há uma cisão entre o corpo negro e o seu trabalho, como se o resultado do trabalho não pudesse ser fruto do engajamento de um corpo de uma mulher negra. Tal fato corrobora o exposto por Nogueira (2017), quando ela afirma que, como consequência psíquica de ser constantemente alvo de olhares, chacotas e agressões silenciosas, o negro quase sempre “vive um processo de destituição do seu lugar ou de suas conquistas, pois o olhar do branco nunca o vê como merecedor e não reconhece como legítima suas possibilidades e conquistas” (Nogueira, 2017, p. 125).

Identifica-se na fala das entrevistadas uma contradição sobre a construção da identidade no campo social por meio do trabalho, uma vez que, sendo o corpo negro dissociado do seu produto, do ponto de vista teórico, fica comprometida a possibilidade do trabalhador se apropriar do reconhecimento e imprimi-lo na construção de sua identidade. A fragilização da identidade do corpo é uma forma de desmobilizar e controlar a mulher negra, mantendo seu corpo no lugar de exploração. Sob uma perspectiva teórica, questiona-se a possibilidade de vivência de prazer no trabalho por meio da conquista de sua identidade no campo social. Tal fato evidencia a relevância e a urgência da Psicodinâmica do Trabalho questionar a universalidade do sujeito que trabalha, compreender suas diferenças e discutir as relações raciais e de gênero em suas análises. A construção de uma teoria que reconheça e discuta estas relações em suas análises possibilita a construção de uma escuta qualificada da trabalhadora e do trabalhador.

Ainda que não tenha sido foco deste estudo, a análise das particularidades de cada organização bem como a singularidade dos cargos e atividades exercidas por estas

mulheres fazem parte da discussão sobre as vivências destas trabalhadoras, de acordo com o proposto pela Psicodinâmica do trabalho. À época das entrevistas, as participantes dividiam-se nas áreas de policiamento, gestoras, profissionais de saúde, profissionais da educação, assistência social e administrativas, com atividades e tarefas diferentes entre si, e que se articulam às estruturas sociais de formas únicas, considerando as divisões sexuais e raciais do trabalho. Este fato instiga possíveis agendas de pesquisa que possibilitem aprofundar as questões aqui expostas.

As constatações e reflexões propostas neste estudo objetivam dar lugar às inquietações e aos desconfortos causados pela ausência de discussões teóricas a respeito do trabalho que estejam plenamente articuladas com gênero e com raça, simultaneamente. Assim, nossa proposta é de que este estudo seja uma porta de entrada para a consolidação de uma Psicodinâmica do Trabalho que alcance diversas identidades sociais minoritárias que trabalham.

## Referências

- Akotirene, C. (2018). *Interseccionalidade*. Pólen
- Alencastro, L. F. (2018). África, números do tráfico atlântico. In L. S. Sobrenome & F.G. Sobrenome (Eds.). *Dicionário da escravidão e liberdade* (pp. 57-63). Companhia das Letras.
- Azevedo, C. M. M. (1987). *Onda negra, medo branco: o negro no imaginário das elites: século XIX*. Editora Paz e Terra.
- Bento, M. A. S. (2002). *Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público*. Tese de doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil. Recuperado de [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47131/tde-18062019-181514/publico/bento\\_do\\_2002.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47131/tde-18062019-181514/publico/bento_do_2002.pdf).
- Bento, M. A. S. (2014). Branqueamento e branquitude no Brasil. In I. Carone & M. Bento. (Eds.). *Psicologia social do racismo: estudos sobre a branquitude e branqueamento no Brasil* (6ª ed., pp. 25-57). Vozes.
- Bernardino-Costa, J. (2015). Decolonialidade e interseccionalidade emancipadora: a organização política das trabalhadoras domésticas no Brasil. *Revista Sociedade e Estado*, 30(1), 147-163
- Bouyer, G. C. (2015). Sofrimento social e do trabalho no contexto da área “saúde mental e trabalho”. *Psicologia & Sociedade*, 27(1), 106-119. <https://doi.org/10.1590/1807-03102015v27n1p106>.
- Camargo, B. V. & Justo, A. M. (2013). IRAMUTEQ: um software gratuito para análise de dados textuais. *Temas em Psicologia*, 21(2), 513-518.

- Carneiro, A. S. (2005). *A construção do outro como não-ser como fundamento do ser*. Tese de doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil. Recuperado de <https://negrasoulblog.files.wordpress.com/2016/04/a-construc3a7c3a3o-do-outro-como-nc3a3o-ser-como-fundamento-do-ser-sueli-carneiro-tese1.pdf>.
- Carone, I. (2014). Breve histórico de uma pesquisa psicossocial sobre a questão racial brasileira. In I. Carone & M. Bento (Eds.). *Psicologia social do racismo: estudos sobre a branquitude e branqueamento no Brasil* (pp. 13-23). Vozes.
- Conselho Federal de Psicologia. (2017). *Relações raciais: referências técnicas para a atuação de psicólogas/os*.
- Dejours, C. (2012). *Trabalho vivo: trabalho e emancipação* (2). Paralelo 15.
- Dejours, C. (2017). Prefácio. In C. Dejours (Ed.). *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos* (pp. 6-10). Dublinense.
- Fanon, F. (2008). *Peles negras, máscaras brancas*. EDUFBA. (Trabalho original publicado em 1952).
- Ferreira, J. B. (2010). Análise clínica do trabalho e processo de subjetivação: um olhar da psicodinâmica do trabalho. In A. Mendes, A. Merlo, C. Morrone & E. Facas (Eds.). *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros* (pp. 125-135). Juruá.
- Fraser, M. T. D. & Gondim, S. M. G. (2004). Da fala do outro ao texto negociado: discussões sobre a entrevista na pesquisa qualitativa. *Paideia*, 14(28), 139-152.
- Gómez, V. A., Mendes, A. M., Chatelard, D. S. & Carvalho, I. C. (2016). A palavra como laço social na clínica Psicodinâmica do Trabalho. *Contextos Clínicos*, 9(2), 253-264.

- Gonzalez, L. (1984). Racismo e sexismo na cultura brasileira. *Revista Ciências Sociais Hoje, 1*, 223-244
- Holanda, A. (2006). Questões sobre pesquisa qualitativa e pesquisa fenomenológica. *Análise Psicológica, 24*(3), 363-372.
- Ianni, O. (2004). Dialética das relações raciais. *Estudos avançados, 18*(50), 21-30.
- Kilomba, G. (2019). *Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano*. Cobogó. Brasil. (1999). *Lei nº 9784, de 29 de janeiro de 1999*. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Brasília, DF.
- Molinier, P. (2013). *O trabalho e a psique*. Uma introdução à psicodinâmica do trabalho. Paralelo 15.
- Mucchielli, R. (1991). *Les Méthodes Qualitatives*. Presses Universitaires de France.
- Munanga, K. (2014). Prefácio. In I. Carone & M. Bento (Eds.). *Psicologia social do racismo: estudos sobre a branquitude e branqueamento no Brasil* (6ª ed., pp. 9-11). Vozes.
- Munanga, K. (2017). As ambiguidades do racismo à brasileira. In N. Kon, M. Silva & C. A. Abud Sobrenome (Eds.). *O racismo e o negro no Brasil: questões para a psicanálise* (pp. 33-44). Perspectiva.
- Nascimento, A. (2016). *O genocídio do negro brasileiro*. Perspectiva.
- Nogueira, I. B. (2017). Cor e inconsciente. In N. Kon, M. Silva & C. Abud (Eds.). *O racismo e o negro no Brasil: questões para a psicanálise* (pp. 121-126). Perspectiva.

- Passos, R. G. & Nogueira, C. M. (2018). O fenômeno da terceirização e a divisão sociosexual e racial do trabalho. *Revista. Katálysis*, 21(3), 484-503.
- Santos, B. S. (1999). *Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade*. Afrontamento.
- Schucman, L. V. (2014). Sim, nós somos racistas: estudo psicossocial da branquitude paulistana. *Psicologia e Sociedade*, 26(1), 83-94.
- Silva, R. V. S., Deusdedit-Júnior, M. & Batista, M. A. (2015). A relação entre reconhecimento, trabalho e saúde sob o olhar da Psicodinâmica do Trabalho e da Clínica da Atividade: debates em psicologia do trabalho. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 8(2), 415-427.
- Silva, S. M. C. (2016). *Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil*. Tese de doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil. Recuperado de <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-03082016-111152/publico/CorrigidaSandra.pdf>.
- Sousa, N. S. (1983). *Tornar-se negro* (2ª ed). Graal.
- Souza, M. A. R., Wall, M. L., Thuler, A. C. M. C., Lowen, I. M. V. & Peres, A. M. (2018). O uso do *software* IRAMUTEQ na análise de dados em pesquisas qualitativas. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 52, 1-7.
- Vannuchi, M. B. C. C. (2017). A violência nossa de cada dia: o racismo à brasileira. In N. Kon, M. Silva & C. Abud (Eds.). *O racismo e o negro no Brasil: questões para a psicanálise* (pp. 59-70). Perspectiva.

## **ESTUDO 3**

**O silêncio de quem julga: reflexões sobre a dinâmica de reconhecimento do  
trabalho das mulheres negras**



## Resumo

O reconhecimento do trabalho ocupa lugar principal no campo de estudos da Psicodinâmica do trabalho por possibilitar que o sujeito transforme a vivência de sofrimento em prazer. Considerando que o trabalho é estruturado por relações de dominação, como a interseccionalidade entre gênero e raça, compreende-se que há uma importante lacuna na construção do corpo teórico do reconhecimento, pois esta interseccionalidade não é discutida nos estudos da área. Assim, este artigo visa discutir as possibilidades dos estudos em relações raciais para a teoria da dinâmica de reconhecimento do trabalho. Uma vez que a mulher é negra é racializada e colocada no lugar de Outra, entende-se que esta racialização e as atitudes racistas reconfiguram as relações sociais de trabalho e, portanto, impactam na dinâmica de reconhecimento.

**Palavras-chave:** reconhecimento do trabalho; mulher negra; psicodinâmica do trabalho; racialização

## **Abstract**

The recognition of work occupies the spotlight of the Psychodynamics of Work's study field, as it allows the subject to transform the experience of suffering into pleasure. Considering that work has been structured by relations of domination – like the intersectionality between gender and race – one understands there is a substantial gap in the construction of the theoretical body of recognition because such intersectionality has not been discussed in studies from the field. Hence, this article aims to discuss the possibilities of racial relations studies for the dynamics of recognition of work theory. Once the black woman is racialized and placed as Other, one comprehends that such racialization and the racist attitudes reconfigure the social relations at work, therefore impacting the recognition's dynamics.

**Keywords:** recognition of work; black woman; psychodynamics of work; racialization.

*“Por que escrever esta obra? Ninguém a solicitou.*

*E muito menos aqueles a quem ela se destina”.*

Frantz Fanon (2008, p. 25)

## **Introdução**

O título deste estudo é uma provocação. Uma vez que, no Brasil, se constata uma maior presença de brancos no mercado de trabalho, coloca-se a seguinte questão: provavelmente os indivíduos negros que entram no mercado de trabalho terão suas ações e atividades avaliadas por uma pessoa branca. Este estudo questiona o silêncio por parte dos brancos acerca das questões raciais no trabalho, inclusive no campo acadêmico.

O trabalho ocupa lugar de transformação na relação entre o homem e natureza, se apresentando, portanto, como uma conjunção ontológica do ser humano (Mendes, 2018). Nessa perspectiva, o trabalhar é mais do que apenas o exercício uma determinada atividade, é também o engajamento de um corpo, dotado de desejos, pensamento e saberes, que forja o trabalho por meio da sua subjetividade, ao mesmo tempo que sua subjetividade é forjada por meio de sua vivência no trabalho (Dejours, 2012a). Mais do que essa relação de transformação, trabalhar é, também, uma relação social, uma vez que se insere em relações de poder, dominação e desigualdades (Dejours, 2012b). A Psicodinâmica do Trabalho, enquanto abordagem teórico-metodológica, aponta que o trabalhar consiste no confronto do sujeito com o real, o que abarca o real objetivado externamente, o real do inconsciente do próprio trabalhador e o real do mundo social (Ferreira, Martins & Vieira, 2016).

O trabalho exerce papel fundamental na construção da identidade do sujeito: é no trabalho que se desenvolvem as possibilidades de realização pessoal no campo social (Molinier, 2013). Essa construção, compreendida como um processo contínuo que se dá

por meio dos processos psíquicos desenvolvidos a partir das relações sociais na infância, encontra no trabalho um lugar para a construção de si, uma vez que é pelo olhar do outro e pela relação com esse outro que se dá a constituição como sujeito (Silva, 2017).

É nesse contexto que a dinâmica de reconhecimento ocupa lugar de destaque no campo de estudos da Psicodinâmica do Trabalho. A construção teórica dessa dinâmica mostra que ela, enquanto retribuição simbólica ao trabalho realizado, é fundamental para que o sujeito perceba as qualidades e a importância da sua contribuição no trabalho (Dejours, 2012b). É por meio do olhar do outro que o sujeito entra em contato com a realidade e com o valor da sua contribuição o que, conseqüentemente, possibilita que o sujeito encontre, construa, atribua sentido para seu trabalho, além de possibilitar a conquista do campo social por meio do trabalho.

A respeito desta contribuição do sujeito para o trabalho, entende-se que há o engajamento do corpo e da subjetividade deste trabalhador para dar conta do real do trabalho. No entanto, ainda que a Psicodinâmica do Trabalho se baseie na psicanálise e compreenda as ciências do trabalho de forma crítica, ela não somente não traz para a análise a subjetividade das experiências de corpos que divergem do que se compreende como o neutro, o branco, como também mantém à margem as contribuições de autores negros e a perspectiva de raça em relação ao real do trabalho, de forma que a Psicodinâmica do Trabalho colabora com a reprodução e a manutenção dos mecanismos de controle do corpo negro, que silencia o sofrimento de mais da metade da população brasileira causado por violências raciais, e colabora também com quem se cala em nome dos beneficiários desse controle.

Considerando que as experiências de raça não são universais para todos os corpos, evidencia-se que a interseccionalidade entre raça e as outras possíveis variáveis

que se articulam à ela permite compreender de forma aprofundada as vivências deste corpo (Akotirene, 2018). Sendo assim, ao se falar de corpos negros, as violências raciais sofridas por homens e mulheres são consequências da intersecção de gênero e raça, além de outros eixos de poder. Apesar de ainda ser pouco abordada em termos de análise, há algumas contribuições de gênero que já foram propostas dentro desse tema, como nos estudos de Antloga (no prelo), Hirata & Kergoat (2007) e Molinier (2004). Assim, apesar de compreendermos que gênero ainda precisa se consolidar como categoria analítica para a Psicodinâmica do Trabalho, entendemos também que a questão da raça está sistematicamente sendo posta à margem dos estudos acadêmicos, silenciada e ignorada nos próprios estudos de gênero, ignorando a interseccionalidade entre estas questões,

Assim, o objetivo deste estudo é apresentar uma proposta de inclusão da raça na construção teórica acerca de reconhecimento no trabalho, a partir dos resultados de uma escuta racializada e genderizada de mulheres negras, trabalhadoras no serviço público brasileiro, acerca de suas percepções quanto ao reconhecimento no trabalho – os resultados dessa escuta são apresentados no Estudo 2.

Segundo Kilomba (2019), ouvir envolve uma dialética entre quem fala e quem escuta. Não ser escutado em um grupo, nas relações interpessoais, no trabalho ou mesmo na esfera da psicologia clínica, significa ter a humanidade e a existência ignoradas nesses lugares. Se a dialética possibilita a fala, portanto, eu pertencço, pois só é possível falar à medida que a voz de quem fala é ouvida. Portanto, o presente estudo entende como escuta racializada e genderizada o ato de romper o silenciamento que impede as mulheres negras de falarem sobre as violências cometidas contra ela e suas dores, silenciamento imposto pelos brancos. Sendo a mulher negra quem irá falar, quem irá ouvir são as pessoas brancas que estão nos espaços acadêmicos, no mercado de

trabalho formal, nas escolas, entre outros lugares em que impera o silenciamento sobre essas mulheres.

### **Reconhecimento do trabalho**

Trabalhar implica mobilizar subjetivamente a inteligência e o saber-fazer para dar conta do real do trabalho. Para que tal mobilização no trabalho culmine na conquista da identidade no campo social, ela necessariamente demanda uma mediação com o outro, especificamente pela dinâmica do reconhecimento do trabalho (Dejours, 2012b). É esse reconhecimento advindo do outro que legitima a contribuição do sujeito para a organização do trabalho, de modo que tal sujeito experencia o êxito no confronto do real com o trabalho (Dejours & Gernet, 2011).

O reconhecimento do trabalho abrange duas dimensões: a constatação, que reconhece a contribuição do sujeito à organização do trabalho, e a gratidão por essa contribuição (Dejours, 2012b). O reconhecimento, que se refere sempre ao trabalho realizado, é estabelecido por meio de julgamentos que avaliam o valor daquilo que é ofertado pelo trabalhador à organização. Trata-se dos julgamentos de beleza e de utilidade.

O julgamento de utilidade, proferido pela hierarquia, em um sentido vertical, tanto de superiores como inferiores hierárquicos (Dejours, 2012b), avalia o trabalho sob uma perspectiva da utilidade técnica, social e econômica. Tal julgamento certifica se os objetivos da organização e as regras que estabelecem a convivência no trabalho são cumpridos (Molinier, 2013).

Já o julgamento de beleza está relacionado à estética do trabalho. Constitui a avaliação da originalidade e a conformidade com as regras do ofício, de forma que somente pode ser proferido por quem conhece profundamente o trabalho: os colegas de trabalho e os pares de categoria profissional (Dejours, 2012b). Para além do

pertencimento à organização, esse julgamento de beleza possibilita que o sujeito encontre pertencimento a um coletivo, a uma comunidade profissional, o que indica uma conquista no espaço social.

Sobre a dinâmica de reconhecimento do trabalho, ela é sempre *a posteriori*, ou seja, somente é possível julgar o trabalho finalizado, não somente seu planejamento. O reconhecimento, por sua vez, recai sempre sobre o trabalho em si e somente posteriormente o trabalhador se apropria de tal reconhecimento para que imprima uma conquista no campo social por meio de seu trabalho.

Por colocar o sujeito em um lugar de conquista social, o reconhecimento do trabalho possibilita que o sujeito transforme a vivência de sofrimento em prazer, uma vez que dá sentido para o sofrimento gerado pelo confronto com o real e para o êxito em superar as dificuldades advindas do real.

Ao discutirem sobre o saber fazer do corpo que trabalha, Dejours e Gernet (2011) afirmam que o trabalho real não pode ser separado daquele que o realiza, se considerarmos a perspectiva da subjetividade do corpo que trabalha, de uma inteligência visceral. O trabalho, antes de tudo, é estruturado pelas relações sociais de dominação, que pesam sobre a subjetividade de homens e mulheres que trabalham, e a expressão de opiniões divergentes sobre o trabalho contribui para revelar as divisões técnica, sexual e moral do trabalho, que trarão consequências para a dinâmica do reconhecimento. Nesse sentido, ao considerarmos raça como uma relação social de dominação e que reconfigura as relações sociais de gênero, este estudo procura refletir sobre as possibilidades do que pode ser desvelado sobre a dinâmica do reconhecimento se escutarmos quem está no lugar silenciado.

## **Mulher negra**

Fanon (2008) afirma que “aquilo que se chama alma negra é frequentemente uma construção do branco” (p. 30), isto é, a construção do corpo negro se dá pela narrativa do branco, sobre o que o branco fala e pensa ao olhar para o negro, em processo de projeção daquilo que o branco rejeita em si mesmo (Kilomba, 2019). Sendo assim, é fundamental que não nos esqueçamos de que, neste estudo, ao nos referirmos à mulher negra, estamos nos referindo, na verdade, ao imaginário do branco, daquilo que ele fantasia ser essa mulher.

A dinâmica das relações raciais é um desafio que se faz presente historicamente. Tais relações desvelam desigualdades, hierarquias e dominações, bem como as potencialidades que estruturam as relações sociais (Ianni, 2004). Há diversos estudos que buscam acrescentar, aprimorar e enriquecer o conhecimento sobre essas questões e suas implicações, tanto sociais como psíquicas (Kon, Silva & Abud, 2017; Fanon, 1952/2008; Bento, 2002; Nogueira, 1998; Sousa, 1983). No entanto, não raramente há um silêncio em torno do que esses estudos trazem à tona - o silêncio de quem não quer enxergar; e quem não quer ver, não escuta. Sabe-se que olhar para questões que estão no cerne das desigualdades traz incômodos, implica em lidar com verdades desagradáveis, das quais prefere-se afastar e não ouvir. Porém, cada vez mais, as incoerências explícitas e nomeadas como racismo demandam alguma transformação a respeito das violências que ocorrem sob a cegueira seletiva.

Na realidade brasileira, os mecanismos sociais que fazem parte do processo de constituição da nação proporcionam privilégios para os brancos e colocam barreiras para as pessoas negras. O branqueamento da população brasileira foi uma ideologia central que fundamentou a origem desses mecanismos no período pós-abolição da escravidão para que se consolidasse uma identidade do povo brasileiro, uma identidade



pautada pela brancura. Atingir o ideal de brancura implica em eliminar a realidade: as pessoas negras. E eliminar o negro não se restringe a eliminar apenas o corpo fenotípico, mas principalmente as ideias, as culturas, os valores desse corpo (Vannuchi, 2017). É nesse sentido que se estabelece, no Brasil, um projeto político de embranquecimento da população, por meio da ausência de medidas de inserção dos escravos libertos na sociedade, de políticas de imigração que privilegiaram a vinda de europeus para trabalharem no Brasil e de violência sexual sistemática contra as mulheres negras. Além disso, verifica-se a desqualificação e o silenciamento das contribuições intelectuais, e a redução da cultura do negro a um status folclórico, em um processo de epistemicídio (Nascimento, 2016; Carone, 2014; Azevedo, 1987).

Os mecanismos de embranquecimento e de epistemicídio, à medida que são eficazes em seu objetivo eliminatório, consolidam o imaginário negativo sobre o negro e sobre tudo que é relativo a ele. Uma vez que a relação do eu com o outro participa do processo de construção da própria identidade e, portanto, da construção da imagem e da relação que a pessoa tem com o próprio corpo (Nogueira, 2017), a construção da subjetividade das pessoas negras não lhes possibilita alternativa a não ser introjetar o branco como modelo de identidade como forma de ascensão social (Sousa, 1983).

O racismo não é o único sistema que age contra o sujeito negro. Outras formas de violência se articulam com o racismo enquanto poderosos mecanismos de opressão da população negra. Não é possível discutir gênero sem discutir raça, e vice-versa e, portanto, faremos um apelo: raça não deve ser reduzida a um mero status de recorte de pesquisa. Fazer diferente disso é uma outra forma de silenciar a existência da mulher negra.

Raça e gênero coexistem de tal forma que criam experiências de racismo singulares para as mulheres negras. Segundo Kilomba (2019), esses dois mecanismos de

opressão são inseparáveis porque tanto as construções racistas quanto os papéis de gênero exercem impacto um sobre o outro simultaneamente, de forma que as violências resultantes dessa intersecção se manifestam como experiências racistas de papéis de gênero, definidas como racismo genderizado.

O trabalho foi um importante mecanismo de controle do corpo negro no projeto de eliminação do negro no Brasil. Segundo Azevedo (1987), ainda que se consolidasse a imagem do negro como sem inteligência e sem valor, ainda assim era possível incorporar o negro na sociedade, por meio de trabalhos braçais e servis, “ocupando-se os desocupados”, de forma que o Estado fosse capaz de controlar e impedir que os negros se organizassem e iniciassem rebeliões em sua luta pela liberdade. No entanto, mais do que ainda utilizar da mão de obra do negro, era necessário estabelecer uma subjetividade para esses trabalhadores, de forma que o branco continuasse a ser considerado como superior.

No caso das mulheres negras, o imaginário social que lhes é atribuído o de um objeto a ser explorado, tanto por meio da violência sexual como por meio do trabalho doméstico. Se às mulheres brancas atribui-se uma ideia de fragilidade feminina, as mulheres negras, a quem foi atribuída identidade de objeto, não são tratadas como frágeis. Durante séculos trabalharam nas lavouras, na condição de escravizadas e no período pós abolição da escravatura, para sustento da família, como vendedoras, quituteiras, lavadeiras, entre outros (Praxedes, 2015; Carneiro, 2003; Gonzalez, 1984).

Não é incomum que, ainda hoje, as mulheres negras de classe média sejam “confundidas” como empregadas domésticas no cotidiano, “confundidas” como serventes nas escolas e hospitais, ainda que não sejam. Ainda hoje as mulheres negras deixam de serem contratadas para profissões que lidam com o público. Gonzalez (1984) aponta com precisão, a doméstica “nada mais é do que a mucama permitida, a da

prestação de bens e serviços, ou seja, o burro de carga que carrega sua família e a dos outros nas costas.

São esses incômodos e essas constatações a respeito da concepção de mulher negra e sobre o papel do trabalho na construção de sua imagem que se fundamentam os objetivos deste estudo. Ainda que a vivência de cada sujeito seja única, não é possível negar as violências cotidianas que ocorrem sistematicamente contra os sujeitos. É no sentido de trazer à tona as tão semelhantes histórias singulares de mulheres negras no trabalho que este estudo propõe uma reflexão a respeito da consolidação teórica da dinâmica do reconhecimento do trabalho, do ponto de vista da Psicodinâmica do Trabalho.

### **Racialização da dinâmica de reconhecimento**

As consequências do que evidenciamos como imaginário social se estendem para além da esfera social, impactando também na dimensão psíquica das pessoas negras. Colocar o corpo negro no lugar de “coisa” exerce impacto em uma dimensão psíquica (Nogueira, 1998). Esta concepção imposta, que estabelece o negro como inferior e submisso, retira desse sujeito as possibilidades positivas a respeito de si. Para a obtenção do status de humanidade, o negro se vê violentado duplamente, à medida que nega e recusa seu próprio corpo, ao passo que introjeta a imposição de um modelo branco de identidade como única via para alcançar a ascensão social (Sousa, 1983). Nesse sentido, ser racializado é ser visto como o outro que não o branco, uma identidade fragilizada e massacrada e que leva o negro a se construir psiquicamente nessa busca da aceitação do branco.

A racialização é um processo que classifica e hierarquiza etnias, por meio da exacerbação de características dos membros que compõem a etnia racializada. É um mecanismo que fundamenta as estruturas de poder (Ianni, 2004). Importa ressaltar que o

branco não ocupa o lugar de pessoa racializada, uma vez que o processo é sobre demarcar quem diverge do branco. Inclusive, é exatamente a não racialização do branco que invisibiliza os benefícios que o branco recebe por não ser demarcado como o Outro, mas sempre como o Eu, assim como isenta o branco da responsabilidade pela construção do negro como o diferente, pela construção de um imaginário que é um medo sobre si mesmo. Racializar um outro implica em modificar as relações do cotidiano, tais como educação, entretenimento e trabalho, resultando no que Kilomba (2019) define como racismo cotidiano, que consiste em comportamentos, falas, linguagem e olhares que colocam o sujeito negro como o outro em relação ao branco.

Toda vez que sou colocada como outra, estou experienciando o racismo. O termo [racismo] cotidiano refere-se ao fato de essas experiências não são pontuais. O racismo cotidiano não é um ataque único ou um evento discreto, mas sim uma constelação de experiências de vida, uma exposição constante ao perigo, um padrão contínuo de abuso que se repete incessantemente ao longo da biografia de alguém (Kilomba, 2019, p. 80).

Por ser um processo que ocorre no cotidiano, inclusive nas relações de trabalho, a racialização imprime na mulher negra a constatação de não ser branca. Ela é sempre a Outra. Basta um olhar do branco para que essa racialização opere, uma vez que, para o corpo negro, nenhuma chance é oferecida: basta a sua aparição, seu fenótipo, que já demarca o corpo negro enquanto foco do ódio do branco (Fanon, 2008). Se basta uma palavra, um olhar, carregados da construção histórica do imaginário da mulher negra, podemos afirmar que o olhar sobre o trabalho da mulher negra será associado a tal imaginário.

Os estudos que discutem o reconhecimento sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho convergem no fato de que concebem que o reconhecimento é somente sobre o

trabalho em si. No entanto, Dejours e Gernet (2011) apontam que não é possível descolar o sujeito de seu trabalho. Essa afirmação busca evidenciar a subjetividade do corpo, a inteligência visceral do sujeito, que investe todo seu saber ao trabalhar.

No entanto, também são viscerais e da ordem da construção da subjetividade as experiências do racismo genderizado. A vivência desse racismo imprime marcas na inteligência, na subjetividade e no saber do corpo, portanto, é fundamental que se reconheça tal singularidade do corpo da mulher negra no trabalho.

A partir do momento que são racializadas, os julgamentos sobre as mulheres negras são mais rigorosos, posto que são atravessados pelas estruturas sociais, nesse eterno olhar do Eu, branco, e da Outra, e que são constantemente desqualificadas. Fanon (2008, p. 108) afirma “[o] médico negro não saberá jamais a que ponto sua posição está próxima do descrédito”. Tal frase remete à constatação de sujeito racializado e o preconceito destinado a esse corpo e dimensiona o rigor de um julgamento do trabalho do médico negro. Não há uma separação entre o fazer do médico e sua cor. Essas constatações possibilitam concluir que, em se tratando de mulheres negras, o reconhecimento não se dá somente pelo seu trabalho, seu corpo faz parte do julgamento.

Uma vez que a racialização é um mecanismo que possibilita a manutenção do branco em um lugar de superioridade em relação a todo aquele que diverge do padrão branco, estabelece-se uma hierarquia nas organizações. Aos homens brancos, os cargos de maior prestígio, responsabilidade e remuneração. Às mulheres negras, ao serem racializadas, automaticamente lhes são atribuídas posições de inferioridade na organização, isto é, posições subalternizadas, de menor prestígio e de servilidade, ainda que ocupem altos cargos na organização. Tal hierarquização não se dá somente em um sentido de atribuição de imagem, mas também opera ao deslegitimar e desqualificar o trabalho das mulheres negras que estão em cargos superiores e ao impossibilitar a

ascensão dessas mulheres no trabalho, por meio do impedimento de progressão na carreira, ausência de oportunidades, entre outros exemplos. Nessas situações, as mulheres vivenciam o fenômeno do teto de vidro, em ela enxerga a possibilidade de crescimento, mas que é uma barreira invisível, um teto de vidro que ela não consegue ultrapassar (Silva, 2016). Tal barreira também é marcada pelo silêncio da branquitude por meio da omissão, ao não se admitir, reconhecer e legitimar as potencialidades da mulher negra.

Essas barreiras podem ser compreendidas como uma forma de não reconhecimento do trabalho, nesse sentido, independentemente do quanto se faça, emergem sentimentos de não reconhecimento, o que corrobora a proposição de que os julgamentos de beleza e utilidade não somente são mais severos, mas inalcançáveis, pois, ainda que a mulher negra consiga cumprir além do esperado, o silêncio em torno de seu trabalho impede que ela perceba seu trabalho reconhecido, bem como impede que ela inscreva esse reconhecimento no processo da construção de sua identidade no campo profissional posteriormente.

Nesse contexto de não reconhecimento, retomamos a questão da constituição psíquica do corpo negro. Sousa (1983) discorre sobre a construção do Ideal de Ego do corpo negro, que é construído para atingir um Ideal branco, para evidenciar que, na tentativa de cumprir com este Ideal, o negro redobra seus esforços para potencializar suas capacidades.

Ser o melhor! Na realidade, na fantasia, para se afirmar, para minimizar, compensar o ‘defeito’, para ser aceito. Ser o melhor é a consigna a ser introjetada, assimilada e reproduzida. Ser o melhor, dado unânime em todas as histórias de vida. Para o negro, entretanto, ser o melhor, a despeito de tudo, não lhe garante êxito, a consecução do Ideal. É que o Ideal do Ego do negro, que é

em grande parte constituído pelos ideais dominantes, é branco. E ser branco lhe é impossível (Santos, 1984, p. 40).

O Ideal de Ego, que começa a se construir na infância e encontra nas relações de trabalho e do cotidiano possibilidades de se reforçar um modelo branco, encontra na dinâmica de reconhecimento uma possibilidade do aceite do branco. Considerando as particularidades do racismo genderizado, a mulher negra, ao assimilar essa fantasia de que ser a melhor compensaria seu “defeito”, pode apresentar, por exemplo, uma forma de autoaceleração do trabalho, que não se restringe a não olhar para contradições e sofrimentos do trabalho, mas também trata-se de um mecanismo perverso de captura do trabalho da mulher negra às custas da destruição de sua identidade psíquica. Não é incomum mulheres negras verbalizarem que precisam fazer três vezes mais para terem seu trabalho reconhecido. Em última instância, ter reconhecimento por parte do branco significa, psiquicamente, ter sua humanidade reconhecida. Não nos escapa a observação de esse mecanismo de construção de humanidade é perverso por ser uma violência dupla, à medida que desvaloriza do negro e a impõe a concepção de um ideal de branqueamento que, supostamente, proporciona as vantagens da branquitude (Munanga, 2017).

Ao refletirmos sobre os riscos decorrentes da dinâmica de reconhecimento, percebemos que a construção dessa dinâmica para a mulher negra remete ao que François Sigaut descreve como um risco de alienação social do sujeito: por mais que o sujeito esteja de fato confrontado o real do trabalho, ele não consegue compartilhar a autenticidade dessa relação com o outro (Gernet, 2010). Essa alienação, em alguns casos, se concretiza por meio de uma cisão entre o trabalho da mulher negra e seu corpo, em situações que seu trabalho é atribuído a uma pessoa branca ou quando esse somente se torna visível a partir do momento que uma pessoa branca o realiza. Em se

tratando de corpos racializados, essa alienação é imposta pelo branco desmobiliza a mulher negra e a leva a duvidar de suas capacidades e potencialidades, o que a expõe, entre outras coisas, ao risco de patologias (Molinier, 2013).

O real do trabalho também abarca o real das relações sociais. A mulher negra lida com o fato de ser racializada e, portanto, discriminada cotidianamente, gerando incômodos e questionamentos acerca do que poderia ser diferente se fosse uma mulher branca (Hooks, 2019). Tal questionamento também remete a uma alienação social, pois impera o silenciamento acerca dessas discriminações, predominando a ideia de que todos são iguais e que os sentimentos de injustiça que ela experencia são de qualquer outra natureza, menos racista. Sendo assim, esta é, mais uma vez, alienação imposta ao negro que protege a branquitude e a isenta das suas responsabilidades neste lugar, o que Bento (2002) define como o pacto narcísico da branquitude.

O pacto narcísico da branquitude tem severas consequências para a mulher negra, posto que ele inviabiliza que a mulher negra expresse, para um coletivo de trabalho, majoritariamente branco, seu sofrimento a respeito das violências raciais. O coletivo, quando estabelecido no trabalho, se estrutura segundo a perspectiva do pacto narcísico e do mito da democracia racial, de forma que a mulher negra não consegue expressar, nesses espaços, as violências racistas que vivencia no trabalho. Freud (1930/2011, p. 60) afirma que “sempre é possível ligar um grande número de pessoas pelo amor, desde que restem outras para que se exteriorize a agressividade”. O imaginário racista que se tem do corpo negro é a projeção do ódio do branco contra o negro, um processo de hostilização contra um corpo que diverge da branquitude. Sendo o coletivo de trabalho um grupo majoritariamente branco, a racialização impactará nas regras do coletivo – a mulher negra, ao ser localizada fora desse grupo, será alvo de agressividade. Se as regras do viver junto são construídas em uma lógica de exclusão da



mulher negra, essa não identifica uma cooperação entre ela e seus colegas, o que a impede de se mobilizar subjetivamente no trabalho e, conseqüentemente, não lhe é oferecida a possibilidade de transformar o sofrimento de seu engajamento no trabalho em prazer (Amaral, Mendes & Facas, 2019).

Se há a negação, a normalização dos corpos com o objetivo específico de silenciar as negras, os trabalhadores, em nome dessa normalização, não se é capaz de reconhecer, em espaços de cooperação, quando existem, o próprio real das relações sociais de seus pares. Sendo assim, só é possível a mulher negra se mobilizar subjetivamente se o coletivo de trabalho como um todo reconhece a existência da racialização e suas conseqüências, e que os membros brancos, em lugar de escuta racializada e genderizada, estejam conscientes do seu privilégio, da sua branquitude e de si mesmos como reprodutores de racismo, possibilitando, assim, a construção de um espaço de fala que reconheça as trabalhadoras negras.

Se há um impedimento desse reconhecimento simbólico sobre o trabalho da mulher negra, entende-se que há uma dificuldade ao longo do processo de construção do sentido do trabalho da mulher negra, uma vez que não se reconhece o investimento físico, psíquico e afetivo da mulher negra no trabalho, e seu sofrimento não apresenta significado social. A retribuição a esse engajamento, bem como o sentido do trabalho, por serem gratificantes para o sujeito, possibilitam que ele obtenha uma identidade singular e o pertencimento a um coletivo (Dejours, 2012b). Nesse sentido, a despeito de todo investimento, há uma sistemática de destituição de conquistas das trabalhadoras negras, uma vez que essas são deslegitimadas pelo olhar do branco (Nogueira, 2017). Isso tudo remete a um impedimento da contribuição do trabalho se inserir na identidade, sendo assim, a mulher se encontra impossibilitada de ser reconhecida como parte de um coletivo de trabalho, bem como de consolidar sua identidade em um campo social.

## **Considerações Finais**

A construção da identidade se dá no real, por meio da interação do corpo com o real (Molinier, 2013), na medida em que violências e silenciamentos fazem parte desse real do trabalho, a mulher negra se defronta não apenas com as frustrações advindas do trabalho em si, mas também com o real das relações raciais que permeiam essas mulheres que, muitas vezes, não encontram no trabalho espaço para falar sobre as diferentes atitudes racistas que sofrem.

Dejours (2012b) afirma que a conquista da identidade no campo social por meio do trabalho depende da dinâmica de reconhecimento uma vez que ela possibilita a realização de si mesmo por meio do trabalho. À medida que um dos mecanismos do racismo é exatamente a destruição da identidade do corpo negro (Sousa, 1983), não é aleatório o sistemático “esquecimento” das questões da articulação entre gênero e raça não somente na Psicodinâmica do Trabalho, mas na psicologia como um todo.

Este estudo denuncia a omissão da questão racial nos espaços acadêmicos. No entanto, é preciso lembrar que, para além da violência, a mulher negra vive uma realidade de lutas e resistência, por meio de um protagonismo que não é alcançável pelo movimento feminista eurocentrado (Bairros, 2000). É sob essa perspectiva que se destaca o papel dos espaços coletivos de mulheres negras que ocorrem fora do trabalho.

Os espaços coletivos reconhecem as experiências da mulher negra com o racismo e proporcionam um lugar de fala, escuta e ressignificação, de forma que as mulheres encontrem possibilidades de lidar com as violências do racismo cotidiano, o que é fundamental para que consigam lidar com a realidade no trabalho. Do ponto de vista da Psicodinâmica do Trabalho, nos questionamos se a potência política dos espaços coletivos opera como estratégias de defesa ou de mobilização subjetiva entre

pares racializados que, apesar de não fazerem parte necessariamente do mesmo local de trabalho, compartilham dores e experiências do racismo.

Diante desse cenário, destaca-se que o processo para que o branco seja capaz de ouvir só é possível à medida que ele reconheça a sua própria branquitude e suas atitudes racistas. Em última instância, reconhecer a realidade da Outra, é, de fato, entrar em contato com a realidade. Além desse reconhecimento, é necessário também que o branco coloque em prática os atos que estejam voltados para reparar as dores causadas, em outras palavras, repensar e abdicar de seus privilégios (Kilomba, 2019). Importa lembrar que toda área do conhecimento é composta por pessoas, se pensarmos que o sistema de cotas nas universidades federais teve início em meados dos anos 2000, entendemos que tais instituições se consolidaram, majoritariamente, por pessoas brancas. Nesse sentido, é responsabilidade dos pesquisadores brancos assumir, reconhecer e reparar as lacunas nas ciências pela negligência ao não inserir as relações raciais em análises e construções teóricas, pela negação e pelo silenciamento das contribuições de intelectuais negros. No caso da psicologia, esse é o caminho para sermos capazes de possibilitar a escuta, de fato, qualificada.

Este estudo priorizou as mulheres negras considerando as experiências do racismo genderizado. No entanto, uma vez que raça subverte as hierarquias de gênero (Carneiro, 2003), alguns aspectos da dimensão racial aqui descritas podem se estender para os homens negros, mas outros possíveis estudos sobre o assunto podem enriquecer ainda mais essa discussão. Cabe ressaltar que há outras estruturas de opressão que se articulam, como a LGBTTQIAfobia, e que não devem ser negligenciadas, à medida que também compõem o processo de construção de identidade.

Finalmente, para além do que este estudo mostra, buscamos contribuir e incentivar a consolidação de uma Psicodinâmica do Trabalho - e, por que não, na

psicologia como um todo? - que esteja compromissada com a ampla diversidade de corpos que trabalham. Espera-se que a Psicodinâmica do Trabalho possa consolidar uma escuta qualificada de trabalhadores e trabalhadoras que seja capaz de acolher e reconhecer diferentes identidades sociais minoritárias.

## Referências

- Akotirene, C. (2018). *Interseccionalidade*. Pólen
- Amara, G. A., Mender, A. M. & Facas, E. P. (2019). (Im)Possibilidade de mobilização subjetiva na clínica das patologias do trabalho: o caso das professoras readaptadas. *Subjetividades*, 19(2): e8987.
- Antloga, C. S., Monteiro, R., Maia, M., Porto, M. & Maciel, M. (no prelo). Trabalho feminino: uma revisão sistemática da literatura em psicodinâmica do trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*.
- Azevedo, C. M. M. (1987). *Onda negra, medo branco: o negro no imaginário das elites – século XIX*. Editora Paz e Terra.
- Bairros, L. (2000). Lembrando Lelia Gonzalez: 1935-1994. *Afro-Ásia*, 23.
- Bento, M. A. S. (2002). *Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público*. Tese de doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil. Recuperado de [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47131/tde-18062019-181514/publico/bento\\_do\\_2002.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47131/tde-18062019-181514/publico/bento_do_2002.pdf)
- Carneiro, S. (2003). Mulheres em movimento. *Estudos Avançados*, 17(49), 117-132.
- Carone, I. (2014). Breve histórico de uma pesquisa psicossocial sobre a questão racial brasileira. In I. Carone & M. Bento (Eds.). *Psicologia social do racismo: estudos sobre a branquitude e branqueamento no Brasil* (6ª ed., pp. 13-23). Vozes.
- Dejours, C. (2012a). *Trabalho vivo*. Sexualidade e trabalho (1). Paralelo 15.
- Dejours, C. (2012b). *Trabalho vivo: Trabalho e emancipação* (2). Paralelo 15.
- Fanon, F. (2008). *Peles negras, máscaras brancas*. EDUFBA.

- Ferreira, J. B. O., Martins, S. R. & Vieira, F. O. (2016). Trabalho vivo como apropriação do inapropriável e criação de formas de vida. *Trabalho (En)Cena*, 1(1), 29-49.
- Freud, S. (2011). *O mal-estar na civilização*. Companhia das Letras.
- Gernet, I. (2010). Psicodinâmica do reconhecimento. In A. Mendes, A. Merlo, C. Morrone & E. Facas (Eds.). *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros* (pp. 68-82). Juruá.
- Gernet, I. & Dejours, C. (2011). Avaliação do trabalho e reconhecimento. In P. Bendassolli & L. Soboll (Eds.). *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade* (pp. 61-70). Atlas.
- Gonzalez, L. (1984). Racismo e sexismo na cultura brasileira. *Revista Ciências Sociais Hoje*, 1, pp. 223-244.
- Hirata, H. & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho (F. Murad, Trad.). *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 595-609.
- Hooks, B. (2019). *Olhares negros: raça e representação*. Elefante.
- Ianni, O. (2004). Dialética das relações raciais. *Estudos avançados*, 18(50), 21-30.
- Kilomba, G. (2019). *Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano*. Cobogó.
- Kon, N. M., Silva, M. L. & Abud, C. C. (Orgs). (2017). *O racismo e o negro no Brasil: questões para a psicanálise*. Perspectiva.
- Mendes, A. M. (2018). *Desejar, falar, trabalhar*. Editora Fi.
- Molinier, P. (2004). Psicodinâmica do trabalho e relações sociais de sexo. um itinerário interdisciplinar. 1988-2002. *Revista Produção*, 14(3), 14-26.

- Molinier, P. (2013). *O trabalho e a psique*. Uma introdução à psicodinâmica do trabalho. Paralelo 15.
- Munanga, K. (2017). As ambiguidades do racismo à brasileira. In N. Kol, M. Silva & C. Abud (Eds.). *O racismo e o negro no Brasil: questões para a psicanálise* (pp. 33-44). Perspectiva.
- Nascimento, A. (2016). *O genocídio do negro brasileiro* (4ª ed.). Perspectiva.
- Nogueira, I. B. (1998). *Significações do corpo negro*. Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil. Recuperado de <http://www.ammapsique.org.br/baixa/corpo-negro.pdf>
- Nogueira, I. B. (2017). Cor e inconsciente. In N. Kon, M. Silva & C. Abud (Eds.). *O racismo e o negro no Brasil: questões para a psicanálise* (pp. 121-126). Perspectiva.
- Praxedes, A. F. (2015). *Hipocrisia e servilidade: uma análise sobre a divisão racial e sexual nas estruturas do trabalho doméstico no Distrito Federal*. Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade de Brasília, Brasília, Brasil. Recuperado de <https://bdm.unb.br/handle/10483/13064>
- Silva, S. M. C. (2016). *Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil*. Tese de doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil. Recuperado de <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-03082016-111152/publico/CorrigidaSandra.pdf>
- Sousa, N. S. (1983). *Tornar-se negro* (2ª ed). Graal.

Vannuchi, M. B. C. C. (2017). A violência nossa de cada dia: o racismo à brasileira. In N. Kon, M. Silva & C. Abud (Eds.). *O racismo e o negro no Brasil: questões para a psicanálise* (pp. 59-70). Perspectiva.



## Conclusão

O título desta dissertação refere-se à fala de uma das entrevistadas e sua interpretação vai muito além das palavras: ela toca a questão da convivência da Psicologia com o epistemicídio e com a invisibilidade de dores; denuncia os currículos de graduação e pós-graduação que não contemplam estudos raciais que constatem mais do que “para as mulheres negras é mais difícil”.

O Estudo 1 evidencia a ausência preocupante de estudos que abordem raça como categoria de análise em estudos sobre reconhecimento do trabalho, pela perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho. Em relação a “gênero”, percebe-se uma certa presença de tal tema na academia, ainda que incipiente, porém, não há uma discussão sobre as interseccionalidades de gênero com raça, bem como com outros possíveis eixos de opressão do corpo. O segundo estudo, que se fundamenta em uma tentativa de preencher a lacuna que o primeiro aponta, revela a racialização a que as mulheres entrevistadas são submetidas no trabalho. A partir de suas características fenotípicas, a essas mulheres são atribuídos valores negativos e cargos profissionais de menor prestígio e remuneração, além de se observar a deslegitimação de seus saberes. Essas constatações desvelam considerações importantes a serem questionadas na consolidação teórica da Psicodinâmica do Trabalho pois, ao se racializar o corpo negro, observa-se que os critérios dos julgamentos para estes são mais rigorosos, bem como o comprometimento dos coletivos de trabalho que operam na exclusão deste corpo. Foram os resultados destes dois primeiros estudos que levaram ao questionamento que fundamenta o terceiro estudo: do que estamos deixando de falar sobre o reconhecimento do trabalho, afinal?

A escolha de entrevistar mulheres que trabalham no serviço público se deu após uma reflexão sobre minha mãe, que é servidora pública, e cuja situação profissional

chama a atenção: ela, que nunca estudou gênero ou raça, reparou que, ainda que os salários fossem determinados por cargos, ainda assim as mulheres ganhavam menos, porque elas raramente estavam em cargos de chefia. Ora, como órgãos públicos regidos por princípios que impeçam discriminações e que garantam isonomia entre todos os seus funcionários, reproduz desigualdades sociais? E se isso acontece nesses lugares, o que será que não acontece na iniciativa privada? Ainda que não tenha sido um estudo que abrange tal esfera de trabalho, as entrevistadas forneceram importantes indícios para possíveis outros estudos sobre o assunto.

Como você, caro leitor, observou ao longo desta dissertação, percebemos que a coisa não é tão bonita quanto parece. Percebemos que essas violências silenciosas se estabelecem por meio de um funcionamento que é da ordem da alienação, em que se garante “não, não é racismo”. O que mais poderia ser, se somos um corpo constantemente localizados como o Outro, nunca o Eu? Ainda que os concursos públicos possibilitem uma certa segurança no ingresso das pessoas negras nos órgãos públicos, a própria dinâmica da organização se estrutura para impedir a ascensão, para desqualificar e deslegitimar as/os poucas/os que estão em posição superior.

Se observarmos com mais atenção, outras estruturas, que não o concurso público, já impedem o ingresso e a ascensão da pessoa negra, considerando-se a concorrência acirrada nos concursos. Recordo-me de uma pessoa, servidora pública, que relatou que o órgão que trabalha tem cada vez mais jovens da região central de Brasília e menos das regiões periféricas. O que essa pessoa chamou de mudança de mentalidade e engajamento da população, eu chamei de racismo estrutural.

Percebemos um grande desafio quando olhamos as nuances do pacto narcísico da branquitude, que consegue sempre encontrar uma forma das pessoas brancas se isentarem da sua responsabilidade nas relações, pelo fato de lidarmos com as projeções

da branquitude e com a insistente negação – o “fechar de olhos” e “tapar de ouvidos” para a realidade, mecanismos eficazes na eliminação, alienação e desmobilização de nossos corpos e de nosso pensamento.

Por outro lado, também vislumbramos a potencialidade das leituras raciais provenientes dos coletivos de pessoas negras. Esses são fundamentais para que possamos ser capazes não só de nomear, mas de elaborar (ainda que não em processo terapêutico) e encontrar a força política de resistência e luta, a despeito de todas as tentativas de eliminação de nossos corpos.

Nesse sentido, esta dissertação passa pela minha própria história. Foi por meio de estranhamentos, reflexões e elaborações que consegui perceber as vigas estruturais desta dissertação. Minha irmã gêmea, negra, carregando meu sobrinho, branco, no colo, e a mãe de meu sobrinho, branca, em um shopping do Distrito Federal, escutam o seguinte comentário: “a gente pode fazer igual aquela moça e contratar uma babá”; aos 21 anos de idade, eu trabalhava como professora particular, e me senti constrangida por ser convidada a me sentar à mesa da família após uma aula que ministrei no Lago Sul, área nobre do Distrito Federal, a família parecia querer provar o tempo todo “aqui a gente não tem dessa, pode pegar o pão com a mão”, que me soou como “não temos preconceito, até chamamos você para sentar à nossa mesa”. Essas e tantas outras histórias me mostraram, na pele, o que várias pessoas diziam há muito tempo sobre a forma como o corpo da mulher negra é visto. Foram as minhas experiências enquanto trabalhadora que, em uma dialética com as leituras sobre trabalho, me permitiram localizar o espaço social em que desejei (e ainda desejo) me aprofundar. Foi somente quando mergulhei na minha própria história que consegui desenlaçar o nó que me impedia e muitas vezes me inquietou ao longo do mestrado.

Devo dizer que eu tive muita dificuldade em falar que iria estudar mulheres negras. Não era vergonha, não era um não querer. Mas eu sabia que era um assunto incômodo e que, provavelmente, receberia reações desagradáveis ou até mesmo a indiferença. Meu corpo e meu saber foram usados para deslegitimar o que outras pessoas negras falaram, recebi explicações sobre o que eu mesma havia acabado de explicar, o que eu resolvi chamar de *whitesplaining*, inúmeras vezes duvidei da legitimidade da minha presença na pós-graduação. Identifiquei-me com as falas de minhas entrevistadas, segurei o choro, incomodei-me ao ver nossas pautas serem tratadas como “nicho de mercado”, em uma lógica inegavelmente neoliberal, sem, de fato, quererem escutar o que tínhamos para dizer. Essas experiências me fizeram perceber a forma silenciosa e perversa do racismo desmobilizar um corpo.

Eu não seria capaz de conseguir de escrever o que apresentei aqui sem essas experiências, e por isso faço questão que você, leitor, saiba que a construção deste processo veio de um corpo com uma história. Uma narrativa que mostra a inteligência visceral do meu corpo enquanto mulher negra.

Não quero, de forma alguma, que esta narrativa lhe pareça pedante ou desnecessária neste momento, e peço que compreenda, caso esteja lhe parecendo isto agora. Exponho esta história por ser exatamente o que procurei evidenciar no terceiro estudo desta dissertação, por se tratar de algo indissociável do produto de meu trabalho enquanto pesquisadora. Exponho com o desejo de que outras pessoas negras tenham seu trabalho reconhecido, não só por falarem de raça, mas por serem excelentes engenheiras/os, arquitetas/os, biólogas/os, artistas, advogadas/os, trabalhadoras/es, etc. Desejo também que este trabalho cause inquietações e inspire futuros estudos que ampliem e complementem os resultados aqui apresentados. Que não nos calemos diante das opressões e que sigamos para a consolidação de uma psicologia, de fato, acolhedora.