Revista Ciências Administrativas
e-ISSN:2318-0722 Journal of Administrative Sciences
Universidade de Fortaleza

Artigo

https://doi.org/10.5020/2318-0722.2026.32.e15798

Por uma Administração Amefricana: Contribuições de Lélia Gonzalez às Ciências Administrativas Brasileiras

For an Amefricana Administration: Lélia Gonzalez's Contributions to Brazilian Administrative Sciences

Por una Administración Amefricana: Las Contribuciones de Lélia González a las Ciencias Administrativas Brasileñas

Diná Vieira de Matos
Universidade Federal de Goiás, Goiânia, Goiás, Brasil
https://orcid.org/0000-0002-0972-9389

Josiane Silva de Oliveira*
Universidade Estadual de Maringá, Maringá, Paraná, Brasil
https://orcid.org/0000-0002-7085-8921

Como citar
Matos, D. V., & Oliveira, J. S. (2026). Por uma Administração Amefricana: Contribuições de Lélia Gonzalez às Ciências Administrativas Brasileiras. *Revista de Ciências Administrativas, 32*, 1-14. https://doi.org/10.5020/2318-0722.2026.32.e15798

Histórico de publicação
Submetido em: 17/02/2025 **Aceito em:** 09/03/2026 **Publicado em:** 08/06/2026

Resumo

Neste ensaio teórico, analisam-se as contribuições teóricas de Lélia Gonzalez para o campo da Administração no Brasil. A partir das discussões propostas pela autora, no que tange às suas observações sobre a sociedade brasileira, estruturada sob o duplo nó do mito da democracia racial e da ideologia do embranquecimento, sistematiza-se como a proposição da categoria político-cultural de amefricanidade e o pretuguês podem contribuir para a Administração no país. Em termos teóricos, a revisão de literatura centra-se na incorporação do pensamento feminista negro nas ciências administrativas brasileiras, propondo-se possibilidades de integração dos três principais eixos de análise da sociedade brasileira, apresentados por Lélia Gonzalez (trabalho, linguagem e cultura) no ensino, na pesquisa, na extensão e na gestão do país. O trabalho contribui para definir a Administração Amefricana, delimitando seus pressupostos ontológicos e epistemológicos e diferenciando-a de outras perspectivas críticas do campo, tendo os eixos trabalho, linguagem e cultura como viabilizadores de sua operacionalização. O pretuguês sedimenta-se como repertório linguístico para o desenvolvimento dessa administração e a Amefricanidade figura como horizonte epistemológico de sua constituição. Desse modo, destacam-se olhares críticos para um campo científico, o das Ciências Administrativas, que ainda reproduz e perpetua dinâmicas de poder colonial, por meio do epistemicídio e do ontoepistemicídio em seus saberes e fazeres científicos. Por fim, apontam-se caminhos para outros fazeres e saberes da Administração brasileira.

Palavras-chave: amefricanidade, pretuguês, ciências administrativas brasileiras.

Abstract

In this theoretical essay, we discuss Lélia Gonzalez's theoretical contributions to the field of Administration in Brazil. Based on the discussions proposed by the aforementioned author regarding her analysis of Brazilian society, structured under the double knot of the myth of racial democracy and the ideology of whitening, we systematize how the proposition of the political-cultural category of Amefricanity and Pretugues can contribute to the science of Administration in Brazil. In theoretical terms, we conduct

***Autora correspondente**
E-mail: oliveira.josianesilva@gmail.com

a literature review on the incorporation of Black Feminist Thought in Brazilian administrative sciencesand propose possibilities for integrating the three main structural axes of analysis of Brazilian society presented by Lélia Gonzalez (work, language and culture) in teaching, research, extension and management in our country. Our theoretical contribution in this work is to define Amefrican Administration, delimiting its ontological and epistemological assumptions and differentiating it from other critical perspectives in the field, and to present its possibilities, its operationalization being possible based on the axes of work, language and culture, with Pretugues as the linguistic repertoire of its development and Amefricanity as the epistemological horizon of its constitution. In this way, we highlight critical views on a scientific field, Administrative Sciences, which still reproduces and perpetuates colonial power dynamics through epistemicide and ontoepistemicide in its scientific knowledge and practices, and we point out paths for possibilities of other practices and knowledge in Brazilian Administration.

Keywords: *amefricanity, pretugues, Brazilian administrative sciences.*

Resumen

En este ensayo teórico, discutimos las contribuciones teóricas de Lélia Gonzalez al campo de la Administración en Brasil. A partir de las discusiones propuestas por la autora en lo que respecta a su análisis de la sociedad brasileña, estructurada bajo el doble nudo del mito de la democracia racial y de la ideología del blanqueamiento, sistematizamos cómo la proposición de la categoría político-cultural de amefricanidad y del pretugués puede contribuir a la ciencia de la Administración en Brasil. En términos teóricos, realizamos una revisión de literatura sobre la incorporación del Pensamiento Feminista Negro a las ciencias administrativas brasileñas y proponemos posibilidades de integración de los tres principales ejes estructurales de análisis de la sociedad brasileña presentados por Lélia Gonzalez (trabajo, lenguaje y cultura) en la enseñanza, la investigación, la extensión y la gestión en nuestro país. Nuestra contribución teórica en este trabajo es definir la Administración Amefricana, delimitando sus presupuestos ontológicos y epistemológicos y diferenciándola de otras perspectivas críticas del campo, y presentar sus posibilidades, siendo su operacionalización posible a partir de los ejes trabajo, lenguaje y cultura, con el pretugués como repertorio lingüístico de su desarrollo y la amefricanidad como horizonte epistemológico de su constitución. De este modo, destacamos miradas críticas hacia un campo científico, las Ciencias Administrativas, que aún reproduce y perpetúa dinámicas de poder colonial por medio del epistemicidio y del ontoepistemicidio en sus saberes y prácticas científicas, y señalamos caminos para otras prácticas y saberes de la Administración brasileña.

Palabras clave: *amefricanidad, pretugués, ciencias administrativas brasileñas.*

1 Introdução

Compreendendo a ciência como um campo de disputas epistemológicas (Collins, 2016) e alicerçando-se em um discurso que legitima o pacto da branquitude (Bento, 2022), surge um movimento liderado por mulheres negras que busca enfrentar o epistemicídio (Carneiro, 2005) e o ontoepistemicídio (Dias, 2022) contra a lógica da colonialidade e do sistema supremacista branco (Mignolo, 2017; Quijano, 2009) nas ciências. Essas mulheres interpelam o campo, deslocando-se da posição de objeto de pesquisa, do "outro", para apresentarem ao ambiente acadêmico outras formas de produzir conhecimento, baseadas em seus saberes, suas vivências e suas experiências (Collins, 2016; 2019).

Esse debate não é apenas epistemológico, pois se materializa em indicadores da estruturação da sociedade brasileira. Em 2022, as mulheres negras ocupadas recebiam um rendimento nominal médio mensal de R$ 1.914,04, o equivalente a 61,1% do rendimento das mulheres brancas e a 46,7% do rendimento dos homens brancos, ainda que representassem 22,5% da população ocupada (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2023). Além disso, 69,9% das pessoas que realizam trabalho doméstico ou de cuidados remunerados no país são negras (Serpa, 2025), configuração que Gonzalez (2020a) identificou como a continuidade do lugar atribuído à mulher negra sob a escravização. Nas posições decisórias, ocupam 3,4% do quadro executivo das 1.100 maiores empresas contra 60,8% dos homens brancos, embora representem 26,5% das vagas de estágio, contraste denominado afunilamento hierárquico (Instituto Ethos, 2024). Em 2024, foram registradas 2.457 mulheres negras vítimas de homicídio, 67,5% do total de homicídios de mulheres (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, [IPEA], 2026). Na academia, as doutoras negras não alcançavam 3% do corpo docente da pós-graduação, em contraste com os 24% dos homens brancos doutores (Ferreira, 2018). Na Administração, a ausência de categorias analíticas capazes de nomear esses números é, ela própria, um efeito do epistemicídio aqui discutido.

Este ensaio se inscreve no campo dos estudos críticos em gestão, que tomam por tarefa desnaturalizar a gestão e recusar sua apresentação como saber técnico e politicamente neutro. A concepção hegemônica de gestão é uma construção historicamente situada, ancorada em interesses econômicos e políticos, particularmente no pós-guerra, quando a difusão do *management* estadunidense e a criação das escolas brasileiras de administração converteram um repertório localizado em modelo universal (Barros, 2022; Bertero et al., 2019). Se a gestão não é neutra, a crítica racial não constitui um recorte temático acrescentado ao campo, mas uma interpelação de seus próprios fundamentos.

A partir desses modos insurgentes de fazer ciência, a epistemologia feminista negra se coloca com produções feitas por e com mulheres negras, mobilizando a interseccionalidade (Crenshaw, 2002) como ferramenta teórico-metodológica e influenciando campos, tais como a Sociologia (Collins, 2016; 2019), a Filosofia (Davis, 2016), a Antropologia (Dias, 2019) e a Administração (Oliveira, 2019). No Brasil, contudo, esse é um debate que ainda precisa ser desenvolvido nos estudos organizacionais (Teixeira et al., 2021). É nessa lacuna que este trabalho se insere.

Este estudo tem por objetivo discutir as contribuições teóricas de Lélia Gonzalez para o campo da Administração no Brasil. A partir de um debate teórico, apresenta-se a jornada intelectual da autora desde a década de 1970, com proposições categóricas da amefricanidade e do pretuguês, indicando-se caminhos para o ensino, a pesquisa, a extensão e a gestão na universidade. Busca-se, assim, trazer um olhar crítico para um campo que ainda perpetua dinâmicas de poder colonial e silencia vozes subalternizadas (Carneiro, 2005; Dias, 2022).

Além desta Introdução, o ensaio está organizado em sete seções. Apresentam-se as bases conceituais do pensamento feminista negro e sua incorporação à Administração no Brasil; as contribuições teórico-políticas de Lélia Gonzalez; a delimitação conceitual da Administração Amefricana e, por fim, há três seções que discutem os eixos trabalho, linguagem e cultura no ensino, na pesquisa, na extensão e na gestão.

2 Pensamento Feminista Negro e o Campo da Administração no Brasil

O pensamento feminista negro se constituiu para desafiar o pensamento hegemônico, com a construção de conhecimento realizada por quem, até então, era objeto de pesquisa, “o outro” (Collins, 2016). Configura-se como campo interdisciplinar, evidenciando as desigualdades sistêmicas por meio da abordagem interseccional (Crenshaw, 2002). Autoras como Bell Hooks, Patricia Hill Collins, Angela Davis, Kimberlé Crenshaw, Lélia Gonzalez, Conceição Evaristo e Luciana Dias valorizam as vozes e experiências das mulheres negras como fontes legítimas de conhecimento, informando seus lócus de enunciação e ressaltando que o conhecimento não é neutro nem universal, mas indissociável dos mecanismos de opressão que estruturam a sociedade (Collins, 2016; Dias, 2022; Hooks, 2019; Werneck, 2010).

Lélia Gonzalez foi pioneira ao articular gênero, raça e classe social no enfrentamento do racismo estrutural (Gonzalez, 2020a), cunhando termos e categorias, entre os quais, o de denegação. Emprestada da psicanálise freudiana, a denegação designa a operação pela qual um conteúdo recalcado se torna consciente sob forma negativa; o sujeito enuncia aquilo que sabe justamente na forma da negação, reconhecendo e recusando no mesmo gesto. Gonzalez (2020a) desloca a categoria do plano individual para o cultural e político, nomeando tanto o modo como a sociedade brasileira nega no discurso o racismo que reproduz na prática quanto o processo de negação da própria raça e cultura. Assim, o feminismo negro constitui-se para denunciar esse processo (Gonzalez, 2018; 2020b).

A academia é “um espaço pautado pelo racismo institucional, interpessoal e por microagressões” (Lage, 2024, p. 979), por isso, pesquisar a mulher negra trabalhadora na Administração é romper com a neutralidade e recolocar a ciência como escolha social e política (Silva et al., 2023). Nessa luta, pesquisadoras negras criam estratégias para ocupar seus espaços com redes e coletivos que rompem o isolamento da condição de *outsider within* (Collins, 2019), com divisões acadêmicas dedicadas às relações raciais (Teixeira et al., 2021), com escritas em primeira pessoa e escrevivências como recusa à neutralidade (Bispo, 2023), com a formação de novas pesquisadoras (Oliveira, 2024) e com a ocupação de espaços editoriais (Guimarães et al., 2023). Por serem práticas de resistência, e não de adaptação, essas práticas precisam ser nomeadas (Costanzi & Mesquita, 2021).

Em um levantamento nas bases SPELL, SciELO e Portal de Periódicos CAPES, complementadas pelos anais dos eventos da ANPAD, no período de 2014 a 2024, identificou-se que ainda são poucas as pesquisas que utilizam o feminismo negro nas análises organizacionais. Foram combinados os descritores “feminismo negro”, “mulher negra”, “interseccionalidade” e “Lélia Gonzalez” aos termos “estudos organizacionais”, “trabalho”, “organizações” e “administração”, todos escritos em português. Os trabalhos da área de Administração, referidos ao contexto brasileiro, que mobilizassem autoras do pensamento feminista negro como referencial teórico, e não apenas como menção pontual, foram incluídos; por outro lado, foram excluídos aqueles em que a categoria raça aparecia de modo descritivo, sem função analítica no estudo das organizações. Dos 193 registros identificados, 18 atenderam a esses critérios, número que, por si, evidencia a lacuna teórica aqui discutida.

No campo acadêmico, os trabalhos identificados convergem em dois movimentos. O primeiro é a nomeação da presença negra na produção do conhecimento e a crítica às políticas vigentes de diversidade e inclusão (Teixeira et al., 2020; 2021). O segundo é a afirmação de métodos próprios, a escrevivência (Marquezini, 2022; Zanola, 2023), a história de vida (Colling & Oltramari, 2019), a etnografia (Oliveira, 2019; Rezende & Pereira, 2023) e o estudo do cotidiano das táticas de pesquisadoras negras (Costanzi & Mesquita, 2021), frequentemente com escritas em primeira pessoa. Como sintetiza Kilomba (2019, p. 13), a reconfiguração das estruturas de poder é a condição para que identidades marginalizadas reconfigurem a noção de conhecimento.

Ademais, o *corpus* de análise sistematizado nesta pesquisa documenta como a interseccionalidade opera nas relações de trabalho. Racismo, sexismo e classismo funcionam como barreiras de acesso ao emprego (Batista et al., 2023; Chai et al., 2023); o pacto narcísico da branquitude obstrui mudanças na cultura organizacional (Rezende & Pereira, 2023); o trabalho doméstico revela-se espaço politizado de produção de desigualdade (Collins, 2019; Pena & Saraiva, 2017); a corporeidade e o cabelo tornam-se critério informal de adequação profissional (Lage & Souza,

2017; Mesquita et al., 2020) e a empresa contemporânea aparece como (re)produtora de desigualdades estruturais (Oliveira & Wanderley, 2022). Repensar as formas de gestão exige incorporar as teorias dos movimentos sociais e dos feminismos negros (Silva & Carrieri, 2022; Silva et al., 2024). Como organizar a Administração no Brasil a partir do feminismo negro? É a essa pergunta que as proposições de Lélia Gonzalez buscam responder.

3 Lélia Gonzalez e suas Contribuições Teórico-Políticas

Lélia de Almeida Gonzalez, historiadora, filósofa, antropóloga, educadora e ativista do movimento negro, é uma das mais importantes pensadoras brasileiras do século XX. Nascida em 1935, em Minas Gerais, filha de pai negro e mãe de ascendência indígena, migrou com a família para o Rio de Janeiro em 1942 (Carneiro, 2024). Essa mobilidade social e espacial fez a jovem Lélia passar por situações nas quais precisou adequar comportamento e corporeidade às exigências dos ambientes que frequentava (Ratts & Rios, 2010).

Seu despertar intelectual iniciou-se em meados dos anos 1970, ao atentar que o feminismo hegemônico não trazia a pauta racial para o centro do debate. Consciente de que o saber representa poder, dedicou seus estudos à elaboração de um pensamento que coloca a mulher negra como sujeita central da análise (Gonzalez, 2020c; 2020d). Seu amadurecimento teórico deve-se também ao intercâmbio com intelectuais europeus, caribenhos, estadunidenses e africanos, que resultou em contextualizações históricas robustas e na criação de categorias capazes de dar conta da complexidade da existência da mulher negra no Brasil (Cardoso, 2014; Rios & Lima, 2020).

No intuito de compreender a intencionalidade e o poder explicativo desses conceitos, nesta seção, discutem-se quatro categorias que emergem na obra da autora: racismo, sexismo, amefricanidade e pretuguês (Gonzalez, 2018; 2020b). Com elas, Lélia Gonzalez apresenta a identidade negra no Brasil, trazendo a mulher negra para o protagonismo do processo de resistência.

3.1 O Racismo na Sociedade Brasileira

Ao discutir o racismo no Brasil, Lélia Gonzalez afirma que o racismo não é invenção das Américas nem teve início no período colonial. Antes mesmo do século XVI, já havia evidências de que o conceito de raça justificava sistemas de exploração. Os colonizadores não conheciam outra maneira de se estabelecer no Brasil senão construindo uma narrativa colonizatória, na qual se destacava a infantilização das pessoas negras, mencionadas em terceira pessoa e classificadas como “o outro”, como se não tivessem fala própria diante do “óbvio saber adulto” do dominador (Gonzalez, 2020b).

No Brasil, o racismo foi estabelecido de maneira sofisticada, como sistema estrutural e histórico que marginaliza e desumaniza a população negra. O racismo à brasileira é, para a autora, uma “neurose coletiva”, revelada pelo duplo nó formado por “duas tendências ideológicas [...] que [...] definem a identidade negra na sociedade brasileira: por um lado a noção de democracia racial e, por outro, a do branqueamento” (Gonzalez, 2020d, p. 168).

A primeira manifestação, o mito da democracia racial, refere-se à imagem de uma nação miscigenada na qual o racismo não existiria (Gonzalez, 2020d). Esse mito opera como dispositivo de silenciamento, pois afirma a inexistência do racismo e retira da população negra o vocabulário para nomear a discriminação sofrida, que passa a ser atribuída a causas individuais, à falta de esforço, de qualificação, de “perfil”. Nesse deslocamento, a desigualdade racial é convertida em desigualdade de mérito, e a denúncia do racismo, em ressentimento de quem denuncia (Gonzalez, 2020d).

A segunda manifestação é a ideologia do branqueamento, que, “transmitida pelos meios de comunicação de massa e pelos aparatos ideológicos tradicionais, reproduz e perpetua a crença de que as classificações e valores da cultura ocidental branca são os únicos verdadeiros e universais” (Gonzalez, 2020b, p. 143). Internalizada por meio da denegação, afeta o indivíduo, que busca meios de adequar-se e ascender socialmente.

Cabe retomar, com maior precisão, a categoria de denegação. Formulada por Freud como *Verneinung*, ela nomeia o mecanismo pelo qual o sujeito enuncia um conteúdo recalcado sob a forma da sua negação, pois ao dizer o que não é, admite e recusa, simultaneamente, aquilo que sabe (Madeira & Moschen, 2017). É esse funcionamento paradoxal, afirmar negando, que Gonzalez (2020b) utiliza para a análise da formação social brasileira, e é ele que permite compreender por que a sociedade que mais insistentemente declara não ser racista é também a que organiza suas hierarquias em torno da raça.

Ao mobilizar a denegação, Gonzalez (2020b) categoriza o racismo em aberto e disfarçado. Este último, fruto do mito da democracia racial, mascara as desigualdades que recaem sobre a população negra e dialoga com o preconceito de marca proposto por Nogueira (2007). No Brasil, a leitura racial é sempre fenotípica, e não de origem, o que expõe o indivíduo a violências e a exclusões cotidianas e institucionais, limitando oportunidades e reforçando a marginalização social e econômica.

Esse funcionamento ressoa nos estudos organizacionais brasileiros. Lage e Souza (2017) e Mesquita et al. (2020) demonstram como o cabelo e a corporeidade das mulheres negras se convertem em um critério informal de adequação profissional. Rezende e Pereira (2023) evidenciam como o pacto narcísico da branquitude obstrui mudanças na cultura organizacional e Batista et al. (2023), por sua vez, mostram como a sobreposição de marcadores amplia barreiras de acesso, mesmo diante de formação equivalente ou superior. Em conjunto, esses estudos indicam que

o racismo disfarçado opera nas organizações, precisamente, por sua ilegibilidade formal: não há norma explícita; há filtro estético, “perfil” e “adequação ao ambiente”.

Ao apontar um racismo que estrutura as relações econômicas do capital no Brasil, Lélia Gonzalez pensa a lógica do racismo estrutural de forma pioneira. Assim, compreender como o racismo é operacionalizado é a condição para criar estratégias de enfrentamento, inclusive em suas intersecções com sexo e gênero.

3.2 O Sexismo na Sociedade Brasileira

As mulheres negras enfrentam desafios singulares não vividos por mulheres brancas. Nesse sentido, conflitando com o conhecimento hegemônico, Lélia Gonzalez incorporou uma perspectiva interseccional antes mesmo de o conceito entrar em disputa acadêmica (Akotirene, 2022), demonstrando a necessidade de analisar como racismo, sexismo e exploração de classe atingiam, conjuntamente, essas mulheres.

Ao tratar da tripla opressão, Gonzalez (2020c) problematizou a estrutura de dominação da sociedade brasileira, que, por meio de imagens estereotipadas, desumaniza e consolida processos de dominação sobre grupos subordinados, representando as mulheres negras de forma estereotipada e, muitas vezes, hipersexualizada (Carneiro, 2024).

Ao analisar a formação da classe trabalhadora brasileira, Gonzalez recusa a leitura que trata a desigualdade racial como resíduo pré-moderno, destinado a dissolver-se com a industrialização. A transição do escravismo ao capitalismo não desfez a hierarquia racial, mas reorganizou-a como mecanismo de rebaixamento estrutural do custo da força de trabalho. Como a inserção do país na economia mundial ocorre de forma dependente, a superexploração torna-se uma condição de acumulação, e é a população negra, sobretudo as mulheres negras, que arca com ela. Racismo e sexismo não são disfunções de um capitalismo imaturo, mas condições de funcionamento do capitalismo periférico brasileiro (Gonzalez, 2020a; 2020f; Moura, 2023). A formulação é decisiva para a Administração: a desigualdade racial nas organizações não é um desvio a ser corrigido por políticas compensatórias, mas um efeito do modo como o trabalho foi historicamente organizado no país.

A divisão racial do trabalho materializa essa lógica. Gonzalez (2020i) mostra que, no pós-abolição, a mulher negra não foi incorporada ao mercado de trabalho livre, mas realocada em posições que reproduzem o lugar ocupado sob a escravização: a mucama e a mãe preta reaparecem na trabalhadora doméstica, e a ama de leite, nas ocupações de cuidado. Trata-se de continuidade funcional, não de analogia. Daí decorrem três efeitos de interesse direto para as análises organizacionais: a concentração nos postos mais precarizados, ainda que com qualificação equivalente ou superior; a preterição sistemática nos processos de ascensão, paradoxo de ser a que mais trabalha e a que menos recebe; e a posição singular na reprodução social, já que, ao assumirem o cuidado em casas alheias, viabilizam a inserção profissional de outras mulheres, o que revela os limites de qualquer análise de gênero que não seja simultaneamente racial (Collins, 2019; Gonzalez, 2020c).

Desse modo, racismo e sexismo levam as mulheres negras a condições precárias de trabalho e a cargos historicamente desvalorizados. Importa ressaltar, porém, que o trabalho não era visto por Gonzalez apenas como lugar de exploração; a autora mostrava também como essas mulheres se organizavam e lutavam por direitos.

Como afirmam Rios e Lima (2020, p. 19), um “aspecto distintivo do pensamento feminista negro” na obra de Lélia Gonzalez é a articulação entre pensamento e ação. As mulheres negras não figuram, em sua obra, apenas como as mais atingidas pela exploração, mas como sujeitas políticas. A fundação do Movimento Negro Unificado, os coletivos e encontros de mulheres negras das décadas de 1980 e 1990 e a construção de uma pauta própria diante de um feminismo majoritariamente branco e de um movimento negro majoritariamente masculino constituem formas de organização e de produção de conhecimento (Werneck, 2010). Reconhecê-las é a condição para que a categoria trabalho seja lida também como espaço de agência.

3.3 A Construção da Amefricanidade na Obra de Lélia Gonzalez

Uma das importantes contribuições de Lélia Gonzalez foi direcionada ao campo da cultura, ao reinterpretar a sociedade brasileira e questionar a invisibilidade do negro na América Latina, renomeando o continente como “Améfrica Ladina” (Gonzalez, 2020b; 2020h). Na década de 1980, propôs a categoria político-cultural de amefricanidade, que se relaciona ao panafricanismo, à negritude e à afrocentricidade, e possui, como valor metodológico, resgatar uma unidade específica, permitindo:

> [...] ultrapassar limitações de caráter territorial, linguístico e ideológico, abrindo novas perspectivas para melhor entendimento dessa parte do mundo onde ela se manifesta: a América como um todo (austral, central, insular e setentrional). Para além do seu caráter geográfico, ela designa todo um processo histórico de intensa dinâmica cultural (resistência, acomodação, reinterpretação, criação de novas formas) referenciada em modelos africanos e que remete à construção de toda uma identidade étnica [...] (Gonzalez, 2020h, p. 151).

O adjetivo “ladina” condensa dois sentidos. No vocabulário colonial, “ladino” designava a pessoa africana escravizada que já dominava a língua e os códigos do colonizador; a ladinização nomeava o processo forçado de aculturação (Gonzalez, 2020h). “Ladino” significa também astuto, aquele que, conhecendo as regras do jogo,

sabe voltá-las a seu favor. Ao renomear a América Latina, Gonzalez opera com os dois sentidos, nomeando a violência da imposição cultural e, no mesmo gesto, a esperteza de quem, ao aprender a língua do dominador, transformou-a por dentro.

A amefricanidade pauta-se na resistência ao colonialismo e à escravidão e no compartilhamento das experiências histórica, cultural e política (Cardoso, 2014). Para Akotirene (2022, p. 33), tanto a amefricanidade quanto a abordagem decolonial "criticam a postura missionária da civilização ocidental", estabelecendo coro latino-americano contra o colonialismo e o monopólio epistêmico ocidental.

Essa construção de uma identidade amefricana, esse "tornar-se negro" (Souza, 1983) na Améfrica Ladina, é o componente social e político que constrói uma posicionalidade para o indivíduo. Dessa forma, rompe com a hierarquização ao afirmar que a identidade política negra se constitui de uma consciência negra.

Ademais, a autora apresentou Nanny, heroína nacional jamaicana, como pilar da amefricanidade. Como aponta Carneiro (2024, p. 49), Lélia indicava que as amefricanas teriam resistências ao feminismo "por não se verem nele representadas". Portanto, ao propor a amefricanidade, Gonzalez reforça a importância de combater o apagamento histórico, o que se observa também na proposição do pretuguês.

3.4 O Pretuguês e a Resistência das Mulheres Negras

A resistência, a identidade e a criatividade da população negra foram trabalhadas por Lélia Gonzalez na criação do neologismo Pretuguês, que se refere às contribuições culturais e linguísticas africanas que transformaram o português falado no Brasil. De acordo com Lélia:

> Não podemos deixar de levar em consideração que existem variações quanto às formas de resistência. E uma delas é a chamada "resistência passiva". A nosso ver, a mãe preta e o pai-joão, com suas histórias criaram uma espécie de "romance familiar" que teve uma importância fundamental na formação e crenças do nosso povo, do nosso *Volksgeist*. Conscientemente ou não, passaram para o brasileiro "branco" as categorias das culturas africanas de que eram representantes. Mais precisamente, coube à mãe preta, enquanto sujeito suposto saber, a africanização do português falado no Brasil (o "pretuguês", como dizem os africanos lusófonos) e, consequentemente, a própria africanização da cultura brasileira (Gonzalez, 2020c, p. 54).

Se, por um lado, esse modo de resistência é considerado passivo, por outro, é ativo quanto "à sua eficácia simbólica, representada pela atuação da mãe preta" (Gonzalez, 2020c, p. 63). Ao propor a categoria, Lélia desafia o padrão linguístico que marginaliza expressões populares e impõe a norma culta eurocêntrica como sinônimo de civilidade.

O pretuguês possibilita a produção de um repertório linguístico adequado ao entendimento da constituição das mulheres negras e de suas condições de trabalho, pois produz palavras e conceitos articulados à realidade social do país. Como afirma a autora, ele se observa nos "erres dos infinitivos verbais, que condensa você em cê" (Gonzalez, 2020b, p. 80). Trata-se, ainda, de uma contestação à norma culta, imposta pelo sistema educacional e pelos meios de comunicação, e de uma ferramenta de ressignificação da identidade negra.

4 Por uma Administração Amefricana: Pressupostos e Delimitação Conceitual

As categorias discutidas até aqui não apenas descrevem a sociedade brasileira, mas também autorizam uma posição epistemológica no campo da Administração. A Administração Amefricana é compreendida como a perspectiva teórico-metodológica que toma a experiência histórica amefricana, a diáspora negra nas Américas e as formas próprias pelas quais organizou trabalho, linguagem e cultura como lugares de produção da teoria organizacional, e não como objetos a serem descritos por teorias produzidas alhures. Não se trata de aplicar às populações negras um instrumental constituído sem elas nem de acrescentar a variável raça a modelos preexistentes, mas de reconhecer que os modos amefricanos de organizar a vida produzem conhecimento sobre organização.

Em termos ontológicos, três premissas sustentam a organização. Na primeira, a organização não é uma entidade neutra nem tecnicamente determinada, mas uma sedimentação histórica de relações raciais e de gênero, de modo que a colonialidade não é o contexto externo às organizações brasileiras, e, sim, elemento de sua constituição. Segundo, o sujeito organizacional não é o indivíduo abstrato pressuposto pelo *management*, mas um sujeito racializado, generificado e territorializado, cuja posição na divisão do trabalho foi historicamente atribuída. Por fim, as formas organizativas amefricanas, irmandades negras, quilombos, terreiros, blocos afro, redes de cuidado, associações de trabalhadoras domésticas, são organizações, e não versões informais ou pré-modernas da empresa, o que as torna objetos legítimos da teoria organizacional.

Em termos epistemológicos, quatro operadores a constituem. A amefricanidade fornece a unidade de análise, histórico-cultural e não territorial, permitindo teorizar a partir da Améfrica, em vez da nação. O pretuguês desloca a língua da condição de veículo para a de questão teórica, já que a norma culta eurocêntrica seleciona o que pode ser dito, por quem e com que autoridade. A denegação funciona como operador crítico, instruindo a pesquisadora a perguntar o que a organização nega saber sobre si, além de entender a distância entre o que declara em seus valores e o que sua composição hierárquica revela. E o duplo nó entre democracia racial e branqueamento explica

por que o racismo organizacional brasileiro raramente se apresenta como norma explícita, manifestando-se como critério difuso de adequação (Collins, 2016; Dias, 2022; Kilomba, 2019).

Cabe explicitar como essa proposta se distingue de perspectivas críticas já consolidadas, com as quais mantém interlocução e às quais não pretende substituir. São elas: os estudos críticos em gestão, centrados na classe e na ideologia do *management*, e as perspectivas decoloniais, que operam no registro macro-histórico do sistema-mundo (Mignolo, 2017; Quijano, 2009). Como observa Akotirene (2022), amefricanidade e decolonialidade convergem na crítica ao monopólio epistêmico ocidental, mas a primeira o faz de dentro da Améfrica e com a mulher negra como sujeita central da enunciação. A Tabela 1 sintetiza essa diferenciação.

Tabela 1

Administração amefricana em relação a perspectivas críticas consolidadas no campo

Dimensão	Estudos críticos em Gestão	Perspectivas decoloniais	Administração Amefricana
Eixo primário de crítica	Classe, poder gerencial e ideologia do *management*; desnaturalização da gestão como saber técnico e neutro.	Colonialidade do poder, do saber e do ser; crítica à modernidade eurocentrada.	Duplo nó entre o mito da democracia racial e a ideologia do branqueamento, analisado a partir da interseccionalidade.
Unidade de análise	A organização capitalista e suas relações de trabalho e controle.	O sistema-mundo moderno/ colonial, no eixo Norte-Sul.	A Améfrica como experiência histórica compartilhada, ancorada na formação social brasileira.
Lugar da raça	Frequentemente secundário ou aditivo em relação à classe.	Central, porém em registro macro-histórico e estrutural.	Central e interseccional a gênero, classe e cultura, desde a formação social e no cotidiano organizacional.
Estatuto da linguagem	Objeto de análise.	Objeto de crítica	Fonte de teoria, visto o pretuguês como repertório de produção de categorias, e não apenas como dado.
Sujeito da enunciação	Em geral, não tematizado; posição da pesquisadora tratada como externa.	Tematizado como *locus* de enunciação, sem centralidade de gênero.	A mulher negra amefricana como sujeita central da análise e da enunciação.
Genealogia	Teoria crítica frankfurtiana, pós-estruturalismo e estudos organizacionais britânicos e escandinavos.	Grupo Modernidade/ Colonialidade latino-americano.	Feminismo negro brasileiro e afro-latino-americano, com Lélia Gonzalez como referência central.

É importante ressaltar que sem a operacionalização metodológica, a proposta permaneceria no plano da declaração de princípios. A pesquisa sob perspectiva amefricana implica decisões em todos os momentos do percurso investigativo, da formulação do problema aos critérios de qualidade, conforme sistematiza a Tabela 2, que explicita também a categoria de Gonzalez que fundamenta cada orientação.

Tabela 2

Operacionalização metodológica da pesquisa em perspectiva amefricana

Momento da pesquisa	Orientação amefricana	Fundamento em Lélia Gonzalez
Formulação do problema	Partir de questões formuladas pelas próprias coletividades amefricanas, e não apenas da lacuna identificada na literatura especializada.	Amefricanidade como horizonte epistemológico, pois a Améfrica não é campo de aplicação, mas lugar de formulação.
Posição da pesquisadora	Explicitar o lugar de enunciação, o que legitima a escrita em primeira pessoa como recurso de rigor, e não como concessão.	Recusa da neutralidade e indissociabilidade entre sujeita e objeto.
Geração do material empírico	Mobilizar a escrevivência, a história oral e de vida, a etnografia implicada, a genealogia da experiência e a pedagogia da encruzilhada.	A experiência cotidiana das mulheres negras como fonte de categorias analíticas.
Tratamento da linguagem	Preservar o pretuguês nas transcrições e declarar o protocolo de transcrição como item de rigor metodológico, uma vez que normalizar a fala para a norma culta apaga o repertório que constitui o dado.	Pretuguês como repertório linguístico de produção de conhecimento.

Análise	Operar interseccionalmente e atentar para o não dito organizacional, isto é, para a distância entre o que a organização declara sobre si e o que sua composição revela.	Denegação e duplo nó entre democracia racial e branqueamento.
Devolutiva	Assegurar o retorno dos resultados às coletividades pesquisadas, recusando a relação extrativista com o campo.	Indissociabilidade entre produção de conhecimento e compromisso político.
Critérios de qualidade	Admitir a responsabilidade ética e política junto às coletividades pesquisadas ao lado dos critérios convencionais de validade.	Ciência situada e politicamente responsável, tal como praticada pela autora.

Delimitada a proposta, as três seções seguintes discutem a operacionalização nos eixos trabalho, linguagem e cultura (Gonzalez, 2020a), considerando as quatro dimensões da atividade universitária: ensino, pesquisa, extensão e gestão.

5 Trabalho e Administração Amefricana: Rediscutindo a Categoria

O trabalho é uma das categorias mais disputadas da Administração. O campo o tratou como recurso a ser gerido (Silva, 2024), como processo submetido a controle e resistência (Pena & Saraiva, 2017), como espaço de constituição da subjetividade e de sofrimento (Dejours et al., 2023), em abordagem materialista (Petean et al., 2021), e, mais recentemente, como objeto de precarização e plataformização (Maciel et al., 2022). Nenhuma dessas leituras toma a raça como estruturante da alocação no mercado de trabalho brasileiro. A precarização, por exemplo, é descrita como tendência recente, quando, para a maioria da população negra, nunca deixou de ser regra. É esse processo não capturado, a continuidade entre escravização, divisão racial do trabalho e formas contemporâneas de inserção laboral, que a leitura de Gonzalez permite nomear, ao evidenciar o trabalho como categoria racializadora e, simultaneamente, como ferramenta de luta e de resistência.

No ensino, mobilizar Gonzalez é questionar a predominância de modelos ocidentais e ensinar o trabalho para além de seus efeitos econômicos, como dimensão política e interseccional. O racismo estrutural e o racismo institucional tornam-se conteúdos constantes, considerando a influência deles na organização do trabalho e no acesso a cargos de poder, assim como os impactos das desigualdades raciais no mercado brasileiro, tais como diferenças salariais, segregação ocupacional e acesso a benefícios.

Na pesquisa, investiga-se como os marcadores da diferença afetam práticas e relações de trabalho nas estruturas organizacionais, com atenção às experiências de lideranças negras, sobretudo femininas. Alguns trabalhos já publicados aproximam-se dessa proposta, por exemplo, Batista et al. (2023) evidenciam a consubstancialidade dos marcadores na inserção laboral; Pena e Saraiva (2017) politizam o espaço doméstico como espaço organizacional; Oliveira e Wanderley (2022) demonstram como a narrativa de uma trabalhadora negra opera como fonte teórica; e Rezende e Pereira (2023) analisam identidade e resistência em formas organizativas não empresariais.

Na extensão, cabem projetos nos quais os discentes podem propor soluções para os impactos do racismo estrutural no ambiente de trabalho. Além disso, pode ocorrer a assessoria a programas de responsabilidade social corporativa, remodelando-os em perspectiva interseccional e de rompimento da exploração como pressuposto das relações laborais.

Na gestão, a perspectiva amefricana pode impulsionar as mudanças em recrutamento e a seleção, a remuneração, as promoções e a alocação em cargos de liderança, com eliminação de vieses raciais e de gênero e políticas de diversidade que enfrentem desigualdades estruturais. Essa gestão deve considerar as dinâmicas de divisão racial do trabalho que impõem marginalização, exploração e exclusão.

6 A Linguagem Amefricana nas Ciências Administrativas Brasileiras

Na sociedade brasileira, a norma culta é imposta como padrão que marginaliza e descredibiliza as expressões linguísticas populares. No campo científico, impõe-se uma norma eurocêntrica, que tornou o inglês a língua oficial das comunicações, o que está diretamente ligado a um discurso de poder e de dominação. Uma administração amefricana exige, portanto, repensar a linguagem no ensino, na pesquisa, na extensão e na gestão.

No ensino, é necessário que docentes mobilizem referências não apenas do Norte global e em inglês, mas também do Sul global, em espanhol e, sobretudo, em português, promovendo discussões sobre como as crenças da universalidade e da neutralidade na academia se convertem em discriminação e em invisibilização. As referências científicas do país devem ser, também, amefricanas.

Na pesquisa, isso produz um repertório consubstanciado com as realidades locais. Desse modo, pesquisadoras e pesquisadores podem trazer à reflexão as dinâmicas de poder e a exclusão nas organizações, bem como valorizar a publicação em periódicos nacionais, frequentemente preteridos. Podem, ainda, mobilizar metodologias negras e feministas, tais como escrevivência, genealogia da experiência, oralidade e pedagogia da encruzilhada, que compreendem o que os sujeitos e as sujeitas dizem sobre a própria vida.

Essa escolha, contudo, não se resolve no plano individual. O sistema de produção e de avaliação do conhecimento, a estratificação de periódicos, as métricas de internacionalização, a exigência de publicação em inglês e a indexação em bases do Norte global premiam referenciais estrangeiros e desestimulam autorias do Sul, produzindo o efeito que se costuma atribuir à preferência das pesquisadoras (Oliveira, 2024). Assim, reconhecer o caráter institucional desse incentivo desloca a crítica do plano moral para o estrutural e indica onde a mudança precisa ocorrer: nos critérios de avaliação, e não apenas nas ementas. Nessa direção, as disciplinas de metodologia da pós-graduação precisam incorporar aquelas metodologias como métodos, e não como ilustrações de um repertório alternativo.

Na extensão, as atividades devem ocorrer por meio da escuta ativa e do diálogo intercultural com a comunidade, contribuindo com a desconstrução do preconceito linguístico. Saber e praticar o pretuguês torna-se essencial para compreender os repertórios de mundo que ele significa, rompendo com o poder colonial que substancia as regras formais da língua portuguesa.

Na gestão, é preciso atenção para que as políticas organizacionais não perpetuem desigualdades coloniais. Além disso, essas políticas devem considerar como os marcadores da diferença afetam os parâmetros que delimitam "perfis" para as vagas laborais.

7 Cultura, Amefricanidade e as Ciências Administrativas Brasileiras

A cultura está presente nos comportamentos, influenciando as relações sociais e a compreensão do mundo. Nela, o diverso é questionado e convertido em estereótipos de raça, de gênero, de classe e de orientação sexual. Impõe-se, portanto, a tomada de consciência da realidade e o rompimento com o estado de denegação, bem como com as neuroses culturais impostas pelo capitalismo e pelo colonialismo (Gonzalez, 2020b).

No ensino, a perspectiva amefricana oferece instrumento analítico, e não apenas bibliografia. A denegação pode ser mobilizada como ferramenta de estudo de caso, solicitando-se que discentes confrontem o que uma organização real afirma sobre si – a missão, os valores, os relatórios de diversidade –, com a distribuição racial de seu quadro por nível hierárquico, tomando a distância entre ambos como objeto. Do mesmo modo, o mito da democracia racial pode ser rastreado no vocabulário corporativo corrente, "aqui é meritocracia", "não vemos cor", "contratamos o melhor perfil"– é nesses enunciados que se reconhece a forma organizacional do racismo disfarçado. As pesquisas sobre cultura devem, portanto, reconhecer a herança africana e desconstruir a mentalidade colonizada que permeia organizações e sociedade, compreendendo os movimentos sociais que propõem outras concepções de organização do trabalho.

Na extensão, os cursos de gestão podem articular reflexões sobre racismo, cultura e práticas de gestão, valorizando os saberes de mulheres negras e indígenas em uma educação antirracista e antissexista. As escrevivências tornam-se uma possibilidade de articulação entre instituições de ensino e comunidade sem hierarquias.

Na gestão, a amefricanidade permite interpelar a realidade e reformular o entendimento sobre o que é gerir e organizar o trabalho segundo modelos eurocêntricos, reconhecendo a não homogeneidade do país. A gestoras e gestores, vale considerar as diferenças no estabelecimento de práticas organizacionais, de modo que os mecanismos de exclusão silenciosa não operem e que outros modos de produção da vida e do trabalho se tornem possíveis.

8 Considerações Finais

A partir dos conceitos de amefricanidade e pretuguês, Lélia Gonzalez buscou entender como os sistemas de opressão são operacionalizados na sociedade brasileira. Compreendê-los no contexto da Administração é reconhecer a importância de enfrentar desigualdades estruturais e de desmobilizar os eixos da opressão e da exploração dentro das organizações e, sobretudo, no capitalismo. Como agenda futura, destacam-se o aprofundamento da relação entre esse pensamento e os modos de produção capitalista, assim como a operacionalização metodológica da amefricanidade, inclusive quanto ao enfrentamento do colonialismo de dados (Faustino & Lippold, 2023).

A contribuição teórica deste estudo é definir a Administração Amefricana, delimitando seus pressupostos ontológicos e epistemológicos, diferenciando-a de outras perspectivas críticas e apresentando suas possibilidades a partir dos eixos trabalho, linguagem e cultura, com o pretuguês como repertório linguístico de seu desenvolvimento e a amefricanidade como horizonte epistemológico de sua constituição. Torna-se possível, assim, refletir sobre os perigos dos padrões coloniais de produção do conhecimento e sobre estratégias de luta contra o epistemicídio e o ontoepistemicídio. Por fim, reconhecem-se os limites deste ensaio: trata-se de proposição teórica ainda não submetida à verificação empírica, cujas orientações demandam validação em pesquisas de campo.

Referências

Akotirene, C. (2022). *Interseccionalidade*. Jandaíra.

Barros, A. (2022). History in management and organization studies: From margin to mainstream. *Business History, 64*(9), 1744-1745. https://doi.org/10.1080/00076791.2021.1985411

Batista, R. C. G., Ferreira, C. A. A., Carolino, A. R., & Nunes, S. C. (2023). Mulher negra com deficiência no Brasil: Análise a partir da teoria crítica da raça. *Revista de Administração Faces Journal, 22*(2), 8-26. https://revista.fumec.br/index.php/facesp/article/view/9734

Bento, C. (2022). *O pacto da branquitude*. Companhia das Letras.

Bertero, C. O., Barros, A., & Alcadipani, R. (2019). Missionários americanos na Bahia: O bacharelado em administração da escola de administração da UFBA. *Cadernos Ebape.br, 17*(1), 144-155. https://doi.org/10.1590/1679-395164890

Bispo, F. S. (2023). Escrevivência como metodologia de pesquisa em psicanálise. *Ágora: Estudos Em Teoria Psicanalítica, 26*, 1-8. https://doi.org/10.1590/1809-4414-2023-016

Cardoso, C. P. (2014). Amefricanizando o feminismo: O pensamento de Lélia Gonzalez. *Revista Estudos Feministas, 22*(3), 965-986. https://www.scielo.br/j/ref/a/TJMLC74qwb37tnWV9JknbkK/?lang=pt

Carneiro, A. S. (2005). *A construção do outro como não-ser como fundamento do ser* [tese de Doutorado, Universidade de São Paulo]. https://repositorio.usp.br/item/001465832

Carneiro, S. (2024). *Lélia Gonzalez: Um retrato*. Zahar.

Chai, C. G., Moraes, V. H. S., Sousa, K. S. de, & Ramos, F. F. da C. (2023). Interseccionalidades da escravidão contemporânea da mulher negra à luz do pensamento decolonial: Trabalho, determinantes e desigualdades sociais. *Cadernos EBAPE.BR, 21*(3), 1-13. https://doi.org/10.1590/1679-395120220068

Colling, T., & Oltramari, A. P. (2019). História de vida e teoria interseccional. *Revista ADM.MADE, 23*(2), 59-69. https://mestradoedoutoradoestacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/admmade/article/view/6111

Collins, P. H. (2016). Aprendendo com a outsider within: A significação sociológica do pensamento feminista negro. *Sociedade e Estado, 31*(1), 99-127. https://doi.org/10.1590/S0102-69922016000100006

Collins, P. H. (2019). *Pensamento feminista negro: Conhecimento, consciência e política do empoderamento*. Boitempo.

Costanzi, C. G., & Mesquita, J. S. (2021). "São essas mínimas coisas do dia a dia que vão te colocando no seu lugar, sabe, que não é ali": O cotidiano de pesquisadoras negras no contexto acadêmico da administração. *Revista Gestão & Conexões, 10*(2), 122-144. https://doi.org/10.47456/regec.2317-5087.2021.10.2.36025.122-144

Crenshaw, K. (2002). A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. *Revista Estudos Feministas, 10*(1), 7-16.

Davis, A. (2016). *Mulheres, raça e classe* (H. R. Candiani, Trad.). Boitempo.

Dejours, C., Zambroni-de-Souza, P. C., & Barros, V. A. de. (2023). Centralidade do trabalho e saúde mental. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 26*, 1-9. https://revistas.usp.br/cpst/article/view/213340

Dias, L. O. (2019). Quase da família: Corpos e campos marcados pelo racismo e pelo machismo. *Revista Humanidades & Inovação, 6*(16), 8-12.

Dias, L. O. (2022). Negritando esperanças nas encruzilhadas dos saberes: Pelo reconhecimento de uma epistemologia negra no espaço acadêmico. In N. L. Gomes (Org.), *Saberes das lutas do movimento negro educador* (pp. 131–145). Editora Vozes.

Faustino, D., & Lippold, V. (2023). *Colonialismo digital: Por uma crítica hacker-fanoniana*. Boitempo.

Ferreira, L. (2018, 20 de junho). *Menos de 3% entre docentes da pós-graduação, doutoras negras desafiam racismo na academia*. Gênero e Número. https://www.generonumero.media/reportagens/menos-de-3-entre-docentes-doutoras-negras-desafiam-racismo-na-academia/

Gonzalez, L. (2018). *Primavera para as rosas negras*. Diáspora Africana.

Gonzalez, L. (2020a). Cultura, etnicidade e trabalho: Efeitos linguísticos e políticos da exploração da mulher. In F. Rios, & M. Lima (Orgs.), *Por um feminismo afro-latino-americano: Ensaios, intervenções e diálogos* (pp. 20-38). Zahar.

Gonzalez, L. (2020b). A categoria político-cultural de amefricanidade. In F. Rios, & M. Lima (Orgs.), *Por um feminismo afro-latino-americano: Ensaios, intervenções e diálogos* (pp. 115-125). Zahar.

Gonzalez, L. (2020c). A mulher negra na sociedade brasileira: Uma abordagem político-econômica. In F. Rios, & M. Lima (Orgs.), *Por um feminismo afro-latino-americano: Ensaios, intervenções e diálogos* (pp. 43-57). Zahar.

Gonzalez, L. (2020d). A mulher negra no Brasil. In F. Rios, & M. Lima (Orgs.), *Por um feminismo afro-latino-americano: Ensaios, intervenções e diálogos* (pp. 144-155). Zahar.

Gonzalez, L. (2020e). Entrevista ao Pasquim. In F. Rios, & M. Lima (Orgs.), *Por um feminismo afro-latino-americano: Ensaios, intervenções e diálogos* (pp. 292-302). Zahar.

Gonzalez, L. (2020f). Racismo e sexismo na cultura brasileira. In F. Rios, & M. Lima (Orgs.), *Por um feminismo afro-latino-americano: Ensaios, intervenções e diálogos* (pp. 67-83). Zahar.

Gonzalez, L. (2020g). Por um feminismo afro-latino-americano. In F. Rios & M. Lima (Orgs.), *Por um feminismo afro-latino-americano: Ensaios, intervenções e diálogos* (pp. 126-136). Zahar.

Gonzalez, L. (2020h). Nanny: Pilar da amefricanidade. In F. Rios, & M. Lima (Orgs.), *Por um feminismo afro-latino-americano: Ensaios, intervenções e diálogos* (pp. 137-143). Zahar.

Gonzalez, L. (2020i). A juventude negra brasileira e a questão do desemprego. In F. Rios, & M. Lima (Orgs.), *Por um feminismo afro-latino-americano: Ensaios, intervenções e diálogos* (pp. 39-42). Zahar.

Guimarães, L. de V., Oltramari, A. P., Maca, D., Ferraz, J. de M., Oliveira, J. S. de, & Sarayed-Din, L. F. L. (2023). Mulheres exaustas: Sobre incômodos e o fazer ciência na contemporaneidade. *Revista de Administração Contemporânea, 27*(5), 1-6. https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2023230201.por

Hooks, B. (2019). *Teoria feminista: Da margem ao centro*. Perspectiva.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2023). *Censo Demográfico 2022: Tabela 10281 — Rendimento nominal mensal de pessoas ocupadas, por sexo e cor ou raça*. Sistema IBGE de Recuperação Automática – SIDRA. https://sidra.ibge.gov.br/tabela/10281

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. (2026). *Atlas da violência 2026*. Ipea. https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/

Instituto Ethos. (2024). *Perfil social, racial e de gênero das 1.100 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas 2023-2024*. Instituto Ethos. https://www.ethos.org.br

Kilomba, G. (2019). *Memórias da plantação: Episódios de racismo cotidiano*. Cobogó.

Lage, M. L. da C. (2024). Shirley Anne Tate e sua perspectiva feminista negra decolonial: Contribuições para os estudos organizacionais. *Read. Revista Eletrônica de Administração, 30*(1), 965-990. https://doi.org/10.1590/1413-2311.401.120395

Lage, M. L. da C., & Souza, E. M. de. (2017). Da cabeça aos pés: Racismo e sexismo no ambiente organizacional. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, *11*(ed. especial), 55–72. http://dx.doi.org/10.24857/rgsa.v0i0.1378

Maciel, M. V. M., Paiva, L. E. B., Araújo, R. de A., & Lima, T. C. B. de. (2022). “Saiu para a entrega”: Prazer e sofrimento no trabalho de entregadores por aplicativos. *Revista de Administração Imed, 12*(2), 114-132. https://doi.org/10.18256/2237-7956.2022.v12i2.4722

Madeira, M. L., & Moschen, S. (2017). “Tu não vais me faltar”: Tessituras entre fantasma e (de)negação nas psicoses. *Psicologia Usp, 28*(3), 396-404. https://doi.org/10.1590/0103-656420170024

Marquezini, H. C. A. (2022). Arturos, a covid e eu: Escrevivências do campo. *Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade, 9*(26), 779-825. https://revistas.face.ufmg.br/farol/pt_BR/article/view/7414

Mesquita, J. S., Teixeira, J. C., & Silva, C. R. (2020). Cabelo (crespo e cacheado) pro alto, me levando a saltos em meio à ressignificação das identidades de mulheres negras em contextos sociais e organizacionais. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa, 19*(2), 227-256. https://doi.org/10.21529/RECADM.2020010

Mignolo, W. D. (2017). Colonialidade: O lado mais escuro da modernidade. *Revista Brasileira de Ciências Sociais, 32*(94), 1-18. https://doi.org/10.17666/329402/2017

Moura, C. (2023). *Brasil: As raízes do protesto negro*. Dandara. (Trabalho original publicado em 1983)

Nogueira, O. (2007). Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: Sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. *Tempo Social, 19*(1), 287-308. https://doi.org/10.1590/S0103-20702007000100015

Oliveira, C. G. de, & Wanderley, S. E. P. V. (2022). Subalterno pode escrever! Uma contribuição decolonial e interseccional na obra de Carolina Maria de Jesus para os estudos organizacionais. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa, 21*(2), 242-274. https://doi.org/10.21529/RECADM.2022009

Oliveira, J. S. de. (2019). Etnografia como um processo de (re)educação de subjetividades: Feminismos negros e a aprendizagem etnográfica com Neusa Cavedon. *Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade, 6*(17), 810-835. https://revistas.face.ufmg.br/farol/pt_BR/article/view/5762

Oliveira, J. S. de. (2024). Desigualdades raciais no fomento da produção científica nacional: Uma reflexão sobre o contexto brasileiro no período de 2013 a 2023. *Caderno de Administração, 32*(2), 1-9. https://doi.org/10.4025/cadadm.v32i2.75591

Pena, F. G., & Saraiva, L. A. S. (2017). Territórios da cozinha sob a ótica de empregadas domésticas. *Environmental And Social Management Journal, 11*(ed. especial), 91-106. https://doi.org/10.24857/rgsa.v0i0.1382

Petean, G. H., Benini, E. G., & Nemirovsky, G. G. (2021). Trabalho intensificado e afastamento do trabalho: Uma análise nos frigoríficos no estado de Mato Grosso do *Sul. Cadernos Ebape.br, 19*, 464-479. https://doi.org/10.1590/1679-395120200074

Quijano, A. (2009). Colonialidade do poder e classificação social. In B. S. Santos, & M. P. Menezes (Orgs.), *Epistemologias do Sul* (pp. 73–118). Almedina.

Ratts, A., & Rios, F. (2010). *Lélia Gonzalez*. Selo Negro.

Rezende, A. F., & Pereira, J. J. (2023). Kandandu: Identidade da mulher negra, racismo e o carnaval de rua. *Revista de Administração Contemporânea, 27*(6), 1-15. https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2023220341.por

Rios, F., & Lima, M. (2020). Introdução. In F. Rios, & M. Lima (Orgs.), *Por um feminismo afro-latino-americano: Ensaios, intervenções e diálogos* (pp. 7–22). Zahar.

Serpa, V. (2025, 20 de março). Mulheres negras são quase 70% no serviço doméstico ou de cuidados no Brasil. *Alma Preta*. https://almapreta.com.br/sessao/cotidiano/mulheres-negras-sao-quase-70-no-servico-domestico-ou-de-cuidados-no-brasil/

Silva, A. A. da, Rezende, A. F., & Saraiva, C. M. (2023). O fazer político nos estudos sobre mulheres negras trabalhadoras nos estudos organizacionais. *Revista Gestão & Conexões, 12*(3), 49-74. https://doi.org/10.47456/regec.2317-5087.2023.12.3.40523.49-74

Silva, F. R. da, & Carrieri, A. de P. (2022). Repensar "organizações e sociedade" a partir das escrevivências: Por uma gestão das e nas lacunas. *Organizações & Sociedade, 29*(101), 394-422. https://doi.org/10.1590/1984-92302022v29n0016PT

Silva, M. de C. C., Bronzo, C., & Brasil, F. de P. D. (2024). Movimento feminista e interseccionalidade: Repertórios de ação e de interação com o estado. *Cadernos Gestão Pública e Cidadania, 29*, 1-16. https://doi.org/10.12660/cgpc.v29.85812

Silva, M. G. P. da. (2024). Pessoas nas organizações: De recurso humano ao recurso estratégico. *Portal De Trabalhos Acadêmicos, 7*(2), 1-23. https://revistas.faculdadedamas.edu.br/index.php/academico/article/view/2596

Souza, N. S. (1983). *Tornar-se negro: As vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social*. Graal.

Teixeira, J. C., Oliveira, J. S. de, & Carrieri, A. de P. (2020). Por que falar sobre raça nos estudos organizacionais no Brasil? Da discussão biológica à dimensão política. *Perspectivas Contemporâneas, 15*(1), 46-70. https://revista2.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas/article/view/2958

Teixeira, J. C., Oliveira, J. S. de, Diniz, A., & Marcondes, M. M. (2021). Inclusão e diversidade na administração: Manifesta para o futuro-presente. *Rae - Revista de Administração de Empresas, 61*(3), 1-11. https://doi.org/10.1590/S0034-759020210308

Werneck, J. (2010). Nossos passos vêm de longe! Movimentos de mulheres negras e estratégias políticas contra o sexismo e o racismo. *Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores As Negros As (ABPN), 1*(1), 7-17. https://abpnrevista.org.br/index.php/site/article/view/303

Zanola, F. de A. (2023). Escrevivência: O cansativo processo de ser uma outsider interna na pós-graduação em administração. *Revista de Administração Contemporânea, 27*(5), 1-13. https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2023220354.por

Contribuição dos Autores

Matos, D. V.: Conceituação, Investigação, Metodologia, Escrita – redação do rascunho original.
Oliveira, J. S.: Supervisão, Administração do projeto, Escrita – revisão e edição.

Fonte de Financiamento

Este trabalho não contou com suporte financeiro ou financiamento específico de agências de fomento.

Conflito de Interesses

Os autores informaram que não há conflito de interesses.

Direitos Autorais

Os autores detêm os direitos autorais relativos ao artigo e concedem à Revista Ciências Administrativas (RCA) o direito de primeira publicação. O trabalho é publicado em Acesso Aberto (*Open Access*) sob a Licença Internacional Creative Commons Atribuição-NãoComercial 4.0 (CC BY-NC 4.0).

Uso de Inteligência Artificial

Os autores declaram que não foi utilizado nenhum recurso de Inteligência Artificial na elaboração deste artigo.

Verificação de Similaridade

A RCA mantém a prática de submeter todos os artigos aprovados para publicação à verificação de similaridade pelo software *iThenticate* da *Turnitin*, através do serviço *Similarity Check* da *Crossref*.

Disponibilidade de Dados

Todo o conjunto de dados que dá suporte aos resultados deste estudo poderá ser disponibilizado mediante solicitação.

Revisão por Pares

Este conteúdo foi avaliado conforme o processo de revisão por pares duplo-cego (*double-blind peer review*). A divulgação das informações dos pareceristas e do Relatório de Revisão por Pares (*Peer Review Report*) é feita somente após a conclusão do processo avaliativo e com o consentimento voluntário dos respectivos pareceristas e autores.

Editor-chefe Responsável

Fernando Luiz Emerenciano Viana
Universidade de Fortaleza, Fortaleza, Ceará, Brasil
https://orcid.org/0000-0003-0911