

Visibilidade e valorização: o reconhecimento de mulheres negras do Design de Ambientes

Paula Márcia Alves Quinaud Minchilo, Izabela de Menezes Benedito

Paula Márcia Alves Quinaud Minchilo

Mestre em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Local pelo Centro Universitário UNA. Especialista em Arquitetura Contemporânea pela PUC Minas. Especialista em Cinema | Cenografia pela PUC Minas. Graduada em Design de Ambientes pela Escola de Design UEMG. Graduada em Design de Produto pela Escola de Design UEMG. Sócia em escritório de design e arquitetura. Coordenadora do Curso de design de Ambientes - UEMG. Professora e pesquisadora do CEDA - Escola de Design UEMG. Escritora e Poeta.
Contato: paulaquinaud@hotmail.com

Izabela de Menezes Benedito

Bacharel em Design de Ambientes pela Escola de Design - UEMG. Voluntária no projeto de iniciação científica “As convergências entre as práticas de design de produção e direção de arte: uma pesquisa sobre a produção cinematográfica brasileira”. Estagiária no CDE - Centro de Design e Empresa - UEMG. Atua profissionalmente na área de Design de Ambientes com projeto e consultoria.
Contato: izabela.menezes.20@gmail.com

RESUMO [PT]: O desconhecimento da produção de designers negras na academia e no mercado de trabalho retrata a invisibilidade encarada em suas áreas de atuação. O racismo e o machismo, presentes de modo estrutural em nossa sociedade, geram uma segmentação das oportunidades e impactam em termos de reconhecimento. Esse artigo busca apreender a realidade vivida por mulheres negras de modo geral e na área do Design de Ambientes. Para isso, traz os conceitos de equidade de gênero e raça, a definição de Design de Ambientes, sua abrangência e possibilidades de inclusão. Ao investigar ações estabelecidas que miram na visibilidade do trabalho produzido por profissionais negras, abre a discussão acerca da potencialização, representatividade e respeito à diversidade.

Palavras-chave: Design de Ambientes. Gênero e raça. Mulher Negra. Visibilidade.

ABSTRACT [EN]: The ignorance of the production of black designers in the academy and in the job market portrays the invisibility faced in their areas of activity. Racism and sexism, which are structurally present in our society, generate a segmentation of opportunities and impact in terms of recognition. This article seeks to apprehend the reality experienced by black women in general and in the area of Interior Design. For that, it brings the concepts of gender and race equity, the definition of Interior Design, its scope and possibilities of inclusion. When investigating established actions that aim at the visibility of the work produced by black professionals, it opens the discussion about empowerment, representativeness and respect for diversity.

Keywords: Interior Design. Gender and race. Black woman. Visibility.

RESUMEN [ES]: El desconocimiento de la producción de los diseñadores negros en la academia y en el mercado laboral retrata la invisibilidad que enfrentan en sus áreas de actuación. El racismo y el machismo, que están estructuralmente presentes en nuestra sociedad, generan una segmentación de oportunidades e impacto en términos de reconocimiento. Este artículo busca apreender la realidad vivida por las mujeres negras en general y en el área del Diseño de Interiores. Para eso, trae los conceptos de equidad de género y raza, la definición de Diseño de Interiores, sus alcances y posibilidades de inclusión. Al indagar en acciones establecidas que apuntan a la visibilidad del trabajo producido por los profesionales negros, se abre la discusión sobre el empoderamiento, la representatividad y el respeto a la diversidad. sobre el empoderamiento, la representatividad y el respeto a la diversidad.

Palabras clave: Diseño de Interiores. Género y raza. Mujer negra. Visibilidad.

Introdução

Quantas designers de ambientes negras você conhece? Essa foi a inquietação inicial que motivou uma investigação acerca dos caminhos, por vezes invisíveis, trilhados por profissionais que se formam e atuam no mercado de trabalho. Questões de crença, orientação sexual, gênero, raça e etnia são tratadas no campo da diversidade. Mas o que é ser diverso? O que é um ser diverso? Desde a década de 1990, muito se tem discutido sobre identidade e significados culturais. Essas diferenças quando ocorrem em um mesmo sistema social conformam a diversidade, palavra que deriva do latim *diversitas*, *atis* e significa variedade, alteração, mudança, diferença. Mas o que é a regra e o que é a exceção?

Segundo o Relatório Mulheres, Empresas e o Direito do Banco Mundial de 2018, apesar das mulheres representarem mais de 50% da população do nosso país e serem 43% do total da força de trabalho, têm um nível baixo de ocupação em cargos de liderança. Quando se adiciona a questão da raça a esse contexto, a situação piora bastante. Existe sim uma busca por igualdade de oportunidades e isso já resultou, em relação ao gênero, em uma grande evolução que hoje é observada em mulheres que ocupam cargos tradicionalmente reservados aos homens. Segundo Pinto (2006), esse cenário se conformou como resultado de movimentos feministas que acontecem desde o século XIX. A representatividade feminina, porém, se torna bem mais crítica ao se olhar apenas para as mulheres negras, uma vez que, segundo o Instituto Ethos, em 2019, 46,17% das mulheres negras se encontravam em situação de trabalho informal. Realidade que impacta diretamente no desenvolvimento profissional, na permanência no mercado e na visibilidade dos trabalhos desenvolvidos.

A partir dessas constatações, busca-se aqui identificar e questionar a invisibilidade encarada por mulheres negras nas áreas de competência do Design de Ambientes. A relevância encontra-se na própria discussão e na apresentação de ações voltadas para divulgação das atuações junto à sociedade. A partir de ferramentas e conhecimentos de design investigam-se formas de potencializar e dar foco ao trabalho dessas profissionais.

Equidade de gênero, raça e o mercado de trabalho

Para Aristóteles, “devemos tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade”. O princípio da igualdade iguala todos os seres humanos em relação a seus direitos e deveres. Apesar de termos os mesmos direitos, nem sempre é possível atingir a todos de maneira igual, devido às particularidades existentes entre os indivíduos (AZEVEDO, 2013). Por meio do princípio da equidade consegue-se corrigir as desigualdades, falta de oportunidades e discriminações, a fim de atingir a chamada justiça social. A equidade confere a determinados grupos um olhar particular devido a sua própria vulnerabilidade.

Dentre os pontos vulneráveis de nossa sociedade estão questões de raça e de gênero. Por meio do conceito de gênero é possível esclarecer as relações sociais entre as pessoas de sexos diferentes, considerando a inserção cultural e o meio. No que diz respeito à raça, o conceito é utilizado para caracterizar um grupo de pessoas que possuem características morfológicas e fenotípicas semelhantes, como a cor da pele, tipo de cabelo, traços faciais,

ancestralidade e genética. Para compreender a discriminação em nossa sociedade, é necessário o conceito de estereótipo. De acordo com Zauli et al. (2013), os estereótipos são doutrinas partilhadas socialmente por um grupo de pessoas, base do preconceito e formam atitudes de desrespeito, intolerância, ódio ou aversão. As autoras acreditam que a construção dos estereótipos leva à discriminação, que é o preconceito em ação e pode se caracterizar pela diferenciação, segmentação ou favoritismo de determinado grupo com base em sua raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social. Discriminações de gênero e raça, associadas à falta de oportunidades, são o retrato de uma realidade que vivemos e que colabora para um ciclo de exclusão social.

Em contextos como esse, devem surgir medidas políticas que visem acabar com a exclusão social, cultural ou econômica de indivíduos pertencentes a grupos que sofrem discriminação. O Congresso Brasileiro de Pesquisadores Negros - COPENE (2018) evidencia que o movimento de inserção das mulheres no mercado de trabalho acontece a partir da expansão da escolaridade, que viabiliza o acesso a novas oportunidades de emprego. Entretanto, observa que, mesmo com evidências de que há um crescimento no acesso à educação pelas mulheres, é possível levantar a hipótese de que nas organizações brasileiras o gênero feminino é objeto de menos preconceito do que os negros. As formas de desigualdades vividas especialmente pelas mulheres negras, discriminadas pela raça e gênero, prejudicam sua ascensão profissional e o desenvolvimento da carreira. Elas aparecem nos piores postos de trabalho, recebem menores rendimentos, sofrem com relações informais, ocupam posições de menor prestígio e apresentam dificuldade de ascensão aos cargos de chefia ou direção.

O Design de Ambientes e as designers negras

Cenário recorrente em todas as esferas do mercado, o descompasso social também aparece no Design de Ambientes. A Lei Federal Nº 13.369 de 12 de dezembro de 2016 dispõe sobre a qualificação para se exercer a profissão de Bacharel em Design de Ambientes. Segundo a Associação Brasileira de Designers de Interiores (ABD), a principal atividade exercida está na “busca por soluções criativas, técnicas e esteticamente atraentes que resultam em qualidade de vida, bem-estar e cultura para os usuários do ambiente”¹. Um projeto deve levar em consideração fatores como estrutura, localização, meio ambiente, contexto social e legal do uso do espaço. O trabalho está relacionado à solução de problemas e o maior desafio é projetar considerando os diferentes aspectos, sendo eles tangíveis e intangíveis (ABREU et al. 2019). Através do Design de Ambientes é possível dar sentido ao espaço, concebendo significado, colocando-o na condição de lugar. Oliveira e Quinaud (2020) entendem que é preciso ter um olhar amplo e sistêmico de forma a investigar e apurar todos os aspectos e particularidades que irão influenciar na percepção do usuário.

1. <https://abd.org.br/sobre-a-abd>

A partir dessa compreensão do ofício, é preciso aproximar o olhar para a realidade vivida pelas profissionais negras do Design de Ambientes. Com o objetivo de levantar e mapear seu percurso profissional, um questionário online traz o entendimento de como elas se veem, suas dores, anseios, satisfação e motivação. Destinado a mulheres negras com ou em formação em Design de Ambientes, o questionário apresenta perguntas voltadas à identificação, tempo de atuação, satisfação, áreas de interesse e abre espaço para que coloquem as dificuldades enfrentadas. Ao todo 30 mulheres responderam, a maioria com faixa etária entre 20 e 30 anos. Em relação ao tempo de atuação 45,7% estão no mercado há mais de cinco anos e 16,7% atuam de alguma forma mesmo antes de formar. Sobre o modo de atuação, 26,7% não atuam na área, enquanto 40% trabalham de maneira informal, como pode ser visto na Figura 1 abaixo:

ATUA DE QUE FORMA NA ÁREA?

30 respostas

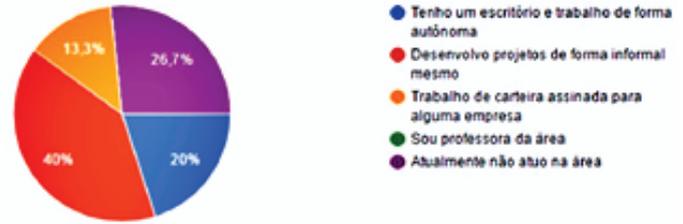


Figura 1: Gráfico - Tempo de atuação no Design de Ambientes

Fonte: Questionário Online Mulheres Negras do Design de Ambientes, 2020.

Com relação ao grau de satisfação profissional a maioria, 34,6%, sinaliza que se sente parcialmente satisfeita; 23,1% se diz insatisfeita e somente 15,4% totalmente satisfeita, como aparece na Figura 2 abaixo:

QUAL SEU GRAU DE SATISFAÇÃO EM ATUAR DE TAL FORMA NA ÁREA?

26 respostas



Figura 2: Gráfico - Grau de satisfação em atuar no Design de Ambientes

Fonte: Questionário Online Mulheres Negras do Design de Ambientes, 2020

Sobre os principais interesses, os que mais aparecem são: Iluminação e materiais sustentáveis; Projetos residenciais e comerciais; Habitação social; Gestão de projetos; Acessibilidade; Design sensorial; Ergonomia; Urbanismo e Paisagismo. Na última questão, sobre as dificuldades encontradas, algumas semelhanças entre as respostas podem ser observadas e os depoimentos colhidos retratam de forma explícita sentimentos e situações comuns, como se nota em alguns trechos:

“É difícil ser preta e não ter dinheiro.”

“Trabalhei em um escritório e o cliente não queria que eu apresentasse o projeto para ele, sendo que eu tinha os conhecimentos, acompanhei e participei do desenvolvimento. Logo, outro profissional apresentou.”

“Existe um racismo velado.”

“Sou negra e percebo pouca aceitação do mercado por isso.”

“O principal é o preconceito.”

“Existe um racismo institucional e intelectual na atuação e na história de negros na área. Na sala de aula uma professora perguntou se eu estava na aula correta pois, segundo ela, eu não tinha a ‘cara’ de um designer de ambientes.”

“Existe uma dificuldade de achar estágios na área.”

Pelo questionário, podem-se destacar alguns pontos de vulnerabilidade: valorização, oportunidades e aceitação. Nos relatos, fica claro que há uma dificuldade em legitimar essas mulheres enquanto profissionais capacitadas, bem como sua aceitação. Percebe-se que existe um impasse no acesso a oportunidades, de trabalho ou de estágio, que pode estar diretamente relacionado ao fato de a maioria atuar informalmente ou até mesmo não atuar na área. A análise desses dados reforça a necessidade de se pensar o reconhecimento profissional e propor soluções que busquem uma mudança de cenário. Nesse aspecto, as ferramentas do design podem contribuir, uma vez que promovem reflexão ampla sobre os problemas, compreendendo-os de maneira estratégica e holística.

Design social, inclusão e algumas ações

Assim como esclarece Pazmino (2007), cabe ao designer levar em consideração os problemas sociais existentes e propor soluções para os mesmos. Em busca deste olhar está o Design Social que se relaciona ao desenvolvimento de soluções que respondam às reais necessidades de pessoas em situação de insegurança social, cultural e econômica. É importante que o Design Social aconteça em diálogo com outras áreas e em troca com o público alvo a quem se destinam as proposições. Por meio desta troca, são alcançadas mudanças sociais de forma mais efetiva. Esse contexto devolve para a sociedade aspectos positivos como a inclusão social, e é aí que pode contribuir, em visão e estratégia, para dar voz e protagonismo a mulheres negras.

Muitas ações já acontecem nesse sentido de elucidar os problemas encarados por mulheres negras em sua trajetória. Projetos que buscam, assim como este estudo, promover visibilidade e inclusão. A seguir alguns exemplos de intervenções e práticas:

ARQUITETAS NEGRAS²: Criado em 2018, tem como objetivo mapear a produção de arquitetas negras e criar uma plataforma para pesquisa e contratação. A falta de representatividade fez com que questionassem soluções para minimizar o cenário. A primeira proposta foi a Revista Arquitetas Negras - vol.1 com conteúdo pensado e produzido por arquitetas negras brasileiras. A iniciativa ainda oferece um edital para mulheres negras que queiram tocar projetos de promoção econômica, combate à violência ou fomento na educação e cultura.

ÉDITODOS³: Aliança entre organizações que reúnem figuras do empreendedorismo negro no Brasil - AfroBusiness, Agência Solano Trindade e Pretahub (São Paulo); FA.VELA (BH); Instituto Afrolatinas (DF) e Vale do Dendê (Salvador). Teve início em 2017, com objetivo de apoiar empreendedores e empresas que souberam transformar cultura em inovação para produtos e serviços voltados para o consumo da população negra e não negra. Busca promover o empreendedorismo como forma de enfrentar o racismo estrutural e as disparidades de gênero.

FEIRA PRETA⁴: Desde 2002, se dá por meio do mapeamento do afro-empreendedorismo no Brasil. Atua como aceleradora e incubadora de negócios negros. Promove educação empreendedora e tem atividades distribuídas em todo o país com a meta de “virar o Brasil de cabeça pra baixo e ajudar no empoderamento e ascensão social da população negra.”

AFROGUERRILHA - Mapeamento de Designers Negrxs⁵: Em 2017, a plataforma desenvolveu uma pesquisa chamada “Mapeamento de Designers Negrxs | BR”. Tinha como objetivo descobrir estudantes e/ou profissionais do design negras e negros, de todo o Brasil, de forma a facilitar encontros físicos e virtuais, promover estudos em design com base em teóricos, referências africanas do continente e da diáspora, além de fazer conexão de designers com

2. Mais informações no site <https://linktr.ee/arquitetasnegras>.

3. Para saber mais: <https://pretahub.com/editodos/>.

4. Com a pandemia do Covid-19 e a busca por novas formas de conexão, a feira investiu na versão virtual e pode ser acessada a partir de <http://feirapreta.com.br/>.

5. É possível saber mais sobre a ação em: <https://tutano.trampos.co/16038-onde-estao-os-designers-negros-no-brasil/>.

6. O contato, informações e trocas se dão através de suas redes sociais, @casadaspretas.

afro empreendedores. Os dados do mapeamento foram compartilhados com o projeto “Entreviste um Negro”, que faz um levantamento de profissionais e especialistas negros de várias áreas.

CASA DAS PRETAS⁶: Espaço para encontros, acolhimento, produção e prática de saberes específicos da vivência de mulheres negras. Inaugurada em 2017, na Rua dos Inválidos, 122, Lapa, no Rio de Janeiro, reúne mulheres negras para pensar e articular medidas que garantam igualdade social, política e econômica. Promovem atividades como oficinas, economia solidária, rodas de estudo, leitura sobre feminismo negro, desenvolvimento acadêmico para auxiliar o acesso a mestrados e doutorados, e cursos de dança e percussão.

Levando em consideração a falta de visibilidade de gênero e raça já descrita, esses coletivos identificados surgem como ações para dar espaço e voz às mulheres negras em diversos campos de trabalho, obtendo resultados significativos em termos de representatividade e inclusão.

Considerações Finais

Diante dos dados coletados no questionário e das informações levantadas ao longo da pesquisa, é possível estabelecer uma análise sobre a realidade vivida por mulheres negras nos campos de atuação do Design de Ambientes. Um fator relevante para construir esse entendimento é considerar que a forma como o mercado absorve mulheres negras em geral, reflete diretamente em campos específicos. Esse fato deve-se ao desequilíbrio social presente no Brasil, pois apesar de existir um crescimento no número de pessoas negras alfabetizadas e concluintes do ensino médio, o índice de analfabetismo entre as mulheres negras ainda é maior. A discriminação e o racismo estrutural, caracterizados pelo julgamento sofrido pela cor da pele, cabelo e outros atributos físicos se fazem obstáculos agravados pela questão do gênero.

Através das ferramentas do design é possível contribuir para uma mudança no cenário apresentado e vivido por mulheres negras no Design de Ambientes. Ao posicionar o usuário no centro dessa construção, por meio do seu olhar sensível, o design consegue desconstruir questões sociais, desenvolvendo soluções efetivas que oferecem uma nova perspectiva para essa realidade. Entretanto, percebe-se que a elaboração de qualquer proposta deve estar voltada não somente para o reconhecimento dessas profissionais, acesso e valorização dos seus trabalhos. Será preciso promover uma rede de apoio que fortaleça econômica, política e socialmente as mulheres negras do Design de Ambientes. Entendendo que o tema tem a amplitude do déficit histórico que o acompanha, ficam as provocações e a semente para um projeto que se faça modificador de diversas realidades e realidades diversas.

Quando uma mulher negra se movimenta,
toda a estrutura da sociedade se movimenta com ela.

Angela Davis



Colagem - Acervo Pessoal

Referências

ABD - Associação Brasileira de Designers de Interiores. Disponível em <http://abd.org.br/sobre-a-abd> Acesso em: 07 abr. 2020.

ABREU, Simone; PESSOA, Sâmla; PONTELLO, Isabella; ALVES, Matheus; FANI, Letícia. Ensaio na prática projetual de design de ambientes: Uma abordagem sobre a práxis do ensino. **Revista Intramuros**. ABD - Ed. 03. São Paulo, 2019. Disponível em: <https://revistaintramuros.com.br/ensaios-na-pratica-projetual-de-design-de-ambientes/> Acesso em: 25 abr.2020.

AZEVEDO, Mário Luiz Neves. **Igualdade e equidade: qual é a medida da justiça social?** Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior Campinas, 2013. Vol.18, n.1, pp.129-150.

COPENE - Congresso Brasileiro De Pesquisadores Negros (MG). Relações de Gênero, Raça e Trabalho nas Organizações. **(Re) Existência Intelectual Negra e Ancestral**, Uberlândia, pp. 1-27, out. 2018. Disponível em: https://www.copene2018.eventos.dype.com.br/resources/anais/8/1528116667_ARQUIVO_RELACOESDEGENERO_RACAETRALHONASORGANIZACOES_Final.pdf Acesso em: 05 mai. 2020.

OLIVEIRA, Ana Célia; QUINAUD, Paula. Aspectos conceituais do design de ambientes. In: CARPINTERO, Edson (org.). **Design de Ambientes em Pauta**. Curitiba: Ed. CRV, 2020. pp. 15-29.

PAZMINO, Ana Verónica. **Uma reflexão sobre design social, eco design e design sustentável**. I simpósio brasileiro de design sustentável. Brasil, Curitiba, 2007. Disponível em: <http://naolab.nexodesign.com.br/wp-content/uploads/2012/03/PAZMINO2007-DSocial-EcoD-e-DSustentavel.pdf> Acesso em: 13jun. 2020.

PINTO, Giselle. **Situação das mulheres negras no mercado de trabalho: uma análise dos indicadores sociais**. 2006. Caxambu. Disponível em: <http://files.ufgd.edu.br/arquivos/arquivos/78/NEAB/Giselle%20Pinto.PDF> Acesso em: 23 mar. 2020.

WORLD BANK GROUP. 2018. **Women, Business and the Law 2018** (Mulheres, Empresas e o Direito 2018). Washington, D.C.: Grupo Banco Mundial. Disponível em: https://popdesenvolvimento.org/images/noticias/WorldBank_MulheresEmpresasDireito2018.pdf. Acesso em: 04 abr. 2020.

ZAULI, Amanda; ROCHA, Candyce; SALES, Clarissa. **Reflexões sobre Diversidade e Gênero**. Brasília: Câmara dos Deputados: Edições Câmara, 2013. 40 p. v.19. Disponível em: <https://play.google.com/books/reader?id=AxnhDwAAQBAJ&hl=pt-BR&lr=&printsec=frontcover&pg=GBS.PA15#v=onepage&q&f=false> Acesso em: 10 mar. 2020.

Recebido em: 24/04/2021

Aprovado em: 24/05/2021