CEFET/RJ
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

“AH, É VOCÊ?”: ANÁLISE DISCURSIVA DO ESTRANHAMENTO PROVOCADO POR CORPOS NEGROS EM FUNÇÕES DE LIDERANÇA OU PRESTÍGIO EM AMBIENTES CORPORATIVOS

Marllon do Nascimento Conceição

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 Mestre em Relações Étnico-Raciais.

Orientadora: Profª. Drª. Maria Cristina Giorgi
Coorientador: Prof. Dr. Dyego de Oliveira Arruda

Rio de Janeiro
Maio de 2024

“AH, É VOCÊ?”: ANÁLISE DISCURSIVA DO ESTRANHAMENTO PROVOCADO POR CORPOS NEGROS EM FUNÇÕES DE LIDERANÇA OU PRESTÍGIO EM AMBIENTES CORPORATIVOS

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

Marllon do Nascimento Conceição

Banca examinadora:

_____

Professora Dra. Maria Cristina Giorgi (CEFET/RJ – Orientadora)

_____

Professor Dr. Dyego de Oliveira Arruda (CEFET/RJ – Coorientador)

_____

Professor Dr. Humberto Manoel de Santana Júnior (CEFET/RJ)

_____

Professora Dra. Liana de Andrade Biar (PUC-Rio)

SUPLENTES

_____

Professora Dra. Aline da Fonseca Sá e Silveira (CEFET/RJ)

_____

Professor Dr. Diogo Oliveira Ramires Pinheiro (UFRJ)

Rio de Janeiro
Maio de 2024

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central do CEFET/RJ

C744 Conceição, Marllon do Nascimento
"Ah, é você?": análise discursiva do estranhamento provocado por corpos negros em funções de liderança ou prestígio em ambientes corporativos / Marllon do Nascimento Conceição. — 2024.
77f. : il. color. , enc.

Dissertação (Mestrado) Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, 2024.
Bibliografia : f. 75-77
Orientadora: Maria Cristina Giorgi
Coorientador: Dyego de Oliveira Arruda

1. Negros - Brasil. 2 Discriminação no emprego. 3. Discriminação racial. 4. Brancos – Brasil – Atitudes. I. Giorgi, Maria Cristina. (Orient.). II. Arruda, Dyego de Oliveira. (Coorient.). III. Título.

CDD 305.8036081

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

DEDICATÓRIA

Aos/Às profissionais negros/negras dos mais diversos campos de atuação que, ao longo de suas carreiras, por conta do racismo, não tiveram o justo reconhecimento e foram obrigados a lidar cotidianamente com o desrespeito, a desconfiança e a indiferença.

AGRADECIMENTOS

Às forças da natureza que me sustentam;

Aos meus avós José Maria (*in memorian*) e Izabel, pelo amor, cuidado e generosidade;

Aos meus pais, por me ensinarem desde muito cedo que a força estava dentro de mim;

À minha Luíza, por dar sentido a tudo apenas com a sua existência.

Ao Programa de Pós-Graduação em Relações Étnico-Raciais e seu corpo docente, que acolheu um sonho que agora se torna realidade;

À minha orientadora, Professora Dra. Maria Cristina Giorgi, pela generosidade de me ajudar a conduzir essa pesquisa pelo caminho do afeto e do respeito;

Ao meu coorientador, Professor Dr. Dyego de Oliveira Arruda, pela orientação precisa e delicada;

Aos familiares e amigos que, ao longo dessa ousadia, me incentivaram, aplaudiram, acolheram, vibraram e torceram para o sucesso do trabalho.

EPÍGRAFE

“A diversidade humana e a multiplicidade de identidades que atravessam os indivíduos, em suas diferentes características — profissão, gênero, classe etc. — desaparecem quando entra em jogo o fator negro. O negro chega antes da pessoa, o negro chega antes do indivíduo, o negro chega antes do profissional, o negro chega antes do gênero, o negro chega antes do título universitário, o negro chega antes da riqueza. Todas essas dimensões do indivíduo negro têm que ser resgatadas a posteriori, isto é, depois da averiguação, como convém aos suspeitos a priori.” (Sueli Carneiro)

“Estranhou o que? Preto pode ter o mesmo que você” (Moacyr Luz)

RESUMO

“Ah, é você?”: Análise discursiva do estranhamento provocado por corpos negros em funções de liderança ou prestígio em ambientes corporativos

Todo o processo histórico de acesso restrito à educação formal, além da preconceituosa associação entre a população negra e o trabalho socialmente menos valorizado levaram a uma discrepância entre o número de brancos e negros em funções consideradas de alta capacidade técnica e prestígio social. Os espaços e funções de maior prestígio social são, comumente, ocupados por pessoas brancas, sem que haja um questionamento ou mínima reflexão sobre isso, visto que garante a continuação daquilo que até então é entendido como normalidade. Ser um negro ocupante de um cargo de prestígio social é uma quebra de expectativa no ambiente corporativo brasileiro, daí o estranhamento habitual. Para os estudiosos da branquitude (BENTO, 2002; SCHUMAN, 2018), a brancura traz garantias que permitem às pessoas terem mobilidade na estrutura de classes. A racialidade branca e sua massacrante superioridade social são responsáveis por originar e perpetuar práticas sociais excludentes. Ser branco no Brasil é estar cercado por privilégios de acesso a bens e direitos com muita naturalidade. Ser branco é se ver representado em tudo que está associado à positividade. As instituições corporativas mantêm práticas baseadas em um suposto esforço pessoal, como se houvesse equidade entre os cidadãos, desconsiderando as peculiaridades atrozes que fizeram com que negros e negras estivessem sempre ocupando espaços de pouco prestígio social e até mesmo tendo suprimido seu direito básico de acesso aos diversos saberes científicos. A partir dessas considerações, esta pesquisa visa discutir o tema da branquitude (BENTO, 2002; Schucman, 2018) e suas implicações nas relações de trabalho. O recorte feito problematiza a expansão do pensamento neoliberal, os atravessamentos de uma estrutura racista (Almeida, 2019) e como essa mesma estrutura opera em ambientes corporativos. Dentre os objetivos, busca-se investigar, através da análise do discurso, quais são os efeitos pessoais e sociais desse estranhamento causado pela quebra de expectativa e como ele se evidencia. Nesse intuito, a pesquisa, de base qualitativa, terá como recurso metodológico o conceito de prática discursiva (MAINGUENEAU, 2002), em uma perspectiva cartográfica (DELEUZE; GUATTARI,1996), mostrando as implicações de uma sociedade culturalmente forjada em hierarquias, sobretudo a racial.

Palavras-chave: Linguagem; Branquitude; Raça e Trabalho; Relações de poder.

ABSTRACT

“Oh, is it you?”: Discursive analysis of estrangement caused by black bodies in leadership or prestige roles in corporate environments

The entire historical process of restricted access to formal education, in addition to the prejudiced association between the black population and socially less valued work, led to a discrepancy between the number of whites and blacks in roles considered to have high technical capacity and social distinction. Vacancies and functions with greater social prestige are commonly occupied by white people, without there being any questioning or minimal reflection about this, as they guarantee the continuity that until then is understood as normality. Being a black person carrying a load of social prestige is a breach of expectations in the Brazilian corporate environment, hence the usual strangeness. For scholars of whiteness (BENTO, 2002; SCHUMAN, 2018), whiteness brings guarantees that allow people to have mobility in the structure of classes. White raciality and its crushing social superiority are responsible for originating and perpetuating exclusionary social practices. Being white in Brazil is surrounded by privileges of access to goods and rights very naturally. Being white means seeing yourself represented in everything associated with positivity. Corporate institutions maintain practices based on supposed personal effort, as if there were equity among citizens, disregarding the atrocious speculations that have meant that black men and women are always occupying spaces of little social prestige and have even suppressed their basic right of access to diverse scientific knowledge. Based on these considerations, this research aims to discuss the topic of whiteness (BENTO, 2002; SCHUCMAN, 2018) and its implications for work relationships. The focus to be made problematizes the expansion of neoliberal thought, the crossings of a racist structure (Almeida, 2019) and how this same structure operates in corporate environments. Among the objectives, we seek to investigate, through discourse analysis, what are the personal and social effects of this estrangement caused by the breach of expectations and how it is evident. To this end, the qualitative-based research will have as its methodological resource the concept of discursive practice (MAINGUENEAU, 2002), in a cartographic perspective (DELEUZE; GUATTARI, 1996), showing the implications of a society culturally forged in origins, especially racial ones.

Keywords: Language; Whiteness; Race and Work; Power relations.

SUMÁRIO

Apresentação **10**

1. O pacto da branquitude **18**

1.1 O privilégio da normalidade 30

1.2 Pensamento neoliberal e as relações de trabalho no contexto brasileiro 35

2. Ações Afirmativas e Gestão da Diversidade **39**

2.1 Equidade Racial na esfera pública: a questão das cotas 39

2.2 Equidade Racial em organizações privadas: propostas em execução 46

3. Linguagem: atravessamentos na relação entre discurso, raça e poder **53**

3.1 “Ah, é você?!”: uma análise cartográfica do discurso sob a perspectiva racial 57

Considerações atuais **72**

Referências **75**

Apresentação

O interesse pelo tema decorre de minhas experiências pessoais como homem negro retinto, de origem pobre, periférica e, desde a juventude, ligado a pesquisas acadêmicas que tratam das questões de classe, gênero e raça, sobretudo no campo da educação.

A vivência como aluno e professor de redes públicas e privadas fomentou o incômodo já existente a respeito das expectativas e possibilidades com relação à minha atuação profissional. Era como se houvesse uma predeterminação de até onde minha figura seria aceitável como profissional capacitado. Afora as qualificações formais que realizei ao longo da carreira, sempre foi nítida a falta de perspectiva (ocasionada pelo sistema em que estou inserido) de ocupação de postos de liderança e tomada de decisão, pois eram poucas as referências.

Pois bem, em determinado momento, ao ocupar de fato um desses postos e, ingenuamente, crer que a questão havia sido sanada, comecei a me deparar cotidianamente com o que denominei de "susto racial": o impacto ocasionado pela presença da pessoa negra em um espaço de liderança e poder, que acontece todas as vezes em que se quebra a expectativa de que determinada função deveria ser realizada por uma pessoa branca, dadas as inúmeras qualificações exigidas para exercê-la, além da total naturalização dos perfis correspondentes a cada cargo.

Tal susto se deu de inúmeras formas: olhares arregalados ou enviesados, sobrancelhas levantadas, posturas de desconfiança, costas viradas em sinal de não reconhecimento daquela figura como autoridade ou simplesmente a frase que intitula este trabalho: "Ah, é você?".

Passei então a me debruçar sobre entender as razões que levam a tais práticas, como elas se dão em outros contextos profissionais, que efeitos causam na construção da identidade da pessoa negra e na sociedade de modo geral e cogitei ser esse um interessante tema de pesquisa acadêmica.

Portanto, esta dissertação pretendeu investigar, por meio dos estudos da linguagem, de que modo a questão racial permeia as relações de poder quanto à ocupação de espaços considerados "ilegítimos" para pessoas negras na sociedade brasileira. Além de poucos ou nenhum representante da população negra nesses espaços, quando há, é quase sempre para corroborar o discurso do mérito e de um antirracismo pró-forma, especialmente em ambientes corporativos, nos quais o racismo

se revela muitas vezes de forma sutil, mas sem deixar de apresentar seu aspecto violento e desumano.

Faz-se necessário também observar em que medida as políticas de ampliação dessa discussão no universo acadêmico e empresarial têm colaborado – ou não – para diminuir as tensões existentes no âmbito de tais relações.

Para tal, recorrer a referenciais teóricos consistentes e, sobretudo, interdisciplinares foi de fundamental importância, visto que, não é de hoje, tais questões são percebidas e analisadas com profundidade em pesquisas acadêmicas.

A originalidade deste trabalho consiste no fato de eu partir dos discursos daqueles que são diretamente afetados pelas práticas nocivas de racismo no âmbito profissional, especificamente em posições de liderança, além de ter também esses mesmos discursos analisados a partir das subjetividades que atravessam o material linguístico e também o pesquisador em uma estrutura não hierárquica.

Aliás, a desconstrução de hierarquias opressoras é também fundamental para o que pretendi alcançar com esta investigação, uma vez que o racismo se constitui exatamente a partir do pensamento de que há modelos e posições sociais pré-estabelecidas de acordo com características ligadas aos fenótipos ou a origem.

O professor e filósofo Silvio Almeida (2019) aborda a questão sob uma perspectiva decolonial, apontando para uma dimensão que está além da individualidade, da moralidade ou da cultura passando a entender, desse modo, o racismo como um problema estrutural na sociedade brasileira.

De acordo com o autor, os povos negros foram tradicionalmente considerados inferiores. Por isso, deveriam estar expostos ao trabalho pesado, aos castigos e violências de todos os tipos. Diante disso, naturalizou-se neste país, mesmo após a abolição, a associação de pessoas negras a atividades subalternas ou de pouco prestígio social, conforme desdobramento que seguiu ao longo do trabalho, embasando teoricamente o que apontam os dados gerados.

Apoiado na ideia de que o capitalismo 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, a depender do grupo racial ao qual pertençam”, Almeida (2019, p. 25) analisa as muitas discrepâncias de valorização entre o trabalho exercido majoritariamente por uma raça ou outra. Nessa perspectiva, racismo e capitalismo estão imbricados, reproduzindo uma contínua discriminação que afeta diretamente as relações sociais em todas as suas dimensões.

Faz-se necessário ainda o entendimento do conceito de branquitude para fortalecer tal compreensão. Ser visto socialmente como branco, no contexto brasileiro em específico, garante privilégios forjados historicamente, e, segundo Lia Vainer Schucman, doutora em Psicologia Social e uma das maiores pesquisadoras do tema no Brasil:

> A branquitude é um lugar de privilégio nas sociedades estruturadas pelo racismo (…) A invenção da raça é uma obra de brancos europeus. Eles inventaram essa ideia de raça, mas não falam de si mesmos. Falam de si como se fossem neutros, como se fossem representantes de humanidade, e não entendem que as relações raciais dão a eles lugar de privilégio. Se o outro é o negro, o indígena, o oriental, ele é o branco. O maior intuito dos estudos sobre a branquitude é retirar o branco do lugar de norma. (SCHUCMAN, 2021)

Tudo isso se efetiva no cotidiano de modo intenso, porém, na maior parte das vezes, de forma velada, a ponto de muitos negarem a existência do racismo, creditando ao mérito e ao esforço pessoal a questão da desigualdade. Reforçam o pensamento de que todos partem do mesmo lugar, com as mesmas oportunidades e, então, não faria sentido evidenciar aquilo que supostamente não existe. Com isso, enganam-se e criam falsas e cômodas verdades largamente reproduzidas.

Para os estudiosos da branquitude, a brancura (ou seja, os fatores fenotípicos que permitem a leitura social de um indivíduo como branco) traz garantias que permitem às pessoas terem abertura, mobilidade e ascensão na estrutura de classes. A suposta universalidade branca e sua massacrante superioridade social são responsáveis por originar e perpetuar práticas sociais excludentes. Ser branco no Brasil é estar cercado por privilégios de acesso a bens e direitos com muita naturalidade. Ser branco é se ver representado em tudo que está associado à positividade. É ser a referência.

As instituições corporativas mantêm práticas baseadas em um suposto esforço pessoal, como se houvesse equidade entre os cidadãos, desconsiderando as peculiaridades atrozes que fizeram com que negros e negras estivessem sempre ocupando espaços de pouco prestígio social e até mesmo tendo suprimido seu direito básico de acesso aos diversos saberes científicos.

No Brasil, é sabido que pessoas negras entram mais cedo no mercado de trabalho, em geral, de forma precoce, forçada pela necessidade de manter sua sobrevivência básica. Entrar antes no mercado de trabalho não significa, no entanto, maior possibilidade de crescimento profissional ou econômico. É historicamente comum que tais pessoas iniciem e encerrem sua vida profissional ocupando os mesmos cargos, pois não lhes são permitidos, sequer, tempo e oportunidade de qualificação.

Quase sempre, em nosso país, a questão não é de esforço, disposição ou conquista, mas de oportunidades, privilégios e mobilidade social. Quando um negro ou uma negra subvertem a ordem de subalternização pré-estabelecida, é comum que outras pessoas (em geral, brancas) tentem usar essas histórias exatamente para justificar que qualquer pessoa pode, sim, atingir tal objetivo e que as oportunidades estão disponíveis para todos, o que é, obviamente, uma falácia. Entretanto, o discurso meritocrático é tão contundente que chega a ser referendado, também, por alguns negros e negras que consideram sua ascensão fruto apenas de um empenho pessoal, pois isso torna socialmente mais nobre o prazer da conquista.

A meritocracia se mostra ainda mais falaciosa quando se observa um outro dado: à medida que aumenta o grau de escolaridade, aumenta a discrepância salarial entre brancos e negros. Ou seja, não é só uma questão de esforço conforme se costuma dizer no senso comum. Para pessoas negras, existir já é um esforço. Tudo colabora para seu apagamento e inexistência.

Em uma pesquisa que pretende tratar de relações raciais, não há melhor maneira de trazer o povo negro à existência do que garantir que sua fala encontre espaço de escuta e análise, alcançando relevância. Nessa perspectiva, o discurso da pessoa negra falando de si mesma confere um protagonismo tantas vezes negado intencionalmente para a manutenção dos poderes que sempre estiveram no topo da pirâmide social.

A voz da mulher negra, a voz do homem negro são potências e, como tal, são o destaque deste trabalho. Somando-se às perspectivas que entendem a necessidade de localizar a pessoa negra como agente de si, haja vista Fanon (2008), no capítulo A experiência vivida do negro, ou ainda Douglass (2021), em Autobiografia de um escravo, é uma proposta desta pesquisa analisar o racismo através dos discursos daqueles que o sofrem e não mais daqueles que negam a sua existência ou o localizam em determinado período histórico distante e encerrado. É exatamente sobre isso: o direito à voz e, sobretudo, o direito de ser ouvido, tantas vezes negados à população negra brasileira.

Embora reconheçamos a importância das macropolíticas e de como são relevantes para referendar e garantir posturas democráticas, sabemos também que não se constrói uma cultura por força de lei e, do mesmo modo, não se extingue uma cultura por força de lei. São as práticas cotidianas (ou micropolíticas) que determinam o modo como os sujeitos se relacionam.

Neste país, muitas foram as leis que tentaram execrar a cultura negra, como, por exemplo, a que criminalizava a prática da capoeira e de cultos religiosos de matriz africana e, em seguida, a chamada lei da vadiagem, que coibia a presença de pessoas

que não tinham comprovação de vínculo empregatício, em um contexto pós-abolição, no qual a maior parte da população negra não estava formalmente empregada. Todas foram em vão, por sinal. Haja vista a brava resistência desse povo. Mas, deixaram suas marcas negativas. Hoje, são várias as leis que tentam reparar esses crimes, porém, a maldição orgânica da cultura racista insiste em se fazer presente. E é nessa trincheira que se insere esta pesquisa.

Ora, por que ainda hoje no Brasil é tão surpreendente a presença de um negro ou de uma negra em posição de liderança? Em grandes empresas da sociedade brasileira, em que posição estão as pessoas negras? E ainda lançando um olhar ainda mais específico, que espaços são comumente associados aos negros e negras no mercado de trabalho e por quê?

Cabe aqui apresentar a seguinte evidência,

> Uma pesquisa realizada pelo Quero Bolsa, utilizando dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), apontou que apenas 3,68% dos cargos de liderança em geral são ocupados por pessoas negras (pretos e pardos) em São Paulo. Negros recebem, em média, 8% a menos do que profissionais brancos exercendo as mesmas funções de liderança.
> Apesar de os negros serem maioria nas universidades públicas (50,3%), os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostram que ocupam apenas 30% dos cargos de liderança no país.
> Uma pesquisa do Instituto Ethos com as 500 empresas de maior faturamento do Brasil aponta que os negros são de 57% a 58% dos aprendizes e trainees, mas na gerência eles são 6,3%. No quadro executivo, a proporção é ainda menor: apenas 4,7% são negros". (NUNES, 2020)

É importante ressaltar que os dados acima são apenas reflexo daquilo que qualquer olhar mais atento pode observar no cotidiano. Este trabalho se propõe a explicitar o que acontece dentro desses organismos institucionais, não ouvindo apenas as empresas, como é comum. Mas, antes, e principalmente, dando destaque aos discursos das pessoas mais afetadas por tais práticas racistas.

Para isso, o percurso metodológico adotado foi a análise do discurso de pessoas negras que ocupam tais posições, a partir de entrevistas disponíveis em mídias sociais, com ênfase nos aspectos subjetivos que permeiam as relações de trabalho e como essas afetam e são afetadas pelo pensamento social hegemônico racista, abordando também o que instituições propagadoras da gestão da diversidade têm realizado efetivamente em prol do antirracismo em suas estruturas.

Nesse sentido, a produção do córpus levou em consideração o que dizem Deusdará e Rocha (2021, p. 121):

> como, em AD *(Análise do Discurso)*, sustentamos que um discurso é constituído pelo atravessamento nem sempre visível e apreensível de outros discursos, e que os textos são expressão material e provisória de embates sócio-históricos, não pode haver uma metodologia de trabalho sobre o linguístico que não passe pela constante restituição dessa dimensão global dos discursos, manifestada pelos primados do interdiscurso e da prática discursiva.

Discutido o fato de que a presença de pessoas negras ocupando cargos de liderança gera, muitas vezes, um estranhamento por parte da população brasileira, o chamado “susto racial”, cabem aqui algumas questões que foram guias para esta pesquisa:

- Como os negros e negras ocupantes de cargos de liderança lidam cotidianamente com o estranhamento que a sua presença costuma causar?
- Como esse estranhamento se evidencia?
- Qual é o impacto pessoal e social ocasionado pela discriminação a que negros e negras são expostos nesses ambientes?
- Que estratégias as instituições têm utilizado para reduzir esse impacto?
- Quais são os discursos subjacentes às elaborações de uma carreira socialmente prestigiada?

Muitos negros e negras têm suas trajetórias pessoais e profissionais marcadas por episódios de discriminação, velados ou não, e isso, muitas vezes, colaborou para que demorassem a se reconhecer capazes de ocupar determinados espaços de destaque e liderança, além de retardar essa inserção.

É importante destacar que, atualmente, o número de pessoas negras em ambientes corporativos cresce a cada dia, bem verdade que a passos lentos. Esse crescimento se deve muito mais a políticas públicas de ampliação das oportunidades outrora negadas e o reconhecimento das habilidades de cada indivíduo, do que, de fato, a um avanço da capacidade técnica de negros e negras. Capacidade essa que sempre esteve presente, mesmo quando se vivia sob o regime da escravidão, e que, muitas vezes, de forma violenta, foi diminuída ou até mesmo silenciada.

Com base no exposto até agora meu objetivo geral é discutir a construção desses paradigma social que pressupõe a pessoa negra como inferior ou incapaz de ocupar espaços de poder, prestígio e liderança na sociedade brasileira, que têm como base a branquitude.

Por sua vez, são nossos objetivos específicos:

- Enfatizar o lugar de fala de pessoas negras ocupantes de cargos de liderança, especialmente, em ambientes corporativos, através da narrativa de sua trajetória pessoal e profissional;
- Discutir a construção da identidade do trabalhador negro brasileiro a partir do conceito de pertencimento a essa ou aquela posição social;
- Relacionar liderança, poder e controle social no que tange a oportunidades de ocupação desses espaços por pessoas negras;

Como já dito, é notório o número reduzido de pessoas negras ocupando posições de liderança em ambientes corporativos no Brasil. Atualmente, embora esse número esteja em ascensão, ainda causa estranhamento para grande parte da sociedade, uma vez que esta julga que não seriam espaços legítimos para o povo negro.

Todo o processo histórico de acesso restrito à educação formal, além da preconceituosa associação entre a população negra e o trabalho socialmente menos valorizado levaram a uma discrepância entre o número de brancos e negros em funções consideradas de alta capacidade técnica e prestígio social.

Os espaços e funções de maior prestígio social são, compulsoriamente, ocupados por brancos, sem que haja um questionamento ou mínima reflexão sobre isso, visto que garante a continuação daquilo que até então é entendido como “normalidade”. Ser um negro ocupante de um cargo de prestígio é uma quebra de expectativa no ambiente corporativo brasileiro, daí o estranhamento habitual.

As reflexões teóricas que orientam este trabalho compreendem a linguagem em uma perspectiva dialógica, construída na interação, como uma voz que traz consigo muitas outras vozes, ao mesmo tempo, criando e sendo criada.

Recorremos a Bakhtin (1998, p. 106), para quem “todas as palavras e formas que povoam a linguagem são vozes sociais e históricas”, e é exatamente aí que sua teoria dialoga com esta pesquisa. Em outra obra, o autor defende que toda palavra é ideológica por excelência, ou seja, toda palavra carrega a ideologia social de uma determinada classe ou grupo social:

> Não existe a primeira nem a última palavra, e não há limites para o contexto dialógico (este se estende ao passado sem limites e ao futuro sem limites). Nem os sentidos do passado, isto é, nascido no diálogo de séculos passados, podem jamais ser estáveis (concluídos, acabados de uma vez por todas): eles irão sempre mudar (renovando-se) no processo de desenvolvimento subsequente, diálogo futuro. (BAKHTIN, 2011, p. 410)

A linguagem, tal qual a vida humana que a produz e é por ela produzida, é permanentemente ressignificada. A multiplicidade de sentidos tem relação direta com as inúmeras possibilidades de ser. Ao pensar a linguagem como dialógica, Bakhtin (2011) resvala também no entendimento da identidade como construção sócio-histórica, produto da interação entre os pares.

Assim, identidade, alteridade e produção de subjetividades são concepções que direcionaram esta pesquisa, justamente para que, a partir dela, se pense como tem se formado historicamente a identidade de homens e mulheres, negros e negras, inseridos/as em uma estrutura racista e perversa que insiste em se perpetuar.

Tal insistência pode ser analisada também a partir do que Foucault (1977) chama de mecanismo de controle social. Embora em contexto diverso da escravidão no Brasil, cabe citá-lo na medida em que se observa o *modus operandi* do racismo aqui. A disputa pelo espaço social e as relações de poder engendradas nela pressupõe que haverá sempre as figuras do dominador e do dominado, garantindo a manutenção desse controle de modo formal e informal, interno e externo, em uma constante relação de forças, nesse caso tensionadas pelas relações de trabalho.

Já Frantz Fanon (2008, p. 15) ressalta que “inicialmente racismo e colonialismo deveriam ser entendidos como modos socialmente gerados de ver o mundo e viver nele”. Para ele, “o caminho lógico é examinar a linguagem, na medida em que é através dela que criamos e vivenciamos os significados”. E é esse o trabalho proposto aqui: refletir acerca das supostas realidades criadas e vivenciadas, a partir dos discursos.

Para tal, a pesquisa se estrutura em três eixos não-hierárquicos que correspondem a categorias que se apresentam constitutivas do tema em questão. São elas: raça, trabalho e linguagem. Desse modo, a divisão em capítulos respeita esses eixos, buscando mostrar como cada um deles se relaciona ao outro em uma conjunção necessária à análise. São, assim, três capítulos em que diferentes abordagens, numa perspectiva interdisciplinar, colaboraram para a construção da análise da materialidade linguística.

1. O pacto da branquitude

É comum que nos dias atuais, especialmente no Brasil, se questione a categoria denominada “branquitude”. Afinal, é um termo que vem se difundindo juntamente com os debates no campo das relações étnico-raciais e que, aos poucos, vem estruturando e sendo também estruturado pelos estudos nesse campo. No entanto, a tarefa de racializar o branco e entender seu papel social tem sido, muitas vezes, mal elaborada e, consequentemente, mal compreendida tanto pelo senso comum quanto pela comunidade acadêmica, sobretudo por aqueles que ainda entendem o preconceito e a discriminação como questões puramente ligadas à classe e não à raça. Schucman salienta que

> a raça, como categoria sociológica, é fundamental para a compreensão das relações sociais cotidianas, não só no que diz respeito à experiência local, mas, também , nacional e global. A ideia de raça está presente em diferentes experiências da vida social: nas distribuições de recursos e poder, nas experiências subjetivas, nas identidades coletivas, nas formas culturais e nos sistemas de significação. contudo, mesmo que a ideia de raça produza efeitos concretos no Brasil, falar dela e de racismo é estar em terreno movediço, considerando um país que ainda se identifica e se atribui, como marca positiva da identidade nacional, valores de miscigenação cultural e mistura racial (WINANT, 2011). No cotidiano brasileiro, esses temas ainda constituem um tabu, já que o racismo brasileiro revela a faceta contraditória desse discurso, que sedimenta e estrutura não só desigualdades socioeconômicas, mas também simbólicas e culturais, relativas à população não branca do Brasil. (SCHUCMAN, 2020, p. 28)

O primeiro ponto a ser destacado é que o termo não tem relação direta com o tom de pele e nem tampouco com fatores biológicos, posto que não há nada que seja natural à pessoa branca somente pela ausência de melanina. O que se discute é como essa diferença é entendida e construída socialmente, estabelecendo modelos, padrões, normatizações que favorecem pessoas que possuem determinadas características.

De acordo com Schucman (2012, s/p) a branquitude deve ser entendida como

> uma construção sócio-histórica produzida pela ideia falaciosa de superioridade racial branca, e que resulta, nas sociedades estruturadas pelo racismo, em uma posição em que os sujeitos identificados como brancos adquirem privilégios simbólicos e materiais em relação ao não brancos.

Trata-se, portanto, de uma condição de privilégio de uma determinada parcela da população em detrimento de outras que, embora seja quantitativamente majoritária,

como no caso da população negra, sofre o estigma social das chamadas minorias, em favor da manutenção de poder do grupo até então constituído como superior.

Desse modo, é importante apontar definitivamente que o termo branquitude não está exclusivamente referenciado no tom da pele, dado que, para além disso, o que prevalece é o olhar voltado para as relações sociais construídas, inculcadas e institucionalizadas no favorecimento de determinado grupo.

Ainda citando Lia Schucman (2020, p. 73), em subcapítulo intitulado “O lócus social da branquitude”, encontram-se listados oito pontos de caracterização global da branquitude elencados por Ruth Frankenberg, socióloga britânica, dentre os quais destaco os itens 1, 3 e 6 que entendo serem os mais relevantes para esta pesquisa e que, por isso, serão retomados posteriormente:

> 1. A branquitude é um lugar de vantagem estrutural nas sociedades estruturadas na dominação racial.
> 2. A branquitude é um “ponto de vista”, um lugar a partir do qual nos vemos e vemos os outros e as ordens nacionais e globais.
> 3. A branquitude é um lócus de elaboração de uma gama de práticas e identidades culturais, muitas vezes não marcadas e não denominadas, ou denominadas como nacionais ou “normativas” em vez de especificamente raciais.
> 4. A branquitude é comumente redenominada ou deslocada dentro das denominações étnicas ou de classe.
> 5. Muitas vezes, a inclusão na categoria “branco” é uma questão controvertida e, em diferentes épocas e lugares, alguns tipos de branquitude são marcadores de fronteira da própria categoria.
> 6. Como lugar de privilégio, a branquitude não é absoluta, mas atravessada por uma gama de outros eixos de privilégio ou subordinação relativos; estes não apagam nem tornam irrelevante o privilégio racial, mas o modulam ou modificam.
> 7. A branquitude é produto da história e é uma categoria relacional. Como outras localizações raciais, não tem significado intrínseco, mas apenas significados socialmente construídos. Nessas condições, os significados da branquitude têm camadas complexas e variam localmente e entre os locais; além disso, seus significados podem parecer simultaneamente maleáveis e inflexíveis.
> 8. O caráter relacional e socialmente construído da branquitude não significa, convém enfatizar, que esses e outros lugares raciais sejam irreais em seus efeitos materiais e discursivos.

Mais adiante, esses pontos serão retomados e aprofundados na medida em que dialogaram com a minha pesquisa, sobretudo no que se refere aos aspectos de interseccionalidade necessários para a compreensão de como o racismo se evidencia na estrutura organizacional dos ambientes corporativos.

Essa mudança de perspectiva ao se questionar o que sempre foi encarado como normalidade e universalidade é o mote dos estudos acerca da branquitude. Bento (2022, p. 55-57) sublinha que

> Há vários estudiosos que destacam três ondas para delimitar o contexto de estudos sobre branquitude. Intelectuais negros no século XIX e da primeira metade do século XX descreveram e questionaram as estruturas da supremacia branca nos Estados Unidos, constituindo a primeira onda. (...) a fundação histórica dos estudos sobre branquitude é reconhecida a partir das obras de Du Bois. Ele destaca que preconceito racial, racismo institucional e supremacia branca formavam a base da sociedade dos Estados Unidos. Numa segunda onda, (...) escritoras como Toni Morrison ajudaram os estudos a migrarem do foco individual para análises de prática de discurso que tornavam a branquitude invisível. (...) pesquisadores analisaram como as instituições legais definem quem é branco e assim distribuem acesso a material e a avanços ligados à branquitude. (...) Na terceira onda, a branquitude aparece sempre muito ligada às reações brancas diante do aumento da presença de negras e negros em lugares antes frequentados só por brancos. A ampliação das vozes negras que denunciam a apropriação dos bens materiais e imateriais da sociedade pelos brancos e clamam por justiça e reparação ameaçam a supremacia branca.

De acordo com Schucman (2020, p. 61), “para se entender a branquitude é importante entender de que forma se constroem as estruturas de poder concretas em que as desigualdades raciais se ancoram”. Por isso, é necessário compreender as formas de poder da branquitude, onde ela realmente produz efeitos e materialidades, que podem ser sentidos em diversos aspectos.

Embora o foco desta investigação seja direcionado às relações de trabalho – especificamente aos postos de liderança –, não é apenas ali que a branquitude se evidencia, pois atravessa as relações sociais de modo abrangente, não ficando restrita a esse ou aquele ambiente. Em uma sociedade como a nossa, o racismo vai criando afluentes para fazer circular seu ideal de dominação e opressão sustentado pelo capital. Ou ainda se ramificando, em uma perspectiva rizomática (Deleuze e Guattari, 1995), se ressignificando e trazendo novos modos de se apresentar. O racismo, como tudo que é inerente ao humano, está atrelado à compreensão das relações. A compreensão abordada nesta investigação contemplará o princípio de cartografia e de decalcomania segundo o qual,

> o mapa é aberto, é conectável em todas as suas dimensões, desmontável, reversível, suscetível de receber modificações constantemente. Ele pode ser rasgado, revertido, adaptar-se a montagens de qualquer natureza, ser preparado por um indivíduo, um grupo, uma formação social. Pode-se desenhá-lo numa parede, concebê-lo como obra de arte, construí-lo como uma ação política ou como uma meditação. (DELEUZE; GUATTARI, 1995, p. 22)

Tal princípio, deslocado para o campo das relações étnico-raciais, pode ajudar a compreender a engrenagem das constantes reelaborações das práticas racistas e

também os modos de resistência a essas práticas. Um embate cíclico, jogo de forças e tensões em permanente sofisticação.

No Brasil, em especial, por conta dos muitos anos de um projeto exploratório de colonização, a população se habituou a ver em determinados espaços os mesmos perfis. E, embora a condição racial estivesse desde sempre estruturando todas as relações, o mito de uma democracia racial pautada na miscigenação atrasou as possibilidades de um enfrentamento efetivo. Afinal, se não há racismo, não há porque combatê-lo.

É importante destacar que a racialização humana tem origem em um grupo que visava um processo de dominação do que entendia como sendo "o outro": aquele que é diferente e precisa ser "civilizado" para ser visto como minimamente parecido com o padrão. Sabendo-se que esse "outro" jamais será tratado como o "modelo", por mais que se assemelhe, ele vai ter a possibilidade de, no máximo, se aproximar dele e ainda a ele ser grato por isso, estando, no entanto, sempre nivelado socialmente abaixo, visto que é impossível atingir todas as características do padrão hegemônico. A branquitude se coloca como o "eu", todo o restante é alteridade, o "outro".

Bento (2022, p. 14-15), acerca da branquitude, afirma que

> não temos um problema do negro no Brasil, temos um problema nas relações entre negros e brancos. É a supremacia branca incrustada na branquitude, uma relação de dominação de um grupo sobre outro (...) e que assegura privilégios para um dos grupos e relega péssimas condições de trabalho, de vida, ou até a morte, para o outro.

Essas relações provocam tensões e geram comportamentos que, a priori, não deveriam existir em uma sociedade propagadora de valores democráticos. Ocorre que tais valores são muitas vezes expostos de maneira demagógica, retórica, sem de fato movimentar as "placas tectônicas" que podem fazer ruir os privilégios.

Souza (2022) acrescenta,

> Como Munanga (2017) definiu "[Eu] Resumiria o racismo brasileiro como difuso, sutil, evasivo, camuflado, silenciado, em suas expressões e manifestações, porém eficiente em seus objetivos, e algumas pessoas talvez suponham que seja mais sofisticado e inteligente do que o de outros povos" (MUNANGA, 2017, p. 41). *Sofisticado* e *inteligente*, porque ao mesmo tempo em que atua como força de poder, gerando privilégios para as pessoas brancas e respondendo aos interesses das classes dominantes, dificulta a luta contra ele pela forma como penetra na mente das pessoas brancas e negras, transformando-se num "[...] 'crime perfeito', pois além de matar fisicamente, ele alija, pelo silêncio, a consciência tanto das vítimas quanto da sociedade como um todo, brancos e negros" (SOUZA, 2022, p. 7).

Rearranjar os modos de organização de uma sociedade, com vistas a torná-la igualitária e equânime, é uma tarefa árdua, porém necessária. A partir disso, busquei verificar, desde uma abordagem crítica, por que e como se estrutura em nossa sociedade o pensamento comum de que postos de liderança, destaque, prestígio e tomada de decisão serão, via de regra, ocupados por pessoas brancas.

Outro conceito caro a esta pesquisa, além da branquitude, é o capitalismo racial, "expressão que nasceu entre os sul-africanos que lutavam contra o regime do apartheid na década de 1970. (...) focalizou as formas como o racismo permeia a organização e o desenvolvimento do capitalismo." (BENTO, 2022, p. 41)

Para melhor elucidação do conceito e sua aplicação a este trabalho, segue o que diz Cida Bento:

> o capitalismo funciona por meio de uma lógica de exploração do trabalho assalariado, ao mesmo tempo que se baseia em lógicas de raça, etnia e de gênero para expropriação, que vão desde a tomada de terras indígenas e quilombolas até o que chamamos de trabalho escravo ou o trabalho reprodutivo de gênero etc.
> É um regime que congrega classe e supremacia branca. Aliás, capital e raça já se uniram há séculos: do tráfico negreiro transatlântico à destruição da população maia, asteca e guarani; dos combates portugueses na África Central aos inúmeros massacres em terras colonizadas por países europeus. (BENTO, 2022, p. 41)

Não se pode, portanto, dissociar o racismo do modelo econômico que o favorece, sobretudo na sociedade brasileira. Desde os tempos de escravização dos povos africanos retirados de suas terras e trazidos ao Brasil, o modelo das relações de trabalho que aqui se estruturaram privilegia o acúmulo de bens e de poder através da exploração e dominação daqueles que são julgados meros trabalhadores, nesse caso, os negros.

Os "meros trabalhadores" não apenas são explorados até os dias atuais, como permanecem sofrendo com o descaso das políticas públicas. Dados do Grupo de Trabalho (GT) Racismo e Saúde da Associação Brasileira de Saúde Coletiva (Abrasco) revelam que durante a pandemia da Covid-19, por exemplo, pessoas negras foram as que mais morreram e as que menos receberam a vacina. Márcia Pereira Alves dos Santos, integrante do grupo, ressalta que

> na prática, isso quer dizer que, para determinados grupos, as condições de vida afetam de forma a torná-los mais expostos ao adoecimento e à morte. No cenário brasileiro, este grupo com maior risco de adoecer e morrer é representado, considerando a covid, pela população negra.

Para Fanon (2008, p. 25),

> a verdadeira desalienação do negro requer um reconhecimento imediato das realidades econômicas e sociais. Se há um complexo de inferioridade, ele resulta de um duplo processo:
> - econômico, em primeiro lugar;
> - e, em seguida, por interiorização, ou melhor, por epidermização dessa inferioridade.

Em Gramsci (2011, p. 19-48), apoiado no conceito de hegemonia, encontra-se pensamento crítico semelhante, dado que, para o autor, o fator econômico está diretamente relacionado a tudo que interessa à hegemonia intelectual e moral. Tais relações imbricadas ajudam a produzir a ideologia dominante, seja ela qual for, e suas tensões como, por exemplo, o racismo.

> [...] uma reforma intelectual e moral não pode deixar de estar ligada a um programa de reforma econômica; mais precisamente, o programa de reforma econômica é exatamente o modo concreto através do qual se apresenta toda reforma intelectual e moral.
> [...] se a hegemonia é ético-política, não pode deixar de ser também econômica, não pode deixar de ter seu fundamento na função decisiva que o grupo dirigente exerce no núcleo decisivo da atividade econômica.

Dentre as diversas acepções de trabalho, predominou então no Brasil aquela que perpetua o modelo capitalista, dando seguimento a divisões de classe, subalternizando pessoas, garantindo a manutenção do poder nas mãos dos ricos que ditam as regras. As evidências fazem suscitar duas questões nesse momento: no contexto brasileiro, qual é a raça predominante entre os ricos que ocupam os espaços de poder? Qual é a raça que predomina entre os que ocupam posições menos valorizadas?

Falo em evidências exatamente porque é nítida no Brasil essa diferença, mesmo em empresas que se consideram antirracistas e espalham intensas e extensas publicidades para afirmar isso. Os mais altos postos de trabalho estão ocupados hoje, em nosso país, majoritariamente por pessoas brancas, a pretexto do mérito, ideia-valor da branquitude. Uma vez que todos que ali chegaram enaltecem os esforços que fizeram ao longo de suas trajetórias.

Não é raro, por exemplo, que alguns brasileiros ao relatarem um período em que fizeram um intercâmbio nos Estados Unidos da América, destaquem que chegaram a trabalhar “lá fora”, fazendo serviços domésticos como se isso evidenciasse a grandeza do esforço que fizeram, uma vez que no Brasil o serviço doméstico está atrelado a um modelo social atravessado por questões de classe, raça e gênero.

Em diversos momentos também, pessoas negras foram vistas como empecilho para o crescimento econômico do país. A miscigenação entre brancos e não-brancos, na visão dos deterministas raciais, produziria uma geração de seres humanos menos desenvolvidos, inclusive intelectualmente. A partir disso, a teoria do branqueamento aliada à chegada dos imigrantes europeus previa que, a longo prazo, por conta das muitas misturas, o número de brancos superaria o de negros e assim a sociedade estaria salva daquele "mal". Como bem define Souza (2022, p. 205), "a miscigenação não seria um fim em si mesma, mas uma transição visando à eliminação da população negra do povo brasileiro".

Podemos aqui fazer alusão à obra de Clovis Moura intitulada *"O negro: de bom escravo a mau cidadão?"* (2021)*,* uma vez que, de acordo com o pensamento social hegemônico do início do século XX, o negro se adaptou à condição de escravizado e, por isso, ocupou esse papel social por tantos anos. No entanto, à medida que se percebe o negro como homem liberto, desestrutura-se a ordem social e ele passa a ser encarado como mau cidadão. Desde então, a presença do negro como indivíduo com igualdade de direitos foi um problema para aqueles que ainda não desvincularam a imagem da pessoa negra de papéis sociais subalternizados.

A partir disso, a pretexto de uma suposta ordem e de um consequente progresso, são elaborados mecanismos de resistência a essa mobilidade social da pessoa negra. Os parâmetros de acesso à educação, ao trabalho formal, à propriedade da terra, entre outros eram nivelados de acordo com um padrão eurocêntrico. Moura (1988, p.62), sobre isso, afirma:

> Elide-se, assim, a escala de valores que a estrutura de dominação e seu aparelho ideológico impuseram para discriminar grande parte da população não branca. Essa elite de poder que se autoidentifica branca escolheu, como tipo ideal, representativo da superioridade étnica em nossa sociedade, o branco europeu e, em contrapartida, como tipo negativo, inferior, étnica e culturalmente, o negro.
> [...]
> Esse gradiente étnico, que caracteriza a população brasileira, não cria, portanto, um relacionamento democrático e igualitário, já que está subordinado a uma escala de valores que vê no branco o modelo superior, no negro o inferior [...]

Desse modo, é possível entender que o pensamento hegemônico racista, em diversos aspectos e modalidades, é funcional para o capitalismo brasileiro, uma vez que o fator econômico está diretamente relacionado a tudo que interessa à hegemonia intelectual e moral.

Portanto, desde o determinismo racial e a política de branqueamento da população (projeto de identidade nacional apoiado na teoria do embranquecimento

populacional a longo prazo através da mestiçagem), a ideia do progresso está atrelada à raça. A chegada orquestrada dos imigrantes europeus tinha como objetivo não só o trabalho como o embranquecimento da população a longo prazo, como se tudo isso garantisse a mudança do modelo econômico e avanço social da nação. A disseminação nacional desse pensamento racista estabelecia os negros como entraves para o progresso e a precária situação da maioria da população negra passou a ser vista como algo natural, quase sempre com baixos salários, condições de trabalho insalubres e pouca ou nenhuma chance de ascensão (IANNI, 2004).

Posto isso, cabe trazer ainda à pesquisa nesse momento o conceito denominado pigmentocracia ou colorismo, uma vez que essa classificação produz também espaços, valores e hierarquias. Ser lido socialmente como branco ou como negro aproxima ou afasta oportunidades, sejam elas do campo pessoal, afetivo, profissional, etc.

No Brasil, por obra da miscigenação, a variedade de tons de pele e outros traços identitários é infinda. Porém, há algo que não se altera: quanto mais próximo de traços que identifiquem o sujeito como branco, maior a quantidade de oportunidades a que ele será exposto. Para a pessoa com traços característicos negros, sejam eles fenotípicos (tom de pele, tipo de cabelo, formato do nariz, etc.) ou culturais (danças, crenças, costumes, etc), maior a distância dos espaços geradores de oportunidades, sobretudo os espaços de liderança, poder e tomada de decisões.

A branquitude opera sob o pensamento meritocrático, apoiada na já refutada democracia racial. Sendo assim, além de já ter sido excluído por seus traços fenotípicos, o negro, por vezes, será também considerado o responsável por essa imobilidade social. Afinal, se ele não alcança determinados postos sociais é porque não se preparou suficientemente e isso está atrelado à sua suposta incapacidade natural ou falta de esforço. É a chamada “transferência de culpa”, observada por Angela Davis (2016).

A inserção da população negra foi sendo negligenciada ao longo de todo o século XX pela falta de ação do Estado. Apenas no final daquele século surgem as primeiras ações afirmativas, sobretudo nos contextos educacional e profissional, de modo ainda tímido, cercadas por diversos questionamentos e oposições. Isso já era esperado, visto que para que sejam pensadas e praticadas políticas de ações afirmativas é necessário que antes essa mesma sociedade se reconheça racista, o que gera incômodo naqueles forjados no mito da democracia entre as raças.

Desde então, esse desconforto gera ataques provocados também pelo receio da perda dos privilégios por aqueles que sempre ocuparam, de forma muito natural, os espaços supostamente democráticos.

A ideia de raça, como marcador determinante dos espaços que o sujeito pode ocupar, tem ajudado a construir e perpetuar hierarquias que privilegiam exclusivamente uma determinada raça: a branca. Assim, a sociedade brasileira foi se estruturando em torno desses privilégios provocando fissuras abissais entre estas e as demais raças lidas socialmente como não-brancas.

A partir de dados do PNAD/IBGE (2021), que apontam mulheres negras e homens negros como 2,4% e 2,6%, respectivamente, dos trabalhadores em cargos de diretoria ou gêrencia em oposição aos 5,4% e 7,6% de mulheres brancas e homens brancos, é possível realizar diversas constatações a respeito de raça, gênero e relações de trabalho. Uma delas é que quanto mais alto o posto de atuação, maior a probabilidade de esse ser ocupado por um homem branco. A naturalização dessa prática é tão corrente na sociedade que pouco se reflete sobre os impactos que isso produz em um contexto em que a maioria da população é feminina e negra, posto que, de acordo com o IBGE (2021), as mulheres constituem 51,1% da população brasileira e, nessa mesma população, 56% são pessoas negras.

Embora se tente negar, há sim uma hierarquia social ocasionada pelo recorte racial e de gênero. Nesta dissertação, especificamente, o fator racial foi abordado com maior ênfase, embora as questões relativas ao gênero e a classe sejam sempre tangenciadas, uma vez que negligenciá-las seria fechar os ouvidos ao que os dados gritam.

Quando uma pessoa negra alcança determinados postos sociais outrora ocupados por brancos, quase sempre vê questionada sua capacidade técnica para estar ali. Ou ainda, precisa explicar como chegou até ali, evidenciando mais uma vez que não é natural aquela ascensão. Afinal, “ele/ela não tem cara de diretor/a ou gerente”. Essa expressão é muito comum no Brasil, porque durante muito tempo um dos critérios de seleção para inserção no mercado de trabalho era o fenótipo. Ou seja, “a cara”. A aparência era prerrogativa de contratação. Assim, era possível (e é provável que ainda seja) ouvir coisas como, no caso de uma empregada doméstica branca: “Você é tão bonita, nem parece empregada doméstica”. Ou no caso de um médico negro: “Ah, é você? Desculpa, é que você não tem cara de médico”.

Esses enunciados são comuns no cotidiano brasileiro. Herança de relações de trabalho marcadas pela escravização do povo negro e pelo aspecto fenotípico como estigma. No nosso país, os postos de trabalho “têm cara”, aquilo a que formalmente chamamos de estereótipo e que muitas empresas chamam de perfil. É exatamente nesse perfil que esbarram pessoas negras tecnicamente qualificadas, preparadas e dispostas a ocupar determinados postos. Efeito de um país politicamente colonizado

que, até os dias atuais, mesmo após mais de 120 anos de abolição, mantém mentes majoritariamente colonizadas e atreladas a pensamentos que classificam profissionais por seus traços fenotípicos. O racismo, portanto, evidencia em práticas institucionais seu caráter sistêmico, intrínseco e enraizado na sociedade

Desse modo, é possível observar que há uma ideologia racial que vai articulando e desenvolvendo essas manifestações. A racialização não é natural, biológica; “é uma construção social, uma condição social que envolve jogos de forças sociais, dominação, apropriação” (IANNI, 2004) e “uma construção discursiva, um significante deslizante”(HALL, 2006). Assim, não é apenas uma classificação, mas uma naturalização do branco como superior, favorecendo a hierarquização.

Grada Kilomba (2019), em *Memórias da Plantação*, exemplifica como a dominação do espaço cria também mecanismos de produção e manutenção do poder. Afinal, nesse contexto, dominar o espaço é dominar a sociedade. E não só o espaço, dado que tempo, espaço e demais categorias produzem e são produzidos pela sociedade. Todos hierarquizados e ao mesmo tempo hierarquizantes. Há na obra citada uma espécie de estranhamento e não-pertencimento evidenciados e apontados pela raça.

Kilomba (2019, p. 111) cita o depoimento de Alicia, uma cidadã afro-alemã que diz “as pessoas sempre me perguntava de onde eu vinha: De onde você vem? E isso era uma coisa...elas me perguntavam diariamente: de novo e de novo...”, para, a partir daí, fazer uma análise do que subjaz esse questionamento. Nesse sentido, a experiência narrada por Kilomba se aproxima bastante dos objetivos dessa pesquisa, visto que o *“De onde você vem?”* pode ser facilmente associado ao “Ah, é você?”. Ambos evidenciam um desconforto com aquela presença inesperada ali. Ocorre uma quebra de paradigmas entre os alemães, ao perceberem uma conterrânea de pele preta. Assim como a presença de corpos negros em posições de prestígio, liderança e tomada de decisões, sobretudo em ambientes executivos, produzem a mesma sensação.

> Esse questionamento constante sobre de onde ela vem não é apenas um exercício de curiosidade ou interesse, mas também um exercício que confirma fantasias dominantes sobre “raça” e territorialidade. Alicia está sendo indagada, em primeiro lugar, porque ela é categorizada como alguém de uma “raça” que “não pertence”. (KILOMBA, 2019, p. 111)

Embora o exemplo acima seja bem próximo do que tratamos aqui, cabe citar Nogueira (2007, p. 293) no intuito de apontar que há, pelo menos, dois modelos de preconceito racial (o de marca e o de origem), assim definido:

> Considera-se como preconceito racial uma disposição (ou atitude) desfavorável, culturalmente condicionada, em relação aos membros de uma população, aos quais se têm como estigmatizados, seja devido à aparência, seja devido a toda ou parte da ascendência étnica que se lhes atribui ou reconhece.

Para o autor, o preconceito racial de marca está ligado ao fenótipo, à aparência, aos traços físicos que marcam aquele indivíduo como pertencente à determinada raça. O preconceito racial de origem se apoia, como o próprio nome já diz, na ascendência do indivíduo, sendo este julgado com base em critérios para além da aparência. Exatamente nesse ponto é que se encontra o estranhamento relatado por Alicia, na já citada obra *Memórias da Plantação*, de Grada Kilomba.

Nos Estados Unidos, por exemplo, é comum que os negros sofram o chamado preconceito de origem. Independente dos traços físicos, da ascensão social e financeira, do trabalho que exercem, sua origem vai determinar o tratamento a ser recebido. A construção social desses países fez com que fosse assim. No Brasil, a coisa se dá de diferentes formas. Porém, é preponderante a questão da marca, do fenótipo, da aparência. Isso faz com que se delimitem espaços para pessoas negras ou brancas ocuparem.

Ainda para além disso, a miscigenação brasileira provoca outras tensões. Entre negros, a quantidade de pessoas que se declaram pardas é muito superior aos pretos, o que é um produto histórico peculiar. De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Contínua) 2021, 47,0% dos brasileiros se declaram como pardos e somente 9,1% como pretos. Daí a importância de se trabalhar com as particularidades do racismo brasileiro.

A ideologia do branqueamento e seu projeto político geraram no Brasil o pensamento de que quanto mais claro, melhor. Por isso, embora o número de pessoas pretas na cidade do Rio de Janeiro, que na ocasião da Abolição era a capital, fosse superior ao número de pessoas brancas, proliferava a ideia de que a construção de uma sociedade civilizada passava pelo projeto de extinção, em médio prazo, dessa mesma raça, sob várias alegações, como: civilidade, saneamento, cultura, etc.

Desde então, a noção de pigmentocracia ou colorismo, termos que designam o tom de pele como fator determinante para o exercício de determinados papeis sociais, vem desenhando o que construímos até hoje como sociedade.

A obra Colorismo (2021), de Alessandra Devulsky, acerca da questão, nos ajuda a refletir:

> o colorismo surge como um quadro identitário racial e político que plasma os sujeitos em um arquétipo predefinido. A substância dessas existências, tanto negras quanto brancas, resta encerrada em papéis

> que distribuem, de modo desigual e injusto, halbilidades, tendências, características e estéticas que, definidas de fora para dentro, restringem e disciplinam as variadas negritudes existentes no Brasil. (DEVULSKY, 2021, p. 17)

Cabe ressaltar que, embora não seja objetivo específico desta pesquisa a discussão teórica sobre o colorismo, se faz necessário abordá-lo, ainda que brevemente, visto que a pigmentocracia tem se mostrado um dos fatores de acesso, seleção, reconhecimento e permanência nos cargos de poder, prestígio e tomada de decisão nos ambientes corporativos, funcionando como mais um operador do chamado capitalismo racial e também do pacto da branquitude, conceitos assim definidos por Bento (2022), respectivamente:

> Uma sociedade que se alimenta do lucro e do preconceito de raça vendido como liberalismo meritocrático, na verdade, está impondo o "capitalismo racial", expressão que nasceu entre os sul-africanos, na década de 1970. (...) O capitalismo racial elucida como o capitalismo funciona por meio de uma lógica de exploração do trabalho assalariado, ao mesmo tempo que se baseia em lógicas de raça, etnia e de gênero para expropriação. (...) É um regime que congrega classe e supremacia branca. (p. 40-41)

e

> O herdeiro branco se identifica com outros herdeiros brancos e se beneficia dessa herança, seja concreta, seja simbolicamente; em contrapartida tem que servir ao seu grupo, protegê-lo e fortalecê-lo. Este é o pacto, o acordo tácito, o contrato subjetivo não verbalizado: as novas gerações podem ser beneficiárias de tudo que foi acumulado, mas têm que se comprometer "tacitamente" a aumentar o legado e transmitir para as gerações seguintes, fortalecendo seu grupo no lugar de privilégio, que é transmitido como se fosse exclusivamente mérito. E no mesmo processo os outros grupos "não iguais" ou não suficientemente meritosos.
> O pacto é uma aliança que expulsa, reprime, esconde aquilo que é intolerável para ser suportado e recordado pelo coletivo. (p .24-25)

Nesse aspecto, é a hierarquia racial quem determina os postos de trabalho, a ocupação e manutenção desses espaços, nivelando o prestígio social de cada um deles. Quanto maior o reconhecimento e o poder financeiro e social da empresa, maior o número de pessoas brancas, reduzindo-se consideravelmente a possibilidade de uma pessoa negra representar a liderança desse grupo. Por isso, é comum em uma escala de cargos e funções um embranquecimento na medida em que são elevados os níveis de escolaridade, salário e prestígio. E vice-versa. Nas posições menos valorizadas, de menor reconhecimento, com pouco ou nenhum poder de decisão, estão, na maioria das vezes, pessoas pretas. Heranças de uma ideologia escravocrata.

Acerca disso, Devulsky (2021, p. 92-93) acrescenta:

> Horizontalmente, o colorismo arregimenta os elementos reprodutivos da hierarquização racial criados nos processos de produção de valor, dando sentido à existência do racismo mesmo quando a mestiçagem passa a constituir uma parcela importante da comunidade oprimida. O colorismo leva a ordem racialista para dentro da comunidade submetida à estrutura racial tributária da escravidão que é administrada pelo capital. Muito embora o racismo dependa em alguma medida do capital para se reproduzir, o capital também opera sobre bases racialistas para organizar suas fases produtivas, sejam elas referentes às economias de mercado, sejam aquelas autoritárias e escravocratas.

Esses três conceitos (capitalismo racial, pacto da branquitude e colorismo) foram fundamentais como base de análise dessa pesquisa porque trazem ferramentas que nos ajudam a olhar a materialidade linguística por um prisma, ao mesmo tempo, técnico e subjetivo, já que a subjetividade é constitutiva do processo de elaboração de uma pesquisa, através dos dados que são gerados e analisados, da escolha do aporte teórico que fundamenta essa análise e modo como serão respondidas as perguntas e hipóteses.

1.1 O privilégio da normalidade

Em determinada ocasião, em uma palestra para adolescentes de 12 a 14 anos, na cidade do Rio de Janeiro, fiz uma pergunta direcionada aos que se identificavam como brancos: “Como é para você ser branco na nossa sociedade?”. A resposta imediata foi a incompreensão da pergunta, o que já indicava a falta de hábito em pensar sobre si como um ser racializado. Em seguida, veio a resposta: “Ué, é normal.”, repetiram eles. Nesse momento, fiz a mesma pergunta direcionada aos que se identificavam como negros: “Como é ser negro na nossa sociedade?” A resposta que veio uníssona antes mesmo de eu concluir a pergunta foi: “É difícil”. Ali estava evidenciada a falaciosa democracia racial tão propagada. Terminei com uma pergunta retórica que trazia uma provocação: “E aí, somos realmente todos iguais?”

A branquitude, até então, foi privilegiada pela invisibilidade. E essa afirmação está ancorada no conceito de normalidade ao qual faço alusão. Ou seja, nunca se pensou a respeito do lugar social do branco exatamente porque ele ocupa o lugar da norma, do padrão, da regra. O ato de racializar o outro, gerando hierarquias, no intuito de inferiorizá-los é uma prática historicamente branca, apoiada em valores civilizatórios europeus.

Desde então, o poder, a riqueza, a inteligência, a beleza, entre outras características de conotação positiva são naturalmente associadas a um suposto padrão, evidenciado principalmente pelo tom de pele mais claro, a ponto de tornar-se referência universal. Tudo que corresponde ao positivo é atrelado a essas pessoas e culturas com determinadas características nítidas e recorrentes. Por isso mesmo, qualquer outra pessoa com características que fogem a essas é imediatamente estranhada naquele papel social, como se não combinasse, quebrando expectativas e enfrentando as diversas facetas com que o racismo se manifesta.

O termo privilégio é constantemente mal compreendido. Por isso, cabe contextualizá-lo no que diz respeito aos estudos étnico-raciais. Quando nos referimos ao branco como privilegiado, não estamos dizendo que este obteve tudo facilmente, sem esforço ou mérito, ou que apenas o fato de ser branco tenha lhe garantido ocupar posições de maior prestígio (o que não seria surpresa se acontecesse). Entretanto, o que importa dizer aqui é que a condição de normalidade, neutralidade e padronização garantem acessos, visto que a presença da pessoa branca em espaços de poder é considerada naturalmente legítima.

Desse modo, a pretensa normalidade estabelece o privilégio de não ser questionado ou simplesmente estranhado naquele papel social. Em uma sociedade como essa, ocorre que mesmo pessoas negras estranhem outras em posições de liderança, ou ainda, que tenham dificuldade de se ver ocupando tais posições, como se aquilo não pudesse lhes pertencer, já que o “normal” é ver pessoas brancas ali.

O efeito pessoal e social dessas práticas é sentido cotidianamente por pessoas negras ao não se julgarem capazes de ocupar determinado posto, ainda que tenham se preparado e qualificado para tal. A falta de referências e o receio do estranhamento pode muitas vezes bloquear a trajetória profissional de um indivíduo negro. Além disso, é como se a pessoa negra estivesse sempre abrindo caminhos, não é raro encontrar aqueles que dizem: “sou o primeiro da família a concluir uma graduação”, “fui o primeiro líder negro nessa empresa”, “fui a primeira mulher negra a comandar uma equipe nessa instituição”, etc. Ou seja, tudo ainda é inédito, peculiar, longe do esperado, fora da normalidade. Além de toda a competência profissional necessária para liderar qualquer equipe, em qualquer área, a pessoa negra também precisa se preparar para ser encarada como incompetente ou, no mínimo, inadequada para ocupar a aquela posição. Ao furar a bolha do acesso, se encontra uma outra bolha, de textura ainda mais rígida: o reconhecimento e a permanência.

Quando se fala em privilégio da normalidade, é disso que se trata. Para os “normais”, não há bolhas a serem furadas. Os caminhos já foram abertos, basta segui-

los. Fazendo “como manda o figurino” ninguém há de questionar. Tudo combina. O tom de pele, o tipo de cabelo, os traços físicos, as referências culturais de moda, comportamento, religião, sendo todos de aparência ou influência branca estão, portanto, de acordo com o que se espera para uma função de liderança e poder.

Diangelo (2023, p. 19-20), acerca do processo de racialização do branco, problematiza:

> Eu, Robin, branca, não fui criada para pensar sobre mim mesma em termos raciais. Eu entendi que alguém tem raça. Você, Thiago, negro, tem raça E, se há um problema com raça, então, você tem um problema, e eu sinto muito que você tenha um problema, mas estou feliz que eu não seja parte dele, e espero que que você desvende seu problema. É uma loucura.

E acrescenta ainda:

> Isso tem vários impactos. Ao realizarmos o outro e não a nós mesmos, nos conferimos objetividade, a chamada universalidade. (...) Ao marcar e nomear a raça daqueles que não são brancos, nós reforçamos essa noção de que as pessoas brancas são apenas pessoas. Entender que as pessoas brancas são o padrão para aquilo que significa ser humano, ser o humano ideal, e que todas as outras pessoas são versões deficientes desse ideal, é o que chamamos de supremacia branca. (DIANGELO, 2023, p.20)

É importante ressaltar que o conceito de normalidade é aqui tratado em oposição ao que se chama diferente, atípico, capaz de causar estranhamento, subvertendo o esperado. Uma normalidade provocada pelo que se entende como universalidade nas palavras de Robin DiAngelo. A universalidade traz consigo a superioridade e o poder perante aqueles que não possuem as mesmas características. De tal modo que esse mesmo poder acaba por se tornar partilhado somente entre iguais. O critério é ser igual, ter características afins, que ajudem a manter o padrão esperado. O que a Doutora Cida Bento define como pacto narcísico. “Um pacto de preferência e fortalecimento entre iguais”. (BENTO, 2023, p. 18) que, segundo ela, fica evidente ao

> olhar para um país como o Brasil e perceber que em todo o tipo de organização as lideranças são brancas. O Judiciário, o Executivo, o Legislativo, as grandes empresas, as organizações da sociedade civil, as esquerdas, as direitas e o centro são brancos. Eles têm um jeito de assegurar a presença branca contínua ao fortalecer a preferência silenciosa e profundamente ideológica por iguais”. (BENTO, 2023, p. 17)

O pacto da branquitude está em todos os espaços, sobretudo naqueles que conferem poder ou prestígio. É uma forma de garantir que o poder não saia de suas

mãos e também organizar hierarquicamente a sociedade, de modo que haja estabilidade e segurança na manutenção dos privilégios. O perfil da pessoa que ocupa o espaço de poder é uma dessas formas de segurança, uma vez que a possibilidade de sonhar em estar naquele espaço tem relação com o fato de se ver representado ali por um semelhante. Se a pessoa não vê ninguém sequer parecido com ela naquela posição, se cria a mentalidade de que aquilo não foi feito para ela.

Quando a pessoa preta se vê representada apenas em funções ligadas à subserviência e de pouco prestígio social, tende a achar que apenas esses espaços são possíveis para ela. E isso é praticado há muito tempo, com certa naturalidade, reforçando a normalidade do privilégio branco.

Para Carneiro (2023, p. 13), a dinâmica das relações raciais no Brasil pode ser melhor compreendida através do conceito de dispositivo elaborado por Michel Foucault, para quem o termo está diretamente ligado à noção de poder.

> Através deste termo tento demarcar, em primeiro lugar, um conjunto decididamente heterogêneo que engloba discursos, instituições, organizações arquitetônicas, decisões regulamentares, leis, medidas administrativas, enunciados científicos, proposições filosóficas, morais, filantrópicas. Em suma, o dito e o não-dito são os elementos do dispositivo. O dispositivo é a rede que se pode estabelecer entre estes elementos. (FOUCAULT, 2002 *apud* CARNEIRO, 2023, p. 27)

Segundo a autora, o dispositivo de racialidade opera

> como um domínio que produz poderes, saberes e subjetividades. Pode se dizer que o dispositivo de racialidade instaura, no limite, uma divisão ontológica, uma vez que a afirmação do ser das pessoas brancas se dá pela negação do ser das pessoas negras. Ou, dito de outro modo, a superioridade do Eu hegemônico, branco, é conquistada pela contraposição com o Outro, negro. (CARNEIRO, 2023, p. 13)

Sueli Carneiro ressalta ainda que

> [...] o dispositivo de racialidade ganha uma dimensão específica ao operar em conjunto com o biopoder e ser por ele instrumentalizado. Combinado ao racismo, o biopoder promove a vida da raça mais sadia e mais pura e promove a morte da raça considerada inferior, afinal, como diz Foucault 'a função assassina do Estado só pode ser assegurada desde que o Estado funcione, no modo do biopoder, pelo racismo'. Contudo, para aqueles que sobrevivem, o dispositivo de racialidade reserva outras estratégias de assujeitamento (CARNEIRO, 2023, p. 13).

Dentre os assujeitamentos a que os negros são submetidos, vale destacar o de âmbito profissional ancorado na pressuposição de que determinados cargos estão diretamente associados a perfis cristalizados, como nos casos de prestígio, relevância

social e tomada de decisão, em geral ocupados por corpos brancos. A ausência de pessoas negras em tais posições é uma construção social proposital com o objetivo de inferiorização, a partir da qual são geradas interdições.

Assim diz Carneiro (2023, p.14):

> Destaco também, dentre os elementos do dispositivo de racialidade, as múltiplas interdições das pessoas negras que, além de serem assassinadas intelectualmente, são interditadas enquanto seres humanos e sujeitos morais, políticos e de direito. Com a função de produzir exclusão, as interdições - presentes tanto na produção discursiva quanto nas práticas sociais - promovem a inscrição de indivíduos e grupos no âmbito da anormalidade, na esfera do não ser, da natureza e da desrazão, contribuindo para a formação de um imaginário social que naturaliza a subalternização dos negros e a superiodade dos brancos.

As relações de poder operam através do dito e do não-dito que são inerentes aos dispositivos. Ao longo da pesquisa, isso se mostrou evidente. A intencionalidade discursiva racista naturalizada como normalidade ajuda a criar paradigmas excludentes sobre marcações territoriais, inclusive nas relações profissionais, estabelecendo quem deve ou não ocupar determinados postos, partindo de critérios que se antecipam ao da qualificação profissional e competência técnica. Nesse caso, o famoso “perfil”, elaborado a partir de critérios de subjetividade extrema fundamentada no racismo, é o fator determinante para contratações, promoções e aceitação social de um profissional como capaz para ocupação de um cargo de liderança ou destaque.

Carneiro (2023, p. 31) aponta que

> o dispositivo de racialidade também produz uma dualidade entre positivo e negativo, tendo na cor da pele o fator de identificação do normal, e a brancura será sua representação. [...] ao demarcar a humanidade como sinônimo de brancura, irá redefinir as demais dimensões humanas e hierarquizá-las de acordo com a proximidade ou distanciamento desse padrão.

Desse modo, é possível dizer que a branquitude funciona também como a realização desse dispositivo. É onde se efetiva aquilo que Sueli Carneiro, debruçada sobre o conceito foucaultiano, apresenta como parâmetro para as desigualdades nesse entendimento entre as esferas do Ser, com as categorias filosóficas do Eu hegemônico e do Outro. Para Foucault, o corpo, socialmente, é um signo. O que perfeitamente se aplica às evidências dos discursos analisados, mostrando que é através dele que se revelam as marcas, valores e expressões que vigoram no pensamento social preponderante, inclusive nas relações de trabalho.

1.2 Pensamento neoliberal e as relações de trabalho no contexto brasileiro

"O capitalismo requer a existência de uma massa
de subalternos de trabalho excedente"
(bell hooks)

As relações de trabalho no Brasil estão desde sempre diretamente ligadas às questões étnico-raciais. Historicamente, essas relações sempre foram atravessadas por uma orientação racista que direcionava quem ocuparia determinados postos. Pela conjuntura escravocrata, naturalizou-se que pessoas negras deveriam estar em papeis sociais subalternizados, sempre em posição de subserviência diante de pessoas brancas. Com o fim da escravidão, herdou-se, entre outras atrocidades, o hábito de não oportunizar de maneira equânime a inserção, permanência e ascensão de pessoas negras em espaços de liderança, poder, tomada de decisões e prestígio social. Em outras palavras, no Brasil, o branco manda, o preto obedece.

Qualquer mudança que ressignifique essa lógica é minimamente estranhada por todos, brancos e negros, uma vez que a perversidade sistêmica e estrutural do racismo faz com que pessoas negras também não se vejam capazes de ocupar aqueles espaços, se sintam desconfortáveis ou estranhem o fato de verem alguém com os seus mesmos traços fenotípicos ocupando-os. Esse desconforto pessoal e social causado pela quebra de expectativa se evidencia, de muitas formas, pois o racismo brasileiro é o que se pode chamar, paradoxalmente, de agressividade sutil. Olhares enviesados, meias palavras, a aparência de surpresa, espanto, medo, decepção podem representar muito bem o pensamento racista tanto quanto atos, palavras ou expressões verbais como a que, por exemplo, dá título a essa pesquisa.

Não por acaso, as ações afirmativas, no sentido de uma real reparação histórica e estrutural nas relações de trabalho, demoram a ser adotadas no Brasil como política pública. A Declaração e o Plano de Ação da III Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, realizada pelas Nações Unidas, em 2001, na cidade de Durban, na África do Sul, serão fundamentais para a introdução das ações afirmativas em nosso país. Além deles, é possível destacar outros marcos normativos que ajudaram a orientar essas práticas no contexto profissional brasileiro. De acordo com o Instituto Ethos, foram eles: "a Convenção Internacional

sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial; a Convenção 111, sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, da Organização Internacional do Trabalho (OIT); a Convenção 169, sobre Povos Indígenas e Tribais, da OIT; o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010); e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), entre outras legislações.

Sabemos que marcos normativos são de suma importância para garantir que se efetivem determinadas práticas sociais. A instituição de uma lei é considerada uma macropolítica social devendo, nessa perspectiva, gerar profundas mudanças no cenário até então estabelecido. Como afirmam Deleuze e Guattari (1996, p. 83) “tudo é político, mas toda política é ao mesmo tempo macropolítica e micropolítica”. Nesse sentido, se faz necessário, neste trabalho, pensar para além das normatizações e regulações que macropoliticamente organizam as relações de trabalho, sobretudo quanto às questões raciais. É necessário cartografar as micropolíticas que emergem das tensões cotidianas.

Nesse contexto, cabe observar que a origem das relações trabalhistas no Brasil está diretamente ligada ao projeto exploratório de colonização. Desde a chegada dos primeiros europeus, o trabalho foi utilizado como mecanismo de dominação, onde a força intelectual era ditada pelos brancos, enquanto o trabalho braçal era exercido pelas demais raças, a princípio os indígenas e, em seguida, os africanos escravizados. Desses povos foram retirados os saberes, práticas e tecnologias que garantiam a perpetuação do poder dos colonizadores. E assim também se construiu o imaginário social de quais são os corpos que têm o perfil para mandar e para obedecer.

Atualmente, anos após a abolição, ainda em uma sociedade que visa o lucro acima de quaisquer outros valores, colhemos os frutos da ideologia escravocrata, segundo a qual pessoas negras não têm perfil de liderança, conhecimento técnico, capacidade de raciocínio, incapazes de gerenciar, devendo seguir sua suposta aptidão natural para os trabalhos braçais, de execução simples e comandada por pessoas com maior capacidade que, não por acaso, são majoritariamente brancas.

Desse modo, dissociar trabalho e raça, sobretudo no contexto brasileiro, é ignorar a profunda elaboração da construção subjetiva que envolve tais categorias. O sujeito, ao se pensar profissional de determinada área, precisa antes ver aquilo como um espaço possível de atuação. A falta de referências, no caso de pessoas negras em posição de liderança, ajuda a afastar tal indivíduo dos lugares que, a priori, são para todos.

O pensamento neoliberal em voga reitera de diversas maneiras a teoria de que o reconhecimento profissional que permite mobilidade social é resultado apenas de um esforço pessoal. O neoliberalismo ataca as coletividades esquecendo, propositalmente,

a coletividade do pacto narcísico da branquitude, por exemplo, na qual se insere. Acreditar que cada pessoa ocupa o posto de trabalho para o qual se esforçou, sem considerar qualquer outro fator, é isentar de responsabilidade todas as demais variáveis que influenciam o mercado de trabalho e estruturam a sociedade de modo geral.

Quando se observa um número expressivo de corpos com as mesmas características ocupando os mesmos lugares, sobretudo em uma sociedade tão miscigenada e diversa como a brasileira, cai por terra o argumento meritocrático. Há sim lugares para brancos e lugares para negros, funções para brancos e funções para negros, postos de trabalho para brancos e postos de trabalho para negros. O "susto racial" acontece quando esse status é alterado de alguma forma, como veremos nos capítulos posteriores.

Bento (2022, p. 19), a partir de suas experiências, corrobora que, dentro dos espaços institucionais, tais questões

> são tratadas a partir de uma perspectiva 'racional', que busca justificar as desigualdades a partir da ideia de mérito. Ou seja, se constatamos representação excessiva de pessoas brancas nos lugares mais qualificados é porque elas mereceram isso, e a ausência de negras e negros e de outros segmentos deve-se ao fato de não estarem devidamente preparados.

Sobre isso, Bento (2022, p .21) acrescenta ainda que

> o conceito comum de meritocracia é o de um conjunto de habilidades intrínsecas a uma pessoa que despende esforço individual e não estabelece nenhuma relação dessas "habilidades" com a história social do grupo a que ela pertence e com o contexto no qual está inserida. Ou seja, a meritocracia defende que cada pessoa é a única responsável por seu lugar na sociedade, seu desempenho escolar e profissional etc. Parte de uma ideia falsa para chegar a uma conclusão igualmente falsa.

A duras penas e à custa de muita luta e resistência, o cenário vem se alterando dentro das instituições. Embora seja raro, já não é impossível ver pessoas negras, forjadas em um letramento racial crítico, com noção de pertencimento, apropriadas das epistemologias não canônicas, ocupando espaços de prestígio, liderança, tomada de decisões. E essas características aqui elencadas são extremamente importantes para que não resvalemos no discurso raso da representatividade.

O pensamento capitalista, neoliberal, não brinca em serviço. Vai se articulando, se moldando, mascarando, buscando subterfúgios em sua própria estrutura para manter aquilo que acredita sem, no entanto, entrar em um embate com forças opostas. Tal movimento é da natureza do capitalismo, por isso perdura.

A representatividade, não raramente, vem através de certas concessões. Por exemplo: Uma empresa de grande porte, alcance multinacional, ao criar uma gerência de diversidade e inclusão e colocar uma pessoa negra na liderança, não necessariamente está se tornando uma empresa antirracista, mas se apropriando da representatividade e da popularização do antirracismo para se mostrar inclusiva, diversa e, com isso, manter e até ampliar, sua gama de clientes ou consumidores. No entanto, as grandes decisões que envolvem questões financeiras, contratações, expansão de mercado, programas de formação, incentivo e valorização de carreira continuam nas mãos dos mesmos atores sociais.

Hierarquicamente, em muitas organizações, o gerente de diversidade não tem o mesmo poder de decisão que o gerente financeiro, ou de vendas, ou de recursos humanos. Sua atuação é limitada. Esta é a armadilha da representatividade: em um universo de cem pessoas, colocar duas ou três negras em postos com alguma suposta relevância no simples intuito de mostrar que ali há diversidade.

Obviamente, não cabe aqui desmerecer nenhuma proposta que aponte para uma real diversidade e inclusão de categorias ou grupos outrora marginalizados nas empresas, lembrando que são essas micropolíticas que evidenciam e ajudam a sustentar (ou enfraquecer) as macropolíticas normativas. Portanto, não se trata disso. Mas, de analisar criticamente como essas propostas têm se dado no contexto profissional brasileiro, como o capitalismo tem se apropriado disso, até que ponto as concessões podem ser avanços ou retrocessos e como podemos atuar estrategicamente para que se tornem efetivas conquistas.

2. Ações Afirmativas e Gestão da Diversidade

A partir dessa discussão, neste segundo capítulo proponho uma análise dos marcos legais que versam sobre o trabalho no Brasil, especialmente no que diz respeito às ações afirmativas e seus desdobramentos com o objetivo de perceber de que modo ocorre a inserção do negro no mercado de trabalho, quais aparatos foram determinantes para isso, discutindo a garantia de direitos igualitários, observando as posições ocupadas por pessoas negras e fazendo um comparativo entre cargos sulbaternizados e cargos de alto prestígio social.

Em subcapítulos, desmembro as esferas pública e privada, visto que o processo se dá de modo distinto em cada uma delas. No setor público, a grande celeuma gira ainda em torno da reserva de vagas através das cotas raciais e, em especial, no modo como foram implementadas. O fator preponderante da autodeclaração, em um país amplamente miscigenado, produz questionamentos, nem sempre legítimos, sobre a ocupação dessas vagas. Ocorre que quando essa ocupação se dá de modo ilegal ou minimamente equivocado, acaba por fragilizar todo o histórico de lutas pelas ações afirmativas, abrindo precedentes para questionamentos sobre sua validade e real eficácia. Daí a necessidade de constante debate a respeito do uso das cotas no serviço público e reflexões sobre em que medida isso ajuda a combater o racismo em suas diversas modalidades.

Já no setor privado, o objetivo é discutir a oferta de vagas, a possibilidade de ascensão profissional e colocar em questão o que hoje muitas empresas chamam de gestão da diversidade e inclusão. Entender como isso chega ao setor privado e que ações são produzidas a partir dessa chegada são alguns dos objetivos. Um outro será discutir os sentidos dos termos diversidade, inclusão, gestão participativa nas empresas que já demonstram esse viés e já o torna inclusive instrumento de publicidade antirracista.

2.1 Equidade Racial na esfera pública: a questão das cotas

No Brasil, o acesso à educação e bens culturais foi tão mal distribuído quanto o acesso aos bens materiais ou à divisão de terras e propriedades, por exemplo. Mesmo após o fim da escravidão, a maior parte das pessoas negras permaneceu excluída do

ambiente escolar. Sabendo que, no Brasil, o nível de escolaridade é um dos fatores preponderantes para a mobilidade social do indivíduo, torna-se lógico pensar que pessoas negras, excluídas do acesso à educação formal apenas pelo fato de serem negras, estavam fadadas aos postos de trabalho menos valorizados, o que consequentemente lhes fazia pertencer às camadas sociais de menor poder aquisitivo e pouca ou nenhuma mobilidade social.

Mesmo a popularização do acesso à escola por camadas sociais mais pobres em meados do século XX, não garantiu a inserção dos negros, pois, mesmo sendo a maioria da população, sua presença naquele ambiente não era bem-vista, além de muitos precisarem já estar também atuando no mercado de trabalho para sobrevivência. Poucos podiam ter o privilégio de estudar, escolher uma profissão, se preparar e só então ingressar no mercado de trabalho para exercê-la. Em geral, quando conseguiam escapar desse sistema que não favorecia o ingresso, esbarravam, em determinado momento, na falta de condições de se manter ali por muito tempo. Portanto, o curso superior era algo muito distante. Mesmo os que arduamente chegavam até lá e concluíam, eram peneirados depois em processos seletivos com critérios nada objetivos que privilegiavam sempre os mesmos perfis.

É interessante observar que as estratégias de reparação através de ações afirmativas como, por exemplo, as cotas raciais para pessoas negras e indígenas enfrentam profunda resistência desde que eram apenas ideias. A própria concepção de uma necessidade de ações afirmativas para pessoas negras era constantemente refutada sob alegação da democracia racial provocada pela miscigenação, que com o tempo se revelou falaciosa. Feres Junior (2018, p. 65) explica assim o fenômeno:

> A partir dos anos 1930, as elites políticas e intelectuais brasileiras começaram a investir em um imaginário nacionalista calcado no elogio à mestiçagem. Embora essa concepção de brasilidade tenha sofrido contestações intelectuais e políticas de intensidade variável desde então (Maio, 1999), ela contribuiu muito para minar os projetos de criação de políticas específicas para a população negra do país. A formulação canônica desse imaginário nacional, que leva o nome de “democracia racial”, é frequentemente atribuída a Casa-grande & senzala, livro seminal de Gilberto Freyre (2003), a despeito de a expressão de fato não aparecer no volumoso tratado. Mais do que radicalmente original, Freyre parece ter capturado o empenho de ressignificação da miscigenação que já engajava parte das elites e intelectuais brasileiros, contra as teorias do determinismo racial e do eugenismo, até então hegemônicas.

Na verdade, tal resistência encobria o receio de que com o acesso de pessoas negras a espaços e posições até então dominadas pelos mesmos perfis brancos, houvesse uma reestruturação do poder. Essa reorganização era o principal empecilho para que se colocassem em prática as ações afirmativas. Ao longo dos anos, a ação afirmativa que mais causou (e ainda causa) inúmeros desconfortos foram as cotas raciais para acesso à universidade e a cargos públicos. Muito foi falado sobre as possíveis consequências delas. Em determinado momento, se diziam coisas como: “Racistas são os que acreditam necessitar de cota para ingressar”, “Só utilizam as cotas os preguiçosos que não querem se esforçar”, “Meu avô era negro, então tenho direito à cota”, “Os cotistas vão baixar o nível das universidades”, “A cota é a afirmação da falta de capacidade”, entre outras reações.

A simples presença do “diferente” quebra estereótipos e altera aquilo que a sociedade está acostumada a ver. A classe trabalhadora e negra que antes apenas servia, agora dividiria bancos escolares com os patrões, tendo acesso aos mesmos saberes e disputando espaços e oportunidades, não se colocando intelectualmente abaixo, mas ao lado. A dinâmica universitária não foi pensada para os trabalhadores, porém, sua chegada e permanência lá exigia que a academia se ressignificasse para atender à nova demanda.

Portanto, a resistência fazia total sentido. Não era só a entrada de pessoas negras ou indígenas na universidade. Era uma disputa de território e poder. Para que o branco continuasse soberano em suas atitudes, era necessário que ele continuasse organizando a sociedade a seu modo, com seus saberes, garantindo sua exclusividade em espaços de poder, prestígio e liderança.

O ingresso da pessoa negra em espaços públicos de saber, a princípio, não necessariamente altera a própria estrutura desse saber. Os referenciais epistemológicos, as dinâmicas sociais, a organização curricular, a grade de horários, também fazem parte dessa perpetuação de poder da branquitude. Ao negro, além da árdua tarefa de ingressar, cabem ainda os desafios de adaptação, aceitação, reconhecimento e valorização dos saberes que traz. Não apenas reproduzir conhecimentos fundados em uma perspectiva eurocêntrica, mas, estrategicamente, dominá-las a fim de subvertê-las quando necessário. Ou, nas palavras de bell hooks (2013), tomar a linguagem do opressor e voltá-la contra si mesma.

A “linguagem do opressor” inúmeras vezes se manifestou contrária ao avanço da equidade de direitos da população negra e cabe aqui fazer um breve resgate histórico de como se deram as ações afirmativas ao longo do tempo. Vale dizer que, sob um olhar crítico, nosso país sempre teve cotas. Ou seja, sempre houve um determinado grupo

com direitos que não eram acessíveis à maioria. E tudo isso visto com muita naturalidade.

No entanto, à medida que grupos considerados socialmente menores, menos valorizados, passam a receber políticas públicas voltadas à sua inserção social em ambientes até então considerados de elite ou conquistam direito a territórios físicos e sociais que antes eram negados, surgem as resistências. Algumas bem diretas e agressivas e outras sutis tentando mansamente desqualificar a necessidade dessas políticas e os avanços conquistados.

Não se tem consenso nem mesmo sobre a primeira política de ação afirmativa no Brasil. Feres Junior (2018, p.68) explica que

> É difícil estabelecer qual foi a primeira experiência histórica com ação afirmativa no Brasil. Enquanto Rosana Heringer (2001) toma como pioneira a Lei do Boi, que em 1968 reservou vagas nas universidades para filhos de fazendeiros, Sabrina Moehlecke (2002) acredita que o marco legal para a ação afirmativa começou com a Constituição de 1988, que já previa uma reserva dos cargos públicos para pessoas com deficiências físicas e mentais. Essas divergências interpretativas quanto à origem da política são geradas, porque há de fato uma variedade de iniciativas que podem receber o rótulo de "ação afirmativa".

A variedade de iniciativas a que o autor se refere revela muito mais a complexa desigualdade de oportunidades do que de fato vontade política de resolvê-la. O fato de uma nação precisar de uma variedade de ações afirmativas para garantir direitos de todos os seus cidadãos pode ser índice de uma triste constatação da sua falta de capacidade de oportunizar o bem-estar social, pois se houvesse naturalmente justiça e equidade, a ação afirmativa não teria razão de existir.

No caso das ações afirmativas de cunho racial, historicamente, os avanços são bem recentes. Muito desse atraso se deve ao pensamento de que somos todos iguais incutido em boa parte da sociedade brasileira. Desse modo, se não há diferenças, não há o porquê criarmos leis específicas para determinado público.

Tal pensamento só começa a ser reelaborado por força dos diversos militantes do movimento negro brasileiro e também por pressões internacionais. Mesmo assim, se deparando com barreiras da estrutura política interna. De acordo com Feres Junior (2018, p. 69), "Se grande parte do movimento negro e dos estudiosos das desigualdades raciais faziam críticas mais veementes ao mito da democracia racial, o governo federal nunca rechaçou explicitamente tal ideário nacional."

O governo citado refere-se ao segundo mandato de Fernando Henrique Cardoso, no final da década de 1990, que, ao discursar sobre as questões raciais, pondera que as discriminações no Brasil têm suas peculiaridades e, diante disso, as soluções para exterminá-las não deveriam simplesmente copiar o que foi feito em outras nações. Apesar do discurso diplomático, o presidente não explicita quais seriam tais peculiaridades e apenas propõe que o país tenha soluções mais imaginativas, sem também explicar o que isso significa.

A participação do Brasil na Conferência de Durban logo em seguida foi bastante expressiva e os debates levantados ali reverberam até os dias atuais, provocando ações políticas em níveis macro e micro, subsidiando práticas em contexto universal. “A delegação enviada para Durban pelo governo brasileiro contava com mais de 200 membros de organizações não governamentais ligadas, sobretudo, ao movimento negro e era a mais numerosa da conferência” (FERES JUNIOR, 2018, p.72.)

As cotas raciais no Brasil só começam a sair do papel no início do novo milênio e foram pensadas inicialmente para ampliar o ingresso de estudantes negros na universidade. Esse era o foco, uma vez que era discrepante o número de pessoas brancas com acesso ao nível superior, ocasionado por estruturas de poder que favoreciam isso, enquanto o número de negros era bastante tímido em proporção à sua existência na sociedade. Havia um afunilamento educacional. De modo geral, poucas pessoas chegavam ao nível acadêmico superior e, dessas poucas, podia se contar nos dedos as que eram negras.

A despeito do pensamento meritocrático, fato é que sempre houve mais brancos do que negros nos espaços de produção de conhecimento, sobretudo nas universidades públicas. E a categoria racial não era evidenciada como marcador seletivo nesse processo, embora fosse. Reorganizar os atores do cenário que monopoliza o saber e, consequentemente, o poder, mexe com a estrutura social por completo, porque os negros chegam para aprender, mas também para ensinar. E chegam com suas histórias, fortalecidos pelo debate cada vez mais ampliado, sabendo a importância de sua presença naquele espaço, com demandas muito específicas.

É aí que começa uma revolução nesse sentido, pois não era apenas a inserção, mas tudo que vinha junto dela. A disputa por espaços de poder se realizou assim e, no Brasil, três universidades foram pioneiras: a Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), a Universidade do Estado da Bahia (UNEB) e, entre as federais, a Universidade de Brasília (UnB). Enfrentaram, obviamente, críticas e muita resistência. Precisaram pensar e repensar a política de cotas diversas vezes, mas se mantiveram firmes na execução dessa ação afirmativa.

Somente em 2010, uma proposta de lei foi aprovada em âmbito federal reconhecendo o Brasil como multirracial e multiétnico, explicitando a necessidade de políticas públicas específicas para a população negra por estar, historicamente, sujeita à discriminação racial. Sobre a lei, também conhecida como Estatuto da Igualdade Racial, Feres Junior (2018, p. 80) diz

> Essa lei definiu a discriminação racial e as ações afirmativas, afirmando o dever do Estado de promover a igualdade de oportunidades, bem como "a inclusão das vítimas de desigualdade étnico-racial, a valorização da igualdade étnica e o fortalecimento da identidade nacional brasileira". O estatuto previu ações afirmativas de corte étnico-racial na educação, cultura, esporte e lazer, saúde, segurança, trabalho, moradia, meios de comunicação de massa, financiamentos públicos, acesso à terra, à justiça e a outros direitos. A lei ainda afirmou o direito das comunidades remanescentes de quilombos ao suporte financeiro, à liberdade de crença e ao livre exercício dos cultos religiosos de matriz africana, além de instituir cotas mínimas de participação de atores, figurantes e técnicos negros na produção de filmes e programas para o cinema e a TV e afirmar o dever do Estado de promover a igualdade de oportunidades na educação, emprego e moradia.

O autor acrescenta ainda que

> O estatuto criou também o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial, uma agência para cuidar que escolas de todos os níveis – não apenas as de ensino fundamental – incluíssem a história e a cultura dos afro-brasileiros no currículo. Além disso, proibiu a discriminação racial e declarou a capoeira, arte marcial afro-brasileira, esporte oficial merecedor de apoio governamental. A proposta original do estatuto continha a regulamentação de programa de ação afirmativa para as universidades públicas. Contudo, ela foi descartada ao longo do processo de negociação parlamentar que levou à aprovação do projeto. A falta de uma lei federal de ação afirmativa durante o governo Lula não impediu universidades públicas de iniciar os próprios programas. A partir dos primeiros casos de implantação em 2003, a ação afirmativa se espalhou rapidamente pelo sistema público de universidades, primeiro em universidades estaduais e depois em federais, que foram mais lentas a adotar tais iniciativas (FERES JUNIOR, 2018, p.80).

Ainda hoje, mais de dez anos após a aprovação do Estatuto da Igualdade Racial, apesar de reconhecer avanços, há um constante questionamento sobre a necessidade das cotas raciais nas universidades e concursos para carreiras públicas. É inegável, no entanto, que os campos têm se tornado mais abertos, amplos, possíveis e o grande pavor da queda de excelência se mostrou apenas mais um preconceito refutado pelos resultados da comparação entre cotistas e não cotistas.

A atualização mais recente da lei é de novembro de 2023 e diz respeito ao ensino federal. De acordo com a publicação do site da Câmara dos Deputados,

> entre as alterações que a nova legislação prevê estão a mudança do mecanismo de ingresso dos cotistas no ensino superior federal, a redução da renda familiar para reservas de vagas e a inclusão de estudantes quilombolas como beneficiários das cotas. Além disso, determina que a lei seja monitorada anualmente e avaliada a cada dez anos. Com o novo texto, vários ministérios passam a ser responsáveis pelo acompanhamento da política de cotas: Educação; Igualdade Racial; Direitos Humanos e da Cidadania; Povos Indígenas; além da Secretaria-Geral da Presidência da República.

O site informa ainda que, “de acordo com dados do Censo da Educação Superior, do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), 1,1 milhão de estudantes ingressaram no ensino superior público por meio da lei entre 2012 e 2022”. Esse número é altamente significativo se pensarmos não só na quantidade mas também nas consequências geradas por essa inserção, pois através delas outros movimentos se iniciam. Uma vez que se tenham mais profissionais negros com a mesma formação que anteriormente apenas os brancos tinham acesso, fica mais difícil que organizações utilizem a prerrogativa de que não levam em conta o fator racial no momento da contratação ou promoção de um profissional.

Nas palavras de Schucman (2023, p.42),

> em uma sociedade dividida pelo racismo estrutural, brancos e negros ocupam lugares simbólicos e materiais bastante distantes entre si. Para uma transformação efetiva no tecido social brasileiro, é preciso uma mudança estrutural nos valores culturais da sociedade, na qual o racismo e a branquitude não sejam o pilar de sua sustentação política, econômica e cultural.
> Nesse sentido, as políticas públicas voltadas para a equidade racial, como as cotas, o reconhecimento da história, do espaço e da ação do movimento negro são essenciais para que os brancos consigam se deslocar da posição de norma e hegemonia cultural.

O reconhecimento de que é dever do estado e da sociedade garantir a igualdade de oportunidades, independente de etnia ou cor da pele, conforme o artigo 2º do Estatuto da Igualdade Racial, já demonstra um grande avanço legal de âmbito nacional. E, embora não seja possível instituir ou exterminar uma cultura por força de lei, tal aparato dá sustentação a práticas, aqui chamadas de micropolíticas, que efetivam a garantia de equidade.

Como visto nas linhas acima, o setor público, com muitas ressalvas e à custa de muitas pressões, largou na frente em relação ao cumprimento da lei. Contudo, os

demais setores da sociedade, sobretudo o setor privado, não conseguiram se isentar por muito tempo da tarefa de democratizar o acesso, permanência e mobilidade de pessoas negras em seus quadros. A pauta racial, inserida no que se denomina institucionalmente como Diversidade e Inclusão (D&I), passa a ser bandeira de responsabilidade social e ajuda a evidenciar o compromisso da empresa com questões relevantes do contexto em que está inserida, além de reverberar como uma propaganda positiva aos olhos de seus clientes e colaboradores.

2.2 Equidade Racial em organizações privadas: propostas em execução

Para Saraiva e Irigaray (2009, p. 338)

> A questão da diversidade tem se consolidado na pauta empresarial em todo o mundo, principalmente em razão das diferenças na força de trabalho. Aspectos como gênero, etnia, orientação sexual, idade, crença religiosa ou limitações físicas, por exemplo, assinalam a heterogeneidade (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004; FLEURY, 2000; NKOMO; COX, 1994), demandando práticas que harmonizem lucro e justiça social (ROBINS; COULTER, 1998). A partir da década de 1980, a diversidade emergiu como um dos mais profícuos temas em estudos organizacionais (GALVIN, 2006), em parte pela perspectiva de que a inclusão de minorias historicamente discriminadas melhoraria o ambiente de trabalho, tornando-o mais diversificado e democrático [...]

É notório que, no Brasil, além de habilidades técnicas, as oportunidades de inserção no mercado de trabalho e ascensão na carreira são atravessadas por questões sociais que envolvem etnia, gênero, raça e demais condições de existência de cada indivíduo. Há um suposto modelo ou perfil correspondente a determinados cargos e ambientes de trabalho, sobretudo em empresas privadas cujo processo de seleção muitas vezes se resume a indicações ou entrevistas, em que a avaliação da aparência se sobrepõe ao conteúdo e experiência do candidato.

No caso das indicações, é “natural” que sejam solicitadas pessoas que tenham “o perfil da empresa”. Ter o perfil da empresa é reproduzir o que já se vê cotidianamente ali, inclusive no que diz respeito à aparência, gênero, cor da pele, tipo de cabelo, etc. As entrevistas constituem um outro marcador seletivo quando ali são julgados não só os conhecimentos técnicos e socioemocionais necessários para a ocupação daquele cargo, mas também o “perfil”. A lógica é simples e cruel: “Nossa empresa precisa de

profissionais competentes que atraiam e correspondam às expectativas dos nossos clientes.” Essa frase tão utilizada no universo corporativo esconde práticas extremamente equivocadas que favorecem o racismo, o capacitismo, a homofobia, a misoginia, entre outros modos de segregação e desigualdade.

Saraiva e Irigaray (2009, p. 339-340) trazem em seu estudo o conceito de estigma que nos ajuda a elaborar também como se dá a discriminação no contexto institucional.

> Estigma é um fenômeno socialmente construído (BLAINE, 2000), com fortes implicações negativas em suas vítimas (THOMPSON E OUTROS, 2004), dado que se funda numa relação assimétrica, que referenda atributos tidos como depreciativos a uma pessoa ou grupo social (GOFFMAN, 1963). O estigma *per se* diferencia e distingue, e traz, no seu âmago a separação, bem como uma propriedade relacional. Existe quando se relacionam as propriedades de algo ou alguém comparativamente. A percepção de um estigma reduz as expectativas dos outros, podendo significar anormalidade, avareza, ou até mesmo, incapacidade física ou mental (GOFFMAN, 1963).

A internalização do estigma pode fazer com que pessoas negras não se sintam capazes de ocupar posições de maior prestígio ou ainda de não legitimar aqueles que porventura a ocupam. A construção dessa subjetividade é afetada pela reprodução dos estereótipos canonizados, gerando identidades distorcidas e até equivocadas sobre suas possibilidades de existência no mundo.

Diante de uma constatação cada vez mais nítida desses modelos atrozes naturalizados, há uma busca pela equiparação de oportunidades. Surgem as chamadas “ações afirmativas”, no intuito de reparar violências que durante séculos foram praticadas até que fossem vistas com naturalidade pela maior parte da população. Aí está um dos entraves da questão: “admitir que outros, diferentes de mim, tenham condições de privilégio, como reparação por algo que eu reconheço que existe, mas não fui eu que fiz”.

Tal questão é o que move certa camada da população que vocifera cada vez que são destinadas vagas a pessoas que se declaram pretas ou pardas. Há dificuldade – intencional ou não – em entender que a reparação pretendida não tem a ver apenas com o período de escravização, mas tudo que seguiu após a abolição. A luta de um homem preto ou de uma mulher preta para se inserir em uma sociedade em que não eram aceitos é desconsiderada. Como se tudo tivesse sido resolvido com a Lei Áurea e desde então cada um fosse responsável pelo esforço de se tornar um cidadão.

Quem demarcou lugares nessa sociedade? Quem apontou o que deve ser considerado prestígio? As pesquisadoras Cida Bento e Lia Schucman trabalham com o

termo branquitude, segundo o qual, quanto mais branca a cor da pele, maior a possibilidade de alcançar postos socialmente valorizados. Ou seja, duas pessoas com o mesmo nível de formação, mesma experiência na carreira, podem ser avaliadas de forma diferente em uma entrevista, por exemplo, por causa da cor da pele, do tipo de cabelo, entre outros traços fenotípicos.

As duas autoras, em obras distintas, apontam que ser branco no Brasil é ser privilegiado. Simplesmente porque essa é a norma, o padrão, o "certo", o belo, o admirado. Os meios de comunicação veiculam com muita naturalidade exemplos de família estruturada, jovem bem sucedido, criança feliz e bem cuidada: todos, em geral, brancos. Schucman vai desenvolver em seus estudos ainda uma hierarquização do próprio branco. É quando nos deparamos com a chamada leitura social. Como o sujeito é lido socialmente? Como a sociedade o enxerga, independente de quem foram seus pais e avós?

É óbvio que no Brasil pessoas lidas socialmente como brancas podem ter ascendência negra, indígena ou vice-versa. De fato, somos miscigenados. No entanto, isso em nada altera nossas práticas estruturalmente racistas. O cabelo crespo continua sendo o cabelo ruim, a pele retinta continua sendo discriminada, as religiões de matriz africana continuam a ser demonizadas e no mercado de trabalho os lidos socialmente como pretos permanecem em posições subalternas.

Para os estudiosos da branquitude, a brancura traz garantias que permitem às pessoas terem mobilidade na estrutura de classes. A racialidade branca e sua massacrante superioridade social são responsáveis por originar e perpetuar práticas sociais excludentes. Ser branco no Brasil é estar cercado por privilégios de acesso a bens e direitos com muita naturalidade. Ser branco é se ver representado em tudo que está associado à positividade.

Ao dizer que a pobreza tem cor, Cida Bento (2023) nos alerta para uma prática comum quando se pretende falar de racismo no Brasil. Dizem que a questão não é racial, mas social. Entretanto, ocorre que em todas as camadas sociais, pretos e pardos estão diminuídos, subjugados perante os brancos daquela mesma classe. Quanto mais pobreza uma região tiver, maior a probabilidade de você encontrar pessoas negras ali. Quanto mais riqueza uma região tiver, maior a probabilidade de encontrar pessoas brancas ali. Isso não é uma coincidência.

Tratando especificamente da situação das empresas privadas que implementam ações afirmativas voltadas ao antirracismo, nota-se que a questão ainda é extremamente mal abordada. Em geral, a diretoria, o conselho e a presidência de tais empresas são gerenciadas por pessoas brancas, que não sofreram racismo, apenas

ouviram falar sobre. Ainda que imbuídos das melhores intenções, caso não estejam sob orientação de pesquisadores hábeis, podem incorrer em grandes distorções.

Como exemplo, cabe citar aqui, a entrevista de Cristina Junqueira, cofundadora do Nubank, empresa brasileira do segmento financeiro, ao programa de televisão Roda Viva. Ao ser questionada sobre a diversidade em sua empresa, Cristina traz dados precisos em relação ao número de mulheres(43%) e pessoas LGBTQIA+(30%) que atualmente fazem parte do grupo, mas, quando se refere a pessoas pretas e pardas, é imprecisa, falando apenas em “parcela significativa”. Contraditoriamente, afirma que a empresa valoriza tanto a diversidade que foi criado um grupo, de maneira orgânica, por iniciativa dos próprios funcionários, denominado Nublacks para negros que se sentiam solitários ali.

Ora, admitir a possibilidade de pessoas negras se sentirem solitárias em sua empresa supostamente diversa, já é índice de que a situação não acontecia exatamente como ela pretendia mostrar. Mais nítida fica a situação quando Cristina é questionada sobre as posições de liderança da empresa. Ela justifica ter criado um cargo de Líder em Diversidade e Inclusão sem, no entanto, ter encontrado ainda a pessoa qualificada para ocupá-lo. E que, para os demais cargos de liderança, a ausência de pessoas pretas se deve a uma questão de preparação para a função.

Fica difícil realizar uma política eficaz que invista na diversidade apenas criando setores e segmentos, sem mexer na engrenagem do cotidiano. Cabem algumas conjecturas: O líder em diversidade e inclusão terá a mesma visibilidade e poder de decisão que o líder de gestão financeira, por exemplo? O líder de relações internacionais será tão retinto quanto o líder em diversidade e inclusão? Todos os líderes, considerando formação e experiência, terão a mesma remuneração?

As instituições corporativas mantêm práticas baseadas em um suposto esforço pessoal, como se houvesse equidade entre os cidadãos, desconsiderando as peculiaridades atrozes que fizeram com que negros e negras estivessem sempre ocupando espaços de pouco prestígio social e até mesmo tendo suprimido seu direito básico de acesso aos diversos saberes científicos.

Saraiva e Irigaray (2009, p. 339) salientam que

> Em relação à diversidade, os discursos são particularmente ambíguos. Em busca de legitimidade social, ao investir em práticas não discriminatórias, as organizações se habilitam a ser percebidas como mais socialmente responsáveis do que outras que não adotem a mesma postura (WAILES; MICHELSON, 2008). Contudo, são de se considerar a efetividade e os desdobramentos dos discursos empresariais pró-diversidade. A efetividade se refere à intensidade com que são praticadas as políticas de igualdade de oportunidades

> entre indivíduos de segmentos socialmente discriminados. Os desdobramentos são um efeito da adoção ou não de tais medidas, pois a legitimidade é ameaçada quando os indivíduos não acreditam nas políticas pela ausência de oportunidades de ascensão e de reconhecimento.

Tal ambiguidade da diversidade destacada pelos autores, vai se revelar no cotidiano das organizações, segundo eles, da seguinte forma:

> A eficácia desta perspectiva pode otimizar a troca de informações sobre experiências, valores, atitudes e a apreensão de novas abordagens, estimulando a criatividade, a flexibilidade, a inovação e a mudança, além de aprimorar o processo decisório (ARANHA E OUTROS, 2006). Por outro lado, pode reduzir a integração e os contatos sociais, enfraquecer os laços de lealdade com os colegas de trabalho e com a organização, bem como recrudescer conflitos e problemas de comunicação, pois, para os empregados, conviver com indivíduos de identidades distintas pode ser intolerável (IRIGARAY, 2008). (SARAIVA; IRIGARAY, 2009, p. 339)

No Brasil, como já dito, pessoas negras entram mais cedo no mercado de trabalho sendo, em geral, uma entrada precoce, forçada pela necessidade de manter sua sobrevivência básica. Entrar antes no mercado de trabalho não significa, no entanto, possibilidade de crescimento profissional ou econômico. É historicamente comum que tais pessoas iniciem e encerrem sua vida profissional ocupando os mesmos cargos, pois não lhes é permitido sequer tempo e oportunidade de qualificação.

Como se pode ver, a questão não é de esforço, disposição ou conquista, mas oportunidades, privilégios e mobilidade social. Quando uma pessoa negra subverte tal ordem, é comum que outros (em geral, brancos) tentem usar essas histórias exatamente para justificar que qualquer pessoa pode sim atingir tal objetivo e que as oportunidades estão disponíveis para todos, o que é, obviamente, uma falácia.

Em suma, em suas estratégias de silenciamento, omissão e medo, a branquitude reforça o pacto narcísico e a indignação narcísica fundamentados por Cida Bento. Ao agir de modo a desqualificar as ações afirmativas, muitas vezes utilizando o argumento de que isso reforça a suposta incapacidade intelectual dos negros e negras, a branquitude busca mais uma vez a manutenção de seus privilégios, sem ao menos se repensar e se reconhecer como padrão incoerentemente legitimado.

Sobre isso, vale trazer o alerta de Bento (2023, p.104) para que não se coloque no mesmo bojo tudo que escapa à dita “normalidade” e se entende como diferença, sob pena de, tratando de todas ao mesmo tempo, não se tratar efetivamente de nenhuma, mas se manter o status de organização antenada, plural e diversa. Não que as demais discriminações sejam menos latentes que a questão racial, muito pelo contrário, todas se atravessam. É onde se constitui, por exemplo, o conceito de interseccionalidade

cunhado por Kimberlé Crenshaw, explorado por Patricia Hill Collins e, no Brasil, revisitado pela pesquisadora Carla Akotirene.

Na observação de Crenshaw(1997, p.248), a interseccionalidade é ao mesmo tempo um conceito fundamentalmente provisório e ilustrativo(...) uma categoria transitória que liga os conceitos correntes com suas consequências políticas. É a interação de categorias como, por exemplo, raça, gênero e classe, que vai estar no cerne da opressão. Esse atravessamento costuma ser mais cruel, pois cerca os aspectos de construção identitária do sujeito, o modo como ele se reconhece no mundo e suas possibilidades de se ver ocupando ou não todos os espaços. Tal atravessamento, Akotirene(2019) entende como um cruzamento de marcadores sociais opressores que, como produto, determina a hierarquização de corpos e perfis, marcando sobretudo o perfil feminino negro e pobre como categoria mais rasa nesse sistema.

Não se deve, no entanto, abarcar todas as diferenças sob o grande guarda-chuva da diversidade e inclusão pois essa pode ser também uma engenhosa armadilha neoliberal, salienta Bento(2023, p. 104):

> O termo “diversidade” pode se transformar em armadilha, pois são abundantes os estudos que mostram que raça e gênero são estruturantes no quadro de desigualdades brasileiras, e, sendo, diversidade não pode servir para relativizar “todos sofrem algum tipo de discriminação e vamos combater todas as formas disso”. Claro que devemos combater todas as formas de discriminação, mas temos que diferenciar aquelas cuja a violência está na base de um verdadeiro genocídio, como o que observamos cotidianamente com relação à população negra.

Em analogia ao conceito de cartografia de Deleuze e Guattari(1995) podemos verificar a ideia de diferença de visões de mundo, de ideias, de aparências, ou seja, uma ideia de diversidade desarticulada da desigualdade social. Ela se manifesta em diferentes esferas e em todas as etapas da vida, começando na educação infantil, como mostram diversos estudos sobre este tema.

É comum que, a exemplo da representante do Nubank, as empresas creditem à falta de preparo a ausência de pessoas negras nas direções, conselhos e administrações para a ocupação daquela vaga. Ora, aquilo que essas empresas chamam de preparo não é exatamente o acesso aos bens patrimoniais e culturais de uma elite eurocêntrica? Pois, se assim for, logicamente o negro vai ser visto sempre como despreparado. E esse despreparo vai, certamente, encontrar apoio no discurso

meritocrático de que os mais esforçados conseguem, quem não conseguiu é porque não se esforçou suficientemente.

Mais uma vez trago à baila a discussão do que se chama de representatividade. Muitas empresas admitem uma ou duas pessoas negras em seu *staff* dos altos cargos e, com isso, procuram mostrar uma imagem antirracista e que daria conta de resolver a questão. No entanto, nem sempre essas pessoas têm poder de decisão na equipe ou são colocadas em gerências e direções de menor impacto, muitas vezes criadas exatamente para atender a essa demanda. É comum, por exemplo, que a gestão da diversidade, a gestão de assuntos estratégicos, a gestão de inclusão sejam os espaços destinados para essas lideranças pretas. Enquanto isso, a gestão de recursos humanos, a gestão financeira, a presidência permanece nas mãos dos mesmo perfil: branco, heterossexual, masculino, oriundo das classes econômicas mais elevadas. Ainda hoje, poucas empresas fogem a esse padrão.

É a partir desse momento e dessas propostas que circulam no ambiente corporativo que identificamos os discursos que permeiam a presença de pessoas negras que furam a bolha e ocupam cargos de liderança. Além disso, as discussões desse capítulo abrem caminho para o que se discutirá no capítulo seguinte: as evidências do estranhamento e suas marcas, ressaltando a importância de uma análise crítica de como operam as políticas de diversidade e quais são os efeitos produzidos na elaboração das subjetividades daqueles diretamente afetados.

3. Linguagem: atravessamentos na relação entre discurso, raça e poder

O termo raça é um conceito carregado de ideologia, uma construção histórico-social relacionada a questões de poder e dominação. Racializar o sujeito foi tarefa primeiramente realizada no intuito de marcar povos com determinada origem ou características como socialmente subalternos. Portanto, racializar é demarcar até onde cada indivíduo pode ir, de acordo com suas características, sejam elas de origem ou de fenótipo. Ao longo da história da humanidade, diversos grupos foram assim discriminados para que outros pudessem se estabelecer e garantir a manutenção do poder.

A linguagem, desde então, se constitui instrumento para tal dominação, uma vez que é através dela que são nomeados e classificados os sujeitos. É, portanto, um dos mecanismos de exercício e manutenção do poder, fazendo valer seu aspecto de organização do mundo e das relações que nele ocorrem.

Esse capítulo nasce a partir da compreensão do que diz Rocha (2006, p. 356) acerca da linguagem e do seu poder de intervenção. “O que pode, afinal, a linguagem, para além do seu poder de representação de um dado estado de realidade? Que papel desempenha na produção de diferentes modos de subjetivação?”. Para o autor, a linguagem, para além de representar pessoas, estados e coisas, também intervém, na medida em que produz sentidos e formas de viver.

Exatamente por isso, o território do discurso, ao qual me alinho, me parece apropriado para as análises realizadas, uma vez que, em uma concepção dialógica, como afirmam Destri e Marchezan (2021, p. 3) o enunciado não é tomado isoladamente, mas nessa rede de relações dialógicas de que surge e ajuda a estabelecer.

As autoras acrescentam que

> as relações dialógicas são plenas de projeções e posicionamentos valorativos e ideológicos. Portanto, o homem social só pode ser observado e compreendido por meio dos enunciados – verbais ou não – que constituem e pelos quais são constituídos. Dessa observação, sentidos são forjados “[...] no confronto de duas consciências, de dois interlocutores, de conjunção de discursos histórica, cultural e socialmente situados” (BRAIT, 2012b, p.15)

A concepção dialógica da linguagem e seu desdobramento na categoria de linguagem-intervenção cabe bem nesta pesquisa porque, ao analisarmos as relações

de trabalho e de poder, percebemos como a linguagem é produtora e propagadora da ideologia racista que atravessa essas relações. As seleções lexicais que são feitas desde que os negros foram trazidos ao Brasil contribuíram intensamente para a criação e fortalecimento de um imaginário que aponta para um ser “incapaz, ignorante, preguiçoso, inculto, animalizado, sexualizado, inábil para atividades intelectuais”, entre outros.

Até pouco tempo atrás, os livros escolares faziam um recorte na história dos povos negros selecionando apenas o período da escravidão. Então, o negro era apenas o escravo, como se não houvesse antes e depois daquele período e nem mesmo a problematização do que os levou àquela condição social. Foi preciso normatizar, através da Lei 10.639/03, o ensino de história e cultura africana e afro-brasileira nas escolas para que se começasse a contar essa história sem os recortes racistas que a limitavam.

Esse é apenas um exemplo de como a linguagem organiza o mundo, intervindo e provocando, não só através do que é dito, mas como é dito, por quem, em que contexto. O não-dito também é extremamente importante para o que se pretende reforçar e fortalecer. Silenciar e apagar são estratégias potentes de dominação. O resgate de discursos sobre práticas racistas foi o principal motivador desta pesquisa e, nos exemplos que serviram como material de análise, tais práticas se evidenciam entre palavras e silêncios.

Para Deusdará e Rocha (2021, p. 91-92),

> produzimos, sem dúvida, muitos textos diariamente e em circunstâncias diversas. Esses textos podem ser investigados como discursos - quando confrontados com as circunstâncias que estão em sua gênese, quando interrogamos as coerções que deixam marcas em sua materialidade linguística, em que estejam no horizonte daquele que os produziu. [...] Trata-se de uma prática que põe em articulação contribuições que não se limitam a um ou outro grupo.

O caráter transdisciplinar da Análise do Discurso é o que permite que a utilizemos como instrumento para tratamento de dados não exclusivamente da seara da linguística, mas, nesse caso, das relações étnico-raciais, sem qualquer prejuízo de sentido, usando tal teoria para fazer exatamente aquilo que ela traz como prerrogativa: a articulação entre os muitos saberes na busca pela apreensão da totalidade.

Desse modo, dentre quinze itens elencados por Deusdará e Rocha (2021, p. 216-217) como procedimentos que contribuem para a potencialização de uma atividade de pesquisa que propõe uma análise cartográfica do discurso, destaco abaixo os que considero de suma relevância para o percurso metodológico desta pesquisa:

> [...]

> 3. Cartografar o real, e não representá-lo, buscando, na composição dos objetos, as redes de relações históricas que os compõem;
> [...]
> 7. Trabalhar na perspectiva da linguagem-intervenção, isto é, da palavra de ordem, e não na perspectiva da linguagem-representação;
> 8. Traçar o plano da experiência como criação da realidade de si e do mundo;
> 9. Produzir subjetividades como efeito das dobras do fora e da dissolução do ponto de vista do observador;
> [...]
> 13. Produzir, e não meramente coletar um córpus.

Portanto, o corpus produzido neste trabalho evoca o atravessamento racial através da linguagem, pois é por meio dela que se evidencia, muitas vezes, o estranhamento originado pelo que aqui chamo de susto racial.

Cabe ressaltar que, para fundamentar essa tarefa, metodologicamente, adotou-se o conceito de produção de corpus, no sentido de que os dados não estavam prontos, mas foram produzidos na interação entre o pesquisador e o material linguístico selecionado. Mais uma vez, na perspectiva de Deusdará e Rocha (2021, p. 151)

> recusar a designação “coleta de dados” ou “coleta de córpus” não significa buscar um outro nome para o “mesmo” trabalho. Trata-se do projeto de buscar afirmar nas expressões que usamos uma concepção de prática científica que recusa a inglória tarefa de neutralização/apagamento da complexa vinculação do pesquisador com o campo de investigação. Funda-se, assim, em uma atitude que não separa o conceitual do metodológico, o teórico do prático. Em via de mão dupla, toda teoria é uma prática diante do mundo, bem como toda prática supõe uma teorização em ato, em uma processualidade contínua entre fazer e conhecer.

Manifestado através da expressão “Ah, é você?”, ao se perceber uma pessoa negra em postos de liderança, o susto sugere que o natural seria que aquele lugar não fosse ocupado por aquela pessoa. É a linguagem que aponta para isso e é por meio dela que esse pensamento se constrói. A interjeição denota surpresa, susto, pois ocorre uma quebra de expectativa. Algo está fora de enquadre, já que o enquadramento naturalizado pela estrutura racista não concebe que alguém com aquele tom de pele, entre outros traços fenotípicos, seja um profissional capacitado para exercer tal função.

O negro durante anos teve sua identidade vinculada somente à escravização. Logo, ele não era “alguém”, ele era o escravo, conforme diziam os livros escolares. Essa palavra determinava todo o seu contexto identitário e social. Ser chamado de escravo não era apenas um termo, um nome, uma representação, mas uma localização social, uma intervenção, que orientava até onde uma pessoa poderia ir e que espaços poderia ocupar.

A linguagem, por sua dimensão fluida e dialógica, ao mesmo tempo que colabora com a produção do mundo, é também produzida por ele. Por isso, hoje, embora não haja mais a categoria social “escravo”, há o produto dos muitos séculos de escravização. Além disso, perdura, por exemplo, a utilização da expressão “trabalho escravo”, em lugar de “trabalho escravizado”, uma vez que, semanticamente, suaviza a gravidade do ato, deixando de responsabilizar o escravizador, entre outros desdobramentos dessa prática nociva que permanece na sociedade de modo menos declarado, mas tão evidente quanto. Haja vista o desconforto causado pela presença negra em diversos espaços que, originalmente, não os contemplava.

Se ser visto socialmente como escravo impedia uma mobilidade social, após a abolição essa condição não necessariamente impede, mas diminui as possibilidades de ascensão. Por exemplo: nos dias atuais, dificilmente, uma empresa vai afirmar que não admite determinado candidato porque ele é negro, até porque estaria sujeita a responder criminalmente, contudo, vai criar padrões que sorrateiramente afastam essa pessoa: o cabelo precisa estar de um modo que só os cabelos lisos conseguem estar; a exigência de fluência em uma língua estrangeira nem sempre acessível à população mais pobre e, em sua maioria, negra; o candidato precisa residir em local com facilidade de acesso; entre outros critérios atravessados por questões que envolvem raça, classe e gênero.

Para Fraga e Ferreira (2021, p. 2)

> é a construção discursiva do racismo que torna raça e linguagem indissociáveis. Não há como pensar em raça sem pensar em linguagem e não há como falar sobre linguagem sem falar em raça. A pessoa que fala e com quem se fala e o lugar onde se fala produzem sentidos que evidenciam questões de poder, pois trata-se de corpos racializados (negros, indígenas, brancos, amarelos), produzindo discursos em diversos espaços sociais.

Exatamente nesses discursos sinalizados pelas autoras é que se ancora o foco da pesquisa. Busquei analisar não apenas o que acontece, mas por que e como acontece e, mais ainda, o que se produz pessoal e socialmente a partir de tal acontecimento. Chamo de acontecimento qualquer evidência racista, desde os critérios do processo seletivo até a falta de reconhecimento da pessoa negra como liderança com poder de decisão, passando ainda pelos empecilhos e entraves para a manutenção e ascensão nos diversos espaços de uma instituição.

A subjetividade inerente à linguagem constrói modos de viver e é a isso que dedico atenção neste trabalho. Tudo que a racialização do sujeito traz consigo é evidenciado, construído, estruturado e, permanentemente, ressignificado através da

linguagem. Exatamente porque esta não se aparta da realidade, tampouco cumpre uma mera representação. Antes, se faz, refaz, molda e é moldada, realiza, organiza. Em suma, o dialogismo constitutivo da linguagem é tal qual o próprio modo de existência do ser, em constante reelaboração. Daí a importância de que também através da linguagem possamos iniciar, ou ainda reverberar, modos de vida que privilegiam relações menos hierarquizadas, rizomáticas e agregadoras.

3.1 “Ah, é você?!”: uma análise cartográfica do discurso sob a perspectiva racial

Considero importante ressaltar como se deu o processo de pesquisa até aqui. A princípio, o corpus desta pesquisa seria construído através de entrevistas pessoais com profissionais negros ocupantes de cargos de liderança em ambientes corporativos. No entanto, ao longo do tempo, entendi que analisar os materiais dessa natureza já publicados em mídia impressa e digital seria a opção mais apropriada para o tempo de pesquisa e atenderia às inquietações do problema de pesquisa e às hipóteses até então elaboradas.

É importante expor esse movimento exatamente para o registro de que a pesquisa se constitui no processo, nem sempre o que foi pensado inicialmente vai se revelando o melhor caminho. Por isso, é necessário entender tal processo como mais uma etapa da pesquisa, que não se encerra em si mesma e nem está pré-determinada.

De tudo que foi aparecendo no decorrer desses dois anos, obviamente, muito não caberia aqui, ou se correria o risco de uma análise extensa na quantidade de exemplos, porém, superficial no tratamento das informações. Como esse não era o objetivo, com dificuldade, foram selecionadas três matérias de ampla divulgação midiática a partir das quais analisei como se evidencia o racismo em casos de negros ocupando posição de destaque ou liderança em ambientes corporativos e os efeitos pessoais e sociais por ele produzidos.

A respeito dos critérios e da dificuldade na escolha da materialidade linguística que serviu como base de elaboração do corpus, vale ressaltar que a visibilidade de matérias ou entrevistas de mulheres negras em cargos de liderança me surpreendeu positivamente, o que interpreto como um avanço social, não exatamente pela quantidade, ainda modesta, mas pelo interesse da grande mídia pelo tema. Por isso, privilegiei na pesquisa dois exemplos que trazem aspectos desse protagonismo da

mulher negra, com o cuidado de escolher um referente ao setor público e outro ao setor privado.

Além disso, houve a preocupação de observar como organizações privadas genuinamente brasileiras têm abordado a questão da diversidade, sobretudo racial, nos seus quadros. Para isso, recorro a uma matéria do Instituto Butantan com pessoas negras ocupantes de cargos de gestão e a forma como empresa e funcionários descrevem o processo de ocupação de tais cargos.

Saliento que, nem sempre, o que se encontra na materialidade linguística representa com fidedignidade o que foi dito pelo entrevistado, mas, antes disso, denota uma das interpretações cabíveis para o que foi dito no momento da interação, principalmente quando há intencionalidade em determinado posicionamento social ou político, buscando marcar esta ou aquela visão de mundo.

Portanto, é imprescindível considerar não apenas o que foi dito, mas por quem, em que momento, a partir de quais provocações, a quem interessa ler tal informação, os efeitos de sentido provocados, as tensões postas em diálogo a partir das muitas vozes que compõem um enunciado.

A primeira delas diz respeito à executiva Rachel Maia e foi publicada na versão digital do jornal O Estado de São Paulo, conhecido também como Estadão, em outubro de 2022.[1] Acompanhada por uma foto da executiva, a matéria traz a seguinte manchete: “Executiva de 51 anos ocupa cargos C-level desde os anos 2000 e avalia que perfil de líderes está mudando em termos de idade, gênero e raça”. Os dois primeiros parágrafos estão reproduzidos a seguir:

> Aos 51 anos, Rachel Maia é CEO da RM Consulting, fundada por ela em 2018, e conselheira em empresas de diferentes segmentos. Mas estar em cargos C-level não é uma novidade para a executiva. Nos anos 2000, foi CFO (diretora financeira) da joalheria Tiffany & Co, onde assumiu o posto de CEO de forma interina por pouco mais de um ano. Na década seguinte, foi CEO da Pandora e da Lacoste no Brasil.
>
> Nessa trajetória, a executiva é conhecida por ser a primeira mulher negra nesses cargos de liderança. “Eu costumo dizer que em nenhum momento da minha carreira profissional eu fui convidada por ser mulher ou preta. Dentro do mundo corporativo, isso nem sequer era pauta”, diz a empresária.

[1] https://www.estadao.com.br/economia/sua-carreira/ha-um-olhar-mais-receptivo-para-uma-lideranca-madura-diz-rachel-maia/

Embora a manchete já coloque a questão etária em destaque, também deixa pistas para que o leitor entenda que outros tipos de exclusão social serão abordados. Já no primeiro parágrafo, mais uma vez, a apresentação de Rachel é precedida por sua idade e só então se fala sobre sua trajetória. No entanto, de modo sucinto, enfatizando os postos de liderança já ocupados por ela em multinacionais e o fato de, atualmente, ter sua própria empresa de consultoria.

No início do segundo parágrafo, os marcadores de gênero e raça são destacados "*primeira mulher negra*" seguidos por uma fala da própria empresária: "Eu costumo dizer que em nenhum momento da minha carreira profissional eu fui convidada por ser mulher ou preta. Dentro do mundo corporativo, isso nem sequer era pauta". É quando Rachel afirma que nenhum desses marcadores foi fundamental, segundo ela, para as oportunidades profissionais que teve.

É interessante também observar que, apesar de não termos aqui a fala do interlocutor que provoca tal resposta da entrevistada, Rachel não evidencia também as oportunidades que pode ter deixado de receber exatamente por ser mulher e negra no contexto social brasileiro. Tal omissão pode ajudar a sustentar a falaciosa ideia de que todas as oportunidades lhe foram ofertadas sem qualquer julgamento sobre seu gênero e raça, tendo sido apenas seu conhecimento e esforço pessoal os propulsores da sólida carreira, o que no Brasil não condiz com a realidade, conforme conteúdo apresentado e discutido nos capítulos anteriores desta pesquisa. Se a fala fosse "nunca deixei de ser convidada, embora seja mulher e preta", talvez pudéssemos analisar de outra forma, porque o que acontece via de regra é exatamente o contrário do que ela coloca, muitas pessoas são "desconvidadas" - ou sequer lembradas - para ocupar aquele espaço justamente por serem negras.

Para Guerreiro Ramos (1954), tal fenômeno acontece por causa da patologia intrínseca às sociedades colonizadas, por uma adesão psicológica a um padrão que pode ser puramente estético. A brancura é o critério de estética social. Logo, o possível desejo de ser socialmente branco, com os privilégios que essa classificação abarca, invisibiliza as opressões até então sofridas. E, ainda que pareça contraditório, torna-se mais confortável pensar que não houve uma escolha balizada por aquelas marcas que evidenciam sua diferença.

Inclusive, outro trecho da fala de Rachel é importante para salientar mais um aspecto crucial: o mundo corporativo nunca colocou em pauta questões de gênero e raça. Uma leitura possível dessa fala é de que o status quo daquelas funções executivas

sempre foram os mesmos, não havia espaço para que essas questões chegassem ali, uma vez que a estrutura heteronormativa, masculina, branca e de classe social elevada foi naturalizada nesses postos. Portanto, não havia o que se pensar ou discutir. Colocar em pauta requer uma pré-disposição ao debate, às discussões. Só se coloca em pauta o que se quer dar visibilidade e, neste caso, tornar visíveis as posturas excludentes do mundo corporativo, põe em xeque o falacioso discurso do mérito.

O discurso do mérito é sustentado por práticas sociais estruturadas no ideal de conquista pessoal e, no Brasil, representa uma ideologia que silencia o fato de que nem todas as pessoas partem do mesmo ponto em direção a uma oportunidade. Dialoga ainda com o senso comum e seu raso discurso de que “somos todos iguais”. No caso de Rachel Maia, parece ser importante para ela que sua presença naqueles espaços seja naturalizada, mas de forma neutra, sem que seu gênero ou sua raça sejam evidenciados, como se isso fosse uma evidência de que apenas sua capacidade técnica tenha sido avaliada.

Para muitas pessoas negras, o fato de não terem a raça explicitamente evidenciada pode indicar ausência de racismo. No entanto, a associação entre silenciamento e ausência é mais um mecanismo de manutenção do racismo, uma vez que o esvaziamento do debate supõe que se trata de uma questão já solucionada, alinhada ao discurso já refutado da democracia racial.

Sendo mais um produto da colonização, o racismo, tal qual os demais, opera estruturando a sociedade que o forjou, definindo quem, quando e como pode ocupar cada posição. Evidências como alta recorrência de pessoas negras não legitimadas em espaços de poder mostram que seria ingenuidade acreditar que a abolição teria solucionado não apenas o sequestro de pessoas negras vindas do continente africano e seus descendentes como também reorganizado a estrutura do social do trabalho no território brasileiro.

Provocado ainda pela matéria sobre Rachel Maia, em que são evidenciados também aspectos como idade e gênero, julgo apropriado, neste momento, destacar a relevância da não hierarquização de opressões nesta pesquisa, entendendo que não há uma forma mais agressiva que outra. Todas estão emaranhadas na estrutura de subalternização dos sujeitos. Sob a perspectiva aqui adotada, em nossa sociedade, gênero, classe e raça são categorias de opressão horizontalizadas, ocorrendo, muitas vezes, concomitantemente e imbricadas de tal modo que a desconsideração de qualquer uma delas pode levar a um hiato na análise. Por isso, embora o aspecto racial esteja no cerne desta pesquisa, ao longo dela constata-se a indissolução de categorias

que se atravessam, sobretudo as já citadas aqui. A interseccionalidade (AKOTIRENE, 2019) se impõe, revelando-se um importante balizador das discriminações.

Nos discursos midiáticos aqui abordados, para além dessas categorias, podemos compreender a faixa etária como fator determinante ao evidenciar, antes mesmo do nome, a idade da entrevistada. Destacando, no entanto, que esta não chega ser um fator surpreendente, visto ser comum que profissionais em postos de liderança sejam pessoas com idade mais elevada. O que Rachel aponta como inovador em seu caso é exatamente o gênero e a raça, ambos incomuns naquele contexto. Rachel é mulher, negra, 51 anos de idade na ocasião e ocupa um espaço profissional de liderança em um ambiente corporativo. No Brasil, tal descrição subverte diversas ordens.

De acordo com a matéria, Rachel aponta que o fato de mulheres e negros estarem atualmente ocupando altos cargos hierárquicos se deve à ascensão dos programas D&I (desenvolvimento e inclusão) nas empresas. Em sua própria instituição, a executiva afirma que preza pela diversidade, sem, no entanto, citar como ela se efetiva. Fala ainda em “agendas e políticas públicas para descentralizar as desigualdades enraizadas no que tangem a vivências de pessoas negras, mulheres, LGBTQIA+ e todos aqueles que são apagados de alguma forma”.

Com isso, é possível verificar pelo menos três evidências: há o reconhecimento de que seu perfil naquele contexto não é comum; como empresária, há uma preocupação em fortalecer a diversidade nesses postos, embora não se diga como, discurso alinhado ao de muitas empresas que afirmam prezar pela diversidade, mas limitam-se tão somente ao discurso politicamente correto e não necessariamente estabelecem práticas inclusivas; e ocorre também certa valorização do mérito, o que não é totalmente surpreendente, uma vez que o pensamento neoliberal enraizado molda a sociedade em que vivemos, sob a falsa crença de que cada um é integralmente responsável pelas oportunidades que alcança.

Cabe destacar um fato curioso a respeito de Rachel, que exemplifica um pouco como a linguagem intervém na elaboração da subjetividade e, automaticamente, no modo como o indivíduo se constrói e é construído: em outra entrevista[2], a executiva explica sua opção em, atualmente, ser tratada pelo nome com a pronúncia norte-americana. Segundo ela, tal fato tem a ver com sua ascensão profissional. De origem humilde, nascida na periferia de São Paulo, Rachel foi registrada exatamente assim pelos pais e era chamada por eles e demais familiares como Ra/x/el. À medida que foi alcançando melhores postos de trabalho, optou por se apresentar como Ra/k/el, com a

[2] B3 Convida | Rachel Maia conta que trajetória profissional mudou até o próprio nome.

tradução. Quando chegou ao mercado internacional, sobretudo como liderança em multinacionais, optou por conveniência pela pronúncia que facilitaria sua circulação nesse universo e a manteve, mesmo após retornar ao Brasil. Portanto, de Ra/x/el a Rachel, há uma construção simbólica da personalidade dessa mulher negra.

Ao frisar que o fato de ocupar postos de liderança “não é uma novidade” na carreira de Rachel, a matéria deixa explícito o pensamento de que deveria ser, haja vista o perfil incomum da profissional. O tratamento “executiva” e “empresária” reforçam a ideia de que o aspecto profissional é o foco da matéria, no entanto, a peculiaridade de Rachel é tamanha que não basta a apresentação de sua vasta experiência no ramo. É provável que, não apenas nessa matéria, mas em outras que tenham o mesmo objetivo de elogiar sua carreira, ela precise tocar em pontos que chegam antes de qualquer qualificação profissional: ser negra, mulher e ocupante de cargos de liderança em empresas de alto padrão. Características raramente salientadas (e consideradas até dispensáveis) em entrevistas com executivos do sexo masculino e brancos. O fato de uma líder negra ainda ser motivo de estranhamento e exigir constante explicação sobre como ela chegou até ali dialoga com o discurso de que, naturalmente, aquele não seria um espaço possível para ela, por isso o susto.

O que está posto é o reforço das hierarquias sociais através de imagens estereotipadas, visto que se Rachel estivesse em condição de subalternidade, dificilmente seria motivo para uma matéria com esse teor, destacando suas habilidades profissionais. Afinal, estaria apenas atendendo à demanda esperada. O que torna o fato curioso e inusitado é a subversão de uma expectativa pautada no racismo e no sexismo que garante a Rachel um lugar fora do que se entende que seria comum para o perfil dela, apesar de toda a sua qualificação.

Situação semelhante ocorre no segundo material analisado: a entrevista da promotora de justiça Lívia Sant’Anna Vaz ao site de notícias baiano “Alô Alô Bahia” , realizada em julho de 2023, aliada a trechos de sua participação no programa de TV intitulado “Provoca”[3], exibido em março de 2024 na TV Cultura. Vale ressaltar que, apesar de uma extensa e produtiva carreira no campo jurídico, o nome de Lívia passa a despontar e ganhar visibilidade em 2023, através de movimentos e campanhas pela escolha de uma jurista negra para ocupar a vaga no Supremo Tribunal Federal (STF) aberta com a aposentadoria da Ministra Rosa Weber.

Embora a pressão pública tenha sido intensa para que tal fato acontecesse, o presidente da república, responsável pela indicação, optou pelo aliado político e então

[3] Provoca | Lívia Sant’Anna Vaz | 12/02/2024

Ministro da Justiça, Flávio Dino e repetiu o padrão de uma Suprema Corte masculina e branca. Fato é que Lívia Sant'Anna Vaz passou a ser, desde então, citada como um dos nomes de maior relevância entre juristas negros, sendo considerada também uma das cem pessoas de descendência africana mais influentes do mundo, o que a torna foco do interesse de veículos de comunicação.

Na entrevista ao site "Alô Alô Bahia", veículo que busca destacar positivamente personalidades baianas, a promotora é imediatamente questionada sobre o fato de ser uma das poucas mulheres negras ocupando essa posição na sociedade brasileira. Ao responder, Lívia reflete:

> ser uma mulher negra no sistema de justiça é ser a exceção que confirma a regra de sub-representação, quase ausência dessas mulheres em espaços de poder e decisão no Brasil. Se a conquista desses espaços é árdua para as mulheres, para as mulheres negras os obstáculos impostos pelo racismo e pelo sexismo são ainda mais severos.

Nota-se, portanto, ser comum que mulheres negras em posição de prestígio sejam questionadas sobre sua presença ali. Onde quer que estejam para falar de seu cotidiano profissional, é inevitável que sejam provocadas a falar sobre sua condição, revelando o impacto da quebra de expectativa naturalizada. Não se trata de fazer o caminho oposto, silenciando, mas vale a pena analisar por que e como se dá esse questionamento advindo de um provável estranhamento ao perfil.

Lívia fala a respeito de uma "regra de sub-representação" que pode ser associada nesta pesquisa à expectativa de ocupação dos postos de trabalho. A regra, um dos resultados do processo de escravização, distribui vagas, atribuições, cargos e salários baseada em critérios que perpassam categorias anteriores à qualificação profissional, em geral, ligadas à raça, gênero e classe. Nesse aspecto, aos negros e, sobretudo, às negras, a sub-representação vem sendo, desde então, o percurso natural. Daí a dificuldade de se projetar sem assombro um perfil feminino negro em posições não subalternas.

O susto racial, nesse caso, assim como na trajetória de Rachel Maia, é atravessado por outro aspecto de opressão, que é o machismo. A expectativa de ocupação de postos de liderança, poder e tomada de decisão é que sejam, de modo geral, homens, de orientação heterossexual e brancos. Qualquer perfil que se esquive

minimamente disso está sujeito a passar pelo não reconhecimento de autoridade. Isso aparece no discurso de Lívia quando cita o seguinte episódio ocorrido após uma troca de comarca:

> eu já tinha nove anos de carreira à época, eu cheguei numa outra comarca. As pessoas me conheciam na comarca anterior, mas nessa nova não me conheciam. Quando eu cheguei para trabalhar num plantão, um advogado fez “psiu”. “Será que ele está falando comigo mesmo?” Olhei para trás, não tinha ninguém. Falei: “- Acho que está falando comigo.” Fui lá. “- Pois não, doutor.” “- Você é estagiária da juíza, né? Chama ela ali.” Parei. Respirei e disse assim: “ - Doutor, estou com uma dúvida. Eu preciso descobrir quantos anos de carreira uma promotora de justiça precisa para ser reconhecida como promotora de justiça. Porque eu já tenho nove.” Então, ele ficou constrangidíssimo. Não tinha onde enfiar a cara. “- Pelo amor de Deus, me desculpe, doutora.” Então, esse é o meu exercício. Devolver o constrangimento. (...) Eu não aceito mais que as pessoas me estranhem e que elas me afastem do lugar em que eu também mereço estar.

O episódio em questão exemplifica bem como o racismo opera. Considerando que a motivação para que Lívia narrasse tal episódio foi o questionamento do entrevistador se ela ainda sofria racismo mesmo após ser promotora de justiça, como se o cargo a eximisse de sofrer tal violência, já se evidencia o desconhecimento sobre as variadas facetas dessa postura criminosa. O discurso racista vai criando subterfúgios, opera estrategicamente, inclusive através da linguagem, conforme dito anteriormente. Sendo esta mais um instrumento de intervenção para a manutenção de tal prática.

Ao que Lívia responde com o exemplo acima, deixando claro que sua cor e demais traços que a caracterizam como uma mulher negra chegam antes de qualquer título que possa ocupar e a tornam tão vulnerável quanto qualquer outra pessoa negra, a despeito da formação. Lívia explicita como sua imagem não é facilmente associada à expectativa social de uma promotora. Socialmente, o termo “estagiária”, naquele contexto, indica alguém de menor relevância, sendo inclusive utilizada por ele como transmissora de recados. A indagação do advogado, naquela ocasião, acompanhada da suposição de que uma mulher com tal perfil deve ocupar postos socialmente considerados de menor prestígio, corrobora o pensamento social da branquitude.

Ele verbalizou como esse pensamento social organiza pessoas e ocupações e é através do racismo. O termo “juíza” colocaria aquela mulher negra em um patamar

que ele não reconhecia como legítimo para aquele perfil. Logo, ela só poderia ser a "estagiária" da juíza. No entanto, Lívia é promotora de justiça como ela ressalta "há nove anos", fato que pouco importou no "equívoco" do advogado, uma vez que sua avaliação para associá-la a um cargo estava atrelada ao fenótipo internalizado por ele como possibilidade para ocupação de cada função.

É importante salientar que, para a Análise do Discurso, importa não somente o que o sujeito diz, mas como diz e a que se alinham os dizeres. Importa olhar para o todo, refletindo sobre o que os ditos e não ditos evocam e os efeitos de sentido que produzem na interação. Dito isso, no exemplo acima, tanto o advogado ao pressupor a ocupação de Lívia, quanto o entrevistador ao questionar se ela ainda sofre racismo mesmo após ser promotora de justiça, refletem duas vertentes do problema: em primeiro lugar, designar posições sociais e ocupações com base um critério puramente fenotípico, fazendo dela uma promotora com "cara de estagiária". Em segundo, pressupor que uma pessoa negra no Brasil deixe de sofrer racismo por ter alcançado o que a branquitude entende como posição social privilegiada, resumindo a discriminação a uma questão de classe e não de raça. Como se o racismo atingisse apenas negros pobres ou com baixa escolarização, o que já se provou não ser verdade.

Outro aspecto relevante para a pesquisa diz respeito ao modo como Lívia reage aos episódios de racismo no contexto profissional. O entrevistador pergunta "Como é que funciona?", ou seja, de que modo se evidencia o racismo? Lívia diz: "Esse mesmo questionamento, né. 'Quem é você?' ou 'Você é o quê?' Eu brinco dizendo 'Sou a mesma coisa que você.' Mas, é muito violento isso porque não é algo pontual. As pessoas acham que é natural." Marcelo Tas, entrevistador, segue perguntando: "Como é que você responde?" Lívia fala: "Depende da pergunta. Porque eu decidi que eu não devo ficar constrangida. Quem tem que ficar constrangido ou constrangida é a pessoa que está cometendo o racismo. Então eu sempre devolvo perguntas. 'Não entendi o que você quis dizer com isso.' 'Por que você achou que eu não era (promotora)?' 'Por que você achou que eu era estagiária ou qualquer outra coisa que não promotora de justiça? Eu não tenho cara de promotora de justiça?"

Nesse ponto, o entrevistador se aproxima de uma ideia de exotização explicitada pelos dois questionamentos: "Como é que funciona?" e "Como é que você responde?" deixando nítido seu desconhecimento - proposital ou não - da causa que aborda, deixando marcas de que está fora do seu contexto de observação e compreensão, como se fosse algo surpreendentemente novo ou muito diferente do que está habituado. Acrescento que Marcelo Tás é um homem branco, com mais de 60 anos e vasta

formação cultural. Em uma sociedade que avalia fenótipos e perfis, considero relevante fazer tal localização a respeito do interlocutor da promotora.

Em sua resposta, Lívia remete a uma ideia que atravessa a sociedade brasileira que é a de que há “caras” para os lugares. Discursivamente, são inúmeros os episódios de discriminação que iniciam por esse parâmetro. Aos brancos, estão reservadas as associações mais positivas sempre: prazer, sucesso, saber, harmonia, conquistas, etc. A partir disso, em contexto profissional, se idealiza o que se entende por “cara de médico”, “cara de empresário”, “cara de modelo”, “cara de dona da residência ou do estabelecimento”, “cara de chefe”, etc. Aos negros, ainda que consigam alcançar os melhores postos de trabalho nessa hierarquia social, permanecem as associações com o que há de menos valorizado e até mesmo marginalizado. Inclusive, em episódios criminosos e violentos, quando cometidos por uma pessoa branca, é comum que se ouça que a maior surpresa se deve ao fato de o criminoso não ter cara de bandido, em uma explícita alusão aos seus traços fenotípicos.

No caso da promotora Lívia, afora toda a sua formação e experiência, o fato de ser negra é anterior a tudo isso e chega na frente. Sua presença quebra expectativas, causa o chamado “mal-entendido”, visto que a ela estariam reservados os espaços inferiores. Subverter a ordem social é, sem dúvida, um ganho. Mas, exige também disposição para estar constantemente se explicando diante do susto racial cotidiano. A estratégia utilizada por ela de devolver o constrangimento é uma das possibilidades, demandando que a pessoa negra esteja sempre em estado de atenção, apesar do cansaço que esses fatos podem gerar.

Ao citar exemplos de como o racismo opera e quais são seus efeitos na construção da subjetividade da pessoa negra, a promotora faz questão de trazer a importância da coletividade, num diálogo com um elemento constitutivo das sociedades de matriz africana e indígena, que por muito tempo foi apagado em favor do individualismo, do mérito e das chamadas conquistas pessoais. O modo como Lívia reitera a necessidade de se buscar a pluriversalidade ao invés da universalidade, resgata o pensamento de que as aprendizagens ocorrem sempre no plural, considerando os valores ancestrais que preconizam esse entendimento de mundo. Portanto, ela traz um discurso que se alinha a uma responsabilidade individual de construir coletivamente. Só assim a equidade de raça, gênero ou classe poderá ser alcançada e os efeitos de opressões, como o racismo, por exemplo, eliminados.

No universo corporativo, através da introdução do segmento de D&I (Diversidade e Inclusão), o que muitas empresas afirmam buscar é exatamente cumprir seu papel nessa construção coletiva da equidade. Muitas, apenas para atender a uma demanda

comercial do tema; outras, buscando meios de incorporar entre seus valores e práticas a efetivação do que teoricamente se propõem. A responsabilidade social passa ter grande visibilidade e, embora o racismo tenha muitos subterfúgios, como já dito, tem sido menos vantajoso defendê-lo.

Com isso, o capitalismo racial no qual se ancoram as relações trabalhistas, principalmente no Brasil, último país a abolir a escravidão, vem, estrategicamente, ingressando na seara da política social voltada às reparações. Instituições, sejam elas centenárias ou modernas, têm reconhecido a importância de preencher seus quadros com um nível maior de diversidade, inclusive em cargos de gestão, cada qual a seu modo, mas reconhecendo a impossibilidade de se manterem alheias às novas demandas da sociedade.

Por considerar relevante a observação crítica do modo como tem se realizado a diversidade e a inclusão nesses espaços, trago como terceira e última materialidade linguística de análise excertos de uma matéria publicada no site do Instituto Butantan, que se apresenta como “o maior produtor de vacinas e soros da América Latina e o principal produtor de imunobiológicos do Brasil”. Diante do papel social do Instituto, é interessante analisar que boa parte de seu corpo de pesquisadores é formado por pessoas brancas, sobretudo os membros da diretoria e da presidência, conforme imagens publicadas no site da instituição.

O Instituto utiliza termos como “maior” e “principal” para evidenciar sua grandeza e relevância, mas a diversidade ainda engatinha efetivamente. Era de se esperar que em um instituto que preza pela divulgação de uma imagem de tamanha importância social, sendo ainda centenário, tivesse por exemplo em algum momento de sua história a presidência exercida por um gestor negro.

Em busca dessa autoimagem menos elitizada, em tentativa de dialogar com discursos que preconizam a diversidade e privilegiam reparações, o Instituto Butantan, em suas publicações mais recentes, mostra que tem buscado reforçar seu quadro de gestores com funcionários de carreira, negros e quase sempre com uma história de crescimento profissional no próprio Butantan.

Em novembro de 2022, foi publicada uma reportagem no site da empresa, com o título “Temos que estimular negros em cargos de liderança para saberem que existe um caminho”, diz gestor médico do IB[4]. A reportagem apresenta o Dr. José Moreira,

[4] https://butantan.gov.br/noticias/%E2%80%9Ctemos-que-estimular-negros-em-cargos-de-lideranca-para-saberem-que-existe-um-caminho%E2%80%9D-diz-gestor-medico-do-ib

gestor de pesquisa clínica. De origem moçambicana, José é assim descrito na reportagem:

> O especialista em Medicina Tropical e doutor em pesquisa clínica de doenças infecciosas pela Fundação Oswaldo Cruz hoje é um dos responsáveis pela gestão dos projetos que envolvem as vacinas da dengue, chikungunya e zika estudadas pelo Butantan. Natural de Maputo, no Moçambique, José é formado em Medicina pela Universidade Eduardo Mondlane, onde resolveu estudar doenças tropicais, o que o trouxe ao Brasil 10 anos atrás.
>
> Neste tempo no país, José percebeu que faz parte de uma minoria da minoria, "um médico negro em cargo de gestão", fruto de uma sociedade calcada no racismo "individual, institucional e estrutural".

A matéria alude a um aspecto que ainda não havia sido tocado explicitamente nos materiais analisados anteriormente: a questão da representatividade. O quanto a presença de pessoas negras em cargos de liderança é importante para que os outros negros reconheçam que aquele é um espaço possível e legítimo, com muita naturalidade.

Quanto a isso, lembro que não é raro que as instituições elejam uma pequena porcentagem dentro de seu staff, em geral em cargos menos relevantes, de pouca influência e pouco investimento e quase nenhum poder de decisão, para a liderança de pessoas negras, sob a prerrogativa de uma suposta diversidade em sua organização. É importante marcar também que dentre os materiais escolhidos esse é o único retirado do próprio site da instituição, podendo indicar uma tentativa de apresentar o instituto como uma organização que preza pela diversidade, inclusive em seus quadros de liderança, o que não se comprova nas imagens das seções intituladas "galeria de diretores" e "diretoria", mostrando que a instituição centenária, ao longo de sua história, foi administrada quase que exclusivamente por homens brancos.

No título da matéria, ao utilizar o verbo na primeira pessoa do plural "Temos", podemos destacar pelo menos dois efeitos de sentido: a tentativa de reforçar publicamente o fato de trazer para si(a empresa) o compromisso com a diversidade e responsabilizar todos que fazem parte daquela estrutura. Porém, é importante observar que a frase segue afirmando que devem "estimular negros em cargos de liderança para saberem que existe um caminho". Esse pensamento de que os negros não sabem, não conhecem e que os brancos é que abrem os caminhos reforça o imaginário racista de

que eles, os brancos, são detentores do conhecimento e está atrelado ao pensamento de tutela da branquitude.

É, sem dúvida, importante ver pessoas iguais a você em todos os espaços. Mas, a importância de se gerar oportunidades para que as pessoas sejam o que elas desejam ser é muito maior. A finalidade de negros em cargos de liderança vai muito além de "saberem que existe um caminho". Quem determina o caminho?

O caminho do Dr. José Moreira vindo de um país africano, com uma experiência com o racismo diversa da que encontrou aqui, esbarrou no susto de se ver único dentre tantos. No Brasil, ser negro e ser um profissional bem-sucedido, exceto do esporte ou da cultura, não cabe na mesma frase. Fica faltando uma peça. E é isso que faz com que sejamos "convidados" a nos explicar a todo momento, a falar sobre essa "grande" experiência de ser negro e não corresponder ao que se espera por te nivelarem por baixo.

O próprio Dr. José Moreira cita essa disparidade sem, no entanto, se dirigir explicitamente à instituição da qual faz parte:

> Existe uma hegemonia da raça branca no Brasil. A maioria das pessoas no poder são homens, brancos, cisgêneros [pessoas que se identificam com o sexo biológico]. Temos que quebrar esse ciclo por meio de programas de inserção social, como as cotas que já existem nas universidades, e de mais políticas que façam com que os indivíduos negros se sintam representados.

A representatividade é tema de algumas outras matérias que constam no site do instituto, sempre com exemplos de funcionários negros que alcançaram postos de relevância e como essa ascensão se deu a partir de suas qualificações técnicas, salientando a importância de que demais funcionários se vejam representados por eles e enxerguem nisso uma possibilidade de crescimento.

É preciso muita cautela para lidar com a armadilha da representatividade. Se fosse assim tão natural, bastaria colocar um ou dois negros em cada um desses postos de trabalho, os demais se veriam representados ali, seguiriam o tal "caminho" e a questão estaria solucionada com brancos e negros ocupando proporcionalmente os mesmos espaços. Não se trata apenas disso. Entre se ver representado por um semelhante e ter meios de alcançar aquilo que almeja há um abismo de muitas desigualdades. Há relações de poder em constante tensão, há dispositivos operando essas relações e há territórios sociais ainda delineados pela exclusão.

Na opinião do gestor José Moreira, "quando uma pessoa vê um negro em um cargo de destaque, no Legislativo, no Judiciário, em grandes corporações, ela percebe que existe um caminho, uma chance. E pensa: Por que não ser igual a ele?" Essa fala

dialoga explicitamente com a meritocracia. Sabemos que na nossa sociedade, na qual está enraizado esse pensamento meritocrático, a lógica não é tão simples. Nem todos os que se esforçam alcançarão os mesmo lugares. No caso das pessoas negras, o fator racial se sobrepõe a qualquer qualificação profissional. O caminho não é tão óbvio quanto parece.

Há uma expectativa, baseada em um pensamento social meritocrático, sobre chegar a algum lugar, sendo esse lugar, em geral, o lugar do opressor. Por isso mesmo, em uma proposta de desconstrução, dialoga-se com a ideia de não ser o único a chegar, mas abrir caminho para que outros cheguem também. A supremacia do poder é branca. O que se aprende sobre alcançar o poder e o que fazer com ele ainda são fundamentados em epistemes majoritariamente brancas. Com esforço, vêm chegando modelos afro-referenciados, dialogando com as ideias de coletividade e de bem comum.

Subverter o pensamento eurocêntrico, padronizado e excludente não tem sido tarefa fácil, afinal, competência técnica, intelectual e emocional não são condições imediatamente associadas a pessoas negras, uma vez que as mesmas são vistas quase sempre como incapazes, não civilizadas, agressivas, entre outros. Por isso, brancos e negros com a mesma formação, em geral, não ocupam as mesmas posições. E, muitas vezes, quando ocupam, não usufruem sequer de equidade salarial. Tudo isso dialoga com o pensamento de que os negros são pessoas inferiores, menos preparadas e inábeis para o gerenciamento de si e dos espaços de que fazem parte.

José acrescenta ainda:

> Quantos médicos negros e em cargos de liderança você conhece? Eu posso contar nos dedos e olhe lá. Geralmente os médicos vêm de famílias de médicos e na comunidade acadêmica a maioria ainda é de brancos com sobrenomes italianos e alemães. Você vê mais negros como técnicos de enfermagem, enfermeiros, não nas residências. Temos que nos perguntar por que isso acontece.

O questionamento de José evoca discursivamente a evidência de que são poucos os negros que chegam a essa posição, visto que a medicina é uma carreira privilegiada na sociedade. Na tensão pelos territórios sociais de poder, o pacto narcísico da branquitude permanece garantindo que membros de famílias de origem europeia alcancem com mais facilidade tal formação, como se a condição natural por ser “filho ou neto de” lhes garantisse a capacidade técnica necessária para o exercício da função.

Nesse caso, embora no Brasil se fale em preconceito de marca e não de origem (NOGUEIRA, 2007), é possível identificar que o fenótipo associado à origem se constitui como os balizadores determinantes para a ocupação de um posto de prestígio e liderança. A união desses dois fatores tem estabelecido até hoje uma categoria restrita

que se perpetua no poder ao longo dos anos, não só na medicina, mas em todas as áreas consideradas estratégicas para sua manutenção.

Ou seja, a estrutura para a formação de um profissional branco, em geral, não é a mesma de um negro, já que este, muitas vezes, é o primeiro (ou único) a alcançar esse grau de escolaridade na família. Logo, as oportunidades advindas de tal formação chegarão primeiro àqueles que foram melhor preparados, de acordo com os critérios assim entendidos pela sociedade. Os cargos técnicos permitem uma inserção mais rápida no mercado de trabalho, uma necessidade das pessoas de classe social menos privilegiada e, em sua maioria, negras.

Todas essas nuances do racismo permeiam os exemplos utilizados ao longo das análises, comprovando que é pertinente dizer que embora a escravidão como regime de trabalho tenha sido extinta há mais de cem anos, suas consequências ainda atravessam as relações de trabalho, as estruturas de dominação, poder e valorização. Os profissionais negros, com igual formação, ainda recebem uma remuneração aquém dos demais, tem maior dificuldade de ascensão e, mesmo quando a alcançam, são cotidianamente postos a prova, através de perguntas, olhares, desconfianças, mal-entendidos e demais estratégias desse emaranhado racista que continuamente se reinventa.

Considerações atuais

O estudo no campo das relações étnico-raciais se revela, portanto, primordial para a compreensão da sociedade em que vivemos, visto que estamos forjados em pensamentos sociais organizados em categorias como classe, gênero e raça. O poder se impõe verticalmente, hierarquizando pessoas, espaços e relações, em uma cíclica reprodução de padrões, estereótipos e, consequentemente, opressões.

No que tange às oportunidades do mercado de trabalho, se mostram evidentes os resultados do longo processo de escravização de pessoas negras, condenando-as a ocupar, com naturalidade, postos de subalternização e pouca ou nenhuma mobilidade profissional. A partir disso, podemos dizer, com efeito, que o Brasil sempre teve políticas públicas, sempre legislou e atuou em favor de determinadas categorias e perfis. No entanto, com os mais recentes avanços de normativas legais em direção a perspectivas menos excludentes, nota-se um movimento que tenta deslegitimar o que tem sido feito, sob alegação de vitimismo.

Enquanto as políticas públicas existiam apenas para garantir a permanência do poder nas mãos dos mesmos perfis, não havia alegação contrária, afinal, estava dentro do que se entendia como normalidade. A partir do momento em que posturas mais democráticas e menos opressoras foram ganhando força e visibilidade através das lutas dos próprios movimentos ligados às chamadas minorias, chegaram também as críticas que tentam invalidar as conquistas desse grupo.

Dentre as categorias de opressão social, busquei destacar o critério racial nesta pesquisa, embora identifique e reconheça os demais critérios como adjutores no processo discriminatório. A interseccionalidade foi um dos elementos que apareceram com mais força ao longo do texto, revelando a impossibilidade de se considerar o tema por um único viés. As discriminações se atravessam, numa contínua rede de opressões que operam a serviço da branquitude, de sua perpetuação no poder e da falta de mobilidade de outros grupos.

Os dados apontam o quanto ainda são nocivos os resultados dos muitos anos de escravização. Pessoas negras até hoje são socialmente subalternizadas, independentemente do nível de escolarização. O próprio argumento meritocrático se mostra contraditório ao se deparar com a categoria racial, visto que a pessoa negra está em constante processo seletivo, devendo mostrar qualidades superiores às de uma pessoa branca ocupando a mesma função para justificar sua escolha. Provar

constantemente que é capaz porque, na lógica da branquitude, sua presença ali não é natural.

Recentemente, o Ministro dos Direitos Humanos, Silvio Almeida, em vídeo que circula nas redes sociais, se colocou como exemplo disso. De acordo com o professor Silvio, embora tenha extensa qualificação técnica para ocupar o cargo e seja tão preparado quanto outros ministros brancos, se vê constantemente questionado sobre sua competência para ocupar o cargo, o que não ocorre com os demais ministros. Em diálogo com que disse Lívia Sant'anna Vaz na entrevista analisada, penso que talvez falte a Silvio Almeida a tal "cara de ministro", que no Brasil faz toda a diferença para a sua aceitação.

Esse é só mais um exemplo de que, muito embora se reconheçam avanços, é preciso dizer que ainda há muito que caminhar no sentido de equilibrar os números para que corpos negros em posição superior deixem de ser uma exceção. Para que o susto racial aconteça com menos frequência, é necessário que, proporcionalmente, o número de pessoas negras em cargos de liderança se eleve, trazendo naturalidade e não surpresa.

Os discursos analisados nesta pesquisa têm em comum a associação entre estudo e ascensão social, indicando consenso sobre o papel transformador da educação. É como se dissessem: "Com a educação adequada, podemos ser iguais a eles". O que, na realidade, não se comprova no comportamento do mercado de trabalho em relação ao acesso, permanência e mobilidade de pessoas negras.

Desse modo, é preciso compreender as especificidades da formação da sociedade brasileira, sua complexidade, suas contradições e paradoxos, e ressaltar que o Brasil se estrutura através de um processo exploratório, sob uma falsa perspectiva de civilização. A escravização que dá origem à segregação que perdura no país foi, desde o primeiro momento, uma construção europeia bem arquitetada para a consequente dominação.

O enraizamento da falácia é tão profundo que, mesmo pessoas negras, podem acreditar ser essa a chave para acessar determinados lugares que pareciam impossíveis. Para os brancos, sim, o segredo pode ser estudar e trabalhar bastante. Para os negros, estudar e trabalhar bastante não são garantia de que serão aceitos, reconhecidos e valorizados. O fator racial vem antes de qualquer formação. O olhar incrédulo (por vezes desconfiado ou curioso) diante da quebra de expectativa ao ver uma pessoa negra em posições de prestígio, liderança e tomada de decisão, sobretudo em áreas não óbvias, perdura apesar de tudo que já alcançamos.

Muitos profissionais, por não suportarem os diversos modos de discriminação, acabam internalizando que são incapazes ou insuficientes e estão sempre tentando provar para alguém ou para si mesmos que são qualificados. A qualificação do negro é diferente. Não se satisfaz com um diploma na parede ou um Lattes recheado. Aparentemente, nunca é bom o suficiente. Precisa ser mais do que bom. Com isso, vivenciam rotinas insanas com alto grau de dedicação em troca do mínimo de reconhecimento.

Esta pesquisa, ao se propor a ouvir o que sentem esses profissionais, encontrou também como eles se articulam para que não sejam os únicos em seus contextos profissionais, servindo ao modelo neoliberal de individualismo e conquista pessoal. Foi unânime o reconhecimento de que temos a tarefa de abrir caminhos menos árduos para os demais, levando a diversidade para os campos mais restritos não apenas como bandeira, mas como compromisso ético e político. Nesse sentido, cabe a representatividade. Não para uma organização se mostrar diversa, atendendo a uma agenda social contemporânea, mas para possibilitar sonhos e, consequentemente, realizações.

Sem o fortalecimento da luta antirracista, é praticamente nula a possibilidade de reorganização política, econômica e social necessária para a redução das desigualdades, visto que é no bojo do antirracismo que se encontram as ferramentas que trarão a real configuração de uma sociedade que se pretende equânime.

Ao fim, penso que este trabalho, além de ser uma conquista de um homem preto e de tantos outros que me precederam, pode colaborar para que o tema permaneça em voga, para que não fique silenciado e cause a falsa impressão de que tudo está resolvido com a lei de cotas e com a gestão da diversidade. Na prática, é tudo muito mais profundo. Não há garantias. Mas, há possibilidades. Em cada discurso há um universo de trajetórias e possibilidades. Sigamos!

Referências

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. Feminismos plurais. São Paulo. Polén, 2019

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

BAKHTIN, Mikhail. **O discurso no romance**. In: ____. Questões de literatura e de estética. Trad. do russo Aurora Fornoni Bernadini et al São Paulo: UNESP/Hucitec, 1998.

BAKHTIN, Mikhail. **Metodologia das ciências humanas**. In: _____. Estética da Criação Verbal. Introdução e tradução de Paulo Bezerra. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2011c [1974], p. 393-410.

BENTO, Maria Aparecida Silva. **Pactos narcísicos: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público**. São Paulo: USP, 2002. 169 p. (tese de doutorado)

BENTO, Maria Aparecida Silva. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.288/10. Estatuto da Igualdade Racial**. Brasília, DF: Presidência da República, Disponível 2010/2010/lei/l12288.htm.

CARNEIRO, Sueli. **Dispositivo de racialidade**: a construção do outro como não ser como fundamento do ser. Rio de Janeiro: Zahar, 2023.

CRENSHAW, Kimberlé. **Beyond racism and misogyny: black feminism and 2 live crew**. In: MEYERS, Diana Tietjens (org.). Feminist social thought: a reader. New York e London, Routledge, 1997, pp.246-263.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. Tradução de Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELEUZE, Gilles; GUATTARI, Félix. "**Introdução: Rizoma**", in: Deleuze, G. e Guattari, F. Mil platôs - Capitalismo e Esquizofrenia, vol. 1 Tradução de Aurélio Guerra Neto; Celia Pinto Costa. São Paulo: Ed.34, 1980[1995a])

DESTRI, Alana; MARCHEZAN, Renata Coelho. **Análise dialógica do discurso**: uma revisão sistemática integrativa. Revista da ABRALIN, [S. l.], v. 20, n. 2, p. 1–25, 2021. Disponível em: https://revista.abralin.org/index.php/abralin/article/view/1853. Acesso em: 9 de março de 2024.

DEUSDARÁ, Bruno; ROCHA, Décio. **Análise cartográfica do discurso**: temas em construção. Campinas, SP: Mercado de Letras, 2021.

DEVULSKY, Alessandra. **Colorismo**. São Paulo-SP: Jandaíra, 2021.

DOUGLASS, Frederic. **Frederic Douglass - Autobiografia de um escravo**. São Paulo: Editora vestígio. 2021.

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

FRAGA, Letícia; FERREIRA, Aparecida de Jesus. **Linguagem e Raça**. Trabalhos em Linguística Aplicada, Campinas, SP, v. 60, n. 1, [s.d.]. Disponível em: https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/tla/article/view/8665126. Acesso em: 31 de março de 2022.

GRAMSCI, Antonio. **Cadernos do Cárcere**: notas sobre o Estado e a política. Vol. 3. 4. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2011.

GUERREIRO RAMOS, Alberto. **O problema do negro na sociologia brasileira**. *Cadernos do Nosso Tempo*, 2, jan./jun, 1954,

ESTADÃO. **Executiva de 51 anos ocupa cargos C-level desde os anos 2000 e avalia que perfil de líderes está mudando em termos de idade, gênero e raça**. 2022. Disponível em: https://www.estadao.com.br/economia/sua-carreira/ha-um-olhar-mais-receptivo-para-uma-lideranca-madura-diz-rachel-maia/ Acesso em 09 de novembro de 2022.

FIOCRUZ. **Negros são os que mais morrem por covid-19 e os que menos recebem vacinas no Brasil.** EPSJV/FIOCRUZ,2021.Disponívelem<https://www.epsjv.fiocruz.br/podcast/negros-sao-os-que-mais-morrem-por-covid-19-e-os-que-menos-recebem-vacinas-no-brasil> Acesso em: 24 de abril de 2023.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir**. Petrópolis: Vozes, 1977.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. 7. ed. Rio de Janeiro: DP & A, 2002/2006.

hooks, bell. **A língua**: ensinando novos mundos/novas palavras. In: _____. Ensinando a transgredir: educação como prática da liberdade. Tradução de Marcelo Brandão Cipolla. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2013. p. 223-233.

IANNI, Octávio. **Dialética das Relações Raciais**. Estudos Avançados, São Paulo, 2004, p. 21-30.

INSTITUTO BUTANTAN.. **"Temos que estimular negros em cargos de liderança para saberem que existe um caminho"**, diz gestor médico do IB. Disponível em: <https://butantan.gov.br/noticias/%E2%80%9Ctemos-que-estimular-negros-em-cargos-de-lideranca-para-saberem-que-existe-um-caminho%E2%80%9D-diz-gestor-medico-do-ib> Acesso em: 20 de maio de 2023.

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

MOURA, Clóvis. **Sociologia do negro brasileiro**. São Paulo: Editora Ática, 1988.

MOURA, Clóvis. **O negro: de bom escravo a mau cidadão?** São Paulo: Dandara, 2021.

NOGUEIRA, Oracy. Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. **Tempo Social**, 2007. 19(1), 287–308. https://doi.org/10.1590/S0103-2070200700010001

NUNES, Caroline. O topo tem cor: negros ainda são minoria em cargos de liderança da indústria alimentícia. **O joio e o trigo**, 2020. Disponível em: https://ojoioeotrigo.com.br/2020/10/o-topo-tem-cor-negros-ainda-sao-minoria-em-cargos-de-lideranca-da-industria-alimenticia. Acesso em: 15 de abril de 2022.

ROCHA, Décio. **Representação e intervenção: produção da subjetividade na linguagem**. Gragoatá, 2006. 11(21). Disponível em: https://periodicos.uff.br/gragoata/article/view/33231

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. **Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?** Revista De Administração De Empresas, 2009. 337–348. https://doi.org/10.1590/S0034-75902009000300008

SCHUCMAN, Lia Vainer. **Entre o "encardido", o "branco" e o "branquíssimo": raça, hierarquia e poder na construção da branquitude paulistana**. São Paulo: USP, 2012 (tese de doutorado)

SCHUCMAN, Lia Vainer. **Entre o encardido, o branco e o branquíssimo: branquitude, hierarquia e poder na cidade de São Paulo**. 2ª edição. São Paulo: Veneta, 2020.

SCHUCMAN, Lia Vainer. **No Brasil, meritocracia é direito da supremacia branca, diz pesquisadora**. BRASIL DE DIREITOS,2021. Disponível em https://brasildedireitos.org.br/atualidades/no-brasil-meritocracia-discurso-da-supremacia-branca-diz-pesquisadora. Acesso em: 17 de abril de 2022.

SOUZA, Mário Luiz de. **Capitalismo e racismo: uma relação essencial para se entender o predomínio do racismo na sociedade brasileira**. Revista Katálysis, 2022. 25(2), 202–211. https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e84662

VAZ, Lívia Sant'Anna: **"Precisamos transformar indignação em ação"**. Alô Alô Bahia. Disponível em: https://aloalobahia.com/entrevistas/livia-santanna-vaz-precisamos-transformar-indignacao-em-acao Acesso em: 25 de fevereiro de 2024

VAZ, Lívia Sant'Anna. **"Justiça brasileira não tem a cara do povo", diz promotora Lívia Sant'Anna Vaz**. Disponível em: https://cultura.uol.com.br/noticias/64953_justica-brasileira-nao-tem-a-cara-do-povo-diz-promotora-livia-santanna-vaz.html. Acesso em 13 de março de 2024

YOUTUBE. B3. **B3 Convida | Rachel Maia conta que trajetória profissional mudou até o próprio nome.** Disponível em https://www.youtube.com/watch?v=6S-PfHo0-Fc Acesso em 12 de abril de 2023.

YOUTUBE. TV CULTURA. **Provoca | Lívia Sant'Anna Vaz | 12/02/2024**. Disponível em https://www.youtube.com/watch?v=Xdf3Tw-Z8mk&t=2355s Acesso em 10 de março de 2024.

YOUTUBE. TV CULTURA. **Roda Viva | Cristina Junqueira | 19/10/2020**. Disponível em https://www.youtube.com/watch?v=2vYX8B-Ro7M Acesso em 08 de agosto de 2022.