

Percepções de Mulheres Negras como Vendedoras em Lojas de Luxo¹

Luana Mendez Araujo¹

¹Centro Universitário Maurício de Nassau, Salvador
BA, Brasil.

Gustavo Luís Caribé Cerqueira²

²Universidade Federal da Bahia, Salvador
BA, Brasil.

Resumo: Trata-se de uma pesquisa qualitativa, com o objetivo de caracterizar as vivências de racismo sofridas por mulheres negras, em atuação laboral como vendedoras em lojas de luxo, no setor de moda feminina em Salvador. Foram entrevistadas cinco mulheres autodeclaradas negras, cuja atividade contabiliza o mínimo de um mês de experiência. Analisaram-se os dados qualitativos com base na Análise de Conteúdo de Bardin, de forma temática, seguindo as etapas de: codificação, categorização, inferência e tratamento informático para caracterização dos dados coletados. As categorias identificadas e discutidas nos resultados foram: (a) Repercussões do racismo estrutural na inserção no mercado de trabalho; (b) Microagressões raciais na relação cliente-vendedoras; (c) Repercussões do padrão de beleza da moda na autoestima; e (d) Estratégias de resistência ao racismo. Dessa maneira, os resultados indicam que as vivências dessas vendedoras foram permeadas por situações de discriminação racial, desde que se inseriram no varejo de luxo, o que repercutiu em sentimentos de inferioridade, incapacidade e não pertencimento, afetando a sua autoestima. Nos casos relatados, as principais agressoras são clientes brancas, as consumidoras mais frequentes desse mercado. Por fim, foi possível identificar quais formas de manejo que as participantes encontraram para enfrentar as experiências de racismo no seu ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Racismo; Autoestima; Interseccionalidade; Saúde Mental.

Perceptions of Black women as Saleswomen in Luxury Stores

Abstract: This qualitative research sought to characterize the instances of racism experienced by black women while working as saleswomen in luxury stores in the women's fashion sector in Salvador. We interviewed five self-declared black women whose activities account for at least one month of experience. Qualitative data were thematically analyzed based on Bardin's Content Analysis, following the stages of coding, categorization, inference and computer processing. The categories identified and discussed in the results were: (a) Repercussions of structural racism on insertion in the labor market; (b) Racial microaggressions in customer-seller relations; (c) Repercussions of fashion beauty standards on self-esteem; and (d) Strategies for fighting racism. Results indicate that the saleswomen's experiences were permeated by situations of racial discrimination, since their insertion in the luxury sector, which resulted in feelings of inferiority, failure and non-belonging, affecting their self-esteem. The reports pointed to white clients, the most frequent consumers of this market, as main aggressors. Finally, we identified coping mechanisms used by participants to face the experiences of racism in their work environment.

Keywords: Racism; Self-Esteem; Intersectionality; Mental Health.

¹ Artigo apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Percepción de Mujeres Negras como Vendedoras em Tiendas de Lujo

Resumen: Esta investigación cualitativa objetiva caracterizar las experiencias de racismo sufridas por mujeres negras en su actuación laboral como vendedoras en tiendas de lujo, no sector de la moda femenina en Salvador. Se entrevistó a cinco mujeres autodeclaradas negras, cuya actividad corresponde a por lo menos un mes de experiencia. Los datos cualitativos fueron temáticamente analizados con base en el Análisis de Contenido de Bardin, siguiendo las etapas de codificación, categorización, inferencia y tratamiento informático. Las categorías identificadas y discutidas en los resultados fueron: (a) Repercusiones del racismo estructural en la inserción en el mercado de trabajo; (b) Microagresiones raciales en la relación cliente-vendedoras; (c) Repercusiones del padrón de belleza de la moda en la autoestima; y (d) Estrategias de resistencia al racismo. Los resultados indican que las vivencias de estas vendedoras estuvieron permeadas por situaciones de discriminación racial, desde su inserción en el comercio de lujo, lo que repercutió en sentimientos de inferioridad, incapacidad e no pertenencia, afectando su autoestima. En los casos reportados, los principales agresores son los clientes blancos, los consumidores más frecuentes de este mercado. Finalmente, fue posible identificar qué formas de gestión encontraron las participantes para enfrentar las experiencias de racismo en su entorno laboral.

Palabras llave: Racismo, Autoestima, Intencionalidad, Salud Mental.

Introdução

A vivência da mulher negra na sociedade brasileira é permeada por opressões devido à representação social do seu gênero e raça (Santos, Brisola, Moreira, Tostes, & Cury, 2023). No artigo vigente, comprehende-se o termo “raça” como uma categorização de análise social, a partir de fenômenos históricos e políticos, construído para diferenciar seres humanos devido a seus aspectos fenotípicos (Guimarães, 1999; Munanga, 2004). Dessa forma, o racismo se define pela hierarquização entre as raças devido às suas diferentes características, valores morais e cultura (Almeida, 2019; Kilomba, 2020). Com isso, uma raça se considera superior restringindo, segregando e excluindo a outra devido a características fenotípicas diferentes, como ocorre, por exemplo, no caso de sujeitos brancos se considerarem superiores a negros (Oliveira et al., 2021; Sousa, Rabelo, & Tavares, 2021).

Desse modo, entre as formas de violências raciais expressas no cotidiano, as microagressões raciais serão compreendidas neste estudo como “ofensas verbais, comportamentais e ambientais comuns, sejam intencionais ou não intencionais, que comunicam desrespeito e insultos hostis, depreciativos ou negativos contra pessoas de cor” (Sue, 2010 citado por Silva, 2021, p. 125).

Portanto, oportuno ressaltar que a presença do termo “micro” na conjectura da palavra “microagressão” se refere aos atos afetarem de forma subjetiva e individual a vítima, podendo se apresentar de forma sutil e permitir que os agressores não sejam responsabilizados ou conscientizados pelas violência cometida (Miziara, 2023; Silva, 2020). Esse fato não anula a gravidade do impacto da microagressão designada à vítima (Martins, Lima, & Santos, 2020; Silva, 2020). Sendo assim, de acordo com o contexto sociopolítico brasileiro, a implementação do racismo estrutural na sociedade foi fundamentada em consequência das ações do colonialismo europeu, principalmente no que se refere à escravização da população negra (Almeida, 2019; Munanga, 2010). Ademais, mesmo com a abolição da escravatura dos negros em maio de 1888, não foram desenvolvidas políticas públicas, estratégias socioeconômicas e educacionais para a inserção dessa população na sociedade, por serem considerados inferiores aos brancos (Gabriel & Tavarayama, 2021; Nunes, Lehfeld, & Netto, 2021; Santos, 2019). Essa realidade dificulta ainda em tempos atuais o reconhecimento e as oportunidades de emprego com maior retorno financeiro ao povo negro, contribuindo para sua permanência em condições de vida precária (Alves & Rocha, 2021; Mello, Carvalho, Zarelli, & Cruz, 2020).

Desse modo, pessoas negras se enquadraram socialmente como minorias representativas, devido às repercuções do racismo que atua numa dinâmica excludente e violenta no Brasil (Nascimento, 1978; Ramacciotti & Calgaro, 2021). Essas minorias envolvem pessoas com maior índice de vulnerabilidade a agressões físicas, psicológicas e econômicas, associada ao seu gênero, à etnia, a deficiências e à orientação sexual (Pordeus & Viana, 2021, Righetto, Vitorino, & Muriel-Torrado, 2018). No caso das mulheres negras, é necessário reconhecer a interseccionalidade² vigente nesse contexto, pois existe uma sobreposição de discriminações, a princípio, por gênero e pela raça, podendo aumentar o risco de violências se for homossexual, por exemplo (Pereira, 2021; Pordeus & Viana, 2021).

As representações sociais do gênero feminino foram construídas de acordo com uma visão anti-quada, em que a mulher está associada a comportamentos de passividade, inofensivos e de submissão (Shimada, Feitosa, & Oliveira, 2021). Diante dessa realidade, o machismo foi consolidado pela imposição e manutenção da ideia de que o homem é superior à mulher (Paula & Sant'ana, 2022). Essa concepção é reproduzida socialmente por meio da desigualdade salarial, ocupação de cargos não renomados, assédio e violência contra o gênero feminino, ao longo da história brasileira (Castro & Pimentel, 2021).

Outro aspecto de desigualdade é referente às divergências nas representações sociais entre mulheres brancas e negras. Para Costa e Cantelle (2018), a população feminina branca, apesar de ser vítima comum com diferentes vivências do machismo e sexism, ainda usufrui dos privilégios relacionados à cor da pele. A comprovação desse *status quo* revela-se no fato de que as mulheres brancas têm mais acesso à educação, mais suporte financeiro e emocional, podendo frequentar diferentes espaços sem o preconceito de raça (Lessa et al., 2022; Marcinik & Mattos, 2021). Essas divergências encontradas nas estruturas sociais vigentes no Brasil, no decorrer dos anos, interferiram na construção de identidade, oportunidade de emprego formal e relacionamentos interpessoais das mulheres negras (Gesser & Costa, 2018; Ferreira & Nunes, 2020; Vieira, 2020).

Além disso, a representatividade social das mulheres negras ainda está associada à maior objetificação dos seus corpos, ao invés da valorização da sua personalidade e de sua inteligência, por exemplo (Carvalho & Barbosa, 2020). A sexualização dos corpos negros advém de costumes recorrentes na época escravocrata, quando existia a comercialização das mulheres negras, principalmente das mestiças, o que afetou a representação desse grupo na sociedade e suas vivências pessoais no decorrer dos anos (Costa & Cantelle, 2018; Sousa, 2021). Afinal, muitas mulheres negras tinham aspectos subjetivos desprezados, visto que os colonizadores visavam adquiri-las apenas para fins sexuais, apreciação e/ou exploração (Belonia, 2019; Giacomini, 2006).

É possível identificar a reprodução dessa desumanização identitária, tanto na mídia como na sociedade, em que há uma objetificação dos corpos negros em propagandas e serviços prestados (Braga, 2017; Fernandes, 2023). Entretanto, apesar da objetificação dos seus corpos, a população negra é constantemente discriminada pela sua aparência facial e capilar, principalmente sujeitos com narizes e lábios grossos e cabelo crespo (Oliveira & Mattos, 2019). Afinal, o padrão de beleza considerado ideal numa sociedade racista é fundamentado na perspectiva da população branca europeia, a qual durante anos impôs políticas de embranquecimento social, com incentivo a relações interraciais e a violência sexual com mulheres negras por parte de homens brancos (Fernandes & Gomes, 2020; Lago, Montibeler, & Miguel, 2023).

Sendo assim, mulheres brancas e de cabelos lisos servem de referência estética, ideológica e comportamental nas instâncias sociais e midiáticas, não contemplando o pertencimento racial das mulheres negras na sociedade (Carrera, 2020; Carvalho & Barbosa, 2020). Ademais, o estudo de Santos, Vasconcelos e Araújo (2020) evidenciou o desfavorecimento de modelos negras no cenário da moda e uma predileção por personalidades brancas. A partir de uma análise bibliométrica da representatividade feminina negra em renomadas revistas brasileiras de moda, constatou-se que, de 182 periódicos lançados, apenas 43 tinham modelos negras como capa (Santos et al., 2020).

² Conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento (Crenshaw, 2002).

Essa realidade discriminatória na qual a mulher negra se encontra suscetível contribui para que, desde a infância, muitas meninas negras tenham sua construção identitária prejudicada (Gesser & Costa, 2018). É comum que essas crianças se autodepreciem e/ou desejem se igualar a pessoas brancas, podendo se submeter a mudanças estéticas (Ambrosio, Fonseca, Andrade, Sousa, & Silva, 2022).

Por conseguinte, o racismo afeta diretamente o processo de construção da identidade social, a autoestima e a saúde mental da mulher negra. Por exemplo, a pesquisa de Martins, Lima e Santos (2020), realizada com 76 mulheres autodeclaradas negras, cuja idade estava entre 18 e 56 anos, avaliou o efeito das microagressões raciais de gênero na saúde mental desse grupo. Diante da correlação entre as variáveis identidade, autoestima, depressão e a frequência de microagressões raciais de gênero, foi possível compreender que a frequência de discriminação prediz piores níveis de saúde mental e de autoestima nas mulheres pretas (Martins, Lima & Santos, 2020).

Isto posto, a qualidade de vida da mulher negra é afetada no âmbito psicológico, econômico, político, educacional e das relações sociais (Alves & Rocha, 2021; Pantoja, Rodrigues, & Abrantes, 2019; Prado, Nascimento, Cader-Nascimento & Ferreira, 2022). Ademais, de acordo com as análises do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística ([IBGE], 2022a), referente a *Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil*, as mulheres negras, além de seus rendimentos representarem 46,1% a menos em relação aos homens brancos, são majoritariamente ocupantes dos cargos de menor qualificação. Com isso, entende-se que a realidade profissional dessa população serve como referencial para a compreensão de como o racismo e as representações sociais implicam as vivências, a autopercepção, o acesso à informação e as condições de trabalho dessas mulheres.

Além disso, a realidade de mulheres negras como vendedoras em lojas de luxo, no setor de moda feminina, é um assunto omissos na literatura, e o estudo sobre as percepções dessas mulheres é uma forma de viabilizar discussões e sensibilizar a população em geral sobre discriminação racial, sofrimento psíquico, saúde mental e qualidade de vida das mulheres negras. Ao abordar os resultados da pesquisa, visa-se também à realização de intervenções, efetivação de mudanças, combate ao racismo e a qualquer forma de segregação nas organizações e na sociedade.

Ante o exposto, o objetivo geral deste estudo foi caracterizar as vivências de racismo sofridas por mulheres negras que atuam/atuavam como vendedoras em lojas de luxo, no setor de moda feminina em Salvador. No que se refere aos objetivos específicos, são: (a) Compreender a relação entre vivências de racismo e a autoestima de mulheres negras que atuam/atuavam como vendedoras em lojas luxo, no setor de moda feminina; (b) Identificar as repercussões emocionais do racismo em mulheres que atuam/atuavam como vendedoras em lojas de luxo, no setor de moda feminina.

Método

Trata-se de uma pesquisa qualitativa narrativa, visto que visou acessar sucessivos acontecimentos pessoais e sociais das participantes, além de identificar sentimentos, sentidos, atitudes e impactos contextuais na vivência relatada (Bastos & Biar, 2015). Os dados foram obtidos de forma oral e escrita pelas entrevistadas (Creswell & Creswell, 2021). Para este estudo, selecionaram-se como participantes cinco mulheres cisgênero, autodeclaradas negras, com idades entre 22 e 45 anos. Elas exerceram, em média, nos últimos dois anos, a função de vendedora em lojas de luxo, no setor de moda feminina, em Salvador.

O período mínimo de experiência dessas vendedoras foi de 45 dias exercendo a função. Entre elas, três participantes não atuam mais como vendedoras, por motivos de término de contrato e uma foi promovida à gerência em uma outra loja de luxo. Em termos de escolaridade, três participantes têm nível superior incompleto e duas têm ensino superior completo. No que se refere à renda familiar mensal, contabilizou-se entre R\$1.818,00 a R\$12.000,00 reais. As duas participantes casadas, para efeito de renda, contam com apoio dos maridos; as demais solteiras contam com contribuição dos pais.

Para entrar em contato com potenciais participantes para o estudo, a pesquisadora se comunicou com informantes de sua rede social, recorrendo a indicações de mulheres negras com os requisitos necessários para participação na pesquisa. Além disso, utilizou-se a técnica de bola de neve (*snowball*), por meio da qual as vendedoras participantes do estudo indicaram outras possíveis participantes para os pesquisadores. Por fim, outro meio de comunicação, foi o compartilhamento de mensagens padronizadas sobre a pesquisa em redes sociais, tais como *Instagram*, grupos de *Whatsapp* e *Facebook*, com os contatos dos pesquisadores.

Após a indicação, as participantes foram convidadas individualmente para a pesquisa, via aplicativos de mensagens ou pelo e-mail disponibilizado. Aquelas que aceitaram foram convidadas para um encontro presencial, em locais acordados. Nesse encontro, ocorreu a apresentação da pesquisa, seus objetivos, as considerações éticas e a devida apresentação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Após a assinatura do TCLE, de forma individual, os pesquisadores começaram a entrevista com as perguntas contidas no formulário sociodemográfico elaborado pelos pesquisadores e, logo, seguiram o roteiro de entrevista narrativa. Para caracterização do perfil das participantes, o formulário sociodemográfico conteve perguntas relacionadas à idade, escolaridade, profissão, renda familiar, entre outros itens. Já para a coleta de informações da narrativa, elaborou-se um roteiro de entrevista, dividido em dois tipos de perguntas: disparadoras e norteadoras.

Esse roteiro contém perguntas abertas associadas ao racismo, vivências de discriminação racial, estratégias de enfrentamento ao racismo e autoestima, todas relacionadas ao ambiente de trabalho. As entrevistas narrativas duraram em média de 15 a 30 minutos. Nesse momento, foi solicitado que as vendedoras e ex-vendedoras narrassem suas experiências e falassem sobre suas percepções dos fenômenos com espontaneidade e fluidez. Após a análise dos dados, as participantes tiveram acesso a uma síntese dos resultados, via e-mail pessoal.

Após a transcrição dos dados coletados, ocorreu a análise do conteúdo. Essa forma de análise buscou descrever os sentidos da narrativa das participantes, de acordo com as mensagens sobre os temas abordados, visando contemplar o objetivo da pesquisa (Bardin, 1997; Taquette & Borges, 2020). Com isso, foi acessada a relação entre conteúdo linguístico e contexto sócio-histórico nos discursos apresentados. Desse modo, baseando-se nas etapas da análise de conteúdo de Bardin (1997), procedeu-se à organização e ordenação das informações coletadas. Em seguida, após o agrupamento de dados semelhantes apresentados nas narrativas, a partir de suas representações, inferiram-se conclusões sobre as informações codificadas e categorizadas por diferentes temas abordados.

Oportuno trazer à baila que o projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos/Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CEP/CONEP), por meio da Plataforma Brasil,

obedecendo às diretrizes e normas da Resolução nº 510/16 do Conselho Nacional de Saúde (CNS) e aprovado sob número CAAE: 57773522.3.0000.5628.

Resultados e discussão

Após a análise do conteúdo das narrativas das entrevistadas, percebeu-se nos discursos a presença de temas que envolvem as vivências de racismo experienciadas por vendedoras de lojas de luxo, no setor de moda feminina. Identificaram-se quatro categorias temáticas, as quais serão definidas e discutidas ao longo da seção, sendo elas: a) Repercussões do racismo estrutural na inserção no mercado de trabalho; b) Microagressões raciais na relação cliente-vendedoras; c) Repercussões do padrão de beleza da moda na autoestima; e d) Estratégias de resistência ao racismo.

Categorias temáticas segundo as narrativas das entrevistadas

Quanto à **primeira categoria** elencada – Repercussões do racismo estrutural na inserção no mercado de trabalho –, esta emergiu de acordo com trechos de falas das participantes sobre os motivos da procura por um emprego no varejo e sobre os empecilhos enfrentados no processo de busca devido a sua cor e gênero; além disso, buscou-se saber de que modo tiveram sua autoestima afetada por viverem em uma sociedade estruturada por princípios racistas e sexistas. A autoestima é compreendida aqui como um conjunto de perspectivas e sentimentos que o sujeito tem sobre si mesmo, de acordo com os seus valores pessoais, o que pode inferir na sua autoaceitação (Rosenberg, 1965). Então, a categoria foi dividida em três subcategorias, a saber: a) Inferências socioeconômicas; b) Empecilhos de contratação relacionados à negritude; e c) Repercussões emocionais.

Na subcategoria Inferências socioeconômicas, as participantes se referem à necessidade de um emprego por serem mulheres negras, por precisarem melhorar suas condições socioeconômicas e a de seus familiares, desde a juventude. Como, por exemplo, na seguinte fala da participante C no seu processo seletivo para o cargo de vendedora:

Eu venho de uma família pobre, que é de Camaçari, minha mãe teve 4 filhos. Eu estou aqui em Salvador, sempre quis trabalhar na empresa, não porque a empresa é linda, maravilhosa, né? Porque a marca

é uma marca de sucesso, nada disso... é porque eu sei que eu vou ter uma condição muito melhor de ajudar a minha mãe, a minha família.

O relato da participante C permite uma relação com as implicações socioeconômicas pelo fato de, segundo Almeida (2019), o racismo se encontrar nas mais diversas relações estabelecidas na sociedade, sejam elas sociais, econômicas, políticas ou culturais, afetando a qualidade de vida da população negra. No caso de mulheres negras, mesmo com a crescente participação delas no mercado de trabalho, a partir da análise de taxas de rendimentos por cor e sexo conclui-se que essa população se encontra em estado de maior vulnerabilidade (Botelho & Costa, 2022; IBGE, 2022a). Com isso, por terem prevalência nas classes mais baixas, são frequentes em trabalhos precários, recebendo menores salários, e, em situação de desemprego, muitas mulheres negras se dedicam a mudar sua realidade (IBGE, 2022a; Ferreira & Branco, 2021).

Por fim, essa desigualdade racial, em termos econômicos e sociais ao longo da história, implica a representação social da mulher negra. Desse modo, a participante E ressaltou como seu gênero e raça estão associados ao estereótipo de mulher resistente e que, pelas suas circunstâncias, ela necessita buscar a independência financeira:

A minha história no varejo começou por questões de necessidade. A gente sabe que é pela questão da gente ter que se sustentar, né?! Essa responsabilidade financeira né?! Ela começa muito cedo com a gente: mulher, né?! E enquanto mulher preta ela é um pouco mais forte, um pouco mais enraizada nessa questão de a gente ter essa responsabilidade, né?! De assumir essa questão de ser a provedora na maioria das vezes. E o varejo, ele pra mim apareceu como uma oportunidade, né... de eu adquirir essa independência financeira.

Portanto, relacionando a fala da participante E aos estigmas da escravidão, repercutidos socialmente na contemporaneidade, as mulheres negras são vistas como guerreiras, autossuficientes, perseverantes, que trabalham arduamente para garantir seu sustento financeiro (Davis, 2016). Essas representações retratam uma romantização do sofrimento e do desgaste dessa população para conquistar seus direitos básicos. Sendo assim, trata-se de uma situação suscetível a uma

realidade estressante e que pode acarretar Transtornos Mentais Comuns ou depressão (Queiroz et al., 2023, Martins & Santos, 2023).

Sobre a subcategoria Empecilhos de contratação relacionados à negritude, têm-se os seguintes exemplos de A e C, respectivamente: “*Então, você já vem dessa questão que eu tenho o empecilho da minha cor para que me contratem.*” e “*Conseguir emprego em shopping já foi muito difícil e em loja de grife é muito mais difícil ainda*”. Junto a isso, a vendedora E pontuou de forma indignada sobre a pequena quantidade de mulheres negras atuando nesse setor de moda feminina de luxo: “*É falta de procura numa cidade como Salvador? Você entrar numa loja como a que eu trabalho e você ver que estatisticamente em relação à quantidade e à porcentagem eu sou minoria? Você entende?*”.

Esses relatos retratam os desafios enfrentados no processo de contratação em empresas, principalmente por aquelas cujo negócio são marcas de luxo e que apresentam, de acordo com as entrevistadas, predominantemente funcionárias brancas. Contudo, segundo pesquisas do IBGE (2022b), aproximadamente 56% da população brasileira se autodeclarou preta (9,1%) e parda (47,0%). Desse modo, mulheres negras além de constituírem minoria em ocupações de cargos no trabalho, inclusive sendo excluídas de cargos renomados, trazem uma realidade que aponta para a desigualdade racial em qualquer empresa que reproduza esse padrão (Araújo, Faria, Santos, & Srinivas, 2023; Fonseca & Jorge, 2021; Freitas, Santos, & Jacinto, 2022).

Outro ponto a ser discutido é o fato das participantes trabalharem no varejo de luxo. Nesse ramo, existem critérios de exclusão relacionados a um padrão de beleza, no qual a mulher branca é vista como bela, critério importante para contratação, por estar associado à imagem da marca (Bento, 2022; Silva, 2022). Esse processo discriminatório na seleção de empregos para mulheres negras está possivelmente relacionado ao preconceito racial, tanto no quesito aparência, quanto no quesito competência (Barbosa, Francisco & Formaggio, 2022; Braga & Oliveira-Oliveira, 2022). Afinal, uma das representações sociais relacionadas à população negra é o perfil de sujeitos inferiores, designados a funções subalternas, havendo necessidade de destacar-se em eficiência para se manter no seu emprego (Alencar, Ifadireó, & Bitu, 2020; Filleti, Gorayeb, & Cardoso de Melo, 2021).

Nesta última subcategoria acerca das Repercussões emocionais, é importante lembrar que

viver em uma sociedade racista gera sofrimento psíquico na população negra (Prado, Nascimento, Cader-Nascimento & Ferreira, 2022). Dessa forma, é comum que pessoas negras tenham sentimentos como tristeza, raiva e frustração ao serem vítimas da violência racial, tendo assim a visão e a aceitação de si afetadas negativamente (Santos et al., 2023, Santos & Dias, 2022). Para ilustrar, foram destacadas três repercussões emocionais nos discursos das participantes, que serviram de subdivisões: a) Sentimento de inferioridade, b) Sentimento de incapacidade e c) Sentimento de não pertencimento.

No que se trata do Sentimento de inferioridade, a hierarquia social baseada na ideia de raça consiste em associar a população negra a uma situação inferior, favorecendo a negação de si por parte dessas pessoas e construindo um autoconceito negativo (Tavares & Kuratani, 2019). Como disse a vendedora A: “*Ou já se coloca em um lugar, um espaço, como se você fosse inferior a alguém, porque o racismo faz isso com a gente, né?! Faz a gente se sentir inferior o tempo todo*”. Assim como a participante E relata: “*A gente já se sente um pouco mais diminuído quando a gente vai buscar uma oportunidade em marcas tão renomadas, tão reconhecidas, porque a gente já sabe o biotipo físico*”.

Então, esse sentimento de ser inferior ou diminuído é retrato de um histórico de violências que envolve sucessivas situações de humilhações que desqualificam a mulher negra, principalmente se tratando do apagamento de sua identidade, desde faltas de oportunidade no mercado de trabalho até insultos cotidianos, dificultando o processo de ascensão social desse grupo (Barbosa et al., 2022; Costa & Cantelle, 2018; Souza, 2021). Concomitantemente, a supremacia branca nas organizações demarca a ideia de que certos espaços, principalmente cargos de alto prestígio, não devem ser ocupados por pessoas negras, principalmente mulheres (Bento, 2022; Filleti, Gorayeb & Cardoso de Melo, 2021). Nesse contexto, essa hierarquização opressora contribui para que as entrevistadas não se vejam dignas de ocupar espaços socialmente representados por pessoas brancas, como, por exemplo, o trabalho em marcas de luxo.

Já no que se refere ao Sentimento de incapacidade, as sucessivas experiências de inferiorização vivenciadas por mulheres negras contribuíram para a descrença em suas habilidades pessoais, principalmente quando comparadas com pessoas brancas (Braga & Oliveira-Oliveira, 2022; Souza, 2021), como

no caso da participante A: “*Eu me senti bem deslocada, eu acabava me comparando muito com as vendedoras que são vendedoras brancas de lá, isso não me fez muito bem e fiquei pensando: ‘meu deus, será que eu vou conseguir?’*”. Outro exemplo desse sentimento de incapacidade é reafirmado no relato da participante E: “*Na maioria das vezes é uma questão de a gente mesmo não se permitir e não se achar capaz, a gente sabe que existe essa questão da seletividade, ela existe mesmo, isso é visível*”.

Com isso, esse sentimento de incapacidade, reproduzido nas falas das participantes, retrata a insegurança dessas vendedoras no que diz respeito a suas potencialidades. O questionamento pessoal é consequência de crenças construídas na história, na qual a mulher negra demanda mais esforços para conquistar seus espaços (Ferreira & Branco, 2021). Desse modo, a preocupação referente à autoeficácia (Bandura, 1997) pode afetar o desempenho dessas mulheres no trabalho. Afinal, somado à admiração pelo seu ofício, acreditar em sua capacidade para realizar demandas supõe favorecimento e facilidade em desenvolver estratégias para superação de desafios (Peixoto, Pallini, Salessi, Zanini, & Silva, 2022).

Por fim, o Sentimento de não pertencimento se apresentou nos momentos em que as participantes relataram como trabalhar em um local institucionalmente racista, não inclusivo, lhes afetam, conforme evidencia o exemplo de B: “*Em relação à autoestima, né... você ser atravessada por conta dessas questões de discriminação racial me afetou de forma negativa, é essa invalidação, né?! Muitas vezes eu me perguntei se esse ambiente era um ambiente inclusivo*”.

Com isso, percebe-se que, no caso dessas participantes, a discriminação racial é potencialmente um agravante no processo de autovalidação do sujeito e infere na sensação de se sentirem incluídas em seu ambiente de trabalho. Ademais, os impactos da violência, do desprezo e da desvalorização na subjetividade da mulher negra ocasionam sentimentos de ansiedade, tristeza, impotência e, por vezes, até depressão na vítima (Costa & Oliveira, 2019; Santos et al., 2023).

Ainda sobre Repercussões afetivas dessa realidade do trabalho em lojas de marca de luxo, a participante A relata sobre seus sentimentos em relação ao consumo e ao pertencimento no âmbito do setor de moda feminina:

E aí você fica com aquilo de que as vezes você tá meio trabalhando pra pagar pra se sentir inclusa em um ambiente. Tipo assim, você pagar produtos pra se sentir inclusa em um ambiente que não necessariamente é o melhor pra você, sabe? E isso é algo que afeta negativamente, ao meu ver, na minha autoestima, né?! Porque você nunca vai ser inclusa, você nunca vai pertencer àquele mundo, não importa o que você faça, o que você tenha. A gente tem relatos aí de pessoas negras muito ricas que mesmo assim sofrem racismo, mesmo assim são paradas pela polícia... O dinheiro não impede você de ser violentado em relação a sua raça, entendeu? Não se cria uma barreira.

Essa fala enfatiza que o poder aquisitivo e a ascensão social das mulheres negras não as protegem das violências firmadas na sociedade, apesar de fornecer privilégios à classe (Batista & Mastrodi, 2018; Souza, 2021). Além de que a hegemonia branca, diante da negação do preconceito racial e dos problemas relacionados à prática racista, continua invalidando os significados da existência da população negra e naturalizando sua ausência em locais de relevância (Nascimento, 2018; Nunes et al., 2021). Com isso, as empresas devem levar em consideração que o racismo é um problema social, econômico e político, necessitando, assim, de normas e práticas que favoreçam a inclusão da população negra, visando à equidade na instituição (Machado Junior, Bazanini, & Mantovani, 2018).

Quanto à **segunda categoria** – Microagressões raciais na relação cliente-vendedora – as participantes relataram em suas narrativas eventualidades de microagressões raciais (Sue, 2010). Duas participantes foram vítimas diretas cometidas por clientes brancas, enquanto as outras presenciaram momentos em que outras colegas de trabalho foram insultadas e alegaram terem se ofendido indiretamente. Essa categoria foi dividida em três subcategorias para melhor compreensão dos contextos de discriminações raciais vigentes no salão de vendas de marcas de luxo, sendo as categorias: a) Microagressões verbais; b) Microagressões não-verbais; e c) Conscientização das microagressões veladas.

A subcategoria Microagressões verbais se caracteriza por momentos em que as participantes foram desrespeitadas verbalmente por clientes brancas ou presenciaram esses insultos durante o horário de trabalho, como nas

seguintes situações narradas por A e B, respectivamente: “*As clientes (brancas) começaram a falar mal do cabelo dela na frente da vendedora: ‘ah, oh, ela não penteia o cabelo! Será que ela acha que tá bonito isso?’ Foi horrível [...]*”, e “*Uma senhora que entrou pra comprar, né? ele (colega negro) estava atendendo ela, e ela super grossa, super ríspida. A gente vivenciava isso o tempo todo lá, pessoas assim, né?! Um público branco e mais velho*”.

No que tange aos insultos verbais, utilizando palavras depreciativas referentes à raça ou à cor com a intenção de ofender a honra da vítima, é válido ressaltar que injúria racial é crime de acordo com o artigo 140, parágrafo 3º, do Código Penal brasileiro (Decreto-lei n. 2848, 1940). Com isso, percebe-se nesses relatos das participantes sobre experiências de racismo, promovidas por pessoas brancas, que elas aparecem tanto de forma explícita, como implícita. De acordo com Guimarães (2000), a maioria dos insultos proferidos em locais de trabalho provém de clientes ou usuários de serviços prestados por trabalhadores negros, como percebido nas falas das participantes na pesquisa vigente. Para o autor, o intuito do insulto racial pode ser visto como reforçador de uma hierarquização a qual, por meio de uma verbalização ou ação depreciadora, pretende institucionalizar uma inferioridade racial designada a pessoas pretas.

No que tange à subcategoria de Microagressões não-verbais, os discursos abrangidos são de momentos vivenciados diretamente pelas vendedoras, como no caso da participante E:

Tipo olhares com indiferença. A cliente entrar sou eu que tô na vez, tem eu e minha colega, por ela ter um tom de pele um pouco mais clara, a vez é minha e as pessoas não querem ser atendidas por mim e eu perceber. Elas não verbalizam isso. Mas se eu estou falando com ela, olhando pra ela e ela está o tempo todo respondendo a pergunta que eu estou fazendo pra ela, olhando pra outra colega, então pra mim já é uma forma de ela dizer que não quer ser atendida por mim. E aí a gente parte pro princípio de: por que não querer ser atendida por mim? Se eu estou ali disposta a ajudar, se eu estou ali oferecendo o mesmo trabalho que minha colega está oferecendo para ela, o porquê dessa questão, dessa falta de interesse de ser atendida por mim também?

A participante D compartilha, também, do reconhecimento de comportamentos de indiferença das clientes com as vendedoras negras e como isso pode ser notório por um viés estatístico, quando se compara a quantidade de vendas entre funcionárias negras e brancas. Ela disse: *“Era nítido o número nos resultados das vendas. Na planilha mesmo de meta. Que eu percebi, né? Que vendedoras brancas sempre estavam no topo do ranking da planilha”*. Assim, essa situação pode afetar o desempenho no trabalho, já que existem metas de vendas a serem alcançadas.

Por fim, mais uma situação, agora vivenciada por B:

Existe um episódio também que foi vivenciado por mim, que é uma outra senhora branca também que comprava muito lá. E aí ela sentou, ela tinha dificuldade para se locomover e ela sentou em uma cadeira que era um pouco mais baixa. E ela não conseguia levantar e eu fui oferecer ajuda para ela levantar e ela pediu para eu não tocar nela e pediu para uma pessoa branca ir ajudar ela levantar. Eram episódios que eram vivenciados a todo momento.

Nesse episódio trazido por B, é notória a demarcação do afastamento da cliente em relação à participante, principalmente quando ela demonstra a preferência por ser tocada apenas por pessoas brancas. Ademais, existe um estigma social simbólico relacionado à própria cor preta, o qual associa negritude e sujeira, elementos que servem, também, de pressupostos para ações discriminatórias como a situação relatada (Gonçalves, 2006; Kilomba, 2020; Pantoja et al., 2019).

Enfim, a terceira subcategoria sobre conscientização das Microagressões raciais veladas aborda como o racismo se apresenta muitas vezes de forma discreta, sendo amenizada pela sociedade a partir do momento que parte do pressuposto da má interpretação da vítima que foi ofendida (Santos, 2015; Silva, 2021). Como, por exemplo, temos as seguintes falas de C e A, nessa ordem: *“As coisas não mudaram hoje, mas hoje as coisas são mais camufladas. Existe um medo, pelo fato de tudo ser hoje... é tudo ser gravado, muita gente vê. Muita gente se envolve, hoje é crime em vários aspectos”*.

Porque racismo é algo que no nosso país é muito velado, né? A gente sente que aquilo ali foi uma discriminação mas a gente não sabe nem como olhar pra pessoa e falar “olha você está me discri-

minando e você é racista!”, porque é uma coisa tão velada... às vezes tão sutil. E aí é na sutileza que machuca mais porque fica ali nas entrelinhas, né?!

Isto posto, as participantes acreditam que houve mudanças na forma com que a violência racial se apresenta, devido ao medo das pessoas de serem julgadas ou detidas, não necessariamente por um reconhecimento de que a conduta racista fere o outro. Afinal, mesmo que exista um discurso reparador de combate a situações de racismo por parte da sociedade e da lei – como por exemplo a Lei n. 7.716 de 1989, que definiu o crime racial no Brasil – a discriminação racial continua se apresentando de forma encoberta (Petry & Dias, 2018).

Sobre a **terceira categoria** – Repercussões do padrão de beleza da moda na autoimagem corporal – é demarcada pelos relatos das participantes não se sentirem representadas pelas marcas para as quais trabalham, devido a suas características fenotípicas, o que afeta sua visão de si e sua autoestima negativamente. No que se refere à moda, ela é uma linguagem caracterizada por aspectos simbólicos e ideológicos que, diante de categorizações, elege um padrão de beleza, o qual é reproduzido pela sociedade como normal e que influencia na formação de identidade dos indivíduos (Santos, 2020). Dessa forma, a autoestima é suscetível à relação que o indivíduo estabelece com os padrões referenciais na sociedade, os quais repercutem na autopercepção do sujeito, nos seus desejos e no seu consumo (Berlim, 2020; Rosenberg, 1965).

Nas narrativas de duas participantes, foi ressaltado o incômodo em relação à baixa incidência de mulheres gordas como modelos e indisponibilidade de roupas compatíveis com suas medidas, nas marcas para as quais trabalhavam. Como relata a participante B: *“Me afetava negativamente com certeza, porque eu sou uma mulher gorda e eu não encontrava roupa para mim dentro dessa loja que eu trabalhava”*.

O desconforto indagado por B permite reflexões sobre os sofrimentos causados em mulheres gordas por meio de manifestações da gordofobia. Fischler (1995) considera que a sociedade atual vive uma época de “lipofobia”, acrescentando que existe uma “obsessão pela magreza . . . rejeição quase maníaca à obesidade” (Fischler, 1995 citado por Vasconcelos, Sudo, & Sudo, 2004, p. 68). Dessa forma, a gordofobia é um neologismo construído socialmente para se referir à aversão ao corpo gordo, elaborado de acordo com

estereótipos referenciais da moda, mídia e sociedade (Viana, Reitz, Assis &, Correggio, 2021).

A indisponibilidade de roupas para corpos gordos no varejo de luxo, como no caso da marca em que a participante B trabalhava, pode gerar sentimentos de inadequação em pessoas desse grupo e demonstra um descuido referente à contemplação da diversidade corporal. Ademais, vestimentas, além de serem um recurso básico, são expressões de identidade do indivíduo a partir do significado pessoal e simbólico que a roupa representa, o que possibilita afetar o seu autoconceito e autoestima (Mendonça, 2019; Santos, 2020; Scussel, Camatini, Rezende & Petroll, 2018). Ante o exposto, a participante E relata:

Então nesses momentos é que essa questão da autoestima em relação a moda, ao ramo da moda, me deixa um pouco pra baixo, (...). Eu sou uma mulher preta, crespa e que uso 44. E que nas campanhas de modo geral, eu não me sinto representada porque eu não me enxergo em nenhuma daquelas meninas que estão lá fazendo a campanha, né?!

Assim sendo, dentro do contexto das vendedoras entrevistadas, ainda se infere a questão interseccional, por também serem mulheres negras e gordas vítimas de duas formas de opressão que atuam em conjunto, gerando um maior sofrimento a pessoas com essas características físicas e fenotípicas (Crenshaw, 2002; Jimenez, 2020). Além do mais, mesmo com manifestações do ativismo gordo e do feminismo negro, é notória essa questão da valorização da mulher branca e magra no ramo da moda (Gomes & Carvalho, 2020; Rodrigues & Freitas, 2021).

Dessa maneira, dialogar sobre como a autoestima da mulher negra e gorda é afetada, implica refletir sobre as formas operantes do sexism, do racismo e da gordofobia, que atuam de forma opressora e hierarquizada em âmbitos sociais e institucionais (Mendonça, 2019; Ventura & Cipiniuk, 2021). Além disso, segundo os exemplos trazidos pelas entrevistadas, é importante um processo educativo sobre ressignificação do corpo midiático e seus estigmas negativos, afinal, o corpo gordo nem sempre é sinônimo de doença (Jimenez, 2020; Ramos, 2021). Ademais, atualmente, existe um forte movimento de modelos e da moda *plus size* que contempla manequins e diferentes configurações estéticas na confecção de roupas para o corpo gordo e obeso (Martino & Marques, 2021). Esse processo é de suma

relevância na mudança dos padrões de beleza atuais, na representatividade de mulheres gordas e no combate à ridicularização dos corpos gordos, objetivando uma maior identificação com a moda e aceitação de si (Ribeiro & Matos, 2022).

Outro ponto abordado no discurso da participante E foi o cabelo crespo, que é visto, numa sociedade estruturalmente racista, com um estigma negativo devido à afrodescendência. O cabelo crespo sofre constantes ataques, sendo julgado sujo, duro, ruim, malcuidado e desarrumado (Ambrosio et al., 2022). Nesse sentido, sendo uma forma de expressão identitária, quando a pessoa negra é criticada pelo seu cabelo crespo, esse fato é tomado como uma forma de desrespeitar sua existência, levando a uma representação negativa de si (Costa & Oliveira, 2019; Queiroz, 2019).

Sobre a **quarta categoria** estabelecida – Estratégias de resistência ao racismo – é constituída pelas estratégias desenvolvidas pelas entrevistadas para lidarem com as situações estressantes do racismo presente em suas vivências. A categoria foi dividida em cinco subcategorias: a) evitação; b) contra-ataque; c) silenciamento; d) denúncia; e e) resiliência.

Acerca da primeira subcategoria, a Evitação do contato com as repercussões emocionais das vendedoras diante de uma situação de racismo, foi identificada como uma forma de enfrentamento. Essas vendedoras encontraram meios de esquecer ou fingir que a situação não está ocorrendo, esforçando-se para se manter no seu trabalho, assim como se sentirem bem consigo mesmas. A vendedora A relatou que:

Geralmente eu finjo costume, me faço de maluca. Essa é a verdade, porque como eu tô no meu ambiente de trabalho eu não posso confrontar, né? (...). Mas é geralmente eu, é uma forma que eu desenvolvi de defesa mesmo, eu fingir que aquilo não é comigo, que a pessoa tá ali, sabe? Eu atendo a pessoa e ela vai embora.

Já E recorreu à tentativa de esquecimento:

A gente tenta esquecer um pouquinho disso, mas é um exercício diário, é um fortalecimento que a gente faz mentalmente todos os dias de não absorver, né? Porque a gente sabe pra que a gente é e a gente sabe o que a gente quer conquistar, mas é... dói, né?!

Portanto, a evitação de situações ou memória de episódios de sofrimento, segundo Hayes, Wilson, Gifford e Follete (1996), é uma forma de esquiva experiencial. Esse comportamento tem como objetivo não entrar em contato ou amenizar efeitos de eventos aversivos experienciados pela pessoa (Hayes et al., 1996). Isto posto, entende-se que, no caso das entrevistadas, de acordo com seus relatos, essa forma de enfrentamento pode contribuir para que priorizem sua produtividade e funcionalidade em benefício de sua sobrevivência no cotidiano. Ademais, a população negra, desde a infância, sofre com o racismo, o que abala de forma significativa a saúde mental desses indivíduos e gera a necessidade de desenvolver formas para lidar com eventualidades violentas (Santos et al., 2023; Tavares & Kuratani, 2019).

Já a subcategoria Contra-ataque é definida por reações verbais ou comportamentais das vendedoras entrevistadas, quando vivenciaram algum tipo de ataque racista, seja por colegas ou por clientes, no ambiente de trabalho, como se pode perceber nos seguintes casos das participantes C e B, respectivamente:

Mas depois que minha carteira assinou e que eu me mantive, aí as coisas mudaram! Que é Neguinho, dizia uma coisa. Ouvia 2, dizia 2, ouvia 4 e eu aprendi a me defender e aprendi a buscar o meu espaço.

Em alguns momentos eu me manifestava de uma forma muito sutil, né?! Como essa cliente, como ela ia muito lá e eu não atendia. . . Aí ela falava comigo e eu não respondia para não deixar que isso pudesse acontecer novamente (conduta racista).

Dessa maneira, identifica-se que a resposta argumentativa e abster-se de atender a cliente foram recursos desenvolvidos por essas participantes para enfrentar e se proteger das agressões raciais no seu dia a dia. Contudo, a eliminação desses comportamentos racistas é responsabilidade coletiva, principalmente da população branca a partir da conscientização das suas ações violentas e das desigualdades raciais inerentes na sociedade (Ribeiro, 2019). Junto a isso, é fundamental a permanência e novas construções de políticas públicas em empresas visando contribuir no processo de reparação histórica dos brancos para com a população negra (Martins, Soares, & Bonini, 2022).

Ademais, a sociedade ao operar seguindo a ideia de acúmulo de riquezas por mérito, contribui para a manutenção do racismo, visto que indivíduos negros não foram contemplados com políticas públicas de inserção social e indenização pelo período de escravidão, essa realidade gerou impactos socioeconômicos para a população negra (Almeida, 2019; Souza, 2022). De acordo com o IBGE (2022a), no ano de 2021, a proporção de pessoas negras com rendimento inferior às linhas de pobreza foi contabilizado o dobro comparado à quantidade de pessoas brancas. Essa realidade de discriminações raciais em relação a acesso à educação, alimentação, saúde e lazer de qualidade, contribui para a manutenção do racismo (Martins, 2021; Santos, 2019). Afinal, além dos prejuízos à vida das pessoas negras e o sofrimento psíquico causado, reforça a imagem do sujeito negro como pobre e inferior (Oliveira, Marques, & Alves, 2021; Prado, Nascimento, Cader-Nascimento, & Ferreira, 2022).

A subcategoria sobre Silenciamento é composta por eventualidades nas quais não ocorreram manifestação de sentimentos, reações e posicionamentos perante a situação de ataques racistas, por falta de espaço ou pela própria proteção do seu emprego. A entrevistada E explicita essa circunstância limitante na seguinte fala:

Então na maioria das vezes, o comércio, ele lhe escraviza em relação a você não poder dar sua opinião, a você se impor, porque você está ali pra trabalhar, você não está ali pra questionar cliente, tem que aceitar o cliente que está lidando, então isso é complicado, é muito difícil.

Já no caso da participante C, existe uma preocupação devido ao fato de não ter sido ainda efetivada na empresa, mesmo sofrendo com as microagressões raciais:

Eu sabia que se eu fizesse alguma coisa, seria para usar contra mim mesma, porque eu estava dentro de uma história de contrato, poderia ser mandada embora a qualquer momento. Então tinha que me firmar, por isso que eu ouvia muita coisa que me ofendia, que eu sentia e não devolvia.

Desse modo, a inibição quanto ao posicionamento dessas vendedoras e a falta de respaldo das

suas empresas mostram as limitações para resistir à violência racial nessas organizações.

Segundo Gaspar (2020), esse contexto limitante é uma forma de silenciamento organizacional, que impede a pessoa de reagir ou questionar as agressões ocorridas no ambiente de trabalho, principalmente se isso interferir na representação da empresa. Além disso, posicionar-se diante das políticas da empresa é um risco de demissão, caso as normas não sejam condizentes com a proteção dos seus empregados, que, nesse caso, seria proteger as vendedoras quando sofressem discriminação racial (Menezes & Mendez, 2023). Com isso, o silenciamento pode acarretar prejuízos para os funcionários, gerando estresse, angústia, baixa autoestima e dissonância cognitiva (Moura-Paula, Moreira & Ferraz, 2020).

No que se refere à subcategoria de Denúncias, tem-se como exemplos episódios de racismo que foram denunciados no âmbito de trabalho das participantes A e B. Entretanto, percebeu-se a inadvertência dos gestores perante os episódios vivenciados em diferentes empresas, pelas vendedoras e colegas de trabalho, como, por exemplo, no relato de A:

Depois que a gerente conversou com a gerente (regional), ela falou que não era a melhor forma de lidar com a situação (gritar com os clientes chamando-as de racista). Que ninguém estava preparado para lidar com uma situação de violência, porque o racismo é violência, mas que o que aconteceu, aconteceu e ninguém ia ser punido de forma alguma. Inclusive ela tinha passado para gerente dela do estado, né? Regional. E a gerente dela também não sabia qual melhor forma de agir, que já tinha acontecido e que era pra gente tomar cuidado só, não acabar fazendo algo que prejudicasse a gente, nossa imagem assim da loja, sabe?

É identificável nesse relato a preocupação com a difamação da loja, por mais que tenha ocorrido a denúncia para as gerentes. O que foi considerado como intervenção, no caso citado, foi a isenção de punição às vendedoras que se posicionaram diante da conduta racista exercida pelas clientes. Desse modo, essa falta de manejo da gestão perante a denúncia é nítida, principalmente quando os episódios são amenizados pelos gestores, não submetendo as ocorrências à justiça ou não banindo esses clientes de frequentar a loja, por exemplo. Além disso, a denúncia deve ser

utilizada para promoção de um ambiente profissional mais ético e que assegure o bem-estar dos seus trabalhadores, sendo fundamental o suporte organizacional nesse processo (Pizarro, 2023).

Já a participante B, ao denunciar o episódio em que foi vítima de racismo, indagou, na sua narrativa, o descaso por parte dos gestores quanto à situação vivenciada, que gerou uma sensação de desamparo na entrevistada:

Em algum momento a gente comentou isso né com pessoas que estavam acima da gente e a gente não teve um retorno, né?! Por mais que a loja venda essa ideia, a gente não teve um retorno quando a gente precisava, né?! Porque a gente precisava de um respaldo se a gente tivesse, tomasse alguma atitude (...). Inclusive, foi levado por uma outra colega também, em um momento de reunião para um dos donos, e não teve resposta ele simplesmente é (...) “ah foi aconteceu isso” aí tentou contornar aí seguiu.

Com isso, nos casos referenciados, é perceptível a dificuldade dos gestores em lidar com os episódios e repercussões do racismo nas empresas. Ademais, a interpretação subjetiva de ofensas associadas à cor parte de um princípio simbólico da estigmatização da população negra, dificilmente compreendido e validado pela população branca (Rodrigues, 2020). Assim, a percepção crítica do racismo, do preconceito e da discriminação racial se torna fundamental no combate a situações de violência racial (Ribeiro, 2019).

Na última subcategoria, comprehende-se *resiliência* como “uma habilidade adquirida que o sujeito apresenta frente situações adversas” (Taboada, Legal, & Machado, 2006, p. 111). Sendo assim, os discursos das participantes revelam estratégias transformadoras, de enfrentamento ao racismo, que serviram de motivação para resistir às repercuções negativas advindas das discriminações raciais vivenciadas. Como, por exemplo, no caso da participante C:

Até mesmo acho que, como tinha uma aposta, que eu teria que desistir. Isso já mexia emocionalmente muito comigo, mas eu sabia de onde eu era, onde eu estava, para onde eu queria ir, então não podia deixar mexer comigo.

A participante C, ao longo de sua narrativa, enfatizou a importância de estar consciente dos seus propósitos e objetivos para persistir na sua trajetória, incluindo combater o racismo. Ela chegou a concorrer e ganhar premiações nacionais em primeiro e segundo lugar, o que significou o reconhecimento de sua eficiência e seu esforço durante sua experiência como vendedora. Já no discurso da participante B, foi ressaltada a importância de lidar com suas emoções e recorrer ao processo psicoterapêutico como respaldo para o manejo das situações de racismo. Com isso, ela relata que:

Então como que eu reagia dentro desse ambiente, né? Era me isolando, chorando, em todos os momentos que eu vivenciei isso. Ou eu tinha a reação de subir e chorar um pouquinho no provador ou eu trabalhava minha angústia e ia pra terapia levar minha angústia, era só isso que a gente poderia fazer.

Portanto, é possível constatar que, devido aos impactos psicológicos e sociais desencadeados pelo racismo, no estudo vigente, as vendedoras desenvolveram diferentes formas adaptativas para superação dos seus problemas nas suas experiências profissionais (Santos & Filgueiras, 2020; Santos & Dias, 2022). As participantes recorreram à regulação emocional, à conscientização racial, à ressignificação de pensamentos negativos, a ações em coerência com os seus propósitos e ao respaldo psicoterapêutico. Isto posto, destaca-se o trabalho emocional realizado por essas vendedoras.

O trabalho emocional é caracterizado pelo manejo das emoções, de forma controlada ou automática, diante de situações do exercício laboral dos indivíduos (Hochschild, 1983). Essa forma de gerenciamento emocional tem sido um requisito nas relações dos trabalhadores com os clientes, gestores, colegas de trabalho e no vínculo com a organização (Ceribeli & Rocha, 2019; Hochschild, 1983; Santos & Fontenelle, 2019). Entretanto, não foram relatadas pelas participantes intervenções visando à saúde mental das vendedoras, no seu ambiente de trabalho. Desse modo, de acordo com os relatos, mesmo as entrevistadas desenvolvendo meios de lidar com eventos aversivos, fica evidente que as organizações necessitam desenvolver um olhar sensível para a rotina de trabalho de suas funcionárias e intervir nas questões discriminatórias que atravessam sua experiência (Anjos, Batista, Coimbra, & Dornelas, 2020; Campos, Araújo, Viola, Oliveira, & Sousa, 2020).

Considerações finais

Este artigo foi originado a partir de um trabalho de conclusão de curso de graduação em Psicologia. Inicialmente, a proposta da pesquisa era de ser realizada em caráter misto, tendo-se postulado o acesso a uma amostra populacional de 40 sujeitos, no entanto, chegou-se a prospectar 45 vendedoras e ex-vendedoras de marcas de luxo, no setor de moda feminina. Destas, apenas dez se disponibilizaram a participar da pesquisa.

Algumas hipóteses poderiam ser levantadas diante desse fato. Parte dos sujeitos acessados apresentou dificuldade de acesso e de disponibilidade em participação na pesquisa, seja para responder os questionários, seja para agendamento da entrevista. Além disso, na maioria das lojas de luxo acessadas, as vendedoras eram predominantemente brancas.

Outro ponto percebido foi a questão da autodeclaração racial e mestiçagem racial no Brasil. Os pesquisadores tiveram dificuldades em contatar algumas vendedoras por essas mulheres não se declararem ou se identificarem como negras. No entanto, tais limitações não impediram a realização do projeto na perspectiva qualitativa. Das dez pessoas acessadas, cinco participaram de forma ativa e sem abandono do processo.

Sendo assim, diante do conteúdo abordado pelas participantes da categoria laboral em pauta, é possível considerar que, no caso dessas vendedoras, existe um estigma social advindo do racismo estrutural (Almeida, 2019) e suas repercussões, que as levam a se responsabilizar e buscar a independência financeira desde a juventude. Assim, devido às suas condições socioeconômicas e étnicas, as participantes consideram o trabalho como uma condição fundamental para sua sobrevivência à desigualdade racial na sociedade, apesar de suas dificuldades de inserção no mercado de trabalho. Além disso, repercussões sentimentais negativas na vivência da mulher negra acabam sendo frequentes, se levar em consideração o seu recorrente sofrimento por microagressões raciais, o que repercutem em sua autoestima e sua saúde mental (Martins, Lima, & Santos, 2020; Santos & Filgueiras, 2020).

Os resultados indicaram que as vendedoras entrevistadas sofreram com circunstâncias da discriminação racial desde a sua inserção na empresa, o que repercutiu em sentimentos de inferioridade, incapacidade e não pertencimento, afetando negativamente a sua autoestima. Além disso, foi possível identificar como o padrão social de beleza também afeta negativamente a autoestima das vendedoras gordas,

de forma interseccional. No que diz respeito a microagressões raciais, nos casos relatados, as principais agressoras são as clientes brancas, por serem consumidoras frequentes desse mercado de luxo. Por fim, foi possível identificar quais formas de manejo as participantes encontraram para enfrentar as experiências de racismo no seu ambiente de trabalho.

Portanto, ao longo desta pesquisa percebeu-se a importância de acolhimento emocional para as participantes, entre outras vendedoras que se identificam com as vivências relatadas nas narrativas. Afinal, estar suscetível a discriminações expõe a vulnerabilidade dessas mulheres, tanto social, quanto psicologicamente. Dessa forma, com base nos resultados deste estudo, é fundamental que o mercado do ramo da moda feminina reconheça o impacto das estruturas raciais vigentes na sociedade e como isso repercute no âmbito de trabalho.

Além disso, é crucial o desenvolvimento de normas na organização referentes ao modo de lidar com casos de violência racial no âmbito de trabalho, com o devido rigor, contemplando desde diversidade na contratação

até posicionamentos explícitos de aversão a discriminações. Isso implica encontrar recursos para amparar as mulheres negras, desde antes da ocorrência de microagressões raciais, não minimizar as denúncias realizadas, seguir adiante com processos demandados, sem que as funcionárias se sintam ameaçadas de perder o emprego por recorrer aos seus direitos. No geral, reputa-se como relevante uma avaliação aprofundada sobre como as pessoas que trabalham na empresa se sentem diante da realidade em que vivenciam.

Por fim, no que se refere ao ramo científico, descobriu-se que existem poucos estudos referentes à discriminação racial no varejo de luxo quando o vendedor é vítima da violência. É importante se aprofundar nesse ramo a partir de dados e informações, o que poderá contribuir para a qualidade de vida das mulheres negras e em mudanças no sistema opressor, predominante no Brasil, principalmente por conta da hegemonia branca. Dessa forma, o desenvolvimento de novas pesquisas se torna fundamental para analisar, discutir e refletir sobre os sentimentos, impactos e estratégias de enfrentamento ao racismo na sociedade.

Referências

- Alencar, Y. M. M. A., Ifadireó, M. M., & Bitu, V. de C. N. (2020). “Quando a cor da pele é empecilho para a gestão organizacional”: Uma revisão de literatura sobre mulheres negras no mercado de trabalho. *Brazilian Journal of Development*, 6(5), 29517-29532. <https://doi.org/10.34117/bjdv6n5-416>
- Almeida, S. L. de. (2019). *Racismo estrutural*. Pólen.
- Alves, E. C. S., & Rocha, A. C. C. (2021). A discriminação da população negra no mercado de trabalho brasileiro pós abolição. *Iniciação & Formação Docente*, 8(2), 429-440. <https://doi.org/10.18554/ifd.v8i2.5726>
- Ambrosio, L., Fonseca, L. G., Andrade, A. B. F. de, Sousa, D. P., & Silva, C. R. (2022). Cabelos crespos, tranças e black power: reflexões sobre o adoecimento de mulheres negras, autoestima e empoderamento. *Revista Da Associação Brasileira De Pesquisadores/as Negros/As (ABPN)*, 14(39), 453-477. <https://abpnrevista.org.br/site/article/view/1274>
- Anjos, E. S., Batista, J. A., Coimbra, L. P., & Dornelas, K. C. A. (2020). A contribuição do psicólogo organizacional sobre a qualidade de vida no trabalho. *Revista Esfera Acadêmica Humanas*, 5(1), 6-25. <https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2021/05/revista-esfera-humanas-v05-n01-artigo01.pdf>
- Araújo, C. C. S., Faria, A., Santos, J. N., & Srinivas, N. (2023). Debating Black slavery in management and organizational studies from decolonial and afro-diasporic perspectives. *Cadernos EBAPE.BR*, 21(3), e2023-0100. <https://doi.org/10.1590/1679-395120230100x>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://psycnet.apa.org/fulltext/1977-25733-001.pdf>
- Barbosa, M. O., Francisco, N. D., & Formaggio, F. M. (2022). A inclusão da mulher negra no mercado de trabalho no Brasil. *Bioenergia em Revista: Diálogos*, 12(1), 107-131. <http://fatecpiracicaba.edu.br/revista/index.php/bioenergiaemrevista/article/view/467>
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Edições 70.

- Bastos, L. C., & Biar, L. de A. (2015). Análise de narrativa e práticas de entendimento da vida social. *DELTA: Documentação de Estudos em Linguística Teórica e Aplicada*, 31(spe), 97-126. <https://doi.org/10.1590/0102-445083363903760077>
- Batista, W. M., & Mastrodi, J. (2018). Dos fundamentos extraeconômicos do racismo no Brasil. *Revista Direito e Práxis*, 9(4), 2332-2359. <https://www.scielo.br/j/rdp/a/cV888dCvfPGrcRqSLnKntNQ/?format=pdf&lang=pt>
- Belonia, C. da S. (2019). Violência contra a mulher negra: do racismo ao estupro. *Revista Crioula*, (24), 214-221. <https://www.revistas.usp.br/crioula/article/view/163163/158677>
- Bento, C. (2022). *O pacto da branquitude*. Companhia das Letras.
- Berlim, L. (2020). *Moda e sustentabilidade: uma reflexão necessária*. Estação das Letras e Cores.
- Botelho, B. H. F., & Costa, M. M. M. (2022). Mulher negra: dupla vulnerabilidade para o mercado de trabalho? *Revista Direito e Justiça: Reflexões Sociojurídicas*, 22(42), 183-197. <https://doi.org/10.31512/rdj.v22i42.621>
- Braga, A. (2017). Entre senhores, sambas e cervejas: a construção discursiva da mulata fácil no Brasil. *Revista Brasileira de Estudos da Presença*, 7(2), 333-358. <https://www.scielo.br/j/rbep/a/wwXLmrtfzHGQ6nnsBKNcwcg/abstract/?lang=pt>
- Braga, J. dos S., & Oliveira-Oliveira, J. S. de. (2022). *As contribuições do conceito de pacto narcísico da branquitude para as análises organizacionais*. XI Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD – EnEO, On-line. 2177-2371. <https://anpad.com.br/uploads/articles/117/approved/29c0c0ee223856f336d7ea8052057753.pdf>
- Campos, F. M., Araújo, T. M. de, Viola, D. N., Oliveira, P. C. S., & Sousa, C. C. de. (2020). Estresse ocupacional e saúde mental no trabalho em saúde: desigualdades de gênero e raça. *Cadernos Saúde Coletiva*, 28(4), 579-589. <https://www.scielo.br/j/cadsc/a/DWdMHvv3Ty8556HXRmcBTD/>
- Carrera, F. (2020). A raça e o gênero da estética e dos afetos: algoritmização do racismo e do sexismo em bancos contemporâneos de imagens digitais. *MATRIZES*, 14(2), 217-240. <https://www.revistas.usp.br/matrizes/article/view/167187>
- Carvalho, Y. D. de, & Barbosa, F. J. (2020). *A invisibilidade da beleza negra*. III Seminário Nacional de Sociologia - Distopias dos extremos: sociologias necessárias, Aracaju, SE, Brasil. <https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/13821/2/InvisibilidadeBelezaNegra.pdf>
- Castro, M. F. de C., & Pimentel, M. de S. (2021). O machismo estrutural e o adoecimento psicológico das mulheres: demanda percebida na atenção básica em um município do interior baiano. *Revista Multidisciplinar em Saúde*, 2(4), 293. <https://doi.org/10.51161/rems/3067>
- Ceribeli, H. B., & Rocha, G. B. de S. (2019). Uma análise da relação entre flexibilização do trabalho, exaustão emocional e engajamento dos trabalhadores. *Revista Ciências Administrativas*, 25(1), 1-14. <https://doi.org/10.5020/2318-0722.2019.7420>
- Costa, E. F. da, & Oliveira, P. A. de. (2019). O sofrimento psíquico causado pelo racismo e o seu impacto na subjetividade. *Revista Uningá*, 56(1), 114-130. <https://revista.uninga.br/uninga/article/view/444/1889>
- Costa, T. da S., & Cantelle, L. (2018). Mulheres negras – entre o sofrer e o resistir. *Revista Interciência IMES Catanduva*, 1(1), 48-54. <https://www.fafica.br/revista/index.php/interciencia/article/view/11/6>
- Crenshaw, K. (2002). Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Estudos Feministas*, 10(1), 171-188. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2002000100011>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto* (D. da S. S. M. M. Rosa, Trad.). Penso.
- Davis, A. Y. (2016). *Mulheres, raça e classe*. Boitempo.
- Decreto n. 65.810, de 8 de dezembro de 1969*. (1969, 8 de dezembro). Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. Presidente da República. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D65810.html
- Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. (1940, 7 de dezembro). Código Penal. Presidente da República. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm
- Fernandes, P. M. (2023). Raça, gênero, classe e outras interseccionalidades na comunicação de marcas: Uma proposta de análise interseccional semiótica. *Revista FAMECOS*, 30(1), 1-22. <https://doi.org/10.15448/1980-3729.2023.1.43673>

- Fernandes, L. M., & Gomes, R. F. (2020). O legado colonial da violência sexual no Brasil. *Revista Tamo Juntas – Cultura do Estupro*, 1(1), 19-29. https://tamojuntas.org.br/wp-content/uploads/2020/12/Revista-TamoJuntas_Primeira_edicao2020_01.pdf#page=23
- Ferreira, C. A. A., & Nunes, S. C. (2020). Mulheres negras: um marcador da desigualdade racial. *Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN)*, 12(33), 508-534. <https://abpnrevista.org.br/site/article/view/674>
- Ferreira, L. S. S. M., & Branco, T. S. C. (2021). A vulnerabilidade social da mulher no Brasil: Um recorte de gênero e raça. *VI Congresso Internacional de Direitos Humanos de Coimbra*, 6(1). <http://www.trabalhoscidhcoimbra.com/ojs/index.php/anaiscidhcoimbra/article/view/995>
- Filleti, J. de P., Gorayeb, D. S., & Cardoso de Melo, M. F. G. (2021). Mulheres negras no mercado de trabalho no 4º trimestre de 2020. In *FACAMP: Boletim NPEGen Mulheres Negras no Mercado de Trabalho*. Editora FACAMP. <https://drive.google.com/drive/folders/1KmiXZtsGseWC6drdW8kWt-sT4sreEnrQ>
- Fischler, C. (1995). Obeso benigno, obeso maligno. In D. B. de Sant'Anna (Org.), *Políticas do corpo* (pp. 69-80). Estação Liberdade.
- Fonseca, E. S., & Jorge, M. A. (2021). Mulheres negras e discriminação salarial na Bahia em 2019. *Revista da ABET*, 20(1), 124-147. https://www.researchgate.net/profile/Marco-Jorge-3/publication/354198560_
- Freitas, G. L. T., Santos, J. da C., & Jacinto, P. M. dos S. (2022). Inserção da mulher negra no mundo do trabalho: uma revisão de literatura. *Boletim de Conjuntura (BOCA)*, 9(26), 47-63. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5933302>
- Gabriel, A. F., & Tavarayama, R. (2021). Vidas negras: o racismo estrutural, a inserção do negro na sociedade e a Lei nº 10.639/03. In E. B. R. de Barros (Org.), *Extensão PUC Minas – da palavra à ação: esperançar, (com)partilhar e democratizar* (pp. 217-233). PUC Minas. https://portal.pucminas.br/imagedb/documento/DOC_DSC_NOME_ARQUI20220215114235.pdf
- Gaspar, S. R. (2020). *O Silenciamento da questão racial na comunicação: a paz negativa nas organizações e o mito da democracia racial no Brasil*. XIV Congresso Brasileiro Científico de Comunicação Organizacional e de Relações Públicas, Bauru, SP, Brasil. https://abrapcorp2.org.br/site/manager/arq/urJLt94Rho_ARTIGOPAZ.pdf
- Gesser, R., & Costa, C. L. J. (2018). Menina mulher negra: Construção de identidade e o conflito diante de uma sociedade que não a representa. *Revista Brasileira de Psicodrama*, 26(1), 18-30. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psicodrama/v26n1/v26n1a03.pdf>
- Giacomini, S. M. (2006). Mulatas profissionais: raça, gênero e ocupação. *Estudos Feministas*, 14(1), 85-101. <https://www.scielo.br/j/ref/a/xQqb6WvFn3DYPX8RqyR33bR/?format=pdf&lang=pt>
- Gomes, M. C. A., & Carvalho, A. B. (2020). “Não podem ser negras e gordas”: analisando a violência verbal em reações sociodiscursivas produzidas por leitores/as em contextos jornalísticos digitais brasileiros. *Revista de Estudos da Linguagem*, 28(4), 1667-1695. <https://doi.org/10.17851/2237-2083.28.4.1667-1695>
- Gonçalves, A. M. (2006). *Um defeito de cor*. Record.
- Guimarães, A. S. A. (1999). *Racismo e anti-racismo no Brasil*. Editora 34.
- Guimarães, A. S. A. (2000). O insulto racial: as ofensas verbais registradas em queixas de discriminação. *Estudos Afro-Asiáticos*, (38), 31-48. <https://doi.org/10.1590/S0101-546X2000000200002>
- Hayes, S. C., Wilson, K. G., Gifford, E. V., Follette, V. M., & Strosahl, K. (1996). Experimental avoidance and behavioral disorders: A functional dimensional approach to diagnosis and treatment. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 64(6), 1152-1168. <https://doi.org/10.1037/0022-006x.64.6.1152>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE]. (2022a). Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. *Estudos e pesquisas - Informação demográfica e socioeconômica*, (48), 4-35. <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101972>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE]. (2022b). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínuo: características gerais dos moradores 2020 e 2021*. <https://static.poder360.com.br/2022/07/populacao-ibge-2021-22jul2022.pdf>
- Jimenez, M. L. J. (2020). Gordofobia: Injustiça epistemológica sobre corpos gordos. *Revista Epistemologias do Sul*, 4(1), 144-161. <https://revistas.unila.edu.br/epistemologiasdosul/article/view/2643/2534>
- Kilomba, G. (2020). *Memórias da plantação: Episódios de racismo cotidiano*. Cobogó.

- Lago, M. C. de S., Montibeler, D. P. da S., & Miguel, R. de B. P. (2023). Pardismo, Colorismo e a “Mulher Brasileira”: produção da identidade racial de mulheres negras de pele clara. *Revista Estudos Feministas*, 31(2), e83015. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2023v31n283015>
- Lessa, M. S. de A., Nascimento, E. R., Coelho, E. de A. C., Soares, I. de J., Rodrigues, Q. P., Santos, C. A. de S. T., & Nunes, I. M. (2022). Pré-natal da mulher brasileira: Desigualdades raciais e suas implicações para o cuidado. *Ciência & Saúde Coletiva*, 27(10), 3881-3890. <https://doi.org/10.1590/1413-812320222710.01282022>
- Machado Junior, C., Bazanini, R., & Mantovani, D. M. N. (2018). The myth of racial democracy in the labour market: a critical analysis of the participation of afro-descendants in brazilian companies. *Organizações & Sociedade*, 25(87), 632-655. <https://www.scielo.br/j/osoc/a/n9wbVzPRV4nKsbz8jDVHCfp/?lang=en&format=pdf>
- Marcinik, G. G., & Mattos, A. R. (2021). ‘Mais branca que eu?’: uma análise interseccional da branquitude nos feminismos. *Estudos Feministas*, 29(1), 1-15. <https://www.scielo.br/j/ref/a/yPs8hzngKrDtKZ39BVwpzRN/?format=pdf&lang=pt>
- Martino, L. M. S., & Marques, Â. C. S. (2021). “Toda gordinha tem o direito de se vestir bem e estar na moda”: consumo, dissenso e insurgência em grupos sobre moda plus size no Facebook. *dObra[s] – revista da Associação Brasileira de Estudos de Pesquisas em Moda*, (33), 16-37. <https://doi.org/10.26563/dobras.i33.1427>
- Martins, A. A., Soares, A. S., & Bonini, L. M. de M. (2022). Cotas Raciais nas empresas: Desafios para diversidade e empregabilidade de pessoas pretas. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, 8(11), 363-382. <https://doi.org/10.51891/rease.v8i11.7432>
- Martins, J. R., & Santos, M. A. C. (2023). A depressão nas mulheres negras brasileiras: um estudo acerca do racismo estrutural e seu impacto psíquico. *Atas de Ciências da Saúde*, 11(1), 37-60. <http://revistaseletronicas.fmu.br/index.php/ACIS/article/view/2735>
- Martins, T. V., Lima, T. J. S. de, & Santos, W. S. (2020). O efeito das microagressões raciais de gênero na saúde mental de mulheres negras. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(7), 2793-2802. <https://www.scielo.br/j/csc/a/rZVyRB5p7ytGxYj3GyxPXN/?format=pdf&lang=pt>
- Mello, L. de, Carvalho, A. de P., Zarelli, P. R., & Cruz, M. A. da. (2020). Uma revisão sistemática de literatura sobre o negro no mercado de trabalho. *Ciências Sociais em Perspectiva*, 19(36), 53-63. <https://e-revista.unioeste.br/index.php/ccsaemperspectiva/article/view/19425/15440>
- Mendonça, M. L. R. (2019). Corpos políticos: a importância da estética em meio à construção das narrativas de mulheres negras e gordas. *Gênero na Amazônia*, (15), 162-176. <https://periodicos.ufpa.br/index.php/generoamazonia/article/view/13274>
- Menezes, M., & Mendes, L. (2023). O silêncio, o silenciamento e o silêncio cúmplice como mecanismos de perpetuação do racismo nas organizações. *Cadernos EBAPE.BR*, 21(6), e2022-0233. <https://doi.org/10.1590/1679-395120220233>
- Miziara, O. P. P. (2023). Violências sutis no ambiente de trabalho: Microagressões de gênero e seus impactos na autoeficácia e autoestima das mulheres [Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal de Uberlândia]. Repositório Institucional UFU. <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/38259>
- Moura-Paula, M. J. de, Moreira, P. A. A., & Ferraz, D. L. da S. (2020). Técnicas de gestão e silenciamento organizacional: o relato de um gerente. *Organizações & Sociedade*, 27(93), 216-230. <https://doi.org/10.1590/1984-9270933>
- Munanga, K. (2004). *Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia*. EdUFF. <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2014/04/Uma-abordagem-conceitual-das-nocoes-de-raca-racismo-identidade-e-etnia.pdf>
- Munanga, K. (2010). Teoria social e relações raciais no Brasil contemporâneo. *Cadernos Penesb*, (12), 169-203. https://www.mprj.mp.br/documents/20184/172682/teoria_social_relacoes_sociais_brasil_contemporaneo.pdf
- Nascimento, A. do. (1978). *O genocídio do negro brasileiro: Processo de um racismo mascarado*. Paz e Terra.
- Nascimento, S. (2018). *Relações raciais e mercado de trabalho no Brasil*. Appris.
- Nunes, D. H., Lehfeld, L. S., & Netto, C. E. M. (2021). A desconstrução do mito da democracia racial e o racismo estrutural no Brasil: educação e transformação social. *Revista do Direito*, (63), 79-104. <https://doi.org/10.17058/rdunisc.v0i63.15760>
- Oliveira, A. P. de O., & Mattos, A. R. (2019). Identidades em transição: Narrativas de mulheres negras sobre cabelos, técnicas de embranquecimento e racismo. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 19(2), 445-463. http://ppt&epsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812019000200007&lng=tlng=pt

- Oliveira, E. N., França, S. S., Silva, E. N., Rodrigues, C. S., Ziesemer, R. P. M., Feijó, I. G. S., Ximenes Neto, F. R. G., Vasconcelos, M. I. O., Aragão, J. M. N., Costa, M. S. A., Lima, G. F., & Furtado, J. S. (2021). Discriminação racial de jovens negros no Brasil: revisão integrativa. *Research, Society and Development*, 10(14), e214101422013. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i14.22013>
- Oliveira, C. D. R. de, Marques, S. C. S., & Alves, R. de C. (2021). Impactos do racismo estrutural no ensino contínuo da população negra: uma análise do norte de Minas Gerais. *Revista Ciranda*, 5(3), 198-216. <https://www.periodicos.unimontes.br/index.php/ciranda/article/download/4528/4626/18082>
- Pantoja, D. C., Rodrigues, E. C., & Abrantes, D. S. de S. (2019). O Negro e o racismo no Brasil: ênfase nas consequências psicológicas. *Revista Arquivos Científicos (IMMES)*, 2(2), 16-22. <https://arqcientificosimmes.emnuvens.com.br/abi/article/view/191/76>
- Paula, L. de, & Sant'ana, C. G. (2022). A violência contra a mulher no Brasil: repercussão pública do machismo estrutural. *Fórum Linguístico*, 19(1), 7555-7574. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8491599>
- Peixoto, E. M., Pallini, A. C., Salessi, S., Zanini, D. S., & Silva, M. V. (2022). Paixão pelo trabalho: propriedades psicométricas e relações com flow e autoeficácia ocupacional. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 22(2), 1978-1986. <https://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/article/view/23385>
- Pereira, B. C. J. (2021). Sobre usos e possibilidades da interseccionalidade. *Civitas: Revista de Ciências Sociais*, 21(3), 445-454. <https://revistaseletronicas.pucrs.br/index.php/civitas/article/view/40551/27242>
- Pereira, A. A., & Araújo, M. (2017). Raça, história e educação no Brasil e em Portugal: desafios e perspectivas. *Educação & Realidade*, 42(1), 139-160. <https://www.scielo.br/j/edreal/a/XMhyQJJLNHXFqyYK6rCcpK/?format=pdf&lang=pt>
- Petry, C., & Dias, F. da V. (2018). *O Racismo Velado sob a ótica da teoria do etiquetamento e cifra oculta*. XII Mostra de Iniciação Científica e Extensão Comunitária e XI Mostra de Pesquisa de Pós-Graduação IMED, Passo Fundo, RS, Brasil. <https://soac.atitus.edu.br/index.php/mic/xiimic/paper/viewFile/1129/330>
- Pizarro, G. T. (2023). E se a empresa ficar do meu lado? O papel mediador do suporte organizacional na relação entre microagressões de gênero no trabalho e intenção de rotatividade [Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal de Uberlândia]. Repositório Institucional UFU. <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/38331>
- Pordeus, M. P., & Viana, R. de A. (2021). Feminismo, desigualdade de gênero e LGBTfobia: a interseccionalidade das minorias no Brasil. *Conhecer: Debate entre o Públco e o Privado*, 11(26), 113-131. <https://revistas.uece.br/index.php/revistaconhecer/article/view/4651/3884>
- Prado, C. C., Nascimento, D. S., Cader-Nascimento, F. A. A., & Ferreira, L. O. A. (2022). Fatores promotores de sofrimento psíquico na população negra em vulnerabilidade social. *PSI UNISC*, 6(1), 48-68. <https://doi.org/10.17058/psiunisc.v6i1.16456>
- Queiroz, R. C. de S. (2019). Os efeitos do racismo na autoestima da mulher negra. *Cadernos de Gênero e Tecnologia*, 12(40), 213-229. <http://dx.doi.org/10.3895/cgt.v12n40.9475>
- Queiroz, P. de S. F., Rodrigues Neto, J. F., Miranda, L. de P., Oliveira, P. S. D., Silveira, M. F., & Neiva, R. J. (2023). Transtornos Mentais Comuns em quilombolas rurais do Norte de Minas Gerais, Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*, 28(06), 1831-1841. <https://doi.org/10.1590/1413-81232023286.15022022>
- Ramacciotti, B. L., & Calgaro, G. A. (2021). Construção do conceito de minorias e o debate teórico no campo do Direito. *Sequência*, 42(89), 1-30. <https://old.scielo.br/pdf/seq/v42n89/2177-7055-seq-42-89-e72871.pdf>
- Ramos, S. S. (2021). *“Aquela gorda, preta, bucha de canhão”: mulheres negras, gordas e faveladas frente a negação de direitos, espaços e dignidade no cotidiano, um manifesto*. Anais do V Seminário Internacional Desfazendo Gênero, Brasil. <https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/79130>
- Ribeiro, D. (2019). *Pequeno manual antirracista*. Companhia das Letras.
- Ribeiro, J. C., & Matos, M. (2022). As performances de influenciadoras digitais de moda plus size na plataforma digital Instagram. *dObra[s] – revista da Associação Brasileira de Estudos de Pesquisas em Moda*, (36), 125-143. <https://doi.org/10.26563/dobras.i36.1608>
- Righetto, G. G., Vitorino, E. V., & Muriel-Torrado, E. (2018). Competência em informação no contexto da vulnerabilidade social: conexões possíveis. *Informação & Sociedade*, 28(1), 77-90. <https://brapci.inf.br/index.php/res/download/95395>

- Rodrigues, M. Q. (2020). *Percepção da injúria racial no tratamento dado às vítimas e aos seus estigmas: Mediação penal como prática de justiça restaurativa nas delegacias de polícia* [Dissertação de Mestrado, Universidade LaSalle]. Repositório Unilasalle. <https://repositorio.unilasalle.edu.br/bitstream/11690/3185/1/mqrodrigues.pdf>
- Rodrigues, C., & Freitas, V. G. (2021). Ativismo feminista negro no Brasil: do movimento de mulheres negras ao feminismo interseccional. *Revista Brasileira de Ciência Política*, 34, 1-54. <https://www.scielo.br/j/rbcpol/a/NFdhTdVVLSRPHzdDzVpBYMq/?format=pdf>
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton University Press.
- Santos, E. F., & Fontenelle, I. A. (2019). A construção de sentido para o trabalho emocional. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 20(1), 1-28. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190089>
- Santos, F. J. dos; Vasconcelos, J. R.; & Araújo, V. J. M. de. (2020). Análise bibliométrica da representatividade feminina negra em revistas brasileiras de moda. *Revista Fontes Documentais*, 03(03), 44-61. <https://aplicacoes.ifs.edu.br/periodicos/fontesdocumentais/article/view/744/619>
- Santos, G. A. dos. (2015). Nem crime, nem castigo: o racismo na percepção do judiciário e das vítimas de atos de discriminação. *Revista do Instituto de Estudos Brasileiros*, 62, 184-207. <https://www.revistas.usp.br/rieb/article/view/107226/105746>
- Santos, G. C., Brisola, E. B. V., Moreira, D., Tostes, G. W., & Cury, V. E. (2023). Impacto do racismo nas vivências de mulheres negras brasileiras: Um estudo fenomenológico. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 43, e249674. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003249674>
- Santos, H. H. de O. (2020). Uma análise teórico-política decolonial sobre o conceito de moda e seus usos. *Modapalavra E-periódico*, 13(28), 164-190. <https://doi.org/10.5965/1982615x13272020164>
- Santos, T. da C. (2019). As consequências da escravidão na história do negro no Brasil. *Diamantina Presença "Educação e Pesquisa"*, 2(1), 47-57. <https://www.revistas.uneb.br/index.php/diamantina/article/view/7381>
- Santos, T. dos A., & Filgueiras, T. A. (2020). A presença do racismo na trajetória de mulheres negras no mundo do trabalho: Possíveis contribuições da psicologia. In D. B de Castilho (Org.). *Cultura e sociedade* (Cap. 11, pp. 121-141). Atena. <https://www.atenaeditora.com.br/catalogo/post/a-presenca-do-racismo-na-trajetoria-de-mulheres-negras-no-mundo-do-trabalho-possiveis-contribuicoes-da-psicologica>
- Santos, V. C. dos, & Dias, A. B. (2022). Os efeitos do racismo na saúde mental das militantes negras do MMNDS. *Psicologia: Ciência E Profissão*, 42, e235483. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003235483>
- Scussel, F. B. C., Camatini, S., Rezende, B. C., & Petroll, M. de La M. (2018). Muito além das curvas: a experiência de consumo das mulheres brasileiras plus size no varejo de moda. *Revista Alcance*, 25(1), 79-92. <https://www.redalyc.org/journal/4777/477756022005/html/>
- Silva, D. V. S. (2021). “O racismo no Brasil é velado”: O discurso da miscigenação e a ocultação do óbvio. *Temáticas*, 29(57), 117-148. <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/13823/10565>
- Silva, F. C. O. da, Camilo, R. dos S., & Rodrigues, G. A. (2022). Quem é a mais bonita? Análise da representação dos padrões de beleza construídos com base na cor da pele. *Revista Thema*, 21(2), 363-373. <https://periodicos.ifsul.edu.br/index.php/thema/article/view/2060>
- Silva, R. M. da C. (2013). A Constituição de 1988 e a discriminação racial e de gênero no mercado de trabalho no Brasil. *Revista de Informação Legislativa*, 50(200), 229-248. <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/502945/000991853.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Silva, T. (2020). Racismo algorítmico em plataformas digitais: Microagressões e discriminação em código. In T. Silva (Org.), *II Comunidades, algoritmos e ativismos digitais: olhares afrodiáspóricos*, (pp. 121-135). LiteraRUA. https://www.researchgate.net/publication/333700308_Racismo_Algoritmico_em_Plataformas_Digitais_microagressoes_e_discriminacao_em_codigo
- Silva, T. (2022). *Racismo algorítmico: Inteligência artificial e discriminação nas redes digitais*. Edições Sesc SP.
- Shimada, P. S., Feitosa, J. L., & Oliveira, F. C. S. de. (2021). O papel da mulher ao longo da história. *Etic – Encontro De Iniciação Científica*, 17(17), 1-20. <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/9243>
- Sousa, C. P. (2021). Escravidão, abolição e gênero: Mulheres negras, corpo e reprodução nas Américas. *Revista Eletrônica da ANPHLAC*, 21(31), 188-222. <https://doi.org/10.46752/anphlac.31.2021.4032>

- Sousa, V. P., Rabelo, D. F., & Tavares, J. S. C. (2021). Só para não passar em branco: Uma revisão narrativa sobre a branquitude. *Odeere*, 6(2), 352-368. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8247454>
- Souza, M. L. de. (2022). Capitalismo e racismo: Uma relação essencial para se entender o predomínio do racismo na sociedade brasileira. *Revista Katálysis*, 25(2), 202-211. <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e84662>
- Souza, N. S. (2021). *Tornar-se negro: Ou as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social*. Zahar.
- Sue, D. W. (2010). *Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation*. John Wiley & Sons.
- Taboada, N. G., Legal, E. J., & Machado, N. (2006). Resiliência: em busca de um conceito. *Journal of Human Growth and Development*, 16(3), 104-113. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12822006000300012
- Taquette, S. R., & Borges, L. (2020). *Pesquisa qualitativa para todos*. Editora Vozes.
- Tavares, J. S. C., & Kuratani, S. M. de A.. (2019). Manejo clínico das repercussões do racismo entre mulheres que se “tornaram negras”. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 39, e184764. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003184764>
- Vasconcelos, N. A. de, Sudo, I., & Sudo, N. (2004). Um peso na alma: o corpo gordo e a mídia. *Revista Mal-Estar e Subjetividade*, 4(1), 65-93. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482004000100004&lng=pt&nrm=iso
- Ventura, T., & Cipiniuk, A. (2021). A moda plus size pela lente das desigualdades sociais. *dObra[s] – Revista da Associação Brasileira de Estudos de Pesquisas em Moda*, (33), 190-205. <https://doi.org/10.26563/dobras.i33.1436>
- Vieira, C. G. G. (2020) Experiências de solidão da mulher negra como repercussão do racismo estrutural brasileiro. *Pretextos: Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas*, 5(10), 291-311. <http://periodicos.pucminas.br/index.php/pretextos/article/view/22458/17946>
- Viana, E. S. R., Reitz, J. R., Assis, J. M. de, & Correggio, L. D. G. da. (2021). Autoimagem e autoestima de uma mulher gorda em um contexto gordofóbico: Análise de experiências constitutivas no seu círculo de convivência. *Revista Prática e Pesquisa em Psicologia*, 1(3), 687-712. <https://ojs.sites.ufsc.br/index.php/rppp/article/view/5088>

Luana Mendez Araujo

Pós-Graduada em Neurociências e Comportamento Humano do Centro Universitário Maurício de Nassau (Uninassau), Salvador – BA. Brasil.

E-mail: luanamendezpsi@gmail.com

 <https://orcid.org/0009-0007-4443-1522>

Gustavo Luís Caribé Cerqueira

Doutorando em Ciências da Saúde da Universidade Federal da Bahia (UFBA), Salvador – Ba. Brasil.

E-mail: gustavocaribeh@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-0580-2681>

Endereço para envio de correspondência:

Rua Dr. José Peroba, 123, Costa Azul. CEP: 41770-235. Salvador – BA. Brasil.

Recebido 18/03/2023

Aceito 21/09/2023

Received 03/18/2023

Approved 09/21/2023

Recibido 18/03/2023

Aceptado 21/09/2023

Como citar: Araujo, L. M., & Cerqueira, G. L. C. (2025). Percepções de Mulheres Negras como Vendedoras em Lojas de Luxo. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 45, 1-21. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003273074>

How to cite: Araujo, L. M., & Cerqueira, G. L. C. (2025). Perceptions of Black women as Saleswomen in Luxury Stores. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 45, 1-21. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003273074>

Cómo citar: Araujo, L. M., & Cerqueira, G. L. C. (2025). Percepción de Mujeres Negras como Vendedoras em Tiendas de Lujo. *Psicología: Ciencia e Profissão*, 45, 1-21. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003273074>