

## **Racismo organizacional como racionalidade: branquitude, estigma e colonialidade do trabalho**

**Lucas Miranda de Oliveira de Souza**

**(PPGAD/ lucasmiranda@id.uff.br)**

**Renata Cristina Rolão Abranches**

**(PPGAD/renataa@id.uff.br)**

### **RESUMO**

Este artigo analisa o racismo organizacional no contexto brasileiro a partir de uma perspectiva decolonial, tomando como campo empírico narrativas produzidas no fórum digital r/antitrampo, hospedado na plataforma Reddit. O objetivo é compreender como trabalhadores percebem, narram e interpretam o racismo institucional no cotidiano das organizações e de que modo produzem formas de resistência discursiva em espaços digitais. A pesquisa adota uma abordagem qualitativa e interpretativa, baseada na *cyber* pesquisa, na netnografia e na análise temática crítica de 20 narrativas extraídas do tópico “A empresa só contrata pessoas brancas”. Os resultados evidenciam que o racismo é percebido como elemento estrutural e naturalizado da vida organizacional, manifestando-se em processos seletivos, discursos meritocráticos, políticas de diversidade performáticas e práticas de exclusão simbólica. As narrativas revelam ainda uma consciência crítica sobre os limites das soluções individuais e sobre a centralidade da branquitude como norma organizacional. Como contribuição teórica, o artigo reposiciona o racismo como categoria analítica central nos Estudos Organizacionais brasileiros, destacando seu caráter epistemológico e tensionando os critérios tradicionais de neutralidade, mérito e legitimidade do conhecimento no campo.

**Palavras-chave:** Racismo organizacional, Estudos Organizacionais, Decolonialidade.

## I. Introdução

O racismo constitui uma das dimensões naturalizadas e silenciosamente reproduzidas da vida organizacional brasileira. Longe de se manifestar apenas por atos explícitos de discriminação, o racismo opera como racionalidade institucional, estruturando práticas, discursos e critérios de legitimidade que regulam o acesso, a permanência e a mobilidade de sujeitos nos espaços de trabalho (Foucault, 1979; Saraiva; Irigaray, 2009; Quijano, 2005; Bento, 2022). Mesmo diante da crescente disseminação de políticas corporativas de “diversidade e inclusão”, observa-se a manutenção de hierarquias raciais e de gênero profundamente enraizadas, revelando uma dissociação entre discurso institucional e transformação estrutural, conforme já apontado por Saraiva e Irigaray (2009).

Essa dissociação evidencia o funcionamento do que Carneiro (2023) conceitua como dispositivo de racialidade, entendido como um conjunto articulado de mecanismos institucionais, discursivos e simbólicos que organizam a distribuição desigual de oportunidades a partir da raça. No contexto organizacional, tal dispositivo atua de forma difusa, produzindo exclusões que se apresentam como neutras, técnicas ou meritocráticas, mas que operam como tecnologias de controle racial e social (Foucault, 1979; Quijano, 2005; Bourdieu, 2002). Esses mecanismos não apenas regulam quem pode ocupar determinados cargos, mas também definem quais corpos são considerados adequados, legítimos ou desejáveis no interior das organizações (Bento, 2022; Saraiva; Irigaray, 2009; Goffman, 1988). O racismo organizacional, nessa perspectiva, manifesta-se por meio de processos aparentemente objetivos, como recrutamento, avaliação de desempenho e critérios de “adequação cultural”, que funcionam como filtros racializados e generificados (Cunha; Bezerra, 2019). Tais processos se articulam ao pacto da branquitude, responsável por assegurar privilégios materiais e simbólicos à população branca por meio de acordos tácitos, silêncios institucionais e práticas seletivas que preservam posições de poder, mesmo em ambientes que proclamam igualdade e meritocracia. A branquitude, assim, consolida-se como norma organizacional não nomeada, operando como referência implícita de competência, neutralidade e profissionalismo (Bento, 2022).

Além do racismo, a análise empírica revela que o sexismo emerge como achado da pesquisa, operando de forma interseccionada à raça nos processos organizacionais. As narrativas evidenciam que as desigualdades de gênero não se distribuem de maneira homogênea, mas são atravessadas pela racialização dos corpos, produzindo uma exclusão ainda mais intensa das mulheres negras dos espaços corporativos e decisórios. A sub-representação feminina, especialmente em cargos de entrada qualificada e trajetórias de ascensão, revela que racismo e sexismo atuam conjuntamente como princípios estruturantes das organizações, reproduzindo hierarquias que combinam gênero, raça e classe (Gonzalez, 1988; Kilomba, 2019; Carneiro, 2023; Bento, 2022).

Nesse cenário, as políticas organizacionais de diversidade aparecem frequentemente como estratégias discursivas, voltadas mais à legitimação simbólica do que à redistribuição efetiva do poder. Conforme argumentam Saraiva e Irigaray (2009), tais políticas tendem a operar no plano da aparência institucional, produzindo reconhecimento externo sem alterar substantivamente os critérios de acesso, promoção e liderança. Essa lógica performática da diversidade permite a coexistência entre discursos inclusivos e práticas sistemáticas de exclusão racial e de gênero, reforçando a naturalização das desigualdades no cotidiano organizacional.



É a partir desse contexto que o presente artigo propõe uma leitura decolonial do racismo organizacional, tomando como campo empírico o fórum digital r/antitrampo, criado em 2021 como um espaço de denúncia, crítica e compartilhamento de experiências sobre o mundo do trabalho no Brasil. Com mais de cinquenta mil participantes, o fórum consolidou-se como uma arena de produção de narrativas críticas sobre exploração, precarização e desigualdade, permitindo observar como trabalhadores interpretam e nomeiam o racismo e o sexismo vivenciados em seu cotidiano laboral (Da Silva, 2022; Lima; Thiollent, 2024).

A análise concentra-se nas postagens do tópico “A empresa só contrata pessoas brancas”, no qual trabalhadores articulam experiências de exclusão racial e de gênero, desconstruem o discurso meritocrático e criticam os limites das políticas de diversidade. A partir desse material, busca-se compreender como o racismo institucional e o sexismo são narrados como dimensões estruturais da vida organizacional e como essas experiências dão origem a formas de resistência discursiva em espaços digitais.

O objetivo geral do artigo consiste em compreender de que modo o racismo e o sexismo se manifestam nas organizações contemporâneas e como sujeitos racializados e generificados produzem resistência discursiva por meio de narrativas que contestam os regimes de verdade organizacionais. Ao articular epistemologias negras e decoloniais (Gonzalez, 1988; Kilomba, 2019; Ribeiro, 2017; Carneiro, 2023; Quijano, 2005; Mignolo, 2008) com contribuições da tradição crítica europeia sobre discurso, poder e dominação simbólica (Foucault, 1979; Bourdieu, 2002), o estudo tensiona os pressupostos de neutralidade, mérito e universalidade que historicamente orientam os Estudos Organizacionais brasileiros.

Ao reposicionar o racismo e o sexismo como categorias analíticas centrais, este artigo evidencia que ambos não constituem desvios pontuais ou falhas morais individuais, mas racionalidades estruturantes do funcionamento organizacional. As narrativas analisadas revelam como raça e gênero operam de forma interseccionada na produção de hierarquias, delimitando trajetórias profissionais, acessos e expectativas de pertencimento. Nesse sentido, o racismo organizacional e o sexismo não apenas atravessam as práticas de gestão, mas sustentam regimes de verdade que naturalizam a exclusão sob a aparência de neutralidade, mérito e diversidade. Ao tomar a experiência vivida como fonte legítima de conhecimento, o estudo tensiona os limites epistemológicos dos Estudos Organizacionais brasileiros, evidenciando a necessidade de uma crítica que incorpore raça e gênero como dimensões constitutivas — e não periféricas — da análise organizacional (Saraiva; Irigaray, 2009; Bento, 2022; Carneiro, 2023; Da Silva, 2022; Lima; Thiollent, 2024).

## II. Fundamentação Teórica

A análise do racismo nas organizações contemporâneas exige um deslocamento epistemológico que reconheça a indissociabilidade entre modernidade, capitalismo e colonialismo (Quijano, 2005). Nesse sentido, o racismo não pode ser compreendido como um desvio moral ou uma manifestação individual de preconceito, mas como um princípio organizador das relações sociais e institucionais (Bento, 2022).

O racismo organizacional não se restringe a práticas explícitas de discriminação, mas manifesta-se como uma racionalidade institucional que estrutura normas, discursos e critérios de legitimidade no interior das organizações (Saraiva; Irigaray, 2009; Bento, 2022). Tal racionalidade opera por meio da naturalização de hierarquias raciais e de gênero, apresentando-se frequentemente sob a aparência de neutralidade técnica, meritocracia e eficiência (Bourdieu, 2002; Foucault, 1979; Quijano, 2005; Bento, 2022). Essa compreensão

dialoga com as análises foucaultianas sobre poder e discurso, segundo as quais as organizações funcionam como dispositivos produtores de regimes de verdade que orientam condutas, classificam sujeitos e delimitam formas legítimas de existência social (Foucault, 1979; 1996).

No entanto, a contribuição foucaultiana torna-se insuficiente quando dissociada das condições históricas e coloniais que estruturam as relações raciais no capitalismo periférico. É nesse ponto que a noção de colonialidade do poder, formulada por Aníbal Quijano, oferece um enquadramento analítico fundamental. Para o autor, a raça constitui um princípio organizador da modernidade, articulando-se ao trabalho, à exploração econômica e à produção de hierarquias sociais, especialmente na América Latina, pertencente ao Sul Global. Assim, o racismo organizacional deve ser compreendido como expressão contemporânea de uma matriz colonial que persiste para além do colonialismo formal, moldando instituições, saberes e relações de poder (Quijano, 2005).

Essa matriz colonial se atualiza nas organizações por meio de práticas aparentemente objetivas — como recrutamento, avaliação de desempenho e critérios de adequação cultural (Bourdieu, 2002; Bento, 2022). Tais práticas produzem exclusões que raramente são nomeadas como racismo, pois operam sob a lógica da normalidade organizacional Saraiva; Irigaray, 2009). Nesse sentido, o racismo organizacional pode ser entendido como uma forma específica de governo das diferenças, que administra desigualdades sem reconhecê-las como tais (Foucault, 1979; Quijano, 2005; Bourdieu, 2002; Bento, 2022). Trata-se de um regime de poder que hierarquiza corpos, distribui privilégios e define quem pode ocupar posições de visibilidade, autoridade e reconhecimento no mundo do trabalho (Mbembe, 2018; Cunha; Bezerra, 2019).

No contexto brasileiro, essa dinâmica opera por meio do que Carneiro (2023) conceitua como dispositivo de racialidade, entendido como um conjunto de práticas, discursos e instituições que regulam a presença de sujeitos negros nos espaços organizacionais. Tal dispositivo manifesta-se tanto em processos formais — como recrutamento, avaliação e promoção — quanto em mecanismos simbólicos, que naturalizam expectativas de competência, neutralidade e adequação cultural. Esses mecanismos se articulam ao pacto da branquitude, que garante a manutenção de privilégios raciais por meio de acordos tácitos, silêncios institucionais e critérios aparentemente neutros, mas racialmente orientados (Bento, 2022). A naturalização dessas hierarquias pode ser remetida ao conceito de violência simbólica, conforme desenvolvido por Bourdieu, entendido como um modo de dominação que se exerce de forma invisível ou através de micro violências (Kilomba, 2019) com consentimento tácito dos próprios sujeitos dominados. Ao operar por meio do *habitus*, a dominação simbólica transforma desigualdades estruturais em experiências ordinárias, dificultando sua nomeação e contestação (Bourdieu, 2002).

No contexto organizacional, essa violência se manifesta quando critérios aparentemente neutros — como profissionalismo, postura, adequação cultural ou mérito — operam como mecanismos de exclusão através da raça e de gênero (Mbembe, 2018; Cunha; Bezerra, 2019) sem serem reconhecidos como tais (Bourdieu, 2001). Ao serem incorporados como disposições legítimas, esses critérios passam a estruturar práticas cotidianas de gestão, recrutamento e avaliação, contribuindo para a reprodução das hierarquias raciais e de gênero no interior do campo organizacional (Bento, 2022).

Essas formas de regulação racial são frequentemente encobertas por discursos organizacionais que proclamam diversidade, inclusão e meritocracia. Conforme argumentam

Saraiva e Irigaray (2009), tais políticas operam, em muitos casos, como estratégias discursivas que produzem legitimidade simbólica sem alterar substantivamente as estruturas de poder. A análise de práticas como anúncios de emprego, por exemplo, revela a persistência de resquícios do escravismo em critérios implícitos de seleção, como “boa aparência” e “perfil adequado”, que funcionam como marcadores raciais velados (Rezende; Andrade, 2023).

A modernidade sustenta-se pela imposição de epistemologias eurocentradas que definem quais saberes são legítimos e quais experiências podem ser reconhecidas como conhecimento (Mignolo, 2008). Ao articular diversidade performática e colonialidade do saber, o presente estudo compreende as políticas de inclusão não apenas como práticas administrativas, mas como dispositivos discursivos que regulam a visibilidade da diferença. Nesse sentido, a crítica às políticas de diversidade não implica sua negação, mas a problematização de seus limites quando dissociadas de uma crítica estrutural ao racismo, ao sexismo e à colonialidade que sustentam o funcionamento das organizações.

A compreensão dessas dinâmicas demanda uma leitura que vá além das abordagens tradicionais dos Estudos Organizacionais, historicamente ancoradas em matrizes eurocêtricas. Conforme evidencia Da Silva (2022), mesmo o avanço recente das abordagens decoloniais na Administração ainda enfrenta resistência no campo, que tende a marginalizar categorias como raça, colonialidade e formação social brasileira. Nesse sentido, o descentramento epistemológico proposto por Lima e Thiollent (2024) aponta para a necessidade de reconhecer o pensamento social brasileiro como fonte legítima de teoria organizacional, capaz de problematizar as especificidades históricas e raciais que estruturam as organizações no Sul Global.

A incorporação das epistemologias negras e decoloniais contribui para deslocar o foco da análise da organização enquanto entidade técnica para a organização enquanto espaço de disputa simbólica e política (Mignolo, 2008). A noção de amefricanidade, por exemplo, permite compreender as organizações como arenas culturais atravessadas por heranças coloniais, nas quais se reproduzem valores eurocêtricos e hierarquias raciais que moldam subjetividades e trajetórias profissionais (Gonzalez, 1988). De modo complementar, a crítica à colonialidade do saber evidencia como determinadas experiências são sistematicamente silenciadas, enquanto outras são legitimadas como universais (Mignolo, 2008; Ribeiro, 2017).

Nesse contexto emergem práticas de resistência discursiva, entendidas como formas de enunciação por meio das quais sujeitos historicamente subalternizados contestam os sentidos dominantes e reivindicam o direito de narrar suas próprias experiências (Mignolo, 2008, Foucault, 1979). A noção de lugar de fala contribui para compreender essas práticas como intervenções políticas no campo do conhecimento, nas quais a experiência vivida se afirma como base legítima de interpretação do mundo social e organizacional (Ribeiro, 2017).

A análise de narrativas produzidas em espaços digitais amplia essa compreensão, ao revelar como a resistência discursiva se articula em ambientes não institucionais. A pesquisa em ambientes online permite captar dinâmicas de produção de sentido, denúncia e crítica que escapam aos canais formais de expressão organizacional. Nesse sentido, a *cyber* pesquisa qualitativa e a netnografia oferecem instrumentos metodológicos adequados para compreender essas práticas discursivas em contextos digitais, possibilitando a análise sistemática de interações, narrativas e significados compartilhados (Amaral; Recuero; Montardo, 2009; Kozinets, 2010). A análise temática crítica, por sua vez, permite identificar padrões de sentido e categorias analíticas que emergem do próprio material empírico, sem dissociá-lo de suas condições históricas e políticas de produção (Braun; Clarke, 2006).

Ao articular essas contribuições, a fundamentação teórica sustenta uma leitura crítica do racismo organizacional como um fenômeno estrutural, historicamente situado e discursivamente produzido, que se manifesta tanto nas práticas institucionais quanto nos regimes de verdade que orientam o cotidiano das organizações (Cunha; Bezerra, 2019; Carneiro, 2023; Mbembe, 2018). Mais do que um objeto empírico circunscrito a interações pontuais, o racismo revela-se como um desafio epistemológico central aos Estudos Organizacionais brasileiros, na medida em que tensiona a persistência de matrizes eurocêntricas, a naturalização da neutralidade gerencial e os critérios tradicionais de validação do conhecimento no campo (Da Silva, 2022; Lima; Thiollent, 2024). Nesse sentido, a crítica ao racismo organizacional exige não apenas a incorporação de novas categorias analíticas, mas uma reconfiguração dos próprios critérios de legitimidade do saber científico, reconhecendo a experiência racializada e os saberes subalternizados como fontes válidas de produção teórica (Ribeiro, 2017; Kilomba, 2019; Bento, 2022; Mignolo, 2008).

### III. Metodologia

Este estudo adota uma abordagem qualitativa de natureza interpretativa, orientada por uma perspectiva crítica e decolonial, adequada à análise de práticas discursivas e experiências vividas no contexto do trabalho. O campo empírico da pesquisa é o fórum digital *r/antitrampo*, hospedado na plataforma Reddit, caracterizado como um espaço de interação online no qual trabalhadores compartilham denúncias, narrativas e reflexões críticas sobre relações laborais no Brasil.

Embora esta pesquisa não utilize a análise de discurso de vertente linguística, a análise temática crítica aqui aplicada não ignora as formações discursivas que tornam os relatos possíveis. No contexto do *r/antitrampo*, as condições de produção das narrativas são indissociáveis da arquitetura da plataforma Reddit. Ao garantir o anonimato e a validação por pares (através de *upvotes*- setas para cima que indicam que concordância com o autor da publicação aumentando sua visibilidade, funciona como um dispositivo de contra-fala (Amaral; Recuero; Montardo, 2009; Kozinets, 2010). Assim, a análise considera que a resistência não reside apenas no conteúdo das denúncias, mas na própria existência de um espaço que permite o rompimento com o 'regime de verdade' corporativo (Foucault, 1996). As formações discursivas deste fórum permitem que o estigma seja convertido em recurso político, possibilitando que sujeitos racializados enunciem o que o 'pacto da branquitude' silencia nos canais institucionais (Bento, 2022; Goffman, 1988).

A opção por uma abordagem qualitativa interpretativa fundamenta-se no reconhecimento de que fenômenos como racismo organizacional e sexismo não podem ser apreendidos adequadamente por meio de indicadores quantitativos ou modelos causalistas. Trata-se de experiências vividas, atravessadas por dimensões simbólicas, afetivas e históricas, cuja compreensão exige atenção aos sentidos produzidos pelos próprios sujeitos em seus contextos sociais e organizacionais (Foucault, 1979). Nesse sentido, a pesquisa orienta-se por uma perspectiva crítica e decolonial, que reconhece a produção do conhecimento como situada, historicamente marcada e atravessada por relações de poder (Da Silva, 2022; Kilomba, 2019; Carneiro, 2023).

O fórum *r/antitrampo* como campo empírico justifica-se por sua configuração como espaço digital de produção discursiva sobre o trabalho, no qual trabalhadores compartilham narrativas, denúncias e reflexões críticas acerca das relações laborais. O ambiente digital permite interações mediadas por plataformas online que constituem espaços legítimos de



produção de sentidos, identidades e formas de resistência discursiva. A pesquisa em ambientes digitais possibilita acessar discursos que tendem a permanecer silenciados em contextos organizacionais formais, especialmente quando relacionados a experiências de exclusão e violência simbólica (Amaral; Recuero; Montardo, 2009).

### **III.1 Delimitação do corpus empírico**

O corpus da pesquisa é composto por 20 narrativas extraídas do tópico “A empresa só contrata pessoas brancas”, publicado no r/antitrampo por um usuário que se identifica como *gayroto*. As narrativas correspondem a comentários de diferentes participantes da comunidade, coletados integralmente. Os critérios de seleção do material foram:

- a) pertinência temática direta com o racismo organizacional;
- b) narrativas produzidas por trabalhadores que se identificam ou se reconhecem como sujeitos racializados ou aliados críticos;
- c) diversidade de posições discursivas, incluindo denúncias, relatos autobiográficos, críticas às políticas de diversidade e reflexões estruturais sobre racismo e capitalismo.

A opção por um número delimitado de narrativas justifica-se pela profundidade analítica proposta, priorizando a densidade interpretativa em detrimento da representatividade estatística, em consonância com abordagens qualitativas críticas (Kozinets, 2010).

### **III. II Procedimentos de pesquisa em ambiente digital**

A investigação foi conduzida segundo os princípios da netnografia, entendida como uma adaptação da etnografia aos contextos digitais, voltada à análise sistemática de interações online, discursos e práticas culturais em comunidades virtuais (Kozinets, 2010). No presente estudo, a netnografia é mobilizada de forma crítica, reconhecendo que os espaços digitais constituem arenas de disputa simbólica e política, nas quais sujeitos historicamente subalternizados produzem narrativas de denúncia e resistência. O pesquisador assume uma postura observacional não participativa, limitando-se à coleta e análise de conteúdos publicamente disponíveis, sem intervenção direta nas interações do fórum.

Do ponto de vista ético, foram preservados o anonimato dos participantes e os nomes de usuários, sendo mantidas apenas as identificações tais como aparecem publicamente no fórum, conforme recomendações para pesquisas em ambientes digitais abertos (Amaral; Recuero; Montardo, 2009). Não foram coletadas informações privadas, nem realizadas tentativas de identificação dos sujeitos.

#### **3.3 Estratégia de análise dos dados**

A análise do material empírico foi realizada por meio da análise temática crítica, conforme proposta por Braun e Clarke (2006). Esse método permite identificar, analisar e interpretar padrões de sentido (temas) presentes nos dados, articulando-os às condições sociais, históricas e políticas de sua produção. Embora o estudo dialogue com a noção de discurso como prática social, conforme discutida por Foucault (1979; 1996), não se adota a análise de discurso como procedimento metodológico. Tal abordagem exigiria uma microanálise sistemática das formações discursivas e dos regimes de enunciação, o que não corresponde aos objetivos deste trabalho, centrados na identificação de padrões de sentido e na interpretação das experiências narradas pelos sujeitos.

A análise de discurso, conforme sistematizada por Bardin, constitui uma abordagem possível para a investigação de sentidos produzidos em materiais textuais, ao considerar as condições de produção da mensagem, seus contextos e efeitos de sentido (Bardin, 2011). No entanto,

tal abordagem pressupõe um grau de sistematização linguística e inferencial que não corresponde plenamente aos objetivos deste estudo. Considerando a natureza do corpus, composto por narrativas espontâneas e heterogêneas produzidas em ambiente digital, optou-se pela análise temática crítica, mais adequada para identificar padrões de sentido recorrentes e articular experiências vividas às estruturas de poder que atravessam o contexto organizacional (Braun; Clarke, 2006).

Diferentemente de análises puramente descritivas, a análise temática crítica possibilita examinar como determinados discursos se estabilizam, quais silêncios produzem e de que forma reproduzem ou tensionam relações de poder no contexto organizacional.

O procedimento analítico seguiu seis etapas interdependentes:

- (1) leitura flutuante e familiarização com o corpus;
- (2) codificação inicial das narrativas, com atenção a expressões recorrentes relacionadas a exclusão como branquitude, meritocracia e diversidade;
- (3) agrupamento dos códigos em temas provisórios;
- (4) revisão e refinamento dos temas à luz da literatura decolonial e dos Estudos Organizacionais críticos;
- (5) definição e nomeação dos temas finais;
- (6) interpretação analítica articulada ao referencial teórico.

A análise não se limitou à frequência de menções, mas privilegiou o conteúdo semântico e político das narrativas, compreendendo-as como práticas discursivas situadas, atravessadas por relações de poder e por experiências históricas de racialização (Foucault, 1979; Carneiro, 2023). Por tanto, a escolha da análise temática crítica também se alinha a uma perspectiva decolonial, ao valorizar a experiência vivida e a narrativa dos sujeitos como fontes legítimas de conhecimento. Diferentemente de abordagens que privilegiam estruturas formais da linguagem, a análise temática permite reconhecer o conteúdo político e epistemológico das narrativas, especialmente quando produzidas por sujeitos historicamente subalternizados, cujas experiências tendem a ser marginalizadas nos modelos tradicionais de produção do saber (Kilomba, 2019; Ribeiro, 2017; Carneiro, 2023).

### **III.IV Articulação teórico-metodológica**

As narrativas analisadas foram interpretadas como formas de resistência discursiva, na medida em que tensionam e desestabilizam discursos organizacionais hegemônicos que se apresentam como universais e neutros, tais como a meritocracia, a neutralidade gerencial e as políticas de diversidade de caráter performático. À luz de Foucault, tais discursos podem ser compreendidos como regimes de verdade que produzem normas, delimitam o dizível e organizam as formas legítimas de subjetivação no interior das organizações, operando como tecnologias de poder que regulam condutas e silenciam experiências dissidentes (Foucault, 1979).

Conforme formulado por Bourdieu, tal dinâmica é alimentada através de mecanismos de violência simbólica, que atuam por meio da naturalização das hierarquias raciais e de gênero, fazendo com que critérios organizacionais aparentemente neutros sejam incorporados como legítimos pelos próprios sujeitos subordinados (Bourdieu, 2002). No cotidiano organizacional, tais hierarquias se atualizam em micropráticas interacionais que exigem dos sujeitos racializados e generificados a gestão permanente de sua apresentação de si (Foucault, 1996; Saraiva; Irigaray, 2009; Bento, 2022), sob pena de estigmatização, ao tratar as dinâmicas através de estigmas estabelecidos na interação social (Goffman, 1988).



Ao reconhecer e legitimar as narrativas de experiência vivida como formas de conhecimento, o estudo se alinha a epistemologias decoloniais que valorizam o lugar de fala e o saber situado como dimensões centrais da produção científica, especialmente em contextos marcados pela colonialidade do poder e do saber (Quijano, 2005, Mignolo, 2008). Nessa perspectiva, a metodologia adotada ultrapassa sua função instrumental de orientar a coleta e a análise dos dados, constituindo-se como um posicionamento epistemológico explícito, comprometido com a crítica às hierarquias raciais, às desigualdades de gênero e à colonialidade do saber que ainda estruturam os Estudos Organizacionais no Brasil (Da Silva, 2022; Lima; Thiollent, 2024).

#### IV. Resultados

A análise das 20 narrativas extraídas do tópico “*A empresa só contrata pessoas brancas*”, publicado no fórum r/antitrampo, permitiu a identificação de quatro categorias temáticas centrais, que expressam como os usuários da plataforma Reddit percebem, nomeiam e elaboram criticamente o racismo no cotidiano organizacional. As categorias emergem da análise temática crítica (Braun; Clarke, 2006) e são interpretadas como práticas de resistência discursiva, nas quais a experiência vivida se converte em produção de sentido e denúncia social.

##### IV.1 Racismo organizacional como normalidade institucional

A primeira categoria evidencia a percepção do racismo como um elemento naturalizado e estrutural nas organizações, especialmente nos níveis corporativos e de decisão. O usuário *gayroto*, autor da postagem inicial, explicita essa assimetria ao relatar:

“Enquanto no trabalho braçal e na propaganda de marketing tem todas as cores, no corporativo eles só contratam pessoas brancas. Ontem saiu a foto dos novos estagiários, dos 24 selecionados, só 3 são mulheres e todos brancos.” (*gayroto*)

Essa percepção é reforçada por outros participantes, que expressam surpresa não diante da existência do racismo, mas da expectativa de que pudesse ser diferente:

“Me surpreenderia se fosse diferente. A menos que seja uma empresa voltada pra algo mais de humanas, provavelmente todas as ‘tradicionais’ vão ser assim.” (*candangoeck*)

As narrativas indicam que o racismo organizacional é compreendido como parte da lógica “normal” de funcionamento das empresas, o que corrobora a noção de dispositivo de racialidade (Carneiro, 2023), no qual a exclusão racial opera de forma rotineira e raramente contestada nos espaços institucionais. Além disso, é possível observar que a interseccionalidade de gênero e raça atravessa os espaços organizacionais como um território estruturalmente hostil às mulheres, especialmente às mulheres negras. A composição do grupo analisado — no qual, entre 24 estagiários, apenas 3 eram mulheres, todas brancas — um padrão seletivo, que evidencia a atuação simultânea do racismo e do sexismo nos processos de acesso às oportunidades organizacionais (Gonzalez, 1988; Carneiro, 2023; Bento, 2022).

A análise revela ainda que o racismo organizacional pode se articular de forma indissociável ao sexismo, produzindo uma exclusão interseccionada que afeta especialmente as mulheres, em particular as mulheres negras. A sub-representação feminina nos processos seletivos relatados — combinada à homogeneidade racial dos grupos contratados — indica que gênero e raça operam simultaneamente como critérios implícitos de exclusão. Tal dinâmica reforça a compreensão de que as organizações não reproduzem apenas hierarquias raciais, mas também hierarquias de gênero racializadas, sustentadas por expectativas normativas de

comportamento, aparência e adequação profissional (Gonzalez, 1988; Carneiro, 2023; Bento, 2022).

#### IV.II Branquitude, meritocracia e critérios implícitos de exclusão

A segunda categoria reúne falas que desconstróem o discurso meritocrático e evidenciam a atuação da branquitude como norma organizacional. Os participantes identificam critérios subjetivos e implícitos que regulam quem pode ser contratado, promovido ou mantido nas empresas.

O usuário *mrpizzayolo* relata uma experiência direta de interferência racial nos processos de gestão de pessoas:

“Comecei a só contratar negros, e o diretor junto com o RH inventavam vários cenários para demitir boa parte deles e inclusive começaram pelo mais escuro.”

A referência explícita à cor da pele — “o mais escuro” — revela a materialidade do pacto da branquitude (Bento, 2022), que atua silenciosamente para preservar hierarquias raciais, mesmo sem enunciações abertamente racistas.

Outro participante sintetiza a lógica excludente da meritocracia racializada:

“Sou negro e quero ser contratado pela minha habilidade e não pelo meu tom de pele.” (*Mad\_Maluco\_Doido*)

“Vixi, pois vão te rejeitar só pelo teu tom de pele, muitas vezes, e você nem vai saber.” (*Ok-Challenge7940*)

As falas evidenciam que a meritocracia é percebida como um discurso vazio, incapaz de neutralizar desigualdades estruturais, operando, ao contrário, como mecanismo de legitimação da exclusão racial (Rezende; Andrade, 2023).

#### IV.III Diversidade performática e instrumentalização de corpos racializados

A terceira categoria expressa uma crítica recorrente às políticas organizacionais de diversidade e inclusão, compreendidas como performáticas, simbólicas e instrumentalizadas para fins de marketing institucional.

A usuária *Emptycookiejarr* descreve a utilização de corpos racializados como vitrines organizacionais:

“Eles contrataram uma negra e um cadeirante e usavam eles para promover a imagem de diversidade e inclusão. A moça só fazia palestra.”

De modo semelhante, *nkin-0606* relata a frustração com programas de trainee voltados à população negra:

“Foi lindo, saiu na mídia, grupo de diversidade bombando. Mas quantos ficaram lá? Foram efetivados? Se tornaram liderança?”

Essas narrativas reforçam a crítica de que a diversidade é mobilizada como estratégia discursiva, dissociada de transformações estruturais, confirmando as análises de Saraiva e Irigaray (2009) sobre a centralidade do discurso na legitimação organizacional.

#### IV.IV Racismo estrutural, capitalismo e ausência de saídas individuais

A quarta categoria articula o racismo organizacional a dimensões históricas, políticas e econômicas mais amplas. Os participantes rejeitam explicações individualizantes e situam o problema no âmbito do racismo estrutural e do capitalismo.

O usuário *atavusbr* apresenta uma narrativa extensa que conecta escravidão, Estado e desigualdade contemporânea:

“Quando se fala de racismo estrutural, se fala exatamente disso: o Estado estendeu a mão para o branco e só para espancar o negro.”

Outros participantes reforçam a ausência de soluções individuais dentro do sistema capitalista:

“Não existe diversidade. Não existe saída para o racismo dentro do capitalismo.” (*Angrb0d4*)  
Nesse contexto, a busca por concursos públicos surge como estratégia de sobrevivência, e não como solução estrutural:

“Já vi que a saída pra mim é o concurso público.” (*gayroto*)

As falas revelam uma consciência crítica sobre os limites das organizações privadas e sobre a impossibilidade de enfrentamento do racismo apenas por meio de esforço individual, o que dialoga com a crítica de Mbembe (2018) à racionalidade moderna e às hierarquias raciais que estruturam o mundo do trabalho.

## V. Discussão

As narrativas analisadas evidenciam que o racismo organizacional não se manifesta como falha pontual de gestão, mas como racionalidade estruturante do cotidiano organizacional, naturalizada nos discursos, práticas e critérios de pertencimento. Essa constatação desloca a análise do plano individual para o plano histórico-institucional, tensionando diretamente os pressupostos normativos dos Estudos Organizacionais brasileiros, sobretudo aqueles baseados na neutralidade, na meritocracia e na universalidade dos modelos gerenciais (Da Silva, 2022; Lima; Thiollent, 2024).

A recorrência da exclusão racial nos níveis corporativos revela o funcionamento do dispositivo de racialidade descrito por Carneiro (2023), no qual o racismo opera de forma difusa, regulando silenciosamente quem pode ocupar determinados espaços organizacionais. Essa dinâmica confirma a leitura de Mbembe (2018), segundo a qual o racismo constitui uma tecnologia moderna de gestão da vida, produzindo hierarquias e delimitando trajetórias sociais. No contexto organizacional, tal tecnologia se expressa na construção do sujeito “adequado” ao trabalho qualificado — frequentemente branco — e a consequente marginalização de corpos racializados.

A força da resistência discursiva observada no *r/antitrampo* reside na capacidade dos usuários de operarem uma desconstrução gramatical das racionalidades gerenciais. Ao narrarem suas experiências, os sujeitos não apenas relatam fatos, mas ocupam uma posição enunciativa que ‘sequestra’ e ressignifica termos hegemônicos como ‘fit cultural’ e ‘diversidade’ (Saraiva e Irigaray, 2009; Rezende; Andrade, 2023.) Sob a formação discursiva do fórum, o ‘fit cultural’ deixa de ser um critério técnico de adequação para ser exposto como uma tecnologia de controle e exclusão racial (Carneiro, 2023, Foucault, 1979)

Nesse sentido, a resistência manifestada no Reddit configura-se como uma ciber-resistência que produz novos critérios de verdade (Amaral; Recuero; Montardo, 2009, Ribeiro, 2017). O anonimato digital atua como uma ferramenta que suspende temporariamente a violência simbólica do *habitus* organizacional, permitindo que o trabalhador negro deixe de ser o ‘objeto’ da política de diversidade performática para se tornar o sujeito crítico que denuncia a insuficiência dessa inclusão (Kilomba, 2019; Bourdieu, 2002). Essa transição do relato individual para a coletivização do trauma reflete a produção de um saber situado que desafia a colonialidade do saber, revelando que a resistência no ambiente digital é, antes de tudo, uma disputa pela legitimidade de narrar a própria realidade organizacional (Ribeiro, 2017; Da Silva, 2022)

A presença do sexismo nas narrativas analisadas confirma que o racismo organizacional não atua de forma isolada, mas em articulação com hierarquias de gênero historicamente consolidadas. A exclusão das mulheres — e, de forma mais intensa, das mulheres negras — dos espaços corporativos e de decisão evidencia que as organizações reproduzem uma lógica de poder que combina branquitude e masculinidade como normas implícitas de liderança e competência. Essa articulação entre racismo e sexismo reforça o caráter estrutural das desigualdades organizacionais e desafia abordagens que tratam diversidade racial e igualdade de gênero como agendas separadas ou meramente complementares (Gonzalez, 1988; Saraiva; Irigaray, 2009; Carneiro, 2023).

A interseccionalidade entre raça e gênero também foi observada na análise de conteúdo, dinâmica que também dialoga com evidências empíricas recentes, demonstra como o mercado de trabalho brasileiro continua a reproduzir simultaneamente racismo e sexismo, inclusive em processos seletivos aparentemente neutros, como estágios e vagas de entrada (Rezende; Andrade, 2023). Assim, longe de constituir um fenômeno episódico, a sub-representação feminina e, sobretudo, a ausência de diversidade racial entre as mulheres — expressa uma estrutura organizacional excludente, cuja compreensão exige uma abordagem interseccional e crítica das políticas e práticas de gestão (Saraiva; Irigaray, 2009; Ribeiro, 2017).

Esses processos estruturais se atualizam no cotidiano por meio de interações aparentemente banais, o que permite articular os achados ao conceito de estigma (Goffman, 1988). As narrativas indicam que trabalhadores negros são frequentemente percebidos a partir de identidades desacreditadas, independentemente de suas competências, o que evidencia o caráter relacional do racismo organizacional (Goffman, 1988; Cunha; Bezerra, 2019). O estigma racial opera, assim, como mecanismo microssocial que antecede a ação do sujeito e condiciona sua leitura organizacional, conectando experiências individuais a regimes estruturais de poder (Goffman, 1988; Bourdieu, 2001; Foucault, 1996).

A crítica ao discurso meritocrático reforça essa interpretação. Ao revelarem a dissociação entre desempenho e reconhecimento, os participantes tensionam um dos pilares centrais da Administração contemporânea. Conforme argumenta Bento (2022), o pacto da branquitude assegura a reprodução de privilégios ao naturalizar critérios supostamente técnicos que, na prática, operam como filtros raciais. Sob essa lógica, o mérito deixa de funcionar como princípio de justiça e passa a operar como dispositivo de legitimação da exclusão.

As políticas de diversidade, por sua vez, aparecem nas narrativas como práticas predominantemente simbólicas, voltadas à gestão da imagem organizacional. Essa percepção dialoga com as análises de Saraiva e Irigaray (2009) e é aprofundada por Kilomba (2019), ao evidenciar que a inclusão pode coexistir com o silenciamento e a deslegitimação da experiência negra. A presença de corpos racializados, quando dissociada da redistribuição do poder, não desestabiliza o racismo organizacional, mas o reorganiza discursivamente (Bento, 2022; Saraiva & Irigaray, 2009)

Por fim, a recusa dos participantes em se responsabilizarem individualmente pela exclusão racial, através de discursos de aceitação de algo natural ou imutável, indica a emergência de uma consciência estrutural do racismo, que se opõe à gramática neoliberal da auto-responsabilização individual e da culpabilização dos sujeitos subalternizados. Tal posicionamento desloca a compreensão do racismo do plano moral-individual para o plano institucional e estrutural, evidenciando sua reprodução cotidiana nos dispositivos organizacionais (Cunha; Bezerra, 2019; Bento, 2022; Carneiro, 2023).

Ao converter experiências de discriminação e estigmatização em narrativas críticas compartilhadas, os sujeitos tensionam os mecanismos simbólicos que naturalizam a desigualdade racial no trabalho, transformando o estigma em recurso político e discursivo (Goffman, 1988; Kilomba, 2019). Esse movimento pode ser compreendido como uma forma de resistência discursiva, na medida em que produz contra-narrativas capazes de questionar e desestabilizar os regimes hegemônicos de verdade que sustentam a neutralidade aparente das práticas organizacionais (Foucault, 1996).

Nesse sentido, o *r/antitrampo* configura-se não apenas como um espaço de denúncia ou catarse coletiva, mas como uma arena de produção de saberes situados, nos quais raça, gênero e trabalho são articulados a partir das experiências vividas dos próprios sujeitos. Esses saberes, ainda que produzidos fora dos circuitos acadêmicos tradicionais, operam como formas legítimas de conhecimento crítico, capazes de tensionar os limites epistemológicos da Administração e de questionar seus pressupostos universalizantes e desracializados (Ribeiro, 2017; Da Silva, 2022).

## VI. Considerações Finais

Este artigo analisou o racismo cotidiano nas organizações brasileiras a partir de referências teóricas decoloniais, tomando narrativas produzidas no fórum *r/antitrampo* como material empírico e analítico. Ao privilegiar a experiência vivida de trabalhadores racializados, o estudo desloca o racismo organizacional do estatuto de problema comportamental para compreendê-lo como fenômeno estrutural, historicamente produzido e discursivamente sustentado.

Os resultados evidenciam que o racismo organizacional se manifesta de forma sistemática e interseccionada ao sexismo, atravessando processos seletivos, trajetórias profissionais e políticas de diversidade. As narrativas analisadas revelam que discursos de mérito, neutralidade e inclusão coexistem com práticas reiteradas de exclusão racial e de gênero, confirmando que tais desigualdades não decorrem de falhas pontuais, mas do próprio funcionamento das organizações. Ao evidenciar essa racionalidade excludente, o estudo reforça a necessidade de abordagens críticas que reconheçam raça e gênero como dimensões constitutivas da vida organizacional contemporânea.

A principal contribuição teórica do artigo consiste em reposicionar o racismo como categoria analítica central nos Estudos Organizacionais brasileiros, não apenas como objeto empírico, mas como critério crítico de avaliação do campo. Ao articular o dispositivo de racialidade (Carneiro, 2023), o pacto da branquitude (Bento, 2022), a crítica da razão negra (Mbembe, 2018) e o conceito de estigma (Goffman, 1963), o estudo evidencia como a Administração participa ativamente da produção e legitimação de hierarquias raciais. Essa articulação reforça a crítica de Da Silva (2022) à marginalização das abordagens decoloniais e dialoga com a proposta de Lima e Thiollent (2024) de descentramento epistemológico do campo.

Do ponto de vista metodológico, o artigo contribui ao demonstrar o potencial analítico de espaços digitais não apenas como meros repositórios de dados, mas arenas de disputa simbólica de produção de conhecimento crítico sobre o trabalho. A combinação entre netnografia e análise temática crítica permitiu observar como o Reddit funciona como uma 'contra-tecnologia' de poder, capaz de fragmentar a aparência de neutralidade das organizações e dar visibilidade à amefricanidade das experiências laborais brasileiras, consolidando as narrativas digitais como intervenções políticas e teóricas fundamentais para o campo (Gonzalez, 1988).





Ao assumir o racismo como desafio epistemológico, este estudo reafirma a necessidade de uma Administração comprometida com a crítica de seus próprios fundamentos históricos e coloniais. Nesse sentido, as narrativas do r/antitrampo não são apenas relatos de sofrimento, mas intervenções teóricas que questionam os limites do campo e apontam para a urgência de novos critérios de legitimidade do conhecimento em Estudos Organizacionais.

## VII. Caminhos para Investigações Futuras

A análise desenvolvida neste estudo evidencia que o racismo organizacional opera como racionalidade estruturante, articulando-se à branquitude, ao sexismo e à colonialidade do poder na produção cotidiana das desigualdades no trabalho. Ao mostrar como o racismo é naturalizado como normalidade institucional, como a meritocracia funciona como filtro racial e como as políticas de diversidade performática convivem com práticas excludentes, os resultados sugerem que este fenômeno está longe de ser esgotado. Pelo contrário, abre-se um conjunto de agendas que convidam à ampliação empírica, metodológica e epistemológica dos Estudos Organizacionais brasileiros.

Um primeiro caminho consiste em aprofundar estudos qualitativos, etnográficos e netnográficos que investiguem de perto como dispositivos de racialidade se materializam em rotinas concretas — especialmente em processos seletivos, avaliações de desempenho e critérios de “fit cultural”. Pesquisas desse tipo podem evidenciar com maior nitidez como práticas supostamente neutras produzem e reforçam o racismo como normalidade institucional (Bento, 2022; Carneiro, 2023; Saraiva; Irigaray, 2009). Estudos longitudinais também são promissores para compreender os efeitos cumulativos dessas práticas nas trajetórias profissionais.

Um segundo eixo refere-se à interseccionalidade entre raça e gênero, evidenciada na sub-representação de mulheres — sobretudo mulheres negras — nos espaços de maior prestígio e decisão. Investigações futuras podem analisar como masculinidades e branquitudes se consolidam como normas implícitas de liderança e competência, e de que modo tais normas operam simultaneamente como racismo e sexismo (Gonzalez, 1988; Bento, 2022). Comparações entre setores, regiões e tipos organizacionais podem revelar configurações distintas dessas hierarquias.

Outro campo prioritário envolve a avaliação crítica das políticas de diversidade, frequentemente percebidas como performáticas, simbólicas e pouco transformadoras. Pesquisas futuras podem examinar, por exemplo, em que medida programas de trainee, iniciativas de inclusão e ações afirmativas resultam, de fato, em redistribuição de poder — ou se se limitam à gestão reputacional das organizações (Saraiva; Irigaray, 2009). A relação entre diversidade, governança e accountability constitui terreno fértil para explorar essa tensão.

A presença recorrente de relatos sobre exclusões justificadas pelo “mérito” indica a importância de investigações que desnaturalizem a meritocracia racializada. Estudos comparativos podem examinar como critérios avaliativos são construídos, negociados e aplicados, e como eles operam como dispositivos de legitimação de desigualdades (Rezende; Andrade, 2023). Isso inclui analisar como o “mérito” é socialmente definido, para quem ele funciona e quem permanece sistematicamente excluído, apesar do desempenho.

Também se destacam possibilidades de aprofundamento em torno do estigma no cotidiano organizacional. Pesquisas voltadas às interações microssociais — reuniões, avaliações, feedbacks e dinâmicas de sociabilidade — podem revelar como identidades racializadas são marcadas, monitoradas e deslegitimadas, antes mesmo da ação dos sujeitos (Goffman, 1988;



Cunha; Bezerra, 2019). Tais análises ajudam a compreender como desigualdades estruturais se reproduzem por meio de micropráticas aparentemente banais.

A centralidade dos espaços digitais nos achados deste estudo sugere, ainda, a relevância de investigar ciber-resistências e produção de saberes situados em plataformas online. Fóruns como o r/antitrampo constituem arenas de contra-narrativa que desestabilizam regimes organizacionais de verdade e expõem práticas de racismo e sexismo frequentemente silenciadas (Amaral; Recuero; Montardo, 2009; Kozinets, 2010; Ribeiro, 2017). Estudos que integrem netnografia crítica e análise temática podem mapear como essas comunidades constroem repertórios coletivos de denúncia e resistência.

Por fim, abrem-se oportunidades para estudos interventivos e avaliativos ancorados em epistemologias decoloniais. Tais investigações podem analisar programas de formação antirracista, mecanismos institucionais de denúncia, iniciativas de promoção de equidade e experiências de gestão comprometidas com o enfrentamento do racismo organizacional (Quijano, 2005; Mignolo, 2008; Mbembe, 2018; Da Silva, 2022; Lima; Thiollent, 2024). Mais do que medir resultados, trata-se de interrogar os próprios critérios que definem o que conta como “sucesso” em políticas de diversidade.

Ao delinear esses caminhos, reafirma-se que o enfrentamento do racismo e do sexismo nas organizações exige um movimento simultaneamente teórico, metodológico e político: desnaturalizar a normalidade institucional do racismo, questionar a meritocracia racializada, problematizar a diversidade performática e compreender o papel do estigma na produção cotidiana das desigualdades. Investigações futuras que avancem nessa direção poderão fortalecer uma agenda crítica comprometida com a descolonização do conhecimento e com a construção de formas mais justas de organização do trabalho.

### VIII. Referências

- AMARAL, Adriana; RECUERO, Raquel; MONTARDO, Sandra. **Métodos de pesquisa para internet**. Porto Alegre: Sulina, 2009.
- BENTO, Cida. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.
- BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- BOURDIEU, Pierre**. *O poder simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.
- BRAUN, V.; CLARKE, V. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, v. 3, n. 2, p. 77–101, 2006.
- CARNEIRO, Sueli. **Dispositivo de racialidade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2023.
- CUNHA, João; BEZERRA, Laércio. **Racismo institucional: categorias, trajetórias e tensões**. Rio de Janeiro: Vozes, 2019.
- DA SILVA, Rosana Oliveira. Abordagem decolonial e perspectivas da colonialidade: análise da produção científica brasileira em periódicos e congressos de Administração. *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais*, Curitiba, v. 9, n. 2, p. 321–350, 2022. DOI: 10.21583/2447-4851.rbeo.2022.v9n2.489. Disponível em: <https://rbeo.emnuvens.com.br/rbeo/article/view/489>. Acesso em: 4 nov. 2025.
- FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Petrópolis: Vozes, 1979.
- FOUCAULT, Michel. **A ordem do discurso**. São Paulo: Loyola, 1996.
- GOFFMAN, Erving. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. Rio de Janeiro: LTC, 1988.



- GONZALEZ, Lélia. A categoria político-cultural de amefricanidade. *Tempo Brasileiro*, n. 92/93, 1988.
- KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano**. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.
- KOZINETTS, Robert V. **Netnography: doing ethnographic research online**. London: Sage, 2010.
- LIMA, Daniella Munhoz da Costa; THIOLLENT, Michel Jean Marie. O pensamento social brasileiro como uma alternativa epistemológica de descentramento dos Estudos Organizacionais. *International Journal of Scientific Management and Tourism*, Curitiba, v. 10, n. 6, p. 1–22, 2024. DOI: <https://doi.org/10.55905/ijsmtv10n6-008>.
- MBEMBE, Achille. **Crítica da razão negra**. São Paulo: n-1 edições, 2018.
- MIGNOLO, Walter D. Desobediência epistêmica: a opção descolonial e o significado de identidade em política. *Cadernos de Letras da UFF*, n. 34, p. 287–324, 2008.
- QUIJANO, Aníbal. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, v. 13, n. 1, p. 227–278, 2005.
- REZENDE, Ana Flávia; ANDRADE, Luís Fernando Silva. Racismo, sexismo e resquícios do escravismo em anúncios de empregos. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 21, n. 3, e2022-0036, 2023.
- RIBEIRO, Djamila. **O que é lugar de fala?** Belo Horizonte: Letramento, 2017.
- SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? *RAE – Revista de Administração de Empresas*, v. 49, n. 3, p. 337–348, 2009.