



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
CENTRO DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

ANTÔNIO GABRIEL MIRANDA DA SILVA

**“EU VISTO PRETO POR DENTRO E POR FORA”: AÇÕES AFIRMATIVAS EM
EMPRESAS COMO POSSÍVEIS FERRAMENTAS DE COMBATE AO RACISMO**

FORTALEZA

2022

ANTÔNIO GABRIEL MIRANDA DA SILVA

“EU VISTO PRETO POR DENTRO E POR FORA”: AÇÕES AFIRMATIVAS EM
EMPRESAS COMO POSSÍVEIS FERRAMENTAS DE COMBATE AO RACISMO

Monografia apresentada ao curso de Psicologia da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Prof.^a Dra. Raquel Nascimento Coelho.

FORTALEZA

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- S578" Silva, Antônio Gabriel Miranda da.
"EU VISTO PRETO POR DENTRO E POR FORA": Ações afirmativas em empresas como possíveis ferramentas de combate ao racismo. / Antônio Gabriel Miranda da Silva. – 2022.
60 f.
- Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Centro de Humanidades, Curso de Psicologia, Fortaleza, 2022.
Orientação: Prof. Dr. Raquel Nascimento Coelho.
1. Racismo. 2. Ações afirmativas. 3. Necropolítica. 4. Psicologia Social. 5. Psicologia do Trabalho. I. Título.

CDD 150

ANTÔNIO GABRIEL MIRANDA DA SILVA

“EU VISTO PRETO POR DENTRO E POR FORA”: AÇÕES AFIRMATIVAS EM
EMPRESAS COMO POSSÍVEIS FERRAMENTAS DE COMBATE AO RACISMO

Monografia apresentada ao curso de Psicologia
da Universidade Federal do Ceará, como
requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Psicologia.

Aprovada em __/__/____.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dra. Raquel Nascimento Coelho (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof.^a Ma. Jéssica Silva Rodrigues
Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR)

Prof.^a Me. Aldemar Ferreira da Costa
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Aos meus pais, irmãs e sobrinhos.

Tudo por vocês.

AGRADECIMENTOS

Esta é minha parte favorita em muitas publicações. Acredito que porque nesse espaço se evidenciam diversos afetos das relações de quem escreve, e sempre fui apaixonado pelas relações humanas. Ao longo da vida o meu caminho se cruzou com o caminho de diversas pessoas e hoje eu tenho certeza que de cada um desses encontros saí diferente. Muitas delas, inclusive, nunca imaginei conhecer e hoje não imagino o que seria de mim sem elas. Por isso, utilizo este momento para agradecê-las.

Primeiramente agradeço a Deus, sei que neste caótico ano houve uma força que me guiou, me suportou, me acolheu e me acalmou, me dando a certeza que eu poderia chegar onde eu quisesse e o que fosse para ser meu já estava guardado.

À minha mãe, França, que no meu primeiro dia de trabalho engomou meu fardamento e me levou ao ponto de ônibus, listando diversos itens que eu não poderia jamais esquecer (e olha que já sou adulto). Essa cena me fez lembrar o meu primeiro dia na escola, e outras tantas primeiras vezes que você, mãe, estava lá, me apoiando e cuidando de tudo que fosse o possível para que eu pudesse ter o melhor. Você me inspira diariamente pelo cuidado com as outras pessoas. Nunca conheci ninguém com tamanho amor que nem o seu. Se ainda for possível crescer, quero ser que nem você! Obrigado.

Ao meu pai, Adriano, que fez das tripas-coração para que hoje eu estivesse exatamente aqui prestes a receber um diploma em uma Universidade Federal. Pai, o nosso sonho foi realizado! Obrigado por cada questão resolvida, cada explicação que eu não entendia direito, cada conselho profissional e apoio nos estudos. Obrigado por ter segurado as pontas em casa e por ter apoiado os meus estudos quando as coisas não eram tão fáceis assim para a gente. Você me inspira diariamente.

Às minhas irmãs. À Alice por ser uma das minhas primeiras companhias no mundo, pelo seu jeito único de cuidar, pela disponibilidade em ajudar nos meus perrengues e pela sua felicidade genuína em cada conquista minha; à Cecília pelo seu enorme coração, pelos nossos diálogos constantes, pelas nossas risadas, pelo seu jeitinho engraçado e pelos *realities* vistos juntos; à Beatriz pelo seu jeito doce de ser, pela sua prestatividade, pela escuta atenta e interessada. Existe um tipo de afeto e união que nós quatro criamos que ninguém nos tira. Não sei como seria minha vida se não fossem todas as programações que já inventamos juntos. Sou feliz pela nossa união e por a gente ter caído na mesma família: eu não conseguiria escolher pessoas melhores para ter como irmãs. Tenho orgulho demais do ser humano que vocês são e saibam que o meu amor por vocês é inexplicável. Obrigado pelo apoio de sempre.

Ao Nenê Miguel (que não é mais nenê), um anjo que Deus me deu de presente. Miguel, fico impressionado com sua tamanha sensibilidade e sua forma criativa de ver o mundo. Torço para que você nunca perca esse jeitinho de ser. Obrigado por cada palavra certa que diz, pelas músicas cantadas, pelos programas assistidos juntos e por diversas vezes me ajudar a lidar com dores que você nem entende. O mundo é todinho seu, meu pequeno príncipe.

Ao meu afilhado Luan, o mais novo anjinho que chega em minha vida neste mês. Luan, sua chegada está sendo aguardada desde quando eu soube da sua existência, não vejo a hora de poder cuidar de você. Antes mesmo de te ver, eu já te amo, e saiba que você foi uma das coisas que mais trouxeram sentido ao meu ano.

À minha avó Leonice, à minha tia Charliana e à minha prima Amanda. Obrigado por todo suporte, conversas e risadas. Sou feliz por sempre poder contar com vocês.

Ao Francis, um dos meus maiores presentes da graduação. Você me ajudou a entender dores que eu nem sabia que existiam em mim. Obrigado por toda a atenção que teve comigo durante estes anos, pelas conversas, conselhos, discussões, risadas, etc. Existe um sonho que sonhamos juntos ao longo do ano e isso me deu um fôlego sem igual. A gente ainda não tem tanta certeza de como vai ser os próximos anos, mas saiba que onde quer que você vá, estarei torcendo por você!

Ao meu quarteto fanfiqueiro que trouxe luz aos meus dias durante estes anos: Isadora, Milena e Gabriel (saudades ir ao bebedouro com vocês para conversar sobre qualquer besteira que fosse). À Isadora, a minha duplinha da faculdade que, por ironia do destino, estávamos no lugar certo e na hora certa e viramos amigos. Isa, obrigado pelo seu cuidado singular, sua escuta atenta e acolhedora e pelo seu jeito único de se colocar no lugar dos outros, você é uma das minhas inspirações. À Milena, por ser minha companhia em diversos momentos que me sentia deslocado, pelas nossas piadas internas e pelo carinho inigualável. Ao Gabriel, por sempre me deslocar em seus apontamentos e pela sua disponibilidade em ajudar e ser presente.

Aos honorários Leite, em que pude encontrar espaço de tamanha sensibilidade e afeto, pela possibilidade de compartilhar (des)amores e diversas feridas que só a gente entendia e à Bruna, pela sua presença e o seu jeito imensamente cativante, que me apaixonou.

Ao Artur, à Gabi, à Lia, à Rebeca, ao Miguel e ao Lins. Por mais distante que por vezes eu fosse, eu sabia que em vocês encontrava um lugar seguro, em que eu poderia estar. Obrigado.

À professora Raquel, que desde o início apoiou o meu desejo de pesquisar racismo e mercado de trabalho e que por diversas vezes teve o cuidado de entender a minha rotina e

minhas limitações. O percurso de fazer esta monografia foi imensamente leve e sei que isso se relacionou à sua forma de orientar, por isso, obrigado. Agradeço também à minha banca de defesa: Jéssica e Aldemar, que prontamente aceitaram compô-la. Vocês são inspiração para mim desde que os conheci no VIESES.

Ao professor João Paulo, por ter apostado em mim desde o primeiro momento, por ter apontado minhas potencialidades e por ter me auxiliado no crescimento profissional. Cruzar o seu caminho foi essencial para minha trajetória. Nesse encontro eu entendi que eu não poderia ser um psicólogo comum. Obrigado por despertar criticidade e por ter me mostrado a possibilidade de uma psicologia implicada. Agradeço, ainda, a todos que compõem o VIESES-UFC, por terem propiciado um lugar de invenção e reinvenção constante, pelos leves encontros depois de um dia intenso.

Ao servidor técnico-administrativo Hélder Hamilton. Hélder, muito obrigado pelo seu cuidado genuíno aos alunos de psicologia. Pela resolutividade e compreensão sempre. Obrigado por ter me ajudado a resolver inúmeras questões. Você me inspira demais como profissional.

Ao meu time de DHO da AERIS, sobretudo à composição que guardo no meu coração. À Thais, à Bia, à Day, à Sam, à Dani, à Carla, à Larissa, à May, à Roge, à Laís, ao Will, à Gil, à Jose e à Gabi. Os perrengues se tornam menos estressantes quando lidados com vocês. Obrigado pela parceria diária! Em especial, agradeço à minha coordenadora Sarah. Sarinha, obrigado pelo cuidado que teve comigo esse ano, pela compreensão nos meus momentos de sensibilidade, pela aposta cotidiana e pelo apoio em cada entrega. Eu tenho críticas ao mundo corporativo desde que ainda não fazia parte dele, porém, você borrou muitas dessas percepções. Em você encontrei afetos que não imaginava. Obrigado!

Agradeço ainda aos outros amigos que fiz na AERIS: Rhuan, Léo, Tati, Eduarda, Débora e Érika. Vocês foram uma das melhores coisas que me aconteceram esse ano. Mesmo sem saberem, trouxeram respiro em um ano tão intenso para mim. Obrigado pelas conversas, risadas, desabafos, cafés da manhã e almoços.

A todos os meus amigos frutos do Encontro de Jovens com Cristo, que me acompanharam desde o início da graduação. Obrigado, em especial, à Jeyse por dividir comigo momentos únicos, pela sinergia que nos une, pelo suporte cotidiano. À Larissa, pelas conversas, risadas, união, fanfics diversas e pela sua prestatividade. À minha duplinha de missão Lidinar, por ter sido suporte em cada um dos momentos desafiadores durante um ano e meio, pelas conversas, desabafos, amores e ódios que compartilhamos juntos.

Ao meu amigo Lucas, que mesmo distante foi e é uma das pessoas mais presentes na minha vida. Muito obrigado pelas risadas, conversas e o seu acolhimento mesmo quando, no fundo, eu não tenho razão. Nosso encontro foi único e sou feliz por ele.

A todos vocês, muito obrigado. Não existe um eu sem os afetos de vocês em mim. Vocês me fazem acreditar e lutar por um mundo diferente.

A minha missão, cada vez que eu pegar uma caneta e um microfone, é devolver a alma de cada um dos meus irmãos e das minhas irmãs que sentiu que um dia não teve uma. (EMICIDA, 2019).

RESUMO

Oriundo da modernidade e colonialidade, o racismo constitui problemática social desde sua consolidação, sofrendo, ao longo do tempo, atualizações no seu modo de operar. No Brasil, este fenômeno se sofisticou ao ponto de desenvolver um caráter estrutural, como define Silvio de Almeida, compondo a estrutura de sociabilidade contemporânea, de tal forma que naturaliza o lugar de subalternidade de pessoas negras. Esse processo incide em diversos âmbitos, dentre eles o mercado de trabalho, em que as pessoas negras são preteridas frente a pessoas brancas; ocupam majoritariamente cargos operacionais e possuem remuneração inferior a pessoas brancas, mesmo nas mesmas ocupações. Nesse cenário, diversas alternativas foram pensadas como ferramenta de combate ao racismo, como as ações afirmativas, políticas de discriminação positiva. Assim, o presente estudo teórico tem como objetivo geral analisar ações afirmativas em empresas como possíveis ferramentas de combate ao racismo e os seguintes objetivos específicos: 1) Caracterizar o racismo e sua formatação; 2) Relacionar o racismo às classes sociais; 3) Relacionar o racismo ao mercado de trabalho; 4) Definir as ações afirmativas; 5) Qualificar ações afirmativas no mercado de trabalho e 6) Identificar o caráter antirracista em ações afirmativas no mercado de trabalho. Para tanto, utilizou-se como método a pesquisa exploratória, articulando as teorias de autores que discutem questões raciais, como Achille Mbembe, Abdias do Nascimento, Aparecida Bento, Djamilla Ribeiro, Grada Kilomba, Kabengele Munanga e Silvio de Almeida. Por fim, visualiza-se que o objetivo foi alcançado, uma vez que se identificou o potencial de transformação do cenário racista a partir das ações afirmativas dentro das organizações. Além disso, observou-se a incipiente quantidade de pesquisas acadêmicas que discutem a potencialidade de políticas afirmativas nas instituições laborais, bem como a urgência de estudos aprofundados sobre a temática.

Palavras-chave: racismo; mercado de trabalho; ações afirmativas.

ABSTRACT

Racism, originating from modernity and coloniality, has been a social problem since its consolidation, suffering, throughout time, updates in its mode of operation. In Brazil, this phenomenon has been refined to the point of developing a structural character, as defined by Silvio de Almeida, composing the structure of contemporary sociability, in such a way that it naturalizes the place of subalternity of black people. This process affects several areas, among them the labor market, where black people are disadvantaged compared to white people; they mostly occupy operational positions and have lower pay than white people, even in the same occupations. In this scenario, several alternatives have been thought as a tool to fight racism, such as affirmative action, positive discrimination policies. Thus, this theoretical study has as its general objective to analyze affirmative actions in companies as a possible tool to fight racism, and the following specific objectives: 1) To characterize racism and its format; 2) To relate racism to social classes; 3) To relate racism to the labor market; 4) To define affirmative action; 5) To qualify affirmative actions in the labor market; and 6) To identify the anti-racist character in affirmative action in the labor market. To this end, the chosen method was exploratory research, articulating the theories of authors who discuss racial issues, such as Achille Mbembe, Abdias do Nascimento, Aparecida Bento, Djamilla Ribeiro, Grada Kilomba, Kabengele Munanga and Silvio de Almeida. Finally, it can be noted that the goal was achieved, since the potential for transformation of the racist scenario from affirmative actions within organizations was identified. Moreover, it was observed the incipient amount of academic research that discusses the potentiality of affirmative policies in labor institutions, as well as the urgency of in-depth studies on the subject.

Keywords: racism; labor market; affirmative action.

SUMÁRIO

1	“REZO PRA QUE A MORTE ME ESQUEÇA”: APRESENTANDO O CENÁRIO DE FORMATAÇÃO DA PESQUISA	12
2	“FOTOGRAFAR O SILÊNCIO É TÃO DIFÍCIL”: PISTAS SOBRE O CAMINHO METODOLÓGICO	15
3	“HORRORES DE SENHORES QUE ATRASARAM NOSSA HISTÓRIA”: COLONIALIDADE, MODERNIDADE E AS RELAÇÕES ENTRE RAÇA E RACISMO.....	17
4	“PRETO E DINHEIRO SÃO PALAVRAS RIVAIS?”: AS RELAÇÕES ENTRE RACISMO E CLASSE SOCIAL	24
5	“NÃO FOI PEDINDO LICENÇA QUE EU CHEGUEI ATÉ AQUI”: A INCIDÊNCIA DO RACISMO NO MERCADO DE TRABALHO	30
6	“COTA NÃO É ESMOLA”: DEFINIÇÃO, JUSTIFICATIVAS E ASPECTOS HISTÓRICOS DE AÇÕES AFIRMATIVAS.....	36
7	“EU VISTO PRETO POR DENTRO E POR FORA”: AÇÕES AFIRMATIVAS EM EMPRESAS COMO POSSÍVEIS FERRAMENTAS DE COMBATE AO RACISMO.....	45
8	“NOSSO SONHAR RESISTE”: NOTAS FINAIS DE UM INÍCIO	52
	REFERÊNCIAS.....	54

1 “REZO PRA QUE A MORTE ME ESQUEÇA”¹: APRESENTANDO O CENÁRIO DE FORMATAÇÃO DA PESQUISA

Estou finalizando pelo começo. No momento que escrevo esta introdução, todas as demais discussões contempladas a seguir já foram construídas. Isso me lembra diversas reflexões tecidas na graduação de psicologia acerca da característica eminentemente dinâmica do nosso objeto de estudo, não havendo uma linearidade cristalizada do tipo causa-efeito, fazendo-me pensar que as pesquisas neste âmbito podem seguir a mesma lógica. Assim, passo a refletir, principalmente, sobre a ideia amplamente defendida e aceita no meio acadêmico acerca da suposta neutralidade do pesquisador em seu estudo. Se esta neutralidade existe, eu a borro completamente aqui, mesmo de formas sutis e indiretas: há um pedaço de mim em cada parte.

Esta pesquisa surge a partir das minhas próprias vivências. Sendo negro de pele clara, entendi tardiamente, no momento que imergi no processo de profissionalização, que o racismo também incide em minha vida. Por mais que ele me acompanhe desde que me entendo por gente, só pude senti-lo, de fato, quando ingressei em uma Universidade Pública, um espaço que definitivamente não foi construído para mim. Essa experiência foi só o início de um processo de muito silêncio e dor, amplificado no momento que busquei operacionalizar, no mercado de trabalho, todo o arcabouço teórico delineado durante a vida, entendendo prontamente que era diferente para mim por algum motivo.

Assim, comecei a pensar, sem a certeza (até hoje) se isto estava presente na minha vida naquele momento, acerca da incidência do racismo no mercado de trabalho e possíveis alternativas para tanto. Foi assim que essa pesquisa surgiu, permeada de afetos e vivências, bem como da esperança de que um dia as coisas mudem, entendendo a importância das pesquisas acadêmicas neste aspecto.

Logo, dada sua complexidade, consiste em um gigante desafio pensar o impacto do racismo em diversos âmbitos sociais, como o mercado de trabalho, e as possíveis ferramentas atuantes em seu desarranjo, exigindo um olhar cuidadoso acerca de mecanismos complexos que compõem o maquinário social. Porém, o conceito de necropolítica, firmado pelo filósofo camaronês Achille Mbembe pode ser uma robusta chave analítica para início dessas reflexões. Esse conceito refere-se a um tipo de poder, em vigência nos ditos países da periferia capitalista, gerenciador da morte a partir de aparatos econômicos e simbólicos (BARROS, 2019;

¹ ABRE caminho. Intérprete: Baco Exu do Blues. Salvador: Baco Exu do Blues, 2017. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=cuXZ-hKzpqg>. Acesso em: 03 dez. 2022.

MBEMBE, 2018a), em que os regimes políticos contemporâneos “adotam o esquema de fazer morrer e deixar viver” (BARROS, 2019, p. 226), lógica estruturante do período colonial.

Assim, as mortes de determinados corpos são justificadas e, portanto, normalizadas na sociedade a partir da ideia de segurança aos “cidadãos” (BARROS, 2019). Esse processo de naturalização se baseia na construção de “inimigos ficcionalizados”, sujeitos que ameaçam a integridade da população a ser resguardada (BARROS, 2019; MBEMBE, 2018a), sendo esta delimitação intimamente relacionada a questões raciais (MBEMBE, 2018a). Emblema disso, no Brasil, são os perfis das principais vítimas das diversas formas de violências. Em 2019, por exemplo, os negros representaram 77% das vítimas de homicídios, sendo, quando comparado à população não negra, 162% maior. Esse cenário não consiste em novidade no país, já que esse dado tem sido estável ao longo dos anos, tendo a população negra como a principal vítima de homicídio, por exemplo, entre 2009 e 2019 (CERQUEIRA *et al.*, 2021). Logo, não é coincidência que a violência tem uma pele alvo: a negra.

Barros (2019), tecendo discussões do que chama de necropolítica à brasileira, reflete sobre a figura dos “envolvidos” como uma construção do inimigo ficcional, produzidos como ““matáveis” (alvos de extermínio físico de forma socialmente banalizada)” e ““morríveis” (abandonados de forma a inviabilizar suas vidas ou relegados a uma sobrevivência, tamanha a sua precarização)” (BARROS, 2019, p. 211). Nos interessa pensar que a necropolítica atua a partir de formas e ferramentas diversas, naturalizando não somente a morte física de pessoas negras, mas também mortes simbólicas, a partir da produção de vidas precarizadas, cujos sujeitos enfrentam barreiras de acesso a dispositivos operacionalizadores de direitos sociais, como as políticas de saúde, a educação, o mercado de trabalho etc., formatando um conjunto articulado de mecanismos que operam a favor da destruição material e simbólica de corpos negros.

Neste cenário de tamanha violência balizada por preceitos raciais no contexto brasileiro, o presente estudo pretende focalizar sua investigação em apenas um destes âmbitos de reverberação do racismo: o mercado de trabalho, pensando as ações afirmativas como uma alternativa plausível a este cenário, caracterizando o objetivo geral como o de *analisar ações afirmativas em empresas como possíveis ferramentas de combate ao racismo*. Com o intuito de alcançá-lo, definiu-se os seguintes objetivos específicos: 1) *Caracterizar o racismo e sua formação*; 2) *Relacionar o racismo às classes sociais*; 3) *Relacionar o racismo ao mercado de trabalho*; 4) *Definir as ações afirmativas*; 5) *Qualificar ações afirmativas no mercado de trabalho* e 6) *Identificar o caráter antirracista em ações afirmativas no mercado de trabalho*.

Com essas intenções, o estudo teórico aqui proposto divide-se em oito partes, esforçando-se na construção de algum tipo de linearidade de pensamento, se isso for possível

dentro desta temática. Em cada título de capítulo foi escolhido um trecho de músicas de artistas negros(as) que acompanho e, conseqüentemente, têm me acompanhado há algum tempo, com a ideia de trazer vozes de pessoas que, diariamente, auxiliam-me na consciência racial, além de, de algum modo, trazer à tona alguns afetos que compõem esse estudo.

Assim, com vistas a situar os capítulos, cabe pontuar que, além desta introdução, construímos um capítulo de metodologia, cinco capítulos de discussões teóricas e um capítulo de considerações finais.

No capítulo acerca do método é apresentado e caracterizado o embasamento que norteou a construção da pesquisa, bem como, a partir dele, os caminhos utilizados para a consolidação do objetivo geral e dos específicos.

No primeiro capítulo teórico é apresentada a formação da ideia de raça, seu contexto histórico, os interesses e embates relacionados à sua consolidação e sua relação com o racismo. Além disso, apresenta-se algumas definições de racismo encontradas na literatura, dentre elas a definição estrutural, utilizada nesse estudo.

No segundo capítulo teórico são elucidadas relações entre as categorias raça e classe, primeiro situando a criação do capitalismo e o seu processo de justificação e consolidação baseadas na ideia de raça e, segundo, evidenciando a perpetuação destas mesmas lógicas nos dias atuais, que naturaliza a pobreza e o acesso precário à educação de pessoas negras.

No terceiro capítulo teórico busca-se evidenciar a incidência do racismo no mercado de trabalho, concretizado a partir de diversos componentes, como a seleção de pessoal nas organizações, os tipos de trabalho majoritariamente associado a pessoas negras e a remuneração. Além disso, são tecidas discussões acerca do pacto narcísico da branquitude como um dos fatores atuantes na perpetuação do racismo.

No quarto capítulo teórico é apresentada a definição de ações afirmativas, principais fundamentações e um retrospecto histórico de experiências de ações afirmativas em alguns países, focalizando a experiência brasileira.

No quinto e último capítulo teórico são discutidas reflexões acerca da potencialidade de ações afirmativas em organizações na luta contra o racismo, a partir de discussões diversas como o seu papel na representatividade, na mudança social, na alteração de naturalizações de ideias racistas e no benefício da pluralidade organizacional.

Por fim, finaliza-se com as considerações finais, fazendo uma recapitulação acerca das principais reflexões tecidas, as limitações encontradas no estudo e sugestões para trabalhos futuros.

2 “FOTOGRAFAR O SILÊNCIO É TÃO DIFÍCIL”²: PISTAS SOBRE O CAMINHO METODOLÓGICO

Este capítulo objetiva delinear o processo metodológico utilizado na construção deste trabalho, que se configura como pesquisa exploratória. Segundo Gil (2008, p. 27), a pesquisa exploratória é construída a partir do “objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Este tipo de pesquisa é realizada especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil sobre ele formular hipóteses precisas e operacionalizáveis.”

De acordo com Marconi e Lakatos (2003, p. 188), os estudos exploratórios são

investigações de pesquisa empírica cujo objetivo é a formulação de questões ou de um problema, com tripla finalidade: desenvolver hipóteses, aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno, para a realização de uma pesquisa futura mais precisa ou modificar e clarificar conceitos.

A escolha deste método é pautada em três fatores, a citar: 1) as limitações teórico-metodológicas de um trabalho de conclusão de curso; 2) o fato de essa ser uma primeira aproximação mais aprofundada deste pesquisador com o tema e 3) a tímida produção acadêmica acerca das relações entre a operacionalização de ações afirmativas e a possível diminuição de racismo.

Assim, pretende-se, com este estudo, uma maior elucidação das possíveis relações entre os objetos estudados, funcionando como precursor de pesquisas mais ordenadas (GIL, 2008). Com vistas à aproximação dos possíveis impactos das ações afirmativas no racismo, objetivou-se construir reflexões acerca dos objetos a partir de sua composição de maneira isolada, bem como suas interações, formatando, no fim, uma visão panorâmica deles (GONSALVES, 2003).

Para isso, foram utilizadas teorias de autores que discutem as relações raciais no Brasil e sua intersecção com as políticas de ações afirmativas, objetivando delinear “descrições tanto quantitativas quanto qualitativas do objeto de estudo, e [...] conceituar as inter-relações entre as propriedades do fenômeno, fato ou ambiente observado.” (MARCONI; LAKATOS, 2003, p. 188) típico de pesquisas exploratórias. Assim, foram utilizadas referências bibliográficas familiares ao pesquisador, compiladas durante sua formação acadêmica, além de outras literaturas buscadas na base de dados Google Acadêmico a partir de descritores como

² QUEIMA minha pele. Intérpretes: Baco Exu do Blues; Tim Bernardes. São Paulo: Selo EAEO Records, 2018. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=kmOCXxEXLVA>. Acesso em: 03 dez. 2022.

“raça e racismo”, “racismo e classe”, “mercado de trabalho e racismo”, “ações afirmativas” e “ações afirmativas e mercado de trabalho”, de tal modo que, por vezes, explorou-se as bibliografias dos próprios estudos.

A partir dessas leituras, foi feita uma seleção de principais ideias dos autores que se relacionavam aos objetivos, bem como a exclusão de temáticas que, mesmo transversais, não se relacionavam ao escopo do estudo teórico. Em posse disso, houve uma categorização das temáticas a partir de suas semelhanças de discussão, sendo delineados os principais conteúdos dos capítulos teóricos, com o esforço de construir uma sequência lógica de ideias intra e interparágrafos. Assim, em linhas gerais, foram firmadas duas linhas de enfoque dentro da pesquisa: 1) o racismo (a problemática), sendo evidenciado sua formação, sua relação com classe e mercado de trabalho e 2) as ações afirmativas (a alternativa ao problema), apresentando o histórico, definições, justificativa e sua potencialidade de ação no âmbito laboral.

3 “HORRORES DE SENHORES QUE ATRASARAM NOSSA HISTÓRIA”³: COLONIALIDADE, MODERNIDADE E AS RELAÇÕES ENTRE RAÇA E RACISMO

Adentrar as discussões acerca da formação e atualização do racismo na contemporaneidade exige um olhar minucioso ao emaranhado de elementos históricos e culturais que o sustentam, sobretudo pautados na ideia de raça fundamentada na colonialidade. Vislumbrar esses componentes auxilia na percepção dos efeitos deles nos sujeitos do cotidiano, uma vez que as experiências sociais e a subjetividade são engendradas pela composição de diversos fatores (GUATTARI; ROLNIK, 1996).

O funcionamento de um mundo globalizado como ocorre na atualidade tem origem, segundo Quijano (2005), em um padrão de poder mundial cujas bases remontam ao desenvolvimento do capitalismo colonial/moderno e à formatação da América. Para este autor, um dos componentes fundamentais desse padrão de poder vigente, ainda estável, é a classificação da população a partir da ideia de raça, cuja origem é a colonialidade e o nascimento da modernidade (ALMEIDA, 2019; QUIJANO, 2005; SCHUCMAN, 2010).

Quijano (2005) afirma que a raça, no moderno sentido do termo e com base na história conhecida, origina-se junto à América. Na execução do projeto de exploração colonial por parte da Europa, houve um movimento de diferenciação entre o “nós”, colonizadores, e “eles”, colonizados. Essa diferenciação se deu, sobretudo, com base no fenótipo das populações, cuja cor era o emblema de sua codificação (QUIJANO, 2005).

A diferença entre populações, operacionalizada a partir da raça, foi acompanhada por um processo de hierarquização dos povos, classificados a partir de uma escala de superioridade/inferioridade, de tal modo que os europeus/brancos estariam no topo da pirâmide, representando a civilização/racionalidade/modernidade e as populações não-europeias caracterizariam o oposto dessas concepções (QUIJANO, 2005). Mbembe (2018b) nomeia esse processo de “lógica do curral”, em que há uma divisão mais ou menos estanque dos povos a partir de características pré-estabelecidas, cuja “raça é o que permite identificar e definir grupos populacionais em função dos riscos diferenciados e mais ou menos aleatórios dos quais cada um deles seria o vetor.” (MBEMBE, 2018b, p. 74). Em síntese, a raça funcionou como ferramenta de categorização populacional.

As raças identificadas como o “outro” do europeu eram caracterizadas, pela lógica dos colonizadores, como “primitivos”, “bárbaros”, “incivilizados” e imersos em uma etapa da

³ SOBRE nós. Intérpretes: Drik Barbosa; Rashid. São Paulo: Laboratório Fantasma, 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=yt9PVNbUNaU>. Acesso em: 03 dez. 2022.

evolução humana inicial que os sujeitos europeus já haviam superado (ALMEIDA, 2019; BENTO, 2002; QUIJANO, 2005). Assim, os colonizadores tinham uma percepção de seu povo como imbuídos de modernidade e civilidade, o ideal a ser alcançado pelas demais populações, colocando-se, desta forma, como centro da humanidade e nomeando toda a realidade exterior a eles como “anormal” (MBEMBE, 2018b).

Com base nisso, a Europa passou a se colocar no controle de diversos processos em todo o mundo (MBEMBE, 2018b). De acordo com Quijano (2005), nesse momento houve a expropriação dos povos explorados, principalmente daqueles vistos como mais aptos à consolidação do capitalismo; repressão de suas formas de produção do conhecimento e padrões simbólicos e, por fim, a imposição dos elementos culturais europeus aos sujeitos colonizados, como a religião. Todo esse processo foi permeado de mortes físicas e figurativas de diversas populações.

Esse conjunto de fatores pode ser entendido com base em uma perspectiva de conhecimento nomeada por Quijano (2005) como eurocentrismo, caracterizados por alguns elementos centrais, como:

a) uma articulação peculiar entre um dualismo (pré-capital-capital, não europeu-europeu, primitivo-civilizado, tradicional-moderno, etc.) e um evolucionismo linear, unidirecional, de algum estado de natureza à sociedade moderna européia; b) a naturalização das diferenças culturais entre grupos humanos por meio de sua codificação com a idéia de raça; e c) a distorcida realocação temporal de todas essas diferenças, de modo que tudo aquilo que é não-europeu é percebido como passado (QUIJANO, 2005, p. 127).

Dentro da classificação que enquadrava os não-europeus como “outros”, as formas de exploração também se diferenciavam, já que desde o início os negros caracterizavam a raça mais importante para a economia do projeto colonial das Américas, de tal modo que, diferenciando-se deles, os colonizadores puderam chamar a si de branco (QUIJANO, 2005). Entendido como o completo oposto da branquitude, portanto destituído de racionalidade e civilidade, a população de origem africana, nomeada negra, foi designada à servidão perpétua (MBEMBE, 2018b) a favor do regime econômico, formatando a escravidão.

Nesse momento, África e negro foram produzidos, simbolicamente, como uma vida primitiva, não-evoluída (MBEMBE, 2018b). Esses signos designavam o negro como vazio, o excedente, a representação de um processo de pré-humanidade, alinhados à uma vida animal/vegetal (MBEMBE, 2018b). Essas concepções diferenciavam e justificavam processos de expropriação, carregando uma ambiguidade conceitual que enquadra negros na categoria humana ao mesmo tempo que os visualiza como sujeitos destituídos de uma humanidade ideal. Em síntese, a ideia seria: “Se o homem se opõe à animalidade, não é o caso do negro, que

preserva em si, ainda que de forma ambígua, a possibilidade animal” (MBEMBE, 2018b, p. 67).

A associação da negritude à sujeira e à selvageria nesse período (KILOMBA, 2019) permitia que o colonialismo se justificasse como um projeto inclusive humanitário, cuja lógica previa a salvação dessas populações, com o intuito de civilizá-los, de tal modo que as violências eram fundamentadas (MBEMBE, 2018b). Esse processo destituiu populações diversas de suas identidades com base na homogeneização que as reduziu à categoria negra (MBEMBE, 2018b; QUIJANO, 2005), além de também relacionar suas produções culturais à ideia de inferioridade (QUIJANO, 2005). Assim como a raça,

o negro não existe enquanto tal. Ele é constantemente produzido. Produzi-lo é gerar um vínculo social de sujeição e um corpo de extração, isto é, um corpo inteiramente exposto à vontade de um senhor e do qual nos esforçamos para obter o máximo de rendimento. (MBEMBE, 2018b, p. 42).

É fundamental perceber que todo o processo colonial e o surgimento da modernidade esteve atrelado à relação capital-salário, funcionando de forma dialógica com o surgimento do capitalismo mundial, em que esses elementos se produziram e reproduziram mutuamente (QUIJANO, 2005). Mbembe (2018b) afirma que o termo “negro” se origina na primeira fase do capitalismo, evidenciando a raça como uma construção com fins de poder global da Europa, cujo capitalismo foi um dos frutos (OLIVEIRA, 2020). Essas relações serão melhor exploradas no próximo capítulo, mas é válido atentar-se para uma associação não natural surgida no colonialismo e perpetuada até os dias atuais.

Nesse ínterim, a criação da raça justificou o processo colonial de exploração de algumas regiões do mundo, cujo objetivo era civilizar e levar a modernidade aos povos não-europeus, legitimando processos de morte e expropriação (ALMEIDA, 2019; QUIJANO, 2005; SCHUCMAN, 2010). O conjunto de elementos históricos reitera que a raça “não existe enquanto fato natural, físico, antropológico ou genético. A raça não passa de uma ficção útil” (MBEMBE, 2018b) utilizada a favor do projeto colonial, funcionando não só como ideologia, mas tecnologia de governo (MBEMBE, 2018b). Tanto que no momento de expansão do colonialismo a outras regiões do mundo depois da América, o eurocentrismo formatou teorias de raça com base nas relações já naturalizadas de dominação entre europeus e não-europeus (QUIJANO, 2005), associando os povos colonizados à situação de inferioridade e degradação, nomeado “estado de raça” (MBEMBE, 2018b), e consequentemente os designando papéis subalternos na estrutura de poder mundial (QUIJANO, 2005).

Não obstante as concepções ideológicas sobre raça, o início da modernidade e a ascensão da racionalidade durante o iluminismo, que passou a contestar o conhecimento monopolizado pela Igreja e príncipes, buscou explicações racionais para as humanidades recém-descobertas (MUNANGA, 2003). Assim, diversas teorias científicas foram formatadas para embasar as diferenciações e hierarquizações entre os povos.

Munanga (2003) afirma que no século XVIII, cujas teorias científicas estavam em ascensão, a cor da pele foi o critério fundamental de divisão entre as raças, formatando três raças ainda existentes no imaginário coletivo da contemporaneidade: branca, negra e amarela. Aqui, o determinante seria a quantidade de melanina. Já no século XIX foram acrescentados outros fatores biológicos nessa divisão, como formato do nariz, crânio e lábios. No século XX, com a ascensão da genética, houve descobertas acerca de elementos químicos do sangue que poderiam ratificar a divisão entre classes, com base na incidência de tipos sanguíneos, doenças hereditárias etc que estariam mais presentes em algumas raças que outras. Com tudo isso o intercruzamento dos fatores permitiu a criação de inúmeras raças e sub-raças por não haver regularidades genéticas suficientes que os permitissem ser enquadrados dentro de raças estanques, havendo, como consequência a esse cenário, o descarte da concepção de raça em termos biológicos.

A problemática central deste momento foi a hierarquização entre os povos, uma vez que as diversas teorias científicas atrelaram aspectos biológicos aos elementos psicológicos e culturais das populações (MUNANGA, 2003), em que a população branca seria a mais bonita, inteligente e evoluída e a negra o completo oposto. De acordo com Bento (2002), no século XIX as investigações sobre as diferenças humanas associaram as raças a tipos humanos, classificando “europeu, asiático, africano e americano - a partir de suas qualidades intrínsecas: engenhoso, criativo, preguiçoso, arbitrário” (BENTO, 2002, p. 34). A cor e o conjunto de elementos atrelados a ela era um indicativo de evolução, em que o negro seria o mais primitivo, mais próximo à natureza (BENTO, 2002; QUIJANO, 2005).

Em síntese, vislumbra-se que o conjunto de elementos sócio-históricos formatam a raça a partir de dois elementos que se associam e se complementam: como um fator biológico e étnico cultural (ALMEIDA, 2019). Esse construto de origem colonial/moderna embasou diversos processos de violências, de tal modo que foi e é

uma das matérias-primas com as quais se fabrica a diferença e o *excedente*, isto é, uma espécie de vida que pode ser desperdiçada ou dispendida sem reservas. Pouco importa que ela não exista enquanto tal, e não só devido à extraordinária homogeneidade genética dos seres humanos. Ela continua a produzir efeitos de mutilação, porque originariamente é e será sempre aquilo em cujo nome se operam cesuras no seio da

sociedade, se estabelecem relações de tipo bélico, se regulam as relações coloniais, são consideradas sintomas de uma condição-limite e cujo pertencimento é contestado porque elas provêm, nas classificações vigentes do excedente. Enquanto instrumentalidade, a raça é, portanto, aquilo que permite simultaneamente nomear o excedente e o associar ao desperdício e ao dispêndio sem reservas. (MBEMBE, 2018b, p. 73).

Assim, após situar o contexto histórico e social da formatação da raça no sentido moderno do termo, parece oportuno avançarmos na discussão acerca das concepções de racismo já que, segundo Munanga (2003), frequentemente ele é pensado a partir da raça, sendo justamente uma das suas origens atreladas à modernidade ocidental.

Munanga (2003, p. 7) caracteriza o racismo como uma “ideologia essencialista” formatada a partir da ideia de raça, em que os aspectos hierárquicos atrelados a ela são vinculados não tão somente às características biológicas/físicas, mas aos aspectos morais, intelectuais e culturais. Assim, um grupo social primeiramente dividido com base em atributos físicos, passam a ter a língua, cultura, localização geográfica, religião etc. visualizadas como inferiores.

Nesse processo é retirado do sujeito racial qualquer possibilidade de identidade e verdade próprias, substituindo-as por uma figura formatada por ideários raciais, sendo o indivíduo essencializado por outrem e isolado de sua própria essência (KILOMBA, 2019; MBEMBE, 2018b). Segundo Mbembe (2018b, p. 69), é característico da raça e racismo

sempre suscitar ou engendrar um duplo, um substituto, um equivalente, uma máscara, um simulacro. Um rosto humano autêntico é convocado a aparecer. O trabalho do racismo consiste em relegá-lo ao segundo plano ou cobri-lo com um véu. No lugar desse rosto faz-se emergir das profundezas da imaginação um rosto de fantasia, um simulacro de rosto e uma silhueta que, desse modo, tomam o lugar de um corpo e um rosto humanos. O racismo consiste, pois, em substituir aquilo que é por algo diferente, uma realidade diferente. Além de uma força de deturpação do real e de um fixador de afetos, é também uma forma diferente, uma realidade diferente.

Nesse sentido, por exemplo, a convocação da palavra “negra”, com base em sua origem e associação a características negativas, faz emergir uma série de signos associados, como sujeira, primitividade, animalidade, irracionalidade etc. (KILOMBA, 2019). Assim, quando nomeado “negro”, o sujeito é afixado por uma identidade pautada nessa cadeia de equivalentes, evidenciando o funcionamento do racismo pela via do discurso (KILOMBA, 2019).

O racismo aglutina, de acordo com Kilomba (2019), três características: a construção da diferença, cuja referência é a norma branca; a associação de hierarquias a essas diferenças e o poder atrelado a esses processos, historicamente designado à branquitude. O poder acaba sendo um elemento fundamental, já que o conjunto de condutas racistas conscientes

e inconscientes findam em desvantagens e privilégios sociais, distribuídos com base no grupo racial cujo indivíduo pertence e sua localização na estrutura da sociedade (ALMEIDA, 2019).

Com o objetivo de aprofundar as questões anteriormente explicitadas, diversas teorias e concepções já foram formuladas para explicar o fenômeno do racismo. Almeida (2019) considera existir três perspectivas de racismo nas construções teóricas: individual, institucional e estrutural.

A concepção individual visualiza o racismo com base na natureza psicológica do fenômeno, perpetuado por sujeitos agindo isolados ou em grupo. Nessa perspectiva, o racismo seria uma espécie de “patologia”/ anormalidade, um déficit moral, em que o indivíduo atua na contramão dos preceitos éticos estabelecidos socialmente. Assim, não é como se as instituições e as estruturas sociais tivessem papel nesse fenômeno, a responsabilidade seria atrelada a sujeitos, cujos comportamentos racistas seriam sobretudo intencionais, caracterizados, assim, como discriminação direta (ALMEIDA, 2019).

Já a visão institucional caracteriza o racismo para além de comportamentos individuais, uma vez que o qualifica como produto da atuação de instituições sociais que propiciam, a partir de diversas ações, privilégios e desvantagens pautadas na raça. A atuação das instituições aqui consiste, sobretudo, em modelar os comportamentos dos indivíduos, buscando eliminar os conflitos típicos do seio social sem deixar de ser, ao mesmo tempo, formatadas por eles (ALMEIDA, 2019).

Assim, o racismo seria possível porque as instituições também são caracterizadas por conflitos raciais, por ser composta majoritariamente por grupos historicamente hegemônicos no poder que, a partir de aparatos institucionais, articulam a introjeção de normas aos indivíduos da sociedade com base em seus interesses, naturalizando os seus espaços de poder. Em síntese, o racismo institucional é pautado na manutenção de um grupo racial no poder a partir de paradigmas normativos discriminatórios. Aqui, “o racismo não se separa de um projeto político e de condições socioeconômicas específicas” (ALMEIDA, 2019, p. 28).

Por fim, Almeida (2019) fala de uma concepção estrutural do racismo, perspectiva adotada neste estudo. Nessa teoria, o racismo compõe a estrutura da sociedade, como se fosse uma espinha dorsal que sustenta o corpo social. Ele fundamenta a sociabilidade, bem como as relações políticas, econômicas e jurídicas. Não seria, assim, um fenômeno que representa uma “anormalidade”, uma patologia social e, sim, um componente que constitui a norma, naturalizado nas relações sociais. Na sociedade, portanto, há processos de subalternidade e privilégios atrelados a grupos raciais que não se limitam a atos individuais ou institucionais, mas se reproduzem em todos os elementos da sociedade.

Nessa perspectiva, o racismo é “um sistema de opressão que nega direitos” (RIBEIRO, 2019, p. 12), de tal modo que a sociedade é formada por estruturas produzidas com base em lugares sociais que concede privilégio à branquitude e, conseqüentemente, cria condições de subalternidade às negritudes. Essa discussão não exclui as responsabilidades individuais no racismo, nem o delinea como um elemento impossibilitado de alteração, mas se formata a partir de um debate mais amplo, já que o racismo não necessita necessariamente de uma intenção para acontecer, apesar de ser uma real possibilidade, mas fundamenta a sociedade de tal modo que privilégio e opressão com base na raça são naturalizadas.

Almeida (2019), embasando a teoria do racismo como concernente à estrutura social, considera que sua manifestação ocorre a partir de quatro elementos: ideologia, economia, política e direito. Em conjunto, esses componentes formatam subjetividades, permitindo ser aceitável a existência de discriminação, justificada de maneira lógica e coerente em bases racionais; consolidam um poder pautado na estratificação social das populações; cria aparatos jurídicos que inevitavelmente são compostos pelo racismo, além de tornar naturais condições de subalternidade que atrelam classe e raça.

Diversos aparatos atuam para que a opressão de povos negros seja permitida e naturalizadas nas sociedades. A constituição e reforço, nos meios de comunicação, da ideia do negro atrelado à violência, à sujeira, às drogas, a ambientes insalubres e profissões socialmente desvalorizadas, bem como a exotização e demonização das culturas negras são exemplos disso. O conjunto de componentes sociais permeados pelo racismo torna naturais situações de violência e exclusão. Não é comum que as pessoas se impressionem, por exemplo, com a pouca quantidade de pessoas negras em posições de liderança nas organizações e sua maior composição em cargos desvalorizados socialmente, isso não é um dado natural. Ou ainda que não se alarmem com a associação de negro à violência: quantas vezes não nos deparamos com a eliciação do sentimento de medo ao cruzar com uma pessoa negra na rua, mesmo que ela não sinalize nenhuma ameaça? Esses e outros inúmeros exemplos só são possíveis porque o racismo é componente base das estruturas sociais.

4 “PRETO E DINHEIRO SÃO PALAVRAS RIVAIS?”⁴: AS RELAÇÕES ENTRE RACISMO E CLASSE SOCIAL

O processo de diferenciação e hierarquização populacional com base na ideia de raça, oriundo na modernidade, foi acompanhado e associado ao processo de consolidação de uma inédita estrutura de relações produtivas: o capitalismo mundial (QUIJANO, 2005, p. 117). Nesse momento, antigas formas de trabalho, como escravidão e servidão, e a gestão de produção passaram a se relacionar em torno da díade capital-salário. Assim, as “novas identidades históricas produzidas sobre a ideia de raça foram associadas à natureza dos papéis e lugares na nova estrutura global de controle do trabalho” (QUIJANO, 2005, p. 117), consolidando uma divisão racial do trabalho.

Na América hispânica, por exemplo, as populações indígenas passaram a exercer a servidão após o fim da escravidão de seus povos, cujo intuito da Coroa de Castela era preservá-los. Alguns nobres indígenas foram dispensados dessas práticas por serem um elo entre uma das raças dominadas e a raça dominante. Por sua vez, os negros foram designados à escravidão (QUIJANO, 2005, p. 118). Já espanhóis e portugueses

podiam receber salários, ser comerciantes independentes, artesãos independentes ou agricultores independentes, em suma produtores independentes de mercadorias. Não obstante, apenas os nobres podiam ocupar os médios e altos postos da administração colonial, civil ou militar. (QUIJANO, 2005, p. 118).

Em meados de 1530, em que o tráfico negreiro estava em voga, os negros oriundos da África já exerciam a força de trabalho dentro da América, situação que exponencialmente cresceu em anos posteriores (NASCIMENTO, 1978) principalmente por ser um projeto extremamente rentável aos colonos (LARA; BARCELOS, 2020). No Brasil, o empreendimento do comércio escravo era ainda mais lucrativo pela proximidade entre este país e a África, barateando os custos (NASCIMENTO, 1978). Essa força de trabalho foi majoritariamente utilizada, por pelo menos dois séculos, nas plantações de cana-de-açúcar, havendo a concentração escrava principalmente no nordeste brasileiro, deslocando a centralização apenas por volta do século XVII, com a descoberta de ouro e diamantes na região de Minas Gerais e a formatação do ciclo do café no século XIX nos estados do Rio de Janeiro e São Paulo (NASCIMENTO, 1978).

⁴ VIDA Loka (Parte 2). Intérpretes: Racionais MC's. São Paulo: Cosa Nostra Fonográfica, 2002. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Ef6dPbX8NuE>. Acesso em: 03 dez. 2022.

Esse empreendimento se justificava a partir de aparatos raciais, de tal forma que características atribuídas às populações com base no suposto grupo racial pertencente permitiu dividi-los em “casas do vasto tabuleiro das espécies humanas” (MBEMBE, 2018b, p.75), em que essa divisão era extremamente ligada a relações econômicas. Esse mecanismo permitiu que o controle de formas de trabalho fosse também uma forma de controle populacional (QUIJANO, 2005, p. 119).

Nesse momento, as populações negras eram designadas à escravidão, realizando atividades em que a forma de execução se pautava em atributos físicos, além de não ser remunerado. Por outro lado, a raça branca, entendida como superior na escala de evolução humana, exercia atividades mais prestigiadas socialmente e com maior possibilidade de ascensão social, como cargos administrativos, cujo intelecto era elemento chave, além de ser a única raça que recebia salário. Assim, houve um mecanismo de associação entre raça e trabalho de tal forma que concebeu status de natural, em uma lógica perpetuada até hoje.

A classificação racial da população e a velha associação das novas identidades raciais dos colonizados com as formas de controle não pago, não assalariado, do trabalho, desenvolveu entre os europeus ou brancos a específica percepção de que o trabalho pago era privilégio dos brancos. A inferioridade racial dos colonizados implicava que não eram dignos do pagamento de salário. Estavam naturalmente obrigados a trabalhar em benefício de seus amos. Não é muito difícil encontrar, ainda hoje, essa mesma atitude entre os terratenentes brancos de qualquer lugar do mundo. E o menor salário das raças inferiores pelo mesmo trabalho dos brancos, nos atuais centros capitalistas, não poderia ser, tampouco, explicado sem recorrer-se à classificação social racista da população do mundo. Em outras palavras, separadamente da colonialidade do poder capitalista mundial. (QUIJANO, 2005, p. 120).

Importante pontuar que essa realidade não foi superada com o fim da escravidão. Mesmo com a assinatura da Lei Áurea, em 13 de maio de 1888, o contexto social relativo ao acesso da população negra a oportunidades não sofreu expressivas alterações (CEPINHO; MENNOCCHI, 2018), havendo uma perpetuação da lógica escravista nos anos pós-abolição (LARA; BARCELOS, 2020). Após o sancionamento da referida lei, os libertos foram deixados à mercê da própria sorte ao serem colocados na rua sem nenhum amparo do Estado, sendo este contexto, para Nascimento (1978, p. 65), uma “pura e simples forma de legalizado assassinio coletivo”.

Métodos de exclusão existentes no período colonial continuaram em voga no pós-abolição (LARA; BARCELOS, 2020), fator visualizado sobretudo na exclusão da população negra do mercado de trabalho, já que houve a substituição massiva dela pelo imigrante europeu, a partir de políticas de incentivo do próprio governo (BENTO, 2002; RIBEIRO, 2019). Exemplo disso foi a preferência, no mercado rural em ascensão, de imigrantes a ex-escravos,

quando a população negra possuía experiência de séculos no ramo, ou ainda a dificuldade da entrada de ex-escravos na indústria e manufaturas mesmo em um cenário principiante, em que não era exigido tamanhas qualificações ou complexidades na execução do trabalho (LARA; BARCELOS, 2020).

A justificativa para esse processo se pautava em prerrogativas desenvolvimentistas atreladas à população europeia, além da crença de sua superioridade cultural (MARTINS, 2014; PEREIRA; SAMPAIO, 2018). Ribeiro (2019) sinaliza que esses incentivos faziam parte de uma política de branqueamento que visava a eliminar a população negra do país com base no racismo biológico. Segundo Nascimento (1978, p. 67),

Autoridades governamentais e sociedade dominante, se mostraram perfeitamente satisfeitas com o ato de condenar os africanos "livres", e seus descendentes, a um novo estado econômico, político e cultural [...] de escravidão-em-liberdade. Nutrido no ventre do racismo, o "problema" só podia ser, como de fato era, cruamente *racial*: como salvar a raça branca da ameaça do sangue negro, considerado explícita ou implicitamente como "inferior".

Assim, é visível que racismo e capitalismo originam-se de tal forma a imbricar-se e retroalimentar-se. A escravidão constituía-se, sobretudo, com base em objetivos de acumulação capital, tanto pela rentabilidade da venda da mão-de-obra escrava, como pela produção de mercadorias, tornando-se essencial para a estruturação do capitalismo europeu (LARA, BARCELOS, 2020). Por sua vez, ele não se desenvolveria sem que houvesse um processo de subdesenvolvimento de algumas classes populacionais, sendo o racismo basilar para a justificação dessa empreitada (ALMEIDA, 2019; SILVA; BERTOLDO, 2010).

Uma das correntes que teorizam sobre a expressão do racismo na contemporaneidade, segundo Almeida (2019), o colocam como produto do capitalismo avançado e da racionalidade moderna, não havendo como desassociá-los. Para Oliveira (2020, p. 60), o racismo é “uma construção mental interessada, que responde a um projeto de poder global moderno eurocêntrico e de seu filho dileto, o capitalismo”. Bento (2002), apesar de reforçar que não se deve resumir as questões raciais às questões de classe, sinaliza evidente ser o capitalismo um dos reguladores primordiais do racismo. Segundo Mbembe (2018b, p. 53), “o capital não só nunca encerrou sua fase de acumulação primitiva, como sempre recorreu a subsídios raciais para executá-la”. Portanto, não seria o racismo um elemento estranho aos Estados capitalistas, pelo contrário, é constitutivo dos processos políticos e econômicos (ALMEIDA, 2019).

Para Silva e Bertoldo (2010), o racismo se expressa de forma encoberta nas relações de classe, sendo possível visualizá-lo em estatísticas acerca da posição social de populações

negras. Ele legitima relações desiguais, principalmente ao naturalizar a pobreza de negros e negras, justificando a precarização e superexploração do trabalho a esse contingente populacional, contribuindo para a manutenção do sistema capitalista (ALMEIDA, 2019) em prol de uma possível expansão do capital e conseqüente desenvolvimento social (SILVA, 2019). Assim,

a depender das formações sociais, da conjuntura e das articulações econômicas no plano interno e internacional, a produção capitalista e a exploração que lhe é inerente pode se utilizar do trabalho compulsório e de estratégias violentas de controle da produção. Assim, a existência de escravidão ou formas cruéis de exploração do trabalho não é algo estranho ao capitalismo, mesmo nos ditos países desenvolvidos, onde predomina o trabalho assalariado. No capitalismo dividem espaço e concorrem entre si trabalhadores assalariados bem pagos, mal pagos, muitíssimo mal pagos, escravizados, grandes, médios e pequenos empresários, profissionais liberais etc. (ALMEIDA, 2019, p. 107).

Diante disso, como o Brasil teve uma história de formação relacionada à escravidão, ao capitalismo e ao colonialismo, o racismo passa a ser um componente constituinte das relações sociais (ALMEIDA, 2019; SILVA; BERTOLDO, 2010). Como o “funcionamento racional da sociedade capitalista é racista” (SILVA; BERTOLDO, 2010, p. 10), a desigualdade racial no mercado de trabalho se fundamenta em relações de subordinação e dominação amplamente naturalizadas no seio social (MARTINS, 2014). Portanto, a raça não pode ser diluída nos conceitos de classe, ambos devem ser vislumbrados como elementos sobrepostos. Ou seja, a operacionalização da dominação de classes é atualizada a partir de clivagens operadas por outros conflitos, como o de raça e sexo (ALMEIDA, 2019, LARA; BARCELOS, 2020).

É fundamental pontuar que o aparato histórico realizado até aqui não objetivou situar o racismo contemporâneo como uma possível história colonial não superada, mas sim evidenciá-lo como um elemento constituinte do capitalismo. Nesse sentido, atentar-se para a formação da modernidade, da colonização e do capitalismo, compostos por diversas violências aos povos da diáspora africana, é basilar para a compreensão da sociedade contemporânea já que a divisão racial do trabalho ainda é visualizada em diversos países do mundo (ALMEIDA, 2019).

Importante para essa discussão é ressaltar que o capitalismo necessita, além de estruturas objetivas, de aparatos subjetivos para a sua consolidação (ALMEIDA, 2019). Esse processo de formação subjetiva pode incorporar preconceitos e discriminação em constante atualização para funcionar no sistema capitalista, naturalizando desigualdades sociais.

Não é à toa que, ao longo da história, as classes mais pobres foram (e são) as populações negras, em condições de vida precarizadas (DAMASCENO; ZANELLO, 2018). Dados do ano de 2020 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apontam que,

entre pretos e pardos, 7,4% eram extremamente pobres e 31% pobres, enquanto, dentre pessoas brancas, 3,5% eram consideradas extremamente pobres e 15,1% eram pobres (IBGE, 2021). Quando se intersecciona raça e sexo, percebe-se uma outra nuance, já que a maior taxa de pobreza e extrema pobreza é de mulheres pretas e pardas, representando, respectivamente, 31,9% e 7,5%.

Um dos elementos que retroalimenta esse sistema é o acesso à educação, fator central para a mobilidade social (RIBEIRO, 2019). Exemplo disso na história é o fato de a Constituição do Império de 1824 conceder o direito à educação a todos os cidadãos, com exceção da população negra escravizada, uma vez que a cidadania se condicionava a bens e proventos, dificultando o acesso desta população à escola (RIBEIRO, 2019). Essa lógica é constantemente atualizada com base no racismo estrutural, já que as classes pobres, majoritariamente negra, quando têm acesso, ingressam predominantemente em formas de educação debilitadas ou pouco qualificadas (RIBEIRO, 2019).

Em 2018, segundo a Organização Todos Pela Educação (DO INÍCIO..., 2020), 32% de crianças declaradas pardas frequentavam creches, sendo o percentual menor que o de crianças brancas, cuja representação é 39%. Cenário semelhante é encontrado no final da trajetória escolar, já que, em 2019, 65,1% dos jovens pretos e 66,7% dos jovens pardos entre 15 e 17 anos frequentavam o Ensino Médio, enquanto o dado é de 79,2% para jovens brancos. Em relação à finalização da trajetória escolar, 58,3% dos jovens declarados pretos e 59,7% dos pardos terminaram o ensino médio até 19 anos, enquanto a representação de jovens brancos era de 75%.

A disparidade também é vista em termos de desempenho escolar. No ano de 2017, com base em dados do INEP, 36,3% de crianças pardas e 28,8% de crianças pretas tinham aprendizagem adequada em Língua Portuguesa no final do 9^a ano do ensino fundamental, bem abaixo dos 51,5% de crianças brancas. Já em Matemática, a aprendizagem era de 17,9% em crianças pardas, 12,7% em crianças pretas e 32% em crianças brancas. No final do Ensino Médio, com base em dados ainda de 2017, pretos e pardos tinham, respectivamente, 21,7% e 24% de aprendizagem adequada em Língua Portuguesa, e 4,1% e 5,7% em Matemática, enquanto os brancos tinham, nesta mesma ordem, 40,8% e 16% (DO INÍCIO..., 2020).

Os dados trazem para a discussão a relevância das ações afirmativas, como as cotas, na alteração deste cenário. Caso não haja políticas reparativas, uma disputa para vagas em uma universidade entre pessoas oriundas do sistema de educação pública e outras com acesso ao nível privado, possuindo qualificações para além do ensino básico, como curso de inglês, é absolutamente iníquo.

Essas violências não se resumem a uma única seara da vida das pessoas negras, mas atua de forma cumulativa, sequenciada, incidindo em diversos âmbitos retroalimentados. O acesso deficitário à educação, por exemplo, acarreta em uma inserção limitada destes indivíduos ao mercado de trabalho. Essa relação entre racismo e mercado de trabalho será aprofundada no próximo capítulo.

5 “NÃO FOI PEDINDO LICENÇA QUE EU CHEGUEI ATÉ AQUI”⁵: A INCIDÊNCIA DO RACISMO NO MERCADO DE TRABALHO

O caminho percorrido por uma pessoa dentro de uma empresa é composto por uma sobreposição de fatores sociais entre ela e o empregador (BENTO, 2002). Do início ao fim, essa pessoa é submetida a escolhas intersubjetivas com base em perfis traçados como adequados ao cotidiano da organização por profissionais de RH, líderes, gestores e profissionais da administração de pessoal. Esse processo não ocorre tão somente em sua própria seleção, mas na seleção dos times que farão os treinamentos, gestão, desligamentos etc. (BENTO, 2002). Quais critérios, o que e quem definem o candidato ideal e como a discriminação com base na raça atua nesse processo?

Importante para o início desta discussão é o conceito de preconceito racial proposto por Almeida (2019) que, apesar de diferenciar da concepção de racismo, acaba por o relacionar com ele. Este autor define o preconceito racial como um julgamento pautado em estereótipos atrelados a grupos racializados. Exemplo disso seria as ideias do negro como violento, perigoso, ignorante ou ainda como preguiçoso, que não gosta de trabalho. Em sua tese de doutorado, Bento (2002) reflete sobre reduções fatalistas de profissionais de RH e de administração de pessoal que visualizam pessoas com baixas condições financeiras e/ou moradores de periferias urbanas como necessariamente “pessoa-problema” e, nesse sentido, “não recuperáveis”. Estes códigos são amplamente formatados pelos sistemas educacionais, aparatos culturais e aparelhos midiáticos, fabricando subjetividades que naturalizam essas associações (ALMEIDA, 2019).

Por outro lado, Almeida (2019, p.22) define a discriminação racial como “a atribuição de tratamento diferenciado a membros de grupos racialmente identificados”, sendo sua operacionalização possível apenas com o poder como um elemento essencial. Para ele, há a discriminação direta e indireta. A primeira refere-se a uma rejeição manifesta a grupos racializados, como no caso de países que proíbem a entrada de judeus e muçulmanos. A segunda, por sua vez, é caracterizada por uma rejeição/desconsideração de atos discriminatórios sofridos por sujeitos racializados ou, ainda, quando há preceitos de “neutralidade racial”, em que as diferenças sociais construídas histórica e culturalmente são ignoradas. Neste tipo não há intencionalidade evidente de discriminação. Para este autor, a discriminação racial é a concretização do racismo que é estrutural. A operacionalização desta discriminação, seja de

⁵ ABRE caminho. Intérprete: Baco Exu do Blues. Salvador: Baco Exu do Blues, 2017. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=cuXZ-hKzpqg>. Acesso em: 03 dez. 2022.

forma direta ou indireta, afeta a inserção social de um grupo racializado por gerações, consolidando e mantendo segmentações sociais.

Nesta direção, Bento (2002) sinaliza que as ações de discriminação são operacionalizadas de forma excepcional no contexto laboral, sobretudo por conta dos impactos subjetivos que compõem as decisões do grupo no poder. Ela desenvolve essa reflexão com a ideia de que a discriminação diz respeito a “ações ou práticas desenvolvidas por membros de grupos dominantes, ou seus representantes, que provocam um impacto diferencial e negativo nos membros dos grupos subordinados” (FEAGIN; FEAGIN, 1986 *apud* BENTO, 2002, p. 12), impactando a forma de inserção de grupos minoritários no mercado de trabalho e sua mobilidade lá dentro. Para ela, esta concepção diferencia-se do preconceito, delineado a partir de uma predisposição.

Especificando esta discussão, Bento (2002) define o conceito de discriminação institucional, operacionalizado independentemente da existência de intenção de discriminação, delineado com base na concepção de que

o racismo subjacente aos comportamentos individuais, coletivos ou institucionais, faz parte da lógica das sociedades racistas, nas quais comportamentos aparentemente livres de preconceitos podem gerar conseqüências negativas para os membros de grupos sociais discriminados” (BENTO, 2002, p. 12).

Assim, preconceito racial, discriminação racial e discriminação institucional são elementos vislumbrados na rotina das organizações, justamente por ser o racismo componente da estrutura de sociabilidade, e as instituições sociais, como materialização dela, não deixam de tê-lo como um de seus componentes, atuando em sua reprodução (ALMEIDA, 2019). Nesse sentido, mercado de trabalho e relações trabalhistas não só são alimentados pelo racismo como o retroalimenta, a partir de componentes naturalizados.

Uma das várias faces do racismo nas organizações se operacionaliza no momento de seleção de pessoal. Por exemplo, quando há predileção por pessoas graduadas e graduandas em estimadas universidades ou de elite, ou ainda quando o inglês é requisito para contratações quando, no Brasil, o acesso à educação também é formatado por marcadores raciais, discussão tecida no capítulo anterior. Na disputa por essa vaga, a população negra, historicamente pertencente a classes sociais mais baixas e, por consequência, com acesso a uma educação precarizada, é deixada para trás.

Ainda nesta etapa é possível refletir sobre o impacto do preconceito racial na escolha do “perfil ideal”. As ideias do(a) negro(a) como violento(a), perigoso(a), intelectualmente incapaz etc., delineiam esse contingente populacional como um público não

adequado ao ambiente empresarial, sendo, por vezes, a decisão de escolha desse contingente populacional vista como duvidosa, que deve ser imensamente cuidadosa, um risco que deve ser analisado. Não é demais dizer que esse contexto beneficia trabalhadores brancos (BENTO, 2002).

Almeida (2019) aponta os impactos subjetivos deste processo nos grupos minoritários, como a manutenção de baixa autoestima. Conscientes e experientes dos reais entraves à entrada no mercado de trabalho, muitos negros e negras introjetam os estereótipos sobre si amplamente aceitos no seio social, sentindo-se por vezes inseguros sobre sua própria capacidade de pleitear determinadas vagas, diminuindo suas expectativas de sucesso dentro do âmbito profissional (ALMEIDA, 2019). Nesse sentido, o racismo produz sofrimento mental nas populações negras, sendo contexto para a consolidação de algumas psicopatologias, como depressão e ansiedade (DAMASCENO, ZANELLO, 2018).

Outro ponto de manifestação do racismo é a remuneração. Dentre as pessoas com ocupação no ano de 2020, a população branca ganhava, em média, 73,3% a mais que pessoas pretas ou pardas (IBGE, 2021). Essa realidade não foi específica do mencionado ano, uma vez que dentre os anos de 2012 e 2020 o cenário foi o mesmo. A desigualdade estrutural é ratificada quando se nota que a situação se repete mesmo quando a análise se atenta ao rendimento por hora e nível de escolaridade, uma vez que a população branca é melhor remunerada em qualquer grau de instrução, ganhando, em média, 69,5% a mais que a população preta ou parda. A maior discrepância é vista entre profissionais com o grau de ensino superior, sendo o rendimento-hora de R\$ 33,80 para a população branca e R\$ 23,40 para a população preta ou parda, representando 44,2% de diferença (IBGE, 2021).

Para Almeida (2019), o racismo legitima desigualdades de tal forma que a pobreza é naturalmente associada aos negros, sendo comum que esse grupo esteja exposto a trabalhos precarizados, superexploração e baixos salários e isso não ser visto como um problema histórico-social e, sim, individual. Vale pontuar que, para esse autor, essas relações são visualizadas sobretudo nas chamadas periferias do capitalismo, em que a lógica colonial se estabeleceu.

Nessa direção, um fator que também salta aos olhos é o tipo de cargo majoritariamente exercido por pessoas negras. Por mais que, em 2020, a proporção de pessoas ocupadas fosse majoritariamente preta ou parda (53,5%), as ocupações predominantemente preenchidas por elas são agropecuária (60,7%), construção (64,1%) e serviços domésticos (65,3%), atividades que possuíram rendimento abaixo da média durante os anos de 2012 a 2020,

enquanto outras ocupações com um rendimento acima da média foram, durante estes anos, majoritariamente lotadas por pessoas brancas (IBGE, 2021).

Essa situação remete à lógica da divisão racial do trabalho iniciada no período colonial e mantida na contemporaneidade, já que popularmente ainda há muitas ideias sobre a inaptidão dos negros para cargos que utilizem inteligência e estratégia, por exemplo (ALMEIDA, 2019). Kilomba (2019) e Ribeiro (2019) relatam a comum experiência de, ao circularem em espaços de poder, como o ambiente universitário, serem confundidas com profissionais de cargos hierarquicamente mais baixo, como serviços gerais, copeira, faxineira, ou ainda como não pertencentes àquele espaço. Com essa reflexão não se pretende diminuir a importância ou dignidade dessas profissões, mas, sim, pensar como negros e negras são majoritariamente reduzidos a um único lugar. Essa naturalização é tão visível que, mesmo em um país cuja maioria populacional é negra, representando 56,1% da população (IBGE, 2022), é perceptível que a ausência dela em espaços de poder não costuma causar surpresa e incômodo (RIBEIRO, 2019). Assim, é nítido que

no caso brasileiro não é necessário que o negro seja “degradado, maltrapilho, incapacitado para o trabalho”, para que componha esse lugar, porque o racismo já destinou a ele — pela sua insígnia — o lugar de “incapaz”, “inferior”, “vagabundo” e de tantos outros atributos que o subjugam. (PEREIRA; SAMPAIO, 2018, p. 441).

Obviamente, olhando para o outro lado do espectro, a ocupação majoritária de espaços de poder pela população branca também é forjada por elementos históricos e culturais (RIBEIRO, 2019). A valorização dos povos europeus, iniciada no período colonial, formatou a associação entre esta população e cargos de autoridade e/ou de maior valorização social (ALMEIDA, 2019).

Bento (2002) sinaliza que as ações discriminatórias não se mantêm com base apenas no preconceito, mas como um meio de manter estável privilégios. Em sua tese de doutorado, esta autora tece a discussão sobre o pacto narcísico da branquitude, que diz respeito a um acordo não verbalizado entre pessoas brancas, pautado sobretudo em silêncio, omissão e neutralidade, cujo objetivo é a preservação deste grupo em espaços de poder. A tese é desenvolvida com base na análise de entrevistas de gestores de pessoal e profissionais de RH em que a pesquisadora tece reflexões acerca de elementos que configuram o pacto da branquitude.

Para Schumann (2012, p. 23), a branquitude pode ser definida como um lugar em que

sujeitos que ocupam esta posição foram sistematicamente privilegiados no que diz respeito ao acesso a recursos materiais e simbólicos, gerados inicialmente pelo

colonialismo e pelo imperialismo, e que se mantêm e são preservados na contemporaneidade.

Assim, diz respeito a um lugar social de privilégio pautado na raça, neste caso a branca, que independe da vontade ou disposição do indivíduo em gozar de benefícios provenientes desta posição (ALMEIDA, 2019; RIBEIRO, 2019). Essa posição social é majoritariamente naturalizada, já que muitas pessoas brancas não reconhecem seu pertencimento à uma raça, que também foi formatada historicamente, associadas principalmente a espaços de poder. Nesse sentido, não pensam sobre sua inserção nesse lócus, sobretudo porque o foco do debate racial é, predominantemente, a negritude (RIBEIRO, 2019), não focalizando os indivíduos que se beneficiam e por vezes auxiliam na perpetuação da violência contra pessoas negras. Importante lembrar que esse debate é estrutural e não individual, assim, “a posição social do privilégio vem marcada pela violência, mesmo que determinado sujeito não seja deliberadamente violento.” (RIBEIRO, 2019, p. 16).

Esta acaba sendo uma das facetas do pacto narcísico. Bento (2002, p. 37) sinaliza que mesmo que seja nítido, a partir de dados, as diferenças raciais nas organizações, e mesmo com a implementação de políticas de redução da desigualdade, os profissionais “não o reconhecem como parte indissociável do cenário de discriminação racial, de sua reprodução e seu modo de funcionamento.” Há até o reconhecimento por parte deles da existência de desigualdade, mas não vêm a si próprio como agentes desse processo.

Bento (2002) reitera a consolidação de benefícios simbólicos e materiais em não reconhecer a herança da escravidão à população branca. Pensar a caracterização desse lugar seria identificá-lo como de privilégio, mantido e usufruído ainda nos dias atuais. Nesse sentido, deixá-lo intocado e silenciado exime esta população de responsabilidade nos processos de exclusão racial. Esse processo auxilia na consolidação de ideias positivas sobre o grupo racial branco, facilitando um orgulho de pertencimento. Além disso, todo esse processo embasa, por exemplo, a preferência de candidatos brancos em uma seleção de pessoal. O pacto narcísico é uma estratégia de apoio e fortificação do grupo (BENTO, 2002).

Um outro fator relacionado à manutenção da população branca no poder é um medo desperto com base na ascensão social de pessoas negras (BENTO, 2002), um sentimento que não é novo, já que foi vislumbrado, por exemplo, no período pós-abolição, por ser a grande massa populacional de ex-escravos um potencial ocupante dos postos de trabalho. Na análise de suas entrevistas, Bento (2002) visualiza esse medo recorrentemente na fala dos profissionais, um incômodo com pessoas negras ascendendo hierarquicamente nos cargos laborais, pautado na sensação de estarem ocupando espaços que não os pertence, naturalmente destinados a

peessoas brancas, de tal modo que há recorrentemente desvalidações de suas competências para estes cargos. Exemplo disso contemporaneamente são os questionamentos sobre a competência de médicos e médicas negros e negras, ou ainda a mudança de estereotipia de negros ascendentes na hierarquia social, que passam a ser vistos como antipáticos.

Outra face de operacionalização do pacto da branquitude é a neutralidade frente a situações de discriminação racial, pautado na falta de atenção à realidade de outros grupos raciais que não aquele de pertencimento do indivíduo (BENTO, 2002). Face disso é o fato de, mesmo em um país com a maioria populacional negra, a baixa quantidade ou ausência total de pessoas em cargos mais altos na hierarquia não causar, corriqueiramente, surpresa ou espanto em pessoas brancas (RIBEIRO, 2019).

Em síntese, a consolidação do pacto narcísico da branquitude prevê uma “relação dialógica: por um lado a estigmatização de um grupo como perdedor, e a omissão diante da violência que o atinge; por outro lado, um silêncio suspeito em torno do grupo que pratica a violência racial e dela se beneficia, concreta ou simbolicamente” (BENTO, 2002, p. 31).

6 “COTA NÃO É ESMOLA”⁶: DEFINIÇÃO, JUSTIFICATIVAS E ASPECTOS HISTÓRICOS DE AÇÕES AFIRMATIVAS

O cenário de violência destinada a pessoas negras a partir do racismo tem mobilizado diversos atores sociais na luta contra sua perpetuação e atualização. Por serem instituições componentes da sociedade, as organizações são tangenciadas por estas mesmas discussões, apesar de as pautas raciais parecem embrionárias dentro do âmbito laboral. Uma das ferramentas contra o racismo consolidadas nos últimos anos dentro de iniciativas públicas e privadas são as ações afirmativas, sendo esta ferramenta o foco deste e do próximo capítulo.

Na literatura proponente da definição de ações afirmativas encontram-se diferenças conceituais entre os autores, bem como definições complexas e abrangentes, de acordo com Feres Júnior *et al.* (2018). Objetivando atrelar característica de parcimônia à definição, sem deixar que contemple o amplo escopo de ações afirmativas, estes mesmos autores (2018, p. 14) a demarcam como

todo programa, público ou privado, que tem por objetivo conferir recursos ou direitos especiais para membros de um grupo social desfavorecido, com vistas a um bem coletivo. Etnia, raça, classe, ocupação, gênero, religião e castas são as categorias mais comuns em tais políticas. Os recursos e oportunidades distribuídos pela ação afirmativa incluem participação política, acesso à educação, admissão em instituições de ensino superior, serviços de saúde, emprego, oportunidades de negócios, bens materiais, redes de proteção social e reconhecimento cultural e histórico.

Esta definição parece precisa ao delinear 1) os agentes de tais políticas, não se restringindo a um, sendo possível a execução por intermediários públicos, como a criação de políticas pelo Ministério da Educação, ou privados, com programas de seleção implementados por empresas privadas, por exemplo; 2) O público-alvo, contemplado pela população em desvantagem social, com base em processos de discriminação formatados ao longo da história (ALMEIDA, 2019), não sendo exclusivo de um único marcador social, mesmo que estas políticas sejam popularmente relacionadas às categorias étnico-raciais, sobretudo no Brasil, em que políticas desse tipo são significativas ao longo da história; 3) Os meios utilizados, que podem ser diversos, relacionando-se à reparação pretendida em cada política e, por fim, 4) o objetivo, que visa à promoção do bem comum da sociedade.

Nessa direção, Almeida (2019) define como objetivo das ações o de promover a igualdade aos grupos discriminados, de modo a beneficiá-los. Para Daflon, Feres Júnior e

⁶ COTA não é esmola. Intérprete: Bia Ferreira. Curitiba: Cactus Raius Arte & Rock'n'roll, 2018. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=QcQIaoHajoM>. Acesso em: 03 dez. 2022.

Campos (2013) as ferramentas utilizadas nas políticas afirmativas têm o intuito de atenuar desigualdades, contemplando finalidades por vezes reivindicadas socialmente.

Ao longo da história, as ações afirmativas assumiram formas diferenciadas, como compulsória, não-obrigatória, ou a mescla de ambos; criadas por iniciativas privadas e públicas e respaldadas por documentos jurídicos ou outras formas de regulação. Os grupos contemplados também variaram seu escopo, por vezes se relacionando às minorias étnicas, raciais e de gênero, não sendo diferente nas áreas impactadas, cujas principais são o contexto laboral, educacional e político (MOEHLECKE, 2002).

Houve variação, também, em relação às modalidades de ações. De fato, o mais conhecido é o sistema de cotas, em que há a reserva de posições aos grupos beneficiados, a partir de porcentagens ou de quantidades fixas, sendo o restante de vagas contempladas pelos modelos usuais de seleção. Outro tipo são os bônus, usualmente implementado em sistemas com critérios quantitativos, havendo o acréscimo de pontuação às notas finais aos membros do grupo contemplado (Feres Júnior *et al.*, 2018). Há ainda os tipos de ações que formatam seus escopos integralmente para a população-alvo, como os programas de seleção exclusivos para candidatos(as) negros(as) em empresas.

Ainda acerca de aspectos delineatórios de ações afirmativas, é interessante pontuar que elas possuem qualidade de discriminação positiva, ou seja, há ações diferenciadas aos grupos marginalizados social e historicamente, com o objetivo de reparar desigualdades sociais estruturadas pela discriminação negativa, que diferenciaram estes mesmos povos de modo a prejudicá-los e deixá-los em desvantagem social (ALMEIDA, 2019). Essa definição é importante, uma vez que o caráter de diferenciação nas políticas afirmativas não designa e qualifica as populações-alvo como inferiores, pelo contrário, esta inferioridade já foi formatada historicamente, as ações afirmativas apenas as reconhecem como existentes e atuam com vistas à sua desintegração.

As ações afirmativas, também, diferenciam-se de políticas antidiscriminatórias. Enquanto estas últimas focam na punição de comportamentos, sejam individuais ou coletivos, as primeiras focalizam os indivíduos marginalizados, de modo a promover possibilidades de igualdade em oportunidades, a despeito de mecanismos atuantes no movimento inverso, atuando de forma reparativa a eles, bem como de forma preventiva à consolidação de elementos de discriminação negativa futuros (FERES JÚNIOR, *et al.*, 2018).

Acerca das justificações para tais políticas, Feres Júnior *et al.* (2018) teorizam sobre três argumentos que normalmente são utilizados no embasamento de sua existência: reparação, justiça distributiva e diversidade. Segundo estes autores, as experiências de países que

consolidaram ações afirmativas tiveram pelo menos uma destas justificativas as fundamentando.

A reparação refere-se a uma espécie de justificativa com base no objetivo de correção de injustiças históricas contra grupos sociais específicos, funcionando como ações compensatórias. Já a justiça distributiva, uma das formas de justiça social, expressão majoritariamente expressa pelos autores, é pautada no reconhecimento da existência de desigualdade, também frequentemente localizada em grupos singulares. O reconhecimento dela não se refere a possíveis acúmulos históricos e, sim, à conformação no momento presente de uma sociedade e suas delimitações que produzem desigualdades. O argumento de diversidade, por sua vez, focaliza a justificativa a partir das diferenças individuais, reconhecimento dos diversos modos de vida e a importância das pluralidades em quaisquer espaços, não focalizando populações discriminadas, apesar de haver possibilidade de coadunação.

Assim, enquanto o argumento da reparação reconhece a existência de discriminação social a partir de delineamentos históricos e o da justiça distributiva/social a identifica a partir de configurações presentes, o da diversidade não tem um momento temporal bem definido, por vezes focaliza em um futuro em que todas as diferenças possam se manifestar no seio social. Feres Júnior *et al.* (2018, p. 40), ao focalizarem experiências dos Estados Unidos baseadas na justificativa de diversidade, refletem que este “deslocamento retira do Estado a responsabilidade de reparar os erros históricos acumulados ao longo do processo de construção nacional e de corrigir as injustiças e assimetrias brutais produzidas pelo funcionamento do mercado”, este constituinte da configuração da sociedade.

Em relação à consolidação de ações afirmativas ao longo da história, Feres Júnior *et al.* (2018) reconhecem o pioneirismo da experiência da Índia na implementação de projetos deste escopo, nomeadas no país como políticas de reserva. No período colonial já havia movimentos sociais com o propósito de diminuir o poder de brâmanes, casta que compõe o topo da hierarquia social, a partir da pressão aos governantes coloniais para a criação de reserva de vagas em cargos públicos aos não-brâmanes, ou auxílio a eles no âmbito educacional. Todavia, o fato que estabeleceu a concretização das políticas de reserva ocorreu no ano de 1950, momento em que a Constituição indiana entra em vigor, 3 anos depois de sua independência.

Em seu artigo 17, a Constituição extinguiu a intocabilidade - processo de exclusão de grupos populacionais do sistema de castas por serem considerados impuros -, qualificando esta prática como crime e implementando o termo “*scheduled castes*” como oficial para nomear essas populações. O artigo 46 instituiu cotas de 15% de cargos governamentais para esses povos e 7,5% para outros grupos inferiorizados (“*scheduled tribes*”). Para os mesmos grupos foram

designados, a partir dos artigos 330 e 331, quantidades de assentos em legislaturas provinciais e nacionais, enquanto o 335 prevê reservas em cargos públicos às “*scheduled castes*”. Esse cenário foi o pontapé inicial para diversas inserções legislativas referentes às políticas de reservas nos anos posteriores (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018).

Nos Estados Unidos, por sua vez, as políticas de ações afirmativas originam-se nos anos de 1960. Feres Júnior *et al.* (2018) destacam o papel decisivo do Movimento de Direitos Civis na formatação das referidas políticas. Este movimento consistiu em mobilizações sociais, durante os anos de 1950 e 1960, que reivindicavam igualdade, perante à lei, de pessoas negras. Na década de 1960 já era proibido a segregação com base na raça no serviço público federal, consolidado pelo presidente Dwight D. Eisenhower, que governou o país entre 1953 e 1961. Posteriormente, John F. Kennedy, presidente dos Estados Unidos durante os anos de 1961 a 1963, instituiu o *Equal Opportunity Employment Committee*, instituição com o poder de bloquear ou anular contratos de empresas que não seguissem as diretrizes governamentais. Já em 1964, houve a aprovação das Leis de Direitos Civis pelo Congresso Nacional, ocasião em que as normativas antidiscriminatórias foram operacionalizadas em leis federais.

É verdade que a expressão “ação afirmativa” já havia sido citada por Kennedy na escrita da Ordem 10.925, porém não se referia à discriminação positiva, que ganha esse sentido no texto da Ordem Executiva 11.246, por Lyndon B. Johnson, em 1965. Nesse texto, ação afirmativa é entendida como “um procedimento ativamente direcionado para a promoção da igualdade racial na contratação como resultado objetivo, e não somente como princípio orientador.” (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018, p. 57), ou seja, são qualificadas como processos concretizados. A partir de então, as ações afirmativas foram diluídas no âmbito trabalhista, sobretudo pela pressão do ativismo governamental para que as empresas desenvolvessem ações com base em igualdade de oportunidades. Movimento semelhante foi encontrado no âmbito da educação superior, uma vez que, mesmo tendo um número considerável de universidades privadas, elas recebiam recursos públicos, de tal modo que esse fator serviu de barganha para que fossem adotadas políticas de ação afirmativa.

É imprescindível citar este momento histórico porque, de acordo com Feres Júnior *et al.* (2018), a experiência dos Estados Unidos é bastante relevante para a formatação de políticas afirmativas no Brasil. Para estes autores, isto se dá por 1) o Brasil compartilhar de semelhança histórica com os Estados Unidos, sobretudo por serem as colônias europeias a servir-se de mão de obra escrava de africanos e sua descendência; 2) pela influência da cultura estadunidense na brasileira; 3) pela influência anteriormente citada ser permeada de referências à cultura negra dos Estados Unidos, principalmente focalizada nas estratégias de luta contra a

discriminação, que influenciam os movimentos negros brasileiros; 4) pela prevalência em aparelhos internacionais do estilo americano de lidar com as questões raciais e 5) pela influência estadunidense na produção acadêmica.

Para Salvador (2011) muitos autores consideram que a formatação de políticas afirmativas brasileiras é uma tentativa de cópia do modelo estadunidense, sendo desconectada da realidade do país. Sobre esta questão, Salvador (2011) destaca alguns pontos. Primeiro, a inviabilidade de reprodução total destas políticas por conta das diferenças entre os países, em termos econômicos, políticos, culturais e históricos, além dos diferentes contextos de formatação das ações. Segundo, a errônea crença de uma consolidação bem estabelecida e aceita dessas políticas nos Estados Unidos, ainda permeados de potencialidades de avanços quanto ao assunto e, por fim, a existência de autonomia brasileira na questão.

A despeito dessas questões, é imprescindível situar o histórico de consolidação de ações afirmativas no Brasil. Elemento importante nesta formação foi o mito da democracia racial, componente central para o atraso na concretização de políticas públicas para a população negra (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018). Essa ideologia, surgida nos anos 1930 e sustentada por diversos intelectuais, tinha como base a concepção de uma suposta harmonia social entre brancos e pretos, havendo uma igualdade de oportunidades sociais entre eles (NASCIMENTO, 1978). Essa visão tem como seu principal disseminador Gilberto Freyre, que a fundamenta a partir da valorização da mestiçagem, ressignificada por ele a partir de qualidades positivas.

Nascimento (1978, p. 42) relata elementos da teoria freyreana que consolidaram essa perspectiva, como o luso-tropicalismo, que ressaltava sucesso dos colonizadores portugueses ao criar um “paraíso racial” nas civilizações colonizadas, tanto na África como Brasil, exaltando a experiência dos colonizadores nesta empreitada, a partir da valorização da miscigenação. Outro elemento da teoria de Freyre que pode ser citada é a utilização do termo “morenidade” aos povos negros de pele clara, servindo ao propósito de apagar a descendência africana a partir de um termo que os embranquece, tornando-os mais aceitos socialmente.

Assim, este mito, ao focalizar uma possível harmonia racial entre os povos brasileiros, esconde diversos processos de violências constituintes da miscigenação com base em uma ideia de valorização das diversidades raciais, além de atuar como suporte a discursos sobre a ausência de racismo no Brasil, uma vez que o processo de miscigenação o tornou menos nítido e visível que a experiência de outros países, como os Estados Unidos. Ou seja, desde sua concepção, o mito da democracia racial tem sido basilar para a perpetuação do racismo.

Feres Júnior *et al.* (2018) ressaltam que essa ideologia se tornou hegemônica nacionalmente principalmente a partir das propagandas nacionalistas do Estado Novo de

Getúlio Vargas, mantendo-se intacta por décadas, resistindo a críticas de intelectuais negros e perdurando até meados dos anos 1980, período de redemocratização. Nesse momento, o processo de democratização, a pluralização de vozes e partidos, o retorno de movimentos sociais ao meio público e a consolidação da Constituição Federal, em 1988, criaram um cenário fértil para a criação de ações afirmativas, uma vez que trouxeram diretrizes calcadas no estabelecimento de políticas sociais e promoção de igualdade. Neste cenário, os movimentos negros intensificaram discussões que colocavam em cheque o mito da democracia racial (MOEHLECKE, 2002), exigindo do Poder Público uma atenção maior a questões raciais, sendo estabelecidos debates sobre a criação de ações afirmativas (SALVADOR, 2011).

Não há consenso entre os autores sobre a primeira experiência com ação afirmativa no Brasil, uma vez que a definem com base em critérios diferentes, seja pautadas em experiências operacionalizadas, a formalização de normativas no âmbito legislativo ou em discussões sobre a temática. Salvador (2011) menciona ter existido uma ação afirmativa já na década de 1930, nomeada “Lei dos Dois Terços”, que obrigava empresas nacionais a compor o seu quadro de funcionários com pelo menos $\frac{2}{3}$ de brasileiros natos (BRASIL, 1931). Moehlecke (2002) menciona, como primeiro registro do que hoje entende-se como ação afirmativa, discussões, por técnicos do Ministério do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, acerca da possibilidade de criação de uma lei que exigisse das empresas a contratação de pessoas de cor. Nessa mesma direção, em 1980 o então deputado federal Abdias do Nascimento formula um projeto de lei que estabelecia a criação de uma “ação compensatória” para pessoas negras em diversas searas, como o setor público e privado, não sendo aprovado pelo Congresso Nacional.

Segundo Feres Júnior *et al.* (2018) alguns autores atrelam o pioneirismo à “Lei do Boi”, que reservou vagas à agricultores e seus dependentes em instituições de ensino médio agrícola e instituições de ensino superior de Agricultura e Veterinária (BRASIL, 1968), e à Constituição de 1988 que estabelecia a reserva de posições no serviço público a pessoas com deficiência. Moehlecke (2002) aponta ainda a adoção em 1995, em âmbito nacional, da primeira política de cotas, que previa uma cota mínima de 30% de mulheres nas candidaturas dos partidos políticos.

A despeito dessas indefinições, Feres Júnior *et al.* (2018) focaliza sua historização no momento de intensificação dos debates sobre ações afirmativas durante os anos 1980 e 1990, sobretudo calcados nas discussões sobre desigualdades raciais. Pode-se mencionar, dentre vários acontecimentos neste âmbito, a criação do Grupo de Trabalho Interministerial (GTI), em 1995 pelo Presidente da República, a partir da pressão exercida pelos movimentos, cujo objetivo

era criar políticas equitativas às populações negras, havendo discussões sobre ações afirmativas (MOEHLECKE, 2002) e o seminário internacional “Multiculturalismo e racismo: o papel da ação afirmativa nos estados democráticos contemporâneos”, realizado pelo Ministério da Justiça, que contou com diversos intelectuais do mundo, ampliando o debate das questões raciais à nível nacional, esboçando progressos nesta área (SALVADOR, 2011).

Perante essa diversidade de ações, debates e iniciativas, durante toda a década de 1990, os papéis desempenhados pelas várias instâncias da sociedade brasileira foram diferentes entre si. O Estado passou a ser mais receptivo, a sociedade civil passou a ter um papel bastante ativo, as instituições privadas passaram a participar de forma mais ativa e o mercado começou a olhar para a questão. (SALVADOR, 2011, p. 58).

Bento (2002) destaca, ainda, 1997 como um ano de imensa relevância das políticas afirmativas no âmbito do mercado de trabalho, a partir de ações que objetivavam a intensificação do debate. Exemplo disso foi o contato, proposto pelo movimento negro, com empresas dos EUA que promoviam políticas afirmativas em sua sede, porém praticavam discriminação à população negra nas filiais do Brasil.

Apesar do intenso debate acerca das desigualdades raciais, nenhuma lei referente a ações afirmativas de populações negras foi aprovada até o final dos anos 1990, sendo apenas em 2001 a operacionalização de normativas que previa cotas para negros em cargos de órgãos federativos (MOEHLECKE, 2002). Nessa mesma direção, em 2002 o atual presidente Fernando Henrique Cardoso lançou o Programa Nacional de Ações Afirmativas focalizada no âmbito da Administração Pública Federal, contemplando afrodescendentes, mulheres e pessoas com deficiência (BRASIL, 2002). Apesar disso, Feres Júnior *et al.* (2018) falam sobre a pouca efetividade de ações afirmativas durante todo o governo Cardoso.

Posteriormente, entrando em vigor nas seleções de 2002/2003 no estado do Rio de Janeiro, foi sancionada uma lei que contempla ações afirmativas dentro do Ensino Superior, locus de referência de políticas afirmativas (MOEHLECKE, 2002; SALVADOR, 2011). A lei previa 50% das vagas de ingresso em cursos de graduação de universidades estaduais a alunos egressos de escolas públicas, atuando em conjunto com a reserva de 40% das vagas a pretos e pardos. Como resultado dessa legislação, duas universidades estaduais do Rio de Janeiro chamaram atenção da opinião pública ao implementarem tais políticas, a Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e a Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (UENF) (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018).

Outra experiência que atraiu o olhar público foi a implementação de ações afirmativas pela Universidade de Brasília (UnB) em 2004, cuja significância é pautada na incidência simbólica desta instituição na sociedade, pela sua proximidade do centro do poder

federal bem como pelo movimento de inserção de universidades federais na operacionalização de ações deste tipo (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018). Essa experiência nacionalizou a discussão, principalmente a partir do foco midiático dado a ela.

Outras experiências em universidades ocorreram entre 2000 e 2004, apesar de não terem sido amplamente discutidas no âmbito público como as anteriores, podendo-se citar a Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN), a Universidade Estadual do Rio Grande do Sul (UERGS) e a Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS) JUNIOR, *et al.*, 2018).

Importante salientar que as políticas de ação afirmativa não se limitaram às universidades públicas. Exemplo disso é a criação do Programa Universidade Para Todos (PROUNI), cuja principal função é tornar isentas as mensalidades de faculdades privadas a alunos que concluíram o Ensino Médio em escola pública ou oriundos da rede particular com renda *per capita* menor que três salários mínimos, pessoas com deficiência física, indígenas, pretos e pardos. Outra política semelhante é o Fundo de Financiamento Estudantil (FIES), que concede financiamento de mensalidades de universidades privadas (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018).

Feres Júnior *et al.* (2018) refletem que houve, durante todo o governo Lula, grande esforço de operacionalizar políticas de igualdade racial, igual empenho não foi visto na consolidação de bases legislativas que regulamentassem ações afirmativas. Existiram, no mínimo, três projetos de leis que tangenciam a temática discutidos no Congresso durante este governo, porém nenhum aceito. Todavia, em 2010 foi aprovada a Lei Federal 12.288/2010, conhecida como Estatuto da Igualdade Racial, que, de maneira oficial, reconheceu a pluralidade racial e étnica no Brasil, visando, sobretudo, a assegurar igualdade de oportunidades à população negra, promovendo ações com este intento dentro do âmbito público e incentivando a sua adoção na iniciativa privada. Dentre as medidas, delineavam-se ações afirmativas.

Em 2012 há um marco importante em relação às ações afirmativas: o seu reconhecimento em termos legislativos. Isso se deu a partir da sanção da Lei 12.711/2012, que estabelece obrigatoriedade de reservas de vagas em instituições federais de ensino superior vinculadas ao Ministério da Educação (MEC) (BRASIL, 2012). Esta lei oficializa diversas ações que já vinham sendo operacionalizadas na maior parte das universidades federais, já que, no período de sua aprovação, 40 de 58 universidades já tinham ações afirmativas em seus escopos de seleção (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018). Feres Júnior *et al.* (2018, p. 84) sintetizam que a lei estabelece quatro subcotas:

(1) candidatos egressos de escolas públicas, independentemente da cor e da renda, (2) candidatos de escolas públicas e baixa renda, independentemente da cor, (3) candidatos pretos, pardos e indígenas de escolas públicas, independentemente da renda, e (4) candidatos pretos, pardos e indígenas de escolas públicas e de baixa renda.

É estabelecido, também, a orientação de que as cotas devem ser proporcionais às quantidades de pretos, pardos e indígenas de cada estado, sintetizadas no censo demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) realizado em 2010. Em 2016, há uma alteração da referida lei a partir da sanção da Lei 13.409/2016 (BRASIL, 2016a), que inclui pessoas com deficiência nas subcotas.

Feres Júnior *et al.* (2018) refletem acerca da resistência, sobretudo de gestores de universidades, às ações afirmativas pautadas na raça, havendo uma maior aceitação da ideia relacionada à renda, majoritariamente com argumentos que definem o problema do Brasil como social e não racial. Para os autores, esta resistência é sobretudo pautada no mito ainda vigente da democracia racial.

Por fim, cabe mencionar a aprovação pelo Congresso Nacional da Lei 12990/2014 que estabelece reserva de 20% das vagas a candidatos negros em concursos públicos federais (BRASIL, 2014), bem como a incipiente discussão acerca da criação de modelos de ação afirmativa para os programas de pós-graduação que ainda não possui lei que as regulamentem, porém já houve uma portaria que incentiva e delinea ações preambulares para sua criação (BRASIL, 2016b).

7 “EU VISTO PRETO POR DENTRO E POR FORA”⁷: AÇÕES AFIRMATIVAS EM EMPRESAS COMO POSSÍVEIS FERRAMENTAS DE COMBATE AO RACISMO

Nas sociedades contemporâneas, em que o capitalismo é o modelo socioeconômico hegemônico, o trabalho constitui lócus de sociabilidade humana, sendo elemento balizador de grande parte da vida das pessoas. Nesse sentido, além de ser um espaço que possibilita a produção de renda, essencial para o modelo vigente, proporciona a consolidação e o amadurecimento de capacidades humanas, viabilizando a manipulação do ambiente material em que as pessoas têm contato (PAZ; GOMES, 2021).

Porém, como já discutido, o acesso ao mercado de trabalho é desigual às diversas populações, e é sabido que diversas “práticas discriminatórias encontram um lugar privilegiado dentro das empresas” (BENTO, 2002, p. 11), sendo dificultada a algumas populações, como a negra, a existência de possibilidade de manipulação do seu entorno material a partir do trabalho (PAZ; GOMES, 2021). Com isso, o contexto laboral pode ser um dos espaços primordiais da luta antirracista (RIBEIRO, 2019), de tal modo que é demandada atuação de órgãos públicos e privados na consolidação de medidas que possibilitem a igualdade de oportunidades (PAZ; GOMES, 2021), objetivando dismantelar lógicas que facilitam a manutenção do racismo.

Teorizar o racismo como estruturante das relações amplifica a discussão, porém, por vezes, pode criar sensação de imobilização a partir da ideia de impossibilidade de alteração, dada sua complexidade. De fato, a luta antirracista é complexa, exige esforço e mobilização de diversos atores sociais, mas Ribeiro (2019) salienta que não devemos nos intimidar mediante o tamanho desta problemática. O lugar de silêncio, omissão e por vezes neutralidade, típicos da branquitude, já compõem a lógica do racismo (BENTO, 2022) e atuam na perpetuação da desigualdade racial. Assim, é mais que necessário quebrar essas paredes de silêncio, tirar a questão da invisibilidade, como sugere Ribeiro (2019), e delinear práticas que atuem na contramão dessas ideologias.

Neste sentido, sendo as instituições a materialização do racismo estrutural (ALMEIDA, 2019), já que são formatadas a partir da estrutura de sociedade, portanto, contribuindo para a manutenção de desigualdades, parece prudente pensá-las também como um possível lócus de alteração, e não tão somente perpetuação, desta mesma estrutura. Ora, se “as instituições são racistas porque a sociedade é racista” (ALMEIDA, 2019, p. 31), não seria possível imaginar uma incidência das instituições nessa estrutura social? De tal modo que, ao

⁷ NEGRO Drama. Intérpretes: Racionais MC's. São Paulo: Cosa Nostra Fonográfica, 2002. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=tWSr-NDZI4s>. Acesso em: 03 dez. 2022.

se alterar, consegue também alterá-la? Nessa direção, Ortega (2021, p. 65), afirma que os “conflitos sociais, presentes na sociedade e nas instituições, podem forçar que regras, padrões e mecanismos se modifiquem”.

Almeida (2019) sinaliza que, por ser o racismo estrutural, a responsabilização jurídica individual não é suficiente para desintegrá-lo. Em outro momento, este mesmo autor assinala que a forma de combate ao racismo por meio de instituições é a partir de ações efetivas contra ele. Assim, é prudente que o primeiro passo, dentro das organizações, seja reconhecer e identificar essas relações de desigualdades frutos da história e conformação da estrutura social que delineiam o racismo. Reconhecer a existência dele e os mecanismos de sua perpetuação é uma das fases iniciais que permitem balizar estratégias antirracistas. Exemplo disso pode ser, preliminarmente, abandonar lógicas de igualdade entre os indivíduos nos processos seletivos, racionalidade que, no fim, acaba por manter a desigualdade. Em resumo, a estratégia inicial deve ser desenhar práticas pautadas na equidade, reconhecendo que alterar a estrutura racista perpassa por dismantelar lógicas que facilitam que populações negras continuem atrás na corrida social, ou seja, questionar o *status quo* (RIBEIRO, 2019).

Nesse sentido, Almeida (2019, p. 32) defende ser

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

As ações afirmativas podem ser ferramentas proíficas no combate ao racismo (PAZ; GOMES, 2021). Conhecido exemplo foi o da empresa Magazine Luiza que produziu, em 2020, um programa de *trainee* cujas candidaturas eram exclusivas para pessoas negras, a partir da percepção da baixa quantidade de lideranças negras na organização.

Por que não para negros, brancos, amarelos e indígenas? Por que só para negros? Porque a nossa experiência mostra que, neste caso, fórmulas já usadas levarão a resultados conhecidos. Ao longo dos últimos anos, o Magalu formou cerca de 250 trainees. Desses, apenas 10 eram negros. Nossos programas simplesmente não conseguiam atrair esses talentos, que, a princípio, nada têm de diferente dos demais senão a cor da pele. O número de inscrições de negros sempre foi baixíssimo. Talvez porque, para muitos deles, passar num programa seletivo de uma grande empresa parecesse inatingível. Talvez porque nossa seleção exigisse certas competências — fluência em inglês, por exemplo — quase impossíveis de ser desenvolvidas por pessoas que frequentemente estão entre os mais pobres de nossa população. É como se nossos processos de seleção anteriores fossem como pistas de corrida em que o ponto de chegada era comum, mas certos candidatos já saíam com vantagem de alguns metros de distância sobre os demais. (TRAJANO, 2020).

Repetindo-se em 2021, o programa era voltado para pessoas autodeclaradas pretas ou pardas, com formação entre 2017 e 2020 de qualquer curso de graduação, não tendo como pré-requisito experiências anteriores e inglês (NASCIMENTO, 2020). Dentre os benefícios, abrangia-se uma remuneração mensal em torno de R\$ 6.600, possibilidade de *Home-Office*, liberdade de vestimenta e bolsa de inglês. Os selecionados passaram 12 meses na empresa, aprofundando conhecimentos técnicos, comportamentais e de negócio, havendo rodízios em diversas áreas da organização, além de contar com o acompanhamento de mentores (ORTEGA, 2021). De forma semelhante a essa experiência, a empresa Bayer criou, ainda em 2020, um programa de *trainee* exclusivo para pessoas negras, delineando sua segunda edição em 2022.

Analisando o programa de *trainee* do Magazine Luiza, Ortega (2021) reflete que a organização, ao formatar esta ação afirmativa, explicita uma proposta de valor tanto diante de outras empresas como diante dos próprios participantes da ação. Além disso, atrai potenciais talentos de alto nível, aprimorando seu capital humano. Após a implementação de sua primeira edição, houve consequências à organização, como a valorização de suas ações no dia posterior à divulgação, mesmo não podendo afirmá-la como consequência direta; aumento de menções em redes sociais e buscas na internet sobre a empresa; intensificação do debate sobre ações afirmativas e influência desta medida a outras empresas.

Estas práticas auxiliam no acesso de pessoas negras a espaços majoritariamente não ocupados por elas (CHEROTI; GUIMARAES, 2022; ROSA, 2021). A partir da obrigatoriedade de ações afirmativas em universidades públicas, o espaço acadêmico está sendo gradativamente ocupado por essa população, porém não há garantia que, após essa formação, exista o ingresso dela no mercado de trabalho. Neste sentido, a adoção de políticas afirmativas no âmbito laboral pode promover este acesso, principalmente em cargos que não são unicamente operacionais, como os de gestão (CHEROTI; GUIMARAES, 2022). Nessa direção, um dos entrevistados de Rosa (2021) em sua pesquisa de trabalho de conclusão de curso, formatada por entrevistas com estudiosos de ações afirmativas e militantes do movimento negro, afirma que essas ações devem funcionar de forma estratégica, como a contratação de negros e negras para cargos de liderança.

Este debate alinha-se à justificativa de reparação e justiça distributiva. Paz e Gomes (2021, p. 126), nessa direção, defendem que estas políticas “buscam não somente reparar os efeitos de práticas discriminatórias, mas também corrigir o problema em sua gênese, combatendo as consequências estruturais e acumuladas da discriminação”. Ou seja, elas buscam corrigir os elementos de exclusão historicamente construídos e ainda vigentes. Nesse caminho, Cheroti e Guimaraes (2022) defendem que a discussão acerca dessas políticas não se limitam à construção de uma política pública, mas se compõem, também, pelo reconhecimento dessa

história de exclusão, dando outros sentidos a este passado e construindo possibilidades para as populações negras no futuro. Como se balizam a partir de fins corretivos, a ideia segundo Paz e Gomes (2021) é que as ações afirmativas tenham caráter emergencial e provisório. Dentro desta discussão interessa salientar que o debate gira em torno de oportunidades e não capacidades da população negra (RIBEIRO, 2019), afastando ideários assistencialistas e meritocráticos presentes em argumentos contrários às políticas afirmativas (BENTO, 2002).

Ribeiro (2019) reflete acerca do caráter de transformação da realidade propiciadas pelas políticas afirmativas. Em sua pesquisa, Rosa (2021) apresenta falas que refletem acerca da ruptura de ciclos de pobreza a partir do acesso, principalmente de jovens negros e negras, a espaços de emprego e renda. Nessa mesma direção, Cheroti e Guimaraes (2022, p. 140), ao falar sobre o modelo de cotas, afirmam que visam a “garantir menores desigualdades socioeconômicas e educacionais”. Importante pensar que este acesso auxilia na transformação não somente de uma pessoa específica beneficiada, mas da atual família e futuras gerações. Almeida (2019) reflete ainda como políticas afirmativas encontram aparato constitucional na contemporaneidade ao focalizar a redução da marginalização social, principalmente a partir dos conceitos de justiça distributiva e corretiva.

Há também a discussão acerca da representatividade de pessoas negras nas empresas, sobretudo em cargos de liderança ou não operacionais, foco dos programas afirmativos exemplificados. Segundo Almeida (2019, p. 67) a representatividade pode ser entendida como a “participação de minorias em espaços de poder e prestígio social, inclusive no interior dos centros de difusão ideológica como os meios de comunicação e a academia.” Para ele, a representatividade pode ter expressivas consequências contra a discriminação, como

1. propiciar a abertura de um espaço político para que as reivindicações das minorias possam ser repercutidas, especialmente quando a liderança conquistada for resultado de um projeto político coletivo;
2. dismantlar as narrativas discriminatórias que sempre colocam minorias em locais de subalternidade. Isso pode servir para que, por exemplo, mulheres negras questionem o lugar social que o imaginário racista lhes reserva. (ALMEIDA, 2019, p. 68).

Por mais que o acesso de pessoas negras em espaços majoritariamente brancos não represente mudança na estrutura de poder (ALMEIDA, 2019), este mesmo autor, ao discutir sobre cotas em universidades, defende que têm repercussão tanto ideológica como econômica, uma vez que tendem a alterar a compreensão sobre a divisão social (e racial) do trabalho, bem como a política salarial. Neste ponto, o autor discute acerca da quantidade de pessoas contrárias ao modelo de ações afirmativas, interligando ao imaginário que atrela o espaço acadêmico à branquitude. Assim, pode-se refletir como essas políticas têm capacidade de ameaçar a estrutura

de poder centralizada em pessoas brancas (BENTO, 2002), atuando contrariamente à manutenção destes privilégios, de modo a auxiliar na consolidação de um poder equânime.

A inserção de negros e negras em cargos não-operacionais viabiliza a alteração do imaginário social sobre eles e sua ocupação na divisão racial do trabalho, auxiliando na desconstrução da subalternidade negra (ROSA, 2021) e desmantelando lógicas coloniais. Mesmo que não haja amplos monitoramentos das políticas afirmativas em voga, uma vez que são localizados e dissociados, Paz e Gomes (2021) apontam para elas como um instrumento fundamental para a eliminação de discriminação racial.

Além disso, a operacionalização desta ferramenta possibilita a consolidação de falas negras acerca de diversos assuntos e não somente o racial (ROSA, 2021), bem como delinea a construção de narrativas que contemplem variadas existências dentro das empresas, não tão somente as categorias sociais normativas. Rosa (2021) discute ainda a identificação propiciada pela ocupação de corpos negros nestes espaços, criando um imaginário de possibilidade de pertencimento a outras pessoas racializadas que porventura pensem em adentrar estes espaços. Nessa direção, Rosa (2021) e Paz e Gomes (2021) consideram que as ações afirmativas têm potencial de mudança social, nas gerações do presente e do futuro.

Outra reflexão possível acerca da relevância de ações de discriminação positiva com foco na raça é a da diversidade. Rosa (2021) reflete como as políticas atuam na criação de uma imagem empresarial mais alinhada com os povos do Brasil a partir do seu escopo de funcionários, beneficiando-se de inovação e complementaridade. Ribeiro (2019) e Paz e Gomes (2021) convergem no pensamento de aumento de produtividade propiciado por equipes diversas, uma vez que em “uma empresa inclusiva, abre-se espaço para novos pontos de vistas empresariais, novas estratégias de marketing e avanços que permaneceriam inexplorados diante de uma empresa monoculturalmente composta” (PAZ; GOMES, 2021, p. 132)

Ortega (2021, p. 67), salienta que um ambiente organizacional mais diverso resulta em

ampliação dos empenhos de marketing e a fomentação da criatividade e inovação (que é o objetivo geral da organização), o que favorecerá na resolução de problemas e desenvolvimento da flexibilidade organizacional. Também influenciará positivamente a imagem pública da organização através da responsabilidade social, algo que os consumidores estão cada vez mais atentos e que levam em conta em suas decisões de consumo.

Importante salientar o cuidado ao não se utilizar o argumento de diversidade de maneira isolada, já que, segundo Bento (2002), por vezes este termo é utilizado por empresas para relativizar a discussão racial e manter-se neutras frente à questão, sobretudo para justificar

a não adesão a ações afirmativas, com a ideia de “focamos em todas as populações”, sem levar em conta os processos de exclusão incidentes em diversos povos. Nesse sentido, ressalta-se que “políticas universais de combate à pobreza e distribuição de renda que não levam em conta o fator raça/cor mostram-se pouco efetivas.” (ALMEIDA, 2019, p. 96). Ou seja, é importante que a questão racial seja base para a formatação de políticas afirmativas em organizações.

Além disso, Rosa (2021) salienta ser, por vezes, o discurso de diversidade utilizado apenas para consolidar uma imagem positiva da empresa frente ao público externo, não refletindo a realidade organizacional, bem como desenhado por interesses sobretudo mercadológicos ao invés de éticos. Logo, por mais que isto seja uma consequência, não deve ser o objetivo central das empresas, sobretudo pelo seu papel social.

Em outra direção, cabe discutir que as ações afirmativas no âmbito empresarial devem ser pautadas em medidas coletivas, que visem a atingir a cultura organizacional, de forma mais específica, ou a sociedade de forma geral. Assim, é necessário romper com a lógica do negro único na organização (RIBEIRO, 2019), como suficiente para conferir o título de inclusão à empresa e/ou apenas para cumprir cota. Como já discutido, o racismo produz sofrimento psíquico nas populações negras e, pelo seu caráter coletivo e estrutural, não se deve pensar em estratégias apenas individuais (FAUSTINO, 2020). Nesse sentido, não é demais pensar que políticas afirmativas também são produtoras de cuidado.

Com base na teoria das capacidades, Paz e Gomes (2021, p. 127) defendem que as ações afirmativas não se resumem à finalidade de igualdade, funcionando, para além disso, como uma ferramenta que viabiliza a concretização de liberdade, sendo esta a “plena possibilidade de aquisição, desenvolvimento e utilização das capacidades humanas para se atingir os fins desejados, em outras palavras, as funcionalidades que se deseja exercer no projeto pessoal de vida.” Nesta concepção, as capacidades seriam

oportunidades substantivas que conferem ao indivíduo a liberdade de se engajar em um determinando funcionamento. São as capacidades que possibilitam ao indivíduo alcançar as condições concretas para livremente perseguir os funcionamentos adequados, no que se pode definir como condição ótima de funcionamento. (PAZ; GOMES, 2021, p. 127).

Nesta direção, a atuação de ações afirmativas contribui para fomentar e conferir relevância às habilidades e aptidões, promovendo liberdade. Para a efetivação de tal liberdade, é necessário afastar os empecilhos sociais e materiais que inviabilizam a manifestação e constituição das capacidades, como o racismo, sendo este um papel das políticas de discriminação positiva. Para Paz e Gomes (2021, p. 134) as

ações afirmativas têm um promissor impacto positivo na redução e remoção dessas barreiras, encurtando distâncias, fomentando a possibilidade de desenvolvimento e utilização de capacidades e exercício de funcionamentos que pelas vias tradicionais não ocorreriam a contento, redesenhando a estrutura histórico-social em que estão inseridos os trabalhadores negros e evitando a amputação de possibilidades. As práticas afirmativas são, portanto, peças fundamentais na luta pela redução de desigualdades, pela igualdade de oportunidades e maximização de liberdades na busca pelo bem-estar social e o desenvolvimento humano.

Em resumo, com base em todas as discussões tecidas neste capítulo, entende-se que a formação de políticas de ações afirmativas dentro das organizações concretiza-se como uma ferramenta possível de combate ao racismo, uma vez que permitem:

a) o fortalecimento dos laços sociais, impedindo o isolamento de grupos e retirando a força de práticas discriminatórias; b) o exercício da pluralidade de visões de mundo e a dedução de interesses aparentemente específicos do grupo, que agora, com voz ativa, poderá participar da produção de um “consenso”, dando legitimidade democrática às normas de organização social; c) a redistribuição econômica, uma vez que a maior dificuldade de acesso ao mercado de trabalho é característica marcante em membros de grupos historicamente discriminados (ALMEIDA, 2019, p. 91).

8 “NOSSO SONHAR RESISTE”⁸: NOTAS FINAIS DE UM INÍCIO

O presente estudo teórico objetivou analisar ações afirmativas em empresas como possíveis ferramentas de combate ao racismo. Para tanto, optou-se por um caminho metodológico que focalizasse não tão somente as ações afirmativas no âmbito laboral, mas o problema que torna urgente a sua operacionalização: o racismo. Assim, esta pesquisa, com o intuito de alcançar o objetivo proposto, discutiu, primeiramente, os elementos que caracterizam o racismo, a relação dele com a classe e o mercado de trabalho e, posteriormente, apresentou ações afirmativas como alternativa a este cenário.

Por se tratar de uma pesquisa exploratória, consistiu como norteador metodológico uma primeira aproximação deste pesquisador ao tema, de forma que fosse feita uma observação geral sobre os principais tópicos que envolvem a questão, abrindo espaço para pesquisas futuras sobre a temática. Com isso, entende-se que o objetivo estabelecido inicialmente foi alcançado.

Esta pesquisa trouxe à tona o caráter histórico do racismo e sua frequente atualização, uma vez que ideias de superioridade racial da população branca e, conseqüentemente, inferioridade da população negra permanece entranhada na estrutura da sociabilidade, funcionando como pano de fundo de diversas violências sociais naturalizadas. Uma delas, por vezes silenciosa, é visualizada dentro do âmbito organizacional a partir de diversos aparatos que limitam o acesso de pessoas negras a estes espaços, a remunerações equivalentes a de pessoas brancas e a ocupação de cargos de liderança e poder.

Assim, principalmente com base nas justificativas de reparação e justiça distributiva, foram apresentadas ações afirmativas dentro de empresas como possível ferramenta de combate ao racismo a partir de diversas qualidades. Dentre elas, destaca-se o caráter de consolidação do acesso de pessoas negras ao âmbito laboral, principalmente em cargos não-operacionais; tendo conseqüentemente a possibilidade de transformação social destas populações e de suas gerações, a partir de quebra do ciclo de pobreza, e a possibilidade de alteração, a partir dessa inserção, de ideias racistas naturalizadas.

Consistiu em limitação do estudo a incipiente produção de análise de ações afirmativas dentro das organizações como ferramenta antirracista. Na maioria dos estudos brasileiros, foram encontradas discussões mais gerais sobre ações afirmativas em diversos âmbitos, sendo o principal foco de análise a sua incidência em instituições educacionais, justificadas pela consolidação histórica das ações afirmativas em processos seletivos de

⁸ SOBRE nós. Intérpretes: Drik Barbosa; Rashid. São Paulo: Laboratório Fantasma, 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=yt9PVNbUNaU>. Acesso em: 03 dez. 2022.

universidades públicas e privadas. Por ser recente a consolidação dessas ferramentas dentro das organizações, são poucas as reflexões teóricas dentro da área. Esse cenário exigiu do pesquisador um esforço teórico de relacionar as discussões gerais sobre a luta antirracista e as ações afirmativas ao âmbito laboral.

Com isso, entende-se que o presente estudo apresenta-se como relevante neste cenário, funcionando como contexto para a consolidação de pesquisas futuras nesta seara. Portanto, recomenda-se que sejam delineados estudos mais aprofundados na temática, apresentando análises teóricas mais sistematizadas, bem como análise de experiências de ações consolidadas no Brasil.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, S. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

BARROS, J. P. P. Juventudes desimportantes: a produção psicossocial do “envolvido” como emblema de uma necropolítica no Brasil. *In*: COLAÇO, V.; GERMANO, I.; MIRANDA, L. L.; BARROS, J. P. (org.). **Juventudes em movimento: experiências, redes e afetos**. Fortaleza: Expressão Gráfica e Editora, 2019. p. 209-238.

BENTO, M. A. S. **Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público**. 2002. Tese (Doutorado em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.

BENTO, M. A. S. **O pacto da branquitude**. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BRASIL. Decreto nº 19.482, de 12 de dezembro de 1930. Limita a entrada, no território nacional, de passageiros estrangeiros de terceira classe, dispõe sobre a localização e amparo de trabalhadores nacionais, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, Seção 1, p. 1603, 1 fev. 1931. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19482-12-dezembro-1930-503018-republicacao-82423-pe.html>. Acesso em: 11 set. 2022.

BRASIL. Lei nº 5.465, de 3 de julho de 1968. Dispõe sobre o preenchimento de vagas nos estabelecimentos de ensino agrícola. **Diário Oficial da União**, Brasília, Seção 1, p. 5537, 4 jul. 1968. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-5465-3-julho-1968-358564-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 11 set. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 4228, de 13 de maio de 2002**. Institui, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 14 maio 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4228.htm. Acesso em: 11 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12711, de 29 de agosto de 2012**. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 30 ago. 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/12711.htm. Acesso em: 13 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12990, de 9 de junho de 2014**. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Brasília, DF: Presidência da República, 10 jun. 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/12990.htm. Acesso em: 13 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13409, de 28 de dezembro de 2016**. Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnico de nível médio e superior das instituições federais de ensino. Brasília, DF: Presidência da

República, 29 dez. 2016a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113409.htm#:~:text=L13409&text=LEI%20N%C2%BA%2013.409%2C%20DE%2028,das%20institui%C3%A7%C3%B5es%20federais%20de%20ensino.. Acesso em: 13 set. 2022.

BRASIL. Portaria Normativa nº 13, de 11 de maio de 2016. Dispõe sobre a indução de Ações Afirmativas na Pós-Graduação, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Ministério da Educação, Brasília, ed. 90, p. 47, 12 maio 2016b. Disponível em: https://www.in.gov.br/web/guest/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/21520493/do1-2016-05-12-portaria-normativa-n-13-de-11-de-maio-de-2016-21520473. Acesso em: 09 out. 2022.

CEPINHO, B.O.; MENNOCCHI, L. O racismo institucional no mercado de trabalho: Uma revisão integrativa de literatura. *In: Encontro Latino Americano de Iniciação Científica*, 22.; Encontro Latino Americano de Pós-Graduação, 18.; Encontro de Iniciação à Docência, 8., 2018, São José dos Campos. **Anais [...]**. São José dos Campos: Universidade do Vale do Paraíba, 2018. p. 1-6. Disponível em: https://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2018/anais/arquivos/RE_0483_0340_01.pdf. Acesso em: 30 jul. 2022.

CERQUEIRA, D. *et al.* **Atlas da violência 2021**. Brasília, DF: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/arquivos/artigos/1375-atlasdaviolencia2021completo.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2022.

CHEROTI, A. C. F.; GUIMARAES, M. C. Ações afirmativas como instrumento para o direito ao acesso à educação e ao mercado de trabalho. **Revista Em Favor de Igualdade Racial**, Rio Branco – Acre, v. 5, n. 1, p. 132 - 146, 21 mar. 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufac.br/index.php/RFIR/article/view/5082/3609>. Acesso em: 27 set. 2022.

DAFLON, V. T.; FERES JÚNIOR, J. F.; CAMPOS, L. A. Ações afirmativas raciais no ensino superior público brasileiro: um panorama analítico. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 43, n. 148, p. 302-327, abr. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/MBtLrKDNWYWY8ntQDwBSGYb/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15 set. 2022.

DAMASCENO, M. G.; ZANELLO, V. M. L. Saúde Mental e Racismo Contra Negros: Produção Bibliográfica Brasileira dos Últimos Quinze Anos. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 38, n. 3, pp. 450-464, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/gPSLSxDcHDhDccZgpk3GNVG/?lang=pt>. Acesso em: 1 mar. 2022.

DO INÍCIO ao fim: População negra tem menos oportunidades educacionais. **Todos Pela Educação**, 12 nov. 2020. Disponível em: <https://todospelaeducacao.org.br/noticias/do-inicio-ao-fim-populacao-negra-tem-menos-oportunidades-educacionais-2/>. Acesso em: 23 ago. 2022.

FAUSTINO, D. M. Frantz Fanon e a mental brasileira diante do racismo. *In: MAGNO, P. C.; PASSOS, R. G. (org.). Direitos Humanos, Saúde Mental e Racismo: Diálogos à Luz do*

Pensamento de Frantz Fanon. Rio de Janeiro: Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro; 2020. p. 34-48.

FERES JÚNIOR, J. F. *et al.* **Ação afirmativa**: conceito, história e debates. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/2mvbb/pdf/feres-9786599036477.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2022.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

GONSALVES, E. P. **Iniciação à pesquisa científica**. 3. ed. Campinas, SP: Alínea, 2003.

GUATTARI, F.; ROLNIK, S. **Micropolítica**: cartografias do desejo. Petrópolis: Vozes; 1996.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2021. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101892>. Acesso em: 23 ago. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: Características Gerais dos Moradores 2020-2021. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101957_informativo.pdf. Acesso em: 28 ago. 2022.

KILOMBA, G. **Memórias da Plantação**: Episódios De Racismo Cotidiano. Rio de Janeiro: Editora Cobogó, 2019.

LARA, R.; BARCELOS, J. G. Classe e racismo na formação social brasileira. **Revista Linhas**. Florianópolis, v. 21, n. 46, p. 204-223, maio/ago. 2020. Disponível em: <https://www.revistas.udesc.br/index.php/linhas/article/view/1984723821462020204/pdf>. Acesso em: 20 jul. 2022.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, T. C. S. Determinações do Racismo no Mercado de Trabalho: Implicações na “Questão Social” Brasileira. **Temporalis**, Brasília [DF], n. 28, p. 113-132, jul./dez. 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/7077>. Acesso em: 30 jul. 2022.

MBEMBE, A. **Necropolítica**: biopoder, soberania, estado de exceção e política de morte. São Paulo: N-1 Edições, 2018a.

MBEMBE, A. O sujeito racial. *In*: MBEMBE, A. **Crítica da Razão Negra**. Tradução de Sebastião Nascimento. São Paulo: n-1 edições, 2018b. p. 27-77.

MOEHLECKE, S. Ação afirmativa: história e debates no Brasil. **Cadernos de pesquisa**, N. 117, p. 197-217, 2002. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/cp/a/NcPqxNQ6DmmQ6c8h4ngfMVx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 11 set. 2022.

MUNANGA, K. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. **3º Seminário Nacional Relações Raciais e Educação**, PENESB, Rio de Janeiro, 05 nov. 2003. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2014/04/Uma-abordagem-conceitual-das-nocoes-de-raca-racismo-identidade-e-etnia.pdf>. Acesso em 15 jun. 2022.

NASCIMENTO, A. **O Genocídio do Negro Brasileiro: Processo de Um Racismo Mascarado**. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 1978.

NASCIMENTO, T. Programa de trainees do Magazine Luiza terá apenas candidatos negros. **UOL**, São Paulo, 19 set. 2020. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2020/09/19/programa-de-trainees-do-magazine-luiza-tera- apenas-candidatos-negros.htm>. Acesso em: 4 out. 2022.

OLIVEIRA, R. G. Racismo e suas expressões na saúde. *n*: MAGNO, P. C.; PASSOS, R. G. (org.). **Direitos Humanos, Saúde Mental e Racismo: Diálogos à Luz do Pensamento de Frantz Fanon**. Rio de Janeiro: Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro; 2020. p. 58-71.

ORTEGA, L. O. **Diversidade racial e racismo estrutural: uma análise sobre o programa de trainee 2021 do Magazine Luiza**. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Escola Paulista de Política, Economia e Negócios (EPPEN), Universidade Federal de São Paulo, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://repositorio.unifesp.br/handle/11600/60654>. Acesso em: 16 maio 2022.

PAZ, M. J.; GOMES, A. V. M. Ações afirmativas no trabalho sob o enfoque da abordagem das capacidades: uma análise de programas de trainees no âmbito de empresas privadas. **Direito e Desenvolvimento**, João Pessoa, v. 12, n. 2, p. 121-136, 2021. Disponível em: <https://45.227.6.12/index.php/direitoedevolvimento/article/view/1365/757>. Acesso em: 29 set. 2022.

PEREIRA, E. C.; SAMPAIO, S. S. A relação de classe e raça na formação da classe trabalhadora brasileira. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 133, p. 432-445, set./dez. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/4VJyvRtjQg9Bq5TQvqdwV9P/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 26 jul. 2022.

PRINCIPIA. Intérpretes: Emicida; Fabiana Cozza; Pastor Henrique Vieira; Pastoras do Rosário. São Paulo: Sony Music, 2019. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=kjggvv0xM8Q>. Acesso em: 03 dez. 2022.

QUIJANO, A. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. *In*: QUIJANO, A. **A colonialidade do saber: Eurocentrismo e ciências sociais, Perspectivas Latino-Americanas**. Buenos Aires: CLACSO, 2005. p. 117-142.

RIBEIRO, D. **Pequeno manual antirracista**. São Paulo: Companhia das letras, 2019.

ROSA, F. F. **Ações afirmativas nas empresas privadas: uma avaliação de especialistas em políticas afirmativas e militantes do movimento negro.** 2021. 63 p. Monografia (Bacharelado em Administração) – Departamento de Ciências Administrativas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2021. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/237869>. Acesso em: 28 set. 2022.

SALVADOR, A. C. **Ação Afirmativa na PUC-Rio: a inserção de alunos pobres e negros.** Rio de Janeiro: Ed. PUC-Rio, 2011. Disponível em: <http://www.editora.puc-rio.br/media/ebook%20acao%20afirmativa%20puc%20rio.pdf>. Acesso em: 8 set. 2022.

SILVA, A. P. P. D. Racismo estrutural, crise do capital e ofensiva conservadora: Desafios à consolidação da igualdade racial nas políticas sociais públicas. *In: Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social*, 16., 2018, Vitória. **Anais [...]**. Vitória: Universidade Federal do Espírito Santo, 2019. p. 1-18. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/abepss/article/view/22110>. Acesso em: 24 jul. 2022.

SILVA, J. B.; BERTOLDO, M. E. O racismo como subproduto de uma sociedade de classes. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 10, n. 112, p. 108-113, 5 set. 2010. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/10666/5975>. Acesso em: 24 jul. 2022.

SCHUCMAN, L. Racismo e Antirracismo: a categoria raça em questão. **Psicologia Política**, São Paulo, v. 10, n. 19, p. 41-55, jan./jun. 2010.

SCHUCMAN, L. V. **Entre o "encardido", o "branco" e o "branquíssimo": raça, hierarquia e poder na construção da branquitude paulistana.** 2012. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-21052012-154521/publico/schucman_corrigida.pdf. Acesso em: 28 ago. 2022.

TRAJANO, F. Por que criamos um programa de liderança só para negros. **Brazil Journal**, 19 set. 2020. Disponível em: <https://braziljournal.com/por-que-criamos-um-programa-de-lideranca-so-para-negros/>. Acesso em: 04 out. 2022.