CEFET/RJ
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

DIVERSIDADE DA PORTA PRA DENTRO: UMA ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DE PROFISSIONAIS NEGROS E NEGRAS SOBRE AS AÇÕES DE ESG EM SEUS AMBIENTES DE TRABALHO

Nathália Basil Gomes da Silva

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Relações Étnico-Raciais, do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, CEFET/RJ, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de mestra em Relações Étnico-Raciais.

Orientador: Prof. Dr. Fábio Sampaio de Almeida

Rio de Janeiro

Março 2023

DIVERSIDADE DA PORTA PRA DENTRO: UMA ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DE PROFISSIONAIS NEGROS E NEGRAS SOBRE AS AÇÕES DE ESG EM SEUS AMBIENTES DE TRABALHO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Relações Étnico-Raciais, do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, CEFET/RJ, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de mestra em Relações Étnico-Raciais.

Nathália Basil Gomes da Silva

Banca Examinadora:

Presidente, Professor Dr. Fábio Sampaio de Almeida (CEFET/RJ – orientador)

Professora Dr. Dayala Paiva de M. Vargens (UFF – examinadora externa)

Professor Dr. Dyego de Oliveira Arruda (CEFET/RJ - examinador interno)

Rio de Janeiro

Março 2023

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central do CEFET/RJ

S586 Silva, Nathália Basil Gomes da
Diversidade da porta pra dentro: uma análise da percepção de profissionais negros e negras sobre as ações de ESG em seus ambientes de trabalho / Nathália Basil Gomes da Silva. — 2023.
126f.+ anexo : il. color. , enc.

Dissertação (Mestrado) Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, 2023.
Bibliografia : f. 122-126
Orientador: Fábio Sampaio de Almeida

1. Racismo. 2. Ambiente de trabalho – Negros. 3. Negros – Empregos. 4. Meritocracia. I. Almeida, Fábio Sampaio de (Orient.). II. Ttulo.

CDD 305.896081

Elaborada pela bibliotecária Tania Mello – CRB/7 nº 5507/04

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a outros profissionais negros e negras, para que nossas vozes possam ser reverberadas, rompendo os estigmas que nos cercam no mercado de trabalho formal.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus e a meus amigos espirituais, que estão sempre ao meu lado, em todos os momentos.

À minha família, por ter insistido tanto na educação como caminho, me abrindo uma porta para acreditar que é possível fazer as coisas de forma diferente.

Ao meu companheiro, João, pela partilha do amor em um caminho mais leve e uma crença inesgotável nas minhas capacidades.

Aos meus amigos e amigas, pelo apoio, o desafogo em momentos de angústia e o carinho para compartilhar com alegria minhas conquistas.

Ao meu orientador, Fábio, por abrir um espaço no coração para uma administradora, sabendo dialogar com enorme generosidade sobre o tema escolhido.

Ao PPRER, por possibilitar um horizonte de novos caminhos, permitindo a formação de acadêmicos e acadêmicas negros, para que possamos escrever em primeira pessoa sobre nós.

Ao CEFET, instituição pela qual tenho enorme carinho e fico muito honrada em encerrar mais um ciclo, retornando 10 anos após a conclusão do ensino médio-técnico.

Aos meus professores e professoras ao longo da vida, que tanto colaboraram para minha formação, permitindo que esse caminho pudesse ser traçado.

A todas as pessoas, experiências e vivências que me moldaram, atravessaram e contribuíram para que eu chegasse até aqui.

Regi e Tinhãozinho, meus avós que não estão mais nesse plano, mas que estão vibrando em sintonia comigo por mais essa conquista, muito obrigada!

EPÍGRAFE

Eles querem que alguém

Que vem de onde nós vem

Seja mais humilde, baixe a cabeça

Nunca revide, finja que esqueceu a coisa toda

(Emicida)

RESUMO

Diversidade da porta pra dentro: uma análise da percepção de profissionais negros e negras sobre ações de ESG em seus ambientes de trabalho

O presente trabalho pretende analisar como profissionais negros e negras, alocados dentro de empresas com políticas declaradas de diversidade, enxergam as práticas adotadas e seus desdobramentos para o público interno (funcionários e funcionárias) e externo (clientes, parceiros e parceiras) como alinhados ou não com o discurso disseminado para o mercado. Partindo de uma conceituação teórica sobre raça e racismo, para compreensão de como essas construções sociais determinaram os papéis ocupados por pessoas negras na sociedade, pautamos o debate a partir das discussões propostas por Almeida (2021), Hall (1992; 2017; 2020), hooks (1989), Kilomba (2020) e Mbembe (2018). Dialogando com Bento (2014), Costa (2002) e Nascimento (1978), buscamos elucidar os desdobramentos históricos, que tem no centro do debate a branquitude e o branco enquanto norma, como os processos de eugenia e o mito da democracia racial. A partir da elaboração desse contexto, é feita uma avaliação sobre como se dão as relações de poder na constituição social do país, onde o racismo apresenta ciclos de continuidade, mascarados pela noção de meritocracia e direitos individuais conquistados. Revelando as circunstâncias que edificaram o caminho até chegarmos aos debates sobre a agenda ESG, sigla em inglês que em tradução para o português trata de pilares ambientas, socias e de governança, com os quais as empresas devem estar atuantes e comprometidas, trazemos Bourdieu (2007), Chauí (1995), Foucault (1990) e Souza (2017). Diante de um cenário de grandes mudanças e cobranças do mercado, Gouvêa e Oliveira (2020) e Pestana (2021) tratam sobre o papel do Brasil, país formado por maioria negra e com um passado escravocrata com reflexos ainda hoje, jogando luz no aspecto social de ESG, atentando para o recorte de raça. A partir disso, buscamos compreender como profissionais negros e negras, já inseridos no mercado formal de trabalho, percebem as movimentações que começam a ser realizadas, adotando a concepção da entrevista enquanto dispositivo enunciativo de Daher, Rocha e Sant'anna (2004), tendo como base a metodologia proposta por Daher (1998). Foram entrevistados seis profissionais negros e negras, de forma individual e remota, através da plataforma Teams, sendo as análises das entrevistas realizadas sob a ótica da análise do discurso, considerando os enunciados apresentados como elos de uma cadeia em constante construção, como sugere Bakhtin (2020). Tomando como premissa a elaboração de um espaço discursivo, proposto por Maingueneau (2015), trazemos Diniz et al (2021) e Fanon (2008) para o debate de como esses sujeitos e sujeitas negras percebem essa proposta de diversidade interna, aplicada a seus ambientes de trabalho. Como resultado, foi possível notar que as contratações de pessoas negras ainda ocorrem em níveis de base, fato que se soma a um alto grau de sobrecarga desses e dessas profissionais, por serem representantes únicos no espaço de trabalho, o que torna essa vivência, principalmente em níveis mais altos, muito solitária. Os entrevistados e entrevistadas percebem avanços na agenda, mas ainda de forma lenta, sendo suscitada por cobranças do público consumidor também nas redes sociais, que se apresentam como um mecanismo de fiscalização das ações das empresas.

Palavras-chave: Diversidade; ESG; Estudos do Discurso; Inclusão; Meritocracia.

ABSTRACT

Diversity from the door to the inside: an analysis of the perception of black men and women professionals about ESG actions in their work environments

The present work intends to analyze how black professionals, allocated within companies with declared diversity policies, see the adopted practices and their consequences for the internal public (employees and female employees) and external (clients and partners) as aligned or not with the discourse disseminated to the market. Starting from a theoretical concept of race and racism, to understand how these social constructions determined the roles occupied by black men and women in society, we guided the debate from the discussions proposed by Almeida (2021), Hall (1992; 2017; 2020), hooks (1989), Kilomba (2020) and Mbembe (2018)). To elucidate the historical developments, which have the whiteness and the white people as the norm, at the center of the debate, such as the processes of eugenics and the myth of racial democracy, we dialogue with Bento (2014), Costa (2002) and Nascimento (1978). From the elaboration of this context, an evaluation is made on how power relations occur in the social constitution of the country, where racism presents cycles of continuity, masked by the notion of meritocracy and conquered individual rights. Revealing the circumstances that led the way to the debates on the ESG agenda, an acronym in English that in translation into Portuguese deals with environmental, social and governance pillars, with which companies must be active and committed, we bring Bourdieu (2007), Chauí (1995), Foucault (1990) and Souza (2017). Facing a scenario of major changes and market demands, Gouvêa and Oliveira (2020) and Pestana (2021) address the role of Brazil, a country formed by a black majority and with a slave-owning past that still reflects today, shedding light on the social aspect of ESG, paying attention to the race clipping. From this, we seek to understand how black professionals, already inserted in the formal labor market, perceive the movements that begin to be carried out, adopting the conception of the interview as an enunciative device of Daher, Rocha and Sant'anna (2004), having based on the methodology proposed by Daher (1998). Six black professionals were interviewed, individually and remotely, through the Teams platform, with the analyzes of the interviews carried out from the perspective of discourse analysis, considering the statements presented as links in a chain under constant construction, as suggested by Bakhtin (2020).Taking as a premise the elaboration of a discursive space, proposed by Maingueneau (2015), we bring Diniz et al (2021) and Fanon (2008) to the debate of how these black subjects perceive this proposal of internal diversity, applied to their environments of work. As a result, it was possible to notice that the hiring of black people still occurs at base levels, a fact that adds to a high degree of overload of these professionals, as they are sole representatives in the workspace, which makes this experience, mainly at higher levels, very lonely. The men and women interviewed perceive advances in the agenda, but still slowly, being much raised by demands from the consumer public also on social networks, which are presented as a mechanism for monitoring the actions of companies.

Keywords: Diversity; ESG; Discourse Studies; Inclusion; Meritocracy.

SUMÁRIO

Introdução 13

1. O debate racial no Brasil e seus desdobramentos sociais 21

1.1 O racismo como produto de hegemonias discriminatórias 23

1.2 Branquitude: o poder disfarçado de norma e modos para combatê-lo 25

1.3 O mito da democracia racial e a falácia da igualdade 33

1.4 O pacto narcísico da branquitude como artimanha de manutenção silenciosa do racismo 36

1.5 O sujeito negro como tela de projeção de aspectos negativos da branquitude 39

2. A meritocracia forjada e as noções de ESG 41

2.1 A produção hierarquizada de saberes como ferramenta de poder 42

2.2 Lugares sociais como fenômenos socioculturais e não apenas financeiros .. 44

2.3 Meritocracia e as relações entre classes e capitais 47

2.4 Instituições brasileiras e o cenário de ESG no país 52

2.5 A pauta ESG e questão ambiental como foco 55

2.6. Falta de transparência e padronização na divulgação de dados comprobatórios de ações ESG 56

2.7 O pilar social do ESG e as barreiras de aceitação das pautas relacionadas . 57

2.8 Raça e ESG: contexto brasileiro 59

2.9 As redes sociais e a difusão de pautas sociais 61

2.10 As intersecções presentes na pauta social 63

3. O olhar interno: analisando as perspectivas de profissionais negros e negras sobre movimentações sociais na agenda ESG 66

3.1 Enunciados e suas perspectivas discursivas 67

3.2 Critérios para entrevista e perfis das pessoas entrevistadas 68

3.3 Roteiro e metodologia das entrevistas 72

3.4 Implementação da agenda ESG em empresas sediadas no Brasil e a questão da raça no pilar social 76

3.4.1 Descolonizando pensamentos e estruturas 77

3.4.2 A imagem estigmatizada de pessoas negras na reprodução cotidiana do racismo 79

3.4.3 Atuação de consultorias e empresas especializadas 84

3.4.4 Grupos de afinidade, sobrecarga e falta de priorização da agenda 86

3.4.5 Critérios de seleção e barreiras de entrada no mercado de trabalho 91

3.4.6 Letramento racial como premissa básica 99

3.5 Presença de profissionais negros e negras no mercado de trabalho formal, em cargos não subalternizados e seus desafios 101
3.5.1 Diversificando ambientes: onde estão as pessoas negras nas estruturas empresariais? 102
3.5.2 Lideranças negras 105
3.5.3 O processo de se tornar referência e inspiração para outras pessoas negras 107
3.5.4 A figura negra como troféu para a empresa..... 109
3.5.5 Da diversidade à inclusão..... 111
3.5.6 A média gestão como elo central para implementação de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho 112
3.5.7 Pessoas negras puxando outras pessoas negras: o olhar cuidadoso e político de inserir os nossos e nossas para os espaços de poder..... 113
Considerações Finais..... 115
Referências 122
Anexos..... 127

Apresentação

O trabalho agora apresentado, que nasce de uma inquietação pessoal, ao ver o *boom* dos discursos sobre diversidade na mídia, entre os anos de 2020 e 2022, como desdobramento da agenda ESG no meio empresarial, só pôde ser concebido ao considerar a tríade do EU-AQUI-AGORA, proposta por Maingueneau (2015, p. 27), que sugere pensar a enunciação a partir de um sujeito ou sujeita situado histórica e geograficamente, no caso explicitado, pessoas negras, inseridas no mercado de trabalho formal.

Enquanto administradora, primeiramente como técnica, pelo Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (CEFET/RJ), onde cursei concomitantemente o ensino médio, e graduada pela Universidade Federal Fluminense (UFF), instituição que tem na grade curricular de um curso na área das Ciências Sociais Aplicadas, uma vertente majoritariamente de humanas - em geral, os cursos de administração e economia possuem grades com foco em matemática, finanças e mercado -, aprendi a olhar para o mundo dos negócios a partir de suas relações. A perspectiva de construção de empresas no sistema capitalista e as representações aqui imbricadas, tornaram-se objeto de estudo, com um apreço especial pelo modo como as mesmas alinham o que vendem com o que fazem e são. Aliada à essa graduação, a pós em *branding*[1]*,* pelo *Istituto Europeo di Design* (IED-Rio), abriu um horizonte para pensar em como essa estrutura funciona de forma orquestrada a ofertar para as partes interessadas o que elas desejam, no caso aqui apresentado, a imagem de empresa parceira da diversidade.

Enquanto mulher e negra, inserida como profissional no mercado de trabalho formal, com passagem por empresas como Enel, Nielsen, Stone e Americanas SA, a ausência de colegas negros e negras nesses espaços sempre chamou atenção e causou solidão - essa ausência também pôde ser notada nos espaços acadêmicos citados acima. Com exceção das funções de servidão a que o povo preto foi historicamente relegado, apesar dos avanços, ainda não é unânime a presença de pares

[1] Termo em inglês usado para traduzir o processo de criação de marcas, que passa não só por design, mas também construção de discurso e propósito, que precisa traduzir de forma sólida quem é aquela empresa, para todas as partes que se relacionam com o negócio, sejam clientes, cadeias de fornecimento e investimento ou o poder público.

de profissão que sejam negros e negras. Quando o olhar vai aos níveis de gestão, esse vazio se expande e ecoa diante do contrassenso que se apresenta num cenário onde inúmeras empresas se autodenominam diversas.

O ingresso no Programa de Pós-Graduação em Relações Étnico-Raciais (PPRER), do CEFET/RJ, instituição pela qual tenho enorme carinho, aliado às vivências expostas, orientam esse trabalho para um senso prático de urgência. Cabe aqui pontuar que a pesquisa original de ingresso no PPRER dizia respeito à construção de discursos racistas pela mídia, tema que foi alterado no decorrer no curso e sofreu grande influência de uma página, criada por mim no Instagram, chamada Rebobine-se, que se propõe a repensar ideias e conceitos a partir de um lugar de empatia. Tornou-se prioritário então dialogar com um assunto que me atravessasse mais diretamente, como parte do meu cotidiano, para que a pesquisa fluísse de forma mais leve e palpável. Falar de pessoas negras no mercado de trabalho formal, nossos desafios e percepções sobre os atuais movimentos de diversidade é algo importante para mim, porque é parte viva de quem eu sou enquanto mulher, negra, pesquisadora e profissional do mercado.

Introdução

A pauta da diversidade em diferentes espaços, como as mídias, a educação e o mercado de trabalho, está em alta, mas essa informação, por si só, não é capaz de abarcar a dimensão da questão, que demanda um mergulho minucioso acerca de seus desdobramentos, afinal, quando falamos em diversidade não estamos tratando de um bloco uniforme de coisas, mas de representações de grupos sociais em ambientes mais plurais. Adotaremos aqui o conceito proposto por Fleury, para quem:

> A diversidade é definida como um mix de pessoas com identidades diferentes interagindo no mesmo sistema social. Nesses sistemas, coexistem grupos de maioria e de minoria. Os grupos de maioria são os grupos cujos membros historicamente obtiveram vantagens em termos de recursos econômicos e de poder em relação aos outros (2000, p.20).

Para entender essa dinâmica relacional, dentro do contexto brasileiro, entre grupos que obtiveram vantagens competitivas na vida e os demais, a quem a autora chama de “outros”, faz-se necessário o aprofundamento nas questões étnico-raciais. Por aqui, onde o regime escravocrata vigorou por cerca de quatrocentos anos e segue espalhando suas raízes, deu-se muito cedo a separação entre brancos e negros, através da dominação forçada. O racismo, que é definido por Almeida (2021, p.32) como uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, tratou de cumprir seu papel ao definir brancos como superiores e relegar à população negra um espaço às margens da sociedade. A noção de outro, citada por Fleury (2000) é destrinchada por Kilomba (2020, p.37), ao tratar de como o sujeito branco transfere para o negro, como uma tela de projeção, o que teme reconhecer em si, como violência, raiva e sexualidade. Kilomba (2020) adverte ainda que o racismo funciona através de um mecanismo poderoso, o discurso:

> Ele funciona através de um regime discursivo, uma cadeia de palavras e imagens que por associação se tornam equivalentes: africano - África - selva - selvagem - primitivo - inferior - animal - macaco. Tais cadeias de associação tornam-se convincentes porque significam um processo de deslocamento. A noção psicanalítica de deslocamento refere-se ao processo pelo qual o indivíduo transfere atenção de uma imagem mental para outra, desprendendo a atenção da primeira e passando para uma segunda que está, por sua vez, relacionada à imagem inicial, por meio da associação (p. 130).

É a partir dessa concepção discursiva do racismo que são traçadas relações, reforçadas através do tempo por estruturas de poder, capazes de atuar na manutenção de tais perspectivas. Um desses mecanismos é o mito da democracia racial, que, aliado a um forte processo eugênico da sociedade brasileira, que objetivava seu branqueamento, enquanto pregava uma harmonia fantasiosa entre as raças, corroborou para a objetificação - claro, sem esquecer da forte influência do período da escravidão - de pessoas negras, entendendo apenas brancos como sujeitos.

> Assim, uma sociedade contraditória foi emergindo. Os brasileiros valorizam sua origem diversificada, incluindo as raízes africanas, presentes na música, na alimentação, no sincretismo religioso; gostam de se imaginar como uma sociedade sem preconceitos de raça ou cor. Mas, por outro lado, é uma sociedade estratificada, em que o acesso às oportunidades educacionais e às posições de prestígio no mercado de trabalho é definido pelas origens econômica e racial. (FLEURY, 2000, p. 19)

A estratificação citada pela autora diz respeito à divisão social em classes, que não pode ser entendida de forma isolada, num país onde, segundo dados do IBGE de 2022, negros são 72,9%[2] entre os mais pobres. O critério simplista de renda torna-se um mecanismo que mascara a realidade, de forma proposital, uma vez que o esvaziamento da ideia de classes sociais, limitado apenas ao fator econômico, proposta pela perspectiva liberal, que as divide entre cinco faixas de renda, A, B, C, D e E, auxilia no não entendimento dos abismos sociais que separam as pessoas na sociedade brasileira (SOUZA, 2017).

Soma-se a isso o fato de, mesmo com toda a carga histórica da escravidão, a população entender como racismo apenas atos extremos de violência, como xingamentos exacerbados e agressões físicas. Essa negação da realidade do Brasil dificulta o enfrentamento da questão, que, ao não ser tratada como problema, é entendida como algo que não precisa ser resolvido (VIEIRA, 2020). Assim, o racismo vai dia após dia se entranhando na sociedade, sob os panos do não entendimento, da falta de letramento, da dita ausência de oportunidade de aprender, que transfere às pessoas negras a responsabilidade em ensinar a sujeitos brancos o que é ou não aceitável nesse âmbito. Para Chauí (1995), esse é um mecanismo de inversão do real,

[2] Disponível em: https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/11/11/proporcao-de-pobres-pretos-e-pardos-chega-ao-dobro-em-relacao-aos-brancos-mostra-o-ibge.ghtml Acessado em 16/02/2023

que ocorre devido a comportamentos, ideias e valores dissimulados como se fossem não violentos.

> Uma vez confrontado com verdades desconfortáveis desta história muito suja, o sujeito branco comumente argumenta: “não saber...”, “não entender...”, “não se lembrar...”, “não acreditar...” ou “não estar convencido por...”. Estas são expressões desse processo de repressão, no qual o sujeito resiste tornando consciente a informação inconsciente, ou seja, alguém quer fazer o conhecido, desconhecido (KILOMBA, 2020, p. 177)

É nesse processo de tornar o racismo algo distante e desconhecido, com o reforço da concepção de classe sociais divididas apenas pelo aspecto econômico, fruto do esforço, garantidor da conquista de bens, que se sustenta a noção da meritocracia.

> A ideologia da meritocracia prega a falácia de que todos devem se esforçar para conquistar algo e defende o princípio da igualdade de direitos, Ora, mas que igualdade de direitos? Que meritocracia? Se o ponto de largada dessa corrida é estruturalmente e profundamente desigual? As cotas dão tratamento desigual a pessoas profundamente desiguais. É uma forma de corrigir as injustiças estabelecidas em cinco séculos. (SAMAHA, 2020, p.74)

Como sugere Marcos Samaha, CEO (*Chief Executive Officer* - diretor executivo, em tradução do inglês) do grupo Tenda Atacado no Brasil e em Angola e doutor em administração, com pesquisa voltada para o racismo nas organizações, as ações afirmativas e, no caso citado, as cotas, surgem como uma ferramenta capaz de mitigar as desigualdades para uma parcela da população que foi, por anos, entendida como inferior e menos capaz, sendo impedida de acessar determinados espaços, como as universidades. Entretanto, essa é uma medida paliativa, que ainda enfrenta muita resistência de um mercado formado, majoritariamente, seguindo a estrutura de brancos em cargos de poder e negros em funções de subserviência.

> Não podemos tirar do nosso radar que as ações afirmativas são táticas de curto e médio prazos e não podem ser consideradas estratégias definitivas para o combate à discriminação e à desigualdade racial. Precisamos ter ações de longo prazo, que garantam à população negra o acesso à educação e a oportunidades de trabalho, não só em cargos de base ou de entrada, mas principalmente em cargos de média e alta gerência. (COSTA, 2020, p. 202)

A lei de cotas (12.711/2012), que aumentou o acesso de pessoas negras às universidades, permitiu uma ampliação no número de profissionais negros e negras qualificados para não ocuparem apenas posições de subserviência no mercado de trabalho formal. Apesar disso, a admissão em empresas ainda é pautada por premissas excludentes, que consideram as vivências brancas - estudo em locais de ponta,

intercâmbios, domínio do inglês - como padrão, desqualificando as experiências de indivíduos negros ao repetir a fórmula da atração de pares, a partir da indicação de semelhantes e reconhecimento como mérito de privilégios sociais que vem de berço.

> A inclusão social de setores antes estigmatizados e marginalizados é sempre um "aprendizado político" coletivo e jamais decorrência natural do dinamismo econômico do mercado. Ao contrário, o mercado, deixado a si mesmo, tende a adaptar a marginalização de alguns e torná-la produtiva e funcional para os estratos superiores. O caso atual da exploração da ralé brasileira pela classe média para poupar tempo de tarefas domésticas, sujas e pesadas, o que permite utilizar o tempo "roubado" a preço vil dessa classe em atividades mais produtivas e mais bem remuneradas, mostra uma funcionalidade da miséria clara como a luz do Sol. Essa luta de classes silenciosa exime toda uma classe dos cuidados com os filhos e da vida doméstica, transformando o tempo poupado em dinheiro e aprendizado qualificador. A classe roubada, no caso, é condenada eternamente a desempenhar os mesmos papéis secularmente servis. (SOUZA, 2017, p. 80)

Essa inclusão social proposta pelo autor, quando falamos em pessoas negras, no Brasil ganhou força recentemente e teve seu estopim marcado por um evento trágico, o assassinato brutal do americano George Floyd[3], em 25 de maio de 2020, nos Estados Unidos. A morte repercutiu em todo o mundo e centrou o debate sobre como negros e negras são tratados na sociedade, a partir de uma institucionalização do racismo (ALMEIDA, 2021). A pauta se solidificou também por conta de discussões acerca da agenda ESG - *Environmental, Social and Governance*, do inglês, que traduzidas querem dizer ambiental, social e governança - formando os três pilares centrais que determinam o nível de engajamento e comprometimento de uma empresa. Cada uma das letras diz respeito a um aspecto para o qual a mesma deve estar atenta e agindo positivamente na sociedade: *Environmental* (Ambiental) refere-se às práticas relacionadas ao meio ambiente, como a utilização de recursos naturais e de fontes de energia, além de sua contribuição para mudanças climáticas; *Social* (Social) trata da relação com parceiros e parceiros, funcionários e funcionárias, comunidade e as ações que são instituídas no âmbito da responsabilidade social, para gerar impacto em prol da sociedade - nesse pilar estão inclusas as iniciativas de diversidade; *Governance* (Governança) contempla as políticas adotadas para boas práticas de governança corporativa, como transparência e respeito aos códigos de ética.

> Especificamente para o Brasil, houve uma corrida nos últimos dez anos não só por conta do nosso atraso em termos de diversidade, mas

[3] Disponível em: https://g1.globo.com/mundo/noticia/2020/05/27/caso-george-floyd-morte-de-homem-negro-filmado-com-policial-branco-com-joelhos-em-seu-pescoco-causa-indignacao-nos-eua.ghtml Acessado em 16/02/2022

> também por uma pressão cada vez maior do público interno com uma população gigantesca, diversa, desigual, mas mais informada e atenta aos malefícios das discriminações de raça e gênero. Tentando acompanhar essa tendência, empresas brasileiras, em sua maioria, entraram nesse processo de forma atrasada e algumas erroneamente vêm pulando processos, ao invés de atacar o problema e enfrentá-lo no cerne da questão, que é a área de recursos humanos, têm transferido o problema para o marketing, mudando um pouco a cara da empresa, colocando negros e mulheres para apresentar seus produtos, o que também ajuda, mas não muda de parâmetro as diferenças gritantes quando se trata de cargos e salários. (PESTANA, 2021, p.152)

O presente trabalho propõe uma análise do aspecto social do ESG, fazendo um recorte racial, com o objetivo de entender como profissionais negros e negras, alocados dentro de empresas com políticas declaradas de diversidade, enxergam as práticas adotadas e seus desdobramentos para o público interno (funcionários e funcionárias) e externo (clientes, parceiros e parceiras), como alinhados ou não com o discurso disseminado para o mercado. Aqui é importante pontuar que, mesmo a sigla ESG não sendo amplamente difundida em todos os campos de pesquisa, entre eles o de estudos da linguagem e da comunicação, foi feita a opção de trazê-la no título do trabalho, para nortear a temática também no universo da administração, onde a discussão vem ganhando corpo nos últimos tempos. Tratando-se de uma análise discursiva, que envolve o ambiente empresarial, é fundamental que algumas distinções sejam feitas, e, para isso, recorremos ao dicionário Michaelis On-line[4] para ponderar sobre as definições de três termos: trabalhador/trabalhadora, funcionário/funcionária e profissional, que parecem sinônimos, mas apresentam perspectivas diferentes, sendo amplamente utilizados ao longo da pesquisa. O uso do termo trabalhador/trabalhadora é imbuído não só do significado literal do dicionário, tratando da relação de subordinação, que implica em vínculo empregatício, mas também de uma representação social, que fala da classe trabalhadora, tendo sua presença histórica e simbólica dentro das lutas sindicais. Funcionário/funcionária tem seu sentido atrelado à função desempenhada, enquanto profissional alude à realização de atividades e será utilizado na pesquisa para fazer referência a quem exerce uma determinada profissão.

Para responder ao objetivo central da pesquisa, foi feita a escolha pelo modelo de entrevistas, de modo que houvesse um recorte, passível de análise, desenhando a partir do olhar de pessoas negras sobre o aspecto social da agenda. Buscando a

[4] Disponível em https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro Acessado em 11/12/2022

produção de subjetividade e não assumindo a crença de correspondência entre dito e verdade, a pesquisa adota a perspectiva proposta por Daher, Rocha e Sant'Anna (2004), que considera a entrevista como um "dispositivo enunciativo", uma vez que também:

> Percebemos que sempre interfere aqui o pesquisador (...). Tal interferência é direta e, talvez, mais visível na situação de entrevista, que se caracteriza como verdadeira situação de enunciação envolvendo entrevistador e entrevistado, da qual resulta o texto original, normalmente falado e gravado, fruto do encontro de pelo menos dois atores. (DAHER; ROCHA; SANT'ANNA, 2004)

Utilizando a metodologia de Daher (1998) e tomando como ponto inicial o estabelecimento de objetivos, problemas, hipóteses, para, finalmente, desenhar as perguntas, construiu-se o roteiro de entrevistas (Anexo 1- roteiro), formado por dois blocos. A divisão foi estabelecida desta forma para que os entrevistados e entrevistadas pudessem trazer um pouco de sua história no início da conversa, tornando-a mais acolhedora e próxima para, só depois, entramos no segundo bloco, com questões relacionadas à estrutura e percepção de ações envolvendo diversidade racial no mercado de trabalho. O formato adotado permitiu a criação de um espaço discursivo (MAINGUENEAU, 2015) aberto e de confiança mútua, sendo as entrevistas realizadas virtualmente, através da plataforma Teams e gravadas, com o aval dos e das entrevistadas.

Assumindo como premissa o interesse específico que rege a análise do discurso, que é relacionar a estruturação dos textos aos lugares sociais que os tornam possíveis e que eles tornam possíveis (MAINGUENEAU, 2015), a pesquisa propõe que nós, sujeitos negros, saiamos do lugar de outridade para expressar nossas percepções diante do cenário atual. Mais do que notícias e reverberações sobre o tema, é necessário saber o que pessoas negras inseridas nesse contexto pensam, daí a importância de uma pesquisa centrada em sujeitos (MECHERIL, 1997).

Tomando essa centralidade em sujeitos, foram definidos os objetivos específicos:

- Entender como profissionais negros e negras compreendem o mercado de trabalho atual e suas diretrizes no que tange à temática da diversidade;

- Analisar como esses trabalhadores e trabalhadoras constroem discursivamente suas trajetórias profissionais, para chegar onde se encontram atualmente, a partir de vivências e atravessamentos que têm como marcadores a raça e a cor da pele.

Para Diniz et al. (2021) ainda existem algumas barreiras para promover inclusão e diversidade na administração e uma das etapas desse processo envolve a escrita e divulgação de trabalhos sobre a temática, a fim de construir uma agenda de debates no campo. De acordo com as autoras, a ampliação de pesquisas que tratem de grupos historicamente colocados à margem da e pela sociedade se faz necessária para que se altere a lógica de outridade, dando aos membros desses grupos a condição de sujeitas e sujeitos.

> Em um primeiro momento, é preciso considerar que quem cria a ideia do que sabemos sobre diversidade é quem ocupa o local de norma. Então, em uma perspectiva interseccional, é preciso desnaturalizar os elementos que nos foram colocados como norma e que decorrem da forma de produção socioeconômica e organização da vida, em termos de gênero, sexualidade, raça, etnia, classe, deficiência, entre outros. Isso deve ser colocado em debate na medida em que as próprias lógicas de constituição das instituições possam ser colocadas em questionamento e evidenciadas como pontos de vista singulares, e não universais. Se, como nos diz Fanon (2020), o branco criou o negro a partir de suas fantasias, Said (2007) nos alerta nesse mesmo entendimento na relação do Ocidente com o Oriente, e Lugones (2014) o faz em relação aos debates de gênero e colonialismo. Portanto, é preciso que o que foi denominado como diversidade deixe a condição de reafirmação da norma e passe a se constituir a partir de seus próprios processos. (DINIZ et al., 2021, p.7-8)

Buscando a construção dessa diversidade a partir do olhar de negras e negros, o presente trabalho contribui com o debate ao tratá-lo por uma perspectiva interna, uma visão de dentro sobre os processos vigentes, entendendo que não é possível falar em diversidade racial sem evolver pessoas negras, considerando a história escravocrata do Brasil e seus desdobramentos sociais. Desta forma, o trabalho foi dividido em três partes. No **capítulo 1, "O debate racial no Brasil e seus desdobramentos sociais"**, se dá a apresentação de conceitos chave para que a discussão sobre a pauta racial possa ser feita, passando por diferentes perspectivas na definição de racismo, entendendo seus tipos, modos de execução no dia a dia e as consequências de sua ação para a população. Ainda nesta primeira etapa, inicia-se a costura da questão brasileira, diante da construção do mito da democracia racial e os privilégios da branquitude, dialogando com autores como, Grada Kilomba, Maria Aparecida Bento, Silvio de Almeida e Stuart Hall. No **capítulo 2, "A meritocracia forjada e as noções**

de ESG”, seguimos com o recorte brasileiro, compreendendo como a sociedade dividida em classes, que não são pautadas apenas pelo critério econômico, contribuiu para a marginalização de pessoas negras, com a ideia de um mérito conquistado apenas por alguns. Aqui, adentramos na importância das políticas afirmativas e na apresentação detalhada do que é a agenda ESG e quais são seus desdobramentos atuais, partindo das perspectivas de Jessé Souza, Marilena Chauí, Maurício Pestana, entre outros e outras. No **capítulo 3, “O olhar interno: analisando as perspectivas de profissionais negros e negras sobre movimentações sociais na agenda ESG”**, é feita uma introdução sobre o que é a análise do discurso, pelas concepções de Bakhtin e Mangueneau, para finalmente adentrarmos na apresentação e análise das entrevistas, feitas com profissionais negros e negras, para compreender suas perspectivas sobre a temática da agenda ESG no Brasil, no que tange o aspecto social de raça. Por fim, são apresentadas as **considerações finais**, com os principais pontos levantados pela pesquisa, para balizar o que foi apresentado sobre ESG e a percepção de profissionais negros e negras.

1- O debate racial no Brasil e seus desdobramentos sociais

De acordo com Hall (2017), entender o conceito de raça como algo que se reproduz da mesma forma ao longo dos anos é não atentar para as constantes mudanças por que passam o mundo e as populações. Mesmo que esse seja um termo usado há muitos séculos e um dos principais organizadores dos sistemas classificatórios de distinção entre seres humanos operantes no globo, compreender as nuances que o perpassam no decorrer do tempo é fundamental para elucidar as transformações estruturais e de poder nas sociedades. Para tal, Hall traz uma perspectiva de raça como uma construção discursiva, um significante flutuante, que se assemelha mais a uma linguagem que à constituição biológica das pessoas. Nas palavras do autor:

> Raça é um dos principais conceitos que organiza os grandes sistemas classificatórios da diferença que operam em sociedades humanas. E dizer que raça é uma categoria discursiva é reconhecer que todas as tentativas de fundamentar esse conceito na ciência, localizando as diferenças entre as raças no terreno da ciência biológica ou genética, se mostraram insustentáveis. Precisamos, portanto — diz-se — substituir a definição biológica de raça pela sócio-histórica ou cultural. (HALL, 2017, p.1)

Porém, não é simples a tarefa de desvincular o conceito de raça da noção biológica, assumindo apenas a ótica discursiva, já que ainda perdura, numa tendência de repetição, o senso comum que relaciona a raça a traços físicos e comportamentais em nível de superioridade ou inferioridade. A adoção da perspectiva discursiva joga luz sobre os significantes, que “se referem a sistemas e conceitos de classificação de uma cultura, a suas práticas de produção de sentido” (HALL, 2017, p. 2). Assim, para entender a profundidade do conceito de raça, faz-se necessário observar os contextos sociais em que o tema se insere, a partir de uma perspectiva histórica que coloca o sentido deste significante num lugar não fixo, mas de mudança contínua, que se dá a partir do deslizamento decorrente das constantes produções de sentidos.

Um fato histórico que marca as discussões sobre raça é o projeto iluminista, que teve início no século XVIII, sustentado pela prerrogativa de transformação social, colocando o homem (leia-se homem como criatura do sexo masculino, apontada como única capaz de representar a essência do que foi chamado de indivíduo) como centro do universo, tendo como objetivo a busca por civilização, pautada por uma racionalidade forjada, que desencadeou processos de colonização de nações já existentes por potências europeias ao redor do mundo.

> Do ponto de vista intelectual, o iluminismo constituiu as ferramentas que tornariam possível a comparação e, posteriormente, a classificação, dos mais diferentes grupos humanos com base nas características físicas e culturais. Surge então a distinção filosófico-antropológica entre civilizado e selvagem, que no século seguinte daria lugar para o dístico civilizado e primitivo. (ALMEIDA, 2021, p.26)

As invasões a nações ditas “selvagens”, se transformaram em necessidade de intervenção com propósito de civilidade, “e foi esse movimento de levar a civilização para onde ela não existia que redundou em um processo de destruição e morte, de espoliação e aviltamento, feito em nome da razão e a que se denominou colonialismo.” (ALMEIDA, 2021, p.27)

A noção de selvageria, que impunha aos colonizadores a alcunha de salvar nações que “beiravam o primitivismo”, acarretou a devastação de povos. Com a prerrogativa de inserir os colonizados em espaços de modernidade (MBEMBE, 2018), os representantes dos países europeus, embasados na teoria iluminista e entendendo-se como sujeitos universais, traçaram um paralelo que definia o eu como o centro do universo e o outro, habitante das margens e objeto diante do qual fazia-se necessária uma intervenção, para que pudesse estar inserido socialmente.

Para entender a distinção feita, é preciso compreender os conceitos de “sujeito” e “objeto”. Para hooks (1989, p. 42), sujeitos são aqueles que “têm o direito de definir suas próprias realidades, estabelecer suas próprias identidades, de nomear suas histórias”. São as pessoas que, na ordem das sociedades, detém o poder e articulam em prol de seus interesses. Já no papel de objeto, as pessoas são definidas pelas outras e a “história designada somente de maneiras que definem (nossa) relação com aqueles que são sujeitos”. A passagem de objeto a sujeito é um movimento de sair do lugar de “outridade”, como propõe Kilomba (2020), e de nos inventarmos a nós mesmos, enquanto negros e negras, de um novo modo, que nos permita ressignificar nossos lugares. Para isso, é fundamental que ocorram os processos complementares de oposição e reinvenção, uma vez que só a oposição não é uma força necessária para a mudança, é preciso recriar as narrativas e estruturas que historicamente nos relegaram a posição de escória da sociedade.

1.1 O racismo como produto de hegemonias discriminatórias

A movimentação necessária para passar de um lugar de outridade a um lugar de sujeito não é uma tarefa fácil, e o fator complicador fica por conta do racismo, sistema de opressão que coloca pessoas negras em posições de inferioridade perante a sociedade. Segundo Almeida (2021), a sociedade contemporânea não pode ser compreendida, em sua complexidade, sem os conceitos de raça e de racismo, que, ao caírem no lugar comum da discussão, veem seus significados serem deturpados.

> O racismo é uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam. (ALMEIDA, 2021, p.32)

Para Kilomba (2020), o racismo funciona através da linguagem, que age como um regime discursivo que relaciona palavras e imagens em associações equivalentes, numa perspectiva que dialoga com a noção de raça de Hall. A autora dá o exemplo da associação africano - África - selva - selvagem - primitivo - inferior - animal - macaco, mostrando que tais cadeias associativas se tornam convincentes por representarem um processo de deslocamento, que na psicanálise refere-se ao meio pelo qual um indivíduo é capaz de transferir a atenção de uma imagem mental para outra, gerando associações. O processo pelo qual o último objeto da cadeia passa a simbolizar o primeiro permite que discursos racistas aconteçam sem que sejam, necessariamente, percebidos desta forma, uma vez que as cadeias de equivalentes legitimam o racismo quando fixam identidades em seus lugares. Nesse contexto, o sujeito branco dissocia-se do que disse, pois, como trazem os termos psicanalíticos, esse é um conjunto de processos que coexistem sem se tornarem conectados, então a pessoa pode ser racista, acreditando que não está falando nada demais.

Uma outra característica do racismo surge a partir da construção das diferenças, que estão inseparavelmente ligadas a valores hierárquicos. O indivíduo não é somente percebido como diferente, mas essa diferença se desdobra e se articula por meio do estigma, da desonra e da inferioridade, implicadas num processo de naturalização que se estende a todos os membros da raça, taxados como violentos, exóticos, problemáticos etc. O processo desencadeado pela construção da diferença e sua associação com a hierarquia recebe o nome de preconceito.

> No racismo, corpos negros são construídos como corpos impróprios, como corpos que estão "*fora do lugar*" e, por essa razão, corpos que

> não podem pertencer. Corpos brancos, ao contrário, são construídos como próprios, são corpos que estão “no lugar”, “em casa”, corpos que sempre pertencem. (KILOMBA, 2020, p.56)

Esses dois processos são acompanhados pelas dinâmicas de poder, que envolvem as esferas históricas, sociais, políticas e econômicas, desdobrando-se em acessos, condições dignas de vida, direitos conquistados, representações legais, entre outros. A combinação do preconceito e do poder forma o racismo. E, como propõe Kilomba (2020), nesse sentido, o racismo é a supremacia branca, uma vez que apenas a branquitude detém o poder.

Almeida (2021, p.32) pondera que, apesar de haver uma relação entre os conceitos, racismo, preconceito racial e discriminação racial são coisas distintas. O preconceito racial é definido como “o juízo baseado em estereótipos acerca de indivíduos que pertençam a um determinado grupo racializado, e que pode ou não resultar em práticas discriminatórias”. A discriminação racial, se apresenta com o uso de um tratamento diferenciado a membros de grupos racialmente identificados, configurando-se a partir o poder, que permite ser possível a atribuição de vantagens ou desvantagens por conta da raça. O autor divide a discriminação em dois tipos: direta e indireta. A primeira se materializa no repúdio ostensivo a indivíduos ou grupos, com motivação na condição racial, podendo ser representada, por exemplo, na proibição de acessos. De acordo com Moreira (2017) o conceito de discriminação direta pressupõe a existência de um único vetor discriminatório e que a imposição de um tratamento desvantajoso requer a existência da intenção de discriminar. O segundo tipo de discriminação é a indireta, caracterizada como:

> Um processo em que a situação específica de grupos minoritários é ignorada – *discriminação de fato* –, ou sobre a qual são impostas regras de “neutralidade racial” – *colorblindness* – sem que se leve em conta a existência de diferenças *sociais significativas* – discriminação pelo direito ou discriminação por impacto adverso. (ALMEIDA, 2021, p.33)

Independentemente do tipo, as práticas de discriminação direta e indireta trazem consequências ao criarem estratificações sociais para o grupo social discriminado, fenômeno intergeracional, que afeta o curso de vida de tais pessoas, no que tange suas chances de ascensão social, de reconhecimento e de sustento material. No ínterim da discriminação, o autor elenca um terceiro tipo, a discriminação positiva:

> Definida como a possibilidade de atribuição de tratamento diferenciado a grupos historicamente discriminados com o objetivo de corrigir

> desvantagens causadas pela *discriminação negativa* – a que causa prejuízos e desvantagens. Políticas de ação afirmativa – que estabelecem tratamento discriminatório a fim de corrigir ou compensar a desigualdade – são exemplos de *discriminação positiva*. (ALMEIDA, 2021, p. 34)

A discriminação dita positiva é uma prática relativamente recente, tendo em vista o tempo que se entende que o Brasil tem de história, considerando sua invasão, em 1500. Ela é respaldada pela Constituição Federal Brasileira de 1988, que em seu artigo 170, traz os princípios que regem a ordem econômica, havendo, entre eles, o inciso 7, que trata da redução das desigualdades regionais e sociais (BRASIL, 1988).

No país, segundo dados do IBGE (2022), 72,9% das pessoas com menor rendimento per capita são negras, fato que demonstra que as questões sociais e de raça não podem ser desassociadas. Soma-se a isso o fato de a pele preta ser um agravante num país que durante 388 anos sustentou legalmente um regime escravocrata, fundador de suas bases estruturais, relegando a pessoas negras, historicamente, um espaço na escória da sociedade.

1.2 Branquitude: o poder disfarçado de norma e modos para combatê-lo

Em sua palestra “Por que queremos olhos azuis”, no TEDx São Paulo[5], a antropóloga Lia Vainer Schucman (2017) analisa os privilégios de ser branco no Brasil. A autora cita sua tese de doutorado, que tem como pergunta central “o que é ser branco para você?”, onde entrevistou 40 pessoas, em diferentes extratos sociais. Diferenciando brancura de branquitude, onde a primeira é a quantidade de melanina da pele e segunda uma apropriação da ideia de raça pelas pessoas brancas, que consideram que brancos são superiores moralmente, intelectualmente e esteticamente, Schucman relembra que nenhum dos ou das entrevistadas disse não perceber vantagens em seu cotidiano por ser branco. Uma dessas pessoas, que estava em situação de rua, diz que pode entrar em um shopping para usar o banheiro, enquanto seus colegas não, fato que para Lia demonstra que mesmo dentro da extrema pobreza, a branquitude é caracterizada pelo poder e por privilégios. Até os entrevistados e entrevistadas que não responderam diretamente à pergunta sobre vantagens, quando questionados se gostariam de ser tratados como um indivíduo negro na sociedade, apresentaram unanimidade na

[5] Disponível em https://www.youtube.com/watch?v=EC-IywB3dEA Acessado em 15/05/2022

devolutiva negativa, o que, segundo ela, revela a existência de um modo como as pessoas podem ser mais bem tratadas na sociedade, que é sendo brancas. Na sequência, ao serem perguntadas sobre cotas raciais, essas mesmas pessoas afirmaram serem contra, pois todos somos iguais, fato que não justificaria a ação afirmativa. Cabe aqui ponderar que as ações afirmativas, como as cotas sociorraciais, buscam a redução de desigualdades, combatendo o racismo e jogando luz sobre os privilégios da branquitude, permitindo que outros corpos possam acessar espaços historicamente restritos e entendidos como exclusivos de pessoas brancas.

As cotas sociorraciais, previstas pela Lei 12.711 de 2012, estabelecem que:

> Art. 1º As instituições federais de educação superior vinculadas ao Ministério da Educação reservarão, em cada concurso seletivo para ingresso nos cursos de graduação, por curso e turno, no mínimo 50% (cinquenta por cento) de suas vagas para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas.
>
> Parágrafo único. No preenchimento das vagas de que trata o caput deste artigo, 50% (cinquenta por cento) deverão ser reservados aos estudantes oriundos de famílias com renda igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo (um salário-mínimo e meio) per capita.
>
> Art. 3º Em cada instituição federal de ensino superior, as vagas de que trata o art. 1º desta Lei serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas e por pessoas com deficiência, nos termos da legislação, em proporção ao total de vagas no mínimo igual à proporção respectiva de pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (Redação dada pela Lei nº 13.409, de 2016)

Um dado que ressalta a importância de ações afirmativas é o fato de o acesso à universidade por pessoas negras ter crescido quase 400% entre 2010 e 2019[6], o que permite que esses corpos, historicamente direcionados para funções de subalternidade no mercado de trabalho, possam agora pensar em perspectivas de futuro diferentes. Diante da utilização do mecanismo das cotas como ferramenta de discriminação positiva, na tentativa de reduzir desigualdades históricas, a branquitude retoma seu discurso de sermos todos iguais, apesar de, como relata a pesquisa de Schucman, ninguém querer ser tratado como negro na sociedade brasileira. Nesse contexto, a autora afirma que o discurso sobre privilégios no Brasil é extremamente fragmentado e

[6] Disponível em https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-11/cresce-total-de-negros-em-universidades-mas-acesso-e-desigual Acessado em 08/03/2023

ambíguo, uma vez que as mesmas pessoas que responderam que há vantagens em ser branco no país, são as que dizem não serem a favor de abrir mão de seus privilégios para que grupo racializados acessem, por exemplo, as universidades e espaços de trabalho através de processos que destinam vagas exclusivas para os mesmos, fato que sustenta o racismo à brasileira, onde as pessoas são capazes de admitir que tem privilégios, mas incapazes de abrir mão deles.

Num país onde o racismo não passa por adesão, ou seja, não é algo que as pessoas escolhem ser, mas sim uma coisa ensinada culturalmente, segundo a autora, que de forma cotidiana faz o que ela chama de “pregar peças” nas pessoas, que já estão orientadas a seguirem um comportamento por anos repetido, torna-se complexo definir quem não reproduz racismo. Schucman cita Nelson Mandela, que relata em sua biografia, que em uma das suas saídas da prisão viu uma mulher branca pedindo esmola e sentiu estranhamento diante da cena, dando dinheiro para ajudar a pedinte. No instante seguinte se deu conta que aquela mulher, em situação de rua, era algo atípico, pois brancos e pobres na África do Sul representavam uma tragédia, enquanto a mesma configuração para pessoas negras era tratada como normal. Nesse ínterim, a autora cita ainda um outro entrevistado de sua tese, mendigo, que afirma ganhar mais dinheiro que seus colegas, sem precisar pedir, a quem ela questiona o porquê, que ele responde com a suposição de que as pessoas querem tirá-lo de tal lugar, entendendo que aquele não é o lugar dele, logo, precisam fazer algo a respeito.

O comportamento visto na África do Sul não é diferente do presenciado no Brasil. Para compreender como o racismo se apresenta, Almeida (2021) sugere que, dentro de sua estrutura, o mesmo pode ser desdobrado em processo político e histórico. O primeiro deles o entende como um processo discriminatório sistêmico, que está nas bases da sociedade, com grande poder de influência em sua organização, com forte dependência de poder político, que é o mesmo que detém o poder. Diante de tal perspectiva, segundo o autor, torna-se impossível falar em racismo reverso, pois “o termo “reverso” já indica que há uma inversão, algo fora do lugar, como se houvesse um jeito “certo” ou “normal” de expressão do racismo.” (ALMEIDA, 2021, p.53)

O caráter político do racismo está inserido na dimensão institucional, que tem o Estado como “o centro das relações políticas da sociedade contemporânea” (ALMEIDA, 2021, p.54), sendo o único capaz de criar mecanismos repressivos, persuasivos ou dissuasivos que garantam a incorporação do racismo e da violência

sistêmica como práticas cotidianas incorporadas, e na dimensão ideológica, com a produção de narrativas capazes de acentuar a unidade social, apesar de todos os conflitos existentes.

Já o processo histórico compreende que as diferentes movimentações de formação dos Estados contemporâneos são fruto de projetos políticos que se utilizaram das classificações raciais para definir as hierarquias sociais, conferir a legitimidade no modo de condução do poder estatal, além de suas estratégias econômicas de desenvolvimento. Isso fica claro, no Brasil, que possui um sistema de classificação racial que, além da aparência física, está atrelado a um pertencimento de classe, que aponta a capacidade de consumo e circulação social.

A partir do que foi apresentado, Almeida (2021) classifica o racismo em três concepções, a partir dos seguintes critérios:

a) relação entre racismo e subjetividade;

b) relação entre racismo e Estado;

c) relação entre racismo e economia.

A primeira concepção tratada pelo autor é a individualista, na qual o racismo é concebido como uma espécie de patologia ou anormalidade, atribuído a indivíduos ou grupos isolados, que agem de forma irracional. Essa concepção, por acreditar que tais atos devam ser combatidos no campo jurídico, com sanções civis ou penais, não admite a existência de racismo, apenas de preconceito, ressaltando a natureza psicológica do fenômeno em detrimento de sua natureza política.

> Sob este ângulo, não haveria sociedades ou instituições racistas, mas indivíduos racistas, que agem isoladamente ou em grupo. Desse modo, o racismo, ainda que possa ocorrer de maneira indireta, manifesta-se, principalmente, na forma de discriminação direta. Por tratar-se de algo ligado ao comportamento, a educação e a conscientização sobre os males do racismo, bem como o estímulo a mudanças culturais, serão as principais formas de enfrentamento do problema. O racismo é uma imoralidade e também um crime, que exige que aqueles que o praticam sejam devidamente responsabilizados, disso estamos convictos. Porém, não podemos deixar de apontar o fato de que a concepção individualista, por ser frágil e limitada, tem sido a base de análises sobre o racismo absolutamente carentes de história e de reflexão sobre seus efeitos concretos. É uma concepção que insiste em flutuar sobre uma fraseologia moralista inconsequente – “racismo é errado”, “somos todos humanos”, “como se pode ser racista em pleno século XXI?”,

> “tenho amigos negros” etc. – e uma obsessão pela legalidade. (ALMEIDA, 2021, p.36 e 37)

A segunda concepção é a institucional que, de acordo com Kilomba (2020), enfatiza, como o próprio nome sugere, que o racismo não é apenas um fenômeno ideológico, mas está institucionalizado, desdobrando-se num padrão de tratamento desigual em atividades cotidianas, em diferentes espaços, colocando sujeitos brancos em posição de vantagem. Assim, o racismo não se resume a comportamentos individuais, mas é tratado como o resultado do funcionamento das instituições, que passam a atuar em uma dinâmica que confere, ainda que indiretamente, desvantagens e privilégios com base na raça. “As instituições são […] modos de orientação, rotinização e coordenação de comportamentos que tanto orientam a ação social como a torna normalmente possível, proporcionando relativa estabilidade aos sistemas sociais.” (HIRSCH, 2007, p. 38)

A manutenção da estabilidade dos sistemas sociais está intimamente ligada à capacidade das instituições de absorver/normalizar os conflitos e antagonismos presentes na sociedade, estabelecendo normas e padrões que irão servir como norte para as ações individuais das pessoas. É no seio de tais regras institucionais que indivíduos se tornam sujeitos, como suas atitudes e comportamentos:

> inseridos em um conjunto de significados previamente estabelecidos pela estrutura social. Assim, as instituições moldam o comportamento humano, tanto do ponto de vista das decisões e do cálculo racional, como dos sentimentos e preferências. (ALMEIDA, 2021, p.39)

Dada esta perspectiva, o autor afirma que sendo correta a afirmação de que as instituições são a materialização das determinações formais da vida social, pode-se concluir que, enquanto parte da sociedade, elas irão carregar os conflitos presentes no ambiente social, sendo atravessadas internamente por lutas entre indivíduos e grupos que querem assumir seu controle. A tese central dos que afirmam a existência de racismo institucional ressalta que os conflitos raciais também são parte das instituições, fazendo com que a desigualdade racial seja uma característica da sociedade não somente por conta da ação isolada de grupos ou pessoas racistas, “mas fundamentalmente porque as instituições são hegemonizadas por determinados grupos raciais que utilizam mecanismos institucionais para impor seus interesses políticos e econômicos.” (ALMEIDA, 2021, p.40)

Entendendo o poder como elemento central da concepção institucional do racismo, Almeida reforça que os grupos que o detém são aqueles que exercem o domínio sobre a organização política e econômica da sociedade, estando sua manutenção relacionada à capacidade do grupo dominante de “institucionalizar seus interesses, impondo a toda sociedade regras, padrões de condutas e modos de racionalidade que tornem “normal” e “natural” o seu domínio” (ALMEIDA, 2021, p.40)

Quando falamos em racismo institucional, esse domínio é dado com o estabelecimento de parâmetros discriminatórios, que terão a raça como base, na tentativa de manter a hegemonia do grupo racial detentor do poder, através do espelhamento de sua cultura, padrões estéticos e práticas de poder, que se definem como horizontes civilizatórios a serem seguidos. Tais padrões são naturalizados pelas instituições, de modo que o espaço para questionamentos, por exemplo, de porque, em sua maioria, os cargos de liderança de grandes corporações são assumidos por homens, brancos, cisgênero, são limitados, assim como a existência de regras e padrões que dificultem a ocupação e ascensão de pessoas negras nesses locais.

De acordo com Almeida (2021), o grupo dominante precisa constantemente assegurar seu lugar de controle das instituições diante de conflitos, fazendo isso não apenas com o uso da violência, mas com a construção de verdades absolutas e consensos pré-estabelecidos sobre a naturalização de seu poder. Diante de tal cenário, concessões que precisam ser feitas aos grupos ditos subalternizados para contemplar suas demandas e interesses, buscam sempre estar um passo à frente, com a cessão de espaços e direitos que mantenham o poder na mão dos grupos hegemônicos, alterando o modo de funcionamento das instituições de modo a mantê-los como tomadores de decisões.

> O efeito disso é que o racismo pode ter sua forma alterada pela ação ou pela omissão dos poderes institucionais – Estado, escola etc. –, que podem tanto modificar a atuação dos mecanismos discriminatórios, como também estabelecer novos significados para a raça, inclusive atribuindo certas vantagens sociais a membros de grupos raciais historicamente discriminados. Isso demonstra que, na visão institucionalista, o racismo não se separa de um projeto político e de condições socioeconômicas específicas. (ALMEIDA, 2021, p. 41)

Como resultado dessas possíveis alterações de regras que são impostas ao sistema para manutenção de seu poder, estão as políticas de ação afirmativa, que buscam aumentar a representação de grupos minorizados, alterando a lógica naturalizada de processos institucionais. Apesar de seu caráter legal, tais políticas

provocam controvérsias dentro das instituições, mostrando que as mesmas ainda precisam reformular seus espaços e dinâmicas, para se adaptarem às alterações resultantes dos conflitos sociais.

Por fim, a concepção estrutural, de acordo com Kilomba (2020), revela-se desta forma pois pessoas negras estão excluídas da maior parte das estruturas sociais e políticas, que operam de modo a privilegiar sujeitos brancos, colocando outros grupos racializados em uma posição de desvantagem e fora da estrutura dominante.

> Se é possível falar de um racismo institucional, significa que a imposição de regras e padrões racistas por parte da instituição é de alguma maneira vinculada à ordem social que ela visa resguardar. Assim como a instituição tem sua atuação condicionada a uma estrutura social previamente existente – com todos os conflitos que lhe são inerentes –, o racismo que essa instituição venha a expressar é também parte dessa mesma estrutura. As instituições são apenas a materialização de uma estrutura social ou de um modo de socialização que tem o racismo como um de seus componentes orgânicos. Dito de modo mais direto: as instituições são racistas porque a sociedade é racista (ALMEIDA, 2021, p. 47)

A afirmação acima nos permite concluir que a existência de instituições que, por padrão, privilegiam determinados grupos raciais, está intimamente ligada com a ação do racismo como parte da ordem social, o que faz com que elas não o criem, reproduzam. No entanto, diante dos conflitos socialmente apresentados, e, partindo-se da concepção de que o racismo é parte constitutiva da ordem social, cabe às instituições, enquanto órgãos que reproduzem tal ordenamento, combatê-lo através da implementação de práticas antirracistas efetivas.

> É dever de uma instituição que realmente se preocupe com a questão racial investir na adoção de políticas internas que visem: a) promover a igualdade e a diversidade em suas relações internas e com o público externo – por exemplo, na publicidade; b) remover obstáculos para a ascensão de minorias em posições de direção e de prestígio na instituição; c) manter espaços permanentes para debates e eventual revisão de práticas institucionais; d) promover o acolhimento e possível composição de conflitos raciais e de gênero. (ALMEIDA, 2021, p. 48)

Uma questão central do racismo é que ele não se limita à ideia de representatividade. A presença meramente ilustrativa de pessoas negras em espaços, não é uma solução efetiva contra o racismo, mas uma prática que funciona com uma espécie de cortina de fumaça para mascarar a ausência de corpos negros em parcela significativa, seja nas instituições ou demais ambientes sociais.

> É uma prática antirracista efetiva manter alguns poucos negros em espaços de poder sem que haja um compromisso com a criação de mecanismos institucionais efetivos de promoção da igualdade? (...) A liderança institucional de pessoas negras basta quando não se tem poder real, projetos e/ou programas que possam de fato incidir sobre problemas estruturais, como as questões da ordem da economia, da política e do direito?" (ALMEIDA, 2021, p.49-50)

Ações que visem a efetividade, para que movimentações sociais reais ocorram, são fundamentais no processo de promover a igualdade racial. Pessoas negras assumindo papéis apenas para cumprir premissas mercadológicas, sem poder real nas mãos e a respeitabilidade de seus pares, sendo representantes solitários e solitárias da raça em espaços que assumem o ideal do negro único como cumpridor de compromissos com a pauta racial, não são capazes de promover mudanças estruturais concretas. Assim, torna-se imperativo que a presença de pessoas negras dentro de estruturas institucionais venha acompanhada de letramento racial por parte de quem irá compartilhar esses espaços com tais indivíduos. Para Luiza Helena Trajano, presidente do conselho de administração do Magazine Luiza, é preciso trazer a pauta à tona, adotando medidas de senso prático.

> Mas chega um dia em que você se confronta com a realidade e vê que o problema é muito mais sério do que você imaginava. Por isso, hoje meu objetivo é furar essa nuvem que existe. É gerar debates para falar sobre igualdade racial, trazer negros para trabalharem conosco e serem premiados pelo seu trabalho, levá-los a relatar as dificuldades que tiveram e aumentar o que eu chamo de nível de consciência. Não adianta estabelecer normas e programas se não conseguirmos aumentar o nível de consciência. Realmente o problema é muito mais profundo do que a gente pensa e vive, então tem que trazer isso à tona para só depois criar programas que possam resolver: programas de seleção, programa de treinamento… (TRAJANO, 2020, p.27)

Uma pesquisa realizada em 2021, pela plataforma de empregos Indeed, em parceria com o Instituto Guetto, entrevistou 245 profissionais negros e negras no Brasil e mostrou que 47,8%[7] dos profissionais não usufruem da sensação de pertencimento nas empresas em que trabalham. O levantamento mostrou ainda que 60% dos entrevistados já foram discriminados racialmente no trabalho e quase 47% afirmaram ter presenciado cenas de discriminação. Para Vitor Del Rey, presidente do Instituto Guetto, ainda existe um árduo trabalho que precisa ser feito para que a esfera do

[7] Disponível em https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2021/06/4929330-diversidade-inclusao-no-mercado-de-trabalho.html Acessado em 21/05/2022

discurso seja rompida e chegue-se à prática efetiva de políticas de diversidade que sejam inclusivas.

> O RH precisa estar atento porque nem todos vão denunciar uma atitude de discriminação, mas coibir essas práticas e desenvolver ações no sentido de aumentar o senso de pertencimento desses profissionais vai fazer toda a diferença até mesmo na produtividade", também é preciso criar um ambiente de segurança institucional para que o colaborador possa denunciar práticas racista nem que seja de forma anônima, isso fortalece a posição da empresa de não tolerar tais práticas. (DEL REY, 2021)

Entremeando as três concepções apresentadas anteriormente, o relato de Del Rey aponta para uma análise proposta por Kilomba (2020), que pondera sobre mais uma forma de racismo, o cotidiano, que atravessa de forma sutil as anteriores.

> O racismo cotidiano não é um evento violento na biografia individual, como se acredita – algo que "poderia ter acontecido uma ou duas vezes" –, mas sim o acúmulo de eventos violentos que, ao mesmo tempo, revelam um padrão histórico de abuso racial que envolve não apenas os horrores da violência racista, mas também as memórias coletivas do trauma colonial. (KILOMBA, 2020, p.215)

A autora fala sobre a perigosa ideia de tratar o racismo como uma espécie de "camada de tinta", algo superficial, que pode facilmente sair de cena. Essa imagem ilustra uma fantasia coletiva de que o racismo é uma coisa dentro das estruturas das relações pessoais, mas não como determinante delas. É dessa visão que surge a prerrogativa de que o racismo é algo que ficou no passado, que não se materializa atualmente. Segundo Kilomba (2020), a maior parte dos estudos e discussões acerca do racismo tem usado o que Essed (1991) chama de "macroperspectiva", ao refletir uma preocupação apenas com suas estruturas sociais e políticas, a partir do ponto de vista do agressor.

1.3 O mito da democracia racial e a falácia da igualdade

No Brasil, os movimentos ocorridos após o fim do período escravagista, na tentativa de embranquecer o país, foram orquestrados de modo a romantizar a ideia da mestiçagem como um caminho intermediário até o alcance do esvaziamento pleno de pessoas negras na sociedade. Entre o início do século XX e as décadas de 20 e 40, o movimento político eugênico preocupava-se com o controle populacional de ex-escravizados e escravizadas que, na condição de libertos e caminhando para a proletarização, tinham uma presença social contrária à formação de um povo considerado bonito, forte e saudável. (DOS SANTOS, s.d.)

As concepções eugênicas chegam ao país através de livros e artigos produzidos nos Estados Unidos e na Europa, encontrando rapidamente adeptos e novos difusores das mesmas, que discutiam sobre as misturas de raças e os riscos de degeneração dela decorrentes.

> Coexistiam teorias que adotavam uma seleção racial capaz de embranquecer a população, produzindo um "tipo nacional", com teses de que o futuro eugênico seria resultado do saneamento das áreas rurais e urbanas, além da educação higiênica que propiciaria a criação e manutenção da nova ordem. Essa amplitude de técnicas eugênicas não consistia em interpretação errônea de teorias científicas originais, nem mesmo uma cópia importada sem critério, mas sim na construção de um pensamento eugênico brasileiro. (DOS SANTOS, s.d.)

A obra de Gilberto Freyre, Casa Grande & Senzala foi um desses materiais que atuaram fortemente na construção de uma percepção romântica das relações entre brancos e negros no país, alicerçando-se, como sugere Costa (2002, p.42), numa espécie de "ficção fundacional", um manifesto de (re)fundação da nação, que atuou como "uma inflexão profunda e definitiva no processo de redefinição da identidade nacional". É a partir desse momento, na década de 30, que, segundo Sérgio Costa, se constituem as bases de uma ideologia da mestiçagem.

> Em tal corpo ideológico, a afirmação de uma "brasilidade mestiça" como unidade da diversidade - nos termos sistematizados intelectualmente por Freyre - é mantida como pré-requisito da constituição da comunidade política nacional. Não obstante, em sua transposição para a política, tal ideário ganha novas determinações, a principal delas corresponde à crença na construção de um futuro próspero comum como objetivo universal e lugar imaginário no qual todos os membros da nação, separados pelo passado distinto, se encontrariam. (COSTA, 2002, p.42)

As premissas de universalização forjavam a ideia de unidade nacional, e deixavam no passado o histórico escravista da sociedade, para dar lugar a uma nova nação, que valorizava sua miscigenação, como uma forma de branquear a população aos poucos. Dentre os autores que disseminaram as ideias higienistas, Romero (1912) acreditava na possibilidade de uma mestiçagem "regeneradora", onde qualquer perspectiva de sucesso para a nação brasileira passaria pelo enfrentamento da fonte biológica do "problema" nacional, o sangue negro. Na contramão, para Costa (2002) a ideologia da mestiçagem, em sua expressão social, banalizava e romantizava as desigualdades, não dando à mesma seu caráter político e moral, de definidora do racismo brasileiro, ao tentar apagar o passado de opressão, banindo o conceito de raça do debate público, fato que, por um lado deslegitima o racismo biológico, mas deixa

intocado o racismo estrutural, ao não se aprofundar em seus desdobramentos. No campo ideológico, a ênfase dada ao branqueamento da população como necessidade biológica, passa a ser debatida como uma questão de modernização do país, nos campos social e econômico.

A ideia de democracia racial, segundo Domingues (2005, p.116), “significa um sistema racial desprovido de qualquer barreira legal ou institucional para a igualdade racial, e, em certa medida, um sistema racial desprovido de qualquer manifestação de preconceito ou discriminação”. O emprego deste modelo no Brasil era um mecanismo político para difundir a ideia de que todas as pessoas eram iguais, logo, não havendo nenhum tipo de preconceito, não haveria o que combater, pregando assim a luta antirracista como algo infundado.

> Erigiu-se no Brasil o conceito de democracia racial; segundo esta, pretos e brancos convivem harmoniosamente, desfrutando iguais oportunidades de existência. (...) A existência dessa pretendida igualdade racial constitui o 'maior motivo de orgulho nacional' (...)". No entanto, "devemos compreender democracia racial como significando a metáfora perfeita para designar o racismo estilo brasileiro: não tão óbvio como o racismo dos Estados Unidos e nem legalizado qual o apartheid da África do Sul, mas eficazmente institucionalizado nos níveis oficiais de governo assim como difuso no tecido social, psicológico, econômico, político e cultural da sociedade do país. (NASCIMENTO, 1978, pp. 41 e 92)

A necessidade do Estado brasileiro em vender a imagem do país, interna e externamente, como um lugar onde negros e brancos conviviam em paz, sem as rusgas do período escravagista, demostrou um movimento para, gradativamente, jogar para debaixo do tapete as mazelas oriundas de quase 400 anos de escravidão, fundando as bases do racismo como “coisa da sua cabeça”. A expressão, usada ainda hoje de forma contínua e perpetrada pelas instituições nacionais, que, ao longo dos anos adotaram modelos para limar pessoas pretas de lugares de poder, joga sobre negros e negras a responsabilidade sobre o racismo.

O mito da democracia racial, que, como salienta Abdias do Nascimento (1978), colocou o Brasil como um país capaz de, orgulhosamente, integrar em seu interior, de forma harmônica, as diferenças raciais, fato este que foi massivamente difundido pela mídia, constituindo-se como uma verdade nacional, que mascarou as verdadeiras faces do racismo, criando o que conhecemos hoje como racismo à brasileira, onde apesar de considerar o país racista, boa parte da população não se vê no lugar de alguém que comete atos de racismo.

1.4 O pacto narcísico da branquitude como artimanha de manutenção silenciosa do racismo

Uma pesquisa de 2020 do Instituto Locomotiva, encomendada pelo Carrefour, após a empresa ser judicialmente obrigada a se comprometer com ações de combate ao racismo, meses depois de um homem negro, João Alberto Freitas, ser morto dentro uma das lojas da rede, por um segurança do local, mostrou que 84%[8] das 1630 pessoas entrevistas, em 62 cidades brasileiras, consideram o Brasil um lugar preconceituoso com negros e negras, no entanto, apenas 4% se consideram racistas. Essa perspectiva dicotômica, de que o racismo existe, mas ninguém se reconhece racista, reforça a noção de que racismo só ocorre quando alguém explicitamente xinga, discrimina ou mata por conta da cor da pele. No entanto, como reforça Almeida (2021. p.29), "o processo de desumanização é uma tônica do racismo, que antecede práticas discriminatórias ou genocídios", ou seja, a não humanidade conferida a pessoas negras é fruto de uma hegemonia branca, que se materializa no lugar da branquitude, que pode ser definida como:

> Uma posição em que sujeitos que ocupam esta posição foram sistematicamente privilegiados no que diz respeito ao acesso a recursos materiais e simbólicos, gerados inicialmente pelo colonialismo e pelo imperialismo, e que se mantêm e são preservados na contemporaneidade. (SCHUCMAN, 2015. p. 56)

É a partir desse lugar que sujeitos brancos entendem sua posição de privilégio na sociedade como algo naturalmente constituído, conferindo aos mesmos poderes incontestáveis, que reforçaram seus interesses pessoais, enquanto classe e raça dominante, através do estabelecimento de padrões que se desenharam como "normais". Mbembe (2018, p. 88) salienta que o branco "é uma categoria racial que foi pacientemente construída no ponto de encontro entre o direito e os regimes de extorsão da força de trabalho", fazendo com que, de acordo com Almeida (2021, p.76) a valorização das características físicas e dos padrões de "beleza" dos povos europeus se tornassem um indicador de quais grupos sociais são considerados ocupantes naturais de lugares de poder e destaque.

Tal supremacia branca é exercida, segundo Almeida (2021, p.75) não apenas através do uso da força ou "exercício bruto do poder", mas também "pelo estabelecimento de mediações e pela formação de consensos ideológicos", que criam

[8] Disponível em https://exame.com/negocios/no-brasil-84-percebe-racismo-mas-apenas-4-se-considera-preconceituoso/ Acessado em 01/06/2022

verdades que se tornam inquestionáveis, diante do que se apresenta como fato. A real dominação, exercida pelo poder, se constitui também por um “complexo cultural em que as desigualdades, a violência e a discriminação racial são absorvidas como componentes da vida social”. Nas palavras de Schucman (2015), isso se desenrola como:

> uma rede na qual os sujeitos brancos estão consciente ou inconscientemente exercendo-o em seu cotidiano por meio de pequenas técnicas, procedimentos, fenômenos e mecanismos que constituem efeitos específicos e locais de desigualdades raciais. (SCHUCMAN, 2015. p. 56)

A presença de desigualdades, de acordo com Bento (2014), é descaracterizada por um processo em que a branquitude pactua em conjunto, de modo a não permitir que seus privilégios sejam postos em questão e sim encarados como uma situação natural, onde:

> O silêncio, a omissão, a distorção do lugar do branco na situação das desigualdades raciais no Brasil têm um forte componente narcísico, de autopreservação, porque vêm acompanhados de um pesado investimento na colocação desse grupo como grupo de referência da condição humana. (BENTO, 2014, p.437)

Para romper com o pacto narcísico da branquitude e quebrar esse ciclo, é necessário que sujeitos negros passem a ser ouvidos, explicitando um ponto de vista negado secularmente, que coloca em xeque os privilégios da branquitude, na luta por igualdade racial. Porém, esse não é um processo simples. Segundo Gilroy (1987) existem cinco mecanismos de defesa do ego pelos quais o sujeito branco deve transitar para estar apto a ouvir e se tornar consciente de sua branquitude e da perpetração do racismo pelos seus. São eles negação, culpa, vergonha, reconhecimento e reparação.

Na negação o sujeito se recusa a reconhecer a verdade, negando seus sentimentos, preconceitos, pensamentos e atos racistas, mesmo que siga afirmando que outras pessoas o têm, uma projeção no outro, para gerar distanciamento de si. Um exemplo é a pergunta que pode ser feita para a população brasileira sobre o Brasil ser racista, que recebe uma resposta afirmativa. Por outro lado, o questionamento individual sobre alguém ser racista parece não ter a mesma devolutiva.

A culpa é a emoção que surge diante de uma infração moral. Aqui o sujeito está diante do conflito entre o que acredita que não deveria ter feito e o que não fez, mas deveria fazer. Um exemplo é a pessoa que não age diante de uma demonstração

clara de racismo e depois remói esse sentimento, pensando que poderia ter agido de alguma forma. Há aqui a preocupação com as consequências da ação, que podem resultar em punição. Segundo Kilomba (2020), existem algumas respostas comuns à culpa, sendo a intelectualização e a racionalização aquelas onde o sujeito branco busca construir justificativas lógicas para o racismo, como citar casos onde nunca viu uma pessoa negra em determinada função ou que “geralmente pessoas negras…”. Um outro caminho é a descrença, onde o sujeito branco se coloca numa posição de ter sido mal interpretado, podendo usar justificativas como “somos todos iguais”, “não vejo cor de pele, apenas pessoas”, “tenho até amigos negros” etc.

A vergonha é o medo do ridículo, de uma repulsa violenta e, na sociedade atual, do cancelamento. Ela, diferentemente da culpa, ocorre quando a pessoa falha consigo mesma, com os ideais que ela estabeleceu para si, sendo intimamente ligada ao sentido de percepção, ou seja, como aquele indivíduo enxerga sua atitude.

> O *sujeito branco* se dá conta de que a percepção das pessoas *negras* sobre a branquitude pode ser diferente de sua percepção de si mesmo, na medida em que a branquitude é vista como uma identidade privilegiada - o que significa tanto poder quanto alerta - a vergonha é o resultado desse conflito. (KILOMBA, 2020, p. 45)

O estágio seguinte é o do reconhecimento, quando o sujeito branco reconhece sua própria branquitude e seu racismo. Isso só acontece quando essa pessoa é capaz de aceitar a percepção e a realidade de quem se encontra no lugar de outridade. Kilomba (2020) vai dizer que esse é o momento em que ocorre a passagem da fantasia para a realidade, pois não se trata mais de como eu enxergo os fatos, mas do que eles realmente são.

A reparação é o estágio final, onde o indivíduo negocia com a realidade com a qual se deparou no estágio de reconhecimento. É aqui que ele busca reparar os danos do racismo por meio de mudanças em vários âmbitos, como agendas, espaços, estruturas, dinâmicas, trilhando um caminho de abandono se seus privilégios para reparar os males causados aos outros.

Entendendo que esses cinco passos revelam que a consciência sobre o racismo não é uma questão moral, mas um processo psicológico, que demanda trabalho, Kilomba (2020, p. 46) diz que:

> Em vez de fazer a clássica pergunta moral “Eu sou racista?” e esperar uma resposta confortável, o *sujeito branco* deveria se perguntar:

> “Como eu posso desmantelar meu próprio racismo?” Tal pergunta, então, por si só, já inicia esse processo.

1.5 O sujeito negro como tela de projeção de aspectos negativos da branquitude

Não é simples o processo de identificação pessoal de alguém como racista, uma vez que, para se assumir desta forma, é necessário que se reconheça aquilo que irracionalmente provoca esse afastamento entre as raças, colocando o sujeito negro como outro, que em nada se aproxima da branquitude. De acordo com Kilomba (2020, p. 34), “é justamente esse momento - no qual o *sujeito* afirma algo sobre a/o “*Outra/o*” que se recusa a reconhecer em si próprio - que se caracteriza o mecanismo de defesa do ego.”

A autora traça esse paralelo ao citar o processo de projeção, onde o indivíduo branco projeta para fora de si aquilo que não aceita no seu eu, criando o chamado “outro”, que se encontra numa relação cíclica de antagonismo com o “eu”. Esse eu é uma projeção apenas no que é positivo no *self*, enquanto o outro torna-se, nas palavras da autora, “tela de projeção daquilo que o *sujeito branco* teme reconhecer sobre si mesmo (2020, p. 37). Assim, as ideias e comportamentos capazes de gerar vergonha, culpa e falta de reconhecimento social são projetados como mecanismo de escape.

Tal fato permite que os sentimentos positivos relacionados ao eu permaneçam intocados - “branquitude como parte “boa” do ego” - enquanto as manifestações ditas ruins são projetadas para o exterior e percebidas como objetivos externos negativos. Desta forma, “no mundo conceitual *branco*, o *sujeito negro* é visto como algo ruim”, (KILOMBA, 2020, p.37) uma espécie de objeto para onde os aspectos reprimidos da sociedade branca são despejados, criando tabus e gerando distanciamentos sociais. Enquanto a branquitude se entende como “moralmente ideal, decente, civilizada e moralmente generosa, em controle total e livre da inquietude que sua história causa”, qualquer movimento que vise a desmistificação do sujeito negro como objeto e canalizador de tudo que é ruim na sociedade, gera o desejo/ força de retorno para o *status quo* onde a branquitude se compreende com superior.

A fantasia da pessoa branca sobre o que somos nós, negros e negras, forja no imaginário popular uma figura negra que se opõe, seja estética ou intelectualmente, ao que é a branquitude, fazendo com que, diante de pessoas negras que não

correspondem a essa idealização negativa, por exemplo, sendo instruídas e capacitadas, surja o estranhamento branco. Soma-se a isso a insistência branca em classificar pessoas negras de pele clara como não negras, dada a passabilidade[9] oriunda do colorismo. Quando a pessoa branca nega ao indivíduo negro seu reconhecimento como tal, acreditando estar fazendo algo positivo, está, na verdade, agindo de modo a prevenir-se do confronto com a realidade diante da qual pessoas negras experienciam a vida cotidiana numa sociedade racista (ESSED, 1991). Essa negação remonta aos resultados da pesquisa de Lia Vainer Schucman e do Instituto Locomotiva: é socialmente entendido que não há qualquer vantagem em ser negro ou negra no Brasil.

Assim, a discussão conceitual proposta no capítulo 1 contribui para o entendimento de base do que constitui o arcabouço do racismo. Tomando como premissa a noção sócio-histórica de raça, distanciando-a de sua prerrogativa biológica, é possível compreender como o colonialismo teve papel central no processo de difusão da categorização humana, realizada com base em aspectos físicos e culturais, norteadores da divisão entre seres superiores e inferiores. Essa inferioridade destinada àquelas e àqueles que formavam as margens da sociedade, deu a essas pessoas a alcunha de “outros”, que se distinguiam do “eu” branco do centro. O racismo, enquanto reprodutor de dinâmicas de poder, traduz os anseios dessas classes dominantes do centro, que disseminam suas ideias de forma hegemônica através das instituições. Essa institucionalização de interesses, mantida pelo pacto narcísico da branquitude, que assegura privilégios e vantagens, faz o branco ser entendido como norma, conferindo à pessoa negra o estigma de escória, reflexo de tudo que o sujeito branco não quer enxergar em si.

[9] O termo passabilidade (em inglês, “passing”) significa a possibilidade de uma pessoa ser lida socialmente como membro de um grupo identitário diferente do seu pertencimento originário. Disponível em https://www.intrinseca.com.br/blog/2021/06/a-passabilidade-e-a-politica-de-embranquecimento/#:~:text=O%20termo%20passabilidade%20(em%20ingl%C3%AAs,passar%20por%20cisg%C3%AAnera%2C%20por%20exemplo. Acessado em 08/03/2023

2- A meritocracia forjada e as noções de ESG

Após a apresentação de temas fundamentais como raça, racismo, branquitude e mito da democracia racial, conceitos primordiais em debates que envolvem as relações sociais de pessoas negras, iremos agora nos aprofundar em como essas ideias se desdobraram historicamente. Para a compreensão do cenário atual da agenda ESG no Brasil e as iniciativas que vêm sendo adotadas dentro do pilar social, mais especificamente no que tange raça, é importante que haja clareza de como se constituiu o papel do negro na sociedade ao longo do tempo, para entendermos as nuances do cenário presente e o que levou a esse *boom* na agenda da representatividade negra no mercado de trabalho.

> No Brasil, o racismo nunca foi assumido como um problema, sempre foi algo escondido e silencioso. E como não tínhamos um problema, não tínhamos nada a resolver. Chegamos ao absurdo de contrariar a matemática, sendo minoria em diversos âmbitos, mesmo sendo 56% da população. Apenas esse fato, isoladamente, já indica que há muita coisa errada. Esse tempo perdido reflete nos indicadores corporativos em relação à presença de negros no mercado de trabalho, com poucas oportunidades em funções de liderança e vinculadas à propriedade intelectual. Esses indicadores são reflexo de uma sociedade veladamente racista e de um *status quo* que institui que o preto ocupe atividades que sejam mais próximas ao esforço físico ou que divirta os brancos, como esportes, música e dança. O futebol é uma ilustração nítida disso: vemos muitos negros sendo valorizados como jogadores, mas raros são os técnicos ou dirigentes negros, porque essas funções pressupõem capacidade de liderança e alta utilização do intelecto. (VIEIRA, 2020, p.129)

As distinções citadas por Edvaldo Vieira, negro, atualmente CEO da Amil, reforçam que o racismo se apresenta através de um ciclo de continuidades e que as narrativas dominantes, que caracterizam pessoas negras como mais propensas a cargos operacionais e distantes de funções que demandem uso elevado da atividade intelectual, são fruto desse processo.

> Mais uma vez, vemos aqui continuidades importantes. Não por conta de estoques culturais misteriosos, mas por práticas de abandono e de ódio de classe que lograram se reproduzir no tempo e que jamais foram criticadas entre nós. Essa passou a ser, portanto, uma herança que se passa de geração a geração: a perpetuação da escravidão “dentro dos homens”, gerando a “ralé de novos escravos” de hoje em dia, ainda que, formalmente, não exista mais a escravidão. (SOUZA, 2017, p. 79)

2.1 A produção hierarquizada de saberes como ferramenta de poder

A herança racista, num país que aboliu a escravidão apenas no papel, foi massificada e difundida pelo trabalho de intelectuais eugenistas, como Silvio Romero e outros que, paulatinamente, difundiram - com a ajuda da mídia - as noções de que pessoas negras são inferiores, preguiçosas e fadadas a posições de subalternidade *ad aeternum*. Essa concepção fomentou uma distorção sistêmica da realidade (SOUZA, 2017, p.13), criando uma espécie de senso comum sobre o papel exercido por negros e negras. Apesar disso, a máscara da democracia racial (NASCIMENTO, 1978) insiste na difusão de discursos falsos de que somos todos iguais, mesmo diante do estranhamento por parte da branquitude em ver corpos negros fora das posições pré-determinadas socialmente pelo racismo. Para compreender os desdobramentos da propagação destas proposições, é fundamental o entendimento da ideia de poder, que determina quem "dá as cartas" num jogo que constantemente alimenta os interesses de certos estratos sociais.

> O que faz com que o poder se mantenha e seja aceito é simplesmente que ele não pesa só como uma força que diz não, mas que de fato ele permeia, produz coisas, induz ao prazer, forma saber, produz discurso. Deve-se considerá-lo como uma rede produtiva que atravessa todo o corpo social muito mais do que uma instância negativa que tem por função reprimir. (FOUCAULT, 1990, p. 8)

A definição de poder foucaultiana, que o coloca como produtor de saberes e discursos, é responsável pelo ancoramento de acordos políticos e jurídicos, a partir de centros de transmissão específicos, que sustentam visões que sobrepõe a perspectiva de um grupo sobre a da totalidade nacional, tornando sua concepção de realidade a visão dominante. É através da construção de uma hierarquia moral (SOUZA, 2017, p.21), que dita regras e comportamentos sociais, gerando enormes abismos, que se dá a difusão e o fortalecimento de narrativas dominantes racistas.

> Nós só podemos construir e reproduzir um padrão de comportamento por força de ideias que nos ajudam a interpretar o mundo. Afinal, são essas ideias que irão esclarecer os indivíduos e as classes sociais acerca de seus objetivos, interesses e conflitos (...) São elas que nos fornecem o material que nos permite interpretar nossa própria vida e dar sentido a ela. Por conta disso, quem controla a produção de ideias dominantes, controla o mundo. Por conta disso também, as ideias dominantes são sempre produto das elites dominantes. É necessário, para quem domina e quer continuar dominando, se apropriar da produção de ideias para interpretar e justificar tudo o que acontece no mundo de acordo com seus interesses. (SOUZA, 2017, p. 25)

O racismo, enquanto uma ideia dominante, se apresenta como fruto vivo de uma sociedade hierarquizada, que segue reproduzindo padrões não superados do período escravocrata, em pleno século XXI.

> Conservando as marcas da sociedade colonial escravocrata, a sociedade brasileira é fortemente hierarquizada: nela, as relações sociais e intersubjetivas são sempre realizadas como relação entre um superior, que manda, e um inferior, que obedece. As diferenças e assimetrias são sempre transformadas em desigualdades que reforçam a relação mando-obediência. O outro jamais é reconhecido como sujeito nem como sujeito de direitos, jamais é reconhecido como subjetividade nem como alteridade. As relações, entre os que se julgam iguais, são de cumplicidade; e, entre os que são vistos como desiguais, o relacionamento toma a forma do favor, do clientelismo, da tutela ou da cooptação, e, quando a desigualdade é muito marcada, assume a forma da opressão. Em suma: micropoderes capitalizam o autoritarismo em toda a sociedade: na família, na escola, nas relações amorosas, no trabalho, *mass midia*, no comportamento social nas ruas, no tratamento dado aos cidadãos pela burocracia estatal, no desprezo do mercado pelos direitos do consumidor, na naturalidade da violência policial etc. (CHAUÍ, 1995, p.74-75)

A noção de outro, trazida por Chauí, dialoga com a de Kilomba (2020), que dá ao sujeito negro a alcunha de diferente do “eu”, que é branco, a partir da personificação de aspectos negativos de personalidade que o sujeito branco não quer reconhecer em si (KILOMBA, 2020, p. 37-38). Ainda no que tange o aspecto hierarquizado da sociedade brasileira, as instituições[10] aparecem como fator materializador, assumindo papel fundamental de influência na constituição de indivíduos. Sendo a escravidão nossa instituição mais antiga, não é de se estranhar que seus reflexos ainda perdurem, entremeados pelo conceito apresentado no capítulo 1 de racismo institucional, produzindo uma dinâmica que confere, ainda que indiretamente, desvantagens e privilégios com base na raça (ALMEIDA, 2021, p.37-38).

> No Brasil, desde o ano zero, a instituição que englobava todas as outras era a escravidão, que não existia em Portugal, a não ser de modo muito tópico e passageiro. Nossa forma de família, de economia, de política e de justiça foi toda baseada na escravidão. Mas nossa auto interpretação dominante nos vê como continuidade perfeita de uma sociedade que jamais conheceu a escravidão a não ser de modo muito datado e localizado. (SOUZA, 2017, p. 40)

No entanto, a negação dessa realidade racista reforça a ideia de que a escravidão nasceu e morreu, há muitos anos, sem deixar rastros.

[10] O termo instituição e suas derivações aparecem nesta pesquisa com diferentes significados: primeiramente como sinônimo de empresa e também como modo social de organização sociopolítica. Seu sentido fica relacionado ao contexto em que está sendo utilizado no momento.

> No Brasil, o tema ainda não é tratado com a seriedade devida. Quando o assunto entra na conversa, muitas vezes é iniciado por uma pessoa negra e o seu pleito perde força logo que uma pessoa branca faz uma piada. O ano de 1837 trouxe a primeira lei de educação no Brasil, mas os negros não podiam ir à escola. Em 1871, resolveram tornar os escravos nascidos no Brasil livres. Mas que liberdade teria uma criança de mães escravas? Em 1885, a Lei do Sexagenário tornava livre o escravo com sessenta anos. Mas quem sobrevivia? Em 1888, veio a abolição da escravatura, mas não demorou para outra lei mandar prender quem andava pelas ruas sem trabalho ou residência. Só em 1988 o racismo foi instituído como crime no Brasil. (VIEIRA, 2020, p.132)

2.2 Lugares sociais como fenômenos socioculturais e não apenas financeiros

A implementação de um modelo capitalista de mercado na sociedade brasileira, após o fim legal da escravidão em 1888, diferente do modelo escravocrata, que determinava de forma explícita os lugares sociais de acordo com fenótipos e status de origem, passou a produzir desigualdades de forma opaca, impessoal e não mais transparente, facilmente visível, como antes. A então hierarquia moral passou a legitimar as novas formas de privilégio, que seguem como reproduções históricas de um passado recente, assim como o preconceito que marginaliza essa “ralé de novos escravos” (SOUZA, 2017, p.90).

> Como o pertencimento de classe prefigura e predetermina, pelo menos em grande medida, todas as chances que os indivíduos de cada classe específica vão ter na sua vida em todas as dimensões, negar a classe equivale também a negar tudo de importante nas formas modernas de produzir injustiça e desigualdade. Afinal, sem que se reconstrua a pré-história de classe de cada um de nós, temos apenas indivíduos competindo em condições de igualdade pelos bens e recursos escassos em disputa na sociedade. Tudo muito merecido e justo. Sem a ideia de classe e o desvelamento das injustiças que ela produz desde o berço, temos a legitimação perfeita para o engodo da meritocracia individual do indivíduo competitivo. (SOUZA, 2017, p. 85)

Jogar luz sobre a questão das classes sociais é fundamental, para que não se caia da falácia de que a competição pelos bens é justa, com todas as pessoas partindo do mesmo lugar, corroborando com a prerrogativa de esforço e perseverança, capaz de fazer qualquer um superar condições sociais históricas, como é o caso do racismo, tendo como único diferencial o tamanho do bolso e, consequentemente, a renda. Como já foi tratado aqui, a ideia generalista e impositiva de uma perspectiva única, é tornada universal por intelectuais da classe média, com apoio da mídia, ao caracterizar o padrão de comportamento desse estrato social como universal. O mito da não-violência (CHAUÍ, 1995, p.73), que crê numa imagem de povo ordeiro e pacífico, alegre e cordial,

mestiço e incapaz de discriminações étnicas, religiosas ou sociais, acolhedor para os estrangeiros, generoso para com os carentes, orgulhoso das diferenças regionais e destinado a um grande futuro é fruto dessa construção. Sua sustentação se dá através de alguns mecanismos, entre eles a exclusão, que dialoga com a ideia de Kilomba (2020), diferenciando nós-brasileiros-não-violentos e um eles-não-brasileiros-violentos (CHAUÍ, 1995, p.73), dando a caracterização de outridade aos ditos violentos, que não são representantes da massa branca.

De acordo com Souza (2017), o ponto de partida para real compreensão das distinções sociais brasileiras é a socialização familiar primária, o “berço”. O autor salienta que as classes são produzidas no tempo pela família e pela transmissão afetiva de uma dada “economia emocional" pelos pais aos filhos (SOUZA, 2017, p. 88), o que permite uma capacidade de renúncia no presente em nome do futuro. Esse “patrimônio de disposições” é o que vai garantir, por exemplo, o sucesso escolar, uma vez que algumas crianças possuem o privilégio de não precisarem trabalhar enquanto estudam. Entendendo que cada classe social possui um tipo de socialização familiar específica, ou seja, um modo distinto de se relacionar com o tempo, a partir de suas necessidades de sobrevivência, Souza considera que as mesmas só podem ser percebidas como um fenômeno sociocultural e não apenas econômico.

> Sociocultural posto que o pertencimento de classe é um aprendizado que possibilita, em um caso, o sucesso, e, em outros, o fracasso social. São os estímulos que a criança de classe média recebe em casa para o hábito de leitura, para a imaginação, o reforço constante de sua capacidade e autoestima, que fazem com que os filhos dessa classe sejam destinados ao sucesso escolar e depois ao sucesso profissional no mercado de trabalho. Os filhos dos trabalhadores precários, sem os mesmos estímulos ao espírito e que brincam com o carrinho de mão do pai servente de pedreiro, aprendem a ser afetivamente, pela identificação com quem se ama, trabalhadores manuais desqualificados. A dificuldade na escola é muito maior pela falta de exemplos em casa, condenando essa classe ao fracasso escolar e mais tarde ao fracasso profissional no mercado de trabalho competitivo. Como somos formados, como seres humanos, pela imitação e incorporação pré-reflexiva e inconsciente daqueles que amamos e que cuidam de nós, ou seja, os nossos pais ou quem exerça as mesmas funções, a classe e seus privilégios ou carências são reproduzidos a cada geração. Como ninguém escolhe o berço onde nasce, é a sociedade que deve se responsabilizar pelas classes que foram esquecidas e abandonadas. (SOUZA, 2017, p. 89)

Com uma estrutura social fundada na polarização entre carência e privilégio (CHAUÍ, 1995, p.78), onde quem detém o privilégio o entende como algo intrínseco, inquestionável e fruto de mérito próprio, cabe à sociedade buscar alternativas que

mitiguem as desigualdades e é através de ações públicas, como as medidas afirmativas que podem-se abrir portas para caminhos distintos. Tais ações podem acelerar o processo de construção de uma nova realidade mais inclusiva, a partir do fomento de oportunidades para grupos historicamente discriminados, como é o caso dos negros. O Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa (GEMAA), da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), define ações afirmativas como:

> Políticas focais que alocam recursos em benefício de pessoas pertencentes a grupos discriminados e vitimados pela exclusão socioeconômica no passado ou no presente. Trata-se de medidas que têm como objetivo combater discriminações étnicas, raciais, religiosas, de gênero, de classe ou de casta, aumentando a participação de minorias no processo político, no acesso à educação, saúde, emprego, bens materiais, redes de proteção social e/ou no reconhecimento cultural. (GEMAA, s.d)[11]

A criação de vagas de trabalho ou de estudo afirmativas realizam o que Almeida (2021) chama de discriminação positiva, prevista constitucionalmente no artigo 170 da Constituição, que dita os princípios que regem a ordem econômica, entre eles, o inciso 7, que trata da redução das desigualdades regionais e sociais (BRASIL, 1988). A medida, no entanto, mesmo que legalmente respaldada, enfrenta resistências e as cotas sociorraciais (Lei nº 12.711/2012), que destinam vagas para pessoas negras, ainda são entendidas como esmola. Para Luiza Helena Trajano, presidente do conselho de administração do Magazine Luiza, empresa que em 2020 abriu um processo de trainee exclusivamente para pessoas negras, ainda não há clareza sobre as cotas raciais e dos benefícios que as mesmas podem trazer.

> Em primeiro lugar, as pessoas precisam entender exatamente o que são as cotas raciais. Há muita confusão a respeito do assunto e muita desinformação. Quando as pessoas entendem exatamente o que são as cotas, é difícil elas ficarem contra. As cotas são um processo transitório para acertar um erro histórico, uma desigualdade que muitas vezes foi intensificada por falta de uma política pública adequada que pudesse reverter um processo de desigualdade. Se a gente não fizer alguma coisa, essa desigualdade não vai acabar nunca, este é o ponto básico. A segunda e talvez a mais importante coisa a entender é que uma empresa só tem a ganhar reproduzindo em seus quadros a diversidade existente na sociedade. Os ganhos não são apenas financeiros, mas a diversidade permite que vejamos o mundo com outros olhos, melhorando o clima interno como um todo. (TRAJANO, 2020, p.29-30)

[11] Disponível em https://gemaa.iesp.uerj.br/o-que-sao-acoes-afirmativas/ Acessado em 23/01/2023

Como Luiza Trajano explicita, as cotas são um processo transitório, que busca acelerar os passos em busca de uma reparação histórica. Tais medidas se fazem necessárias, uma vez que as classes sociais, que não se desassociam da força de transmissão familiar, atuam como reprodutoras de capitais que se mostram decisivos na luta de toda a sociedade por seus recursos, que são escassos e, deste modo, fatores definidores da vida, pautada pela posse ou ausência deles. Via de regra, a luta é feita individualmente, mas com o respaldo da classe, que dita o pertencimento e, consequentemente, o acesso ou obstáculo aos capitais que facilitam a vida, o caminho pode se tornar menos árduo. Como o dinheiro é o capital mais facilmente percebido, ele torna-se, atrelado a outros, que são possibilitados por sua presença, o mais valoroso, mas, ainda assim, não é capaz de agir e se tornar determinante sozinho. (SOUZA, 2017, p.90)

2.3 Meritocracia e as relações entre classes e capitais

Dentro de uma lógica capitalista, Theodoro (2023, p.42) reforça que ao mesmo tempo que se tem o racismo, que perpassa as relações, somos uma sociedade de classes, como toda aquela que segue esse modelo econômico. Assim, são as classes as responsáveis por delimitar o acesso aos capitais, que não são apenas financeiros. O capital cultural, segundo Souza (2017, p. 91), trata da incorporação pelo indivíduo de conhecimento útil ou de prestígio, sendo o outro capital fundamental para as chances de sucesso de qualquer um no mundo moderno. A posse de informações tidas como relevantes, em união com a produção de conhecimentos formam o conjunto de capitais, que conjugados (econômico e cultural), determinam em grande medida o acesso ao montante de bens e recursos escassos no mundo. As definições de sucesso e fracasso se encontram numa relação de dependência ao acesso privilegiado ou não a esses capitais, fato que faz com que as classes dominantes, objetivando a reprodução de seus privilégios, façam de tudo para monopolizá-los de forma permanente.

De acordo com Souza (2017, p.96), o capital cultural possui uma série de pressupostos, alguns deles bem visíveis, como o privilégio da classe média que possui capital econômico capaz de comprar o tempo livre de sua prole e dedicá-lo apenas aos estudos, enquanto nas classes mais pobres, esse tempo é usado para o trabalho. Tal caracterização, no momento do ENEM, por exemplo, vai ser vista sobre a ótica de “roubo de vagas”, por parte daqueles que defendem o mérito e são os mesmos que não percebem que o que chamam de mérito individual é, na verdade, um privilégio herdado

da família. O autor defende a presença de “famílias”, no plural, que, de acordo com seu pertencimento de classe, irão reproduzir casos de privilégio recebido de mão beijada, como é o caso do jovem, que vai trabalhar na empresa dos amigos dos pais e defende seu mérito pessoal de ter chegado até aquela posição.

Para melhor compreensão dessa ideia, é importante que entendamos o que quer dizer meritocracia. De acordo com De Mari e Mazza (2021), o termo tem significado complexo e sua origem semântica é atribuída ao sociólogo inglês Michael Young, em seu ensaio distópico *The Rise of the Meritocracy*, publicado em 1958, onde opõe a noção de mérito a dos privilégios aristocráticos. “Por centenas de anos a sociedade tem sido um grande campo de batalha entre dois grandes princípios, o princípio da seleção por família e o princípio da seleção por mérito[12].” (YOUNG 1967, p. 30 – tradução De Mari e Mazza)

Barbosa (2006) explicita que o nascimento da meritocracia culmina com o período moderno europeu, quando a sociedade começou a questionar os privilégios hereditários dos nobres, em contraponto com a capacidade para ocupar funções, tendo como base fundamental de apoio os ideais liberalistas da época, que pregavam liberdade e igualdade perante a lei. Nesse ínterim liberal, De Mari e Mazza (2021) destacam Locke (1984) com a defesa da tese dos “direitos naturais”, sobretudo o direito da propriedade, segundo o qual pelo trabalho o indivíduo retira da natureza os bens que antes eram comuns e pertenciam a todos. É por meio de seu esforço individual que o bem antes “disponível” se torna privado e, de acordo com a determinação empregada, pode render frutos. Assim, a desigualdade seria uma consequência diante de um contexto em que uns fizeram mais que outros e, por isso, possuem um montante maior de bens. Mas onde fica o Estado nesse quadro, para regulamentar essa distribuição? Aqui vemos novamente a questão do privilégio, já que há uma seleção lógica daqueles que conseguirão produzir, investir em suas propriedades e, a partir de seus contatos, expandi-las.

A noção de meritocracia segue apoiada nos braços do liberalismo ainda nos dias de hoje. A prerrogativa de que as oportunidades estão aí, basta esforço para pegá-las e vontade para fazer bom uso das mesmas, nega a necessidade de utilização dos três capitais propostos por Souza (2017), naturalizando sua existência. O apego a casos

[12] Citação original: “For hundreds of years society has been a battleground between two great principles – the principle of selection by family and the principle of selection by merit”.

isolados, do filho do porteiro ou da neta da servente, que conseguiram sair do país para estudar em Harvard ou ingressaram na universidade sem cotas, em negação a uma realidade ampla, onde histórias como essas são exceções, mostram a perversidade do modelo meritocrático, que busca apenas garantir que as mesmas elites sigam ocupando seus espaços históricos, sem chances de que a bolha seja furada e tomada pelas classes menos favorecidas de capitais. Para Maria Angela Jesus, negra, atualmente diretora de conteúdo e produção na Paramount, o discurso da meritocracia precisa ser encarado com cautela:

> Quando escuto falar em meritocracia, digo: "Ok, acho lindo, só que eu tive que me esforçar mais do que o dobro que qualquer outra pessoa branca para ocupar esse lugar em que estou hoje." É linda a meritocracia, mas, na prática, ela é dura. Você tem que provar que é 100% melhor. Veja, não digo 50% melhor, mas 100%. (JESUS, 2019, p.191)

O último capital apresentado por Souza (2017) é o social de relações pessoais, que depende da existência dos dois capitais citados anteriormente e refere-se às “relações pessoais que se criam no meio caminho entre interesse e afetividade (...) e representam alguma vantagem na competição pelos recursos escassos para quem as possui” (SOUZA, 2017. p. 91). Ele diz respeito ao popular “QI” - Quem Indica - que reforça posições de poder, dificultando o rompimento das relações de bolha, que orbitam sempre nos mesmos espaços e com os mesmos agentes. Para Bourdieu (2007), grupos minorizados, como é o caso de negros e negras, têm seu capital social por relações sociais assimétricas, que são estabelecidas e guiadas por uma hegemonia masculina e, por que não, dizer branca, que prioriza seus pares, deixando para os demais, as sobras do que não lhes convém.

A detenção dos capitais citados - econômico, cultural e social -, em alguma escala, pelas classes dominantes, é determinante para que haja reprodução de privilégios (SOUZA, 2017, p.93). Dentre as três modalidades apresentadas, o capital cultural é o único ao qual a elite permite a abertura para uma possível democratização. No entanto, assim como os ricos assimilaram o capital econômico como algo seu, que se encontra cada vez mais concentrado na mão de poucos, segundo Souza (2017, p.95), a classe média vai tender a perceber o conhecimento valorizado como algo que deve ser exclusivo da sua camada social. As leis de cota, por exemplo, que ampliaram significativamente a entrada de jovens negros e negras nas universidades, são mecanismos que buscam, mesmo que de forma paliativa, reduzir os abismos sociais, permitindo a abertura de portas para o acesso ao capital cultural, fato que gera

descontentamento da população historicamente detentora do acesso ao mesmo, que, nesse novo contexto de pulverização do conhecimento, vai lutar pela legitimação e justificações das posições alcançadas, desmerecendo os demais.

Aqui, não podemos deixar de citar a branquitude como um quarto capital simbólico, garantidor de poder e privilégio, onde a partir de um pacto narcísico (BENTO, 2014), pessoas brancas asseguram para si e seus pares os lugares de maior prestígio na sociedade, fazendo parecer natural que estejam em determinadas posições e espaços de poder. Enquanto isso, as classes mais pobres - representadas por uma parcela majoritariamente negra - recebem uma herança de trabalho duro, escravidão, falta de oportunidades e desprezo, que vem de longe. Tais fatores funcionam como sabotadores da autoestima e da autoconfiança para a maior parte dessa população, que produz, diferente das classes mais abastadas, um ciclo vicioso e não virtuoso, onde habita não só a pobreza econômica, com reflexos em todas as outras dimensões da vida. Sem perspectiva de futuro e estímulos, são produzidos seres humanos com carências cognitivas, afetivas e morais, que não se encontram aptos para a competição pelos escassos recursos no âmbito da sociedade. Fazendo um contraponto com os berços da classe média, antros de apoio parental e mar de perspectivas, a população pobre, que herdou o ódio devotado aos escravizados, pouco comove as classes privilegiadas (SOUZA, 2017, p.101). Para Valdirene Assis, negra e procuradora do Ministério Público do Trabalho, a ausência de referências ao longo da vida, torna a trajetória ainda mais árdua.

> Os obstáculos da trajetória profissional da pessoa negra começam na infância e guardam relação com a questão racial. É muito difícil entender e se convencer de que todos os espaços sociais são possíveis, e a ausência de uma pessoa na sua família que já tenha uma vivência universitária é algo que vai dificultar muito o seu acesso ao ensino superior. Você precisa buscar por seus próprios meios todas as informações e referências para entender quais os caminhos deve seguir para chegar até a universidade. É muito difícil, quando está lá, interagir com os seus colegas, porque muitos são oriundos da classe média alta e o choque cultural é inevitável. Além disso, você não sabe quais são suas possibilidades uma vez que se vê formado, porque algumas pessoas têm quem lhes abra portas profissionais e você não tem essa rede de proteção. Quando conseguimos superar essa fase de estudante, a fase acadêmica, e passamos no concurso público, encontramos um ambiente em que não somos recepcionados por outros como nós. Dentro do Ministério Público, você não vai encontrar muitos negros, e não vai encontrar, portanto, referências. Quanto mais você ascende na vida estudantil ou na carreira profissional, mais solitário se sente. Essa sensação de ser exceção é algo muito difícil de ser experimentado e ser superado cotidianamente. (ASSIS, 2020, p.246)

Nesse ínterim, é reforçada à ideia de que para os mais pobres (que, no Brasil, são negros, em 72,9% dos casos), só são tolerados os serviços mais penosos, de baixo preço, que demandam pouca qualificação e uso do corpo/força, como nos tempos da escravidão. Para Elias (1976), o processo de perpetuação da ideologia racista e escravagista no Brasil é pautado no exercício da violência material e simbólica contra a parcela mais precarizada da população, a partir de um não reconhecimento de sua humanidade, colocando essas pessoas num lugar de outridade. Esse indivíduo, ao longo da vida, se culpa pelo próprio fracasso, fato que é reforçado de forma falaciosa por quem recebeu tudo de mão beijada e garante que faltou esforço do outro lado. É nesse momento que o círculo da dominação se fecha, com a vítima do abandono social e do preconceito se culpando pelo destino alicerçado estrategicamente por quem não desejou que essa pessoa de lá saísse (SOUZA, 2017, p.106).

Sendo essa a principal herança da escravidão, que, ao mesmo tempo é constantemente invisibilizada, trona-se distante a conscientização sobre tal fato. A ideia de merecimento do lugar social ocupado, mascarada de estudo e trabalho duro, põe uma cortina de fumaça nesse mecanismo que deixa de considerar a distinção social e não só a corrida pelos recursos escassos, como definidores da estrutura. A negação de um passado de escravidão com reflexos atualmente e a ausência de processos que busquem o aprendizado e sua posterior institucionalização nos âmbitos social e político, são os motores para uma população que age com descaso e naturaliza as desigualdades. Porém, assim como tais ideias foram construídas por seres humanos, podem por nós serem refeitas. Se os caminhos do reconhecimento, da reparação histórica e da conscientização não são suficientes, dentro de uma sociedade capitalista, o dinheiro toma esse espaço e força ações.

> As organizações são espaços historicamente marcados pela que stão racial, ainda que não de maneira explícita. Se formalmente as organizações são discursivamente construídas como espaços neutros, nos quais as diferenças não importam, uma vez que a chamad a cultura organizacional é que determinaria as condutas dos sujeitos neste espaço, objetivamente o que temos difere significativamente disso. As organizações reproduzem a sociedade que, no Brasil, é estruturada a partir de critérios raciais. Desta forma, os espaços organizacionais são demarcados a partir da raça. Não por acaso as pessoas negras recebem os menores salários e são também minoria no alto escalão das organizações. Há, portanto, o que podemos chamar de uma nova eugenia a partir da qual os grupos que se construíram como superiores - pois como dito, os que detém o poder têm a possibilidade de posicionar a si e aos outros - produzem e reproduzem estratégias de manutenção de tal realidade. (GOUVÊA; OLIVEIRA, 2020, p. 6-7)

2.4 Instituições brasileiras e o cenário de ESG no país

Tendo as instituições grande poder de influência na formação de perspectivas e na construção de “verdades”, que são, geração após geração, passadas adiante, é fundamental olhar de forma crítica para o papel que desempenham no combate e no fomento ao racismo e às desigualdades. De acordo com Pestana (2021, p.20), pautadas pelo discurso da meritocracia, as instituições, aqui caracterizadas pelas empresas em nível de mercado, principalmente no setor privado, durante muitos e muitos anos fizeram uso de frases como “o problema racial brasileiro só vai se resolver quando todos tiverem acesso à educação de qualidade" ou “o problema racial é social, e a partir do momento em que negros e negras tiverem dinheiro, tudo se resolverá”. O reforço de tais colocações funcionou como um mantra, capaz de colocar a questão racial como um problema de solução puramente financeira. Para Gilberto Costa, homem negro, atualmente diretor executivo do Banco JP Morgan, a questão racial ainda não é encarada pelas empresas com a devida seriedade:

> Infelizmente falta muito letramento sobre a questão racial na grande maioria das empresas e, considerando que boa parte da população brasileira não tem o hábito da leitura, muitas vezes não temos o histórico sobre a escravidão ou o motivo da existência da discriminação racial em um país cujo número de pessoas pretas ou pardas representa mais de 55% da população. Esses fatores acabam se refletindo também no ambiente corporativo, o qual é composto, em sua grande maioria, por líderes brancos e heterossexuais. Infelizmente ainda convivemos com situações em que uma parte da liderança acaba não reconhecendo a existência de discriminação racial e de preconceito, seja porque esse tema não é abertamente discutido, seja porque a diversidade não tem relevância para a estratégia da empresa. (COSTA, 2020, p.199-200)

Segundo Pestana (2021), a publicação de sua obra, em parceria com o professor Clóvis Moura, *O negro no mercado de trabalho*, em 1986, levou-o a ser convidado por algumas empresas para falar sobre formas de lidar com a questão racial. Em comum, elas tinham o fato de, em sua maioria, serem multinacionais, ou seja, empresas com sede em outros países e, consequentemente, com direcionamentos oriundos de fora do Brasil. De acordo com o autor, nas duas primeiras décadas do século XXI, mais empresas começaram a se interessar e buscar pela temática, apesar das iniciativas ainda serem tímidas e pouco capilarizadas. O surgimento do Fórum São Paulo Diverso - Todos pela Inclusão, realizado pela primeira vez em 2015, foi o primeiro espaço de debate, na América Latina, que objetivava a “troca de experiências e a sensibilização das empresas brasileiras para a importância” da temática racial (PESTANA, 2021, p.21).

Nesse cenário, a sigla ESG, *Environmental, Social and Governance*, do inglês, que traduzidas querem dizer ambiental, social e governança (hoje o mercado já fala na versão brasileira do tema, a ASG) ganha espaço, ao nortear os três pilares centrais com os quais as empresas devem estar engajadas e comprometidas, se quiserem se apresentar como sócio ambientalmente responsáveis: *Environmental* (Ambiental) refere-se às práticas relacionadas ao meio ambiente, como a utilização de recursos naturais e de fontes energéticas, além de sua contribuição para mudanças climáticas; *Social* (Social) trata da relação com parceiros, parceiras, funcionários, funcionárias, comunidade e as ações que são feitas no âmbito da responsabilidade social, para gerar impacto em prol da sociedade - nesse pilar estão inclusas as iniciativas de diversidade; *Governance* (Governança) contempla as políticas adotadas para boas práticas de governança corporativa, como transparência e respeito aos códigos de ética.

O ESG é um parâmetro surgido em 2005, numa conferência liderada por Kofi Annan, então secretário-geral das Organização das Nações Unidas (ONU), que teve como resultado o relatório intitulado "*Who Cares Win*", que em tradução livre para o português quer dizer, "quem se importa ganha". O movimento, que nasce da ideia de reunir instituições de diversos países para tratar dos temas que se encontravam debaixo do guarda-chuva de sustentabilidade, dentro do mercado financeiro, foi adotado inicialmente por vinte instituições financeiras, de nove países, que juntas somavam ativos de mais de US$ 6 trilhões. Com o objetivo de ganhar escala mundial e na tentativa de mobilizar empresas para atuação num pacto global, que insira o negócio dentro do âmbito da sociedade, permitindo que cobranças mais direcionadas sejam feitas e as corporações classificadas de acordo com seu nível de engajamento com cada um dos pilares, o ESG tornou-se um critério de avaliação de empresas na hora de obter investimentos do mercado.

Aqui no Brasil, a Bolsa de Valores (B3) criou em 2005 o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE B3), que é composto por uma carteira teórica de ativos, ou seja, um conjunto representativo de ativos, elaborado de acordo com os critérios de ESG. Segundo a B3, o objetivo do ISE é ser o principal indicador de desempenho na cotação de ativos de empresas selecionadas pelo seu comprometimento com a sustentabilidade empresarial, fomentando maior apoio àquelas alinhadas com tais práticas. Um estudo feito pela Ágora Investimentos[13] mostrou que as

[13] Disponível em: https://einvestidor.estadao.com.br/mercado/questoes-esg-e-investimentos/ Acessado em 15/02/2023

empresas que compõem o ISE B3, desde a criação do índice, vêm entregando resultados superiores, quando comparados ao Ibovespa, que é o principal índice acionário do país. Em 2022 foram oito os índices relacionados à agenda.

Diante desse contexto, é necessário para o mercado compreender a sigla e traduzi-la em ações. Um levantamento de 2022 do Google Trends[14] - ferramenta do Google que apresenta o número de buscas de um termo no Google -, mostrou que as buscas pelo termo ESG nos últimos dois anos cresceram 1200% no Brasil. O país encabeça a lista dos países com maior número de buscas na América Latina e está entre os 25 em nível global que mais pesquisaram o tema. Parte desse *boom* se deu após a BlackRock, maior gestora de fundos financeiros do mundo, anunciar, em 2020, que empresas que não tivessem estratégias voltadas para ESG, estariam fadadas a ficar sem investimentos.

O movimento foi tão intenso que, no Brasil, a Fama Investimentos, gestora de fundos, criou em 2020 um concurso anual[15] para premiar trabalhos acadêmicos que tratem de ESG, buscando "estimular a produção científica na área de Investimentos Sustentáveis/ESG com o objetivo de enriquecer o debate sobre o tema e ampliar o conhecimento tanto na comunidade acadêmica como profissional."

Uma pesquisa realizada em 2017 pela consultoria The Boston Consulting Group (BCG) mostrou que empresas com desempenho superior nas áreas ambientais, sociais e de governança apresentam margens de valorização maiores que aquelas que não adotam as práticas em seus negócios[16]. A questão do ESG, para além de um reforço positivo para a imagem das instituições, está intimamente ligada com os investimentos que elas podem receber ao adotar práticas socialmente responsáveis. Dados do relatório de 2015 da Organização das Nações Unidas (ONU) mostram que investidores e gestores das entidades listadas nas bolsas de valores estão levando em conta, na hora da tomada de decisão de investimentos, informações de sustentabilidade, reforçando que a relação que se estabelece entre desenvolvimento sustentável e desempenho financeiro torna-se cada vez mais evidente, já que para falar

---

[14] Disponível em: https://exame.com/esg/esg-por-que-a-busca-pelo-termo-cresceu-1200-em-2-anos/ Acessado em 15/02/2023
[15] Disponível em: https://www.famainvestimentos.com.br/premioesg/
[16] Disponível em: https://valor.globo.com/empresas/esg/noticia/2022/02/21/entenda-o-que-e-esg-e-por-que-a-sigla-esta-em-alta-nas-empresas.ghtml Acessado em 29/03/2022

em práticas de ESG é necessário que a organização seja, antes de mais nada, economicamente sustentável (ALEXANDRINO, 2020).

2.5 A pauta ESG e questão ambiental como foco

Se antes as empresas falavam em sustentabilidade de forma abrangente, de modo a abarcar tudo que não era entendido propriamente como "negócio", mas sim desdobramento do mesmo e fruto do seu impacto na sociedade, hoje, com o ESG, esse escopo se expandiu. Apesar de a sigla dizer respeito a temas que não estão somente ligados à sustentabilidade, ainda é comum, no contexto brasileiro, que algumas empresas queiram a alcunha de alinhadas com as práticas ESG agindo apenas em processos de descarbonização ou redução de poluentes. Para Fabio Alperowitch[17], sócio fundador da Fama Investimentos, gestora brasileira de fundos que tem como foco boas práticas ESG e criou, o já comentado, concurso para premiar pesquisas no tema, a pauta de carbono ainda se sobrepõe às demais.

> Hoje temos no Brasil um ESG "carbonocêntrico". Se a empresa é carbono neutra, é vista como uma empresa responsável. (...) A pauta social começou a ter um pouco mais de atenção nos últimos meses, mas está muito, muito, muito longe do ideal. No Brasil, deveríamos estar discutindo desigualdade social. O Brasil é o sétimo país mais desigual no mundo. Deveríamos incluir equidade racial na pauta. O Brasil tem 56% de negros. O Brasil é o segundo pior país do G20 em acidentes fatais no trabalho. Tudo isso entra na pauta ESG, mas não entra nos debates do ESG no Brasil. (ALPEROWITCH, 2022)

Um estudo do IBM Institute for Business Value (IBV), publicado em 2022, que entrevistou, mundialmente, mais de três mil CEOs (*Chief Executive Officer* - Diretor Executivo, em português, que indica o nível mais alto de liderança em uma empresa), mostrou que 48% dos entrevistados no Brasil classificam a sustentabilidade como uma prioridade máxima para suas empresas, inclusive com reforços de investimentos[18]. Dados da plataforma Trade Map[19], de agosto de 2022, mostram que os fundos listados na B3 atrelados a índices de ESG lideram os ganhos do período, porém, os destaques ficam por conta de fundos que seguem o Índice Carbono Eficiente (ICO2), indicador que

---

[17] Disponível em: http://www.tribunadonorte.com.br/noticia/o-esg-no-brasil-a-extremamente-superficial-esta-atrasado-ha-da-cadas-diz-sa-cio-fundador-da-fama-investimentos/547521 Acessado em 19/09/2022

[18] Disponível em: https://forbes.com.br/forbes-tech/2022/05/estudo-aponta-sustentabilidade-como-prioridade-para-ceos-brasileiros/ Acessado em 16/02/2023

[19] Disponível em: https://trademap.com.br/agencia/mercados/etfs-de-acoes-small-caps-e-de-esg-lideram-ganhos-em-agosto-veja-os-que-mais-subiram Acessado em 19/09/2022

considera empresas que buscam maior eficiência energética para combater as emissões de carbono e gases do efeito estufa.

2.6. Falta de transparência e padronização na divulgação de dados comprobatórios de ações ESG

Os números salientam que, dentro dos três pilares da sigla, a sustentabilidade ainda aparece com mais força, peso e em nível de prioridade dentro das empresas. No entanto, um ponto chama atenção na divulgação de dados comprobatórios das ações executadas pelas empresas: a falta de padronização das informações. Ainda que a divulgação de dados de ESG faça parte de um relatório de sustentabilidade, de acordo com Mauricio Colombari[20], sócio da PwC Brasil, empresa do ramo de auditoria, os relatórios completos não são uma unanimidade.

> As grandes empresas listadas na bolsa de valores brasileira (Ibovespa), que preparam relatórios de sustentabilidade com excelência ainda representam uma amostra reduzida do nosso mercado. Para a maior parte das pequenas e médias empresas, inclusive familiares, ter um documento do tipo ainda é uma realidade muito distante. (COLOMBARI, 2022)

Para Ana Buchaim[21], diretora-executiva de Pessoas, Marketing, Comunicação, Sustentabilidade e Investimento Social da B3, ainda falta maturidade no que diz respeito a investimentos em ESG no Brasil, pois há ausência de clareza no que de fato a sigla representa. Durante o painel “ESG: Oportunidades e Investimentos Sustentáveis", realizado no evento da Bloomberg Línea Summit, em setembro de 2022, Buchaim salientou ainda que uma questão crucial na avaliação de práticas ESG no mercado brasileiro é o fato de os relatórios de sustentabilidade das empresas não serem padronizados, o que demanda auditoria para checagem das ações e não permite comparações entre corporações. Nesse contexto, não é incomum ver empresas fazendo ações de fachada. O que antes era conhecido como *greenwashing* (maquiagem verde, em tradução do inglês), ou seja, um mecanismo de mascarar ações sustentáveis, para ganhar relevância no mercado, onde as empresas se utilizam de estratégias de marketing para a promoção de falsos discursos, ações e propagandas ligadas à

---

[20] Disponível em: https://valor.globo.com/empresas/esg/noticia/2022/09/15/executivos-de-financas-estao-engajados-com-esg-mas-tem-duvidas-sobre-sua-pratica-aponta-pesquisa.ghtml Acessado em 16/02/2023

[21] Disponível em https://www.bloomberglinea.com.br/2022/09/14/investimentos-esg-podem-crescer-ainda-mais-com-avanco-em-padronizacoes/ Acessado em 09/03/2023

sustentabilidade, hoje se expande e não se dá apenas em questões ambientais, com aplicabilidade para a agenda ESG como um todo, num chamado "*ESGWashing"*.

> O Brasil tem milhões de empresas. As médias e pequenas muitas vezes têm a percepção de que políticas de sustentabilidade ou políticas ESG são caras e inacessíveis. E muitas também acham que podem adotar essas práticas só quando forem grandes. Isso cria um imobilismo para as empresas médias e pequenas. E esse pensamento não se sustenta. Tem muitas práticas ESG que são gratuitas. É preciso trazer essas discussões para as empresas médias e pequenas. Já entre as grandes, existe uma intenção de parecer responsável. Isso cria uma dificuldade maior de entender se a empresa está fazendo aquilo de uma maneira genuína ou não. Divido as empresas em alguns grupos: aquelas que realmente fazem, estão de fato nessa agenda; aquelas que não fazem nada porque acham que é tudo "mimimi", mas precisam dar algum tipo de resposta, então fazem um *greenwashing* forte; e as empresas que têm intenção de fazer a coisa certa, mas, por falta de conhecimento, estão fazendo a agenda errada - e essas empresas precisam de um pouco mais de apoio para terem as prioridades mais adequadas. (ALPEROWITCH, 2022)

Na Europa foi criado o SFDR (*Sustainable Finance Disclosure Regulation*) - Regulamento de Divulgação de Finanças Sustentáveis em tradução livre do inglês -, que regula a transparência na divulgação de dados sobre as iniciativas de ESG por parte das empresas, impedindo que notícias falsas sejam divulgadas ao mercado. No Brasil, a criação do ISSB - Comitê Internacional de Normas de Sustentabilidade, na tradução da sigla em inglês - direciona o país, onde hoje é obrigatória a asseguração, por parte de um auditor ou auditora independente, de todos os relatórios de empresas abertas, para padronização de informações. Em dezembro de 2022, a Salesforce[22], empresa americana de softwares, com abrangência mundial, anunciou uma solução chamada *Automate ESG Reporting*, para ajudar empresas a atenderem às demandas do mercado por transparência, quando o assunto é ESG. A automação, que estará disponível globalmente em fevereiro de 2023, permite o gerenciamento em tempo real de dados ESG e a geração de relatórios.

2.7 O pilar social do ESG e as barreiras de aceitação das pautas relacionadas

O estudo ESG no Ibovespa 2022[23], da PWC, mostrou que entre as empresas que compõem o índice no Brasil, um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

---

[22] Disponível em: https://inforchannel.com.br/2022/12/09/nova-solucao-da-salesforce-automatiza-a-elaboracao-de-relatorios-esg Acessado em 11/12/2022

[23] Disponível em: https://www.pwc.com.br/pt/estudos/servicos/auditoria/2022/divulgacao-de-ESG-no-Ibovespa-2022.html Acessado em 11/12/2022

(ODS) da ONU que mais apareceu foi o número 10, que diz respeito à redução das desigualdades. Já entre as divulgações de métricas de diversidade e inclusão, apesar de a maior parte das empresas ainda apresentarem apenas estatísticas que apontam os dados de gênero, comparada com a pesquisa do ano anterior, cresceu o número de relatórios onde aparecem informações relacionadas à raça, um salto de 46% para 69%. No entanto, apenas 49% divulgam estatísticas sobre pessoas negras em cargos de liderança e 14% sobre a presença de negros e negras nos conselhos de administração.

Por outro lado, quando observamos a divulgação de informações relacionadas ao aspecto ambiental, vê-se que 82% dos relatórios apresentam dados sobre emissões de carbono, por exemplo. A partir disso, pode-se concluir que a letra “E” da sigla tem seu curso bem encaminhado, com prioridade dentro das empresas e em seus relatórios. Sustentabilidade não é uma pauta recente e segue há décadas com apoio de órgãos nacionais e internacionais para o combate ao desmatamento, a preservação de recursos não renováveis, a redução das emissões de gases do efeito estufa etc. No entanto, é importante lembrar que o ESG é constituído de um tripé, então como estão os outros pilares que compõem a agenda? No que tange a parte social, que inclui ações para inclusão de grupos minorizados, o Brasil ainda enfrenta uma barreira de como os temas são encarados na sociedade.

> Infelizmente, no Brasil esses assuntos foram “ideologizados”. Não era possível, na leitura do mercado financeiro – que é uma leitura estúpida –, participar do mercado financeiro e se preocupar com o meio ambiente ao mesmo tempo. Assim como na alta cúpula do mercado corporativo. Era visto como assunto de socialista, comunista. O debate sobre direitos humanos e meio ambiente era totalmente interditado no mercado financeiro e, com isso, se criou um vácuo de conhecimento em relação a esses temas de trinta a quarenta anos no Brasil. E são questões complexas, profundas, amplas, densas. Em 2019 e em 2020, esse assunto explode e ganha uma relevância enorme. O mercado corporativo e o mercado financeiro são quase obrigados a tratar desses assuntos. Mas como tratar de assuntos tão complexos, profundos, amplos de uma hora para outra, sem ter conhecimento? A consequência desse vácuo de conhecimento de mais de trinta anos é o reducionismo. O ESG no Brasil é um ESG reducionista. Não é ESG de verdade. O ESG no Brasil é superficial, celebratório, pouco crítico. (ALPEROWITCH, 2022)

Apesar de um levantamento realizado pelo Fundação Tide Setubal em parceria com o Instituto Sivis, mostrar que 74,2%[24] dos empresários e empresárias brasileiros estão se conscientizando cada vez mais sobre a relevância do ESG e entendendo que

[24] Disponível em: https://valor.globo.com/financas/esg/noticia/2022/08/09/para-empresarios-compliance-e-o-tema-mais-importante-de-esg.ghtml Acessado em 11/12/2022

práticas relacionadas à temática são de alta importância às organizações, dados da Pesquisa Global de Diversidade e Inclusão da PWC de 2020[25], realizada em 40 países com funcionários e funcionárias de diferentes áreas e cargos, mostram que para 33% dos entrevistados a diversidade ainda é uma barreira no avanço da organização.

> Muita gente está sendo obrigada a olhar ESG porque o mercado está pedindo, mas não sente na alma a importância, a relevância. É quase que uma obrigação. A nova geração pensa diferente, realmente entende os atributos ESG como relevantes. Não compraria produtos de marcas que não se posicionem como antirracistas, anti-homofóbicas. Não comprariam de marcas que eventualmente violem direitos humanos, que prejudiquem o meio ambiente. Isso está no comportamento dessas pessoas como consumidores e como investidores. (ALPEROWITCH, 2022)

2.8 Raça e ESG: contexto brasileiro

No contexto brasileiro, com enormes abismos sociais, o avanço no eixo social urge por medidas que abram portas dentro das empresas. O que acontece é que muitas ainda limitam o social à pauta da igualdade de gênero. Mesmo que o Brasil ocupe a 78ª posição no ranking que mede a igualdade de gênero em 144 países, no Índice de Gênero dos ODS 2022[26], relatório global que avalia a evolução dos países em metas e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) para a agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), muitas empresas ainda entendem que ter um número maior de mulheres que de homens no seu quadro de funcionários e funcionárias já é meio caminho andado para cumprir as metas de diversidade. Um levantamento da Grant Thornton[27], de 2022, mostrou que mulheres ocupam 38% dos cargos de liderança no Brasil, mas ao olharmos mais a fundo, quantas dessas mulheres são negras?

> Quando falamos em diversidade, a primeira coisa que vem à cabeça das pessoas que estão envolvidas com o tema nas corporações é a questão das mulheres, antes mesmo da questão racial ou LGBT. No entanto, raramente este pensamento é incluído na questão de raça focada nas mulheres, ou seja, mulheres negras e sua admissão, promoção e permanência no mercado de trabalho. Recentemente tive contato com três pesquisas muito interessantes que desenvolvem a temática e revelam dados que demonstram claramente este problema (PESTANA, 2021, p.35)

---

[25] Disponível em: https://www.pwc.com.br/pt/estudos/preocupacoes-ceos/mais-temas/2020/pesquisa-global-de-diversidade-e-inclusao.html Acessado em 30/09/2022

[26] Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-03/brasil-registra-78a-posicao-em-ranking-sobre-igualdade-de-genero Acessado em 25/09/2022

[27] Disponível em: https://www.grantthornton.com.br/insights/artigos-e-publicacoes/women-in-business-2022/ Acessado em 16/02/2023

Torna-se um processo de negação querer abordar a pauta social e não entrar nos meandros da raça. Aqui, é importante salientar que, num país onde a maior parte da população é composta por pessoas negras, falar em social sem considerar raça é não levar em conta a estrutura formadora da nação, ainda mais quando essa parcela da população representa 72,9% entre os mais pobres do país.

> Em países como o nosso, não há como separar (...) o preconceito de classe do preconceito de raça. É que as classes excluídas em países de passado escravocrata tão presente como o nosso, mesmo que existam minorias de todas as cores entre elas, são uma forma de continuar a escravidão e seus padrões de ataque covarde contra populações indefesas, fragilizadas e superexploradas. (SOUZA, 2017, p.82)

Diante de um passado que ainda se faz presente, onde às pessoas negras foram destinados os espaços de subserviência, e, posteriormente, foi implementado um mecanismo de branqueamento da sociedade, mascarado de necessidade de mão de obra europeia qualificada, para, mais uma vez, excluir a população negra dos espaços sociais, é substancial que ao abordarem o “S” da sigla, as empresas direcionem ações específicas para a inclusão de negros e negras.

> Como a escravidão exige a tortura física e psíquica cotidiana como único meio de dobrar a resistência do escravo a abdicar da própria vontade, as elites que comandaram esse processo foram as mesmas que abandonaram os seres humilhados e sem autoestima e autoconfiança e os deixaram à própria sorte. Depois, como se não tivessem nada a ver com esse genocídio de classe, buscaram imigrantes com um passado e um ponto de partida muito diferente para contraporem o mérito de um e de outro, aprofundando ainda mais a humilhação e a injustiça. Esse esquema funciona até os dias de hoje sem qualquer diferença. Esse abandono e essa injustiça flagrante é o real câncer brasileiro e a causa de todos os reais problemas nacionais. (SOUZA, 2017, p. 83-84)

A demanda de trazer para o mercado de trabalho profissionais negros e negras que não estejam apenas representados nas empresas em cargos subalternizados, como seguranças, serventes, faxineiros e faxineiras é urgente e um dos desdobramentos das ações afirmativas para acesso às universidades, que, segundo reportagem do Estado de Minas[28], mostrando dados do site Quero Bolsa, já têm entre negros e negras 38,15% do total de matriculados, número que entre os anos de 2010 e 2019, cresceu quase 400%. Esse aumento, fruto da política de cotas, é responsável por

[28] Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/diversidade/2022/03/21/noticia-diversidade,1354302/brasil-tem-mais-negros-em-universidades-mas-eles-sao-minoria-nas-empresas.shtml Acessado em 15/05/2022

uma maior qualificação da população negra, que, de forma consciente, passa a cobrar por maior representação em postos de trabalho que atendam suas áreas de interesse. Soma-se a isso, a alavancagem alcançada por questões raciais nas redes sociais, que se tornaram canais de difusão de informações por agentes de todo o país que não possuem empecilhos para propagarem seus conteúdos e ideias nas plataformas digitais.

> Existem empresas brasileiras que pensam na questão racial, mas ainda há possibilidades de crescimento nesse grupo. A resistência e a falta de repertório ainda são grandes problemas. Nos Estados Unidos usamos o conceito de minoria e no Brasil temos que criar um conceito de maioria. Quando a empresa está pensando em como ser mais eficiente e melhor no que está trabalhando, ela precisa enxergar o que está dentro dela própria. Ao obter todos os talentos de apenas um grupo social privilegiado, uma minoria, elas estão limitando o seu universo e isso não é meritocracia. (MORRISON, 2016, p.259)

2.9 As redes sociais e a difusão de pautas sociais

Nesse contexto, ano após ano, as redes ganham força juntamente a seus membros, que se utilizam da capilaridade dos canais para fazerem circular não só ideias, mas também demandas e cobranças por mudanças de comportamento e posicionamento por parte de empresas e pessoas, rompendo a barreira local, aproveitando-se do poder disseminador das mídias. Um caso emblemático que mostra a força das redes foi a morte do estadunidense George Floyd, em 2020, assassinado na rua por um policial que o asfixiou por mais de nove minutos, enquanto o homem negro, imobilizado, dizia que não conseguia respirar. O vídeo da ação foi amplamente compartilhado nas redes sociais ao redor do mundo, com cobranças por justiça e posicionamento de figuras públicas, sejam pessoas ou empresas, sobre o fato. Mesmo tendo ocorrido em outro país, a morte de Floyd ressoou no Brasil de forma intensa e as pressões das redes, associadas à demanda já existente, que relaciona investimentos a ações de ESG, resultaram em um movimento por parte de grandes empresas em buscarem mais ativamente a criação de iniciativas que oportunizassem novos acessos de pessoas negras ao mercado de trabalho, como foi o caso, por exemplo, do programa de trainee aberto pelo Magazine Luiza em 2020[29], destinado exclusivamente para pessoas negras.

[29] Disponível em: https://www.otempo.com.br/economia/magazine-luiza-abre-programa-de-trainee-exclusivo-para-pessoas-negras-1.2387272 Acessado em 16/02/2022

A iniciativa do anúncio de vagas afirmativas, ou seja, vagas destinadas a grupos minorizados, gerou um enorme ruído no LinkedIn, rede social focada em perfis profissionais, com comentários que questionavam o programa e ironizavam a ação, com perguntas que inquiriam, inclusive, o fato de não abrirem processos seletivos só para pessoas brancas. Ora, não é isso que acontece há anos na hora das contratações? A presença de vieses inconscientes que remontam à herança escravagista do Brasil está por toda parte e, nas instituições, não é diferente. A noção intrínseca que inferioriza pessoas negras e trata com naturalidade os privilégios da branquitude é ferida no âmago diante de uma ação como essa. A possibilidade de perda do "direito conquistado" de ser sempre escolhido ou escolhida, ter processos seletivos que prezam pela seleção natural do mais branco ou branca, entendido também como o ou a mais capaz, colocam em xeque a posição de soberania, gerando ódio. Em março de 2022, o LinkedIn[30] retirou do ar um anúncio do Centro de Análise da Liberdade e do Autoritarismo (Laut), que buscava alguém para a função de coordenação financeira e priorizava a contratação de pessoas negras e indígenas. De acordo com o LinkedIn, não são permitidas divulgações de vagas que excluam ou demonstrem preferência profissional, além de afirmar que "pessoas com os mesmos talentos devem ter acesso às mesmas oportunidades".

Na rede, onde vigoram os discursos de meritocracia, o banimento pode ter soado como algo razoável, mas diante do contexto brasileiro, acende-se um alerta: por que não informar essas vagas que objetivam alcançar profissionais de grupos minorizados? O assunto ganhou as páginas de jornais internacionais e o debate nas redes. Uma ação protocolada no mesmo mês do banimento, pela Educafro, a Frente Nacional Antirracista e pelo Centro Santos Dias de Direitos Humanos solicitava que a plataforma tomasse medidas de combate ao racismo e promoção da igualdade, além de indenização por danos morais e coletivos. Pouco tempo depois, o diretor-geral do LinkedIn para a América Latina, Milton Beck, anunciou que a plataforma voltou atrás da decisão.

> É um processo de evolução. A gente não opera somente no Brasil. Reconhecemos que é um passo importante para permitir que grupos menos favorecidos possam ter uma inclusão maior no mercado de trabalho, mas é um processo que demanda um nível maior de complexidade (BECK, 2022)[31]

[30] Disponível em: https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2022/03/29/apos-acao-diretor-do-linkedin-diz-que-rede-vai-permitir-vagas-afirmativas.htm Acessado em 25/09/2022
[31] Disponível em https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2022/03/29/apos-acao-diretor-do-linkedin-diz-que-rede-vai-permitir-vagas-afirmativas.htm Acessado em 28/09/2022

2.10 As intersecções presentes na pauta social

As marcas começam a assimilar que os discursos nichados se tornam globais e passíveis de avaliações de todo o mundo. Além disso, cada vez mais movimentações são feitas por parte do mercado no sentido de acelerar a implementação da agenda de diversidade, e não é por amor ao próximo ou caridade. Grandes instituições, assim como fez a BlackRock no início das discussões sobre ESG, começam a instituir medidas para beneficiar empresas que estejam alinhadas com os três pilares da sigla. No Brasil, no segundo semestre de 2022, a B3 comunicou que as empresas listadas deverão seguir novas regras para aumentar, em cargos de alta liderança, a diversidade de gênero e a representatividade de grupos minorizados[32]. As regras foram à audiência pública, em setembro de 2022 e a meta é que entrem em vigor já em 2023. De acordo com o portal da bolsa, o mecanismo proposto é conhecido como “pratique ou explique”, que obriga as empresas a serem transparentes sobre as ações adotadas, comunicando o que está sendo feito e, se não está, explicando o porquê. As metas implicam que as empresas brasileiras tenham em seu conselho de administração ou diretoria estatutária - composta por diretores não sócios -, no prazo máximo de 2 anos após a vigência da norma, ao menos uma mulher e um ou uma representante de grupos minorizados, listados no documento como negros, PCD’s e membros da comunidade LGBTQIA+. Notamos aqui, mais uma vez, que o “S” da sigla, apesar de começar a se expandir, ainda é focado na questão das mulheres e pouco considera o fato de mais da metade da população do país ser formada por pessoas negras. A B3 reforça que das 423 empresas listadas, cerca de 60% não possuem nenhuma mulher na diretoria estatutária e 37% não têm participação feminina no conselho. Nesse recorte, será que alguma dessas mulheres é negra? Provavelmente, não.

A discussão não se torna completa sem que falemos de interseccionalidade, ou seja, do fato de as opressões se sobreporem. Segundo Kilomba (2020, p.96), boa parte das políticas de inclusão constituiu a ideia de sujeito em cima da figura negra, masculina e heterossexual, gerando um apagamento de experiências de mulheres e pessoas LGBTTQUIA+ negras. O cruzamento do racismo com questões de gênero e sexualidade vem sendo chamado de “nova política de representação” (HALL, 1992), que tira a figura masculina do centro. Uma vez que as mulheres negras são incluídas em discursos que não as reconhecem, já que no debate de raça o sujeito é homem, no

[32] Disponível em: https://www.b3.com.br/pt_br/noticias/audiencia-publica-asg.htm Acessado em 30/09/022

de gênero a mulher é branca e no de classe a raça não tem lugar, sob a alegação de que todos são iguais, Mirza (1997) argumenta que as mulheres negras habitam um espaço vazio, além das margens das categorias citadas acima, o chamado “terceiro espaço”, que não é nem o centro e nem a margem, mas uma espécie de vácuo. Tais formas de opressão se interseccionam, gerando um impacto simultâneo, seja pela raça ou gênero, constituindo uma forma de racismo única, sentida apenas por mulheres negras e racializadas. Por conta disso, faz-se necessário falar sobre racismo genderizado (ESSED, 1991) para referenciar a opressão racial direcionada a mulheres negras como resultado estrutural de percepções racistas de papéis de gênero. A tentativa de aliar a questão da mulher negra a do sexismo sofrido por mulheres brancas, torna a discussão rasa, uma vez que à mulher branca não é necessário lutar contra as duas opressões, já que ela, mesmo sendo mulher, conta com o privilégio de ser branca, no centro da estrutura de poder.

Num debate ainda embrionário, onde o mercado dá pouca ou nenhuma atenção para a questão da interseccionalidade, o espaço destinado à pessoa negra dificilmente irá além do previamente estabelecido, por exemplo, no caso da norma proposta pela B3, quantas empresas irão considerar para a vaga de mulheres uma candidata negra ou para a cadeira destinada às pessoas LGBTQIA+ um profissional negro? Muito provavelmente, o contratado ou contratada negra vai ocupar a posição específica, destinada a profissionais negros, apenas. Como garantir então que o pilar social do ESG dialogue com a realidade brasileira e tenha desdobramentos práticos no que diz respeito à questão racial?

A Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial desenvolveu uma metodologia pioneira, considerando 25 setores da economia - seguindo classificações do IBGE -, visando estabelecer um parâmetro para cada segmento econômico, o chamado Índice ESG de Equidade Racial Setorial (IEERS)[33]. O objetivo do Pacto é implementar um protocolo ESG racial para o Brasil, centrado em ações que estimulem uma maior equidade racial. Como já foi citado aqui, uma das principais questões envolvendo a agenda ESG é a padronização das métricas e validação das ações e o IEERS vem exatamente para ser esse certificador, com a universalização de parâmetros focados no aspecto racial. Assim, é importante observar não só as movimentações sob a ótica do meio empresarial e das marcas, que dão passos importantes no pilar social

[33] Disponível em http://www.pactopelaequidaderacial.org.br/ Acessado em 09/03/2023

da sigla, pensando na questão negra, mas também como profissionais negros e negras, inseridos nesses espaços e no contexto de mudanças, estão sendo atravessados por tais processos.

Deste modo, a discussão proposta no capítulo 2 busca entender os desdobramentos históricos do racismo no Brasil, que se difundem através de um ciclo de continuidades, onde o poder e quem o detém, atuam para sua manutenção. A negação da realidade racial do país, que possui mais da metade da população formada por pessoas negras, sendo a maior parte dessa parcela representante dos e das mais pobres do Brasil, mostra-se uma estratégia perversa da branquitude para continuidade de seus privilégios. Nesse contexto, é fundamental entender que a divisão de classes não se dá apenas de forma financeira, mas entremeando também capitais sociais e culturais, como forma de assegurar vantagens competitivas na luta por posições sociais. Assim, a promoção de medidas afirmativas funciona como uma maneira de reduzir desigualdades, uma vez que nem todas as pessoas têm acesso aos mesmos recursos e vulgarizou-se nas discussões a defesa de um mérito próprio, que nada mais é que uma valorização de quem teve mais oportunidades e acesso a recursos ao longo da vida. Uma vez que as instituições refletem os processos sociais, e, sendo o racismo um deles, cabem a elas atuar nesse combate de forma ativa. O debate sobre ESG surge nesse contexto em que as pessoas, imbuídas do poder conferido também pelas redes sociais e a rápida difusão de informações, começaram a cobrar por mudanças efetivas e questionar as políticas que historicamente, aliadas às perspectivas racistas de construção do país, desfavorecem pessoas negras no mercado de trabalho. Dado esse passado, ainda presente, torna-se complexo no Brasil querer falar no aspecto social da agenda sem um mergulho profundo na questão racial. Com movimentações nesse sentido já sendo feitas por parte das empresas que se colocam como parceiras da agenda ESG, é importante compreender como profissionais negros e negras, atuantes nesses espaços, entendem a implementação de ações no dia a dia e analisam seus desdobramentos cotidianos. É sobre isso que falaremos no capítulo 3.

3- O olhar interno: analisando as perspectivas de profissionais negros e negras sobre movimentações sociais na agenda ESG

A ebulição do tema ESG e suas novidades, com constantes divulgações na mídia, notícias a todo momento sobre a adoção de uma agenda direcionada para os três pilares por empresas de grande e pequeno porte e a reverberação de seus aspectos no contexto brasileiro e mundial, como vimos no capítulo 2, jogam luz sobre as estratégias e direcionamentos traçados ao longo dos últimos anos no e pelo mercado. Quando fazemos o recorte, dentro do aspecto social da sigla, considerando as questões relacionadas à raça e oportunidades para pessoas negras, para além do que é veiculado de forma publicitária e do que reportam as próprias empresas para seus *stakeholders* (partes interessadas, em tradução livre do inglês), é fundamental compreender como profissionais negros e negras, inseridos nesse contexto de trabalho, percebem as ações de diversidade e inclusão, dentro de seus ambientes empregatícios.

Para melhor entender esse cenário e delimitar o corpus de análise da presente pesquisa, foi feita a escolha pela geração dos dados por meio de entrevistas. Adotando a metodologia proposta por Daher (2016), que desenvolve reflexões sobre as relações entre linguagem e mundo do trabalho (p. 40), utilizando a entrevista enquanto dispositivo metodológico do fazer científico (p. 43), foi desenhada uma estrutura que permitisse um mergulho meu, enquanto pesquisadora, na vida de trabalhadores e trabalhadoras negros, para entender não só suas visões sobre o mercado e suas movimentações, mas também as construções sociais que os levaram a tais posicionamentos. As entrevistas individuais foram realizadas de modo online e remoto, entre julho e agosto de 2022, seguindo os seguintes critérios para escolha dos e das entrevistadas, que deveriam:

a. ser pessoas negras, que se entendessem como tal e com algum grau de afinidade com pautas raciais. A definição desse grau se deu através de aspectos como a compreensão do racismo e seus desdobramentos, discursos de empoderamento e valorização da negritude, tendo como canal de avaliação o convívio e as representações expostas nas redes sociais;
b. ser pessoas com as quais eu tivesse uma conexão direta ou, no máximo com a figura de um/uma intermediador/intermediadora comum, que fosse próximo/próxima a mim e fizesse a ponte, objetivando tornar o ambiente da entrevista mais confortável, confiável e agradável para os entrevistados e

entrevistadas, de modo que pudessem se abrir, sem a barreira de grandes formalidades;

c. estar empregados/empregadas no mercado de trabalho formal, num contexto em que o local em que a pessoa trabalha debata/se apresente como agente diante da agenda ESG, indicado desta forma pelas pessoas entrevistadas e pelo senso comum, a partir das informações que circulam na mídia.

A adoção dos critérios acima foi fundamental para que eu chegasse a um grupo de seis pessoas, todas negras, sendo três do sexo masculino e três do sexo feminino, alcançando uma paridade numérica, pautada na divisão binária, ainda que limitante, entre os e as entrevistadas. Para tal, ativei a rede direta de contatos com pessoas com as quais já convivi, seja em ambientes de trabalho ou acadêmicos, e que se adequavam aos parâmetros propostos, conseguindo dessa forma metade dos membros da pesquisa. A outra parte veio através de pessoas próximas, que indicaram amigos ou amigas - todas as indicações foram de pessoas muito íntimas àqueles e àquelas que sugeriram os nomes a mim -, permitindo que o grupo fosse fechado.

> Só se entrevista quem já “sabe” algo a respeito de determinado tópico (isto é, quem é capaz - ou quem vem sendo capaz - de produzir texto(s) a respeito do que se deseja saber). Tal ordem de argumentação pode parecer óbvia, mas o que queremos acentuar no momento é que a obviedade do dito não vem se constituindo em argumento suficientemente forte para evitar determinados equívocos. (DAHER; ROCHA; SANT’ANNA, 2004)

3.1 Enunciados e suas perspectivas discursivas

A observação e análise das entrevistas foi feita à luz da análise do discurso, buscando as perspectivas de construção das relações sociais de poder no plano discursivo, a partir da materialidade do discurso (DEUSDARÁ, ROCHA, 2005).

> De minha parte, eu distinguirei três maneiras de praticar a AD, dessas, somente a última é a que me interessa. A primeira consiste em utilizar a AD para perguntar de maneira indireta questões filosóficas; nesse caso, a dimensão da análise empírica de discurso é secundária. A segunda consiste em ver na AD um conjunto de “métodos qualitativos” à disposição das ciências humanas e sociais; a AD não passa então de uma espécie de caixa de ferramentas que permite construir interpretações em outras disciplinas. A terceira maneira consiste em ver na AD um espaço de pleno direito dentro das ciências humanas e sociais, um conjunto de abordagens que pretende elaborar os conceitos e os métodos fundados sobre as propriedades empíricas das atividades discursivas. Isso não quer dizer que a AD se reduz a uma

> disciplina empírica, mas ela deve se organizar tendo as pesquisas empíricas em vista (MAINGUENEAU, 2006, p.2)

As entrevistas trazem as perspectivas dos e das entrevistadas sobre o mundo que os cerca, analisada através de suas experiências, interesses e vivências, de modo que quando falam da realidade, esta não se apresenta como mera representação genérica, mas se dá a partir da intervenção feita por eles e elas, tendo como ponto de partida seus atravessamentos. A ideia de linguagem-intervenção, proposta por Rocha (2006, p.356) é o que permeia esses enunciados, que foram analisados discursivamente sob a ótica de outros atravessamentos, agora os meus, enquanto pesquisadora, somando-se e tendo como resultado o material apresentado. Cedo ou tarde, o que foi ouvido e ativamente entendido responde nos discursos subsequentes e no comportamento do ouvinte (BAKHTIN, 2020, p.25), ou seja, os enunciados estão ciclicamente em cadeias discursivas, que reproduzem os filtros feitos por sujeitos e suas perspectivas.

> Todo falante é por si mesmo um respondente em maior ou menor grau: porque ele não é o primeiro falante, o primeiro a ter violado o eterno silêncio do universo, e pressupõe não só a existência do sistema da língua que usa mas também de alguns enunciados antecedentes – dos seus e alheios com os quais o seu enunciado entra nessas ou naquelas relações (baseia-se neles, polemiza com eles, simplesmente os pressupõe já conhecidos do ouvinte). Cada enunciado é um elo na corrente complexamente organizada de outros enunciados. (BAKHTIN, 2020, p.26)

A interação e o fluxo de perguntas presentes nas entrevistas são possíveis pelo que Bakhtin (2020) nomeia de conclusibilidade dos enunciados, que me permite, enquanto entrevistadora, assumir uma posição responsiva, ao fim de cada colocação dos e das entrevistadas, para uma colocação de concordância, dúvida e assentimento.

> Imaginamos o que o falante quer dizer, e com essa interação verbalizada, essa vontade verbalizada (como a entendemos) é que medimos a conclusibilidade do enunciado(...) Por isso os participantes imediatos da comunicação, que se orientam na situação e nos enunciados antecedentes, abrangem fácil e rapidamente a intenção discursiva, a vontade discursiva do falante, e desde o início do discurso percebem a totalidade do enunciado em desdobramento. (BAKHTIN, 2020, p.37)

3.2 Critérios para entrevista e perfis das pessoas entrevistadas

Todas as entrevistas foram realizadas através da plataforma Teams e gravadas, com o aval dos e das entrevistadas, que assinaram o termo de consentimento (Anexo 2). As gravações geraram uma transcrição textual simples, feita pela própria

ferramenta, que me permitiu acesso ao material para consultas e análises posteriores, sem divulgação de imagens ou nomes, que foram alterados para pseudônimos, para posterior apresentação dos dados, visando um não comprometimento pessoal e profissional aos e às respondentes da pesquisa. A seguir, trago uma breve apresentação de cada um dos perfis:

Caio, 32 anos, heterossexual, Méier, Rio de Janeiro. Sempre se reconheceu como negro e acredita na importância da representatividade, fruto de sua vivência familiar, onde os pais e a prima, todos negros, sempre precisaram se provar como bons profissionais e merecedores de estarem onde estavam. Estudante de escola particular durante toda a vida - exceto no ensino médio, onde estudou em instituição de nível técnico - sendo sempre o único aluno negro da turma, acredita ter sido muito privilegiado e ter pego a “geração mais fácil” de sua família, formada majoritariamente por pessoas negras. Ingressou na universidade federal no curso de engenharia, que cursou até quase concluir, tendo migrado para administração, na mesma instituição, após entender que queria trabalhar com pessoas e estruturas organizacionais. Salienta que teve uma educação de muita qualidade, partindo de um lugar muito à frente da maioria das pessoas que têm a cor de sua pele (Caio, 2022). Hoje atua como gerente de marketing numa multinacional do setor de cosméticos.

Elisa, 26 anos, heterossexual, nascida e criada em São Gonçalo, no Rio de Janeiro, no seio de uma família numerosa, é caçula de quatro irmãos. Segundo ela, sempre se reconheceu como uma mulher negra, nunca tendo dúvidas em relação a tal fato, com uma experiência de vida marcada pela presença do pai, negro, que sempre ia com ela aos lugares e fazia questão de perguntar à filha quantas pessoas negras ela estava vendo ali. Relata dedicação da família para proporcionar “as melhores oportunidades possíveis”. Estudou a maior parte da vida em escolas particulares, com bolsa de estudos, e acredita na educação e nas oportunidades como catalisadores de caminhos, tendo recebido muito incentivo dos pais para estudar, num lar onde “a cada 10 palavras, 11 são educação”. Conta que sempre tentou aproveitar todas as oportunidades possíveis que lhe foram dadas, mesmo se questionando, durante a infância e adolescência, por que não havia nascido diferente - não negra. Graduada em administração e pós-graduada em gestão de projetos, ambos os cursos feitos em universidades públicas, foi membro de destaque do Movimento Empresa Júnior (MEJ), onde tornou-se referência para outras meninas negras. Com passagens em programas

de trainee de algumas grandes empresas do país, hoje atua como especialista em uma empresa nacional de cosméticos.

Felipe, 35 anos, gay, nascido em Bangu, Rio de Janeiro, vive atualmente em São Paulo. Sempre se viu como negro, filho de pais negros, mas só se deparou com as pautas raciais através de letramento, aos 25 anos, motivado pela irmã, que já buscava embasamento. Antes, via-se como “o diferente”, mas não atentava muito para o aspecto de raça e afirma não ter sofrido racismo até a adolescência. Acredita que a família, de certa forma, preparou um terreno, para que ele e os irmãos vivessem melhor e com menos discriminação, tendo sido mais “sofrido” o caminho para as gerações anteriores a sua. Segundo ele, viveu numa espécie de “redoma”, mesmo a família não sendo abastada, onde teve acesso a cursos, prática esportiva e ensino em instituições particulares. Graduado em jornalismo, com MBA em marketing digital e especialização em *big data* – grandes dados, em tradução livre do inglês, área que estuda grandes bases de dados -, todos os cursos realizados em instituições privadas, trabalhou por cerca de um ano em cruzeiros, onde aperfeiçoou seu inglês, que o auxiliou em diversos trabalhos posteriores. Hoje atua numa multinacional, do setor de tecnologia, como executivo de contas.

João, 27 anos, heterossexual, Belford Roxo, Rio de Janeiro. Entende que as pautas raciais, para pessoas negras, se tornam algo que não há como não falar a respeito, a coisa está dada (João, 2022). Membro de uma família formada majoritariamente por pessoas negras, diz que desde criança sempre teve consciência de raça e classe e que, com a maturidade e mais “noção da vida”, passou a ser menos inflamado com as pautas raciais e mais consciente sobre a possibilidade de diálogo, tornando-se, segundo ele, mais político. Estudante de escola pública durante toda a vida, após o ensino médio fez curso técnico, através do Pronatec[34] (Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego), criado pelo governo federal em 2011 por meio da Lei nº 12.513, com a finalidade de ampliar a oferta de cursos de Educação Profissional e Tecnológica (EPT), por meio de programas, projetos e ações de assistência técnica e financeira. Conciliando a rotina do curso com a dança (João dançava desde os 12 anos), mais um trabalho noturno, passou por diversos empregos informais até sua primeira experiência de carteira assinada, tendo sido ainda Jovem Aprendiz. Iniciou a graduação em administração, em universidade pública, mas não

[34] Disponível em http://portal.mec.gov.br/pronatec Acessado em 17/12/2022

concluiu. Com vasta experiência no mercado de trabalho, hoje é sócio e gerente em uma startup que atua no ramo de sustentabilidade.

Monique, 27 anos, heterossexual, nascida em Vila Valqueire, criada em Jacarepaguá e Copacabana, Rio de Janeiro. Sempre se reconheceu como negra, filha de pais negros, membros do movimento negro e atuantes nas questões afro-brasileiras, que lhe deram uma educação direcionada, permitindo que, desde muito nova, ela tivesse clareza para entender por que algumas coisas aconteciam com ela (Monique, 2022). Mãe de uma menina negra de pele clara, busca passar para a filha o letramento que recebeu dos pais e mergulha nos estudos sobre colorismo, diante dos questionamentos acerca da negritude de sua filha. Estudou em escolas privadas durante toda a vida e fez faculdade de comunicação em uma instituição privada de ponta, onde estudou com bolsa parcial. Atualmente é especialista de estratégia digital em uma multinacional do ramo musical.

Olivia, 29 anos, heterossexual, nascida e criada em São Gonçalo, Rio de Janeiro. Começou a se entender como negra no final da adolescência, mas sempre soube que não era branca. Afirma que na adolescência foi se informando mais sobre as pautas raciais, quando, segundo ela, fez todo aquele caminho que muitos adolescentes negros fazem, de descoberta, revolta, militância, quando iniciou sua transição capilar (Olivia, 2022). Estudante de escola técnica, fez o curso objetivando terminar a escola com oportunidade de trabalho e buscando independência financeira. Segundo ela, mesmo não tendo referências dentro de casa, sabia o que era faculdade, que tinha pobre, tinha rico, o que a levou a ter consciência de classe antes da de raça, porque sua mãe, que é empregada doméstica, a levava para as casas das madames (Olivia, 2022). Ao terminar o colégio, teve contato, através de amigas de um blog para o qual escrevia, com um programa de intercâmbio na Inglaterra, que oferecia moradia, alimentação, trabalho, necessitando apenas da passagem. Durante a viagem, aperfeiçoou seu inglês, que aprendeu de forma autodidata e, ao retornar ao Brasil, optou por não seguir seu desejo de ingressar na faculdade de jornalismo, pois ouvia de todas as pessoas que a profissão pagava mal e seu sonho era não ser mais pobre (Olivia, 2022). Graduada em administração por uma universidade particular de renome, que cursou via Fies - Fundo de Financiamento Estudantil - hoje atua como gerente de parcerias estratégicas numa plataforma multinacional de vídeos.

Um fato em comum entre os entrevistados e entrevistadas é que passaram por pelo menos três empresas ao longo da trajetória profissional, em diferentes áreas, mesmo este não sendo um critério de seleção. Soma-se a isso, como semelhança presente, o fato de serem do estado do Rio de Janeiro, apesar de essa não ser uma implicação prévia, e membros de famílias não abastadas, mas que deram a essas pessoas oportunidades de buscar um futuro melhor. Além disso, foi possível perceber no discurso de todos e todas, uma dose extra de empenho e dedicação no trabalho – parte do grupo mudou de cidade, aceitou salários mais baixos visando maior ascensão posterior -, principalmente nas fases iniciais da carreira, fato que mostra a perversidade do racismo, como tratamos no capítulo 1, que faz com que pessoas negras, qualificadas, entendam desde muito cedo que precisam fazer mais que seus pares brancos, para serem reconhecidas. Soma-se a isso a necessidade de abrirem seus próprios caminhos, sem a chancela de um padrinho ou madrinha no mercado, que é amigo da família ou até mesmo parente, capaz de arrumar o emprego dos sonhos, fruto do capital social, descrito por Souza (2017).

3.3 Roteiro e metodologia das entrevistas

As informação extraídas acima, só foram passíveis de identificação por conta da abertura do roteiro de entrevistas, que considerou a metodologia proposta por Daher (2016), onde foram levados em conta, para a elaboração das questões, quatro aspectos: (i) a explicitação de objetivos a serem atingidos, (ii) os problemas que se colocam para a pesquisadora , (iii) as hipóteses que norteiam a atividade, para, a partir disso, ser possível (iv) estabelecer a seleção/montagem de perguntas com vistas a permitir um julgamento acerca da pertinência e da adequação do dispositivo escolhido (DAHER, 2016, p.45). Tomando como ponto de partida essa estruturação, construiu-se o quadro abaixo:

BLOCOS	OBJETIVO	PROBLEMA	HIPÓTESE	PERGUNTA/ROTEIRO
BLOCO 1 - IDENTIFICAÇÃO DAS PESSOAS ENTREVISTADAS	Identificar as pessoas entrevistadas, seus perfis e características	As pessoas entrevistadas se reconhecem como negras? Há alguma identificação com pautas raciais?	As pessoas se reconhecem como negras e atuam, mesmo que minimamente, em prol da causa racial	1. Você pode se apresentar? Nome, identificação racial, identidade de gênero 2.Qual sua relação com as pautas raciais? 3. Conte um pouco sobre sua trajetória acadêmica e profissional
BLOCO 2 - PERCEPÇÃO SOBRE PROGRAMAS DE DIVERSIDADE E POLÍTICAS AFIRMATIVAS EM SEUS LOCAIS DE TRABALHO	Entender a percepção das pessoas entrevistadas sobre modelos e abrangência dos programas de diversidade da empresa em que trabalham	As pessoas veem um esforço real das empresas nas iniciativas de diversidade e as percebem como estruturadas?	Os programas estão em fase de desenvolvimento, buscando aprimoramento, mas a empresa já deu um passo nessa direção e está fazendo a sua parte	4. Nesse local no qual você trabalha ou durante a sua trajetória, você já se viu atravessado (a) por experiências racistas no seu ambiente de trabalho? 5. Você acompanha os movimentos do mercado em ações de diversidade racial? Como você percebe esses processos? Acredita no sucesso dessas iniciativas? 6. Você sabe quantas pessoas negras tem na empresa em que você trabalha? Em que cargos essas pessoas estão? 7. Como a empresa na qual você trabalha atua nas questões relacionadas à diversidade racial?

A divisão em dois blocos buscou separar a entrevista de modo que os entrevistados e entrevistadas pudessem trazer um pouco de sua história no início da conversa, tornando-a mais acolhedora e próxima para, só depois, entramos no segundo bloco, com questões relacionadas à estrutura e percepção de ações envolvendo diversidade racial no mercado de trabalho. O fato de um dos critérios de seleção implicar que as pessoas entrevistadas não fossem estranhas a mim, fomentou, na observação dos gêneros do discurso utilizados, saudações calorosas, em tom amigável, seguidas de um breve momento descontraído de conversa, até adentrarmos, propriamente, na entrevista.

> Os gêneros e estilos íntimos se baseiam na máxima proximidade interior do falante com o destinatário do discurso (no limite, como que na fusão dos dois). O discurso íntimo é impregnado de uma profunda confiança no destinatário, em sua simpatia - na sensibilidade e na boa vontade da sua compreensão responsiva. Nesse clima de profunda confiança, o falante abre as suas profundezas interiores. Isso determina a expressividade específica e a franqueza interior desses estilos. (BAKHTIN, 2020, p. 66)

Além do quesito familiaridade, que tornou as entrevistas mais descontraídas, o fato de eu, enquanto pesquisadora e entrevistadora, ser negra, assim como meus e minhas pares que eram entrevistados, trouxe o caráter de proximidade nas falas e enunciados, em muitos casos, despertando nos entrevistados e entrevistadas a noção, que era real, de concordância e entendimento, em trechos como “ainda mais pra gente que é preto, sabe?” (João, 2022), “sabe esse tipo de comentário, né?” (Monique, 2022),” unindo mais a nossa galera para eles verem o que que é possível, sabe?” (Felipe, 2022). A presença de um corpo negro do outro lado da tela, que inquiria sobre questões que falavam de experiências vividas com o racismo e a percepção de movimentações no mercado acerca de uma agenda que trate de diversidade racial, mesmo que não trouxesse nenhuma informação pessoal, de ter sofrido racismo ou de experiências próprias de trabalho, deu aos entrevistados e entrevistadas uma noção de irmandade, de alguém que reconhece suas dores, compreende os sentimentos imbuídos em ser uma pessoa negra dentro do cenário empresarial e a lida diária com os casos de racismo cotidiano.

Isso ocorre pela presença física, a imagem negra propriamente dita, e as pequenas intervenções de concordância, ao longo das entrevistas, que fui fazendo de modo a contribuir com o fluxo de raciocínio dos entrevistados e entrevistadas, sem deixá-los falando sozinhos, no que Bakhtin (2020) entende pela movimentação do ouvinte que se torna falante. Apesar de na apresentação e transcrição dos excertos poucas vezes aparecem falas minhas, durante todo o processo, busquei fazer perguntas mais abertas, que permitissem o desenvolvimento de respostas, adicionando questionamentos extras, quando algo não ficava claro ou eu entendia que podia ser desdobrado para além do que foi dito.

> Qualquer enunciação, mesmo que produzida na ausência de um destinatário ou na presença de um destinatário que parece passivo, se dá em uma interatividade constitutiva. Qualquer enunciação supõe a presença de outra instância de enunciação, em relação a qual alguém constrói seu próprio discurso. (MAINGUENEAU, 2015, p.26)

Um outro ponto que contribuiu para a fluidez das entrevistas foi o fato de eu ser formada em administração, com passagens por empresas de diversos setores e, como uma trabalhadora desse mercado, ter a compreensão de estrangeirismos, siglas e expressões de negócio, que foram usados nas falas dos entrevistados e entrevistadas, como parte do universo empresarial. Por exemplo: *hard skills*, *head*, Power BI (Caio, 2022), CRM (João, 2022). O entendimento de tal fato deu mais liberdade para que falassem sobre suas áreas e experiências, sem que precisassem parar para explicar de que se tratavam cada um dos termos utilizados. Esses estrangeirismos podem ser percebidos como um código linguageiro, presente na região de interlínguas, entre o português e inglês, que mescla termos dos dois idiomas no discurso corrente do meio empresarial (CHARAUDEAU, MAINGUENEAU, 2004).

Após a conclusão das entrevistas, reli todas as transcrições fornecidas pelo Teams, agrupando os assuntos trazidos pelos entrevistados e entrevistadas em 5 categorias de análise (1- grupos de afinidade, 2- papel do RH/capacitações/mudanças nos escritórios e em lojas/locais de operação, 3- referências pessoais na carreira, 4- mérito/oportunidades, 5- racismo e micro agressões), de modo a tornar a análise mais fluida, o que me levou a optar pelo trabalho em blocos temáticos, ao invés de esmiuçar cada uma das questões feitas, elencando suas respostas. O objetivo da organização em grandes temas é fazer a conexão entre o que foi dito, traçando paralelos entre as movimentações dentro da agenda ESG e as demandas da população negra, representada neste recorte da pesquisa. Para tal, foram definidos dois macro temas, que serão analisados no presente trabalho:

1. Implementação da agenda ESG em empresas sediadas no Brasil e a questão da raça no pilar social (envolvimento da gestão, palestras, eventos, processos seletivos direcionados, agenda, metas, capacitação, contratação de consultorias)
2. Presença de profissionais negros e negras no mercado de trabalho formal, em cargos não subalternizados e seus desafios (inclusão e pertencimento no ambiente de trabalho, entrada em níveis mais baixos, ausência de corpos negros na alta gestão, representatividade e exemplo, síndrome do impostor)

Para apresentação das falas das pessoas entrevistadas, optei por trazê-las em excertos, numerados e identificados pelos pseudônimos adotados. Os trechos

analisados e aqui apresentados foram extraídos das entrevistas e dialogam com os dois blocos propostos acima.

3.4 Implementação da agenda ESG em empresas sediadas no Brasil e a questão da raça no pilar social

Quando falamos na implementação de uma agenda ESG nas empresas, é importante que haja a compreensão que esse é um processo de grande mudança, principalmente quando damos atenção para o pilar social, uma vez que estamos falando de pessoas. A abertura desse leque, atentando especificamente para o viés racial, é algo que demanda ainda mais cuidado, para que não se caia em ponderações rasas e preconceituosas.

O acontecimento, aqui já citado, do brutal assassinato de George Floyd, potencializou o movimento Black Lives Matter (Vidas Negras Importam, em tradução do inglês), fazendo surgir uma onda de protestos e cobranças por parte de consumidores e consumidoras, que se espalhou de forma global, diante da indignação do ocorrido, provocando empresas a agirem e refletirem sobre os espaços destinados à população negra, causando reflexos no mercado. Por aqui, esse foi o estopim para a criação, no mesmo ano, do programa de trainee do Magazine Luiza, exclusivo para pessoas negras, fato também já citado na presente pesquisa. Segundo Patrícia Santos, CEO e fundadora da EmpregueAfro, consultoria de RH e diversidade étnico-racial, “esse foi o chacoalhão das empresas no Brasil[35]”.

> Pela primeira vez, algo que sempre pareceu uma luta apenas de ativistas de direitos humanos e de negros e negras - os mais afetados por esse mal -, tornou-se uma questão urgente para toda a humanidade. Se, por um lado, o caso George Floyd acabou gerando a adesão de pessoas e o surgimento de novas estratégias de enfrentamento ao racismo, por conta da superexposição dos fatos pela grande mídia, por outro, também nos fez reavaliar os avanços e os fracassos pelos quais passamos, apesar de décadas de formulações de políticas antirracistas. Afinal, nenhuma delas foi capaz de evitar esses abusos policiais. (PESTANA, 2021, p.15)

Tal fato, somado à agenda ESG, que pressionava empresas a agirem a fim de atender aos pilares que compõe a sigla e se comprometerem com os mesmos, provocou uma transformação no mercado antes nunca vista. De acordo com Patrícia Santos, até 2019, a média de empresas que procuravam a consultoria para implementar ações

[35] Disponível em https://vocerh.abril.com.br/diversidade/empresas-antirracistas-como-avancar-na-inclusao-de-pessoas-negras/ Acessado em 23/02/2023

corporativas era de cerca de 60 por ano. Em 2020, o número passou de 300 e, em 2021, ultrapassou 700. As ações foram centradas em temas como vagas exclusivas para pessoas negras, traçar metas para aumentar o número de funcionárias e funcionários negros e abertura de diálogo para pautas relacionadas à negritude nas empresas, temas que se tornaram cotidianos. No entanto, um processo tão repentino, num país que por tantos anos sustentou um regime escravagista, não poderia ocorrer sem ruídos.

3.4.1 Descolonizando pensamentos e estruturas

Antes de qualquer movimentação, alteração de cenário ou abertura de processos de contratação de pessoas negras, a empresa e toda a estrutura que a envolve precisam estar conscientes da realidade brasileira, entendendo a fundo os desdobramentos do regime escravocrata no Brasil e suas rusgas, ainda vivas atualmente, a situação da população negra, com discernimento para que não sejam reproduzidas agressões diárias a esses corpos que irão adentrar no espaço de trabalho. Para que isso ocorra, o primeiro passo é o que Kilomba (2020) chama de um processo de descolonização, seja do pensamento, do olhar ou das atitudes.

> Descolonização refere-se ao desfazer do colonialismo. Politicamente, o termo descreve a conquista da autonomia por parte daquelas/es que foram colonizadas/os e, portanto, envolve a realização da independência e da autonomia. A ideia de descolonização pode ser facilmente aplicada no contexto do racismo, porque o racismo cotidiano estabelece uma dinâmica semelhante ao próprio colonialismo: uma pessoa é olhada, lhe é dirigida a palavra, ela é agredida, ferida e finalmente encarcerada em fantasias brancas do que ela deveria ser. Para traduzir esses cinco momentos em linguagem colonialista militarista: a pessoa é descoberta, invadida, atacada, subjugada e ocupada. Ser “olhada” torna-se análogo a ser “descoberta” etc. Assim, em questão de segundos, uma manobra colonial é realizada sobre o sujeito negro, que simbolicamente se torna colonizado. (KILOMBA, 2020, p. 224),

Num contexto social de país onde o regime escravocrata foi oficialmente, mas não realmente abolido a menos de 200 anos, onde segue-se acreditando no mito da democracia racial (NASCIMENTO, 1978), lógica que sustenta a crença de que vivemos em plena harmonia, com direitos semelhantes e impera a noção de meritocracia, tratada no capítulo 2, é ainda necessário falar em políticas afirmativas de raça, diante de um cenário nacional que respira racismo e, como elucida Almeida (2021), o tem entranhado em suas bases. Diante dessa realidade, pessoas negras são estereotipadas a partir do olhar colonizado, que não é capaz de enxergá-las como nada além de servas, criaturas inferiores e incapazes de reproduzir algo diferente de violência e subordinação.

Excerto 1
Entrevistado: Caio
Chegar numa reunião com o cliente, eu chegar com meu analista, eu como gerente, meu analista branco, eu preto, a pessoa se direcionar diretamente para o analista pra conversar só com ele me deixando de lado. E na hora que eu me posiciono na reunião, me apresento, falo quem eu sou, a pessoa toma um susto e aí começa a conversar comigo durante a reunião.

No trecho acima, Caio traz sua experiência cotidiana, quando perguntado sobre situações de racismo já vividas no ambiente de trabalho. Aqui vemos a reprodução de estereótipos por parte do cliente, que não é capaz de vê-lo na figura de gestão, sendo necessário o processo de apresentação e nomeação de cargos dos presentes, para que Caio possa ter a palavra direcionada para si, numa óbvia expressão de racismo “velado”. Enquanto Caio descreve a cena, posso imaginar a situação se desenhando na sala, o constrangimento vivido por todas as partes, com Caio encarando o fato como algo repetitivo e, por que não, cansativo, além do desconforto geral. Mesmo não ocorrendo de forma explícita, por meio de xingamentos ou ofensas diretas, o racismo está presente na sociedade e, consequentemente, é reproduzido nas interações sociais, inclusive, no ambiente de trabalho. O corpo negro, seu fenótipo e traços, juntamente com as características de personalidade, que se consolidaram historicamente como imbricadas, ainda se mostram presentes no dia a dia na reprodução de preconceitos. Tal processo, como explica Kilomba (2020), trata-se de uma projeção, onde o indivíduo branco projeta para fora de si aquilo que não aceita no seu eu, criando o chamado “outro”, que se encontra numa relação cíclica de antagonismo com o “eu”. Esse eu é uma projeção apenas no que é positivo no *self*, enquanto o outro torna-se, nas palavras da autora, “tela de projeção daquilo que o sujeito branco teme reconhecer sobre si mesmo” (KILOMBA, 2020, p.37). Deste modo, as ideias e comportamentos capazes de gerar vergonha, culpa e falta de reconhecimento social são projetados como mecanismo de escape (KILOMBA, 2020, p. 37).

> As pessoas negras de forma geral tiveram sua imagem - em especial nas novelas, nas programações de humor e de variedades - associada a papéis de subalternidade, como domésticos, escravos, secretários, motoristas, seguranças, indigentes. Isso afeta a autoestima e estimula o viés inconsciente do racismo no mercado de trabalho. (PESTANA, 2021, p.17)

3.4.2 A imagem estigmatizada de pessoas negras na reprodução cotidiana do racismo

Para Kilomba (2020), o sujeito negro é sempre percebido como agressivo ou sexualizado, a partir do desdobramento em cinco formas diferentes de personificação: infantilização, onde esse sujeito é personificado como dependente, que não pode sobreviver sem a figura senhoril; primitivização, onde é visto como incivilizado, mais próximo à natureza; incivilização, personificando-o como o outro violento e ameaçador, visto como o fora da lei; animalização, ganhando outra forma de humanidade, personificado como animal; erotização, com a personificação do sexualizado, que possui apetite sexual violento e insaciável (KILOMBA, 2020, p. 79).

Respondendo ao mesmo questionamento, sobre experiências de racismo no ambiente de trabalho, Olivia e Elisa compartilham suas vivências.

Excerto 2
Entrevistada: Olivia
Eu tive que lidar com pessoas racistas achando que não eram racistas e existindo. Por exemplo, quando eu fui para Los Angeles, foi eu e [nome da amiga], essa minha amiga que também é negra, e essa mina que era nossa chefe. Na verdade, ela nem era chefe da [nome da amiga], ela era tipo, quase par, né? Mas vai, ela achava que ela era a chefe de todas. É, não, ela era na verdade, enfim, a gente foi. E aí, a gente estava conversando, no Uber assim, e eu falei “caraca, brother, a gente tá tipo, Los Angeles, muito foda, pô”, eu ficava vendo, a gente passou por Beverly Hills, a gente fez uma festa numa mansão em Beverly Hills, fui a Hollywood. Falei, “cara, eu ficava vendo Um Maluco no Pedaço e eu estou no mesmo lugar, que foda. Tipo assim, eu com 13 anos, eu não sei se eu imaginei, que eu estaria aqui, não sei o que”, foi um papo meio assim. E a [nome da amiga] também, “pô, não sei o que, muito legal, realizar sonhos”. E aí a [nome da suposta chefe], passou um tempo, ela foi dar uma palestra e ela tipo, contou essa história, mas muito enviesada. Ela tipo “ai, eu estava conversando com minha equipe, é duro ver que tipo assim, mulheres tão brilhantes pensaram que jamais conseguiriam um emprego desse. Então é muito bom fazer parte disso.”

Excerto 3
Pesquisadora: Nathália
Tipo ela proporcionando isso para vocês.

Excerto 4
Entrevistada: Olivia
Aham. Aí ficou eu e [nome da amiga] assim: “eu conheço 20 países da Europa, tá maluca? Eu falo espanhol e inglês. Eu estudei na faculdade de ponta, tá louca?!”

No relato acima vemos as reflexões da entrevistada e da amiga, que traçam um paralelo entre quem elas eram na infância/adolescência, sem se imaginarem ocupando espaços antes só vistos na televisão, que tratavam com enorme distanciamento, e agora tangibilizando aonde chegaram e o que conquistaram. Aqui, é interessante observar, diante da conquista, a satisfação de estar vivendo aquele momento, que é valorizada de forma única, exatamente por conta das experiências das quais foram privadas quando mais novas. Por outro lado, na fala da suposta chefe, nota-se uma mistura das personificações (KILOMBA, 2020) da infantilização, com “é muito bom fazer parte disso”, no sentido de quem proporciona algo para uma criança e se satisfaz diante de sua alegria, e da primitivização, com a gestora branca, mesmo diante da experiência de viagens da entrevistada, distorcendo a história de modo a torná-la favorável para si, colocando Olivia como alguém que não poderia já ter viajado para fora do país e ter como algo cotidiano a experiência no exterior. A perspectiva colonizada da suposta gestora, que, pelo que Olivia traz “eu tive que lidar com pessoas racistas achando que não eram racistas e existindo”, não se considerava racista, mostram o quanto a branquitude é capaz de apresentar discursos e atitudes completamente racistas, acreditando piamente estar no papel de aliada. Utilizei as aspas como recurso, para citar momentos em que Olivia reproduz falas suas, ditas no momento do ocorrido, da amiga e da chefe, além de pensamentos, não verbalizados, como aparece no trecho final do excerto, caracterizado pelo interdiscurso entre as participantes do enunciado.

> A relação com os enunciados dos outros não pode ser separada da relação com o objeto (porque sobre ele discutem, sobre ele concordam, nele as pessoas se tocam) nem da relação com o próprio falante. Trata-se de uma tríade viva. (BAKHTIN, 2020, p.99)

Pondero aqui que o recurso das aspas foi usado durante a análise das entrevistas sempre como intervenção minha, para distinguir as trocas de enunciadores, seus coenunciadores ou os momentos da enunciação.

Num outro relato, da entrevistada Elisa, vemos a personificação de erotização do corpo negro no ambiente de trabalho.

Excerto 5
Entrevistada: Elisa
É, logo no meu primeiro dia, no primeiro, segundo dia, ela falou, ela falou algo do tipo, ah, porque lá eles observam até a roupa que você chega, tipo, por mais que você chegue e vá colocar uniforme, você tem que chegar arrumado assim, “nossa você é um trainee, você é um

gerente". E eu estava sem batom. Quando eu cheguei lá, ela "ah, acho que você pode caprichar mais na sua maquiagem, usar um batom vermelho, fica ótimo no seu tom de pele". Sabe, esse foi muito marcante.

No trecho é evidente o desconforto de Elisa com a fala da mulher, sinalizada por mim entre aspas, ao dizer que esse caso de racismo "foi muito marcante". Por que o batom vermelho "fica ótimo" em seu tom de pele? A cor, que está relacionada ao desejo, ao prazer e à sensualidade, poderia sim ter sido escolhida por Elisa, assim como qualquer outra com a qual ela se sentisse bem e confortável. Então qual a necessidade de reforçar que essa cor, especificamente, lhe cabe melhor? A situação deixou Elisa indignada, em um daqueles momentos em que a pessoa age de forma racista e você fica sem palavras diante do absurdo dito, refletindo, apenas depois, que poderia ter reagido de uma forma diferente.

Os casos apresentados, com micro agressões do cotidiano, configuram o que Kilomba (2020) categoriza como racismo cotidiano.

> O racismo cotidiano não é um evento violento na biografia individual, como se acredita – algo que "poderia ter acontecido uma ou duas vezes" –, mas sim o acúmulo de eventos violentos que, ao mesmo tempo, revelam um padrão histórico de abuso racial que envolve não apenas os horrores da violência racista, mas também as memórias coletivas do trauma colonial. (KILOMBA, 2020, p.215)

Essa modalidade do racismo é sutil e apresenta recorrência. No ambiente de trabalho, aparece como um toque indevido no cabelo crespo, uma "confusão" ao não reconhecer alguém negro fora de uma posição subalternizada, barrar uma pessoa negra na porta de um espaço, falar algo que fere diretamente a pessoa negra de forma "inocente", entre outras agressões. Diante disso, o sujeito branco e a estrutura racista que ele sustenta esperam que a pessoa negra reaja de duas formas: sendo completamente compassiva e fazendo o papel de educadora daquele ou daquela que se diz pouco informado, repleto de boas intenções e em processo de aprendizado ou de forma violenta, respondendo com rispidez e dando à branquitude a razão desejada para se colocar no lugar de vítima em elaboração de seu novo conhecimento.

Excerto 6
Entrevistada: Monique
Assim sempre tem, né? Um comentário, sabe, ainda mais quando está com um empresário, com artista, sempre tem tipo, também tinha essa galera de [estilo musical], sempre tem uma palavra, por exemplo, não vou falar o nome do artista, mas eu tive uma reunião essa semana, há duas semanas atrás com artista. É, branco, homem branco (...). A gente estava falando sobre um projeto novo que ele vai gravar e tudo mais. E aí ele falou que queria gravar um clipe de uma música antes de gravar esse projeto e fez um comentário, não para mim, obviamente, mas o comentário foi "ah, mas pode deixar que eu vou cortar o cabelo e fazer a barba, eu não vou tá com essa cara de mendigo" e tipo assim, ele não estava com cara de mendigo, o cabelo dele é cacheado, estava lindo, (...), e eu falei assim, nossa, sabe esse tipo de comentário, né? E nessa mesma reunião também surgiu um assunto da frase, "o choro é livre", né? De quando a Maju falou isso, não sei o quê. E aí é aquele momento que todo mundo na mesa, eu era a única pessoa negra na reunião, todo mundo na mesa, fica te olhando para tipo assim, será que eu vou falar? E eu fico assim, cara, todo mundo fala merda, sabe? Eu estou, eu quero ganhar meu salário, ir embora, sabe, eu não vou ficar aqui.

Ainda no que diz respeito a situações de racismo no trabalho, Monique começa sua fala dizendo que "sempre tem" assumido o fato como algo cotidiano, que se repete e presumindo uma concordância, como se isso fosse sabido também por mim, enquanto pessoa negra inserida nesse contexto, ao dizer "né". No caso apresentado pela entrevistada, ela demonstra surpresa após o artista de cabelos cacheados dizer que estava com cara de mendigo. O simples fato de não ter o cabelo liso ou curto, sem evidenciar a curvatura de seus fios, que fogem ao padrão branco esperado, faz com que ele relacione sua aparência a de um mendigo, como algo que é sujo e marginalizado. Em seguida, a utilização da expressão usada pela jornalista negra Maria Júlia Coutinho, "o choro é livre", que se popularizou quando ela, ao vivo, no telejornal que apresentava, a utilizou para falar do aumento das medidas restritivas impostas pela pandemia da COVID-19, em alusão ao fato de que quem quisesse podia reclamar, porque aquilo era o que deveria ser feito no momento, fez com que as pessoas na sala prontamente olhassem para Monique, esperando que ela reagisse de forma impositiva, dizendo que as palavras não cabiam naquele espaço. Durante a fala, Monique interage comigo em diversos momentos, como quem conta algo que alguém que também passa por esse tipo de situação reconhece, ao utilizar sucessivamente o termo "sabe". Numa clara demonstração de cansaço, diante de acontecimentos como esse, que parecem ser frequentes, sem querer se envolver em discussões, apenas fazer seu trabalho e ir embora - "eu quero ganhar meu salário, ir embora, sabe, eu não vou ficar aqui" - Monique não alimenta a discussão, deixando aqueles e aquelas que aguardavam uma

resposta da parte dela frustrados, ao desmistificar a noção que ela é uma escrava dos arquétipos que a impuseram (FANON, 2008, p.47).

> Neste sentido, há uma pressuposição da branquitude de que pessoas negras formam uma massa homogênea que deve ter as mesmas concepções de mundo e que devem se posicionar sempre no que diz respeito às questões raciais. Não raro somos surpreendidos com questionamentos do tipo "você não vai dizer nada, não vai se posicionar?" quando alguma questão envolvendo raça é motivo de discussões em determinados ambientes. A mesma cobrança, via de regra, não é feita às pessoas brancas. Logo, descentralizar a branquitude é também desconstruir o imaginário questões raciais da homogeneidade e passar a fazer com que brancos e brancas ta mbém reflitam sobre as questões raciais. (GOUVÊA; OLIVEIRA, 2020, p.10-11)

Na situação apresentada, era esperado que Monique explodisse, dando às pessoas da sala argumentos para chamá-la de raivosa, impaciente e rude, características amplamente difundidas por discursos racistas como inerentes ao corpo negro. Kilomba (2020), ao falar do processo que coloca o sujeito negro como outro, enquanto o branco é a referência, reforça que, nesse contexto, o sujeito negro se transforma em inimigo intrusivo - ela reage, argumenta, pondera que aquilo é descabido. Em paralelo, o branco torna-se a vítima compassiva - não sabia, está aprendendo -, ou seja, o opressor torna-se oprimido e o oprimido, o tirano (KILOMBA, 2020, p.34).

Dentro da premissa colonizadora, um processo em especial ocorre com a cooptação de trabalhadores negros, que realizam funções de segurança e manutenção da "ordem" e seguem reproduzindo a lógica do capitão do mato, que age contra os seus, em prol dos interesses das elites brancas.

> Este racismo dos negros contra o negro é um exemplo da forma de narcisismo no qual os negros buscam a ilusão dos espelhos que oferecem um reflexo branco. Eles literalmente tentam olhar sem ver, ou ver apenas o que querem ver. Este narcisismo funciona em muitos níveis. (FANON, 2008, p.15)

Um caso emblemático, ocorrido no Brasil em 2020, mesmo ano do assassinato de George Floyd, foi a morte por asfixia de João Alberto Freitas, homem negro, numa loja do Carrefour em Porto Alegre, por um segurança do local. Para essas pessoas, ainda que sejam negras, é complexa a equação de enxergar pares ocupando lugares antes destinados apenas a brancos, sem que ajam de modo a tentar coibi-los, em muitos casos, infelizmente, chegando a vias fatais. É o que comumente ocorre com seguranças de estabelecimentos e fiscais, por exemplo, que insistem em ver submissão em corpos

negros, mesmo que estes não estejam em tais posições. Os meandros do racismo são tão perversos, que muitas vezes os nossos e nossas não nos veem como semelhantes, mas como inimigo ou inimiga da branquitude, a quem aprenderam a responder.

Excerto 7
Entrevistada: Elisa
Eu já tinha saído, eu fui entregar a documentação de alguma coisa ou pegar a documentação de alguma coisa, não lembro, em uma outra loja, que eu inclusive marquei, a [nome da pessoa] era gerente, eu falei “[nome da pessoa] vamos almoçar, eu posso pegar o documento aí na sua loja, então eu vou, aí a gente almoça”. Cheguei na loja, plena assim, sei lá, roupinha de verão estava, né? Já não estava mais lá. Parei na entrada da loja, eu chamei o fiscal e perguntei pela [nome da pessoa]. Eu falei, “a [nome da pessoa] está aqui?”. Eu estava sem bolsa, só com um papel na mão. E tipo aí, “é o que, é para entregar currículo?” Cara, não, assim, e o engraçado é que eu já tinha ido naquela loja, então, tipo, eu já tinha sido apresentada naquela loja como uma trainee para aquele fiscal. Inclusive ele não lembrou. Ele ainda insistiu, “é, mas o que que é tipo, quer falar o que, sabe, para entregar alguma coisa?” Tipo, “não, quero falar com a [nome da pessoa] gerente de loja, pode chamar ela, por favor?”

No fragmento acima, Elisa conta que retornou a uma das lojas pelas quais passou no seu processo de trainee, para encontrar uma amiga e almoçar. Diante de sua presença, com o papel na mão, as roupas informais que vestia e a pele da qual não pode se despir, ao pedir para falar com a amiga gerente, o fiscal não teve dúvidas que dentro do envelope só poderia haver um currículo e que ela chamava a gerente para poder entregá-lo. Elisa se surpreende com o fato do homem não lembrar dela “e o engraçado é que eu já tinha ido naquela loja, então, tipo, eu já tinha sido apresentada naquela loja como uma trainee para aquele fiscal”, mas na situação relatada ela não estava em seu posto, descaracterizando a figura que ele só conhecia quando exercia um papel no ambiente de trabalho. No trecho, ela enfatiza que precisou fazer mais de uma vez o pedido para que a amiga fosse chamada, sendo necessário reforçar ao fiscal que ela não queria entregar nada ali. Para ele, naquela situação, o único lugar onde ela poderia estar era esse, de pedir emprego, sendo inimaginável a ideia de ela ser amiga da gerente e estar ali apenas para um almoço. No excerto, há a alternância dos discursos de Elisa e do fiscal, sinalizados por aspas por mim.

3.4.3 Atuação de consultorias e empresas especializadas

Diante de mentes e corpos que vivem o colonialismo ainda de forma tão viva, torna-se urgente que empresas que assumem o compromisso com o pilar social de ESG, adotem medidas para que, antes de qualquer ação, o pensamento de todas as

pessoas e órgãos que compõe a estrutura sejam revistos, com a noção de novas perspectivas. Para isso, um caminho possível é o da contratação de consultorias de diversidade, para auxiliar nesse processo e ajudar a empresa a dar os direcionamentos necessários para a implementação da agenda. Mas antes que a mesma chegue às vias de fato de iniciar essa jornada junto à uma consultoria, o ponto de partida deve ser um alinhamento, para que esse compromisso seja claro para a diretoria, que necessita estar orientada para o tema. Essa deve ser uma meta definida como parte do planejamento estratégico da marca. Para Andreia Dutra, presidente da Sodexo On-site Brasil, há uma jornada, definida em três passos, a ser traçada:

> 1. A liderança, que deve estar convicta do propósito de começar um programa de inclusão, seja qual for. O engajamento da alta liderança é chave, pois ele que inspira os demais líderes da empresa. Devemos ser o exemplo.
> 2. Implementar políticas claras de inclusão e avaliar os números: analisar onde estamos, ter debates sobre o tema entre os colaboradores e manter uma comunicação transparente. Contratar apenas para mostrar que temos diversidade ou cumprir uma cota não é inclusão.
> 3. Cultura: a cultura de inclusão se faz com o tempo, é uma jornada. Por isso devemos compartilhar histórias positivas, dar voz aos nossos colaboradores, trazer os temas à mesa, estar confortável com o desconforto, pois será algo que teremos que vivenciar para avançar. (DUTRA, 2020, p.84-85)

Hoje, no Brasil, existem algumas empresas que fazem o trabalho de consultoria - ID BR, Indique uma Preta, EmpregueAfro, Empodera, apenas para citar algumas que são focadas na questão negra - variando o grau de atuação, que pode ir desde o auxílio na contratação de trabalhadores negros e negras, passando pelo suporte no desenvolvimento de metas para aumentar o número de pessoas negras no quadro, o apoio no processo de letramento racial e o acompanhamento desses desdobramentos, para agir também nas ações de inclusão. Tratando-se de um universo novo para a empresa, é primordial a presença de uma consultoria especializada, que vai poder atuar com todas as partes envolvidas, sejam a diretoria, as altas e médias lideranças, a área de recursos humanos e os demais trabalhadores, de modo a modelar o ambiente empresarial, preparando-o para que esteja apto para receber tal mudança.

3.4.4 Grupos de afinidade, sobrecarga e falta de priorização da agenda

Para a empresa, é imperioso que seja feito um diagnóstico de seu cenário de inclusão racial, tomado como ponto de partida para que sejam traçadas metas e objetivos claros, tangíveis e mensuráveis, que estejam em constante acompanhamento pela área responsável por sua implementação, com reportes frequentes à diretoria. Essa é uma questão ainda nebulosa no contexto brasileiro, onde poucas empresas contam com uma área específica para olhar a questão de D&I (diversidade e inclusão), que acaba sendo distribuída entre o RH e a área de sustentabilidade. Quando não existe autonomia de uma área focada no tema, este acaba competindo com outras demandas e deixando de ganhar a devida importância e atenção. Não é incomum, nesse contexto, que trabalhadores negros e negras, que já estão no quadro atual de funcionários da empresa, assumam funções, como é o caso dos grupos de afinidade, e se comprometam com a inserção das pautas até mais que as próprias áreas responsáveis.

Quando perguntados sobre iniciativas que as empresas em que trabalham fazem em relação à pauta racial, com o incremento do questionamento sobre grupos de afinidade, os entrevistados e entrevistadas deram os seguintes relatos:

Excerto 8
Entrevistada: Monique
Eu já entrei. Por exemplo, num grupo de diversidade, quando trabalhava na [nome da empresa antiga onde Monique trabalhava] e a minha experiência foi montar um grupo de diversidade com pessoas da empresa que fazem ativações para a empresa. Eu ficava sobrecarregada, eu ficava extremamente estressada, eu tinha que ficar batendo na porta das pessoas pra elas me ouvirem por 5 minutos. Isso quando não é uma área de fato, né? Tipo, quando existe uma área de fato é um ponto, porque são pessoas que têm, que estudam aqueles assuntos, eu não estudo nenhum assunto racial. O que eu sei é o que eu vivo, o que eu converso, né? Quando você monta um grupo de diversidade, pelo menos na [nome da empresa antiga onde Monique trabalhava], foi o que eu senti, foi por isso que eu saí, eu só estava trabalhando mais e gerando uma pauta positiva para a empresa, entendeu? Eu não estava ganhando nada com aquilo, é, eu via que as pessoas que estavam sendo contratadas não eram pessoas negras, então estava perguntando “isso aqui é interessante para quem? Honestamente, isso é interessante pra mim ou é interessante pra empresa? É para a empresa, então eu não quero fazer parte disso.” E na [nome da empresa que Monique trabalha atualmente] tem um grupo de afinidade racial. É assim, não tem um grupo ativo atualmente, já teve. Eu nunca fiz parte porque foi na época que eu estava fora. É, mas atualmente tem dentro da [nome da empresa que Monique trabalha atualmente], o que te falei, tem uma pessoa dentro do RH focada em ações, é afirmativas, então tem uma parceria com o ID BR. Tem coisas que estão sendo feitas por uma pessoa que tem esse trabalho, que é paga para isso. Isso eu concordo, isso eu acho que tem que ter mesmo, porque as pessoas estão aí no mercado, a gente quer ter uma vida digna, a gente quer ter, né, um trabalho CLT.

No fragmento extraído da entrevista com Monique, ela reforça o quanto era cansativo ser parte do grupo, num trabalho que ia além de sua função contratual na empresa, com uma atuação minuciosa, de falar individualmente com as pessoas, pedindo atenção para tratar sobre o tema, quase implorando por essa escuta - “eu tinha que ficar batendo na porta das pessoas para elas me ouvirem por 5 minutos.” É possível perceber que não havia interesse das partes em escutar o que ela ou o grupo de diversidade tinham a dizer, o que se caracteriza, segundo Kilomba (2020) como uma estratégia de proteção de sujeitos brancos, para que não se vejam obrigados a se confrontarem com a realidade negra. Em contraponto, ela é incisiva em reforçar a importância de haver uma área responsável pelo assunto, “tipo, quando existe uma área de fato é um ponto”, com pessoas capacitadas para desempenhar exclusivamente este papel, que deve ser encarado como um trabalho, com remuneração dedicada. Monique entende que suas experiências como mulher negra são válidas, mas não suficientes para qualificá-la para a função, que, segundo ela, deve ser dada a alguém que domine o assunto para além de vivências. A entrevistada destaca em sua fala uma inquietação com o fato de as ações relacionadas à pauta trazerem muito mais visibilidade positiva para a empresa que benefícios para os funcionários e funcionárias, assumindo que, se o caminho é esse, não faz sentido que ela se envolva e canalize sua energia em algo assim.

Como visto acima, a sobrecarga que recai sobre trabalhadores negros e negras que já fazem parte do quadro de empresas que iniciam sua jornada de diversidade e inclusão é grande e precisa ser freada. De acordo com o relato dos e das entrevistadas, parece óbvio à empresa que esse grupo deve atuar para implementação da agenda, afinal de contas, a demanda é deles e nada mais justo que se sobrecarreguem com funções que não são suas. Soma-se a isso o fato de a empresa entender que, porque as pessoas são negras, elas necessariamente estão envolvidas com as pautas raciais e querem fazer parte dessa implementação, o que, retomando Gouvêa; Oliveira (2020), traduz que há o entendimento de pessoas negras como massa, que pensa e age de forma homogênea. Se a empresa deseja se engajar, precisa ter pessoas contratadas exclusivamente para executarem os papéis fundamentais para que a agenda possa ser posta em prática e acompanhada.

Excerto 9
Entrevistada: Monique
Esse projeto que lançaram ano passado, foi um projeto que, ah, ele deu muita pauta de imprensa. A diretora de marketing dando entrevista, mas eu vi o quanto que a menina que cuidou desse projeto, que não era o trabalho dela, ela tinha o trabalho dela, além do projeto, o quanto que ela não teve um apoio. Assim, tem um apoio muito mediano. O quanto que ela ficava trabalhando até 2 horas de amanhã, quase todo dia, quanto que ela se fudeu, não tem outra palavra e aí ela agora ganhou um prêmio. Tem uma premiação interna da [nome da empresa] chamada [nome da premiação]. Ela ganhou um [nome do prêmio], ganhou o prêmio, um prêmio de consolação praticamente, por um trabalho que quem saiu bonito na história foi a [nome da empresa]. (...) Então assim, tem coisas quando é o nome da empresa e o impacto é da empresa, eu não faço questão de me envolver. Esse projeto eu me envolvi porque ela veio falar comigo e ela pediu e eu falei, cara, eu vou fazer isso por você, não é pela [nome da empresa].

Em outro trecho, ainda falando sobre grupos de afinidade e sobrecarga, Monique cita um projeto lançado pela empresa em que trabalha, onde acompanhou uma colega, também negra, que ficou à frente da ação, para a qual despendeu muito esforço e tempo, sendo reconhecida apenas com um prêmio, que ela configura como de consolação - “ganhou o prêmio, um prêmio de consolação praticamente, por um trabalho que quem saiu bonito na história foi a [nome da empresa].” Em sua fala Monique afirma que depois de toda a dedicação da colega, os louros foram colhidos pela empresa, que ficou com o grande reconhecimento por um trabalho realizado por uma pessoa que sequer recebeu para desempenhar essa função extra, o que denota conveniência. Aqui podemos perceber o quão positiva para a empresa é a situação, onde ela não precisa gastar a mais para ter alguém na posição, afinal está usando uma pessoa que já pertence a sua estrutura, colocando à frete do projeto um rosto negro, que valida seu possível engajamento com a causa, dando para a marca um reconhecimento no qual ela pouco investiu. É possível notar ainda um senso de irmandade, quando Monique aceita fazer algo a pedido da colega, entendendo que aquilo era importante para ela e iria ajudá-la, sentimento diferente do que nutre por ações que venham em nome da empresa.

Entre os e as entrevistadas, todos afirmaram haver células que falam do tema em seus ambientes de trabalho.

Excerto 10
Entrevistada: Elisa
Não só a gente tem grupos de afinidade, é um grupo de afinidade muito presente. Assim, tipo, recebo mensagem, eu estou em todos os canais. (...) Eu recebo mensagem todos os dias e

> não é tipo ai uma mensagem, “galera, toma aqui, fundinho, dia do orgulho” não. Semana passada a gente teve 2 horas de agenda com o Lázaro Ramos, porque a gente tem tipo, “embaixadores” do grupo e pessoas, sabe, realmente envolvidas e foi uma agenda de 2 horas ali, a primeira 1 hora com pessoas do grupo é, falando meio que uma pauta educacional, ali sobre formas de racismo, como que isso acontece, alguns cases e a outra 1 hora com o Lázaro Ramos, que é um embaixador de diversidade, né? De certa forma, ali do grupo também, é trazendo essas agendas e isso é bem comum assim, então a gente tem tipo, pessoas do mercado e pessoas da mídia, cada uma apadrinhando ali um grupo, então são coisas que não é tipo a gente postou lá na página [nome da marca], que Lázaro Ramos, não, cara, é realmente interno, tipo, a gente nem divulga esse tipo de coisa. Porque é realmente voltado ali para, para educação das pessoas e tudo.

No trecho acima, Elisa se aproxima da empresa, como membro dela, ao ponderar sobre os grupos de afinidade, incluindo-se como parte do todo e falando em nome da empresa, citando “a gente” ao invés de o nome do grupo pelo qual é contratada - em outros trechos ela reforça o orgulho que sente em ser parte desse espaço. Ao citar em sua fala “fundinho”, faz referência a fundos de tela, que as empresas comumente enviam para seus funcionários e funcionárias usarem em datas comemorativas, durante reuniões online, rechaçando essa ideia como algo simplório e pontual, trazendo a informação de que a empresa em que trabalha promove ações de cunho educativo e palatável para seus membros, através de figuras conhecidas, que as respaldam. Além disso, ao dizer “a gente nem divulga esse tipo de coisa”, ratifica a noção que a empresa tem fortes iniciativas internas, que não são veiculadas na mídia, na tentativa de gerar pautas positivas para a marca diante do mercado, mas realizadas apenas internamente, para atender aos funcionários e funcionárias em sua agenda de diversidade, o que dá a ela novamente um senso de orgulho, com o fato de a pauta ser percebida como algo que não é apenas comercial.

Como o próprio nome sugere, os grupos de afinidade são formados por pessoas que têm temas afins, concentradas numa espécie de guarda-chuva, para falar sobre os mesmos, mas é tênue a linha que divide um espaço de debate de um espaço de responsabilidade. A participação em tais grupos não é remunerada, sendo algo que o trabalhador ou trabalhadora faz de forma voluntária, demandando seu tempo e atenção. Em alguns casos, é o grupo de afinidade quem assume o papel de levar a pauta racial para dentro da empresa, convidando palestrantes para que falem sobre temas relacionados e promovendo agendas, principalmente em datas “festivas”, que é quando o RH abre mais espaço para que esses assuntos adentrem o ambiente de trabalho e os “fundinhos”, citados por Elisa, ganham espaço. Atualmente, muitas empresas têm altos níveis de engajamento na mídia por conta de ações promovidas pelos grupos de afinidade, colhendo para si as benesses dessa visibilidade.

Se as empresas querem levar o assunto a sério e executar mudanças significativas, mostra-se necessário que possuam áreas específicas para cuidar do tema da diversidade e inclusão, não deixando a pauta como responsabilidade de sujeitos negros e negras que ali trabalham.

Excerto 11
Entrevistado: Caio
É um grupo de afinidade que tem o respaldo da *head* de diversidade. Tem uma *head* de diversidade da [nome da empresa] e ela cobre todos os grupos. É um trabalho diretamente conectado com um CEO da [nome da empresa]. Esse grupo tem respaldo dessa *head* de diversidade.

Em seu relato, Caio usa o recurso da repetição para enfatizar que a head - cabeça, em tradução livre do inglês, mas entendido no mercado de trabalho como responsável, chefe - de diversidade é quem assume a responsabilidade sobre os grupos de afinidade, com reporte direto ao CEO da empresa, numa expressão que denota respaldo e acompanhamento meticuloso do que está sendo feito. A presença de uma área específica voltada para o assunto é importante também para desenhar, junto ao RH, as estratégias para a contratação de pessoas negras. Trata-se de um trabalho que, se possível, deve ser desenvolvido junto à consultoria, para que sejam consideradas todas as variáveis que incorrem nessas contratações.

Ouvir os trabalhadores negros e negras que já fazem parte da empresa é também fundamental, pois conhecem a estrutura, sendo parte dela, e podem contribuir com suas perspectivas do que é ser um corpo negro nesse espaço. Tudo isso, claro, sem imbuí-los de uma nova responsabilidade.

Excerto 12
Entrevistado: João
Você acaba esbarrando também nessas decisões estratégicas, como por exemplo, proibir uma promoção pra quem não tem uma formação. Então se não tem ali alguém que “não, pera aí gente, deixa eu te contar que tem uma parcela da galera aqui que é preta, que tem muita gente foda que ainda não teve oportunidade ainda de fazer. Vamos mudar um pouco disso, vamos dar mais oportunidade para galera? Vamos pensar nos cargos que a gente tem hoje, cara, quantas pessoas pretas tem na liderança? É, vamos olhar os salários aqui. A média, quanto é que tá média de salários da [nome da empresa]? Os pretos tão abaixo ou tão acima da média? Por quê?” Os eventos que a gente faz, cara. Os ambientes que a gente vai levar a galera, tipo, é um ambiente que normalmente tem preto ou tipo é só um ambiente de gente branca, sabe? Às vezes eu me sinto num campo de golfe, entendeu?!

Ainda no âmbito do questionamento acerca de grupos de afinidade e presenças negras no ambiente de trabalho, João deu um relato sobre a importância de haver espaço para que as pessoas negras da empresa possam falar sobre sua perspectiva e levantar pontos - no caso dele a questão é facilitada por ser um gerente, o que lhe confere poder e atenção dos demais - que não são percebidos pela massa branca que se mantém assegurada de suas posições através do pacto narcísico da branquitude (BENTO, 2014). Na contestação feita por ele, é possível notar que as questões são indiferentes para os demais, que nunca haviam parado para pensar sobre tais pontos, pois seguem reproduzindo seus privilégios de forma cíclica, reforçando a importância do corpo negro nesse ambiente, para rever perspectivas. Ao falar que às vezes se sente num campo de golfe, João salienta sua solidão no lugar e o estereótipo branco de individualismo e preocupação apenas consigo e suas questões pessoais elitizadas. Ao fim do excerto, ele parece fazer um desabafo, que pede compreensão de alguém com quem divide a cor da pele e, que só desse modo, seria capaz de entender o que ele está dizendo e como se sente nesse meio que insiste em não se dar conta e abrir os olhos para mergulhar nos pontos que circundam a existência negra no mercado de trabalho.

O relato de João evidencia que a presença e a percepção oferecida por corpos negros devem ser levadas em conta, pois o distanciamento apresentado pelo RH e demais membros da empresa, muitas vezes sem a participação de pessoas negras, torna o processo restritivo e enviesado, tomando como pressupostos apenas vivências e experiências da branquitude como parâmetro.

3.4.5 Critérios de seleção e barreiras de entrada no mercado de trabalho

Quando falamos na abertura de vagas afirmativas para contratação de pessoas negras, a área responsável por esse processo seletivo deve estar atenta para alguns critérios, sendo o primeiro deles o local onde estão sendo procuradas essas pessoas. O acesso ao ensino superior em universidades de renome, sejam elas públicas ou privadas, mesmo com o ENEM (Exame Nacional do Ensino Médio) e a política de cotas (Lei 12.711/2012), ainda é restrito a poucas pessoas, que vão se destacar nos processos de ingresso por conta de uma base escolar prévia e as oportunidades que tiveram ao longo da vida, o chamado capital cultural que Bourdieu (2007) explicita.

Entre os entrevistados e entrevistadas na pesquisa, quatro se formaram em universidades de renome, sendo Elisa e Caio em instituições públicas e Monique e Olivia em faculdades privadas. João não concluiu a graduação e Felipe estudou em uma instituição privada que não figura entre as mais cotadas do país. João conta que, em um de seus processos seletivos, onde concorria com pessoas graduadas, pode perceber como esse fator se mostrou determinante de escolha para a vaga.

Excerto 13
Entrevistado: João
Quando eu fiz um teste lá para [nome da empresa], só tinha gente assim, faculdade foda e tal, e até então eu nem sequer tinha pisado uma faculdade, né? Eu falei, “caraca, eu não vou passar nisso aqui, cara, só tem gente, po, mais experiente e tal”. Aí eu fiz uma dinâmica lá e teve uma pessoa, nem lembro, mas me meteu o malho na dinâmica. Eu falei” agora que eu não vou passar, mas quer saber, já que eu não vou passar, eu vou pra guerra”. Aí eu fui, bati, falei “ó tá errado o teu ponto de vista”. Ai isso que chamou a atenção da [nome da pessoa] na época. Ela falou que gostou da minha forma de argumentar, que não sei o quê. E aí ela me fez proposta na época, só que ela me fez uma proposta, menos da metade da galera que passou também e a galera ia fazer exatamente a mesma coisa que eu. Aí eu fui, perguntei “mas por que?”, aí ela foi e explicou: “ah, porque você - e todos brancos também, só pra constar - não tem tanta bagagem em relação aos outros, tal”, aí eu falei, “ah, mas eu achei que todos eles iam ficar na mesma vaga aí para atendimento e tal (...) Não, mas vai ficar muito abaixo do que deve estar ganhando e tal, para fazer a mesma coisa. Será que não dá para melhorar?” Ela falou assim “ah cara na real, deixa eu te falar, é que você tem bastante experiência (...), mas com vida corporativa você não tem muita, o pessoal já tem, tem mais um pouco já, já estudou numa faculdade e tal. Então você seria mais uma aposta mesmo, porque na real você não tinha passado, não, eu que estou defendendo sua entrada”. Eu falei, “então está bom, então vamos fazer assim. Se em três meses eu entregar o resultado, aí a gente melhora o salário, pode ser?” Fala, está bom aí, foi isso aí. Topei, aí deu três meses, eu entreguei resultados, aí melhorou o salário, aí eu comecei a me desenvolver.

Quando perguntado sobre sua trajetória, João falou um pouco sobre vivências de trabalho e, no relato acima, conta o quanto pesou não ser graduado, mesmo que tivesse experiência profissional. Na situação, foi ofertado que ele ganhasse R$1200,00, metade do que receberiam as demais pessoas selecionadas. Ele conta que por dentro ficou “louco”, afinal, estava ganhando cerca de R$500,00 em um trabalho informal anteriormente e seu patamar financeiro mudaria substancialmente, mas não lhe parecia justo que outras pessoas, que fariam exatamente a mesma coisa que ele, recebessem o dobro do salário. No excerto é pontuado entre aspas seu pensamento de receio, ao se deparar com seus e suas concorrentes, que possuíam graduação e mostravam mais assertividade no processo seletivo. Além disso, ele para o que estava dizendo para informar que eram todos brancos e brancas, reforçando mais um fator de distinção entre ele e os demais, mostrando que havia necessidade de fazer algo além do que seus e

suas concorrentes estavam fazendo, para poder se destacar e chamar a atenção da recrutadora, já que se via duplamente em desvantagem. É importante notar que o aconteceu com João, a abertura de uma porta no mercado formal, para um cargo não subalternizado, ofertado a uma pessoa não graduada, não é uma regra, mas sim exceção, onde lhe foi dada uma oportunidade, conquistada por sua desenvoltura no processo, para mostrar que poderia sim estar ali numa relação igualitária com os e as demais.

A manutenção do modelo de simples valorização da graduação, sem observar outros critérios, faz com que profissionais qualificados possam deixar de ser contratados por não terem um curso superior, que pode ser concluído com a pessoa já na vaga, com auxílio da empresa para esse ingresso. Esse modelo, estruturalmente racista, classista e elitista, favorece pessoas brancas - maioria entre as classes mais abastadas - e dificulta o acesso de negros e negras - maioria entre os mais pobres -, como um desdobramento do processo de exclusão que ocorre de forma escalonada, desde a escola, passando pela universidade e chegando ao mercado formal de trabalho. Para que o cenário se configure de uma nova forma, é preciso que a empresa tenha o desenvolvimento de seus trabalhadores e trabalhadoras como meta, sem partir do pressuposto de que graduação é coisa básica, que todos e todas já tem.

Excerto 14
Entrevistado: João
Uma coisa que eu não falei antes da [nome da empresa], eu entrei na faculdade por causa da [nome da empresa], porque a [nome da recrutadora, que também é gerente e uma das sócias da empresa] (...), eu fui pedir para ela. Eu falei [nome da recrutadora, que também é gerente e uma das sócias da empresa]: “me fala aí, tipo, sei lá, se a [nome da empresa] consegue me ajudar a pagar, sei lá, uma Estácio, tipo uma faculdade, que tenha um curso um pouco mais em conta, porque eu quero, sei lá, fazer uma graduação, porque eu vejo, todo mundo tem faculdade, só eu que não tenho.” Aí na época ela foi e falou, “não [nome do entrevistado] do tipo, gosto do teu trabalho, e acho que você vai conseguir passar numa federal”. Aí ela foi e pagou um cursinho, para mim, pagou, inclusive, o pH. (...) Mas foi a [nome da empresa] que pagou, porque saiu da [nome da recrutadora, que também é uma das sócias da empresa] essa ideia. Aí eu fui, estudei no pH e passei, pra [nome da instituição federal] e pro [nome da instituição federal], adm.

No trecho descrito por João, há clareza sobre a importância da graduação para sua carreira, mesmo que o relevante, para ele, fosse apenas o diploma, com o pedido para o ingresso em uma universidade que não tinha um amplo processo de seleção. Nesse ínterim, nota-se que há o desejo da graduação, somado à percepção de que isso

pode fazê-lo alçar voos mais altos, visto que ele já possui experiência de mercado. Há aqui ciência que o processo seletivo para uma universidade pública é concorrido, nem se apresentando, num primeiro momento, como possibilidade. A fala com a gerente é cercada de meandros, partindo da ideia de que o “não” como resposta já era esperado, então ele arrisca para tentar algo diferente, e consegue. Durante a fala de João, pergunto a ele se foi a empresa ou a gerente, pessoa física, quem arcou com o custo do cursinho e ele afirma ter sido a empresa, por intermédio da sócia. A matrícula no pH, um dos cursos de pré-vestibular de maior renome do Rio de Janeiro, ajudou João a ingressar na faculdade de administração, reforçando a importância dos acessos e oportunidades na educação.

Excerto 15
Entrevistado: João
Para a pessoa que tem grana, tipo ela tem ali uma base familiar sólida, é muito natural esse negócio de se formar na escola, ir pra faculdade, fazer um intercâmbio, conhecer alguém que trabalha em tal lugar, e aí você já entrar como trainee no lugar x. Quando as pessoas estruturam isso, política de promoção e tudo mais, elas olham para o cenário delas “não é isso, tem que ter a formação” porque elas lembram delas. Tipo, “não, mas espera aí, se a pessoa está na faculdade, ela nem sequer trabalhou ainda”. É, de verdade, eu já escutei isso. Tipo, as pessoas acham que só porque a pessoa está na faculdade ela não teve nenhuma experiência. Eu vejo gente, sei lá, com 30 anos fazendo faculdade porque, sei lá, não teve tempo de fazer durante a juventude, pela correria da vida, está indo agora, significa que essa pessoa não tem experiência? Claro que não. Então, quando eu falei de estar do outro lado, às vezes é isso.

A naturalização da graduação como uma continuidade da escola, mostrando-se como algo corriqueiro, salienta que a branquitude toma como geral uma experiência que é majoritariamente vivida por ela. No excerto, João pondera sobre uma frase já ouvida em seus ambientes de trabalho, trazida aqui entre aspas, para simbolizar a fala desse grupo, que entende que as pessoas entram na faculdade necessariamente sem experiência, considerando apenas uma perspectiva social como realidade. A ideia lhe soa tão absurda, que ele afirma não ser brincadeira ou ironia, tendo realmente já escutado algo tão reducionista. Em seu discurso há ênfase na importância do que já havia dito anteriormente, sobre a necessidade de corpos negros em posições de decisão, para que não sejam ciclicamente reproduzidos esses comportamentos generalistas e rasos, que tomam apenas uma visão como parâmetro.

Aqui é importante pontuar novamente o quão imprescindível é a presença corpos negros dentro da área de recursos humanos, para que vieses inconscientes da

branquitude não sejam parâmetros para a elaboração de processos de seleção de candidatos negros e negras. A entrevistada Elisa pondera que a presença de profissionais negros e negras dentro da área contribui para o incremento e o desenho de novos cenários.

Excerto 16
Entrevistada: Elisa
O meu trainee foi o primeiro, a gente teve 40%, 41%, se não me engano, de pretos e pardos, muito porque também a gente tinha uma pessoa do RH, enfim uma mulher negra que tocava os programas de trainee. Tinha isso muito também como um desafio pessoal, mas que deu o tom para as outras turmas. Então acho que a desse ano está mais, está 50/50.

No trecho ela atribui grande parte do alto número de pessoas negras ao fato de existir uma figura na área de recursos humanos da empresa, que estava à frente dos programas de trainee, e era negra. De acordo com Elisa, ela “tinha isso muito também como um desafio pessoal, mas que deu o tom para as outras turmas”, ou seja, por ser algo que atravessava essa figura, por ela entender, na cadeira que ocupava, a relevância e a importância de trazer mais corpos negros para aquele espaço, os programas foram se tornando mais igualitários.

Voltando à questão das universidades, quando há a manutenção cíclica de uma lista, entendendo-se que ali estão os melhores talentos, com a busca por profissionais apenas nesses lugares, segue-se alimentando a lógica de valorização daqueles e daquelas que possuem mais capital cultural e, em muitos casos, social (SOUZA, 2017). Buscando por profissionais nesses mesmos locais, os futuros trabalhadores e trabalhadoras, oriundos desses espaços, indicam seus pares e semelhantes para atuarem na empresa, retroalimentando o sistema com as mesmas pessoas e perfis, tornando-se difícil falar em diversidade com corpos tão iguais. Diante de tal cenário, o corpo negro, já ciente da dinâmica do mercado, busca se adequar, visando obter mais possibilidades.

Excerto 17
Entrevistada: Monique
E aí eu fui fazer comunicação e eu sabia que a faculdade da [nome da instituição] tinha uma estrutura muito boa e eu entendia, também naquele momento, como que as coisas funcionam no nível de você conhecer certas essas pessoas na faculdade, essas pessoas vão se colocar, não vão me colocar porque eles vão colocar os seus pares, mas de uma certa forma estar

> naquele ambiente seria, é favorável para minha vida profissional, de uma certa forma. Que acabou sendo, então, assim eu queria estudar na [nome da instituição] mais porque eu entendia que era um lugar que eu poderia criar conexões que me fariam ter o emprego que me pagaria o que eu queria ganhar.

Monique reforça que entende como funciona essa dinâmica, de estar em espaços de expressão, que já funcionam como um bom cartão de visita no mercado de trabalho. No entanto, mesmo lá, ela sabia que os corpos que sempre habitaram esses locais - brancos - tendiam a se privilegiar - “essas pessoas vão te colocar, não vão me colocar porque eles vão colocar os seus pares, mas de uma certa forma estar naquele ambiente seria, é favorável para minha vida profissional, de uma certa forma”. Assim, estar ali, mesmo que não com as mesmas vantagens que os e as demais, já lhe conferia uma possibilidade maior de criar algumas conexões que poderiam lhe abrir portas para alcançar os locais desejados por ela no mercado de trabalho.

Nesse contexto de trabalho e seleção, um outro ponto diz respeito à dominância de um segundo idioma, reflexo da noção de colonialidade, que constrói formas hegemônicas de racionalidades e epistemes, colocando o inglês como língua universal (DINIZ et al., 2020, p.6). Uma pesquisa do British Council[36] mostrou que apenas 1% dos brasileiros falam inglês fluentemente e 5% têm algum domínio do idioma, número ínfimo, que representa uma parcela muito pequena da população. Retomando Souza (2017), a dominância do idioma está atrelada à forte presença do capital cultural, que permitirá o acesso a cursos, intercâmbios e vivências com a língua estrangeira. Como foi visto no capítulo anterior, negros e negras, historicamente, tiveram pouco acesso a este tipo de capital, o que dificultou a realização, por exemplo, de contato com outros idiomas. No entanto, essa é uma experiência valorizada pelo mercado. Um levantamento do site de recolocação profissional Catho[37] mostrou que o salário de uma pessoa fluente em inglês pode ser até 61% maior do que o de alguém que não possui essa qualificação. Entre os entrevistados e entrevistadas, Caio, Felipe e Olivia falam inglês de forma fluente, sendo dois deles autodidatas, o que mostra a compreensão de que, mesmo sem a possibilidade de acesso, era necessário se

---

[36] Disponível em https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/noticias/brasil-tem-1-da-populacao-fluente-em-ingles Acessado em 31/12/2022

[37] Disponível em https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/nao-ter-ingles-pode-significar-perda-de-dinheiro/#:~:text=Uma%20pesquisa%20da%20Catho%20confirmou,apenas%20conhecimentos%20b%C3%A1sicos%20no%20idioma. Acessado em 23/02/2023

adequar para atender à demanda de um mercado que apenas exige, tapando os olhos para entender o que é preciso ter para poder acessar.

Excerto 18
Entrevistado: Felipe
Tanto na empresa atual como na outra, que tipo a gente bota “nossa a pessoa tem que ter inglês fluente, tem que saber inglês e tal” ou a gente tem que apresentar em inglês. Cara e às vezes o inglês é o que a pessoa bateu o olho, aliás, às vezes o *job description*, a posição da vaga, explicando o que é, está em inglês, a pessoa não vai nem ler. Pode até pegar, jogar no Google Tradutor, ver o que é, mas já põe uma barreira. Até eu com inglês, eu falo “ai, cara, não, tem que mandar currículo em inglês”, já me dá uma preguiça, imagina uma pessoa que não tem uma firmeza, não tem uma segurança ou não fala, não vai.

A fala de Felipe mostra que o inglês como critério de escolha impõe uma barreira simbólica, onde mesmo alguém que fala o idioma fluentemente, como é o caso dele, se sente despreparado, reflexo também de uma enorme síndrome do impostor, que acomete pessoas negras. De acordo com o psicólogo Filipe Colombinim, em conteúdo publicado no Portal Dráuzio Varella[38], a síndrome do impostor difere de uma insegurança, que é algo recorrente, que o ser humano possui, uma vez que na síndrome a pessoa se comporta demasiadamente sob o controle do julgamento, não tendo habilidades de aceitação e compreensão, além de um déficit muito grande de percepção social e autopercepção. Ela entra em um processo de fusão dos pensamentos e sentimentos, sendo incapaz de diferenciar o que é ela e o que são essas crenças. Nesse contexto, pessoas negras, mesmo amplamente qualificadas, acreditam não serem boas o suficiente para algo ou terem a capacidade necessária para uma determinada função e acabam se autossabotando, em mais uma armadilha perversa do racismo.

> A maneira como as decisões são tomadas, com base nos parâmetros médios – e racistas – predominantes no mercado, acaba por afetar negativamente os comportamentos, a autoestima e as expectativas dos indivíduos do grupo discriminado (ALMEIDA, 2021, p.163)

Em muitos casos, há a exigência pelo idioma, mas a pessoa acaba não usando o mesmo no seu dia a dia, o que demonstra que, como disse Felipe, essa é uma barreira de entrada, que direta e indiretamente direciona as vagas para um público restrito, que teve acesso a mais oportunidades de desenvolver o capital cultural ao longo da vida.

[38] Disponível em https://drauziovarella.uol.com.br/psiquiatria/sindrome-do-impostor-quem-pode-desenvolver-sintomas-e-tratamento/ Acessado em 23/02/2023

Excerto 19
Entrevistado: Felipe
Não sei, tem que entender como o pessoal de RH se já é uma meia maldade ali para corte mesmo ou se eles nem "aí, a gente só bota inglês, porque vai que, num futuro, né, precisa". E aí a gente começou a pensar, "pô, será que precisa mesmo do inglês?", na empresa anterior, que a gente queria um analista pleno, com inglês. Ok que todo mês tinha uma apresentaçãozinha em inglês, mas, cara, a gente paga curso, faz um monte de coisa, a gente pode contratar uma pessoa que a gente vê que está muito afim, que sabe o que quer e tudo mais. No mês seguinte a gente já, "pô, a empresa paga curso de inglês, você pode fazer e tudo mais." (...) A pessoa até vai valorizar mais o trabalho porque está dando essa oportunidade para ela. E aí é isso. Eu acho que muitas empresas estão começando a repensar, se não a empresa como um todo, eu acho que algumas pessoas chaves, porque é isso, você perde muita gente legal que poderia estar atuando bem e sendo super agregador para a empresa, por causa de inglês, por causa de faculdade.

Quando Felipe fala "tem que entender como o pessoal de RH se já é uma meia maldade ali para corte mesmo", mesmo diante da dúvida, ele percebe que há um mecanismo não explícito de exclusão, que nivela as pessoas de acordo com os acessos que tiveram na vida, limando aqueles e aquelas que não se enquadram no perfil base privilegiado. Ao citar "algumas pessoas chaves", que estão mudando esse viés de contratação, buscando possibilitar oportunidades, ele acredita ser possível essa mudança de percepção, de modo que os processos se tornem menos limitadores. No excerto, ele utiliza o mesmo recurso usado por Elisa anteriormente, ao se referir a empresa como "a gente", entendendo-se como parte do todo e falando em nome da mesma. Felipe fala com ironia, que no trecho é destaca com aspas, como reprodução de uma fala do RH, sobre a justificativa da empresa para manter o inglês, ferramenta que ela sequer sabe quando poderá ser necessária, mas que deve ser um diferencial para seus e suas candidatas.

Algumas empresas, como é o caso da que Caio trabalha, começaram a rever seus processos nesse sentido.

Excerto 20
Entrevistado: Caio
E tem também um programa de suporte, do ponto de vista técnico, de *hard skills*, então, por exemplo, hoje eu tenho opção, por exemplo, como gestor, de abrir uma vaga com intencionalidade preta. Só quero contratar estagiário se for uma pessoa preta. Posso até botar mais nichado, só quero mulher preta, RH dá seu jeito. E se o RH achar uma pessoa, por exemplo, que não tenha inglês fluente, e na minha área eu preciso de alguém que tenha inglês fluente, e essa pessoa cumprir os outros requisitos, eu posso contratar essa pessoa e pedir pra empresa, por exemplo, arcar com um curso de inglês pra essa pessoa. Então, também

> tem uma parte bem legal de completar *hard skills*, para as pessoas que estão entrando, seja curso de inglês, excel, power bi. Também tem legal essa parte de completar é hard skills que as pessoas não têm pra que a gente possa contratar e ter mais gente. É, mas mais uma vez, essa mais focada ali na base, né?

A adoção de processos seletivos direcionados, com a presença de vagas afirmativas, configura uma movimentação importante para trazer mais diversidade racial para o corpo de trabalhadores e trabalhadoras das empresas. No caso citado por Caio, mesmo que a pessoa não preencha cem por cento dos requisitos demandados para o cargo, é possível que a empresa aja ativamente, de modo a capacitá-la para ocupar aquela posição, oferecendo ferramentas de aprendizado de *hard skills* (habilidades duras, em tradução livre do inglês, para tratar de habilidade técnicas, como programas de computador e inglês, por exemplo). Ao fim do excerto, Caio mostra que essa disponibilidade é focada na base, o que mais uma vez reforça que o mercado de trabalho espera por profissionais negros e negras superpreparados, para assumirem posições de liderança, numa sociedade que sempre privou essa parcela da população de oportunidades e destinou à mesma todo seu racismo. Uma conta que não fecha.

3.4.6 Letramento racial como premissa básica

Além das movimentações focadas em profissionais de base, como citado por Caio, é fundamental que as empresas e seus funcionários e funcionárias passem por um processo de letramento racial e sensibilização, a partir da realização de palestras, cursos, oficinas, disponibilização de cartilhas e manuais, que evidenciem o racismo a partir da apresentação de números, dados históricos, que visem minimizar, no ambiente de trabalho, reproduções de racismo cotidiano. Sendo o corpo negro ainda um corpo estranho fora de cargos subalternizados, fruto de um longo processo de institucionalização do racismo na sociedade brasileira (ALMEIDA, 2021), faz-se necessário que antes de receberem esses novos profissionais em seu quadro de funcionários e funcionárias, as empresas tenham preparado seus ambientes para tal.

Excerto 21
Entrevistado: João
Turma é branca, entendeu? Então assim, no dia a dia eles continuam ainda reforçando rotina de gente branca, sabe? Aí quando eu falo rotina de gente branca, é falar lá de como a semana e o dia deles é muito boa, com a família, que eles reforçam uns negócios de tipo, você vê que às vezes é uma família preta, cara, por condições de baixa de salário, de estrutura e tal, não tem, sabe, tipo, tem gente que não tem essa conexão. Tem gente que não tem essa estrutura familiar bonitinha, que as pessoas vão para o parque de mão dada no fim da tarde, tomar um, fazer um piquenique, entendeu? É mais nesse sentido, que estou querendo dizer. E aí, por que eu estou falando disso? Não adianta nada se você vai lá e contrata as pessoas, número x para bater o percentual de cota preta, se no dia a dia tu não insere essas pessoas na tua rotina, porque aí fica uns núcleos, sabe? Os pretos de um lado e o branco do outro. Na prática, é isso que acontece, pô. Que aí junta os pretos e vai falar “essa, essa galera viaja, né?” Vou dar um exemplo para você, eles viajam no nível, aí é foda, por isso que eu te falei da questão da politicagem, de ter paciência para explicar. Mas olha quentinha, quentinha normal, eles acham um absurdo quentinha vir no isopor. É tipo assim, “nossa, como as pessoas, comem no isopor, que não sei o que”. Eu falei “gente, eu como no isopor até hoje, tipo, pelo amor de Deus, gente, caralho, vocês tão em que mundo?” (...) Porque eles foram criados sem pedir quentinha, que quentinha para eles era um negócio que sempre teve alguém na casa deles fazendo a comida deles.

A fala de João traz uma questão importante nos debates sobre racialização do ambiente de trabalho. Quando ele diz “turma é branca, entendeu?”, primeiramente me puxa, enquanto membro da conversa, para perto, como quem diz “você sabe o que isso quer dizer, né?”. Trata-se de um enunciado repleto de significados, que é compreendido facilmente pelo fato de eu ser uma coenunciadora negra, que dialoga com o que ele está apresentando. João segue trazendo exemplos dessa idealização da branquitude, que toma sua realidade como métrica para os demais, com distanciamento para a base, onde se localiza a massa de profissionais negros e negras na empresa em que ele trabalha. As pessoas não estão falando a mesma língua e a presença negra parece algo que finda com a contratação, indo depois cada grupo para o seu lado. Ele reforça que não há inserção, inclusão, com brancos vivendo em suas bolhas e sendo motivo de chacota para os negros e negras, ao que, de sua posição de único gerente negro nesse contexto, João diz ser necessário “ter paciência para explicar” e mostrar que a realidade percebida pela parcela branca não é a única vigente, fato este enfadonho para uma pessoa negra.

O cansaço evidenciado por João não pode ser naturalizado, como se fosse sua obrigação letrar seus pares sobre tais questões, mas sua presença nesse espaço já é capaz de provocar novos debates, que antes não eram sequer considerados, e esse

mostra-se um ponto importante para ele. No exemplo citado da quentinha, fica nítido que as preocupações apresentadas se mostram completamente diferentes e orientadas pelas realidades de cada um dos grupos. Como sugere Fanon, essas posições são reforçadas pela aventura colonial, que faz com que negros se apresentem em duas dimensões, uma para estar com seus semelhantes e outra estar com os brancos, enquanto os brancos, naturalizando sua brancura como parâmetro, se entendem como criaturas universais, que não precisam figurar nenhum comportamento fora do que consideram “normal” (FANON, 2008, p.33).

Após a análise desse primeiro bloco, onde foi possível elencar pontos importantes para a implementação da agenda ESG no Brasil, norteada em seu aspecto social pela questão de raça, iremos nos aprofundar agora em como esses profissionais percebem as movimentações já feitas, a partir de seu lugar de negritude, fora de posições subalternizadas no ambiente de trabalho.

3.5 Presença de profissionais negros e negras no mercado de trabalho formal, em cargos não subalternizados e seus desafios

Como já foi citado aqui, a maior parte da população brasileira é composta por pessoas negras. Sendo as instituições um reflexo da sociedade, num modelo social igualitário, espera-se que as mesmas apresentem em seu corpo de funcionários e funcionárias essa representação, mas não é o que de fato ocorre. Em entrevista apresentada no livro A Empresa Antirracista, Marcos Samaha, CEO do grupo Tenda Atacado no Brasil e em Angola, afirma que a sociedade brasileira é dominantemente branca, conservadora, privilegiada, racista e não está disposta a abrir mão de seus privilégios (2022, p.72).

Excerto 22
Entrevistado: Caio
A gente mora num país onde 56% da população se declara preta ou parda. Assim, aprendemos, na universidade, né, que as empresas são subsistemas da sociedade. 56% das empresas deveriam ser compostas de população preta ou parda, independente do cargo ou do estrato social. Que essas pessoas estejam, seja no topo, seja na base da pirâmide. É um reflexo da sociedade brasileira, né?

Caio se mostra pragmático em sua afirmação, quando questionado sobre políticas de ações afirmativas e processos seletivos exclusivos para pessoas negras. Onde nós estamos, afinal, dentro do mercado de trabalho, se nas empresas não ocorre essa representação condizente com a proporção populacional? O modelo de estratificação que lhe parece óbvio, ainda indica estar longe de representar a divisão proposta pelo IBGE. De acordo com Alessandra Benedito[39], coordenadora da área de equidade do Núcleo de Justiça Racial e Direito da Fundação Getúlio Vargas em São Paulo e consultora de diversidade, "é preciso entender que as organizações são parte da sociedade, e os problemas de fora são também os de dentro". Quando especialistas enfatizam que empresas diversas e plurais entregam melhores resultados, muitas delas ainda associam a pauta de diversidade à questão de gênero - entendida na oposição binária heteronormativa masculino x feminino - que em inúmeros setores já foi superada, mas, no contexto de um país alicerçado no racismo, falar em presença negra como reflexo da população, ainda parece soar como tabu nas empresas.

3.5.1 Diversificando ambientes: onde estão as pessoas negras nas estruturas empresariais?

Para dar início a essa discussão é importante analisarmos como se dá o ingresso de pessoas negras no mercado de trabalho formal. De acordo com Pestana (2021) existem três formas objetivas de fazer ações afirmativas em empresas, podendo as mesmas serem utilizadas para melhorar o desenvolvimento econômico, social e a produtividade no ambiente de trabalho - acrescento aqui a questão da reparação histórica. São elas (i) a ação afirmativa dentro da própria estrutura organizacional, com a adoção de mecanismos que melhorem a operacionalização do negócio, alocando pessoas negras no quadro de funcionários e funcionárias em diversas posições, (ii) a relação com a cadeia de fornecedores, que deve ser mais plural e (iii) os patrocínios a iniciativas voltadas para questões de raça e gênero (PESTANA, 2021, p.64-65). Aqui iremos nos ater a primeira forma, já que essa ainda é uma questão complexa no Brasil, que ampliou a contratação de pessoas negras, mas ainda em cargos de base, como estagiários, analistas, conservando nos níveis de decisão e liderança, como coordenadores, gerentes, diretores e CEO's uma parcela majoritariamente branca.

[39] Disponível em https://vocerh.abril.com.br/diversidade/empresas-antirracistas-como-avancar-na-inclusao-de-pessoas-negras/ Acessado em 23/02/2023

Excerto 23
Entrevistada: Elisa
É muito discrepante. Você está numa loja e aí é óbvio que dentro de uma loja você vê muita diversidade, mas é aquela diversidade. Assim, a minha operadora de caixa, o meu estoquista - negros - está, enfim, quando eu ia para a sede, por exemplo, era desesperador, porque é só uma galera muito branca e muito perfil sul, enfim, socorro.

Nesse trecho de uma fala da entrevistada Elisa, que teve uma experiência de trabalho em uma empresa varejista, ela relata, ao ser perguntada sobre outros corpos negros no ambiente de trabalho, que havia muitas diferenças do direcionamento da empresa no escritório e nas lojas, fato que lhe gerava incômodo, pois, quando ia ao escritório, era nítida sua sensação de desconforto diante da massa branca, enquanto nas lojas, em nível operacional, existiam mais sujeitos negros. Seu tom de “socorro”, denota um certo desespero de não ser ver representada em seus pares de trabalho, como se ela fosse uma estranha naquele espaço. Ao longo das entrevistas, foi possível perceber que essa é uma movimentação comum, onde a base operacional recebe muitas pessoas negras e a estrutura de decisão se altera muito lentamente, fato que enviesa o “nível de diversidade” da empresa, que tem seus números puxados para cima, por conta da contratação de trabalhadores negros e negras para a base da estrutura.

Excerto 24
Entrevistada: Elisa
E aí é muito fácil você também falar de diversidade entre aspas, né? Falar ali, para inglês ver do tipo “nossa, somos uma empresa diversa, não sei o quê”. Mas tipo no escritório (...) todo mundo branco.

É perceptível a inquietação da entrevistada com o descolamento entre o que era pregado pela empresa, que se apresentava como diversa. Em aspas inseridas por mim, ela reproduz um discurso da mesma, ao levantar a bandeira da diversidade como algo presente em sua estrutura, parte de seu cotidiano, que é desmentido por Elisa, ao relatar que no escritório, enquanto espaço de decisão, não havia pessoas negras. Essa diversidade dita entre aspas, para inglês ver, é a da foto, da campanha, da palestra isolada sobre o tema ou do próprio “fundinho” de tela, que ela cita anteriormente, algo que acontece de fachada, apenas para dar o *check* de feito.

Dentre os e as entrevistadas, Caio trouxe um panorama com riqueza de detalhes, sobre como se dá a presença de funcionários negros e negras em seu local de trabalho. Após afirmar que em seu nível de gerência havia apenas outros seis trabalhadores e trabalhadoras negros, sendo que destes, apenas ele e mais dois respondem diretamente ao quadro de gestão, ele ponderou que não é possível colocar todo mundo no "mesmo pacote" de lideranças negras, apesar de hoje a empresa tratar desta forma. Quando perguntado se em níveis mais baixos, de analistas, estagiários, o volume de funcionários negros e negras era maior, ele respondeu:

Excerto 25
Entrevistado: Caio
Bem maior, está bem maior. É como eu falei, a [nome da empresa] está num, ela está numa jornada, ela passou para jornada de diversidade muito grande. Então ela bota muito jovem, muito jovem aprendiz e muito estagiário preto pra dentro. Muito, muito mesmo, não só preto, mas também de todos os tipos de minorias. Entra muita mulher na empresa, entra muito preto, entra muito LGBTQIA+, até PCD's, assim, é surreal. Nunca vi nenhuma empresa que abraça tanto a diversidade como [nome da empresa] abraça, na base da pirâmide, digamos assim (...) quando você começa a estratificar e começa a subir, começa não ficar ninguém, né? Como eu falei, quando olho pro lado, vejo todos os gerentes iguais, todo mundo branco, zona sul, camisa de abotoar, copo Stanley, óculos escuros na praia (...), mas a base, a base é bem diversificada, se eu falo de analista júnior, jovem aprendiz e estagiário, eu tenho bastante diversidade, tá?

Caio percebe a empresa na qual trabalha como diferente das demais, inclusive advogando em seu nome, ao afirmar que nunca viu nenhuma outra "abraçando a diversidade" dessa forma, num senso de orgulho em fazer parte de um lugar que adota um processo de diversidade robusto, com números que o distanciam dos outros. Na contramão de tudo isso, como já citado aqui, essa movimentação se dá na base e, conforme as estratificações de poder vão subindo, o número de corpos negros torna-se escasso, fazendo com que não se notem pares, apenas estereótipos brancos de privilégio - "todo mundo branco, zona sul, camisa de abotoar, copo Stanley, óculos escuros na praia", o que mostra que Caio se vê sozinho, apesar de valorizar o que a empresa faz pela pauta. Ocorre aqui uma certa frustração, ao perceber que toda essa movimentação em prol da diversidade não chega até seu nível de gestão, é algo na base, que ele vê com orgulho, mas distanciamento. João também traz uma perspectiva sobre o assunto, afirmando que em seu local de trabalho só há ele de negro, a nível gerencial, mas que no *front*, nas atividades mais operacionais, esse número cresce vertiginosamente. As entrevistas mostram que as empresas já entenderam que precisam contratar mais profissionais negros e negras para seus quadros de trabalho e,

com isso, há um grande poder de absorção por parte das mesmas para negros e negras nos cargos de base, no entanto, quando falamos de contratações em níveis mais estratégicos, o cenário é diferente. Algumas empresas relatam ser difícil encontrar profissionais negros e negras qualificados no mercado, para preencher essas vagas, como afirmou umas das fundadoras do Nubank, quando questionada em entrevista ao prorgama Roda Vida[40], em 2020, o que a *fintech* estava fazendo para aumentar o número de lideranças negras no banco. A fala de Cristina Junqueira, que teve enorme repercussão negativa, dizia que não era possível nivelar por baixo, para atender essa demanda.

3.5.2 Lideranças negras

Olivia, que hoje é uma liderança na área em que trabalha, afirma saber que a cor de sua pele pesou para o fato dela ser contratada.

Excerto 26
Entrevistada: Olivia
Eu fui um presente na mão dos caras. Tipo assim, além de ser uma ótima profissional, sou negra, perfeito

Ela sabe que é qualificada e que para a empresa, diante da busca pela implementação da pauta de diversidade, sua contratação foi um gol de placa. Ciente disso, ela aproveitou a oportunidade e ingressou numa multinacional. Unir o útil ao agradável, nestes casos, é extremamente benéfico para as empresas, que entendem as vantagens competitivas do contexto. Porém, partindo-se do pressuposto histórico, ao qual às pessoas negras foram relegadas as posições subalternizadas no mercado de trabalho e que, entre os mais pobres do país, 72,9% são negros, segundo dados do IBGE (2019), a contratação dessa parcela da população não pode ser tratada da mesma forma que é tratada a de pessoas brancas, uma vez que estamos falando de realidades sociais distintas. Diferente do que foi dito por Cristina Junqueira, torna-se necessário não diminuir o sarrafo, mas alinhar as expectativas de vagas à realidade geral de corpos negros no Brasil, com a real compreensão que se trata de um tipo de contratação diferente.

[40] Disponível em https://www.youtube.com/watch?v=2vYX8B-Ro7M Acessado em 24/02/2023

Excerto 27
Entrevistado: Caio
Acho que envolve uma questão de coragem. Para você ter um profissional negro que entre direto num nível de uma gerência sênior muito grande, né? Vamos botar num nível de gerência como um todo, você vai ter que abrir uma vaga com intencionalidade e uma vaga muito pesada, né? Do ponto de vista de responsabilidade, enfim. Que a empresa não quer, entre aspas, perder tempo desenvolvendo uma pessoa de repente, então a empresa quer dar tiro certeiro. Então acho que entra num impasse de que, a partir do momento em que uma vaga dessas abre, se a empresa tiver alguém para promover internamente que cumpra a cota da diversidade, vamos colocar assim, ótimo para a empresa, mas trazer de fora 1) é difícil, eu já vi tentarem fazer isso uma vez. É difícil demanda um tempo muito maior do que você, se você abrisse uma vaga normalmente, então o gestor tem que estar disposto a esperar mais tempo. 2) não necessariamente a pessoa vai cumprir ali todos os checklists que, *a priori*, foram desenhados pelo RH, isso acontece às vezes. E mais uma vez, você está falando de uma vaga que tem um peso grande, então acho que envolve uma questão cultural, de entenderem que não necessariamente a pessoa vai chegar cem por cento pronta e com todos os *checks* dados e preparada pra pegar uma vaga extremamente pesada. E se você deseja colocar pessoas pretas ali, talvez você tem que ter a consciência de que você vai precisar dar um passinho para trás para depois dar mais três, quatro pra frente.

Caio traz uma reflexão sobre a contratação de pessoas negras para cargos de liderança. Quando fala em coragem, mostra que se a empresa quiser realmente defender essa contratação, precisa estar ciente que pode encontrar dificuldades, mas não é impossível. Ele elenca passos que devem ser dados nessa direção, que é orientada pela paciência em saber esperar e no entendimento que a pessoa, inicialmente, talvez não cumpra cem por cento dos requisitos exigidos pela vaga. Diferentemente do que ocorre no ingresso de alguém em níveis de base, para funções de liderança as exigências são maiores, mas a empresa pode oferecer suporte para capacitar esse ou essa profissional - apesar de já desejar que a pessoa chegue pronta. Mesmo falando do lugar de quem já viu esse processo acontecer, num outro ponto da entrevista, Caio informa que esse não foi seu caso, tendo sido contratado para sua vaga atual mediante recomendação de pessoas internas, fluente em inglês e vindo de uma posição de gestão, o que ele entende como uma exceção. No entanto, como seu próprio caso mostra, não é possível generalizar o labor das contratações afirmativas, pois como vimos recentemente, quando a atual ministra da igualdade racial, Anielle Franco, entregou uma lista de mulheres negras qualificadas para a pasta ocupada pela também ministra, Simone Tebet, após a colega dizer que não sabia onde encontrar tais pessoas[41], esses e essas profissionais estão cada vez em número maior no mercado de trabalho com amplas qualificações.

[41] Disponível em https://www.cnnbrasil.com.br/politica/anielle-franco-apresenta-lista-de-especialistas-negras-para-ministerio-do-planejamento/ Acessado em 24/02/2023

Assim, para que possam ser alargados esses números, as empresas devem estar dispostas a promover mudanças em sua estrutura, entendendo que são processos distintos e, uma vez comprometidas com uma jornada de ampliação do quadro de trabalhadores negros e negras, saber aguardar o tempo necessário para encontrar o ou a profissional desejada, atuando, quando preciso, em capacitações. Dentro desse contexto, retomamos ao início da discussão, onde, afirmando não encontrarem profissionais negros e negras aptos a desempenhar as funções em nível de gestão, as empresas se voltam para começar a preparar tais pessoas nos primeiros anos de carreira, inflando a base e deixando o debate sobre a contratação de lideranças negras para depois.

Um levantamento do Instituto Ethos[42], feito com 500 grandes empresas no Brasil em 2016, mostrou que apenas 4,7% das lideranças são ocupadas por pessoas negras. Num recorte que envolve apenas cargos de gerência ou acima, o censo realizado em 2022 pela Gestão Kairós[43], consultoria de diversidade, mostrou que negros e negras nessas posições são 17%, sendo apenas 3% dessas pessoas retintas, o que alerta sobre que sujeitos negros estão sendo integrados a esses espaços.

3.5.3 O processo de se tornar referência e inspiração para outras pessoas negras

Com o número ainda escasso de gestores negros e negras no ambiente empresarial, principalmente se comparado ao percentual populacional, as pessoas negras presentes nesses espaços acabam se transformando referenciais, o que possui pontos positivos e negativos. Observando primeiro os desdobramentos positivos, a presença de tais figuras se torna simbólica para os e as que estão na base, que veem nela uma inspiração para seguirem adiante.

Excerto 28
Entrevistado: Caio
Eu já perdi a quantidade de vezes onde, cara, no elevador, assim da empresa, tipo subindo no elevador normal com essa camisa que eu tô hoje sentado, social, do nada, tipo, passar um estagiário falar: “foda o que você falou no evento ontem de lançamento de produtos” (...), para

[42] Disponível em https://www.ethos.org.br/cedoc/profissionais-negras-demandam-mais-politicas-afirmativas-no-mercado-corporativo-brasileiro/ Acessado em 24/02/2023

[43] Disponível em https://www.gestaokairos.com.br/wp-content/uploads/2022/09/Diversidade-Representatividade-e-Percep%C3%A7%C3%A3o-Censo-Multissetorial-da-Gest%C3%A3o-Kair%C3%B3s-2022.pdf Acessado em 24/02/2023

mim super simples, faz parte do meu dia a dia de trabalho e as pessoas acharem muito maneiro eu ter feito aquilo, ter feito parte daquilo que um é estar lá.

Quando Caio fala que a admiração que desperta em outras pessoas negras, que não estão em posições de liderança como ele, com um “estar lá”, parece simplório, mas sua presença se torna referência, mesmo que no fazer de coisas, para ele, rotineiras. A imagem de Caio, materializada como a de alguém que venceu, que chegou lá, aparece como inspiração para aqueles e aquelas que estão na base, em diálogo com discursos de um imaginário de ascensão social. Como lideranças negras ainda não são unanimidade - e nesse caso não precisa ser uma liderança, apenas uma pessoa que não reproduza em seu trabalho, a partir do cargo que ocupa, a noção de subalternidade - não é incomum que instituições de ensino pelas quais esses profissionais passaram e outros locais de representatividade negra, como fóruns, os convidem para dar palestras e falar de suas experiências, no intuito de funcionar como espelho para as novas gerações.

Excerto 29
Entrevistado: Felipe
Eu acho que a gente tem que trazer mais assim, sabe? (...)Você se formou, terminou seu mestrado ou sei lá, daqui a 5 anos a sua faculdade te chamar para ir lá falar o que você está fazendo, o que que você fez, por onde você passou é, não sei, você voltar lá no, na sua escola primária, voltar numa escola de segundo grau e falar o que aconteceu (...) Ter ali, a gente tem que tá trazendo, unindo mais a nossa galera para eles verem o que que é possível, sabe? Porque às vezes a galera não consegue ver ali (...) Acho que é só aquilo ali, porque vê mãe, pai fazendo, “ai meu pai é motorista, minha mãe, dona de casa ou minha mãe é do lar, trabalha”. (...) Não sei, mas saber que eu posso ser algo diferente assim. Eu quero, eu vou conseguir, eu vou estudar. Eu não sei, vou me matar, vou tentar uma faculdade, uma bolsa no Enem, é isso. Assim sabe, eu acho que mostrar que há possibilidade.

Felipe pontua que tais interações, com outras pessoas negras mostrando “que é possível”, podem mudar realidades, a partir do exemplo, fazendo com que sujeitos e sujeitas que por conta de suas experiências familiares não puderem enxergar perspectivas além das que lhe foram previamente apresentadas, possam ir além. Ele fala em “nossa galera”, identificando que eu e ele, negros, fazemos parte do mesmo grupo, numa aproximação entre entrevistado e entrevistadora. No trecho Felipe indiretamente faz uma conexão com algo que intersecciona sua história, o ingresso na faculdade e as portas que se abrem após isso, mas com toques sutis do discurso

meritocrático de “vai lá e faz”. Ao mesmo tempo que Felipe fala do tópico com afinco, ao se desdobrar a questão sobre a atuação da empresa em que trabalha nas pautas raciais, sua fala denota certo senso de urgência, para que mais pessoas negras saibam que há caminhos para não se relacionar com o mercado de trabalho apenas a partir de cargos subalternizados.

3.5.4 A figura negra como troféu para a empresa

Apesar dos pontos positivos apresentados, o processo de parametrização a partir do outro apresenta armadilhas. Em geral, negros e negras são convidados para relatarem suas experiências em eventos que falam sobre negritude, no Mês da Consciência Negra, no 13 de maio, para populações periféricas e em outras agendas onde o viés racial vem na frente, fato que limita a atuação desses corpos em espaços ondem possam simplesmente falar de seus trabalhos e profissões. Aqui, centra-se mais uma vez a importância de ter gestores negros e negras presentes no seio das empresas, para desmistificarem a atuação desses sujeitos e sujeitas, como limitantes a assuntos relacionados à raça.

Excerto 30
Entrevistado: João
Eu tento conversar com os gestores para se atentarem a po, e se a gente, sei lá, de repente é, trouxesse a galera preta pra falar de tal assunto, sabe (...) E aí não é um assunto de raça, é um assunto técnico mesmo, para colocar ali a pessoa evidente mesmo, sabe, pra todo mundo ver que ela sabe que ela manja, por exemplo, (...) a [nome da profissional], ela é preta, ela trabalha na [nome da empresa], ela manja para caraca de um CRM lá que a gente usa. Aí eu falo, “putz, e se a gente trouxer a [nome da profissional] para dar um treinamento sobre CRM, para todo mundo ficar entendendo e tal”, que às vezes ela está ali, no mundo dela, tipo, fazendo as coisas dela e por ter pouca visibilidade assim da operação, eu acho que a turma acaba resumindo muitas pessoas, como preta, sabe? “Ah, é preta.’ Aí quando vai abrir o microfone, vai falar só disso. E aí eu tento meio que dá mais espaço e dar voz para essa galera falar de outros temas que eles conhecem para caralho, para eles ficarem mais conhecidos.

Como relatou João, o fato de muitas vezes a gestão estar distante da base, faz com que as pessoas saibam que existem corpos negros ali, mas sem muita clareza do que fazem, tornando-se apenas números que corroboram para a dita política de diversidade. Colocá-los em evidência para falar sobre suas áreas de especialização, em treinamentos e trocas com o restante do grupo, salienta para a empresa que essas pessoas dominam determinados assuntos e podem falar de temas que vão além da raça, humanizando esses indivíduos a partir de uma nova percepção antirracista de

seus corpos. Aqui, mais uma vez, vemos a importância da presença de gestores negros, como é o caso de João, que de seu lugar buscam dar mais espaço para esses e essas profissionais, para que os mesmos ganhem visibilidade por conta de suas funções no espaço de trabalho.

Porém, o outro lado dessa moeda pode trazer vantagens que se refletem unicamente para a empresa, com desdobramentos extremamente negativos para esses corpos negros. Já falamos, no primeiro bloco, sobre a questão da sobrecarga, principalmente no pertencimento aos grupos de afinidade para a causa negra ou grupos gerais de diversidade. Um outro ponto aparece na questão da solidão, com o não reconhecimento de pares e a necessidade de carregar o fardo de ser “o negro troféu” do ambiente, aquele que a empresa sempre cita quando questionada se tem lideranças negras e carrega para si o peso de, aos olhos da empresa, representar toda uma massa de indivíduos que compartilham a negritude. Essas pessoas são tiradas como portal de dúvidas e explicações para assuntos relacionados à realidade negra, tornando-se um amuleto para a empresa quando o assunto envolve este tema.

Enquanto acreditam que fazendo o mínimo necessário a demanda reprimida por séculos já estará atendida, as empresas parecem se conformar com o número baixo de negros e negras no quadro de gestão, mesmo que este seja ínfimo, quando comparado ao de não negros. Essas pessoas não se tornam só referência positiva para seus pares, mas também viram validadores para as empresas, que se apoiam nesses corpos, para ratificar suas políticas pouco eficazes.

Excerto 31
Entrevistada: Monique
Eu estou aqui trabalhando, mas eu não quero ter um peso de levantar essa bandeira, sabe? Não quero ser a pessoa que vai ter que estar sempre levantando, (...) que é isso, porque para eles, para empresa, é ótimo que eu seja essa pessoa, porque qualquer coisa vai cair nas minhas costas, entendeu? E eu não quero ser essa pessoa, então é a minha participação atualmente dentro da [nome da empresa], né? Enfim, nesses lugares eu me envolvo com o que eu acho que faz sentido. “Não, não posso, estou enrolada”, que eu sempre tô mesmo, de trabalho, então assim, não é nenhuma mentira, né?

A fala de Monique mostra uma preocupação em se tornar a representante negra da empresa, ciente de que terá que carregar um fardo, tornando-se o referencial negro do espaço, que assume a responsabilidade, que deveria ser da empresa, sobre a pauta. Nesse sentido, Monique busca se esquivar dessa obrigação, elegendo as

situações nas quais vai se envolver, priorizando a realização do trabalho para o qual foi contratada para fazer e não a atribuição extra que a empresa quer lhe dar, de forma gratuita. Aqui, é possível notar que as empresas estão tão preocupadas em apresentarem seus representantes negros, principalmente os que fazem parte dos quadros de liderança, como uma espécie de troféu, que não se questionam se essas pessoas estão dispostas a carregar o peso de serem os únicos representantes negros, dentro de gestões brancas pouco engajadas com pautas raciais, que até compreendem que o número é insignificante, mas nada fazem para mudá-lo. Diante de tanta expectativa depositada nesses corpos, não são incomuns os sinais de sobrecarga, tornando-se fundamental o processo impor limites, como pontua a entrevistada, que define o que se está ou não disposta a fazer nesse lugar de destaque forçado.

3.5.5 Da diversidade à inclusão

As empresas, sedentas pela implementação de uma agenda ESG, seja ela detalhada, com metas claras e prazos para cumprimentos ou simples movimentações para atender à demanda do mercado, precisam compreender, de forma urgente, que o olhar direcionado e estruturado para a pauta negra, dentro do pilar social, num país como o Brasil, urge por mudanças significativas e a principal delas diz respeito à efetiva inclusão.

Excerto 32
Entrevistado: João
Não adianta a gente colocar pessoas pretas na estrutura aí só para falar “a gente colocou”, sabe? E se tu não pensar em “cara, como essa pessoa vive, qual a cultura dela, sabe? Que tipo de artista que ela costuma ouvir, que tipo de role aquela costuma dar? Aí depois você olha para tua estrutura, você pensa, “caramba, minha estrutura não abraça nada disso. Esse público na estrutura, como posso dizer? Ela permite que essas pessoas se sintam à vontade? E aí você começa a mudar algumas coisas, sabe? É, é um pouco do que eu tenho que fazer.

João aponta para uma questão importante, que é a inclusão. Como sugere Vernã Myers, vice-presidente de inclusão da plataforma de streaming Netflix, "diversidade é convidar para a festa, inclusão é chamar para dançar!”, ou seja, após incluir as pessoas negras no seu quadro de funcionários e funcionárias - convidar para a festa -, as empresas precisam estar preparadas para mantê-las e inseri-las no contexto empresarial - chamar para dançar. Essa inclusão passa por um processo que envolve toda a empresa, pois demanda que o ambiente, que historicamente é branco,

esteja preparado para receber esses corpos negros que adentram rompendo o estigma da subalternização. Para que isso ocorra, é necessário que o processo de descolonização do pensamento proposto por Kilomba (2020) saia do papel, das cartilhas e dos treinamentos e seja posto em prática. A simples criação de metas para aumentar o número de trabalhadores negros, sem uma prévia revisão da cultura organizacional não é o caminho para a mudança duradoura. Quando ele fala em “a gente colocou”, a tratativa da empresa como um sujeito coletivo, do qual ele faz parte, confere também a João certa responsabilidade, sobre a qual ele busca agir, conscientizando seus pares sobre a estrutura que recebe esses corpos negros, para que seja mais empática e acolhedora.

3.5.6 A média gestão como elo central para implementação de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho

Para Maria Cristina Sampaulo, vice-presidente da área de gestão de capital humano da Goldman Sachs, não basta o RH e a alta gestão estarem comprometidos com a agenda:

> Pelo que percebo, o RH faz um trabalho forte dentro das organizações, mas tem uma média gestão, uma liderança que às vezes comprou mais a ideia, um pessoal que está investindo pesado nessas questões de diversidade e inclusão. Por outro lado, também há uma gestão média que ainda está se perguntando o que está acontecendo. Então a gente precisa desempenhar o papel educativo de falar: "Olha, não basta você querer trazer o talento... Vá atrás dele onde ele estiver e, quando ele chegar, dê oportunidade que ele mostre o que tem para pôr na mesa." Não adianta só ter um grupo diverso se as pessoas não se sentem acolhidas para trazer as suas ideias. (SAMPAULO, 2019, p.174)

Um elo primordial para a mudança da empresa é a média gestão, aquela que está no dia a dia, muitas vezes sendo responsável pela gestão direta desses profissionais negros e negras contratados. Apesar de ser fundamental o envolvimento da alta gestão, que é aquela que vai traçar metas, desenhar objetivos e definir diretrizes, dando o tom de como a questão será abordada, a média gestão é a responsável por sua execução, pela rotina e os desdobramentos do que foi elaborado na prática cotidiana. Theo Van Der Loo, que já foi CEO da Bayer, afirma que o tema precisa ser posto em prática não só pelos CEO’s, mas por quem atua na ponta, contratando.

> A verdade é essa. É que é muito mais complexo do que imaginamos. Pois, pessoalmente, eu contrato pouca gente. Dependo dos demais colegas e gestores que contratam pessoas, e se eles não se

> mobilizarem, comprarem a ideia e abraçarem a causa, não vai mudar nada (VAN DER LOO, 2019, p.61).

3.5.7 Pessoas negras puxando outras pessoas negras: o olhar cuidadoso e político de inserir os nossos e nossas para os espaços de poder

Por conta da já apresentada questão que envolve o baixo número de lideranças negras, é importante que esses corpos, cientes de suas posições, ajam de modo abrir espaços para outras pessoas negras em seus locais de trabalho e no mercado, com indicações e contratações. Mesmo isoladas, na solidão já citada em mais de um caso, a partir de seus cargos, pessoas negras podem fomentar novas oportunidades para que outros corpos negros adentrem o ambiente de trabalho formal, contribuindo para diminuir o estigma da subalternização e rompendo com o ciclo vicioso da branquitude que há séculos privilegia apenas a si mesma.

Excerto 33
Entrevistado: Caio
Então, assim, eu hoje tenho um time onde tenho muito orgulho de dizer que mais de duas pessoas do meu time hoje são negras, tá? Não contratei com intencionalidade, mas na hora que eu vi ali os currículos finais, eu falei, “cara, eu posso contratar uma pessoa preta, de Nova Iguaçu, que fez faculdade particular pagando do próprio bolso, ou posso contratar uma pessoa tão boa quanto, que fez faculdade na ESPM que com certeza vai ter uma oportunidade tão boa quanto em qualquer lugar que ela quiser. Eu contratei a pessoa [negra]. Então assim, é como você também através do seu dia a dia, de como você é, de como você falou com todo mundo.

A fala de Caio mostra orgulho ao relatar que seu time conta com duas pessoas negras, que não foram contratadas a partir de processos seletivos de vagas afirmativas, mas por meio do olhar dele, enquanto gestor, que percebeu que, dando a vaga ao primeiro candidato, estaria contribuindo para uma mudança maior de vida que se desse para o segundo, já repleto de possibilidades, que facilmente seria aceito em um novo emprego. Assim, notamos que apesar da presença de corpos negros no ambiente de trabalho ainda ser carregada de desafios e solidão, é fundamental que os mesmos estejam ali, em todos os níveis de hierarquia, para que mudanças possam ocorrer.

> Foi um esforço muito grande e uma dedicação no sentido de falar "Onde é que eu posso entrar? Quais são os espaços que eu posso ocupar?". Dessa forma fui construindo a minha carreira. Mas já me deparei com momentos de perceber que talvez eu não tenha sido selecionada ou não tenha sido promovida a uma determinada posição por uma questão racial, vamos falar assim. A gente não pode ser ingênua nem negar isso. Isso existe, sim. Mas você tem que continuar na batalha e não desanimar. É um dia depois do outro e você vai

> ocupando espaço. Quando ocupa espaço, você fica ali e traz mais alguém para perto de você. (JESUS, 2019, p.195)

A discussão proposta no capítulo 3 e os excertos apresentados só foram possíveis por conta das entrevistas realizadas com profissionais negros e negras, buscando entender como percebem os desdobramentos da agenda ESG, com recorte do pilar social no que tange raça. A proximidade com os entrevistados e entrevistadas foi fundamental para que se estabelecesse um ambiente de confiança e familiaridade, uma vez que somos todos negros e negras, inseridos no mercado de trabalho formal. Tomando seus e meus atravessamentos como premissa para a análise, adotou-se a perspectiva da análise do discurso, para que fosse possível construir a narrativa apresentada, que tinha foco nos sujeitos e sujeitas das entrevistas. Nesse contexto, foi possível compreender sobre a necessidade de descolonização de pensamentos, com o rompimento de estereótipos por séculos atribuídos a pessoas negras, que se desdobram em situações de racismo cotidiano, apresentando-se como um grande desafio para que as discussões sobre diversidade possam ter continuidade. Soma-se a isso a importância da contratação de consultorias especializadas no tema, que irão nortear os passos da empresa, permitindo que pessoas negras de dentro da estrutura possam ser ouvidas, fazendo com que não incorram repetições históricas que limam o acesso de negros e negras ao mercado de trabalho formal. Além disso, é fundamental que pessoas negras não estejam presentes apenas em funções de base e nem sejam representantes únicas da raça dentro da empresa, ficando sobrecarregadas ao terem que levantar uma bandeira que deveria estar sendo erguida pela própria empresa e não por indivíduos isoladamente. O trabalho para implementação da agenda mostra-se complexo, laborioso, mas não impossível de ser realizado, demandando das empresas atenção e investimentos para que a pauta possa realmente fazer parte das diretrizes daquela organização.

Considerações Finais

A pesquisa foi desenvolvida com o objetivo de entender como profissionais negros e negras, alocados dentro de empresas com políticas declaradas de diversidade, enxergam as práticas adotadas e seus desdobramentos para o público interno (funcionários e funcionárias) e externo (clientes, parceiros e parceiras), como alinhados ou não com o discurso disseminado para o mercado. Para responder a tal objetivo, fez-se necessário contextualizar o cenário do que envolve ser negro/negra no Brasil, uma vez que estamos falando do último país fora do continente africano a abolir o regime escravocrata legalmente, com marcas ainda latentes na sociedade, para posteriormente ouvir pessoas negras, atuantes no mercado de trabalho formal, acerca de suas perspectivas sobre a temática racial, inserida no aspecto social da agenda ESG.

A partir desse recorte, sistematizado de modo a tomar como ponto inicial o macro, que é a agenda ESG, destrinchando-a em seu pilar social e circunscrevendo-a, dentro do contexto brasileiro - de maior parte da população formada por pessoas negras, inseridas numa conjuntura de apagamento histórico-político-, o trabalho se situa no campo das relações étnico-raciais, juntamente com os estudos da linguagem, da comunicação e da administração. Essa fusão só se torna possível por conta da estrutura escolhida para apresentar a pesquisa e dos elementos, elencados na apresentação, que conferem materialidade ao trabalho.

No **capítulo 1, “A questão racial no Brasil”**, realizou-se um compilado teórico-conceitual para a compreensão das bases constituintes do racismo no país. Partindo da noção sócio-histórica de raça e afastando a concepção falaciosa de um fator biológico, ponderou-se sobre como o colonialismo contribuiu para a massificação da ideia de seres superiores e inferiores, baseada em aspectos físicos e culturais, que tomavam a Europa como centro e o resto do mundo como margem. Esses indivíduos marginalizados, definidos como “outros” eram a oposição material do “eu” branco eurocentrado, por quem foram desprezados e escravizados. Sendo o racismo uma reprodução de dinâmicas de poder, sua atuação está pautada na disseminação das ideias do opressor, detentor do poder, que domina diversas esferas da sociedade, entre elas, as instituições, que institucionalizam interesses políticos, sociais e econômicos das classes dominantes. Tal institucionalização se torna possível pelo pacto narcísico da branquitude, que, historicamente, assegura privilégios ao tratar a brancura como norma e a negritude como reflexo de tudo que há de ruim. Diante de uma sociedade que segue acreditando no mito da democracia racial, onde todas as pessoas são tratadas como

iguais e o racismo é coisa inventada, cabe a nós, negros e negras, sermos agentes dessa história, não permitindo que essa falácia siga sendo repetida.

No **capítulo 2, "Mercado de trabalho e as políticas de inclusão"**, após a compreensão de conceitos importantes para a discussão, apresentados no capítulo 1, buscou-se entender os desdobramentos históricos do racismo no Brasil. Fruto da crença na democracia racial, a negação do racismo ofusca o fato de a maior parte da população brasileira ser formada por pessoa negras, estando, a maioria delas, entre os e as mais pobres do país. A manutenção de corpos negros no espaço de outridade revela-se uma estratégia perversa da branquitude, para perpetuação de seus privilégios, enquanto a divisão simplista da sociedade em classes sociais, tomando como base de medição a renda, mascara os outros capitais, sociais e culturais, que asseguram vantagens competitivas de acordo com o berço em que a pessoa nasceu. Uma vez que o privilégio é entendido como mérito próprio, são difundidos discursos em prol do esforço e da perseverança, que retroalimentam o sistema. Na contramão desse processo, medidas afirmativas buscam dar oportunidades a corpos para os quais os acessos foram historicamente negados, visando diminuir as desigualdades. Sendo as instituições produtos sociais e reprodutoras de dinâmicas culturais, o racismo, enquanto desdobramento dos processos de exclusão, deve por elas também ser combatido. É nesse contexto que surge o debate sobre ESG, onde as redes sociais mostram grande força de reverberação de pautas e cobranças por mudanças efetivas sobre o desfavorecimento conferido a pessoas negras no mercado de trabalho. Diante de um cenário histórico de escravidão, com reflexos ainda hoje, algumas movimentações já começam a ser feitas por empresas que se comprometeram com a pauta, entendendo que se não o fizeram, estarão fadadas a perder investimentos.

No **capítulo 3, "O olhar interno: analisando as perspectivas de profissionais negros e negras sobre movimentações sociais na agenda ESG"** após a apresentação da metodologia aplicada e contextualização da análise do discurso, enquanto ferramenta de análise das entrevistas, foi trazido o questionário usado como base para o desenvolvimento da pesquisa. A partir dele e das respostas obtidas nas seis interações com profissionais negros e negras, tornou-se possível o desdobramento de questões e tópicos importantes que estão atrelados ao cumprimento de uma agenda ESG nas empresas, com foco no pilar social, percebidos através dessa perspectiva negra. Entre os apontamentos, cabe aqui destacar a contratação de consultorias especializadas na temática, para auxiliar as empresas no processo de implementação

da diversidade como prática, o letramento racial que deve ser dado aos demais funcionários e funcionárias, principalmente às lideranças da média gestão, responsáveis no dia a dia pelos processos de contratação. Do lado de negros e negras, é perceptível que o número de agressões, fruto do racismo cotidiano, ainda são altas, a ausência de pares que compartilhem o componente de raça transforma os espaços de trabalho em locais de solidão e não pertencimento, além de haver uma exaustão atrelada à presença em grupos de afinidade, onde ocorre a sobrecarga com funções não remuneradas.

O processo das entrevistas foi fundamental para que o objetivo da pesquisa, de entender como profissionais negros e negras, alocados dentro de empresas com políticas declaradas de diversidade, enxergam as práticas adotadas e seus desdobramentos para o público interno (funcionários e funcionárias) e externo (clientes, parceiros e parceiras) como alinhados ou não com o discurso disseminado para o mercado, pudesse ser respondido. Entre os resultados obtidos, destaco primeiramente o ambiente de trabalho. Os relatos mostram que os espaços empresariais, mesmo com discursos externos em prol da agenda ESG, não estão preparados para receber profissionais negros e negras, sem que agressões cotidianas ocorram e sejam apontadas. Primeiramente, no processo de contratação são impostas barreiras de entrada, que entendem vivências como intercâmbios, cursos de idiomas, graduação imediata após o fim do ensino médio e experiência prévia na área como unanimidade. No Brasil, onde negros e negras são maioria entre os mais pobres e enfrentam, ainda hoje, reflexos de um país formado com bases no modelo escravagista, como pode ser considerada premissa de mérito próprio o acesso concedido a tais privilégios tratados como norma? Quem pode usufruir das oportunidades citadas acima em sua maioria? Pessoas brancas, que retroalimentam seus privilégios através da branquitude, utilizada como ferramenta de manutenção de corpos brancos em espaços de poder, dando continuidade ao ciclo histórico de opressões contra pessoas negras. Sem o devido letramento racial, que deve ser aplicado massivamente em espaços de trabalho, com conceituação histórica do país, debates sobre oportunidades e capacitações, racismo e suas reproduções, que não se esgotam em ações pontuais de 20 de novembro, a implementação de uma agenda que dê a devida atenção à questão negra torna-se inviável. Aqui, a presença de consultorias especializadas mostra-se importante para orientar as empresas nesse processo e auxiliar na formação de uma área, que seja responsável pela aplicação das medidas propostas, de modo a tornar o ambiente menos hostil e reprodutor de atos de racismo.

Além disso, olhares e falas preconceituosas, muitas vezes mascarados de “não entendimento” ou “falta de intencionalidade” revelam um racismo entranhado, sujo e perverso, que responsabiliza pessoas negras pelos ataques sofridos. Nas falas de todos os entrevistados e entrevistadas é nítido o cansaço em ter que explicar, para outras pessoas, que esses corpos negros não estão ali em funções de subserviência, repetidamente, em situações constrangedoras e desnecessárias. As agressões que surgem de modo a infantilizar, primitivizar, sexualizar e dar a alcunha de agressividade, reforçam estereótipos não explicitamente verbalizados, mas presentes em representações estigmatizadas de quais são as limitações físicas e intelectuais de pessoas negras no ambiente de trabalho. Diante de tal contexto, esses sujeitos e sujeitas sentem que devem ser mais, apresentar mais resultados que seus pares, para que possam ser reconhecidos e valorizados por aqueles e aquelas que se pautam no mérito como norma, mostrando que são capazes de ocupar os espaços que ocupam. Aqui é possível perceber que, mesmo que pessoas negras sejam contratadas pelas empresas, o processo de inclusão ainda carece de atenção, uma vez que o ambiente não se mostra acolhedor, com casos cíclicos de racismo cotidiano.

Os resultados apontam que a maior parte das contratações de pessoas negras, quando ocorrem, se dão em níveis mais operacionais ou em cargos de entrada, como estágio ou jovem aprendiz. Isso diz muito sobre como o mercado nos percebe e funciona como um mecanismo para atender os anseios de contratar mais negros e negras, mas sem a conferência de poder que uma função de liderança permite. Alegando dificuldade em encontrar profissionais capacitados, vemos nessas posições figuras negras únicas, que são, como diz a entrevistada Olivia, “um presente na mão dos caras”. Esses corpos tornam-se uma espécie de amuleto para a empresa, que vocifera o fato de ter sim pessoas negras em seu quadro de funcionários e funcionárias, utilizando essa única pessoa como referência para tudo que envolver a pauta de diversidade racial. É desta forma que pessoas negras, independente do nível que ocupam na estrutura empresarial, acabam sobrecarregadas com funções que envolvem o desenvolvimento da agenda racial em seu local de trabalho. Para as empresas, por outro lado, esse processo é extremamente benéfico, posto que o assunto está sendo debatido e gerando uma imagem positiva para ela, sem que novos custos sejam acrescidos, com pessoas que legitimam a pauta sendo sobrecarregadas com atribuições para as quais as empresas deveriam se preocupar em ter uma área dedicada, com profissionais pagos exclusivamente para o desenvolvimento da agenda.

É unanimidade entre entrevistados e entrevistadas o distanciamento para a “galera branca”, citada em diversos momentos. As falas se fundem com um certo ar de perplexidade, presente em relatos sobre a convivência rotineira, com comentários e ações que geram indignação nos membros da pesquisa, já que esses e essas colegas de trabalho reproduzem diariamente seus privilégios, entendidos como naturais, sendo, muitas vezes, racistas, mas “sem intenção”. Todos os membros do grupo identificaram avanços no debate da pauta racial nas empresas e assumem, de suas posições, a responsabilidade de tentar puxar outras pessoas negras para o mercado formal de trabalho. Soma-se a isso o fato de acreditarem que mais mudanças envolvendo a temática podem ocorrer nos próximos anos, mesmo que lentamente, com empresas tendo mais consciência de seu papel, muito orientadas pela presença de lideranças negras que ponderam sobre processos e comportamentos inadequados e ultrapassados, num seio de gestão majoritariamente branco.

Os resultados apresentados são alicerçados na discussão histórico-social que envolve pessoas negras no Brasil, permitindo compreender o contexto introdutório da discussão proposta e seus desdobramentos nos dias atuais. Com 56% da população formada por pessoas autodeclaradas negras, é essencial que, no caso brasileiro, o pilar social do ESG dê a devida atenção e priorização para a temática racial. Torna-se inviável falar em igualdade no país, sem que pessoas negras sejam contempladas fora do olhar estigmatizado dos estereótipos de servidão. A descolonização de percepções urge por implementação prática, que só se torna possível com medidas afirmativas assertivas, já que a ideia de permitir que os processos transcorram através na mão invisível do mercado se mostram ineficientes há quase quatrocentos anos. Não é mais possível falar em uma diversidade de fachada, pautada apenas em números que preencham os relatórios de sustentabilidade, sem ter foco em inclusão, com ambientes preparados para receber profissionais negros e negras. Nesse sentido, as redes sociais e seus membros, no atual contexto social, funcionam como fiscalizadores de inconsistências entre o que as empresas falam e o que realmente fazem, cobrando por respostas e soluções tangíveis, fazendo com que possíveis “furos” e representações de *esgwashing* sejam reverberados instantaneamente, atingindo as corporações em um ponto cirúrgico, sua imagem e os investimentos dela oriundos.

Diante de uma caminhada antirracista, de diversidade e inclusão, que ocorre a passos lentos, dado todo o tempo que nós negros e negras já tivemos que aguardar por acessos, não é possível pautar a análise na dicotomia entre “tudo é lucro” e “empresa

verdadeiramente responsável", já que falamos de uma sociedade capitalista. É importante pontuar os avanços já feitos, como a abertura de processos seletivos exclusivo para pessoas negras, as cobranças para que empresas listadas na bolsa de valores do Brasil tenham mais diversidade em seus quadros de conselho e diretoria, o debate da pauta racial dentro de empresas, em eventos, palestras e imersões, a presença cada vez maior de pessoas negras em campanhas publicitárias, entre outros. Vale lembrar que, há poucos anos, essas temáticas não eram sequer cogitadas dentro do meio empresarial, apesar disso, não são suficientes, e é oportuno dizer que a questão racial no Brasil não foi superada, em nenhum âmbito, e ainda demanda que medidas sejam tomadas.

A discussão aqui apresentada busca contribuir para o debate sobre a presença não subalternizada de pessoas negras no mercado de trabalho, diante de uma porta que foi aberta, mas precisa ainda ser escancarada, com mais ações, mais pessoas negras em funções de lideranças, acessos, oportunidades e, principalmente, repressão a atos de racismo que não podem seguir acontecendo e sendo tratados como má interpretação do oprimido ou oprimida pelo opressor ou opressora. No que tange interdisciplinaridade das relações étnico-raciais, a produção da pesquisa contribui para os debates no campo da administração, ao reforçar a importância de falar em raça, no meio empresarial, tomando o contexto brasileiro de base, como desdobramento da agenda ESG, a partir da perspectiva de pessoas negras, aqui representadas por mim, enquanto pesquisadora, e pelos entrevistados e entrevistadas que colaboraram com a construção deste material. No que diz respeito ao campo dos estudos da linguagem e da comunicação, ao analisar os enunciados trazidos pelos e pelas participantes da pesquisa, sobre suas vivências, o trabalho confere materialidade a perspectivas negras com olhar voltado para o mercado de trabalho formal.

Cabe destacar, que os resultados refletem uma amostra, resultante do recorte feito com sete pessoas negras, e aqui me incluo, já que meus atravessamentos, juntamente com os de entrevistados e entrevistadas, são os responsáveis pela pesquisa desenvolvida. Pondero que existem limitações setoriais, em virtude de os membros da pesquisa falarem da perspectiva de empresas privadas, parte de um número restrito de áreas de atuação. Além disso, não foi feito em mergulho profundo em questões de interseccionalidade negra de gênero, PCD's, idosos e idosas, o que não permite uma visão minuciosa de cada uma dessas variáveis. É possível ainda adotar metodologias quantitativas, que abranjam a perspectiva de um número maior de pessoas negras ou

fazer entrevistas com grupos focais, para entender o nível de concordância ou discordância dos membros com os temas, quando dentro do grupo. Com a temática de ESG em evidência, outros desdobramentos do pilar social, ainda tratando da questão racial, podem ser pesquisados, como os investimentos direcionados para a pauta, uma análise sobre peças publicitárias envolvendo corpos negros e discursos racistas das empresas, um estudo do que compõe a jornada de diversidade de uma empresa e quais são seus gargalos na prática, para citar alguns exemplos.

Por fim, espero que o material possa contribuir com outras pesquisas no tema, suscitando novas análises e desdobramentos, diante da interdisciplinaridade que as relações étnico-raciais proporcionam.

Referências

ALEXANDRINO, Thaynan Cavalcanti. **Análise da relação entre os indicadores de desempenho sustentável (ESG) e desempenho econômico-financeiro de empresas listadas na B3**. Recife. 2020. https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/38600/1/DISSERTA%C3%87%C3%83O%20Thaynan%20Cavalcanti%20Alexandrino.pdf. Acesso em: 01 jun. 2022.

ALMEIDA, Silvio. **Racismo Estrutural**. Feminismos Plurais. São Paulo: Jandaíra, 2021.

ALPEROWTICH, Fábio. Brasil está décadas atrasado na agenda ESG, diz Fábio Alperowitch. **Estadão**. São Paulo. 27 abri. 2022. Disponível em: https://www.estadao.com.br/economia/governanca/brasil-esg-entrevista-fabio-alperowitch/. Acesso em: 19 set. 2022.

ASSIS, Validirene. [Entrevista concedida a] Maurício Pestana. Revista Raça 2020. **A empresa antirracista:** como CEOS e altas lideranças estão agindo para incluir negros e negras nas grandes corporações. 2ª edição. Rio de Janeiro: Agir. 2021. p.242-253.

BAKHTIN, Mikhail. **Os gêneros do discurso**. 1ª Edição (3ª Reimpressão). São Paulo: Editora 34. 2020.

BAPTISTA, Kelly. Você sabe o que é ESG? Termo precisa dialogar com a pauta antirracista. **Mundo Negro**. 10 dez. 2022. https://mundonegro.inf.br/responsabilidade-social-voce-sabe-o-que-e-esg/. Acesso em: 11 dez. 2022.

Barbosa, Livia. **Igualdade e meritocracia**. 4ª ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

BENTO, Maria Aparecida. **Branqueamento e branquitude no Brasil**. In: CARONE, I. Psicologia social do racismo: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil, 2014. E-book.

BERTÃO, Naiara. Entenda o que é ESG e por que a sigla é importante para as empresas. **Valor Econômico e O Globo**. São Paulo. 21 fev. 2022. ESG. https://valor.globo.com/empresas/esg/noticia/2022/02/21/entenda-o-que-e-esg-e-por-que-a-sigla-esta-em-alta-nas-empresas.ghtml. Acesso em 29 mar. 2022.

BETHÔNICO, Thiago. Entenda o que é ESG e por que a sigla virou febre no mundo dos negócios. **Folha de São Paulo**. Belo Horizonte. 29 jun. 2021. https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/06/entenda-o-que-e-esg-e-por-que-a-sigla-virou-febre-no-mundo-dos-negocios.shtml. Acesso em 27 out. 2021.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 5.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 jan.2022.

CHAUÍ, Marilena. Cultura política e política cultural. **Estudos Avançados**. 1995. https://www.scielo.br/j/ea/a/FKYqvPJSw3ChWVF6dbkBJDv/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 08 jan. 2023.

CASTRO, Johnatan. O que são investimentos ESG? **Blog Nubank**. 23 set. 2022. Investimentos. https://blog.nubank.com.br/investimentos-esg/. Acesso em 25/ set. 2022.

COSTA, Gilberto. [Entrevista concedida a] Maurício Pestana. 2020. **A empresa antirracista:** como CEOS e altas lideranças estão agindo para incluir negros e negras nas grandes corporações. 2ª edição. Rio de Janeiro: Agir. 2021. p.196-207.

COSTA, Sérgio. A construção sociológica da raça no Brasil. **Estudos Afro-Asiáticos**. Ano 24, n.1. p. 35-61. 2022. https://www.scielo.br/j/eaa/a/r5cSgh4tbG4DDHKmsjsHK9S/?lang=pt. Acesso em: 28 fev. 2023.

_____ COSTA, Sérgio. O branco como meta: apontamentos sobre a difusão do racismo científico no Brasil pós-escravocrata**. Estudos Afro-Asiáticos**. n 1/2/3. Jan-Dez 2006, p. 47-68.

DAHER, Maria Del Carmem. A entrevista como estratégia metodológica de acesso a saberes sobre a empresa. **Ergologia**. n.16, dezembro 2016. http://www.pgletras.uerj.br/gtlet/arquivos/Del_Entrevista_academica_Polifonia8.pdf. Acesso em: 27 fev. 2023.

DAHER, Maria Del Carmem; ROCHA, Décio; SANT'ANNA, Vera Lúcia de Albuquerque. A entrevista em situação de pesquisa acadêmica: reflexões numa perspectiva discursiva. **Polifonia**. v.8. n.08. 2004. https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/polifonia/article/view/1132. Acesso em: 27 fev. 2023.

DE MARI, Cezar Luiz, MAZZA, Moisés Giordano. Meritocracia: origens do termo e desdobramentos no sistema educacional do Reino Unido. **Pro-Posições .** v.32. 2021 https://www.scielo.br/j/pp/a/RgrxhFhvFqnLwSGcdZ3VMky/. Acesso em: 18 set. 2022.

DEUSDARÁ, Bruno; ROCHA, Décio. Análise de Conteúdo e Análise do Discurso: aproximações e afastamentos na (re)construção de uma trajetória. **Alea**. v.7. n 2. Julho-Dezembro 2005. p.321.

DINIZ, Ana; MARCONDES, Mariana Mazzini; OLIVEIRA, Josiane Silva de; TEIXEIRA; Juliana Cristina. Inclusão e diversidade na administração: manifesta para o futuro-presente. **RAE - Revista de Administração de Empresas**. São Paulo. v. 61. n. 3. 2021. https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/83790/79415. Acesso em: 08 jan. 2023.

DOS SANTOS, Ricardo Augusto. Os intelectuais eugenistas. Da abundância de nomes a escassez de investigações. (1917 – 1937). **GT05 – Intelectuais e sociedade civil – Séculos XIX e XX.** s.d. Disponível em: https://www.historia.uff.br/estadoepoder/7snep/docs/046.pdf. Acesso em: 27 fev. 2023.

DOMINGUES, Petrônio. O mito da democracia racial e a mestiçagem no Brasil (1889-1930). **Diálogos Latinoamericano**. n.010. Aarhus. 2005. https://tidsskrift.dk/dialogos/article/view/113653/162272. Acesso em: 08 jan. 2023.

DUTRA, Andreia. [Entrevista concedida a] Maurício Pestana. 2020. **A empresa antirracista:** como CEOS e altas lideranças estão agindo para incluir negros e negras nas grandes corporações. 2ª edição . Rio de Janeiro: Agir. 2021. p.76-88.

ELIAS, Norbert. **Über den Prozeß der Zivilisation**: Soziogenetische und Psychogenetische Untersuchungen.Frankfurt: Suhrkamp. v.1 e 2. 1976.

ESSED, Philomena. **Undertanding Everday Racism. Reports from Women of Two Cultures**. Alameda: Hunter House Publishers, 1990.

FANON, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas**. Tradução de Renato da Silveira. Salvador: EDUFBA, 2008.

FERNANDES, Florestan. Racismo e cordialidade. **Folha de S. Paulo**. 10 jul. 1995. https://www1.folha.uol.com.br/fsp/1995/7/10/opiniao/7.html. Acesso em: 30 dez. 2022.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras**. RAE - Revista de Administração de Empresas**. São Paulo. v.40. 2020. p.18-25. https://www.scielo.br/j/rae/a/YqBJ94QnWgPFBRcD7FJHnQj/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 08 jan. 2023.

FLYNN, Melina. Investimentos ESG podem crescer ainda mais com avanço em padronizações. **Bloomberg Linea**. 14/09/2022. ESG. https://www.bloomberglinea.com.br/2022/09/14/investimentos-esg-podem-crescer-ainda-mais-com-avanco-em-padronizacoes/. Acesso em: 16 set. 2022.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro: Graal, 1990.

GILROY, Paul. **There Ain't No Black in the Union Jack:** The cultural Politics of race and nation. London: Hutchinson, 1987.

GOUVÊA, Josiane Barbosa; OLIVEIRA, Josiane Silva de. Por que branquitude, por que (somente) agora?. **Caderno de Administração Universidade Estadual de Maringá**. Maringá. v.28. jul/dez 2020. https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/57245. Acesso em: 09 jan. 2023.

HALL, Stuart**. A identidade cultural na pós-modernidade**.12a edição. Rio de Janeiro: Lamparina. 2020.

_____ New Ethnicities, in James Donald & Ali Rattansi (eds). **'Race', Culture and Difference**. London: SAGE, 1992, p.252-9.

_____ Raça, o significante flutuante. **Revista Z Cultural**. 2017.

HIRSCH, Joachim. Forma política, instituições políticas e Estado – I. **Crítica Marxista**. n. 24, 2007. p. 26. <https://www.ifch.unicamp.br/criticamarxista/arquivos_biblioteca/artigo212artigo1.pdf>. Acesso em: 05 abr. 2022.

hooks, bell. **Talking Back. Thinking Feminist, Talking Black**. Boston: South End Press, 1989.

IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis; SARAIVA, Luiz Alex Silva. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **RAE - Revista de Administração de Empresas**. São Paulo. v. 49. n. 3. 2009.

https://www.scielo.br/j/rae/a/W7hXd4grCxJX8PyTDJkDtWz/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 08 jan. 2023.

JESUS, Maria Angela. [Entrevista concedida a] Maurício Pestana. Fórum Brasil Diverso 2019. **A empresa antirracista**: como CEOS e altas lideranças estão agindo para incluir negros e negras nas grandes corporações. 2ª edição. Rio de Janeiro: Agir. 2021. p.188-195.

KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação**: episódios de racismo cotidiano. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

LOCKE, John. **Segundo tratado sobre o governo.** Coleção Os Pensadores. 3a ed. São Paulo: Abril Cultural.1984.

MAINGUENEAU, Dominique. Análise do Discurso: uma entrevista com Dominique Maingueneau. **Revista Virtual de Estudos da Linguagem - ReVEL**. Tradução de Gabriel de Ávila Othero. v. 4, n. 6, março de 2006. ISSN 1678-8931 http://www.revel.inf.br/files/entrevistas/revel_6_entrevista_maingueneau_port.pdf. Acesso em: 15 dez. 2022.

_____ **Discurso e análise do discurso**. 1ª ed. São Paulo: Parábola Editorial, 2015.

_____**Cena de enunciação**. In: CHARAUDEAU, Patrick; MAINGUENEAU, Dominique. Dicionário de análise do discurso. São Paulo: Contexto, 2004b.

MBEMBE, Achille**. Crítica da razão negra**. São Paulo: N-1, 2018.

MECHERIL, Paul. Halb-Halb**. iza, Zeitschrift für Migration und Sozial Arbeit**, thema 3-4, 1997.

Mirza, Heidi Safia (ed.). **Black British Feminism**: A Reader. London: Routledge, 1997.

MOREIRA, Adilson José. **O que é discriminação?**. Belo Horizonte: Letramento, 2017.

MORRISON, Judith. [Entrevista concedida a] Maurício Pestana. IstoÉ Dinheiro, 2016. **A empresa antirracista**: como CEOS e altas lideranças estão agindo para incluir negros e negras nas grandes corporações. 2ª edição. Rio de Janeiro: Agir. 2021. p.254-260.

NASCIMENTO, Abdias do. **O Genocídio Negro Brasileiro**: processo de racismo mascarado. Rio de Janeiro: Paz e Terra,1978.

PACETE, Luiz Gustavo. Estudo aponta sustentabilidade como prioridade para CEOs brasileiros. **Forbes**. 27 mai. 2022. ESG. https://forbes.com.br/forbes-tech/2022/05/estudo-aponta-sustentabilidade-como-prioridade-para-ceos-brasileiros. Acesso em 15 set. 2022.

PESTANA, Maurício. **A empresa antirracista: como CEOS e altas lideranças estão agindo para incluir negros e negras nas grandes corporações**. 2ª edição. Rio de Janeiro: Agir, 2021.

PIAI, Bruno. ESG tem importância reconhecida, mas esbarra em despreparo dos líderes. **RH Pra Você**. 15 set. 2022. Cultura Organizacional. https://rhpravoce.com.br/redacao/esg-despreparo-dos-lideres/. Acesso em: 16/09/2022.

PINHEIRO, Lana. ESG: é preciso ir além. **IstoÉ Dinheiro**. nº 1291._16 set. 2022. https://www.istoedinheiro.com.br/esg-e-preciso-ir-alem/.Acesso em: 16 set. 2022.

ROCHA, Décio. Representação e intervenção: produção de subjetividade na linguagem. **Gragoatá**. Niterói, nº21, p.355-372. 2º semestre de 2006. https://periodicos.uff.br/gragoata/article/view/33231. Aceso em: 22 fev. 2023.

ROMERO, Silvio. Carlos Fred. F. Martius e suas ideias sobre a história do Brazil. **Revista da Academia Brasileira de Letras**. Abril 1912. p.231-271.

SAMAHA, Marcos. [Entrevista concedida a] Maurício Pestana. 2020. **A empresa antirracista**: como CEOS e altas lideranças estão agindo para incluir negros e negras nas grandes corporações. 2ª edição. Rio de Janeiro: Agir. 2021. p.66-75.

SAMPAULO, Maria Cristina. [Entrevista concedida a] Maurício Pestana. Fórum Brasil Diverso 2019. **A empresa antirracista**: como CEOS e altas lideranças estão agindo para incluir negros e negras nas grandes corporações. 2ª edição. Rio de Janeiro: Agir. 2021. p.168-176.

SANTOS, Isadora. LinkedIn fecha acordo extrajudicial por retirada de anúncio de vaga para pessoas negras e indígenas. **Mundo Negro**. 23 set. 2022. Últimas Notícias. https://mundonegro.inf.br/linkedin-fecha-acordo-extrajudicial-por-retirada-de-anuncio-de-vaga-afirmativa/. Acesso em 28 set. 2022.

SCHUCMAN, Lia Vainer. **Entre o encardido, o branco e o branquíssimo**: branquitude, hierarquia e poder na cidade de São Paulo. São Paulo: Annablume, 2015.

_____ Palestra proferida no TED Talks. São Paulo. 2017. https://www.youtube.com/watch?v=EC-IywB3dEA. Acesso em: 15 mai. 2022

SOUZA, Jessé. **A elite do atraso**: da escravidão à Lava Jato. Leya: Rio de Janeiro, 2017.

THEODORO, Mário. Déficit racial - economistas negros contam por que é tão difícil ser um economista negro no Brasil. [Entrevista concedida à] Irany Tereza. **Revista Piauí**, Brasil, edição 196, p.42-47. 2023.

TRAJANO, Luiza Helena. [Entrevista concedida a] Maurício Pestana. 2020. **A empresa antirracista**: como CEOS e altas lideranças estão agindo para incluir negros e negras nas grandes corporações. 2ª edição. Rio de Janeiro: Agir. p.24-33.

VAN, Der Loo. [Entrevista concedida a] Maurício Pestana. Revista Raça, 2019. **A empresa antirracista**: como CEOS e altas lideranças estão agindo para incluir negros e negras nas grandes corporações. 2ª edição. Rio de Janeiro: Agir. 2021. p.54-63.

VIERIA, Edvaldo Santiago. [Entrevista concedida a] Maurício Pestana. 2020**. A empresa antirracista**: como CEOS e altas lideranças estão agindo para incluir negros e negras nas grandes corporações. 2ª edição. Rio de Janeiro: Agir. 202. p.118-132.

Young, M. **The Rise of the Meritocracy**. ed:5. Baltimore: Penguin Books. 1967.

Anexos

Anexo 1 – Roteiro de entrevistas

BLOCOS	OBJETIVO	PROBLEMA	HIPÓTESE	PERGUNTA/ROTEIRO
BLOCO 1 - IDENTIFICAÇÃO DAS PESSOAS ENTREVISTADAS	Identificar as pessoas entrevistadas, seus perfis e características	As pessoas entrevistadas se reconhecem como negras? Há alguma identificação com pautas raciais?	As pessoas se reconhecem como negras e atuam, mesmo que minimamente, em prol da causa racial	1. Você pode se apresentar? Nome, identificação racial, identidade de gênero 2.Qual sua relação com as pautas raciais? 3. Conte um pouco sobre sua trajetória acadêmica e profissional
BLOCO 2 - PERCEPÇÃO SOBRE PROGRAMAS DE DIVERSIDADE E POLÍTICAS AFIRMATIVAS EM SEUS LOCAIS DE TRABALHO	Entender a percepção das pessoas entrevistadas sobre modelos e abrangência dos programas de diversidade da empresa em que trabalham	As pessoas veem um esforço real das empresas nas iniciativas de diversidade e as percebem como estruturadas?	Os programas estão em fase de desenvolvimento, buscando aprimoramento, mas a empresa já deu um passo nessa direção e está fazendo a sua parte	4. Nesse local no qual você trabalha ou durante a sua trajetória, você já se viu atravessado (a) por experiências racistas no seu ambiente de trabalho? 5. Você acompanha os movimentos do mercado em ações de diversidade racial? Como você percebe esses processos? Acredita no sucesso dessas iniciativas? 6. Você sabe quantas pessoas negras tem na empresa em que você trabalha? Em que cargos essas pessoas estão? 7. Como a empresa na qual você trabalha atua nas questões relacionadas à diversidade racial?

Anexo 2 – Termo de consentimento livre e esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título da Pesquisa: “Diversidade da porta pra dentro”: a percepção de profissionais negros e negras sobre ações de ESG em seus ambientes de trabalho

Nome da Pesquisadora Principal: Nathália Basil Gomes da Silva

1. Natureza da pesquisa: *o sra (sr.) está sendo convidada (o) a participar desta pesquisa que tem como finalidade* analisar como profissionais negros e negras percebem as ações sociais para o tema de raça, dentro de seus ambientes de trabalho.

2. Envolvimento na pesquisa: *ao participar deste estudo a sra (sr) permitirá que a pesquisadora use trechos da sua fala para sustentar a análise. A sra (sr.) tem liberdade de se recusar a participar e ainda se recusar a continuar participando em qualquer fase da pesquisa, sem qualquer prejuízo para a sra (sr.) Sempre que quiser poderá pedir mais informações sobre a pesquisa através do telefone da pesquisadora.*

3. Sobre as entrevistas: a entrevista será realizada em formato online, através da plataforma Teams, e gravada, para fins de análise. A imagem das pessoas entrevistadas não será usada para nenhum outro fim que não o acadêmico-científico, assim como a gravação de sua voz.

4. Riscos e desconforto: *a participação nesta pesquisa não traz complicações legais. Os procedimentos adotados nesta pesquisa obedecem aos Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos conforme Resolução no. 196/96 do Conselho Nacional de Saúde. Nenhum dos procedimentos usados oferece riscos à sua dignidade.*

5. Confidencialidade: *todas as informações coletadas neste estudo são estritamente confidenciais. Somente a pesquisadora e o orientador terão conhecimento dos vídeos e áudios. Durante a pesquisa, nomes e empresas terão suas identidades preservadas.*

6. Benefícios: *ao participar desta pesquisa a sra (sr.) não terá nenhum benefício direto. Entretanto, esperamos que este estudo traga informações importantes sobre as ações de diversidade racial em empresas e a percepção de trabalhadores negros e negras, de forma que o conhecimento que será construído a partir desta pesquisa possa gerar uma*

análise do cenário de ESG, a partir do universo pesquisado, onde a pesquisadora se compromete a divulgar os resultados obtidos.

7. Pagamento: *a sra (sr.) não terá nenhum tipo de despesa para participar desta pesquisa, bem como nada será pago por sua participação.*

Após estes esclarecimentos, solicitamos o seu consentimento de forma livre para participar desta pesquisa. Portanto preencha, por favor, os itens que se seguem.

Obs: Não assine esse termo se ainda tiver dúvida a respeito.

Consentimento Livre e Esclarecido

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, de forma livre e esclarecida, manifesto meu consentimento em participar da pesquisa. Declaro que recebi cópia deste termo de consentimento, e autorizo a realização da pesquisa e a divulgação dos dados obtidos neste estudo.

_____

Nome do Participante da Pesquisa

_____

Assinatura do Participante da Pesquisa

_____

Assinatura do Pesquisador

_____

Assinatura do Orientador

Pesquisadora Principal:

NATHÁLIA BASIL GOMES DA SILVA

21 000000000

Professor Orientador:

FABIO SAMPAIO DE ALMEIDA

21 000000000 / fabioesp@hotmail.com

Currículo Lattes: http://lattes.cnpq.br/4657559182873259

Programa de Pós-Graduação em Relações Étnico-Raciais do Cefet/RJ