

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
ESCOLA DE ARTES, CIÊNCIAS E HUMANIDADES**

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM MUDANÇA SOCIAL E
PARTICIPAÇÃO POLÍTICA**

VIVIANE SORANSO DOS SANTOS

**Discriminação racial no ambiente de trabalho: percepções de profissionais negros do
investimento social privado**

São Paulo

2023

VIVIANE SORANSO DOS SANTOS

**Discriminação racial no ambiente de trabalho: percepções de profissionais negros do
investimento social privado**

*Dissertação de mestrado apresentada à Escola de Artes,
Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo
para obtenção do título de Mestre em Ciências pelo
Programa de Pós-graduação em Mudança Social e
Participação Política da Escola de Artes, Ciências e
Humanidades da Universidade de São Paulo.*

Área de Concentração: Educação, gênero e saúde

Orientadora: Profa. Dra. Juliana Pedreschi Rodrigues

São Paulo

2023

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada à fonte.

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca da Escola de Artes, Ciências e Humanidades,
com os dados inseridos pelo(a) autor(a)
Brenda Fontes Malheiros de Castro CRB 8-7012; Sandra Tokarevicz CRB 8-4936

Santos, , Viviane Soranso dos
Discriminação racial: percepções de profissionais
negros do investimento social privado / , Viviane
Soranso dos Santos; orientadora, Juliana Pedreschi
Rodrigues. -- São Paulo, 2023.
125 p: il.

Dissertacao (Mestrado em Ciencias) - Programa de
Pós-Graduação em Mudança Social e Participação Política,
Escola de Artes, Ciências e Humanidades,
Universidade de São Paulo, 2023.
Versão original

1. Educação antirracista. 2. Investimento social
privado. 3. Preconceito e discriminação racial. 4.
Efeitos psicossociais do racismo. I. Rodrigues,
Juliana Pedreschi, orient. II. Título.

SANTOS, Viviane Soranso dos. **Discriminação racial: percepções de profissionais negros do investimento social privado**

Dissertação de mestrado apresentada à Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Ciências pelo Programa de Pós-graduação em Mudança Social e Participação Política da Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo.

Área de Concentração: Educação, gênero e saúde

Aprovado em: 01/09/2023

Banca Examinadora

Profa. Dra. Juliana Pedreschi Rodrigues
Escola de Artes, Ciência e Humanidades (EACH)

Profa. Dra. Maria da Glória Calado
Pós-Doutoranda Faculdade de Educação (FE)

Profa. Dra. Márcia Regina de Lima Silva
Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas (FFLCH)
Secretária de Políticas de Ações Afirmativas, Combate e Superação do Racismo
Ministério da Igualdade Racial

Dedicatória

Dedico esta dissertação de mestrado ao meu pai, Domingos Conceição dos Santos, cuja vida foi marcada por uma injustiça que jamais deveria ter ocorrido. Sua vida ter sido findada pelo racismo que assola a nossa sociedade despertou em mim um profundo desejo de contribuir, ainda mais, para a conscientização e a luta contra a discriminação racial.

Este trabalho é dedicado a você, pai, e a todas as vítimas de racismo, bem como a todos aqueles que se dedicam incansavelmente à causa antirracista. Que possamos, juntos, construir um futuro mais justo e inclusivo para esta e futuras gerações.

Com todo amor e admiração, este meu esforço é para você: *Domingos Conceição dos Santos*.

Agradecimentos

Desejo expressar minha sincera gratidão a todos que estiveram ao meu lado ao longo deste período emocionante e desafiador em que desenvolvi esta dissertação de mestrado.

Antes de tudo, gostaria de expressar minha profunda gratidão à minha filha, Micaella Soranso do Nascimento, cuja inspiração diária me impulsionou a seguir em frente e superar obstáculos, mesmo nos momentos mais difíceis.

À minha família - mãe, irmãos, cunhada e sobrinhos -, desejo agradecer o apoio emocional inestimável, por me encorajarem a continuar e por contribuírem com sugestões valiosas durante todo o processo, principalmente no que diz respeito ao tempo de repouso.

Expresso também minha gratidão à minha orientadora, Juliana Pedreschi Rodrigues, cujo tempo e esforço dedicados em cada etapa do meu mestrado foram inestimáveis. Sua sabedoria e paciência foram fundamentais ao me guiar durante essa jornada. Além disso, não posso deixar de reconhecer a contribuição essencial das membras da banca examinadora, as professoras: Maria da Glória Calado e Márcia Regina de Lima Silva cuja participação enriqueceu significativamente o meu trabalho. A todos vocês, expresso meu respeito e admiração por terem acreditado em meu potencial.

Agradeço também aos meus amigos, tanto os mais próximos quanto aqueles que estão mais distantes, por dedicarem parte do seu tempo para ler, avaliar e comentar a minha dissertação. Cada conselho fornecido foi extremamente relevante e fundamental para que eu pudesse alcançar a excelência nessa jornada.

Gostaria de acrescentar meus agradecimentos especiais a todas as pessoas que generosamente participaram das entrevistas, compartilhando suas valiosas experiências. Sua contribuição foi fundamental para enriquecer o estudo e ampliar minha compreensão sobre o tema abordado. Agradeço sinceramente pela confiança depositada em mim ao compartilharem suas histórias e perspectivas.

A todos que me apoiaram, encorajaram e confiaram em mim, gostaria de expressar minha mais profunda gratidão. Este mestrado não é apenas uma conquista pessoal, mas sim uma realização de todos aqueles que estiveram presentes ao longo dessa caminhada.

RESUMO

SANTOS, Viviane Soranso dos. **Discriminação racial: percepções de profissionais negros do investimento social privado**. 2023. 125 f. Dissertação (Mestrado em Ciências) – Escola de Artes, Ciências e Humanidades, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2023. Versão Original.

Esta pesquisa tem como objetivo analisar a percepção dos profissionais negros que atuam e/ou possuem experiência no campo do Investimento Social Privado - ISP em relação à discriminação racial em seu ambiente de trabalho. Com base no problema da pesquisa, investigamos duas hipóteses: a primeira é que a vivência cotidiana do preconceito e da discriminação racial causa sentimentos de inferioridade e dificuldades no desempenho das atribuições do cargo; a segunda é que o racismo resulta no silenciamento dos profissionais, levando frequentemente a pedidos de afastamento ou demissão por questões de saúde mental ou física. Para a coleta e análise dos dados, adotamos uma abordagem qualitativa e explicativa, utilizando a técnica de triangulação de dados. Essa técnica envolveu a análise de bibliografia especializada, além das percepções de profissionais negros do Investimento Social Privado e os pontos de vista de especialistas da área da psicologia que estudam os impactos do racismo na saúde psíquica das pessoas. Toda a análise dos dados foi realizada por meio do método de interpretação da Análise de Conteúdo. Por fim, apresentamos em considerações finais, os principais resultados e conclusões obtidos ao longo do estudo com o objetivo de contribuir para o entendimento das questões relacionadas ao preconceito e à discriminação racial no campo do Investimento Social Privado, além de fomentar o debate em torno de políticas e ações que promovam a igualdade racial e a inclusão dentro das organizações.

Palavras-chaves: investimento social privado; preconceito e discriminação racial; efeitos psicossociais do racismo; educação antirracista.

RESUMEN

SANTOS, Viviane Soranso dos. Discriminación racial: percepciones de profesionales negros de la inversión social privada. 2023. 125 p. Disertación (Maestría en Ciencias) - Escuela de Artes, Ciencias y Humanidades, Universidad de São Paulo, São Paulo, 2023. Versión Original.

Esta investigación tiene como objetivo analizar la percepción de los profesionales negros que trabajan y/o tienen experiencia en el campo de la Inversión Social Privada - ISP con respecto a la discriminación racial en su entorno laboral. Basándonos en el problema de investigación, investigamos dos hipótesis: la primera es que la experiencia cotidiana de prejuicio y discriminación racial provoca sentimientos de inferioridad y dificultades en el desempeño de las responsabilidades laborales; la segunda es que el racismo lleva al silenciamiento de los profesionales, lo que a menudo resulta en solicitudes de licencia o renuncia debido a problemas de salud mental o física. Para la recopilación y análisis de datos, adoptamos un enfoque cualitativo y explicativo, utilizando la técnica de triangulación de datos. Esta técnica implicó el análisis de literatura especializada, así como las percepciones de los profesionales negros en Inversión Social Privada y los puntos de vista de expertos en psicología que estudian los impactos del racismo en la salud mental de las personas. El análisis de los datos se realizó utilizando el método de interpretación del Análisis de Contenido. Finalmente, presentamos en las consideraciones finales los principales resultados y conclusiones obtenidos a lo largo del estudio con el objetivo de contribuir a la comprensión de cuestiones relacionadas con el prejuicio y la discriminación racial en el campo de la Inversión Social Privada, así como fomentar el debate sobre políticas y acciones que promuevan la igualdad racial y la inclusión dentro de las organizaciones.

Palabras clave: inversión social privada; prejuicio y discriminación racial; efectos psicosociales del racismo; educación antirracista.

ABSTRACT

SANTOS, Viviane Soranso dos. Racial discrimination: perceptions of black professionals in private social investment. 2023. 125 p. Dissertation (Master of Science) – School of Arts, Sciences, and Humanities, University of São Paulo, São Paulo, 2023. Original Version.

This research aims to analyze the perceptions of black professionals who work and/or have experience in the field of Private Social Investment - PSI regarding racial discrimination in their workplace. Based on the research problem, we investigated two hypotheses: the first is that the daily experience of prejudice and racial discrimination causes feelings of inferiority and difficulties in performing job duties; the second is that racism results in silencing professionals, often leading to requests for leave or resignation due to mental or physical health issues. For data collection and analysis, we adopted a qualitative and explanatory approach, using the data triangulation technique. This technique involved analyzing specialized literature, as well as the perceptions of black professionals in Private Social Investment and the perspectives of experts in psychology studying the impacts of racism on people's mental health. All data analysis was carried out using the Content Analysis interpretation method. Finally, we present in final considerations the main results and conclusions obtained throughout the study with the aim of contributing to the understanding of issues related to prejudice and racial discrimination in the field of Private Social Investment, as well as fostering the debate around policies and actions that promote racial equality and inclusion within organizations.

Keywords: private social investment; prejudice and racial discrimination; psychosocial effects of racism; anti-racist education.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURAS

Figura 1: Triangulação de dados.....	19
Figura 2: Dimensões do racismo para o diálogo e análise da pesquisa.....	20
Figura 3: Perfil dos respondentes.....	23
Figura 4: Perfil dos selecionados para as entrevistas.....	24
Figura 5: Desenvolvimento da Análise de Conteúdo.....	68
Figura 6: Temáticas selecionadas	72

QUADROS

Quadro 1: Roteiro de entrevista para os profissionais do Investimento Social Privado.....	67
Quadro 2: Roteiro de entrevista para as especialistas.....	67
Quadro 3: Sistematização dos Instrumentos	70
Quadro 4: Categorização: Manifestações e situações de discriminação racial.....	80
Quadro 5: Categorização: Emoções e reações suscitadas.....	90
Quadro 6: Categorização: Impactos pessoais e consequências profissionais.....	96
Quadro 7: Categorização: Tratamento e espaços de acolhimento institucionais.....	105

LISTA DE SIGLAS

CNPJ - Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica

DFID - Departamento Britânico para o Desenvolvimento Internacional e Redução da Pobreza

DIEESE - Departamento Intersindical de Estudos Socioeconômicos

EACH - Escola de Artes, Ciência e Humanidades

FE - Faculdade de Educação

FFLCH-USP - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo

FIES - Fundo de Financiamento Estudantil

GEMAA - Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

ISP- Investimento Social Privado

ONGS - Organizações não Governamentais

ONU - Organizações das Nações Unidas

OPAS - Organização Pan-Americana de Saúde

OSCs - Organizações da sociedade civil

PCRI - Programa de Combate ao Racismo Institucional

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílio

PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

PROUNI - Programa Universidade para Todos

SEPPIR - Secretaria Especial de Políticas e Promoção da Igualdade Racial

SUMÁRIO

1. Introdução: motivações da pesquisa, trajetória acadêmica e caminhos metodológicos.....	13
1.1 Motivações da pesquisa.....	13
1.2. Trajetória acadêmica.....	14
1.3 Contexto e caminhos metodológicos da pesquisa.....	16
1.3.1 Instrumentos para a coleta de dados.....	22
2. Concepções analíticas do racismo e as políticas públicas antirracistas no Brasil.....	26
2.1 Legislações e Políticas Públicas antirracistas no Brasil.....	38
2.2 Políticas de Ações Afirmativas.....	41
3. Diversidade e inclusão no mercado de trabalho e as dimensões subjetivas do racismo.....	45
3.1 A diversidade racial nas organizações do terceiro setor.....	50
3.2 Preconceito racial na perspectiva das representações sociais.....	55
3.2.1 As representações sociais e os efeitos psicossociais do racismo.....	58
4. Apresentação, análise e interpretação dos dados: sobre as entrevistas, levantamento de dados e a Análise de Conteúdo	66
4.1 Etapas do processo da análise de conteúdo.....	69
4.2 Tratamento dos resultados, inferência e interpretação.....	73
4.2.1 Categorização Manifestações e situações de discriminação racial.....	80
4.2.2 Categorização Emoções e reações suscitadas.....	90
4.2.3 Categorização Impactos pessoais e consequências profissionais.....	96
4.2.4 Categorização Tratamento e espaços de acolhimento institucionais.....	105
5. Considerações finais.....	110
REFERÊNCIAS.....	117
APÊNDICES.....	126
APÊNDICE - 1 Questionário para definir o perfil da amostragem da pesquisa.....	126
APÊNDICE –2 Entrevistas estruturadas com profissionais atuantes e com experiência no Investimento Social Privado.....	127
APÊNDICE – 3 Entrevistas estruturadas com especialistas da área da psicologia.....	128
APÊNDICE – 4 Termo de consentimento do profissional.....	129
APÊNDICE – 5 Termo de consentimento do especialista.....	130

1. INTRODUÇÃO: MOTIVAÇÕES DA PESQUISA, TRAJETÓRIA ACADÊMICA E CAMINHOS METODOLÓGICOS

1.1 Motivações da pesquisa

No final de 2005, me formei em psicologia e logo iniciei minha atividade profissional. Foi nesse momento que surgiu uma ótima oportunidade: um convite para atuar em uma instituição recém-chegada em São Miguel Paulista, onde eu morava e ainda residido. Com muita alegria, passei no processo seletivo e comecei a trabalhar na condução de grupos de adolescentes e jovens, além de contribuir na formação de educadores sociais e professores da rede municipal e estadual de ensino. Também tive a honra de ser uma das membras articuladoras do Fórum da Juventude de São Miguel Paulista.

Durante esse período, a temática racial se apresentava de forma transversal ao trabalho executado e, se fazia presente nos processos formativos da equipe. Essa abordagem enriqueceu meu desenvolvimento profissional e pessoal, permitindo que eu adquirisse um maior letramento racial e me tornasse uma ativista também no ambiente de trabalho.

A partir de 2017, a instituição passou a adotar novas formas de atuação, consolidando um modelo de trabalho híbrido. Além de continuar promovendo o desenvolvimento local em São Miguel Paulista, passamos a apoiar iniciativas e organizações periféricas, bem como a articular atores de diferentes setores na busca pela redução das desigualdades.

Nessa nova perspectiva, começamos a enfrentar as diferenças de forma mais direcionada, dando maior ênfase a dois marcadores fundamentais: raça e gênero. Essas questões são essenciais, pois refletem as profundas disparidades estruturais persistentes em nossa sociedade. Foi nesse período que recebi o convite para fazer parte de uma nova área que havia sido criada, exigindo não apenas uma mudança física de espaço, mas também uma adaptação ao novo bairro onde eu passaria a atuar.

Assumindo minhas novas responsabilidades num bairro da zona sul de São Paulo, confesso que a transição não foi fácil. Embora já trabalhasse nesta instituição há muitos anos, a sensação era que estava em um ambiente completamente diferente. Era bairro elitizado e eu estava trabalhando em um escritório, muito diferente dos espaços culturais e sociais onde eu costumava atuar e encontrar pessoas com trajetórias e identidades mais semelhantes à minha.

Foi nesse contexto que a questão racial ganhou ainda mais relevância em minha vida

cotidiana. Tanto nos projetos sob minha responsabilidade quanto nas interações com parceiros externos e colegas de trabalho, as reflexões relacionadas à discriminação racial tornaram-se cada vez mais frequentes. Surgiram inquietações sobre a sutileza com que o racismo pode se manifestar, muitas vezes deixando-nos em dúvida sobre sua real presença.

Por fim, comecei a me questionar se a discriminação racial poderia se apresentar de forma mais implícita no ambiente do Terceiro Setor. Afinal, essa categoria busca produzir bens e serviços públicos em prol do atendimento dos direitos básicos e de justiça social. Então, indagava-me se, internamente, as instituições, nas relações com seus profissionais e entre eles, conseguiam assegurar os princípios de direitos e equidade e, aspirei analisar de que forma a discriminação racial se manifesta nesses ambientes fundados no princípio dos direitos democráticos, especificamente no campo do Investimento Social Privado - ISP.

1.2 Trajetória acadêmica

Em 2019, tive a oportunidade de cursar como aluna especial o Programa de Mudança Social e Participação Política da Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo. Durante muitos anos, desejei fazer uma pós-graduação em uma universidade pública, mas as dificuldades que enfrentei ao longo da minha trajetória educacional me fizeram duvidar. No entanto, as redes de afeto e potencialização das quais faço parte me apresentaram o processo seletivo para aluno(a) especial, que eu desconhecia até então. Foi através desse modelo que tive a oportunidade de acessar a pós-graduação, cursando primeiramente a disciplina *Pesquisa em Educação, Gênero e Saúde*.

Antes de me tornar aluna especial, eu não tinha clareza sobre qual seria o meu objeto de pesquisa, apenas sabia que investigaria o racismo no terceiro setor. No entanto, durante as discussões em grupo durante as aulas e a elaboração do trabalho de conclusão da disciplina, que envolvia a criação de um projeto de estudo, consegui materializar o objeto de pesquisa a ser investigado.

Como aluna regular, tive a oportunidade de cursar a disciplina obrigatória *Filosofia do Conhecimento*, ministrada entre abril e junho de 2021. O conteúdo sobre a epistemologia da complexidade de Edgar Morin foi significativo para o início da minha pesquisa, pois ao abordar a discriminação racial, entendi a necessidade de analisar aspectos históricos, da subjetividade e do processo das representações sociais, além de recorrer a diferentes técnicas de coleta de dados. Inicialmente, essa multiplicidade epistemológica me causava

preocupação, levando-me a questionar a consistência da pesquisa.

No entanto, ao compreender que a complexidade e suas implicações são a base do pensamento de Edgar Morin, cujo olhar enfatiza a conexão intrínseca entre os saberes, pude escrever com mais tranquilidade e segurança, embasando teoricamente minha pesquisa. Percebi que restringir-me a apenas uma abordagem ou método de coleta de dados diante de um fenômeno tão complexo a ser estudado, como a discriminação racial no mercado de trabalho e seus impactos na subjetividade das pessoas negras, resultaria em uma visão simplista para a pesquisa (MORIN, 2003).

Nessa mesma perspectiva, Morin (2003) esclarece o que pode tornar nosso estudo científico reducionista, como o vício de estabelecer certos métodos e conhecimentos como leis, considerar o tempo de forma linear e acreditar que os fenômenos estão todos na mesma ordem, reduzir nosso objeto de estudo a um único problema sem levar em conta as contradições e as relações entre possíveis causas e diferentes formas de respostas, e não reconhecer a interação do pesquisador com o estudo.

No semestre seguinte, tive a oportunidade de cursar a disciplina *Preparação Pedagógica* promovida pela comissão de pós-graduação. Decidi fazer esse curso devido ao meu interesse em exercer a docência e compreender os impactos que ela tem na subjetividade e na vida acadêmica das pessoas. Durante esse período, pude refletir sobre as marcas deixadas na memória de cada estudante, tanto as positivas quanto as negativas, e compreendi a importância de se sentir valorizado como um ponto crucial para o desenvolvimento ativo e crescimento do sujeito, fazendo parte do processo de formação.

No primeiro semestre de 2022, matriculei-me na disciplina *Estado e Mudanças Sociais*. Durante esse curso, refletimos sobre o papel do eurocentrismo como base da transformação cultural do capitalismo, uma narrativa ideológica que busca sustentar tradições europeias impostas historicamente, conhecida como “colonialidade do poder”. Uma das consequências desse processo é a classificação racial. Esses fundamentos reforçaram ainda mais a relevância do meu objeto de pesquisa, uma vez que a colonialidade do poder está presente nos mecanismos de controle social, abrangendo aspectos econômicos, autoridade, recursos naturais, bem como o controle da identidade de gênero, sexualidade, subjetividade e o fundamento racial do conhecimento (MIGNOLO, 2010).

Por fim, ao longo da minha trajetória acadêmica, participei de diversos eventos relacionados à pesquisa. Destaco minha participação em um curso sobre o Racismo estrutural: uma perspectiva histórico-crítica, e em um seminário sobre ações afirmativas na

pós-graduação. Esses eventos proporcionaram discussões importantes sobre o acolhimento e a permanência de alunos negros, colocando em evidência tanto os avanços quanto os desafios enfrentados nessa área. Essas experiências enriqueceram minha formação acadêmica e fortaleceram meu compromisso com a pesquisa e a luta contra as desigualdades.

1.3 Contexto e caminhos metodológicos da pesquisa

Nos últimos anos, as práticas racistas têm enfrentado reações cada vez mais incisivas da sociedade civil e do movimento negro, que historicamente lutam contra o preconceito e a discriminação racial. No entanto, mesmo com alguns avanços evidenciados nos indicadores socioeconômicos da população negra, comprovando o impacto positivo das políticas de ações afirmativas, os dados ainda revelam desigualdades sociais, políticas e econômicas no Brasil que afetam diretamente a população negra.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as pessoas negras são o somatório das pessoas pretas e pardas. As pessoas pretas são aquelas que têm um tom de pele mais escuro - retintas, enquanto as pardas têm uma pele mais clara, resultado da miscigenação. Esse esclarecimento se faz necessário, pois muitas vezes a linguagem é utilizada como forma de estigmatizar pessoas ou grupos. Como parte do processo de libertação do racismo, o movimento negro no Brasil ressignificou o uso da palavra, que deixou de ser pejorativa e passou a determinar a luta coletiva de um grupo populacional.

Por esses motivos, a pesquisa adotará o termo "negro" ao se referir à junção dessas duas categorias, pretos e pardos. Atualmente, a população negra compõe 56% da população brasileira e, segundo dados do IBGE de 2017, menos de 5% dessa população ocupava cargos executivos e apenas 6,3% tinham cargos de gerência nas 500 maiores empresas com operação no Brasil. Em 2016, os negros constituíam um pouco mais de 35% dos quadros funcionais das empresas. Esses dados revelam que, na prática, serão necessários 120 anos para se atingir a equidade racial no mercado de trabalho, a menos que governos e empresas adotem ações afirmativas.

Quando pensamos na realidade do terceiro setor os dados apresentados não são muito diferentes. O terceiro setor é composto por organizações privadas sem fins lucrativos e de interesse público, as chamadas organizações da sociedade civil (OSCs). As OSCs no Brasil definem temas centrais em discussões na esfera pública e exercem atividades de interesse coletivo que ecoam nos setores mais diversos da sociedade (LOPEZ, 2018).

A esse respeito, o estudo sobre o Perfil das Organizações da Sociedade Civil no Brasil levantou um histórico das 820 mil OSCs que possuíam ativos no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) no Brasil. O perfil revelou que aproximadamente 3 milhões de pessoas tinham vínculos de emprego em OSCs em 2015. Em dezembro do mesmo ano, esse total equivalia a 3% da população ocupada no país e a 9% do total de pessoas empregadas no setor privado com carteira assinada. Quando analisadas as ocupações pelo critério de raça, o cenário mostrou-se igualmente hierárquico quando comparado com os das empresas privadas, sendo que 63% das pessoas ocupadas eram brancas e 37% negras. Contudo, as ocupações de posições inferiores da hierarquia de prestígio social eram ocupadas por pessoas negras, sendo 25 das principais ocupações o contínuo de 54% negros e 46% brancos. (IPEA, 2016)

Verificando a legislação brasileira, encontramos algumas leis que asseguram o acesso pleno de todas as pessoas ao mercado de trabalho. Temos, por exemplo, a Lei 7.716, de 1989, que criminaliza condutas como recusar ou impedir emprego por motivo da raça, e a Constituição Federal, de 1988, que, em seu artigo 5º, tornou crime as ações racistas. Entretanto, no Brasil, ações sutis ainda fazem parte do cotidiano das pessoas — acontecem, às vezes, em contextos individuais, mas que podem dificultar ou negar a inserção, a permanência, o progresso e/ou a ascensão na carreira de pessoas negras no mercado de trabalho (OLIVEIRA, 2018).

Para a psicóloga Maria Lúcia da Silva, fundadora do Instituto Amma Psique e Negritude, mesmo que para as ações explícitas de discriminação racial as leis assegurem consequências aos agressores, novas formas mais sofisticadas de expressão do preconceito e de discriminação racial têm surgido nos comportamentos no âmbito institucional e/ou no interpessoal. Nesse contexto, as relações entre brancos e negros estão permeadas por representações que precisam sair da esfera inconsciente e vir para a consciência, a fim de revelar o impacto da imagem que brancos e negros têm de si e do outro. Imagens que, em geral, manifestam-se por meio de atitudes, brincadeiras, chacotas, desrespeitos e humilhações (SILVA, 2008). Assim sendo, Guimarães (1999) afirma que o racismo é:

(...) uma forma bastante específica de naturalizar a vida social, isso é, de explicar diferenças pessoais, sociais e culturais a partir de diferenças tomadas como naturais(...). Ora, se o que eu digo é verdade, então cada racismo só pode ser compreendido a partir de sua própria história. (GUIMARÃES, 1999, p. 11-12)

Com isso, levando-se em consideração todos os aspectos mencionados e desenvolvidos anteriormente, a presente pesquisa de dissertação de mestrado tem como

pergunta investigativa o seguinte problema: qual é a percepção dos profissionais negros com experiência no campo do investimento social privado - ISP em relação à discriminação racial no seu ambiente de trabalho?

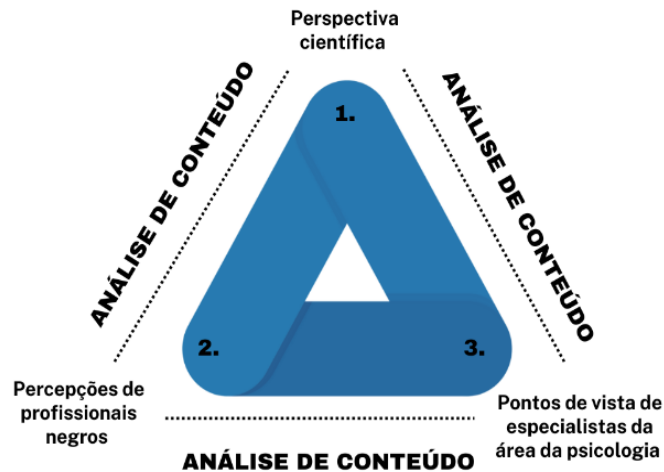
Para uma melhor compreensão do problema em questão, a pesquisa estabelece como objetivo geral: "Analisar as manifestações do preconceito e da discriminação racial no campo do investimento social privado e as percepções dos profissionais negros diante dessas ocorrências". Além disso, os objetivos específicos são os seguintes: identificar as possíveis manifestações do preconceito e da discriminação racial no campo do investimento social privado, investigar em quais contextos essas manifestações ocorrem, e compreender as principais percepções e emoções experimentadas pelos profissionais negros diante dessa vivência.

Com base no problema de pesquisa, que gerou diversas inquietações, foram formuladas duas hipóteses a serem confirmadas ou refutadas. Sobre a questão estudada, supõe-se que: 1) a experiência diária com o preconceito e a discriminação racial gera sentimentos de inferioridade e a sensação de incapacidade para desempenhar as responsabilidades correspondentes ao cargo ocupado; e 2) o preconceito e a discriminação racial resultam no silenciamento dos profissionais e, em geral, levam a pedidos de afastamento ou demissão por motivos de saúde mental ou física.

Para a coleta e análise dos dados nesta pesquisa qualitativa de natureza explicativa, foi utilizada a técnica de triangulação de dados, considerando três eixos fundamentais. Esses eixos são: 1) a perspectiva científica, através de bibliografia especializada, artigos da mídia em geral e de institutos de pesquisa; 2) as percepções de profissionais negros que atualmente trabalham ou já trabalharam no Investimento Social Privado - ISP; e 3) os pontos de vista de especialistas da área da psicologia que estudam os impactos do racismo na saúde mental dos indivíduos.

Além disso, foi adotado o método de interpretação de dados da Análise de Conteúdo (BARDIN, 2016), que é uma técnica amplamente utilizada em pesquisas qualitativas. De acordo com Bardin (2011, p. 15), a análise de conteúdo consiste em um conjunto de instrumentos metodológicos aplicáveis a diferentes tipos de conteúdo, permitindo desde o cálculo de frequências de dados codificados até a extração de estruturas traduzíveis em modelos. Trata-se de uma hermenêutica controlada, baseada na dedução e inferência.

Figura 1: Triangulação de dados



Fonte: Elaborada pela autora.

Em relação à natureza do estudo, Gil (2008) afirma que as pesquisas explicativas são aquelas que buscam identificar os fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência dos fenômenos. Por meio desta natureza é possível investigar o conhecimento da realidade, uma vez que ela esclarece a razão e o porquê das coisas. O autor nos afirma que a pesquisa explicativa pode ser a continuação de outra descritiva, visto que a identificação dos fatores que determinam um fenômeno requer que este esteja adequadamente descrito e detalhado. (GIL, 2008, p. 28-29)

Quanto à abordagem qualitativa, o interesse se debruça nas avaliações subjetivas com o objetivo de identificar percepções dos entrevistados no que se refere comportamentos, sentimentos, sensações e pensamentos. Segundo Denzin e Lincoln (2006), a pesquisa qualitativa interpela a interpretação do meio, ou seja: estuda os fenômenos em seus ambientes naturais, buscando compreender a complexidade e os significados que as pessoas os conferem.

Corroborando com esse pensamento, Vieira e Zouain (2005) declaram que a pesquisa qualitativa trabalha com os depoimentos, discursos e significados transmitidos pelas pessoas, descrevendo de forma detalhada os elementos que as circundam, e, ainda, Creswel (2007, p. 186) acrescenta a informação de que o ambiente natural no qual se encontram os participantes da pesquisa é a fonte direta de dados, e o pesquisador, seu principal instrumento.

Nessa perspectiva, Freitas (2002) aponta para a importância de se refletir o indivíduo considerando a relação do sujeito com a sociedade à qual pertence e utilizando-se de métodos

para estudar o homem em sua totalidade, como unidade de corpo e mente; ser biológico e social, também participante do processo histórico. Freitas (1996) também nos alerta para a necessidade de se perceberem “os sujeitos como históricos, datados, concretos, marcados por uma cultura como criadores de ideias e consciência, que, ao produzirem e reproduzirem a realidade social são ao mesmo tempo produzidos e reproduzidos por ela” (FREITAS, 1996, apud FREITAS, 2002, p. 22).

Neste sentido, Campos (2017, p. 14) afirma sobre a importância de uma teoria do racismo que considere ontologicamente ideologias, práticas e estruturas racistas, mas que ao mesmo tempo permita na sua análise as distinções entre essas três dimensões, podendo assim investigar com elementos de situações concretas, como elas se relacionam entre si em cada contexto ou situação específica. Seguindo esse ponto de vista, o realismo crítico, uma abordagem filosófica associada a Roy Bhaskar (1944-2014), associa uma filosofia geral da ciência (realismo transcendental) com uma filosofia da ciência social (naturalismo crítico) promovendo uma interface entre a compreensão natural e social. Bhaskar argumenta que as “observações e testes empíricos” das ciências naturais só são possíveis porque partem de premissas ontológicas realistas e transcendentais ao mesmo tempo (Bhaskar, 2008, p. 25).

O realismo crítico fornece, destarte, o instrumental necessário para uma integração teórica entre as três dimensões do racismo (ideológica, prática e estrutural) que permita escapar das diferentes confluções e fusões supracitadas e capacitar as investigações sociológicas a inquirir empiricamente como elas se articulam em contextos históricos e geográficos específicos. Além disso, ele viabiliza a produção de um conhecimento sociológico do fenômeno capaz de ser instrumentalizado politicamente. (CAMPOS, 2017, p. 16)

Diante de tais teorias, a pesquisa compreende a integração das três dimensões do racismo para a construção teórica e analítica deste estudo, conforme ilustração a seguir.

Figura 2: Dimensões do racismo para o diálogo e análise da pesquisa



Fonte: Elaborada pela autora

Ainda nessa perspectiva, vale lembrar que o estudo do ser humano e suas construções complexas devem repensar a fragmentação do conhecimento e o limite de apenas uma análise, uma vez que esse tipo de intervenção não considera a complexidade do comportamento humano e hierarquiza as áreas de conhecimento (Morin, 2003). Para o autor, é preciso ter uma leitura e análise transdisciplinar que olhe para o todo e para as partes, a fim de se obterem as diversas dimensões do ser humano e da sociedade.

Nesse sentido, mesmo diante da complexidade humana, os pesquisadores das áreas das ciências sociais e das humanidades precisam dispor de resultados válidos e confiáveis, sendo assim, a triangulação apresenta-se como uma estratégia para alcançar seu objetivo. Esse procedimento vai além da objetividade positivista de pesquisa, pois valoriza também a subjetividade abordada na epistemologia compreensiva, haja vista que ela integra ambas, compreendendo-as de forma complementar e dialética (MINAYO; ASSIS; SOUZA, 2005).

Acrescentando a esse ponto de vista, desde os métodos propostos por alguns sociólogos da virada do século XIX para o XX, os fenômenos sociais não são explicados linearmente com uma só causa ou correlação. Embora o cientista social tenha a tendência de reduzir um fenômeno a algumas variáveis por motivos operacionais, há um entendimento de que o conhecimento será sempre provisório. No entanto, essa provisoriedade não anula a validade e a confiabilidade científica dos resultados da pesquisa de fenômenos humanos; por esse motivo, uma só relação encontrada em uma pesquisa, se tiver um contexto de triangulações bem elaborado, fornece a validade e a confiança necessárias (DENZIN, 1978; WEBB et al., 1966; PATTON, 1999).

Denzin (1970 apud FLICK, 2009) e Denzin e Lincoln (2005) afirmam que a triangulação é uma combinação de metodologias diferentes capazes de analisar o mesmo fenômeno, de tal modo que consiga solidificar a construção de teorias sociais, e Weiss (1998) nos assegura que, ao utilizá-la, apontamos evidências com mais solidez, uma vez que isso reduz possíveis vieses no processo de coleta. Além do mais, podemos utilizar diferentes tipos de amostras intencionais, combinando diversas abordagens de mensuração de dados e diferentes abordagens analíticas no mesmo estudo (PATTON, 2002).

Por outro lado, Davidson (2005) salienta o uso de diferentes métodos, esclarecendo que, mesmo que diversos, sua análise deve ser obtida em conjunto, ou seja: as conclusões são baseadas no todo, não com base em dados obtidos pelos métodos individuais. Ressalta que, ao existirem divergências, se faz necessário explorá-las e explicá-las.

Por fim, em relação aos participantes da pesquisa, para o recorte adotado selecionamos

profissionais negros que atuam ou atuaram em instituições e/ou fundações que fazem repasse voluntário de recursos privados de forma planejada, monitorada e sistemática para projetos sociais, ambientais, culturais e científicos de interesse público, denominados como Investimento Social Privado - ISP. Já para selecionar as especialistas da área da psicologia, o critério foi pautado na escolha e preferência de profissionais vinculados ao Instituto AMMA Psique e Negritude¹, uma organização não governamental cuja atuação é pautada pela convicção de que o enfrentamento do racismo, da discriminação e do preconceito se faz necessariamente por duas vias: a política e a psíquica, por entenderem que o racismo, além de violar direitos sociais, prejudica a saúde psíquica dos indivíduos, podendo fazê-los desenvolver sintomas psicossomáticos, inibições, impedimentos (de acesso, de participação), especialmente na experiência de negritude; e/ou desenvolver uma autoimagem distorcida, descolada da própria realidade e racialidade, como ocorre principalmente na experiência de branquitude.

1.3.1 Instrumentos para a coleta de dados

Sobre os instrumentos metodológicos, a pesquisa utiliza-se do questionário com questões estruturadas de forma semiaberta e a realização de entrevistas estruturadas.

O questionário apresenta questões fechadas e abertas (Apêndice 1, p. 126). As respostas fechadas foram escolhidas dentre as opções predefinidas pela pesquisadora; nas questões abertas, os participantes elaboraram as respostas com suas próprias palavras. Vale destacar que a aplicação da técnica do questionário se dá por um conjunto de questões sistematicamente articuladas, que se destinam a levantar informações escritas por parte dos participantes pesquisados, com vistas a conhecer a opinião destes sobre o assunto em estudo (SEVERINO, 2017).

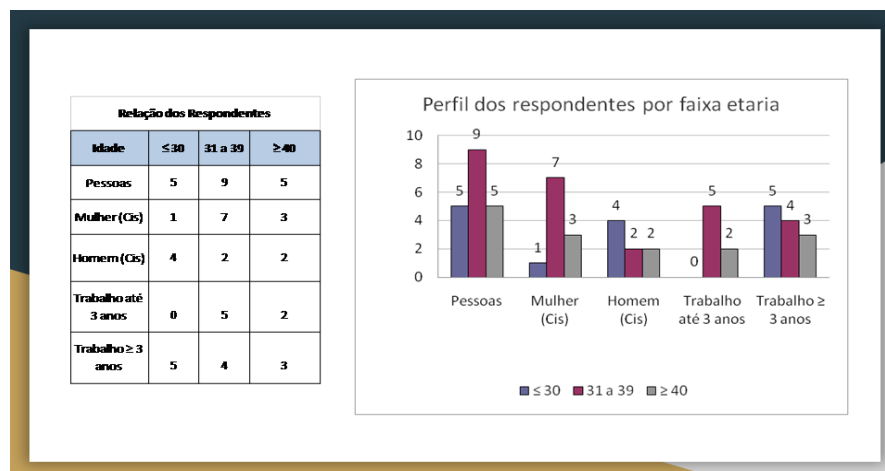
Já as entrevistas realizaram-se de forma estruturada, com questões direcionadas e previamente estabelecidas. Severino (2017) nos esclarece que esse tipo de técnica se aproxima mais do questionário, no entanto, sem a impessoalidade deste. Por meio de questões bem diretas se obtêm dos participantes respostas mais facilmente categorizadas, sendo isso muito útil para o desenvolvimento de levantamentos sociais. O propósito da entrevista é buscar tentativas de compreender a experiência de outras pessoas e os significados que elas atribuem para essas experiências. Vale destacar que as aplicações do questionário e das entrevistas se

¹Disponível em: <http://www.ammapsique.org.br/index.html>.

realizaram virtualmente, por meio de uma ferramenta digital, uma vez que, desde o final de 2019, passamos por um momento pandêmico e o uso de vídeos conferência passou a fazer parte do nosso dia a dia. Reuniões, encontros, entrevistas, palestras, seminários, congressos, entre outros, passaram a ser realizados, em sua boa parte, no formato on-line. Por outro lado, a Covid-19 causou inúmeros danos sociais, educacionais e de mortalidade na vida dos brasileiros e de pessoas do mundo todo. Para a sua contenção se fez necessário medidas de isolamento social. A Covid-19, doença causada pelo vírus Sars-CoV-2, teve seus primeiros casos apresentados na cidade central de Wuhan, na China. A doença se apresentava como uma infecção leve ou desencadeava pneumonia, insuficiência respiratória e até a morte. A doença não ficou restrita àquela localidade e espalhou-se para outros países até chegar ao Brasil. Foram 22 mil óbitos registrados em fevereiro de 2022, contra 24 mil em agosto de 2021, apontam dados apurados pelo consórcio de veículos de imprensa junto às secretarias de Saúde do país.

A aplicação da metodologia escolhida se deu da seguinte forma. Primeiramente, para definir o perfil da amostragem da pesquisa foi enviado um questionário, semiaberto, para 20 profissionais, trabalhadores e/ou com experiência de atuação no Investimento Social Privado – ISP, sendo todos autodeclarados negros. Tivemos 19 respondentes, sendo: 11 mulheres e 08 homens e, em relação ao tempo de trabalho, 07 com até três anos e 12 acima de três anos. Em relação à faixa etária, 05 mulheres que possuem até 03 anos de trabalho têm entre 31 a 39 anos e 02 homens têm igual ou acima de 40 anos. Acima de três anos de trabalho, 01 mulher tem até 30 anos de idade, 02 estão entre 31 a 39 anos e 03 iguais ou acima de 40 anos. Entre os homens com o mesmo tempo de trabalho, 04 têm até 30 anos de idade e 02 entre 31 a 39 anos. Considere a imagem a seguir.

Figura 3: Perfil dos respondentes



Fonte: Elaborado pela autora

Em um segundo momento, selecionou-se para entrevistas estruturadas e individuais 10 profissionais atuantes ou com experiência de trabalho no Investimento Social Privado - ISP, sendo todos autodeclarados negros. Com até três anos de trabalho, 03 são mulheres de 31 a 39 anos de idade e 01 homem com idade igual ou acima de 40 anos. Já aqueles com acima de três anos de trabalho tivemos 02 mulheres com até 30 anos de idade e 01 com idade igual ou acima de 40 anos e 04 homens, sendo 02 com até 30 anos e 02 com idades entre 31 a 39 anos. Conforme ilustração a seguir.

Figura 4: Perfil dos selecionados para as entrevistas

Perfil dos selecionados para as entrevistas				
Idade	≤ 30	31 a 39	≥ 40	Total
Mulher (Cis)	1	3	1	5
Homem (Cis)	2	2	1	5

Observação:

- até três anos de trabalho**
 - 03 mulheres de 31 a 39 anos
 - 01 homem ≥ 40 anos
- acima de três anos de trabalho**
 - 02 mulheres, sendo 01 ≤ 30 e 01 ≥ 40
 - 04 homens, sendo 02 ≤ 30 e 02 de 31 a 39 anos

Fonte: Elaborado pela autora

No entanto, tivemos a desistência de 01 profissional que alegou incompatibilidade de agenda, totalizando 09 entrevistas realizadas, sendo:

- com até três anos de trabalho, 03 foram mulheres de 31 a 39 anos de idade e 01 homem com idade igual ou acima de 40 anos e,
- acima de três anos de trabalho, tivemos 02 mulheres com até 30 anos de idade e 01 com idade igual ou acima de 40 anos e 03 homens, sendo 02 com até 30 anos e 01 com idade entre 31 a 39 anos.

Paralelamente, entrevistas estruturadas, realizadas individualmente, foram feitas com 02 especialistas que se autodeclararam negras e estão vinculadas ao Instituto Amma Psique e Negritude.

Por fim, a pesquisa está organizada da seguinte maneira. A Introdução apresenta as

motivações, trajetória acadêmica e caminhos metodológicos da pesquisa. A seguir desenvolve-se concepções analíticas sobre o racismo e discorre sobre as políticas públicas antirracistas no Brasil. No capítulo subsequente discute-se sobre a diversidade, inclusão no mercado de trabalho e as dimensões subjetivas do racismo e, o capítulo 4, apresenta e analisa os dados coletados em campo. **Nas considerações apresentam-se reflexões que podem contribuir nos debates sobre a discriminação racial no ambiente de trabalho com foco no Investimento Social Privado – ISP.**

2. CONCEPÇÕES ANALÍTICAS DO RACISMO E AS POLÍTICAS PÚBLICAS ANTIRRACISTAS NO BRASIL

Segundo Campos (2017), embora o racismo seja considerado um dos principais prejuízos da modernidade, os estudos sobre suas razões, as dinâmicas e consequências ainda deparam com entraves metodológicos e teóricos. Para o autor, há uma busca por uma definição de racismo que seja capaz de transformar os significados do senso comum em uma categoria analítica que permita investigá-lo empiricamente. Campos (2017) elenca três abordagens: ideológicas, práticas e estruturais que se destacam ao analisarmos as teorias sociológicas implicadas em esclarecer o racismo, mas evidencia que tais dimensões se originam de perspectivas parciais sobre o social e nos afirma que as pesquisas empíricas teriam muito mais a ganhar se fizessem a integração analítica das três abordagens.

Na primeira abordagem – precedência das ideologias, o racismo é compreendido como um fenômeno arraigado em ideologias, doutrinas ou em agrupamentos de idéias que concedem uma inferioridade natural a determinados grupos com origens ou marcas interligadas. (CAMPOS, 2017)

Desse modo, podemos encontrar uma análise sobre o racismo que busca uma compreensão histórica a partir do entrelaçamento entre raça e racismo. Munanga (2004) nos afirma que etimologicamente o conceito de raça tem origem da palavra *razza*, do italiano, que, por sua vez, deriva do latim *ratio*, que significa sorte, categoria, espécie. O autor elucida que, na história das ciências naturais, o conceito raça foi usado, primeiramente, na zoologia e na botânica para classificar animais e vegetais. No latim medieval, o conceito foi abordado no sentido de designar a descendência, ou seja, a linhagem, a ancestralidade comum de um grupo de pessoas.

Todavia, o conceito de raça tem, também, o seu campo semântico e uma dimensão temporal e espacial. O francês François Bernier, citado por Munanga (2004), passa a adotar o termo raça para classificar a diversidade humana em grupos fisicamente comparados. Nos séculos XVI e XVII, o termo passou a aparecer nas relações de classes da França, foi utilizado pela nobreza, que se identificava com os francos, de origem germânica, em contraponto aos gauleses, reconhecidos como plebe. Os francos eram considerados dotados de habilidades especiais e aptidões naturais para dirigir, administrar e dominar os gauleses, que, segundo aqueles, poderiam ser escravizados. O conceito de raça pura foi modificado da botânica e zoologia para justificar as relações de dominação e sujeição entre classes sociais. Os então

recém-povoados descobertos (ameríndios, povos africanos, melanésios, entre outros) são questionados em relação a sua humanidade. Sabe-se que, até o fim do século XVII, a explicação para esses outros povos, os “outros” (aspas do autor) passavam catequização, e para aceitar a humanidade dos outros era preciso provar que descendiam de Adão (MUNANGA, 2004).

Ainda segundo Munanga (2004), no século XVIII, nomeado como o século das luzes, utilizaram-se o conceito de raça já existente nas ciências naturais para nomear esses outros que se integram à antiga humanidade. Ele relata que a cor da pele foi considerada critério essencial entre as chamadas raças e, a partir desse momento, a divisão entre raças que resiste até os dias de hoje no imaginário coletivo e na terminologia científica (raça branca, negra e amarela) se instalou. No século XX, acrescenta-se ao critério de cor outros aspectos, como os morfológicos, ou seja, o formato do nariz, dos lábios, do queixo, formato do crânio, o ângulo facial, entre outros. Ele afirma que, desse modo, a classificação da humanidade em raças hierarquizadas ganhou muito espaço no início do século XX e que, gradativamente, foi se definindo no tecido social das populações ocidentais dominantes (MUNANGA, 2004).

No século XIX, o termo raça era fundamentado pela disciplina biológica, que definia os grupos de organismos biológicos com base em características comuns e deu nomes a esses grupos; e para cada grupo foi dada uma nota. Entendia-se, naquele período, que aspectos genéticos estabeleciam características fenotípicas e, também, sociais. Assim, as teorias racistas e evolucionistas se baseavam na ideia de que existia uma superioridade racial de alguns grupos sociais em relação a outros; pensava-se que a história da humanidade era unilateral e em fases, fator determinante para transitar da barbárie à civilização, compreensão que foi utilizada para justificar a escravização no final do século XIX e ao longo do século XX em regiões ou nações da África e da Ásia (SOUSA, 2013).

Embora entendamos que o conceito de raça tal qual como o empregamos hoje não tem relação biológica e que o conceito de negro, branco e mestiço não significam a mesma coisa nos Estados Unidos, no Brasil, na África do Sul e na Inglaterra, e que, diante disso, é um conceito etno-semântico, político-ideológico e não biológico, não se pode ignorar toda a sua construção histórica e conceitual na fundamentação de raça (MUNANGA, 2004).

Nesse seguimento, Guimarães afirma que

(...) o conceito de “raça” não faz sentido senão no âmbito de uma ideologia ou teoria taxanômica, à qual chamarei de racialismo. No seu emprego científico não se trata de conceito que explique fenômenos ou fatos sociais de ordem institucional, mas de conceito que ajude o pesquisador a compreender certas ações

subjetivamente intencionadas, ou o sentido subjetivo que orienta certas ações sociais. (GUIMARÃES, 1999, p. 30-31)

Assim sendo, o conceito de raça originou-se na fundamentação biológica dentro do paradigma de raça inferior e superior e foi muito enfatizado por meio de estudos e pesquisas de diversos cientistas, entre eles o brasileiro Nina Rodrigues.²

A questão racial e a construção da nação estão relacionadas nesse contexto histórico e serviam como fundamento para alguns políticos e juristas na elaboração de teorias racistas relacionadas a projetos nacionais. Nina Rodrigues (1957, apud SILVA, 2013) entendia que os problemas sociais e a dificuldade da formação nacional, no fim do século XIX e início do século XX — a primeira República Brasileira —, estavam associados a uma parcela da população que portava uma patologia hereditária: a raça negra e mestiça. O plano de se construir uma nação civilizada nas referências dos países europeus estimulou muitos cientistas a conceitualizar suas experiências no caminho do que acreditavam ser a civilização.

Nesse mesmo período a medicina científica acreditava que as “raças” consideradas inferiores, como negros e mestiços, constituíam a patologia da nação. É nesse cenário de transição política e social, como a abolição da escravização e o movimento republicano, que a medicina legal alcançou um destaque no debate político para a ideia de constituição de nação (SILVA, 2013).

Nina Rodrigues (1957, apud SILVA, 2013) desaprova a ideia de igualdade de todos os povos fundamentados numa mesma natureza e aprova uma evolução mental diferente entre as raças, o que acarreta o desenvolvimento diferente entre a cultura dos povos. Além disso, criticava a igualdade das raças no código penal, visão comum na época (Século XIX). Para Nina Rodrigues (1957, apud SILVA, 2013), não poderia haver leis universais a todas as raças, uma vez que existiam aquelas apontadas como superiores e inferiores, e pensar conceitos de bem, mal e de justiça como conceitos inatos ao sujeito é considerado, por ele, um grande equívoco. Para Rodrigues (1957), a vontade individual que fornece ao sujeito a sensação de liberdade é uma ilusão, uma vez que as ações humanas seriam comandadas por necessidades naturais.

Por sua vez, a teoria da recapitulação³ foi utilizada pelos cientistas do século XIX para ampliar as diferenças e reforçar as desigualdades de raça, gênero e classe, e nela negros,

² Vale destacar que a pesquisadora não compartilha dos pensamentos de Nina Rodrigues, uma vez que apresentam conceitos ideológicos baseados na relação de poder e dominação. No entanto, para a compreensão do fenômeno a ser estudado se faz necessário entender as teorias elaboradas por ambos, pois é preciso compreendê-los em sua época histórica para então iniciar a reflexão sobre as suas influências atualmente.

mulheres e classes populares estariam num estágio primitivo de desenvolvimento humano. Na teoria da recapitulação, todos os chamados grupos inferiores — com relação à raça, sexo e classe — seriam comparadas as crianças brancas do sexo masculino (SILVA, 2013).

Vale reiterar que, nas décadas finais do século XIX, os debates entre as elites intelectuais e políticas inclinava-se sobre a relação entre a nação e suas raças. Em 1888, com a abolição da Escravatura e, em 1889, com a Proclamação da República, na época da modernização social e política, as elites brasileiras começaram a se preocupar em como poderiam iluminar a construção de uma identidade nacional moderna e civilizada com a presença massiva de negros. Esses pensamentos permeiam presidentes, parlamentares, partidos e líderes intelectuais, como da imprensa, livros e manifestos da época que destacaram negativamente a relação entre ambiente e raça. Esses grupos questionavam como é que uma nação tão grande como o Brasil podia “governar os constrangimentos” do ambiente tropical e a multiplicação da miscigenação para criar uma sociedade razoavelmente moderna e civilizada (SOUSA, 2013).

Em contraponto àqueles que viam na maioria negra e mestiça da população brasileira o problema, o sociólogo Gilberto Freyre (1933) escreveu originalmente em *Casa Grande & Senzala* o que era a solução. O autor não concorda com as teorias do racismo científico, mencionado anteriormente, pois essa abordagem advoga pela pureza racial e pelo “branqueamento”⁴ do povo brasileiro. Para o sociólogo, existia outro caminho para o desenvolvimento, a miscigenação. Percebe-se que Freyre considerava existir uma relação cordial entre os portugueses com os africanos e indígenas, instalando a ideia da democracia racial no Brasil (1933, apud SOUSA, 2013).

Freyre (1933) vê na miscigenação uma vantagem cultural e não um obstáculo à modernização do Brasil. Reorganiza também uma genealogia⁵ cultural que, desde os contatos iniciais da colonização portuguesa, foi misturando indígenas, europeus e africanos que moldaram o que Freyre (1933) intitula por civilização brasileira. Segundo o sociólogo, as relações entre os senhores e seus escravizados eram de muita cordialidade⁶, pelo fato de também existirem relações sexuais entre eles. Para o autor, a miscigenação praticada nos

³ A teoria da recapitulação refere-se ao estudo sobre estágios de crescimento do ser humano (GOULD, 1991).

⁴ A ideia de branqueamento racial pode ser definida como um processo social de valorização da raça branca (SILVA, 2000).

⁵ Estudo que tem por objeto a pesquisa da origem e da filiação das famílias (MANDELLI et al, 2017).

⁶ Muitas dessas relações sexuais eram concretizadas por estupros ou consentidas por medo de castigos (SILVA, 2000).

territórios brasileiros corrigiu a distância social que, de outro modo, teria se mantido (1933, apud SOUSA, 2013). Sobre a miscigenação, o autor considera que,

(...) híbrida desde o início, a sociedade brasileira é de todas da América a que se constituiu mais harmoniosamente quanto às relações de raça: dentro de um ambiente de quase reciprocidade cultural que resultou no máximo de aproveitamento dos valores e experiências dos povos atrasados pelo adiantado; no máximo de contemporização da cultura advéncia com a nativa, a do conquistador com a do conquistado. (FREYRE, 2005, p. 160)

Para Silva (2000), o Brasil sempre se orgulhou de seu mito da democracia racial. Segundo o autor, o Brasil teve uma preocupação de se distanciar das características do preconceito e discriminação racista vivenciada nos Estados Unidos, que manifesta o racismo de forma explícita: bastava, e ainda basta o sujeito ter geneticamente o DNA africano para ser considerado negro. Ele relata que o Brasil desejava passar uma imagem de que aqui existia uma convivência pacífica entre sujeitos brancos e negros e de oportunidades iguais a todas e todos, partindo da ideia de ausência de raças no Brasil, e, nessa perspectiva, a causa por haver preconceitos e discriminações raciais era deslocada para o indivíduo, muitas vezes responsabilizando-o — o sujeito negro — por ocupar posição inferiorizada na sociedade. Em contraponto a essa perspectiva, encontramos o antropólogo Kabengele Munanga; o sociólogo Florestan Fernandes (1965), o ator, dramaturgo e ativista dos direitos civis e humanos das populações negras Abdias do Nascimento e a filósofa Sueli Carneiro, entre outros, que desmistificam a ideia da existência de uma democracia racial no Brasil, a considerando uma lenda. Nesse sentido, Fernandes (1965, p. 24) afirma que (...) “a democracia só será uma realidade quando houver, de fato, igualdade racial no Brasil e o negro não sofrer nenhuma espécie de discriminação, de preconceito, de estigmatização e segregação, seja em termos de classe, seja em termos de raça”.

Corroborando com Fernandes (1965) Hasenbalg (1979, p. 20) afirma que,

(...) sem dúvida alguma a grande maioria dos negros e mulatos no Brasil é exposta aos mesmos mecanismos de dominação de classes que afetam outros grupos subordinados. Mas, além disto, as pessoas de cor sofrem uma desqualificação peculiar desvantagens competitivas que provêm de sua condição racial.

Na mesma perspectiva, Carneiro (2018, p. 114) relata que

(...) o mito da democracia racial se sustenta no Brasil pela ausência aparente de conflito racial, pela inexistência de segregação legal, pela presença de alguns não-brancos nas elites e pela miscigenação racial da população, supostamente indicadora de tolerância racial.

Só a partir da década de 1950, por meio de estudos patrocinados pela UNESCO, que o Brasil começou a reconhecer semelhanças com os Estados Unidos no que se refere ao processo excludente de sujeitos negros (SILVA, 2000). E ainda sobre essa questão Abdias do

Nascimento, em 1968, afirma que “o status de raça, manipulado pelos brancos, impede que o negro tome consciência do logro que no Brasil chamam de democracia racial e de cor” (NASCIMENTO, 1968, p. 22).

Além disso, destaca-se em 1995, que o Movimento Negro saiu às ruas de Brasília para protestar contra os prejuízos causados pelo preconceito racial. O movimento, nomeado como “Marcha Contra o Racismo pela Igualdade e a Vida” denunciou a inexistência de amparo legal às práticas discriminatórias, evidenciando os índices da educação, saúde e violência para comprovar que a população negra é mais vulnerável. (MARCHA DE ZUMBI DOS PALMARES, 1995)

Dentro do debate sobre o mito da democracia racial, Silva (2000) ainda descreve a ideologia do embranquecimento ou branqueamento como uma das mais cruéis manifestações do racismo no Brasil, uma vez que impede a identidade de uma raça e remove a discussão da questão racial da esfera nacional. Tal ideologia enaltecia e ainda enaltece a concepção da cordialidade entre sujeitos brancos e negros, eliminando conflitos entre os grupos que entendiam o processo de embranquecimento e a realidade da miscigenação, pela qual os descendentes dos sujeitos negros deveriam passar para ficarem gradativamente mais brancos a cada nova filiação gerada.

Para o autor supracitado, o branqueamento nega características não-nobres associadas aos negros e apresenta anuência aos valores dominantes conectados aos brancos. Se os sujeitos negros quisessem fazer parte da camada elevada, deveriam dispensar a sua origem inferior (negra) e tornarem-se brancos. Nessa perspectiva surge com realce a violência simbólica a que o sujeito negro é submetido, uma vez que tudo que remete a sua origem é considerado negativo (SILVA, 2000).

Sobre isso Guimarães apresenta a ideia de que o branqueamento

(...) foi elaborado por um orgulho nacional ferido, assaltado por dúvidas e desconfianças a respeito do seu gênio industrial, econômico e civilizatório. Foi, antes de tudo, uma maneira de racializar os sentimentos de inferioridade racial e cultural instilados pelo racismo científico e pelo determinismo geográfico do século XIX” (GUIMARÃES, 1999, p. 53)

Nota-se que, mesmo que o processo de embranquecimento seja mantido pela posição social que torna o sujeito negro mais claro, o processo não é alcançável por todas e todos, já que poucos pardos ascendem e, quando o conseguem, todos os benefícios/privilégios do *status* social lhes são negados. Ocorre, também, a ascensão individual desse sujeito e não a de um grupo, e isso pode representar algo desconfortável para os sujeitos negros, uma vez que há

uma solidão étnica. Nem sempre o poder apresentado representa aceitabilidade por parte do sujeito branco. Para Bastide (1971), os sujeitos negros que ascendem precisam conviver com o elemento de ser exceção à regra e desperta surpresa se ocupam posições privilegiadas (apud Silva, 2000).

Donald Pierson (1945) nomeia os sujeitos negros da sociedade brasileira como grupos de cor. Pierson e pensadores da mesma linha teórica relacionavam as desigualdades envolvendo esse grupo pelas questões de classes e de cor; argumentavam que a situação de vulnerabilidade se devia à cor mais escura que remetia à escravidão, e, por meio da miscigenação, com o embranquecimento, a possibilidade de ascender socialmente seria alcançada. Corroborando com essa ideia, Ramos (1945) declara que (...) “o negro de cor mais escura parece ser o que emergiu mais recentemente da escravidão, e, por isso, ocupa ainda degraus mais baixos da vida econômica e social, sofrendo com mais intensidade o preconceito de classe” (apud PIERSON, 1945, p. 24). Nesse sentido, a ideia que se fortalece é a de que o principal responsável pela inferioridade do negro é ele mesmo, e a responsabilidade em suplantar o estado inferior dependia da própria habilidade do sujeito negro (PIERSON, 1945).

Contudo, Bethencourt (2018) em sua pesquisa intitulada - *Racismos: Das Cruzadas ao século XX* ressalta que o racismo assumiu diferentes formas, moldadas por conjunturas específicas. Para o autor,

(...) não existe algo como um racismo cumulativo e linear. Em todos os casos significativos que estudei os preconceitos quanto à ascendência étnica associados a ações discriminatórias foram motivados por projetos políticos. As conjunturas específicas de crise econômica ou política revelaram-se cruciais para explicar a mobilização de preconceitos e sua transformação em ações políticas a serviço de interesses sociais específicos. (Bethencourt, 2018, p. 571)

Por outro lado, na segunda abordagem – precedência das práticas, o racismo é analisado, segundo Campos (2017), como um conjunto de atitudes, práticas e comportamentos mais ou menos irrefletidos. As práticas racistas rejeitam ideologias articuladas e, por isso, as ideias deixam de ser o elemento determinante do racismo. E nessa dimensão podemos encontrar diversas tentativas de conceitualizações referente às formas de expressão do preconceito, da discriminação e do racismo. Temos, por exemplo, as teorias do racismo moderno, do racismo simbólico, do racismo aversivo, do racismo ambivalente, do preconceito sutil e do racismo cordial e recreativo, como se pode observar a seguir.

O racismo simbólico e o racismo moderno têm muitos elementos comuns e, por isso, costumam ser considerados conjuntamente. O racismo simbólico representa uma forma de resistência a mudanças no status quo das relações racializadas nos Estados Unidos após a

Declaração dos Direitos Civis, de 1791, que foi escrita em 1787 na Filadélfia. Essa forma de racismo se baseia em sentimentos e crenças de que os negros violam os valores tradicionais americanos do individualismo ou da ética protestante, e nela há uma percepção dos negros como uma ameaça simbólica, ameaça aos valores e à cultura do grupo dominante (LIMA e VALA, 2004).

Por sua vez, o racismo aversivo é concebido como uma síntese decorrente, por um lado, da assimilação de um sistema de valores igualitários e, por outro lado, da vivência de sentimentos e crenças negativos em relação aos negros. Esses sentimentos e crenças negativos, de acordo com a teoria, seriam uma decorrência de dois mecanismos: “a) do contexto racista de socialização a que os atores sociais estão sujeitos, e b) dos mecanismos da categorização e do viés endogrupal, que contribuem para o desenvolvimento dos estereótipos e do preconceito” (LIMA e VALA, 2004, p. 405). Nesse sentido, os sentimentos negativos em relação aos negros que caracterizam a ambivalência, nos racistas aversivos não são sentimentos de hostilidade ou ódio, mas de desconforto, nervosismo, ansiedade e, algumas vezes, de medo das pessoas negras (LIMA e VALA, 2004).

No campo das atitudes raciais existe uma teoria específica, a do racismo ambivalente, que aborda os efeitos da ambivalência de sentimentos na expressão do racismo. Assim sendo, a ambivalência resulta da dupla percepção de que os negros são desviantes e, ao mesmo tempo, estão em desvantagem em relação aos brancos, e que tal ambivalência de sentimentos e atitudes, em geral, provoca uma tensão e um desconforto psicológico em ambos. Então, para reduzir essa tensão e esse desconforto, os indivíduos tenderiam a polarizar ou radicalizar suas atitudes raciais (LIMA e VALA, 2004).

Com isso pode-se observar que a teoria do racismo ambivalente se assemelha em muitos pressupostos à teoria do racismo aversivo e que tanto o racista ambivalente quanto o racista aversivo procuram manter uma autoimagem e uma imagem pública de pessoa igualitária e não preconceituosa. Nota-se que, em ambas as perspectivas, a noção de conflito ou de ambivalência está colocada num nível intrapsíquico e/ou inconsciente, e a resolução desse conflito é entendida como sendo primordialmente não consciente (WALKER, 2001).

Em síntese, as quatro formas de racismo analisadas refletem aspectos particulares da realidade inter-racial norte-americana, e, portanto, caracterizam-se pela discriminação de um grupo de pessoas que são nativas do país onde as pesquisas são realizadas, entre os negros nos Estados Unidos e os aborígenes na Austrália.

O preconceito sutil é uma teoria que surge para explicar outra nova expressão do

preconceito, o preconceito contra grupos exógenos ou externos. Estudado na Europa, tem como grupo alvo minorias culturais advindas de antigas ex-colônias de países europeus e vem ganhando dimensão à medida que a globalização das economias intensifica os contatos interétnicos e os fluxos migratórios (LIMA e VALA, 2004).

As teorias sobre as novas expressões de racismo apresentadas até então resultam de estudos realizados em sociedades definidas como “birraciais”, nas quais a definição entre as diferenças se faz pela simples percepção de grupos exógenos, como no caso da Europa; ou por meio de uma explícita e institucionalmente definida “marca interna” de diferenciação, com base na ascendência “racial”, como no caso dos Estados Unidos (LIMA e VALA, 2004).

Entretanto, Turra e Venturi (1995), estudando as relações inter-raciais, analisam um tipo de racismo tipicamente brasileiro, o “racismo cordial”. O racismo cordial é definido como uma forma de discriminação contra cidadãos não brancos que se caracteriza por uma polidez superficial que reveste atitudes e comportamentos discriminatórios, que se expressam nas relações interpessoais por meio de piadas, ditos populares e brincadeiras de cunho “racial” (TURRA E VENTURI, 1995).

Dentro dos estudos sobre o racismo, o professor, advogado e doutor em Direito Adilson Moreira, pela primeira vez, cunhou a relação entre racismo e humor de forma aprofundada. Moreira afirma que

(...) o conceito de racismo recreativo designa uma política cultural que utiliza o humor para expressar hostilidade em relação as minorias raciais. O humor racista opera como um mecanismo cultural que propaga o racismo, mas que, ao mesmo tempo, permite que pessoas brancas possam manter uma imagem positiva de si mesmas. (MOREIRA, 2018a. *apud* CARTA CAPITAL, 2018)

Segundo Moreira (2019b), as ofensas proferidas contra pessoas negras acontecem em vários lugares, mas, principalmente, no ambiente de trabalho — e são ofensas que, por vezes, surgem por meio de piadas e brincadeiras no cotidiano. O autor considera importante observar o fato de como as representações culturais sobre a população negra fomentam ações racistas e, apesar de muitos as considerarem graves, pessoas não negras pensam que são apenas meios aceitáveis de aproximação social. O autor acredita que a cordialidade racial é um elemento central nesse processo, uma vez que a pessoa que cometeu a ação, geralmente, não é responsabilizada por um ato que ocorreu em um espaço de descontração.

Por fim, na terceira e última abordagem — precedência das estruturas, o racismo é compreendido como uma propriedade de estruturas sociais, de sistemas ou de instituições. Ainda que as práticas e ideologias sejam dimensões significativas para o entendimento do

racismo, são as estruturas racistas que devem ser investigados (CAMPOS, 2017). O autor esclarece que,

(...) da mesma maneira que o enquadramento do racismo como prática emerge quando as principais ideologias racistas caem em descrédito após a Segunda Guerra Mundial, os conceitos estruturalistas, institucionais ou sistêmicos de racismo surgem quando as práticas cotidianas racistas tornam-se intangíveis. O paradoxo desse terceiro momento das teorias do racismo está no contexto atual, em que uma ampla condenação das ideologias e práticas racistas convive com a reprodução das desigualdades econômicas, políticas e culturais entre diferentes grupos racializados. (CAMPOS, 2017, p. 10 – 11)

E, corroborando com essa dimensão, encontramos os pensamentos de Almeida (2018), que nos afirma que a raça atua em dois registros que se atravessam e se acrescentam. O primeiro refere-se às características biológicas, de acordo com as quais a identidade racial é determinada pelas características físicas, por exemplo: traço físico e cor da pele e, o segundo trata das características étnico-culturais, em que a identidade é baseada na origem geográfica, religiosa e linguística.

Nesse sentido, o autor aponta a importância de se fazer distinção entre preconceito e discriminação. O preconceito racial é a ideia construída com base em estereótipos relativos a um determinado grupo racializado; esses estereótipos podem ou não resultar em práticas discriminatórias. A discriminação racial é a ação, a prática, o tratamento diferenciado de acordo com o pertencimento a certo grupo racial. Podemos ter uma discriminação direta, que é o repúdio evidente a sujeitos ou grupos integrados pela sua condição racial. Por outro lado, a discriminação indireta ocorre quando não se consideram as diferenças sociais significativas de determinados grupos minoritários com a imposição de regras neutralizantes. (ALMEIDA, 2018)

Sobre essa questão, Almeida (2018) afirma que o racismo se manifesta como discriminação racial, sendo determinado por uma repetição de atos discriminatórios em que “(...) condições de subalternidade e de privilégios que se distribuem entre grupos raciais se reproduzem nos ambientes da política, da economia e das relações cotidianas” (ALMEIDA, 2018, p. 27).

O mesmo autor diferencia o racismo em individual, institucional e estrutural. O racismo individual baseia-se na ideia de que não haverá uma sociedade ou instituição racista, mas, sim, sujeitos; estes agem sozinhos ou em grupos. O racismo institucional vai além dos sujeitos, ampliando-se para o funcionamento e dinâmicas institucionais que resultam em privilégios ou desvantagens a partir da raça. Já o racismo estrutural compreende que as

instituições “são apenas a materialização de uma estrutura social ou de um modo de socialização que tem o racismo como um de seus componentes orgânicos (...) as instituições são racistas porque a sociedade é racista” (ALMEIDA, 2018, p. 36).

Levando-se em consideração esses aspectos, Almeida (2018) enfatiza que o racismo é um processo social, histórico e político que elabora mecanismos para que pessoas ou grupos sejam discriminados e que, sendo uma regra e não uma exceção, para haver qualquer transformação, se faz necessário adotar políticas antirracistas, tais como instituições investirem em políticas internas de enfrentamento ao racismo. Nesse sentido, o autor defende que o

(...) racismo é uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertencam (ALMEIDA, 2018, p. 25).

E como acréscimo ao debate, o professor Dennis de Oliveira (2021) afirma que:

(...) embora existam níveis de compreensão e expressão do racismo na perspectiva individual/comportamental e institucional (...), a dimensão da estrutura é que torna possível a manifestação individual/comportamental e institucional do racismo. Desse modo, não se trata de uma “classificação” do racismo, se ele é individual/comportamental, institucional ou estrutural, mas de níveis de interpretação — e, conseqüentemente, da forma de enfrentamento. Uma compreensão do racismo meramente como atitude individual/comportamental pode levar à ilusão de que processos educativos ou mesmo mecanismos dissuasórios por meio de normas punitivas seriam suficientes. Ou mesmo na compreensão institucional segundo a qual a mera reforma das instituições, com a presença maior de negras e negros nos aparatos institucionais, seria suficiente para debelar o racismo. Sem deixar de considerar a importância dessas ações, estas são limitadas se desconsiderarem o caráter estrutural do racismo, isto é, que ele normaliza determinadas tipologias de relações e que estas são aderentes à sociedade de classes (OLIVEIRA, 2021, p. 63).

Seguindo esse ponto de vista, Oliveira (2021), em sua recente publicação *Racismo Estrutural, uma perspectiva histórico-crítica*, compreende o racismo estrutural como um produto de uma estrutura sócio-histórica de produção e reprodução de riquezas, afirmando que é na base material das sociedades que se devem buscar os fundamentos do racismo estrutural. Para o autor, entender o racismo estrutural implica ir à sua radicalidade, isto é: um produto de uma tipologia de classificação racial consolidada principalmente no século XVI como instrumento do projeto eurocentrista, composto por ideologias expressadas por projetos políticos e práticas concretas, como a emergência do capitalismo. Oliveira (2021) nos explica que o racismo não nasceu com o capitalismo, mas o racismo, como se expressa hoje, é

baseado nessa classificação racial.

Oliveira (2021, p. 66 e 67), diz que o eurocentrismo é uma narrativa ideológica que simplifica o processo civilizatório, e é de acordo com isso que estabelece um padrão normativo racional garantidor da superioridade das pessoas brancas. Para o autor, essa hegemonia se expressa em três vertentes:

- a) metafísica/religiosa: brancos cristãos e demais etnias não cristãs;
- b) racional-científica: teorias da eugenia, darwinismo social; e
- c) sentidos civilizatórios: povos desenvolvidos e não desenvolvidos.

Segundo Comparato (s/d), *apud* Oliveira (2021):

(...) o capitalismo é a primeira experiência de civilização humana cujo caráter universalizante se dá pela sua dimensão secular. Assim, o capitalismo comporta a diversidade humana, entretanto, as hierarquias são a sua lógica. Constrói, constantemente, mecanismos de integração excludentes. O sistema-mundo no capitalismo se organiza, então, a partir de hierarquizações construídas a partir da raça como categoria central, segundo afirma Annibal Quijano. (OLIVEIRA, 2021, p. 69)

As teorias do racismo que focam nas estruturas, sistemas e instituições, segundo Campos (2017), percebem tais mecanismos não apenas como incentivos potenciais de conflitos entre grupos raciais, mas como premissas causais que define o racismo em si – o que não significa, para essa abordagem, que as ideologias e práticas não tenham sua importância, porém possuem um papel secundário.

Tendo em vista tudo o que foi mencionado, Campos (2017) afirma que as três dimensões apresentadas possuem tanto os seus potenciais como suas limitações, seja no plano analítico ou político. Para o autor, priorizar as ideologias é uma maneira de diferenciar o racismo de práticas discriminatórias igualmente hierarquizantes e naturalizantes como o sexismo, etarismo, entre outros, porém, quanto mais se reduz o racismo a um conjunto de idéias, menos se percebe o papel atual de práticas irrefletida na sua reprodução, que evidenciou condutas discriminatórias cada vez mais sutis e implícitas. Em contrapartida, Campo (2017) afirma que

(...) ao tentar localizar nas práticas um referente objetivo para as teorias do racismo, a abordagem centrada nas atitudes termina por adotar uma concepção estreita demais do que é o racismo. É justamente aqui que as noções sistêmicas de racismo ganham relevo, pois apontam para a

objetividade dos efeitos racistas das instituições e estruturas, mesmo que lês não sejam, imediatamente visíveis. (CAMPOS, 2017, p. 13)

Contudo, o que o autor supracitado pretende demonstrar é que os potenciais encontrados em cada uma das dimensões podem ser enlaçados se houver uma integração em uma teoria tridimensional do racismo, mas que não deve se desmanchar a especificidade ontológica de cada uma dessas dimensões. Ou seja, uma teoria do racismo que considere ontologicamente ideologias, prática e estruturas racistas, mas que mantenha no plano analítico as distinções entre essas dimensões. Finalmente, Campos (2017) acredita que a teoria possibilita as “observações empíricas um esquema analítico que permita investigar, com base em casos concretos, de que maneira as três dimensões se relacionam entre si em cada contexto ou situações específicas”. (CAMPOS, 2017, p. 14)

2.1 LEGISLAÇÕES E POLÍTICAS PÚBLICAS ANTIRRACISTAS NO BRASIL

O Brasil elaborou, nos últimos 35 anos, diferentes leis e políticas de promoção da igualdade racial, como se pode observar de forma concisa a seguir.

Desde 1988, no Artigo 4º da Constituição Federal Brasileira, temos garantido o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. O Artigo 4º estabelece que “as relações internacionais brasileiras se regem pelo repúdio ao terrorismo e ao racismo”. Mesmo assim, tivemos uma situação de discriminação sofrida por uma bailarina norte-americana, Katherine Dunham, impedida de se hospedar num hotel em São Paulo. Diante dessa situação, em 1951, o Congresso Nacional aprovou a Lei nº 1.390, conhecida pelo nome Lei Afonso Arinos, que tornou crime a ação de discriminação por raça ou cor (BRASIL, 1988, 1951; JACCOUD, 2009).

Outras leis surgiram, como a Lei nº 7.716, de 1989, que estabeleceu como crime o preconceito de cor e raça e definiu penalidades para situações de discriminação em ambiente de trabalho público ou privado. Essa lei pune “práticas de incitação à discriminação ou preconceito de raça, cor” e criminalizou, ainda, a fabricação, comercialização e distribuição de propagandas de incitação a essas modalidades de preconceito. Vale destacar que é a lei que prevê o crime de racismo (BRASIL, 1989).

A Lei nº 9.459, de 1997, inseriu a punição à discriminação e à incitação à discriminação por etnia, religião ou procedência nacional. O Decreto-Lei nº 2.848 acresceu na especificação de injúria “elementos referentes a raça, cor, etnia, religião ou origem”. O crime de racismo, de acordo com a Lei nº 7.716/89, ocorre quando as ofensas praticadas atingem toda uma coletividade, ofendendo-a por sua “raça”, etnia, religião ou origem. A sanção prevista é a reclusão de um a três anos, o crime é inafiançável (JACCOUD, 2009).

O crime de injúria racial está previsto no artigo 140, parágrafo 3º, do Código Penal e ocorre quando se ofende a dignidade por meio de elementos de “raça”, cor, etnia, religião, condição de pessoas idosas e portadores de deficiência. Nesse caso, diferentemente do racismo, o(a) autor(a) não atinge uma coletividade, e, sim, uma determinada pessoa, no caso, a vítima. A sanção prevista é a detenção de um a seis meses ou multa. É possível o pagamento de fiança (STJ, 1940; JACCOUD, 2009).

Na III Conferência Mundial contra o Racismo, em 2001, reconhecida como Conferência de Durban, reafirmaram-se a importância da discussão do racismo e a construção de políticas públicas. No Brasil, a Conferência influenciou diferentes áreas, inclusive o Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que passou a utilizar o critério de autodeclaração de cor/raça (JACCOUD, 2009).

Em 2003 tivemos a criação da Secretaria Especial de Políticas e Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), assim como a lei que obriga o ensino de história e cultura africana e afro-brasileira em todas as escolas do ensino fundamental — a Lei nº 10.639. A lei estabelece a obrigatoriedade do ensino de "história e cultura afro-brasileira" dentro das disciplinas que já fazem parte das grades curriculares dos ensinos fundamental e médio, além de estabelecer o dia 20 de novembro como o Dia da Consciência Negra no calendário escolar. (BRASIL, 2003).

E no ano de 2005 foi criado o Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI). O principal foco do programa é a saúde, e apresenta-se como resultado de uma parceria entre a SEPPIR, o Ministério Público Federal, o Ministério da Saúde, a Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS) e o Departamento Britânico para o Desenvolvimento Internacional e Redução da Pobreza (DFID), como agente financiador, e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), como agência responsável pela administração dos recursos alocados para o programa. Os principais objetivos do programa são o apoio ao setor público para combater e prevenir o racismo institucional e o

fortalecimento da participação das organizações da sociedade civil no debate da agenda de políticas públicas (JACCOUD, 2009).

Em 2008, a Lei 11.645 inclui no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática Indígena. A lei altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, modificada pela Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena”. (BRASIL, 2008).

Em 13 de maio de 2009, por meio da Portaria nº 992, o Ministério da Saúde produziu a Política Nacional de Saúde Integral da População Negra. Entre as diretrizes dessa política estão: a inclusão dos temas Racismo e Saúde da População Negra nos processos de formação e educação permanentes dos(as) trabalhadores(as) da saúde e no exercício do controle social da saúde e o reconhecimento de seus saberes e práticas de saúde, incluindo aqueles preservados pelas religiões de matrizes africanas (BRASIL, 2009; JACCOUD, 2009).

A fim de garantir oportunidades e proteção dos direitos étnicos individuais e coletivos, além do enfrentamento à discriminação e a outras formas de intolerância, surge o Estatuto da Igualdade Racial, por intermédio da Lei nº 12.288, de 2010. Esse estatuto acrescentou na Lei nº 7.716 a possibilidade de interdição de mensagens e páginas da internet. A Lei nº 12.735, de 2012, assegura “a cessação das respectivas transmissões radiofônicas, televisivas, eletrônicas ou da publicação por qualquer meio” por incitação ao preconceito racial (BRASIL, 2010, 2012 e JACCOUD, 2009).

O Estatuto supracitado tem como intuito embasar juridicamente políticas públicas direcionadas a diminuir as desigualdades raciais no acesso a bens, serviços e oportunidades. Nesse contexto estão as ações afirmativas, como a Lei de Cotas, Lei nº 12.711/2012, que reserva vagas nos cursos de graduação das universidades federais para estudantes de escolas públicas, negros, indígenas e quilombolas, e a Lei nº 12.990/14, que estabelece cotas para negros e pardos em concursos federais (JACCOUD, 2009).

Portanto, no Brasil, é inquestionável que as legislações antirracistas foram se aprimorando a cada ano como também que as lutas pelas políticas de ações afirmativas foram empenhadas pelo Movimento Negro, que exigiram do Estado brasileiro um comprometimento oficial para estabelecer políticas concretas de superação do racismo.

2.2 POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS

Por muito tempo, o argumento de que a raça seria um fator gerador de desigualdades sociais no Brasil foi negado, prevalecendo a ideia de que o Brasil era um país “sem linha de cor”, em que não havia barreiras para que as pessoas pretas e pardas alcançassem cargos de prestígio. Considerando que a segregação racial e a discriminação não eram sancionadas pelo sistema jurídico, como no caso da África do Sul e dos Estados Unidos, vigorou o mito de que a sociedade brasileira seria livre de preconceitos e discriminações raciais (GUIMARÃES, 2001, p. 148-149).

Uma das primeiras experiências de ação afirmativa é oriunda da Índia, país que integrou em sua Constituição de 1950 mecanismos legais para a ascensão e melhora das condições socioeconômicas e da participação política de grupos marginalizados pelo sistema de castas⁷. Temos também as práticas realizadas pelos Estados Unidos, que começaram a adotar medidas parecidas para as pessoas negras a partir de 1964, fortalecendo-as nas décadas de 1970 e 1980. (DAFLON E FERES, 2013, apud JÚNIOR e DAFLON, 2014).

Outro país com experiência de ações afirmativas é a África do Sul, que tenta reverter as consequências das ações do apartheid⁸. Como exemplo: negros, coloureds, indianos, mulheres e pessoas com deficiência física receberam provisões especiais no serviço público, instituições estatais e universidades públicas do país. Malásia, Canadá, China, Sri Lanka, Irlanda do Norte e Colômbia estão entre os países que também empregam algum modelo de ação afirmativa (DAFLON E FERES, 2013, apud JÚNIOR e DAFLON, 2014).

⁷ Critérios de natureza religiosa e hereditária para formar grupos sociais (OLIVEIRA, 2008).

⁸ O apartheid foi uma rigorosa legislação separatista instalada por anos na África do Sul (VARGAS, 2005). “Desde 1795, ingleses e holandeses se alternavam no controle da região que hoje é a África do Sul. A briga pela posse só terminou com as Guerras dos Bôeres (1880-1902), vencida pelo Reino Unido. O país reconheceu a independência da África do Sul em 31 de maio de 1910 e oficializou a soberania em 1931, mas manteve leis que, informalmente, preservavam a segregação racial. Em 1947, o Partido Nacional Sul-Africano venceu as eleições e, em 1948, consolidou a segregação com leis que limitavam os direitos da população negra e favoreciam a minoria branca (menos de 20% da população, na época). Nascia o Apartheid, a institucionalização do preconceito racial, garantindo só aos brancos um padrão de vida do nível das nações de Primeiro Mundo. As leis afetavam todos os aspectos da vida dos negros. A partir de 1949, eles foram proibidos de casar ou fazer sexo com brancos. Em 1950, urgiu a obrigação de carregar uma identificação de seu grupo racial. Como as autoridades cometiam erros nas classificações, especialmente em relação aos mestiços, membros de uma mesma família chegaram a ser separados. Até 1950, diversos assentamentos eram habitados por etnias variadas. Mas, nesse ano, o Ato das Áreas de Grupo delimitou setores específicos para os negros – geralmente, nas zonas rurais, com pouca infraestrutura e saneamento. Essa lei também servia como desculpa quando o governo queria executar remoções forçadas – o que viria a se tornar frequente nos anos seguintes. As vítimas do Apartheid estudavam em uma escola diferente da dos brancos, com conteúdo planejado para mantê-los na classe trabalhadora. Frequentar universidades era proibido. E, a partir de 1953, vários outros ambientes passaram a ser demarcados como “somente para brancos”, como áreas municipais, bancos de praça, ônibus, restaurantes e hospitais.” (CABRAL, 2020.)

Podemos dizer que, no Brasil, as desigualdades raciais começaram a entrar no debate público mais fortemente no final dos anos de 1990, muito pelo fato de o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) ter divulgado diferentes análises sobre a temática. Entretanto, não podemos deixar de destacar a construção de uma agenda de reivindicações pelo Movimento Negro desde a década de 1980, assim como a abertura dessas causas pelo governo Fernando Henrique Cardoso (1995-2002), e, em especial, pelos governos de Luíz Inácio Lula da Silva (2003-2010) e de Dilma Rousseff (2011) (JÚNIOR e DAFLON, 2014).

De acordo com a professora do Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo (FFLCH-USP) Márcia Lima, além do significativo marco legal introduzido pela Constituição de 1988 no que se refere à temática racial, a aproximação entre o Estado e o Movimento Negro, iniciada na década de 1990, colaborou vigorosamente para a inserção de políticas de ação afirmativa em favor da população negra no Brasil. Segundo a professora, as ações de maior destaque realizadas durante o mandato de Cardoso foram a posição oficial anunciada pelo Estado brasileiro durante a Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial e a Xenofobia e Formas Correlatas de Intolerância, realizada na África do Sul em 2001, e o lançamento de um conjunto de ações e resoluções com vistas a cumprir alguns dos objetivos declarados na ocasião da conferência (2010, apud JÚNIOR e DAFLON, 2014).

Nesse contexto, podemos afirmar que o governo do presidente Luis Inácio Lula da Silva (2003-2011) marcou o período de mudanças mais significativas nas questões raciais e igualmente na relação do Estado com o Movimento Negro. Foi nesse período que a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir)⁹ foi criada, e o Movimento Negro passou a participar da discussão e formulação de políticas públicas. Conseguimos mencionar como principais modalidades de ação afirmativa hoje em vigência no ensino superior privado no Brasil o Programa Universidade para Todos (Prouni) e o Fundo de Financiamento Estudantil (Fies) (LIMA, 2010, apud JÚNIOR e DAFLON, 2014).

Na mesma perspectiva da Secretaria, o Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa (Gema)¹⁰, criado em 2008 com o objetivo de produzir estudos sobre ação

⁹ Em outubro de 2015, a Seppir foi incorporada ao Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos, unificando a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, a Secretaria de Direitos Humanos e a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SANTOS E SOUZA, 2016).

¹⁰ Núcleo de pesquisa com inscrição no CNPq e sede no IESP-UERJ. o Gema ampliou sua área de atuação e hoje desenvolve investigações sobre a representação de raça e gênero na política e em diversas instituições e mídias (jornalismo, cinema, telenovelas, revistas, videogames). Além das atividades de pesquisa, o grupo também realiza eventos, debates e cursos. Disponível em: <http://gema.iesp.uerj.br>. Acesso em: 03 maio 2021.

afirmativa a partir de diferentes abordagens metodológicas, menciona que entre as medidas que podemos classificar como ações afirmativas estão o fomento da contratação e promoção de membros de grupos discriminados no emprego e na educação por meio de metas, cotas, bônus ou fundos de estímulo; bolsas de estudo; empréstimos e preferência em contratos públicos; determinação de metas ou cotas mínimas de participação na mídia, na política e em outros âmbitos; reparações financeiras; distribuição de terras e habitação; medidas de proteção a estilos de vida ameaçados e políticas de valorização identitárias.

O Gemma ressalta que a ação afirmativa é diferente das políticas puramente antidiscriminatórias, uma vez que estas políticas atuam apenas por meio de repressão aos discriminadores ou de conscientização dos indivíduos que podem vir a praticar atos discriminatórios, e há uma compreensão incorreta, por parte da população em geral, de como a lei de cotas funciona.

Muitos se opõem às cotas raciais com o argumento de que elas refletem privilégios e que não podemos diferenciá-las das sociais. Marcia Lima (2020) reitera que esse tipo de posicionamento não faz sentido, dado que essas políticas não estão separadas. A autora elucida que a lei reserva 50% das vagas primeiro para estudantes de escola pública, depois para os estudantes divididos pela renda, o segundo critério social. Somente após esses dois critérios se utiliza o racial (LIMA, 2020, apud CAMAZANO, 2020).

Segundo Lima (2020), a presença de alunos negros não apenas corrige a desigualdade racial, mas também com ela pode-se perceber mais oportunidades para esses jovens no mercado de trabalho e mais possibilidades de alargamento de redes de relações, o seu capital social. E há outros resultados notados, como a concepção da diversidade, que não é somente racial (2020, apud CAMAZANO, 2020).

A pesquisa de 2010 do Departamento Intersindical de Estudos Socioeconômicos (Dieese) mostra que os negros predominam no setor agrícola (61,5%), na construção civil (60,1%) e nos serviços domésticos (61,8%). Por outro lado, nos últimos anos, com as políticas de ações afirmativas, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílio (PNAD) de 2015, são negros 80% dos mais de 40 milhões de brasileiros que subiram à classe C. Nas universidades, são 921 mil entre 3,5 milhões de estudantes. Uma porcentagem pequena se comparada ao total de universitários, porém considerável para fazer diferença no mercado de trabalho (INSTITUTO ETHOS, 2016).

Nas empresas, a pesquisa Ethos-Ibope¹¹ sobre Perfil Social, Racial e de Gênero nas 500 maiores empresas do país, lançada em 2010, mostra variação positiva na ocupação de cargos por negros e por negras, mas ainda aquém da participação deles no total da população brasileira. Nos quadros funcionais, entre 2003 e 2010, a participação de negros ampliou-se de 23,4% para 31,1%. Nos cargos de supervisão, a evolução foi de 13,5% para 25,6%. No âmbito gerencial, a participação subiu de 8,8% para 13,2%. Entre os executivos, a proporção variou de 2,6% para 5,3% (INSTITUTO ETHOS, 2016).

Contudo, os dados nos mostram que, mesmo com o avanço social e educacional, os negros ainda não têm as mesmas oportunidades de ocupar posições mais qualificadas em setores de ponta da economia brasileira, o que acaba por refletir na remuneração e na sua real inclusão dentro dos espaços de trabalho. Sendo assim, mesmo em 2023, devemos nos questionar como acontece o processo de inserção e inclusão de pessoas negras no mercado de trabalho e os impactos do racismo na subjetividade daqueles que o vivenciam.

¹¹ O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP) cuja missão é mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerirem seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade justa e sustentável. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/conteudo/o-instituto>. Acesso em: 22 maio 2019.

3. DIVERSIDADE E INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO E AS DIMENSÕES SUBJETIVAS DO RACISMO

A Assembleia Geral das Organizações das Nações Unidas (ONU) proclamou o período entre 2015 e 2024 como a Década Internacional de Afrodescendentes, afirmando a necessidade de reforçar a cooperação nacional, regional e internacional em relação ao pleno aproveitamento dos direitos econômicos, sociais, culturais, civis e políticos de pessoas afrodescendentes, bem como sua participação plena e igualitária em todos os aspectos da sociedade (NAÇÕES UNIDAS, 2015-2021).

Desde o início desse período, o tema da diversidade vem ganhando cada vez mais espaço no debate público e dentro das empresas, talvez seja por isso que conteúdos a esse respeito começaram a ser publicados com mais frequência, inclusive no mundo do trabalho, como podemos observar no Artigo 1^a da Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural (2002), que nos aponta o seguinte,

(...) a cultura adquire formas diversas através do tempo e do espaço. Essa diversidade se manifesta na originalidade e na pluralidade de identidades que caracterizam os grupos e as sociedades que compõem a humanidade. Fonte de intercâmbios, de inovação e de criatividade, a diversidade cultural é, para o gênero humano, tão necessária como a diversidade biológica para a natureza. Nesse sentido, constitui o patrimônio comum da humanidade e deve ser reconhecida e consolidada em benefício das gerações presentes e futuras.” (UNESCO, 2002)

Nesta perspectiva, Gomes (2012), declara que a imigração, gênero, sexualidade, raça, etnia, religião, língua, espaços/territórios são as principais causas e motivos estimulantes para o debate sobre diversidade, ressaltando que muitas das vezes elas estão interrelacionadas ou interseccionadas. Somando aos pensamentos da autora, Maciel (2019) afirma que a interseccionalidade é uma idéia elaborada pela autora Kimberlé Crenshaw que diz respeito à importância de se estudar as sobreposições entre raça e gênero. Os pensamentos feministas e antirracistas anteriores às suas reflexões compreendiam o machismo e o racismo, por exemplo, como fenômenos que atingiam de forma homogênea os indivíduos e, se alguém fosse vitimizada por ambos simultaneamente, como uma mulher negra, as opressões se somariam. E, segundo a autora,

(...) no caso do Brasil, o conceito adquire significado especial, pois as relações de gênero e raça, cada vez mais, são reconhecidas como estruturantes das desigualdades sociais. Uma compreensão desses processos que interrelacionam torna-se indispensável para uma melhor reflexão e atuação dos diversos segmentos da sociedade que buscam consolidar a

democracia a partir da redução das desigualdades de gênero e raça (CRENSHAW, 2004, p.4)

Ainda segundo Gomes (2012), foi devido às pressões sociais que a compreensão da diversidade começou a ter mais espaço na sociedade, por meio dos fóruns políticos, nas teorias sociais e educacionais. Reforça-nos que os movimentos sociais, especialmente os de caráter identitário, como por exemplo: indígenas, negros, quilombolas, feministas, LGBTQIAP+, povos do campo, pessoas com deficiência, povos e comunidades tradicionais, entre outros, que, a partir dos anos 80, no Brasil, contribuíram para a inserção do olhar afirmativo da diversidade na cena social.

Esses diferentes movimentos questionam a relação entre desigualdades e diversidade e indagam o aspecto perverso do capitalismo de incitar não só as desigualdades no plano econômico, mas também de tratar de forma desigual e inferiorizante os coletivos sociais considerados diversos no decorrer da história. Nesse sentido, Gomes (2012), acredita que a diversidade deve ser compreendida como uma construção histórica, social, cultural e política das diferenças, na qual atuam por meio das relações de poder, crescimento das desigualdades e crise econômica, tanto nacional como internacional. (GOMES, 2012)

Agregando ao debate, Barbosa (2009) compara a diversidade às políticas multiculturalistas¹², principalmente no que diz respeito às questões de reconhecimento de direitos, das identidades culturais das minorias e do valor da diversidade cultural. Para a autora, a diversidade, que parte do histórico e político, foi configurada para o âmbito organizacional como uma tecnologia de gestão. Sales (2016) nos explica que a gestão da diversidade é uma maneira estratégica de controlar as representatividades de grupos sociais no ambiente de trabalho, uma vez que a outra possibilidade, as políticas de ações afirmativas, exige reformas institucionais complexas, como também admitir a existência de preconceito e discriminação na nossa sociedade. Com isso entende-se que:

(...) no Brasil opera-se uma mudança ideológica. Antes, a ideologia vigente era o mito da democracia racial, que negava a existência das discriminações. Agora, a nova ideologia é a da diversidade administrada. Enquanto o mito da democracia racial pressupõe uma negação das diferenças por meio da miscigenação, a diversidade revela a discriminação para, em seguida, ensinar a tolerância.” (ALVES e GALEÃO-SILVA, 2002, p. 27)

Observa-se na prática em que a diversidade organizacional é tratada como uma tecnologia de gestão, os argumentos para a inclusão pautados nos resultados financeiros,

¹² Os diferentes grupos podem viver num ambiente que tende à tolerância, ainda que “atrás do direito à diferença se esconda uma concessão dos grupos dominantes a certas minorias dominadas” (RODRIGO, 2012, p. 56).

como nos conta Voltolini (2018) ao afirmar que empresas diversas e inclusivas tendem a ser mais lucrativas e competitivas, possibilitam trocas de conhecimento e impulsionam o desenvolvimento de habilidade e criatividade; segundo o autor, elas tornam-se espaços mais leves e acolhedores, e os seus funcionários são mais colaborativos e engajados. O autor também aponta que as instituições podem aumentar a probabilidade de construção de soluções melhores e, ainda, projetar uma imagem pública de maior compromisso com valores, responsabilidade social e igualdade de oportunidades, aspectos muito valorizados por consumidores, jovens talentos e investidores (VOLTOLINI, 2018).

Por outro lado, Barbosa acredita que “o assunto é por demais importantes para ser tratado como ferramenta gerencial. Esse me parece o caminho mais curto para vê-lo em poucos anos jazendo no cemitério das tecnologias de gestão” (BARBOSA, 2001, p. 2). Para a autora, as políticas de diversidade e inclusão organizacionais devem ser adotadas por motivos éticos e pelo enfrentamento das injustiças sociais e, não pelos resultados financeiros. Além disso, Barbosa (2001) acrescenta outro olhar para a inserção de grupos minorizados dentro das organizações, a autora acredita que as instituições continuam contratando os mesmos perfis, porém, agora, consideram os referenciais diversos, isso é: levam em conta as mesmas competências profissionais e educacionais que antes, mas acrescentaram o critério da diversidade, por exemplo: negros, mulheres, LGBTQIA+, entre outros. Para a Barbosa,

(...) emergiu no mundo globalizado uma nova cultura de negócios, entendida como uma série de fluxos de imagens, valores, símbolos e significados que permeiam o discurso e as práticas gerenciais das corporações transnacionais. Ao contextualizar a gestão da diversidade no marco da cultura transnacional de negócios, ela destaca que sua compreensão não pode se limitar à constatação de que é o lucro o grande fator que leva as empresas a adotarem tal prática administrativa. A questão que se coloca, adverte, é a de saber por que em determinados contextos a obtenção do lucro passa por formular certos discursos relacionados com a diversidade. (JAIME, 2015, p. 67)

Ao buscarmos a compreensão do conceito de diversidade e inclusão organizacional no campo do Investimento Social Privado deparamos com a descrição de diversidade¹³elaborada

¹³ “(...) a literatura sobre diversidade ainda não apresenta amadurecimento conceitual, tampouco existe no Brasil uma tradição constituída de estudo e pesquisa sobre o tema, o que faz da investigação desse fenômeno uma importante lacuna a ser explorada” (ALVES, GALEÃO SILVA, 2004; HANASHIRO, GODOY, 2004; VERGARA, IRIGARAY, 2007, apud FALCÃO, 2007, p. 20). Explorando o assunto no universo do Investimento Social Privado, campo desta pesquisa, encontramos duas Políticas de Diversidade e Inclusão que apresentam suas visões sobre o tema. Abordaremos a visão da Fundação Tide Setubal por ser a mais recente publicação.

na Política de Diversidade e inclusão da Fundação Tide Setubal¹⁴ (2021) que está relacionada à presença de grupos minorizados¹⁵ nos ambientes organizacionais. Nota-se que são diferentes características em um grupo de pessoas no que diz respeito as habilidades cognitivas, traços de personalidade e a atributos que moldam a identidade. Por outro lado, a compreensão de inclusão¹⁶ refere-se aos procedimentos realizados pela organização com o intuito de agregar todos no local de trabalho, permitindo que suas diferenças coabitem de forma satisfatória. Então Sales (2016) reforça que

(...) para os pesquisadores brasileiros, a inclusão está diretamente relacionada ao sentimento de pertença, é a sensação de ser bem-vindo e valorizado como membro da organização. Além disso, a inclusão se relaciona com o modo como o indivíduo percebe que está sendo tratado por conta de suas características - gênero, raça, orientação sexual. (SALES, 2016, p. 10)

Além disso, a Política de Diversidade e Inclusão da Fundação Tide Setubal (2021) acrescenta a esse debate a diferenciação entre integração e inclusão. O processo de integração consiste em considerar a limitação da pessoa e a sua condição, mas sem necessariamente proporcionar um ambiente para que aquela pessoa participe das atividades e da vida social da organização. Em contrapartida, a inclusão tem como objetivo inserir a pessoa de modo que tenha papel ativo e protagonismo, eliminando as barreiras que geram a discriminação indireta dos indivíduos e limitam sua participação efetiva. O processo de inclusão prevê a realização de mudanças de paradigmas culturais e que todas as pessoas façam a sua parte para incluir membros de grupos minorizados (FUNDAÇÃO TIDE SETUBAL, 2021).

Partindo dessa perspectiva, são inquestionáveis os avanços no que se refere à contratação de pessoas negras no mercado de trabalho — resultado de políticas de ações afirmativas mencionadas no capítulo anterior. Pode-se afirmar que, de maneira geral, a ideia de representatividade está ganhando novos significados, muito pela presença em discursos de movimentos sociais que objetivam uma maior e melhor representatividade de grupos que não são bem representados (FARIAS, 2018). Mas, no entanto, pelas análises

¹⁴ A Fundação Tide Setubal é uma organização não governamental e de origem familiar criada em 2006. As periferias urbanas são o foco do trabalho da referida instituição, e o bairro de São Miguel Paulista foi o ponto de partida para a atuação. Disponível em: <https://fundacaotidesetubal.org.br/#>. Acesso em: 18 maio 2021.

¹⁵ A saber, minoria não está relacionada ao menor número na sociedade, não se refere a uma quantidade menor de pessoas, mas, sim, a uma situação de desvantagem social. São considerados como grupos minorizados ou minoritários: mulheres, negros(as), pessoas com deficiência (PCD), LGBTQIAP+, imigrantes, pessoas economicamente vulneráveis, entre outros (FUNDAÇÃO TIDE SETUBAL, 2021).

¹⁶ Segundo Scarcelli (2011, p. 30), inclusão “(...) refere-se ao ato ou efeito de incluir”. No dicionário *Aurélio* (2010), o termo inclusão aparece como “abranger, compreender, conter, envolver, pôr ou estar dentro, inserir num ou fazer parte de um grupo” (apud COSTA, 2018).

demográficas com recortes por raça, percebemos que a população negra ainda é preterida no acesso à educação, ao trabalho e à perspectiva de desenvolvimento de carreira.

De acordo com a pesquisa perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas¹⁷, publicada em 2016 pelo Instituto Ethos, no período de 2001 a 2013, enquanto as matrículas de brancos nas universidades cresceram 27,5%, as de negros subiram 40%, numa evolução que tende a ser ampliada e que pode ser atribuída, em boa parte, ao estabelecimento de políticas como a de cotas a partir de 2012. No entanto, embora negros constituam mais da metade da população no país e vêm apresentando um aumento significativo de escolaridade, a desigualdade racial ainda é uma realidade no mercado de trabalho brasileiro (INSTITUTO ETHOS, 2016).

A pesquisa apontou que pessoas negras ocupavam apenas 6,3% dos cargos de gerência e 4,7% dos cargos executivos nas empresas e menos de 5% dos executivos são afrodescendentes. Nesse contexto, no outro extremo, observou-se que os negros eram maioria nos contingentes de aprendizes (57,5%) e *trainees* (58,2%), e as mulheres negras ocupavam 10,3% dos cargos de nível funcional, 8,2% nos cargos de supervisão e apenas 1,6% nos de gerência. Entretanto, a pesquisa indicou ainda que 55% dos principais gestores das empresas consideravam haver menos negros do que deveria na gerência da companhia, enquanto 64% achavam o mesmo sobre o quadro executivo. Segundo o documento, as maiorias das grandes empresas no Brasil não tinham ações afirmativas para incentivar a presença de mulheres e negros em seus quadros, e, quando as tinha, eram ações pontuais e não de políticas com metas e iniciativas planejadas (INSTITUTO ETHOS, 2016).

Segundo um levantamento realizado pela Companhia de estágios as contratações de estagiários autodeclarados pretos e pardos quase triplicaram no início de 2021. Foram 743 admissões no primeiro trimestre, ante 250 nos primeiros três meses de 2020 – um aumento de 197%. O levantamento foi feito a partir de uma base com 3.347 estudantes negros admitidos entre 2018 e 2020. A pesquisa aponta como os principais fatores para essa possível alta a sensibilização de lideranças, realização de censos para mapear a diversidade entre o público interno, criação de comitês e metas de diversidade, criação de programas de capacitação e a flexibilização de pré-requisitos como inglês e Excel. Embora o aumento seja significativo, esses números não se refletem nos cargos de liderança, já que apenas 4,7% dos cargos de lideranças das 500 maiores empresas do país, são ocupados por pessoas negras.

¹⁷<https://www.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-acoes-afirmativas/>

(SINDEPRESTEM, 2021)

Contudo, de acordo com os mesmos documentos, as empresas brasileiras e multinacionais com atuação no Brasil começaram a discutir, nos últimos anos, a temática diversidade de forma mais intensa e propositiva, todavia, as políticas e métricas efetivas para o aumento da participação e inclusão de profissionais negros ainda são frágeis e ineficientes. Esse contexto aproxima-se da realidade do campo do terceiro setor, inclusive nos dados do Investimento Social Privado – ISP.

3.1 A DIVERSIDADE RACIAL NAS ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR

O terceiro setor, de acordo com Paes (2006), apresenta poucos estudos conceituais a seu respeito, e os que existem não o definem com facilidade. Assim sendo, o autor procura aproximá-lo do conceito de sociedade civil com natureza privada, mas sem objetivo de lucro. Dessa forma, define como terceiro setor um conjunto de organismos, organizações ou instituições de interesse social sem fins lucrativos, como as associações, instituições e as fundações de direito privado, com “autonomia e administração própria, cujo objetivo é o atendimento de alguma necessidade social ou a defesa de direitos difusos ou emergentes” (PAES, 2006, p. 123).

A esse respeito o autor supracitado afirma que tais organizações e agrupamentos sociais se estruturam e desenvolvem suas atividades conforme foco de interesse, objetivos, abrangência e, sobretudo impacto que desejam alcançar. Para Paes (2006) existem diferentes espectros de atividades, campos de trabalho ou atuação, seja nas áreas da assistência social, cultura, saúde, meio ambiente, gênero, raça, direitos indígenas, habitação, educação, pesquisa, entre outras.

Segundo o IBGE (2019), existe o primeiro setor, que compreende as instituições do governo e seus poderes, o segundo setor, que trata das empresas privadas, e o terceiro setor, que é um termo sociológico de designação para as organizações e entidades que não têm fins lucrativos. O terceiro setor está regulado pelas leis nº 9.637/98, nº 9.790/99, nº 12.101/09 e nº 91/1935, pelo Decreto Legislativo nº 3.100/99 e pelo novo marco dado pela lei nº 13.019/2014 (PESSOA, 2015).

Mas vale reiterar que, após a instituição do Marco Regulatório do Terceiro Setor (2014), as Organizações não Governamentais (ONGs) passaram a ser chamadas de

Organizações da Sociedade Civil (OSCs). Dentro destas, de acordo com o Portal Social (2018), existem diferentes tipos de denominações conforme sua estrutura e a forma como são geridas, como as fundações, organizações da sociedade civil, cooperativas, institutos empresariais, organizações da sociedade civil de interesse público, organizações sociais, entidades beneficentes de assistência social e negócios sociais.

Dentro desse contexto temos o Investimento Social Privado - ISP, que, segundo Nogueira e Schommer (2009), é um conceito criado nos anos 1990 por um grupo de executivos e líderes de empresas, fundações e institutos para designar uma forma de atuação social que se originou no setor privado, sobretudo empresarial, e que buscava se diferenciar de formas mais tradicionais de filantropia. Para os autores, os anos 1990 compreenderam um período de muita ressignificação de expressões e conceitos ligados à área social, tais como: sociedade civil, sustentabilidade, organizações não-governamentais (ou sem fins lucrativos), terceiro setor, filantropia estratégica, responsabilidade social empresarial (RSE), marketing social, voluntariado corporativo, cidadania empresarial, entre outras.

As fundações e institutos que fazem parte do ISP são aqueles que fazem o repasse voluntário de recursos privados de forma planejada, monitorada e sistemática para projetos sociais, ambientais, culturais e científicos de interesse público. Incluem-se nesse universo as ações sociais protagonizadas por empresas, fundações e institutos de origem empresarial ou instituídos por famílias ou indivíduos. Mas, para causar impacto e promover a transformação social, esse investimento depende de pesquisa focada, planejamento criativo, estratégias predefinidas, execução cuidadosa e monitoramento dos seus resultados (MONTEIRO et al, 2011).

Esclarecido o conceito, passaremos a descrever o perfil demográfico do terceiro e do Investimento Social Privado - ISP e apontar como o marcador racial vem sendo abordado nesses campos.

Em 2016 havia 820 mil organizações da sociedade civil (OSCs) com Cadastros Nacionais de Pessoas Jurídicas (CNPJs) ativos no país. A quantidade retratava um setor amplo, com importância econômica no mercado de trabalho, além de reconhecida relevância em ações de interesse público. A distribuição das OSCs no território acompanhava, em geral, a distribuição da população. A região Sudeste abrigava 40% das organizações, seguida pelo Nordeste (25%), pelo Sul (19%), pelo Centro-Oeste (8%) e pelo Norte (8%). Vale registrar que todos os municípios do país tinham pelo menos uma OSC (LOPEZ, 2018).

Sobre as OSCs, 709 mil (86%) eram associações privadas, 99 mil (12%), organizações religiosas, e 12 mil (2%), fundações privadas. As organizações com maior porte atuavam nas áreas de saúde, assistência social e educação (LOPEZ, 2018).

Em 2015 havia quase 3 milhões de pessoas com vínculos de emprego em OSCs. Esse total equivalia, em dezembro de 2015, a 3% da população ocupada do país e a 9% do total de pessoas empregadas com carteira assinada por organizações de direito privado. Para ampliar a comparação e melhor situar as OSCs, o total de pessoas ocupadas com vínculos formais por essas organizações equivalia a mais de 30% do que empregava o setor da agricultura, 26% do total empregado na indústria e 26% do total de pessoas empregadas no setor público (incluindo civis e militares) (IBGE, 2015, apud LOPEZ, 2018).

Ainda em 2015, 66% das 3 milhões de pessoas com atividade remunerada em OSCs não tinham nível superior completo; 13% possuíam o nível fundamental e 49% não completaram o ensino médio. A remuneração média para o universo dos trabalhadores assalariados em OSCs era de R\$ 2.869, equivalente a 3,2 salários-mínimos (SMs). Sessenta e três por cento (63%) das pessoas ocupadas eram brancas, e 37%, negras. A remuneração das pessoas agrupadas por diferentes raças também era desigual em quase todas as áreas de atuação. Pessoas ocupadas de cor branca recebiam salário médio mensal de R\$ 3.039, e negros, de R\$ 2.380, isto é, 78% da remuneração dos brancos (LOPEZ, 2018).

A distribuição das ocupações pelo critério de raça revelava um cenário igualmente hierárquico com pessoas negras em maior proporção nas ocupações em posições inferiores de prestígio ocupacional (LOPEZ, 2018).

No cenário do Investimento Social Privado – ISP existem poucos materiais produzidos que façam uma relação entre o perfil profissional e a questões raciais, por isso utilizaremos os materiais produzidos pela Associação dos Investidores Sociais do Brasil (GIFE¹⁸), por apresentarem informações mais recentes sobre o campo e análises com recortes raciais, mesmo que restritas.

Realizado desde 2001, com periodicidade bienal, o Censo Gife é uma das principais pesquisas sobre investimento social privado no Brasil, abordando uma grande variedade de temas e fornecendo um panorama sobre estrutura, formas de atuação e estratégias de empresas, institutos e fundações empresariais, familiares e independentes que destinam

¹⁸ É a associação dos investidores sociais do Brasil, sejam eles institutos, fundações ou empresas. Nascido como grupo informal em 1989, o Gife foi instituído como organização sem fins lucrativos em 1995. Desde então, tornou-se referência no país no tema do investimento social privado. Disponível em: <https://gife.org.br>. Acesso em: 25 de nov. de 2021.

recursos privados para projetos de finalidade pública. Cento e trinta e três (133) organizações responderam ao Censo Gife de 2018, o que correspondeu a 84% da base associativa do Gife na época de coleta dos dados (GIFE, 2019).

Embora o Censo Gife apresente uma abrangência de temas, atentamos para os dados referentes a como o investimento social está instituído. Apesar de a maior parcela da população brasileira ser composta por pessoas negras (pretas e pardas), somente 8% das organizações contavam com negros em seu conselho deliberativo e 19% delas tinham pessoas pardas nos seus outros conselhos existentes. Nota-se uma melhora dos indicadores em relação a 2016, quando esses valores correspondiam respectivamente a 3% e 16% do total de respondentes. Apesar dos avanços, a população negra ainda permanece sub-representada (GIFE, 2019).

Por sua vez, entre as empresas que atuam no investimento social privado, 65% contavam com até dez funcionários na área que coordena o investimento social, mantendo a tendência das três últimas edições do Censo Gife. Essa equipe de tamanho reduzido pode estar associada ao perfil mais doador das empresas, que repassam mais recursos para iniciativas de terceiros, além de parte das atividades (de caráter jurídico ou administrativo, por exemplo) ser absorvida por outros departamentos ou setores da empresa. Já institutos e fundações independentes que não possuem vínculos empresariais são organizações que contavam com equipes maiores, sendo que 39% tinham de 11 a 25 funcionários, 39%, de 51 a 100 funcionários, e 17% contavam com mais de 100 pessoas na equipe. Essa diferença guarda relação com o perfil mais executor desse tipo de investidor social, que implementa mais projetos ou programas diretamente (GIFE, 2019).

Em relação aos dados sobre a equipe de trabalho, o Censo Gife de 2018 não apresentou a categoria raça, somente gênero, como se pode observar a seguir.

Se, por um lado, as mulheres ainda são sub-representadas nos conselhos deliberativos (27%), por outro, um olhar atento às equipes de trabalho revela que elas são a maioria (55%) dos colaboradores em todos os perfis de investidores sociais, o que denota uma oportunidade de fortalecer iniciativas internas de promoção de diversidade e inclusão nos diferentes níveis hierárquicos da estrutura organizacional dos respondentes (GIFE, 2019).

A maioria das organizações (59%) não tinham políticas para inclusão de públicos específicos, e apenas três em cada dez organizações contavam com metas ou cotas para sua contratação, com destaque para aquelas relacionadas a pessoas com deficiência. Enquanto 30% das organizações diziam ter políticas para a inclusão de mulheres ou para o aumento da

diversidade de raças, apenas 9% tinham metas para contratar colaboradores nesses perfis. Além disso, o tema da diversidade ainda era pouco trabalhado junto aos colaboradores. Contudo, a grande maioria dos investidores sociais previa outras iniciativas de capacitação para seus colaboradores, sendo que uma pequena parcela (6%) não tinha práticas de capacitação preestabelecidas (GIFE, 2019).

Mais recentemente a Associação dos Investidores Sociais do Brasil (GIFE) lançou o Censo Gife 2020 e a partir dos dados encontrados sobre a perspectiva estrutural, criou um infográfico que aborda a representatividade racial e de gênero na governança e composição das equipes das organizações, bem como as políticas existentes para a promoção da diversidade, complementando os dados do Censo com os dados da Pesquisa Organizacional GIFE, vejam a seguir:

- O Censo GIFE utilizou a amostra de 131 associados GIFE que participaram dessa edição do Censo, enquanto a Pesquisa Organizacional foi composta por 70 organizações entre associados GIFE e não associados. Olhando para a atuação dos investidores sociais, o infográfico traz dados sobre públicos das iniciativas desenvolvidas e sobre o foco das iniciativas em diversidade e inclusão.
- Houve pequeno aumento na presença de pardos e pretos na composição dos conselhos de institutos e fundações de 2018 para 2020, porém o percentual de organizações que possuem pessoas brancas (87%) ainda é muito superior ao percentual de organizações que possuem pessoas pardas (23%) ou pretas (13%). Praticamente não há presença de indígenas, cenário que não se alterou entre 2018 e 2020.
- Pessoas brancas também são maioria entre colaboradores das organizações, constituindo 68% do total de funcionários do setor de investimento social.
- Apesar dos avanços obtidos nos últimos anos, 66% das organizações ainda não possuem políticas para promover diversidade e representatividade em seus conselhos deliberativos. As políticas na agenda de gênero para inclusão de mulheres nos conselhos têm sido as mais utilizadas pelas organizações (19%)
- Para colaboradores, as políticas desenvolvidas para garantir inclusão e representatividade são as com foco em raça (23%) e gênero (17%).
- No entanto, o percentual de organizações que estabelecem metas ou cotas para contratação de públicos nos diversos perfis é ainda menor, há algum destaque apenas para organizações que possuem cotas ou metas para pessoas com deficiência (9%), o que pode, segundo o Gife, estar relacionado às exigências legais. (INFOGRÁFICO 3 - DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO NA ÁREA SOCIAL NA ÁREA DO ISP, 2022)

Portanto, percebe-se pouca representatividade negra no Investimento Social Privado como também poucas análises a respeito do assunto. No entanto, mesmo que em menor número, os colaboradores negros se fazem presentes nesses espaços, o que nos faz refletir sobre a forma com que eles e elas vêm sendo incluídos nesse ambiente de trabalho e se sofrem algum tipo de racismo. Antes dessa análise, precisamos entender o que é a REPRESENTAÇÃO SOCIAL e a sua interferência nas relações interpessoais, como descreveremos no próximo subtópico.

3.2 PRECONCEITO RACIAL NA PERSPECTIVA DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS

Lima e Rezende (2009) nos lembram da importância dos estudos realizados na psicologia social para demonstrar como as atitudes e os comportamentos sociais são construídos no imaginário social. De acordo com os autores, interiorizamos conceitos que fazem parte das representações coletivas. Esse processo causa marcas sutis na formação da identidade do indivíduo e, conseqüentemente, na construção de sua identidade coletiva. Esses processos podem causar, para Lima e Rezende (2009), a alienação e a negação de si mesmo.

Seguindo o pensamento dos autores, é possível notar que a discriminação racial foi se transformando ao longo da história e que, mesmo hoje, em um ambiente considerado mais democrático, os discursos preconceituosos permanecem presentes no cenário social, porém, muitas vezes, de forma velada, por meio de uma “falsa convivência social” que, na teoria, não proporciona igualdade de condições para todos (LIMA e REZENDE, 2009).

Mesmo considerando que a sociedade brasileira é composta por 56% de pessoas negras, algumas reflexões se fazem presentes diante de todo o contexto de desigualdade social, econômica e política em que vivemos. Diante disso, algumas perguntas devem ser feitas para melhor compreender essa realidade: Onde estão esses corpos negros? Como eles se veem e como são vistos pelo restante da população? Como as pessoas negras percebem a vivência do racismo? Quais os impactos do olhar do outro na subjetividade da pessoa negra? Esses são exemplos de perguntas utilizadas na teoria das representações sociais como referência metodológica para obter dados sobre a realidade (LIMA e REZENDE, 2009).

Sobre essa questão, Lima e Rezende (2009) explicam que a obtenção desses dados está comprometida com a compreensão de como as pessoas argumentam e explicam as suas ações e os seus posicionamentos enquanto membros de um grupo social e, por conseguinte, com o entendimento de como participam do processo de construção coletiva da realidade social. Nesse cenário, o conceito de representação social como foi proposto por Moscovici (1981, 1982, 1988, apud PALMONARI E CERRATO, 2011), faz críticas às dicotomias tradicionais de sujeitos versus objeto, teoria versus métodos, individual versus social, postulando que as características da sociedade constituem a base dos fenômenos psicossociais e lhes dão significado, e dizem respeito ao que aprendemos com os outros, na interação e seus significados, e que surgem no cotidiano, tentando compreender o que acontece à nossa volta, ou seja: é aquele conhecimento nomeado consenso comum.

Em consonância com o autor, Seidmann (2012) aponta que uma das funções das representações sociais é a construção da identidade, por influência da cultura dos grupos de pertinência, nos quais oferecem possibilidades simbólicas de construção identitária, fornecendo significados sociais que lançam a concretização de práticas sociais. Já Vasconcellos e Caetano (2014) afirmam que a identidade é o resultado de uma construção social e da complexidade social. Para os autores, o processo identitário é estruturado por meio de uma inter-relação individual e social em que se encontram fatores psicológicos e sociológicos que se conectam. Assim, a identidade está sempre em construção, pois tem interação com as transformações vivenciadas no contexto social, responsáveis pela infinita produção cultural.

Além disso, como bem nos assegura Andrade (2000, apud VASCONCELLOS E CAETANO, 2014), a identidade pode ser representada pelo papel social do sujeito e, por esse motivo, podemos defini-la como multidimensional e sincrética, pois, em geral, os indivíduos se relacionam com diferentes grupos, estabelecendo relações de pertencimento devido à identificação; ao mesmo tempo, se diferenciam a fim de se afirmar como atores sociais. Levando em consideração esses aspectos, Vasconcellos e Caetano (2014) afirmam que a identificação não é automática, pois depende dos sentimentos de vínculo e/ou pertencimento e faz com que o sujeito procure estratégias de identificação que dependem das situações sociais e das relações de força entre grupos.

Em concordância com os autores, Silva (2000) percebe que identidade e diferença são partes de um todo, um processo instável, contraditório, fragmentado, inconsciente, mas que, ao mesmo tempo, é uma produção social e, por isso, envolve relações de poder, o que a conecta ao sistema de representação.

De acordo com Moscovici (2009), representação social engloba em si todos os processos psicológicos suscetíveis de serem estudados, tais como a memória, a percepção, o processamento de informação ou a dissonância; processos que atuam em conjunto com os aspectos sociais, tais como os valores, as normas, os símbolos e as tradições para gerar conhecimento em um contexto social. Todos são elementos adquiridos pelo indivíduo por meio de sua experiência em suas relações sociais, familiares, de amigos, no ambiente de trabalho ou em outras esferas dentro de uma cultura determinada. Assim sendo, pode-se afirmar que:

(...) as representações, obviamente, não são criadas por um indivíduo isoladamente. Uma vez criadas, contudo, elas adquirem uma vida própria, circulam, se encontram, se atraem e se repelem e dão oportunidade ao nascimento de novas representações, enquanto velhas morrem. (MOSCOVICI, 2013a, p. 41)

Tendo em vista os argumentos apresentados, Vasconcellos e Caetano (2014) declaram que as representações se compõem de combinações de conceitos, imagens e percepções compartilhadas e transmitidas por um número significativo de pessoas e de uma geração a outra. E, segundo Jodelet (1989, apud VASCONCELOS E CAETANO, 2014), constituem uma maneira de conhecimento desenvolvido socialmente e ao mesmo tempo compartilhado com ações práticas, o que contribui para a construção de uma realidade comum ao grupo social.

Para compreendermos as representações sociais é preciso relacionar-se com a visão de Moscovici (1978b) sobre a sociedade. O autor a compreende como um sistema de pensamento no qual se formam duas classes diferentes de universos, nomeados por ele como consensual e reificado, que atuam simultaneamente para moldar a nossa realidade.

Entende-se por universo consensual, segundo Moscovici (1978b), as atividades relacionadas ao senso comum e as suas teorias para responder aos problemas que se apresentam. Nesse contexto, os indivíduos constroem sua realidade a partir do meio em que vivem; trata-se de representações produzidas espontaneamente dentro de um grupo ou mesmo numa coletividade. O universo reificado, ainda para o mesmo autor, se manifesta no campo da ciência; são os saberes e conhecimentos científicos, com objetividade e rigor lógico e metodológico.

Para Osti et al (2013), toda representação é composta de figuras e de expressões socializadas, a organização de imagens e linguagens, uma vez que evidencia e simboliza atos e situações que nos são ou nos tornam comuns. Em caráter de exemplificação, Moscovici (1978) traz a representação (imagem) do espaço, da cidade, da mulher, da criança, da ciência, e assim por diante (MOSCOVICI, 1978, p. 25 apud OSTI et al, 2013).

Partindo desse ponto de vista, Moscovici, 1978, apud Osti et al, 2013, esclarece que a imagem mental, que pode ser compreendida como um modelo, uma crença, não se distancia da opinião do indivíduo. Assim, para o autor, a informação recebida é filtrada por meio de cognições e de valores próximos à percepção da realidade do indivíduo. Essa concepção ocorre a partir dos valores e das crenças presentes no contexto em que o indivíduo se insere.

No entanto, é preciso compreender como se desenvolvem e funcionam as representações sociais. E, para melhor compreensão, Moscovici (1978b) destaca dois processos, denominados objetivação e ancoragem. Segundo o autor, a objetivação é o processo pelo qual procuramos tornar concreta, visível, uma realidade. Tornar familiar o não

familiar.

O processo de ancoragem, ainda de acordo com Moscovici (1978b), é o processo pelo qual procuramos classificar para encaixar o não familiar. É um movimento que implica juízo de valor, pois, ao ancorar, classificamos uma pessoa, uma ideia ou um objeto dentro de alguma categoria. E, quando algo não se encaixa corretamente, os forçamos a assumir determinada forma.

Contudo, as representações sociais para Osti et al (2013) se formam no cotidiano das pessoas quando discutem e falam sobre suas vidas e diversos assuntos. Para ele, é por meio das conversas que se elaboram os saberes populares e o senso comum, nessas conversas se exprimem por meio da linguagem, da arte, da ciência, da religião, assim como nas famílias e em suas relações e regras, e contemplam também as relações econômicas e políticas e estão presentes na comunicação, nos costumes e nas instituições, como também na herança histórica. Levando-se em consideração esses aspectos, a seguir apresentam-se as imagens sociais construídas historicamente referentes à população negra e, por conseguinte, aos efeitos do racismo.

3.2.1 AS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS E OS EFEITOS PSICOSSOCIAIS DO RACISMO

Ser negro é ser violentado de forma constante, contínua e cruel, sem pausa ou repouso, por uma dupla injunção: a de encarnar o corpo e os ideais de ego do sujeito branco e o recusar, negar e anular a presença do corpo negro. (COSTA, 1983, p. 2)

Farias (2018) em seu estudo sobre a *Formação do povo brasileiro e a questão negra*, aponta para o fato de o processo formativo da nação brasileira ser permeado pela violência e nos faz refletir sobre o sentido e significado desse tipo de construção. O autor divide o processo formativo em três atos de violência, sendo o primeiro a travessia dos africanos, via Atlântico, em porões de navios, e, posteriormente, a transformação dos africanos e indígenas sob o signo negro e negro da terra, que denotava a condição de coisa e, ao mesmo tempo, separava os considerados superiores (brancos) dos inferiores (africanos e indígenas). O segundo ato é a violência física, moral e psicológica para a manutenção da colônia escravista. O terceiro é a violência que emergiu no pensamento social brasileiro no século XIX, em que a raça aparecia como uma tensão que, segundo o pensamento da época, dificultava o processo de modernização/civilização (FARIAS, 2018).

Para Vannuchi (2017), a violência social não é um dado natural, é uma construção

social em função das necessidades de autoconservação dos grupos. Nesse contexto, a definição do que é ser bom ou ser mal produz suas paixões amorosas e odiosas. De maneira geral, cada cultura concebe seus limites, mas, impedidas de extinguir os movimentos agressivos, os aponta para o externo, o outro grupo. A imagem do “estrangeiro” (aspas da autora) como inimigo é vista como um artifício, um modo de defesa das coletividades criado para reforçar a reunião entre pares, o que foi chamado por Freud de “narcisismo das pequenas diferenças” (VANNUCHI, 2017).

Denise Jodelet (1989, apud BENTO, 2014, p.29) afirmou que “a forte ligação emocional com o grupo ao qual pertencemos nos leva a investir nele nossa própria identidade”, sendo que a nossa imagem é refletida no grupo ao qual pertencemos, por isso protegemos os nossos iguais e excluimos os diferentes.

Na mesma perspectiva, Bento (2014) acrescenta a moral ao falar sobre exclusão, revelando que a exclusão leva à ausência de compromissos morais e ao distanciamento psicológico em relação ao grupo excluído, pois motiva uma desvalorização da outra como pessoa e, também, em casos extremos, como seres humanos; estas pessoas passam a ser consideradas sem valor algum e, por isso, podem ser exploradas e prejudicadas.

Uma das consequências dessa exclusão moral é a discriminação e o genocídio. Bento (2014) nos lembra que, aos olhos dos europeus, os outros grupos foram considerados os diferentes, portanto, indignos e ameaçadores. Para a autora,

(...) ter a si próprio como modelo e projetar sobre o outro as mazelas que não se é capaz de assumir, pois maculam o modelo —são processos que, sob certos aspectos, podem ser tidos como absolutamente normais no desenvolvimento das pessoas. O primeiro está associado ao narcisismo, e, o segundo, à projeção. No entanto, no contexto das relações raciais eles revelam uma faceta mais complexa, porque visam justificar, legitimar a ideia de superioridade de um grupo sobre o outro e, conseqüentemente, as desigualdades, a apropriação indébita de bens concretos e simbólicos e a manutenção de privilégios. (BENTO, 2014. p. 31)

Bento (2014) acrescenta outro elemento no processo narcísico e de projeção, o medo. O medo que fala sobre as diferenças, mas também sobre as semelhanças.

Sabe-se que as pessoas procuram livrar-se dos seus impulsos, desejos mais profundos do inconsciente que não admitem como seus, e os depositam no outro, e que isso é uma espécie de paranoia que frequentemente acomete quem está numa posição de poder e tem medo de perder seus privilégios. Por outro lado, sabe-se que o nosso objeto de amor é projetado para os nossos semelhantes, amamos de certa forma a nós mesmos ou ainda aquilo que gostaríamos de ser (BENTO, 2014). Diante disso, constata-se que

(...) tendo que se livrar da concepção tradicionalista que o definia econômica, política e socialmente como inferior e submissa, e não possuindo outra concepção positiva de si mesmo, o negro viu-se obrigado a tomar o branco como modelo de identidade, ao estruturar e levar a cabo a estratégia de ascensão social. (SOUSA, 1983. p. 19)

Por sua vez, para Fanon (2020) uma sociedade marcada pelo racismo dificulta o reconhecimento, análise e o dizer de uma realidade por meio da própria história e cultura do negro. O autor nos revela que em muitos casos o complexo de inferioridade é introjetado na psique de uma pessoa negra, influenciando nas suas diferentes escolhas, comportamentos e atitudes, como por exemplo: na sua escolha do cônjuge privilegiando o branco ou a branca como parceiros ideais; a questão da estética, na qual o padrão de beleza se dá pelo branco; como também por questões materiais, em que a distribuição de acesso, de oportunidades, de recursos econômicos, culturais, educacionais e sociais colocam os brancos no topo da pirâmide.

Essa estrutura nos faz entender o racismo como uma ideologia que molda o inconsciente de tal maneira que atravessa a vida cultural, política, econômica e subjetiva dos sujeitos. Sendo assim, os privilégios que uma pessoa branca carrega socialmente por ser branca, por exemplo, não dependem do seu reconhecimento como branco e muito menos de sua disposição para obter a vantagem que lhe é atribuída por sua raça (ALMEIDA, 2018).

Então, para o racismo se estabelecer e permanecer numa sociedade é preciso que características biológicas ou práticas culturais estejam vinculadas a estereótipos associados à raça e que as desigualdades sociais impactem um determinado grupo racial e, ainda, que a sociedade permaneça indiferente ao modo como determinados grupos detêm privilégios em detrimento de outros (ALMEIDA, 2018).

Sobre isso vamos encontrar em Silva (2017) o esclarecimento de que todas as pessoas são atravessadas por uma ideologia em que estereótipos raciais confirmam preconceitos, nos fazendo, muitas vezes, reproduzi-los. A autora conceitualiza o seu estudo na abordagem psicanalítica, retomando a obra *O mal-estar na civilização*, escrita em 1929 e publicada em 1930 pelo médico e fundador da psicanálise Sigmund Freud¹⁹. Nesse estudo, Freud (1930, apud SILVA, 2017) debate o fato de a cultura (civilização) produzir um mal-estar nos seres humanos, uma vez que o sujeito é oprimido em suas pulsões para o bem da civilização e, portanto, vive um mal-estar. Ainda na obra citada, Freud retoma seus conceitos de eu(ego),

¹⁹Os estudos elaborados por Sigmund Freud não são o foco da presente pesquisa, por isso não nos aprofundaremos em suas obras. A interação com o autor objetiva dar maior sentido ao objeto de estudo.

supereu (superego)²⁰ e “pulsões de vida e de morte”, o que, para Silva (2017), nos mostra a influência da cultura como um componente relevante na constituição do sujeito conforme estudos de Freud e sua afirmação de que

(...) os homens não são criaturas gentis que desejam ser amadas e que, no máximo, podem defender-se quando atacadas; pelo contrário, são criaturas entre cujos dotes instintivos deve-se levar em conta uma poderosa quota de agressividade. Em resultado disso, o seu próximo é, para eles, não apenas um ajudante potencial ou um objeto sexual, mas também alguém que os tenta a satisfazer sobre ele a sua agressividade, a explorar sua capacidade de trabalho sem compensação, utilizá-lo sexualmente sem o seu consentimento, apoderar-se de suas posses, humilhá-lo, causar-lhe sofrimento, torturá-lo e matá-lo. (FREUD, 1974, p.133)

Diante desse contexto, Silva (2017) nos alerta para a necessidade de serem entendidas as condições históricas como pano de fundo sobre o qual se desenvolve a história pessoal e coletiva de um sujeito ou grupo. Esses aspectos são estruturantes para determinar se aquele sujeito será acolhido ou não em seu processo de desenvolvimento, lembrando-nos que o povo negro é marcado pela experiência do racismo, e, se quisermos refletir sobre os seus efeitos, é preciso considerar tais condições.

Colette Guillaumin, citado por Silva (2017), afirma que a raça é um signo somente encontrado na vivência do racismo, seja no sujeito de atitudes racistas ou como alvo do racismo do outro — a ideia de raça tem um sentido. E para combater os comportamentos negativos que o autor disponibiliza é preciso existir o ato de nomeá-lo e não o silenciar, entendendo que a cor é um definidor de identidade e individualidade, assim como a cor do cabelo, dos olhos, e todos relacionados com a quantidade de melanina existente no organismo do sujeito, em exercício da necessidade de proteção orgânica diante das diversas características climáticas presentes nas diferentes regiões do planeta.

Porém, mesmo após anos da abolição no Brasil, é possível estimar os efeitos nocivos que a história da escravização africana desempenha nas atitudes, crenças e valores dos brasileiros, pois a história nos mostra que os africanos foram transformados em objetos, rotulados de mercadorias (homens, mulheres e crianças) e ainda, com baixo preço, e lhes é negado o status de humano. Com isso, ainda percebe-se nos dias atuais que o processo de escravização construiu representações sociais negativas de sujeitos negros em compensação positiva para os sujeitos brancos e que os impactos dessas representações podem ser

²⁰O id é a instância de onde advém o Eu, sendo este orientado pelo princípio do prazer, a libido. Já o ego é a parte orientada por um princípio de realidade. E o Superego é uma instância “responsável”, que censura, proíbe, dita a regra para o sujeito. (LAPLANCHE e PONTALIS, 2008)

observados nas informações sociais e demográficas do Brasil, tais como no mercado de trabalho, nos rendimentos, na educação, na violência (SILVA, 2017) e, também, nos altos índices de mortes de pessoas negras no contexto pandêmico pelo qual passamos desde a emergência da Covid -19.

No que se refere ao setor produtivo, em relação à população desocupada e à população subutilizada, que inclui, além dos desocupados, os subocupados e a força de trabalho potencial, as pessoas negras são as mais representadas — elas formavam cerca de $\frac{2}{3}$ dos desocupados (64,2%) e dos subutilizados (66,1%) na força de trabalho em 2018. O quadro distributivo é semelhante ao encontrado no rendimento do trabalho, e esse grupo, em 2018, representou apenas 27,7% das pessoas quando são considerados os 10% com os maiores rendimentos. Por outro lado, entre os 10% com os menores rendimentos observa-se uma sobre representação desse grupo, abarcando 75,2% dos indivíduos (IBGE, 2019).

Entre os anos de 2016 e 2018, na população negra, a taxa de analfabetismo das pessoas de 15 anos ou mais de idade passou de 9,8% para 9,1%, e a proporção de pessoas de 25 anos ou mais de idade com pelo menos o ensino médio completo se ampliou de 37,3% para 40,3%. Ambos os indicadores, porém, permaneceram aquém dos observados na população branca, cuja taxa de analfabetismo era de 3,9% (IBGE, 2019).

Somam-se aos dados mencionados os resultados obtidos pelos pesquisadores Valverde e Stocco (2009), que pontuam no artigo *Notas para a interpretação das desigualdades raciais na educação* que o Brasil possui uma cultura de negação da existência de práticas racistas no meio escolar, priorizando-se, assim, atrelar o fracasso escolar de jovens e crianças negras unicamente à desestruturação familiar, à condição socioeconômica ou à necessidade precoce de inserção no mercado de trabalho, desconsiderando o peso que o pertencimento racial tem sobre as trajetórias daquelas pessoas.

Nos dados recentes sobre a violência e mortes por Covid-19, caminham no mesmo sentido e revelam que os negros são os que mais morrem pela doença segundo o IBGE. O levantamento mostrou que mulheres, negros e pobres são os mais afetados pela doença e que a cada dez pessoas que relatam mais de um sintoma da Covid-19, sete são pretas ou pardas (PECHIM, 2020). Ainda sobre mortes, vale destacar que a taxa de homicídios, em 2017, apontou que uma pessoa negra tinha 2,7 vezes mais chances de ser vítima de homicídio intencional do que uma pessoa branca (IBGE, 2019).

Diante desses dados, Renato Mezan (1986, apud SILVA, 2017) estabelece a identidade como sendo um componente que vai sendo construído aos poucos do cruzamento

entre o equipamento psíquico²¹ com o qual nascemos e algo que nos vem da realidade externa. Dito isso, pode-se aferir que o racismo, o preconceito e a intolerância estruturam a maneira como as relações se estabelecem na sociedade brasileira, na qual se naturalizam nos prejuízos ou privilégios de negros e não negros, tais como o acesso, a permanência e a mobilidade social dos diferentes grupos raciais (SILVA, 2017).

Essas experiências, de prejuízos e privilégios, segundo Silva (2017), muitas vezes não são percebidas pelos não negros como também por boa parte da população negra que ainda não possui letramento racial, assimilando tais situações como algo natural. Porém, as diferentes situações vivenciadas de humilhação, de exclusão e/ou de discriminação aparecem, frequentemente, e tardiamente, como sinais e sintomas, podendo o corpo ficar em estado de alerta constante, o que acarreta mais possibilidade de doenças cardíacas ao longo da vida, disparidades na saúde geral e na educação; não podemos deixar de mencionar, principalmente, os efeitos devastadores sobre a autoestima desses sujeitos (SILVA, 2017). Nesse sentido, corroborando com a autora, Nogueira (2008) declara que:

(...) Outro espaço importante no desenvolvimento da autoestima é o sentimento de pertencimento a um grupo. Um grupo pode reafirmar ou não valores, dar ou não referência de adequação de um indivíduo, bem como dar uma referência de como as outras pessoas reagem diante da presença de alguém. Autoestima, então, é um valor individual e coletivo que tem a ver com o modo pelo qual alguém ou algum grupo se vê, sendo, portanto, um sentimento necessário à saúde física, mental e emocional que varia de acordo com a influência externa. O processo de construção da autoestima envolve amor, identidade, respeito, positividade, valorização e sentir-se sujeito. (NOGUEIRA, 2008, p.39)

A psicóloga D'Agostini (2019) aponta que uma das consequências do racismo para a saúde mental, de acordo com uma pesquisa da Universidade de São Paulo, é que, devido a não integração a uma sociedade que a violenta e segrega muitas pessoas negras se sentem insuficientes e culpadas. Embora o estresse provoque efeitos colaterais negativos a todas as pessoas, os fatores psicossociais aos quais os negros estão sujeitos — como o racismo e a discriminação — criam um fator adicional de estresse diário (D'AGOSTINI, 2019).

Um recente estudo divulgado pela Associação Americana de Psicologia, mencionado por D'Agostini (2019), concluiu que o estresse cotidiano causado pelo racismo é um fator de risco significativamente mais importante do que outros eventos estressantes da vida para o sofrimento psíquico. Na mesma perspectiva, uma reportagem publicada pela *Folha de S.*

²¹ O aparelho psíquico é o nome dado ao método estrutural proposto por Freud. Ele é dividido em inconsciente, pré-consciente e consciente, o que posteriormente foi modificado para três elementos que, unidos, trabalham nas ações e reações — o id, o ego e o superego (LAPLANCHE e PONTALIS, 2008).

Paulo (2019) indica dados que mostram que a violência precoce à qual os jovens negros estão sujeitos afeta os aspectos psicológicos, o que aumenta os riscos de doenças como depressão, piores resultados acadêmicos e, muitas vezes, resulta no envolvimento com a violência no futuro (D'AGOSTINI, 2019).

Em suma, os estudos de Silva (2017) apontam que o elemento estruturante do racismo é a ambivalência, ou seja, a “presença simultânea, na relação com um mesmo objeto, de tendências, de atitudes e de sentimentos opostos, fundamentalmente amor e ódio” (LAPLANCHE e PONTALIS, 2008, p. 17).

Se, por um lado, o racismo apresenta nas relações o ato de reduzir, inviabilizar, criminalizar, subalternizar, inferiorizar, também existe a sistemática negação e o afastamento de seus valores originários, levando os sujeitos negros a tomar o branco como o modelo de identificação, numa busca constante de ser reconhecido como humano; o que lhe causa um custo emocional da sujeição, da negação e do massacre coexistencial. Existe uma constância de vivência e de incorporação, massiva, de padrões e valores eurocêntricos (SILVA, 2017).

Sobre essa questão, corroborando com Silva (2017), na dissertação de mestrado da psiquiatra e psicanalista Neusa Santos Souza (1983), intitulada *Torna-se Negro*, algumas estratégias de busca de um ideal de ego branco pelos sujeitos negros, a título de exemplo, a negação de qualquer vestígio de traços negros, podendo às vezes esta rejeição ser levada ao nível de desespero e violência ao corpo físico; a busca constante em ser o melhor — ser o melhor é a consignação a ser introjetada, assimilada e produzida; a aceitação da mitificação, isto é, perder a cor, não falar sobre o assunto e negar as tradições negras, e, por último, o custo de pagar o preço de ser sempre colocado à prova — sendo constantemente testado para justificar a sua presença num determinado meio ou lugar social. Porém, tudo isso não lhes garante o êxito, a consecução do Ideal, o que possivelmente ocasionará sentimento de culpa e inferioridade, insegurança e angústia, efeito de autodesvalorização, timidez, retraimento e ansiedade fóbica (SOUSA, 1983).

De maneira geral, as influências que as representações negativas desempenham sobre a psique da pessoa negra podem ser consideradas prejudiciais, uma vez que reproduzem nela um olhar negativo sobre si mesmo. A psique existe dentro de um corpo que é atacado constantemente, seja por meio de olhares, de chacotas, brincadeiras, apelidos pejorativos, xingamentos ou até, em alguns casos, agressões físicas. Isso se generaliza, também, diante da durabilidade e da repetição da vivência do racismo, quando certos atributos ganham significado, determinando formas cristalizadas de atuação no meio social e fazendo com que a

pessoa negra construa um ideal de ego²² incompatível com a dignidade humana, impedindo a sua mobilidade e produzindo diferentes dificuldades, tais como colocar à prova suas competências, envergonhar-se ao entrar ou estar em determinados lugares por achar que “não é o seu lugar” (aspas da autora), conviver com um sentimento de não direito a ser ou com a dificuldade de ocupar espaços de destaque, entre outros (SILVA, 2017).

Finalmente, um aspecto importante que não se pode negar é a potência dos atributos negativos produzidos pelo racismo e convertidos para as pessoas negras, pois esses atributos formam os processos de identidade e identificação que definem uma marca psíquica de impedimentos de um lugar social de subordinação e interiorização na formação das relações sociais e pessoais, atuando como indicadores de sofrimento psíquico permanente (SILVA, 2017).

Dado o exposto, pode-se afirmar que existem diferentes variações para a prática do racismo, como veremos no capítulo a seguir, que apresenta e analisa os dados coletados em campo.

²² Esse termo foi criado por Freud no seu segundo modelo do aparelho psíquico. O ideal do ego é um componente do superego e herdeiro das exigências narcísicas dos pais. É um padrão evoluído de identificação no qual figuras importantes servem de modelo na orientação da vida. É uma representação de si mesmo que procura aceder a representações idealizadas (INFOPÉDIA, 2003-2021).

4. APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS: SOBRE AS ENTREVISTAS, LEVANTAMENTO DE DADOS E A ANÁLISE DE CONTEÚDO

Antes da análise, retomamos a estratégia metodológica adotada para a coleta e análise de dados - a triangulação. Como mencionado no primeiro capítulo, Denzin (1970 apud FLICK, 2009) e Denzin e Lincoln (2005) afirmam que a triangulação é uma combinação de metodologias diferentes capazes de analisar o mesmo fenômeno, de tal modo que consiga solidificar a construção de teorias sociais, e Weiss (1998) certifica que diferentes tipos de amostras intencionais, combinando diversas abordagens de mensuração de dados e diferentes abordagens analíticas podem ser utilizados no mesmo estudo (PATTON, 2002).

Diante desta perspectiva, utilizou-se das percepções de profissionais negros que trabalham ou já trabalharam no Investimento Social Privado - ISP; do ponto de vista de especialistas da área da psicologia que estudam os impactos do racismo na saúde psíquica dos indivíduos e, da perspectiva científica levantada por meio de bibliografia especializada, artigos da mídia em geral e de institutos de pesquisa, no processo da organização analítica.

Assim, embora 10 profissionais atuantes ou com experiência de trabalho no campo do Investimento Social Privado - ISP tenham sido selecionados para o processo de entrevista, apenas 09 foram entrevistados, pois um deles desistiu alegando incompatibilidade de agenda. Os profissionais foram escolhidos com base no seu tempo de atuação, gênero e idade, conforme explicado no primeiro capítulo.

Paralelamente a esse processo, foram entrevistadas 02 psicólogas, também autodeclaradas negras e, a pesquisadora optou por escolher especialistas da área da psicologia vinculados ao Instituto Amma Psique e Negritude, pois além de psicólogas, elas pesquisam sobre o impacto do racismo na subjetividade humana, o que permite melhor compreensão sobre o problema da pesquisa. E, de modo a garantir o anonimato de todos os participantes, as identidades do(a)s profissionais entrevistado(a)s do Investimento Social Privado - ISP foram substituídos por codinomes e, em relação às especialistas, uma delas não autorizou a sua identificação, então, neste caso, designou-se uma outra identificação.

Em continuidade, visando à coleta de dados, a informalidade das questões teve como objetivo criar um vínculo com os entrevistados, desta forma estabeleceram-se roteiros específicos para os dois perfis citados no parágrafo anterior, conforme os quadros abaixo.

Quadro 1 - Roteiro de entrevista para os profissionais do Investimento Social Privado

Profissionais atuantes ou com experiência de trabalho no Investimento Social Privado (ISP)	
Bloco I – Trajetória	1. Fale um pouco sobre você, da sua família, lugar onde nasceu. 2. Me fale de seus pais, irmãos no que se refere à escolaridade, ocupação e raça. 3. Como foi a sua formação escolar? Estudou em escola pública ou privada? Fale um pouco. 4. Você gostava de ir para escola? Como se sentia no ambiente escolar? 5. Pensando no ensino superior, como foi esse momento? Qual curso fez? Fale um pouco sobre esse período.
Bloco II – Inserção no mercado de trabalho	6. Qual foi o seu primeiro emprego? Que idade tinha? Qual era a formação na época? 7. Como você chegou neste campo de trabalho? Há quanto tempo você trabalha(ou) no Investimento Social Privado? 8. Esse foi o seu primeiro emprego no Investimento Social Privado? 9. Fale um pouco mais sobre o que você fez ou faz. Como é ou era o seu dia a dia? 10. Como você conseguiu esse emprego? Foi indicação? Teve processo seletivo? Fale um pouco 11. Já teve outra função neste emprego? Existe um plano de carreira na sua instituição?
Bloco III- Experiência de preconceito racial e situações de discriminações raciais	12. Quantas pessoas fazem parte da equipe da instituição? E quantas se identificam como negras? 13. Você já identificou alguma situação de discriminação racial neste ambiente de trabalho? Fale um pouco disso. 14. Se sim, quais situações você identifica/identificou como a manifestação de racismo? 15. Como você costuma reagir nessas situações? 16. Você, particularmente, já viveu alguma situação deste tipo na instituição? 17. Se sim, como se sentiu? O que fez? 18. Você considera que tais situações de discriminação/preconceito racial geram impactos na vida das pessoas? Se sim, quais são as consequências? São pessoais, profissionais, ambos? Fale um pouco da sua percepção sobre isso! 19. Existe/existia na instituição um espaço para acolhimento e debate sobre a questão racial? 20. Como é/era tratado situações de discriminação racial? 21. E para finalizar, como você se autodeclara?

Fonte: Elaborado pela autora.

Entretanto, para as especialistas na área da psicologia, estabelecemos o seguinte roteiro de entrevistas a seguir.

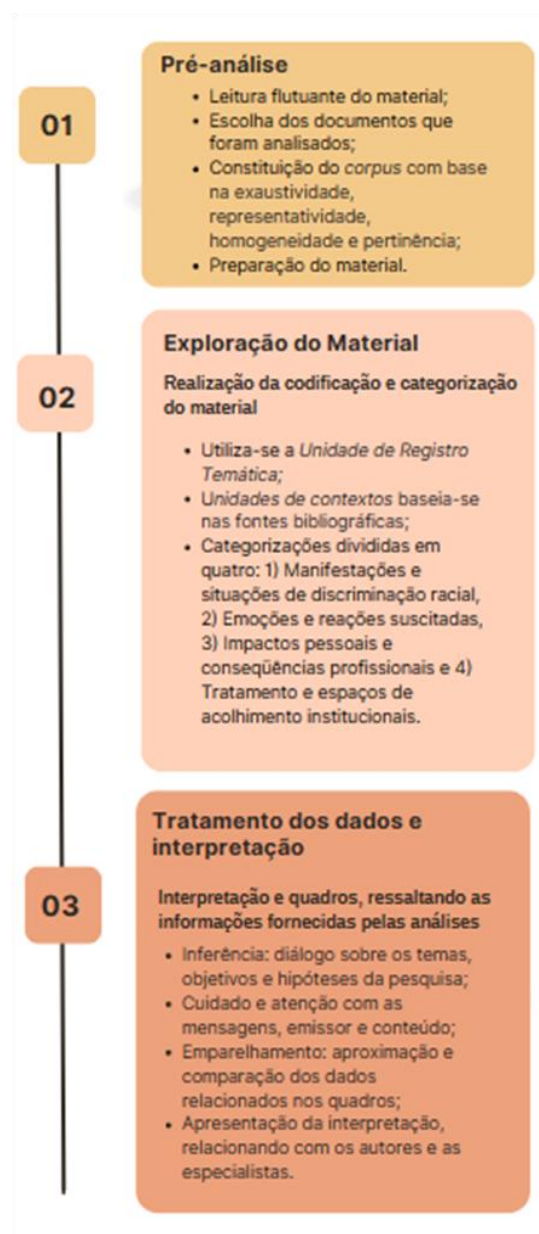
Quadro 2 - Roteiro de entrevista para as especialistas

Especialistas	
1.	Qual o seu nome?
2.	Fale um pouco sobre a sua trajetória profissional
3.	Como identificar situações de preconceito/discriminação racial no ambiente de trabalho
4.	Em sua opinião, quais são as possíveis consequências na vida pessoal e profissional de uma pessoa negra que enfrenta situações de preconceito/discriminação racial no ambiente de trabalho?
5.	Quais são os principais sentimentos e sensações despertadas em quem passa por isso?
6.	O que as instituições costumam fazer diante dessas ocorrências?
7.	Em sua opinião, como as Instituições que atuam por causas sociais costumam reagir diante de situações de preconceito/discriminação racial dentro do seu ambiente de trabalho?
8.	O que as instituições podem e/ou devem fazer diante dessas ocorrências/situações no ambiente de trabalho?
9.	Na categoria raça, como você se autodeclara?

Fonte: Elaborado pela autora.

Concluída esta parte, iniciamos a etapa de esclarecimento dos caminhos metodológicos que contribuiram para a organização e recortes necessários para a apresentação e análise dos dados. Esta pesquisa elege a Análise de Conteúdo como uma metodologia de análise de dados. Reforça-se a escolha pela Análise de Conteúdo (Bardin, 2011) por ser um método que nos permite interpretar dados que explicam e explicitam a realidade, mas que não podem ser quantificadas, como as entrevistas. Nesse contexto, apresenta-se, na Figura 5, o desenvolvimento de análise de conteúdo baseado em Bardin.

Figura 5: Desenvolvimento da Análise de Conteúdo



Fonte: elaborado pela autora com base em Bardin, 1997

Enfim, com as transcrições das entrevistas que apontaram as percepções de profissionais negros do campo do Investimento Social Privado - ISP e o ponto de vista das psicólogas, além da fundamentação teórica, organizou-se o processo da análise. E, para isso, iniciou-se as três fases apontadas por Bardin (2011) apresentadas a seguir.

4.1 Etapas do processo da análise de conteúdo

Bardin define como a Análise de Conteúdo “(...) um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores, quantitativos ou não, que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção (...) destas mensagens.” (BARDIN, 2011, p. 42) e indica três fases fundamentais: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados - a inferência e a interpretação.

Na fase de pré-análise organizamos os dados com o intuito de constituir o corpus documental da pesquisa, que segundo Bardin “(...) é o conjunto dos documentos tidos em conta para serem submetidos aos procedimentos analíticos” (BARDIN, 2011, p. 96). Realizou-se a leitura flutuante, estabelecendo, neste momento, uma aproximação com os dados para uma primeira percepção das mensagens ali apresentadas e, após retomarmos ao problema da pesquisa: qual é a percepção dos profissionais negros que atuam no investimento social privado - ISP em relação à discriminação racial no ambiente de trabalho? e ao objetivo geral: analisar as manifestações do racismo no ambiente de trabalho e qual é a percepção dos profissionais negros diante dessas ocorrências escolhemos todas as entrevistas para a constituição do *corpus documental*.

Ainda na pré-análise da pesquisa exploramos as regras apresentadas por Bardin (2011), sendo:

- Regra da exaustividade: todas as transcrições - materiais em áudio e vídeo e a elaboração da referência teórica estavam assegurados de modo a contemplar essa regra;
- Regra da representatividade: para definir o perfil da amostragem da pesquisa foi enviado um questionário, semiaberto, para 20 profissionais, trabalhadores e/ou com experiência de atuação no Investimento Social Privado – ISP, sendo todos autodeclarados negros. Tivemos 19 respondentes. Em seguida, através de uma seleção realizada por meio dos questionários aplicados, 10 profissionais atuantes ou com

experiência de trabalho no Investimento Social Privado - ISP, sendo todos autodeclarados negros, foram escolhidos para amostragem de modo a garantir uma parte representativa do universo inicial, mas 09 foram de fato entrevistados devido a uma desistência. Importante mencionar que os pontos de vistas das 02 psicólogas subsidiaram a sustentação das percepções dos profissionais do campo.

- **Regra da homogeneidade:** a ferramenta utilizada nas entrevistas com os profissionais do Investimento Social Privado - ISP foi a mesma para todo(a)s o(a)s participantes, conferência remota via "Zoom". Para as duas especialistas foi utilizado a aplicação do desenvolvimento de pesquisas online "SurveyMonkey". Os referenciais teóricos foram obtidos através de uma ampla revisão da literatura e, por meio desta, foi possível saber a extensão e a amplitude do assunto pesquisado. Além da leitura, estudo, fichamento de todos as referências importantes para o estudo, realizou-se a seleção daqueles que ofereciam maior sustentação teórica para a pesquisa.
- **Regra de pertinência:** os documentos foram adequados ao problema e objetivo da pesquisa. De modo a ilustrar o corpus da pesquisa, apresenta-se a síntese dos instrumentos abaixo.

Quadro 3 - Sistematização dos Instrumentos

Instrumento	Participante	Formato	Descrição
Registro oral	Zaki	Conferência remota "Zoom"	Recolhido a partir de uma entrevista individual. O profissional está identificado por um codinome para garantir o anonimato.
Registro oral	Amara	Conferência remota "Zoom"	Recolhido a partir de uma entrevista individual. A profissional está identificada por um codinome para garantir o anonimato.
Registro oral	Zaire	Conferência remota "Zoom"	Recolhido a partir de uma entrevista individual. O profissional está identificado por um codinome para garantir o anonimato.
Registro oral	Ayana	Conferência remota "Zoom"	Recolhido a partir de uma entrevista individual. A profissional está identificada por um codinome para garantir o anonimato.
Registro oral	Zuri	Conferência remota "Zoom"	Recolhido a partir de uma entrevista individual. A profissional está identificada por um codinome para garantir o anonimato.
Registro oral	Akil	Conferência remota "Zoom"	Recolhido a partir de uma entrevista individual. O profissional está identificado por um codinome para garantir o anonimato.
Registro oral	Bakari	Conferência remota "Zoom"	Recolhido a partir de uma entrevista individual. O profissional está identificado por um codinome para garantir o anonimato.
Registro oral	Kieza	Conferência remota "Zoom"	Recolhido a partir de uma entrevista individual. A profissional está identificada por um codinome para garantir o anonimato.
Registro oral	Luena	Conferência remota "Zoom"	Recolhido a partir de uma entrevista individual. A profissional está identificada por um codinome para garantir o anonimato.
Registro escrito	Maria Lucia	Pesquisa online " SurveyMonkey	Recolhido a partir de pesquisa online, individual. A especialista está identificada pelo seu próprio nome, pois autorizou a sua identificação.
Registro escrito	Talia Maya	Pesquisa online " SurveyMonkey	Recolhido a partir de pesquisa online, individual. A especialista está identificada por um codinome, pois não autorizou a sua identificação.
Registro escrito		Livros, artigos, reportagens e pesquisas	Recolhido através de leitura, estudo, fichamento de todos as referências importantes para o estudo

Fonte: Elaborado pela autora.

Após a realização da primeira fase, da pré-análise, iniciou-se a *exploração do*

material, segunda fase apresentada por Bardin (2011). O primeiro passo foi estudar profundamente o *corpus documental* da pesquisa com o objetivo de estabelecer as unidades de análises: registro e contexto.

Segundo a autora, todas as palavras do texto/entrevistas podem ser consideradas ou existe a possibilidade de nos ater apenas às palavras-chave ou temas e reforçando esta ideia, Franco (2008, p. 41), afirma que “A Unidade de Registro é a menor parte do conteúdo, cuja ocorrência é registrada de acordo com as categorias levantadas” e os registros podem ser a palavra, o tema, o personagem, entre outros.

Nesse sentido, utilizou-se na presente pesquisa a Unidade *de Registro Temática*, por ser “(...) de significação que se liberta naturalmente de um texto analisado segundo certos critérios relativos à teoria que serve de guia à leitura” (BARDIN, 2011, p. 105) e, em relação às *unidades de contextos* buscou-se as fontes bibliográficas com a finalidade de compor o pano de fundo da análise, o que nos permitiu significar as unidades de registros. De acordo com Bardin (2011, p. 107 -108), a unidade de contexto contribui para a compreensão de sentidos das codificações das unidades de registro que, agrupando-as, lhes atribui um sentido engajado, ou seja, corresponde ao segmento da mensagem que, pela dimensão superior, propicia entender o significado de registro.

Assim, 34 temas foram utilizados para as unidades de registros, todos embasados nas fontes dos referenciais bibliográficos - *unidades de contextos*. As temáticas selecionadas foram: aliados antirracistas, ambiente racialmente hostis, ansiedade, ausência de canal de acolhimento, autocobrança no trabalho, chefia mais próximas de pessoas brancas, constrangimento, culparização da vítima, desalento, descrédito da própria capacidade profissional, desvalorização da estética negra, dor, espaços de acolhimentos informais ou ausentes, espaços de decisões embranquecidos, estereótipos raciais negativos, exclusão, expressões racistas, incerteza, insegurança, invisibilidade e apagamento, julgamento da capacidade profissional, medo, omissão institucional, pedido demissional, piadas e brincadeiras, posicionamento institucional, presença e acolhimento de profissionais negros, produtividade afetada, questões de saúde mental afetada, raiva, silenciar-se no ambiente de trabalho, tratamento diferenciado, tristeza e vínculo institucional enfraquecido.

- Produtividade: por meio das categorias estabelecidas é possível estabelecer os resultados, inferência e a sua interpretação.

Nesta perspectiva, a pesquisa trabalha com as seguintes categorizações: 1) Manifestações e situações de discriminação racial; 2) Emoções e reações suscitadas; 3) Impactos pessoais e consequências profissionais e 4) Tratamento e espaços de acolhimento institucionais.

Cumprindo todas as etapas mencionadas, no próximo item, seguimos com a terceira fase da análise de conteúdo - *Tratamento dos resultados, inferência e interpretação* ancorado na triangulação dos dados. Ressaltamos que todas as entrevistas foram concedidas com a ciência do termo de consentimento, autorizando as respostas exclusivamente para fins científicos.

4.2 Tratamento dos resultados, inferência e interpretação

Antes de discorrer sobre o tratamento de dados e interpretações de cada categoria, destaca-se o **perfil dos profissionais** que foi sistematizado através das respostas dos participantes diante das seguintes perguntas do roteiro da entrevista:

1. Fale um pouco sobre você, da sua família, lugar onde nasceu.
2. Me fale de seus pais, irmãos no que se refere à escolaridade, ocupação e raça.
3. Como foi a sua formação escolar? Estudou em escola pública ou privada? Fale um pouco.
4. Você gostava de ir para escola? Como se sentia no ambiente escolar?
5. Pensando no ensino superior, como foi esse momento? Qual curso fez? Fale um pouco sobre esse período.
6. Qual foi o seu primeiro emprego? Que idade tinha? Qual era a formação na época?
7. Como você chegou neste campo de trabalho? Há quanto tempo você trabalha (ou) no Investimento Social Privado?
8. Esse foi o seu primeiro emprego no Investimento Social Privado?

9. Fale um pouco mais sobre o que você fez ou faz. Como é ou era o seu dia a dia?
10. Como você conseguiu esse emprego? Foi indicação? Teve processo seletivo? Fale um pouco
11. Já teve outra função neste emprego? Existe um plano de carreira na sua instituição?

No que se refere à questão de gênero, temos cinco mulheres e quatro homens, com idades entre 30 a 42 anos. Boa parte, cinco dos entrevistados, experienciaram toda ou uma parte de sua trajetória escolar em alguma unidade particular de ensino, espaços embranquecidos, que por vezes eram hostis e permeados por situações de discriminações raciais. Sobre esse ponto, destaca-se a fala da Luena:

[...] A minha trajetória escolar é bem diferente da trajetória das minhas irmãs, porque eu tive uma fase econômica diferente, porque foi mais ou menos ali, no ano real [...], então eu fiz pré-escola, creche pré-escola, até o segundo ano do fundamental, em escola privada, em escola católica das irmãs, mas era uma escola católica super rigorosa, não podia botar brinco, tinha uniforme, meia branca, não podia ter cabelo comprido, não podia pintar unha etc. Então essa é a minha primeira referência da escola, e eu lembro, na verdade, de ser a única criança negra num andar inteiro, não eram vários turmas e eu era a única criança negra, e a questão racial surgia de algumas formas, então, por exemplo, eu lembro de ter lembrança de pintar o papel de Noel de Preto, porque meu pai era figura do Papai Noel e uma criança dá risada, eu lembro de falar na fila para ser escolhida para festas junina, e os meninos falavam, quem vai dançar com a negrinha etc. Mas em geral, quando eu era bem pequena, eu não tinha muito a percepção, não me incomodava muito, não era um ambiente que eu achava tão hostil, para além desses episódios muito específicos. (Luena)

Ainda sobre esse ponto, salienta-se o depoimento de Ayana:

[...] E aí, da primeira série em diante, eu só estudei em colégio particular. E aí, tem esse. O colégio [...], que é um colégio tradicionalíssimo lá, é um colégio de freiras. E foi muito difícil para mim, porque era uma educação tradicional. Então, aquela coisa rígida, tinha que colocar a toalhinha azul na mesa, o caderno todo encapado. Era um colégio muito conteudista. Então, o professor entrava na sala de aula e enchia a lousa três vezes. A gente tinha que copiar, tipo, primeira, segunda série, sabe? E aí, eu acho que nesse momento.... Nesse momento, eu... Depois de mais velha, eu entendi que aí estava começando a colonização e essa violência subjetiva. Não era o meu formato de aprendizado, sabe? Então, teve essa entrada violenta no começo da alfabetização, para além do fato de que eu estava num espaço completamente branco e conservador. E aí, teve um momento que eu comecei a sentir repulsa da sala de aula, eu não queria entrar. E foi um período que eu tive depressão infantil. (Ayana)

Aprofundando um pouco mais sobre o processo de escolarização, muitos desses entrevistados se destacavam no que se refere ao desempenho escolar, como por exemplo, tirando notas máximas e/ou ocupando lugares de melhores alunos de suas escolas, como podemos observar no depoimento de Kieza:

[...] Então eu sofri muito bullying na escola, da galera, sei lá, da galera fazer coisas do tipo assim, de me zoar por trás, [...] mas tinha muito essa coisa de eu ser a nerdzona, então eu era do grupo das nerds, eu tinha muito, e aí isso eu tenho muita consciência por fazer terapia e tal, dessa coisa de ter sempre que ser a melhor, que era tudo que eu tinha era tirar notas boas. Então era muito boa, meu boletim era tipo só 10, sabe? E aí eu tive momentos que também achei que eu fiz uma prova ruim, e aí eu cheguei chorando em casa sem saber da nota, aí chegou a nota e tirei 8, ficava tranquila, mas já achava ruim ainda assim, entendeu? Então tinha essa coisa de uma alta exigência, assim, muito grande, e dentro lá de casa também tinha um lugar que era isso, assim, né? (Kieza)

E o mesmo movimento percebe-se no relato de Zaire:

[...] Exatamente isso, assim, então sempre fui um bom aluno, eu estava entre o primeiro e o segundo da sala sempre, tinha aquelas provas que a gente fazia todo ano para ver o nosso nível de aprendizado, então sempre estava entre o primeiro e o segundo. (Zaire)

Já aqueles que estudaram em escolas públicas, quatro no total, ressaltam que eram unidades consideradas de qualidades e/ou de referência no bairro em que residiam. O entrevistado Bakari retrata tal colocação, como pode ser observado abaixo:

[...] Eu estudei em escolas públicas, mas eu estudei em escolas muito boas, assim, tem uma rede aqui no Rio que se chama rede [...], que hoje está muito sucateada, que é uma rede de escolas técnicas, mas que ela também tem ensino fundamental, não é técnico fundamental, mas ela tem ensino fundamental. Aí eu entrei, ela fazia inscrição, fazia filas assim, madrugadas, o pessoal fazia acampamento, tudo, mas eu tive sorte [...]. (Bakari)

Amara aponta para a mesma direção, reforça a busca por escola de qualidade pensando no vestibular:

[...] E aí eu lembro que eu perdi a inscrição para o Vestibulinho da ETEC, só que tinha uma escola pública aqui em São Caetano chamada [...], que também era técnica, que você também fazia Vestibulinho para entrar, né? Ela era tão boa quanto a ETEC, mas era municipal, e você tinha que fazer a prova e tudo mais. Então, eu estudei muito para entrar nessa escola, aí eu consegui, e ali você realmente tinha um ensino que ele era um pouco mais... eles colocavam mais gás ali, então você tinha a oportunidade de fazer o ensino médio normal ou ensino médio com outras coisas, né? Então, tinha publicidade, administração, secretariado, programação, tinham algumas coisas que você podia fazer junto com o ensino médio. E aí, por isso, eu decidi mudar de escola por conta disso também, é um pouco pensando no vestibular. Eu achei que precisava fortalecer um pouco, então, de alguma

forma, esse caminho, assim, ele era bem possível para mim, de qualidade, né, aqui dentro do município. (Amara)

Ainda abordando o processo educacional, todos possuem nível superior, sendo quatro deles formados em universidades públicas e cinco em instituições privadas. Diversas estratégias para ingressar nas universidades foram utilizadas, sendo a principal delas o acesso às políticas e iniciativas de ações afirmativas, como por exemplo, o Programa Universidade para Todos (Prouni), bolsas de estudos e/ou a realização de cursinhos pré-vestibulares, além do acesso ao mercado de trabalho, durante a graduação, para garantir a permanência acadêmica. Destaca-se a fala de Bakari sobre a busca do Programa Universidade para Todos (Prouni) para o acesso universitário:

[...] Um amigo meu fez um aniversário, ele chamou a gente para comemorar na casa da irmã dele, que morava no Flamengo, que é um bairro da zona sul aqui do Rio, um bairro meio de elite. E ele é um rapaz negro, a irmã dele também uma menina negra, e ela morava numa república no Flamengo, com várias meninas negras, umas quatro, cinco, assim, era um apartamento grande, bem legal, mas eram umas quatro, cinco meninas negras, e todas estudavam na PUC, aqui do Rio. Aquilo para mim, assim, não encaixava, era vê para crê, sabe? Então, quatro, cinco mulheres negras estudam na PUC, aquilo para mim, assim, era tão fora. Aí eu conversei com elas ali, para entender o que era aquilo, e ela falou, não, a PUC tem um programa de bolsas muito forte, não sei o quê, não, não, não, tem o ProUni, ah, eu perguntei para a irmã dele, como é que você entrou, assim, você teve uma nota muito alta? Ela falou, não, eu não tive uma nota muito alta, mas consegui entrar, ela fez história. Ela falou, mas tem cursos que têm notas mais baixas, que você consegue entrar pelo ProUni com notas mais baixas, e ele falou, e depois de um período você consegue mudar para o curso que você quiser? Eu falei, opa, aí eu fiz o ENEM, e aí eu entrei em pedagogia na PUC, eu consegui nota para entrar em pedagogia na PUC, não era o que eu queria fazer, mas era o que tinha nota mais baixa, e aí depois eu queria fazer a mesma trajetória que ela, queria mudar para história, mas aí eu entendi lá dentro da universidade que era ciências sociais, que eu tinha que fazer, que eu gostava mais, enfim, aí eu fiz ciências sociais efetivamente. (Bakari)

Amara relata sobre o seu insucesso em estudar em uma universidade privada por meio de uma bolsa de estudo e explica a sua mudança para uma instituição pública:

[...] E quando eu fiz, eu prestei para uma privada, acho que era Belas Artes, se não me engano, pera aí, rapaz. Aqui, meu sobrinho chegou. Então, eu prestei a Belas Artes e eu tinha um bom dinheiro, né. Então, eu fiz toda uma, tracei muitos planos para conseguir ver se eu conseguia fazer design, né. E eu vi que na Belas Artes, depois do terceiro mês, assim, alguma coisa, você podia, era como uma bolsa e estágio, você trabalharia lá e você ganha desconto na mensalidade, assim. E eu prestei para o noturno, né, porque eu precisava trabalhar para ter o dinheiro para pagar a mensalidade, mas eu só conseguia pagar a mensalidade, nada disso, nada mais, assim, meus pais tinham que me ajudar com transporte, comida, etc. Então, esse era um pouco o meu plano. E aí, eu tinha dinheiro guardado, fiz uma poupança para pagar,

tipo, três mensalidades, né. E aí, eu paguei e tudo, e aí, faltando, e eu estava feliz, pensei, ah, vai dar certo, né. E eu já tinha me matriculado e tudo mais. Aí, passou, faltando acho que uma semana para começar as aulas na Belas Artes, a coordenadora do curso me ligou, falou que se eu podia ir lá, porque ela precisava falar comigo. E aí, eu fui e ela disse que, na verdade, não tinha mais o curso de design no noturno porque não tinha pessoas, porque todo mundo ia fazer de manhã ou à tarde, enfim. E aí, eu falei para ela, olha, eu preciso trabalhar, então, eu preciso que seja noturno. Se eu for para o Diurno, eu preciso de uma bolsa, então. E ela falou, ah, não tem como, não sei o quê, eu falei, não, eu sei que você não tem nada a ver com isso, mas quando vocês falam que a escola, que a universidade, que a faculdade de vocês não é para qualquer aluno, realmente, tipo, gente que não é da classe social de vocês, não consegue estudar aqui. Aí, ela ficou assim, ela já era branca, ficou mais branca ainda, tudo mais, e aí, eles devolveram todo o meu dinheiro, que eu já tinha pagado, inclusive, até do vestibular, porque eles meio que colocaram para o vestibular um curso que não tinha, que era um, eu me matriculei para uma coisa que não tinha. E aí, eu decidi focar, então, na parte pública mesmo, desisti do particular, falei, olha, realmente, acho que não vai dar para mim aqui. Eram muitos custos envolvidos e um ambiente bastante hostil, assim, né, que, ainda que eu, por exemplo, conseguisse a bolsa, eu ia ser lembrada o tempo todo que eu era bolsista, que eu trabalhava lá, que eu, né, eu comecei a perceber isso estando indo algumas vezes lá. E aí, eu decidi focar no público e aí deu certo. (Amara)

Sobre o aspecto familiar, a maioria dos profissionais entrevistados pertencem a famílias racialmente autodeclaradas negras e três são de famílias interraciais. Além do mais, alguns deles são filhos de pais ativistas do movimento negro, como podemos notar na fala de Zaki:

[...] Bom, eu sou filho de ativistas do movimento negro. O meu pai é um dos grandes atuantes na implementação da política de cotas, passando pelo governo. A minha mãe é uma ativista do movimento negro unificado, uma das fundadoras. Eu nasci em Angola e o meu nome é africano, sendo uma decisão de um grupo político do movimento negro de São Paulo que resolveu dar nomes africanos para todos os filhos. Minha família é negra. (Zaki)

Kieza, de família interracial, também aponta o envolvimento da sua mãe no movimento negro.

[...] Mas eu particularmente vivi num contexto que eu acho que foi vantajoso de certa forma, porque minha mãe é uma mulher que foi da MNU, Movimento Negro Unificado, e a gente tinha um núcleo ali, vamos dizer, da baixada, que era ela e outras amigas que também, ou eram de fato da MNU, ou frequentavam esse meio em torno da MNU de eventos culturais, de coisas mesmo de resistência negra, na quela época ali nos anos 80 e 90, eu nasci em 1990 mesmo, e aí a gente tinha muito essa coisa, por exemplo, 20 de novembro a gente tinha lá em Nilópolis, que era uma amiga da minha mãe, que fazia na casa dela uma festa do 20 de novembro, chamava a família toda, ela tinha uma lógica de que a família era um quilombo, então fazia essa festa, a gente cresceu um pouco nesse contexto. (Kieza)

Outro ponto importante em relação às famílias dos profissionais entrevistados é a escolarização dos pais, quatro deles possuem mãe e pai com grau de escolaridade de nível superior e dois deles possuem ao menos, um dos pais com graduação. No relato da Ayana e Amara podemos conhecer um pouco sobre o processo dos seus pais:

[...] Meu pai se formou em arquitetura, ele tentou trabalhar em Jundiá por um tempo, mas Jundiá é uma cidade muito tradicional, então imagina, um cara preto, pobre, para poder trabalhar como arquiteto lá, era difícil, ele não era inserido nas sociedades. E aí ele fez faculdade em Santos, e aí durante a graduação ele começou a trabalhar em um escritório de arquitetura em São Paulo, e o escritório o mandou para Curitiba, que tinha um braço lá. Por isso que a gente foi. (Ayana)

[...] O meu pai, acho que ele...Meu pai terminou pós, chegou, fez ensino superior para a pós. Meu pai é contador...sempre trabalhou com contabilidade, desde sempre, assim, se aposentou nisso, né, mas depois ele ainda continuou trabalhando. (Amara)

Os pais de Zaire também fizeram graduação, conforme o seu relato abaixo:

[...] Minha mãe fez serviço social e pedagogia. No início, os dois são técnicos também. Os dois fizeram curso técnico e depois fizeram graduação. (Zaire)

Agora, em relação ao tempo de atuação no Investimento Social Privado, os profissionais estão bem divididos, cinco deles têm acima de três anos e quatro possuem até três anos na área. Observa-se nos relatos o contexto em que eles e elas se inserem no campo, entraram justamente quando estavam em outros processos/escolhas profissionais. Zaki relata sobre o seu processo de retorno ao Brasil após a conclusão do seu mestrado nos Estados Unidos. Ele planejava encontrar emprego em outra cidade, mas ao receber a indicação para a vaga, mudou de ideia e aceitou a proposta.

[...] Tava voltando de uma viagem, um período fora, longo, de quase um ano e meio e, eu precisava de um trabalho rápido para pagar os meus compromissos e as dívidas que eu tinha acumulado. Então a organização caiu como uma luva pro meu momento, para aquilo que eu tinha estudado. Para o que eu pretendia fazer. Não era a cidade que eu queria trabalhar, mas acabou sendo. (Zaki)

Neste mesmo sentido, Amara não enxergava o campo do Investimento Social Privado como uma possibilidade, conforme seu relato abaixo:

[...] E foi totalmente inesperado assim, porque eu não, nunca foi uma possibilidade, especialmente para os alunos de políticas públicas, a gente não tinha muito essa, nem esse direcionamento na faculdade assim. Vários dos nossos amigos estagiaram em secretarias, na prefeitura, governo do estado, assim, era uma coisa, ou às vezes estavam em áreas específicas de empresas mesmo, né, então tinham áreas específicas. Então meio que eu não

enxergava uma possibilidade, assim, eu tinha algumas amigas que estagiaram, que foi inclusive uma amiga que me indicou para essa vaga da (...) ela está até hoje lá na (...), e ela falava um pouco desse mundo, só que ela estava ali numa organização da sociedade civil sem fins lucrativos, digamos assim, né, mas eu não enxergava muito esse campo. E foi um momento que, na verdade, eu estava encerrando a minha bolsa de iniciação científica na universidade, que eu tinha, né, e eu falei, ah, vou procurar estágio, acho que é o momento de eu focar um pouco no curso e tudo mais, porque eu entrei na faculdade, eu trabalhava ainda, mas todos os meus anteriores trabalhos não tinham nada a ver com o investimento social privado. (Amara)

E temos o depoimento de Akil que expõe o fato de ter conhecido o campo somente depois de ter sido contratado por uma empresa que prestava serviço à uma Instituição. A Instituição em questão exigiu que o funcionário enviado fosse negro e de origem periférica e, então ele foi direcionado e, assim passou a conhecer o Investimento Social Privado:

[...] Chegou no último ano, eu lembro que eu fui demitido, porque fui para a noitada mais uma vez, e minha chefe me demitiu, ela tinha que me demitir, toda razão a ela, mas eu estava no último ano, prestes a me formar, já veterano, com um curso de quatro anos, eu estava já com sete anos nas costas, e falei, meu, ninguém vai me contratar. Estava desesperado, para eu montar. E aí surgiu essa oportunidade, eu fui contratado por uma agência de comunicação, publicidade, jornalismo, que é uma das maiores agências do país, a terceira maior agência do país, tinha um quadro de 300 funcionários, entre jornalistas e publicitários (...), e a maioria branca, eles atendiam muitas empresas. Então eu fui contratado lá na Instituição, só porque a Instituição que contratava essa agência para fazer o serviço de assessoria de imprensa, exigia que a empresa contratasse uma pessoa negra e periférica. (Akil)

Embora o processo de indicação para as instituições tenha acontecido, todos os profissionais vivenciaram a etapa do processo seletivo institucional, como podemos observar no relato de Zaki:

[...] Eu mandei o currículo, me mandaram a vaga, mandei o currículo, gostaram do meu currículo, me chamaram, tiveram algumas, um conjunto de entrevistas. Teve uma primeira entrevista com um cara de uma consultoria, teve uma segunda entrevista com a chefe dessa pessoa, uma terceira entrevista com um consultor, com uma coordenadora de comunicação, com o administrativo e a superintendente. (Zaki)

A seguir trataremos os dados e as interpretações de cada categoria no próximo item.

4.2.1 Categorização Manifestações e situações de discriminação racial

A presente categoria tem como objetivo apresentar a percepção dos profissionais negros atuantes e com experiências no campo do Investimento Social Privado em relação as diferentes formas e situações que a discriminação racial se manifesta no seu ambiente de trabalho e, revelar as opiniões das especialistas entrevistadas, ambos sustentadas pelo referencial teórico da presente pesquisa.

Quadro 4 - Categorização: Manifestações e situações de discriminação racial

Categoria: Manifestações e situações de discriminação racial	
Perguntas da entrevista: 12. Quantas pessoas fazem parte da equipe da instituição? E quantas se identificam como negras? 13. Você já identificou alguma situação de discriminação racial neste ambiente de trabalho? Fale um pouco disso. 14. Se sim, quais situações você identifica/identificou como a manifestação de racismo?	
Repetições	Eixo temático
8	<i>Esteretótipos raciais negativos</i>
5	<i>Julgamento da capacidade profissional</i>
4	<i>Invisibilidade e apagamento</i>
3	<i>Tratamento diferenciado</i>
2	<i>Desvalorização da estética negra</i>
2	<i>Expressões racistas</i>
2	<i>Piadas e brincadeiras</i>
2	<i>Chefia mais próxima de pessoas brancas</i>
1	<i>Ambiente racialmente hostil</i>
1	<i>Espaços de decisões embranquecidos</i>

Fonte: Elaborado pela autora.

Partindo dessa premissa, as especialistas entrevistadas trouxeram que as situações de preconceito/discriminação racial no ambiente de trabalho são identificadas “através de brincadeiras onde são explicitados os marcadores raciais, por exemplo, brincadeiras com seu cabelo e piadas inconvenientes”, disse Maria Lucia e, a sua nomeação enquanto práticas racistas requer:

[...] uma compreensão prévia e aprofundada (letramento racial) dos efeitos do racismo na sociedade brasileira. Por toda a complexidade histórica do país, muitas pessoas possuem pouca clareza sobre sua identidade/constituição, e como a violência racial pode impactar em diversos aspectos. (Talia Maya)

Neste sentido, pode-se observar nos relatos apresentados pelos profissionais do campo do Investimento Social Privado os *estereótipos raciais negativos* como uma realidade a ser enfrentada pelas pessoas negras no ambiente de trabalho. Os *estereótipos* do preguiçoso, da raivosa e violenta, como também daqueles com o perfil para ocuparem profissões com

menores prestígios sociais e de subalternidades e a objetificação do homem negro foram exemplos mencionados pelos participantes.

Segundo Moreira (2019), as generalizações criadas sobre as pessoas de grupos minoritários fazem com que a marginalização delas seja mantida, pois são vistas como aquelas que não possuem características necessárias para atuarem na esfera pública de forma competente, garantindo um processo que tem importância central para a manutenção dos vários privilégios dos membros do grupo racial dominante. A partir de tal constatação, o autor assegura que os estereótipos têm uma função ideológica, porque permitem a reprodução de relações de poder existentes em uma sociedade.

Bakari mencionou em sua entrevista que, em várias ocasiões, diante da quantidade e complexidade de seu trabalho, solicitou a contratação de um(a) assistente. No entanto, seu pedido foi sempre negado, sob a justificativa de que se tratava de uma questão de reorganização das demandas pessoais e profissionais. Durante o período pandêmico, o entrevistado passou a enfrentar uma pressão ainda maior por produtividade, e relatou que a postura da gestão só mudou quando ele se desligou da instituição e a gestora precisou assumir suas funções. Foi nesse momento que providenciaram a contratação de uma profissional para auxiliá-la, e prosseguiu nos afirmando que teve a impressão de que seu pedido era compreendido como o de alguém que não queria trabalhar, sendo visto como preguiçoso, o que reforçava um estereótipo racial negativo.

[...] não presenciei racismo diretamente, assim, uma situação de discriminação racial direta, até por isso, né, é uma organização que todo mundo entende do tema, então ninguém vai, mas tinha essas coisas indiretas, sabe, assim, eu sentia que recaía, assim, sobre mim e sobre, inclusive, as meninas também, né, as mulheres negras, uma coisa dos estereótipos, sabe, assim, então acho que o estereótipo do homem preguiçoso, acho que tinham estereótipos ali colocados, assim, sabe, que eu sinto que eram carregados dessas representações raciais. (Bakari)

Moreira (2019) afirma que os estereótipos não são apenas percepções inadequadas sobre certos grupos de indivíduos, visto que possuem uma dimensão política, pois consolidam formas de validação de arranjos sociais excludentes. Na entrevista de Zuri observamos a vez em que ao precisar representar sua instituição em uma determinada organização do campo do Investimento Social Privado, se percebeu inserida num imaginário social de subalternidade, na qual lhe foi negada, naquele momento, a sua influência institucional:

[...] Eu acho que essa desautorização, essa colocação do nosso corpo no lugar que cabe no imaginário deles, outra vez também, fui no [...] entrei primeiro, estava tendo uma seleção para serviço geral. Eu não estava vestida como uma pessoa para serviço geral, eu tava vestida pra ir pra uma reunião

de trabalho, então assim, não sei, mesmo já vestida. Aí a primeira pergunta, você veio pra seleção? Falei que seleção? Eu falei, eu vou no [...] então ela disse que estava tendo uma seleção de serviço geral aqui no (...), não sei o quê. Falei, não, vim pra uma reunião. Cheguei antes, sentei, fiquei na sala, esperando, e aí todo mundo chegou, por cima dava um bom dia, eu respondia, tava lendo ali e tava, aí ninguém perguntou quem eu era, né, eu acho que eles também achavam que eu tinha ido pra seleção e tava na sala errada, guardando alguma coisa, né. E aí alguém vira e fala assim, mas nós já vamos começar a reunião assim? Não vamos esperar a pessoa do ...? (Zuri)

Bakari também expôs a ocasião em que um profissional negro recém-contratado na sua instituição foi confundido com um motoboy:

[...] quando eu saí eram quatro profissionais negros e três brancos. Entrou o XY, nas mídias sociais, aí tem o caso dele, né, que ele vai no administrativo assinar a carteira, né, ele foi lá levar a carteira pra ser assinada, pra entrar no (...), e quando ele chega lá, é, ele chega com mochila, tudo, e aí, obviamente, todo mundo achou que ele foi entregar alguma coisa, né, assim, perguntaram: o que você veio entregar? Acharam que ele era um motoboy, enfim, ele ficou muito chateado. (Bakari)

E, Zuri relata que foi questionada se estava chegando de um samba ao ir para uma reunião com um parceiro institucional,

[...] A pessoa tava com cabelo...Tava com tranças, né, e aí a outra pessoa chegou e perguntou se era peruca ou (...)foi de eu chegar pra uma reunião de um projeto que a gente investiu cinco milhões e a pessoa falar assim, eu tava chegando pra reunião às oito da manhã, estava com a XX que era estagiária, né, uma menina negra também e, a pessoa me pergunta assim, você veio do samba? Você veio pro samba, do samba, não sei o quê? (Zuri)

Para Osti et al (2013), toda representação é composta de figuras e de expressões socializadas, a organização de imagens e linguagens, uma vez que evidencia e simboliza atos e situações que nos são ou nos tornam comuns. Partindo desse ponto de vista, Moscovici, 1978, apud Osti et al, 2013, esclarece que a imagem mental, que pode ser compreendida como um modelo, uma crença, não se distancia da opinião do indivíduo. Assim, Amara contou a vez que uma mulher negra, parceira da instituição para qual trabalha, era vista como uma pessoa raivosa e violenta à medida que ela se colocava nos debates de forma mais incisiva e assertiva!

[...] alguns estereótipos que são colocados, por exemplo, nós temos uma relação com alguma liderança negra, aí, sei lá, a pessoa é um pouco mais incisiva, né, de falar alguma coisa e tudo mais, aí a gente tem que ouvir às vezes de pessoas brancas da equipe, mas, ou a gente mesmo, enquanto mulheres, se a gente se posiciona de uma forma mais incisiva sobre alguma coisa, aí assim, ah, mas fica aquele estereótipos de mulher negra mais raivosa, sabe, ah, é porque ela é brava, porque ela é nervosa, porque não

pode falar sobre isso assim e tal, isso é, cara, isso é um estereótipo, tipo, ela não é brava, ela é assertiva (Amara)

É possível estimar os efeitos nocivos que a história da escravização africana desempenham nas atitudes, crenças e valores dos brasileiros, pois a história nos mostra que os africanos foram transformados em objetos, negando a sua humanidade (SILVA, 2017). Percebe-se nos dias atuais que o processo de escravização construiu representações sociais negativas de sujeitos negros e os impactos dessas representações podem ser observados nos relatos de Akil e Zari (SILVA, 2017).

Akil expos a objetificação do homem negro - “mas tem outros inúmeros. Já falaram do tamanho da minha genitália. A gente não estava em ambiente institucional, mas era mesa de bar com as pessoas do trabalho.” e Zaki relatou a sua tentativa em mudar a sua forma de se colocar, pois ao se posicionar era, segundo ele, automaticamente rotulado como bravo e violento:

[...] de ser visto como o homem violento, e isso me despertou também muitos problemas, porque às vezes eu falava uma coisa, e eu nem estava falando algo bravo, mas as pessoas escutavam como eu era bravo, então eu fui tentando me moldar, a forma como as pessoas eventualmente poderia agir diante da minha fala, então eu ficava me policiando para ver qual era a melhor forma de falar aquilo, e isso foi muito difícil. (Zaki)

Infelizmente, os estereótipos raciais negativos exercem impactos concretos e significativos na vida das pessoas negras. A persistência desses estereótipos, como a crença de que pessoas negras são mais propensas à violência, contribui para a discriminação e a brutalidade policial. Além disso, a falsa ideia de que pessoas negras são preguiçosas resulta na negação de oportunidades de emprego e promoções. Vale ressaltar que os estereótipos raciais também têm implicações psicológicas profundas. Eles podem minar a confiança das pessoas negras em suas próprias habilidades e competências, gerando inseguranças e autopercepções negativas. Nesse sentido, os estudos de Lima e Rezende (2009) destacam a internalização dos conceitos presentes nas representações coletivas, o que influencia a formação da identidade individual e coletiva. Entende-se que esses processos podem deixar marcas sutis na identidade do indivíduo, podendo até mesmo desencadear problemas de saúde mental, como depressão e ansiedade, conforme discutiremos nas próximas categorizações.

Seguindo a ideia de evidenciar as situações de preconceitos e discriminações mais presentes dentro do campo do Investimento Social Privado, encontramos o *juízo da capacidade profissional* destes profissionais. Cinco dos nove profissionais entrevistados

trouxeram perceber uma desvalorização dos conhecimentos e capacidades técnicas por parte da gestão e equipe. Bento (2014) nos lembra que, aos olhos dos europeus, os outros grupos foram considerados os diferentes, portanto, indignos e ameaçadores. Sabe-se, segundo a autora, que as pessoas procuram livrar-se dos seus impulsos, desejos mais profundos do inconsciente que não admitem como seus, e os depositam no outro, e que isso é uma espécie de paranoia que frequentemente acomete quem está numa posição de poder e tem medo de perder seus privilégios. Luena e Kieza retratam momentos em que foram colocadas como incapacitadas e falhas em suas demandas profissionais:

[...] e aí eu ouvi um outro comentário de uma outra pessoa, uma outra pessoa que era xx, amada, assim, tudo isso em três, quatro meses. Que foi...A gente sabe que você não está preparada pra fazer esse trabalho, que vai demorar uns dois, três anos pra você conseguir colaborar com a equipe. Então existia... Ninguém sabe a loucura que eu fui exposta quando eu fui trabalhar na [...]. (Luena)

E que:

[...] Frequentemente as pessoas assumem que porque elas não entenderam aquilo que você apresentou, aquilo que você colocou, que você tá errado e que tá faltando alguma coisa no que você fez ou no que você apresentou. E não que elas não estão entendendo, né? Então, aconteceu semana passada, tipo assim, a fala foi a seguinte, você não acha muito ruim que não tenha o nome de fulano de tal nos contatos? E eu falei assim, olha, não é possível que esse nome não esteja aí, a gente já avisou e tal, não sei o quê, eu acho que tá filtrado, e aí você vê se está filtrada a coluna. E aí viu que tava filtrado, viu que assumiu o lugar de erro, mas também não pediu desculpa, não falou nada, entendeu? (kieza)

Além disso, Zuri compartilhou em sua entrevista um momento em que foi subestimada por seus colegas de trabalho, mesmo sendo especialista sobre o tema em questão:

[...] Eu acho que é na esfera de... te deslegitimar... quantas vezes eu fui na reunião(...) e eles nunca, né, tinham pensado que tinham que colocar o dado de raça e gênero, né, nas pesquisas e aí eu cheguei lá questionando isso...na hora era só gente no celular assim, ó, tentando procurar saber se eu tava falando a coisa certa [...]" (Zuri)

Na mesma perspectiva, Amara conta um momento que teve sua fala desacreditada, precisando sua gestão ouvir de um conselheiro para validar seus apontamentos,

[...] essa questão de descredibilizar muito o que as pessoas negras da equipe falam, né, então, às vezes a gente está falando ali, batendo em questões que a gente está vendo, que a gente está observando, e tudo mais, e não ouve, aí precisa a conselheira falar a mesma coisa, para então a pessoa falar, nossa, realmente, aí você fica assim, meu Deus, isso estou falando tem umas cinquenta reuniões, entendeu, precisa vir alguém confirmar a sua palavra, o que você diz, isso também é bem chato, assim, e isso acontece bastante, então, dá um pouco de nervoso, nesses casos. (Amara)

Ainda dentro desta perspectiva, a autoconfiança desses profissionais foi afetada diante das constantes desvalorizações e questionamentos. Amara e Kieza relatam sobre esse processo:

[...] isso me quebra um pouco. Por que que a gente não pode estar em lugares técnicos? Por que que a gente tem que ser julgada num lugar que a gente não sabe o que a gente tá falando? Entendeu? Quando colocam a gente nesse lugar eu realmente fico um pouco assim, sabe? Eu não consigo um pouco acreditar que as pessoas façam isso, assim, desconcertam um pouco a gente, então a gente acaba, toda a autoconfiança que você vai tentando construir e que não é fácil fazer isso [...] (Amara)

E ainda que:

[...] é difícil pra caramba. Então, quando você já vive isso por causa do racismo, já vive toda essa insegurança e você tem o seu conhecimento desqualificado, sua capacidade desqualificada, para você entrar, pra você conseguir fincar o seu pé e falar, não, eu sei, eu sei o que eu vou fazer... Você tá num fluxo intenso de trabalho, também é muito cruel que você tenha toda essa capacidade de toda vez responder a isso. (Kieza)

É fundamental ressaltar que a subvalorização das habilidades técnicas dos profissionais negros não apenas afeta o indivíduo, mas também tem um impacto na sociedade como um todo. Ao restringir o desenvolvimento desses profissionais, perdemos a oportunidade de progredir coletivamente, deixando de aproveitar todo o potencial existente.

Conforme argumentado por Lima e Rezende (2009), é possível observar que a discriminação racial passou por transformações ao longo da história. Mesmo em um contexto social considerado mais democrático, ainda podemos identificar discursos preconceituosos presentes de maneira velada, por meio de uma suposta "convivência social" que, na teoria, não proporciona igualdade de condições para todos.

Isso significa que, apesar dos avanços, o preconceito racial persiste e continua a influenciar as oportunidades e as perspectivas dos profissionais negros. É necessário reconhecer essa realidade e trabalhar para combater esses estereótipos prejudiciais, promovendo uma sociedade verdadeiramente inclusiva, na qual todos os indivíduos possam contribuir plenamente e sem restrições impostas por preconceitos raciais.

A *invisibilidade e o apagamento* dos profissionais negros dentro do ambiente de trabalho também foram apontados como problemas graves e que afetam diretamente a carreira desses indivíduos. Muitas vezes, mesmo possuindo uma excelente capacidade técnica e habilidades relevantes para o trabalho em questão, os profissionais negros são ignorados pelos colegas de trabalho e até mesmo por seus superiores.

[...] E daí eu fui levar o pagamento para uma pessoa e cheguei na mesa dela para entregar o pagamento. E ela nem olhou para mim, sabe. Fingiu que eu não estava ali. E eu a chamei várias vezes, assim. Que eu me lembro, acho que chamei ela pelo menos três vezes. E ela não olhou para mim. E eu não sei, eu acho que se fosse talvez o estagiário branco, não sei se ela teria esse mesmo comportamento, sabe. Então ali eu achei que também foi uma outra situação de racismo. (Zaire)

A invisibilidade e apagamento podem se manifestar de diversas formas, desde serem os mais interrompidos e isolados no ambiente de trabalho até a ausência de apoio e escuta dos pares e gestão. "Toda vez que eu converso com ela, eu fico irritada, porque ela me interrompe de cinco em cinco minutos. Ela não me espera completar o raciocínio. E eu acho que isso tem a ver com raça.", disse Ayana e Akil complementa afirmando que "(...)pra falar do racismo mesmo no dia a dia, eu vejo nas reuniões os negros sendo mais interrompidos do que outras pessoas, suas ideias não são ouvidas".

O problema é ainda mais grave quando esses profissionais são apagados de suas próprias instituições, deixando de serem mencionados pelo seu próprio nome e isolados, por exemplo.

[...] e as pessoas pararam inclusive de mencionar meu nome e até para coisas que se direcionava para mim, elas usavam o termo alguém, então assim, tinha um trabalho pra fazer, uma atividade, um convite, a gente tinha que escrever um artigo, e aí a XX mandou um e-mail que falava assim, fulano então é isso, isso, aquilo, alguém pode fazer aquilo, quando na real a pessoa sabia que esse alguém era eu. Chegou um momento assim de me desumanizar num sentido tão forte, que as pessoas pararam de usar meu nome, então assim, eu ia pra reunião, as pessoas falavam, alguém pode projetar isso aqui, quando a pessoa sabia que era eu que podia fazer aquilo. Então, isso teve um impacto que perde prazer, porque além de tudo isso que eu falei para você, eu passei a ser isolada cada vez mais na equipe, então, as minhas atividades passaram a ser atividades sozinhas, só fazer as coisas sozinhas, eu já não conseguia mais acessar as informações. (Luena)

Esse último relato remete ao estudo de Farias (2018) sobre a formação do povo brasileiro e a questão negra. O autor destaca a desumanização dos africanos e indígenas como uma forma de violência, resultando em segregação entre os considerados superiores (brancos) e os considerados inferiores (africanos e indígenas).

É possível notar que, atualmente, é comum que tanto as pessoas não negras quanto muitos indivíduos negros não percebam as experiências e os prejuízos mencionados pelos profissionais, relacionados à raça. Essa falta de percepção ocorre devido à falta de compreensão sobre questões raciais e à tendência de considerar essas situações como algo natural. No entanto, as vivências de isolamento, apagamento e exclusão podem se manifestar

posteriormente, resultando em efeitos negativos para a saúde física e mental, conforme apontado por Silva (2017).

Diante deste contexto, é fundamental que as instituições promovam um ambiente de trabalho inclusivo, além de representativo. Isso pode ser alcançado por meio da criação de ações afirmativas que incluem iniciativas inclusivas e de contratação de profissionais negros em cargos de liderança. É necessário que haja o reconhecimento de práticas de escutas e conscientização sobre a importância da valorização e do reconhecimento dos profissionais negros dentro do ambiente de trabalho. No entanto, lembremo-nos do que Barbosa (2009) diz sobre diversidade. Para a autora, a diversidade foi configurada para o âmbito organizacional como uma tecnologia de gestão e Sales (2016) nos explica que a gestão da diversidade é uma maneira estratégica de controlar as representatividades de grupos sociais no ambiente de trabalho, uma vez que a outra possibilidade, as políticas de ações afirmativas, exige reformas institucionais complexas, como também admitir a existência de preconceito e discriminação presente na instituição.

Entremos agora no que os profissionais entrevistados chamam de *tratamento diferenciado e chefias mais próximas de pessoas brancas*. Esses aspectos são manifestados de diversas maneiras, como maior exigência e cobrança dos profissionais negros, a exclusão no compartilhamento das informações e na participação das decisões, além de existirem orientações institucional diferentes para parceiros institucionais negros. Surgiu também o fato de os profissionais brancos receberem um tratamento mais cordial por parte da chefia, enquanto os profissionais negros eram ignorados.

A chefia mais próxima dos profissionais brancos pode ser reflexo do fenômeno conhecido como pacto narcísico da branquitude criado pela professora Cida Bento (2014), no qual pessoas que já possuem privilégios são beneficiadas por outras pessoas que possuem os mesmos privilégios. Isso significa que os profissionais brancos tendem a se associar e se relacionar com outros profissionais brancos, o que pode resultar em um afastamento em relação a profissionais negros. Denise Jodelet (1989, apud BENTO, 2014, p.29) afirmou que “a forte ligação emocional com o grupo ao qual pertencemos nos leva a investir nele nossa própria identidade”, sendo que a nossa imagem é refletida no grupo ao qual pertencemos, por isso protegemos os nossos iguais e excluimos os diferentes. Podemos observar tal ponto de vista no depoimento do Zaki, vejamos a seguir:

[...] cobrando mais certas pessoas, se aproximando mais de pessoas brancas do que negras, a forma de se relacionar era diferente de um de outro, a forma de cobrar era diferente de um de outro, então isso era uma situação comum, e

comigo tiveram diversos conflitos diretos, em que era quase como a minha presença, a minha forma de se expressar, fosse um certo desafio pra ela... me parecia que ela queria que eu me encaixasse numa forma de ser um profissional. Ela optava por falar com uma pessoa e não com a outra, no caso, ela falava com a minha co-coordenadora que era branca, e não falava comigo, mexia, propunha projetos que já estavam acertados com ela e, não estava falando comigo, chegou a fazer uma intervenção de mexer no recurso do qual eu era responsável, sem falar comigo. E chegou a também falar com outra pessoa, a aceitar projetos para o ano seguinte, já combinando com a outra pessoa, mas que impactava na gestão do meu orçamento, sem falar comigo, então eu só fui me colocando no espaço de ser excluído da rodinha de conversa que ela fazia nos bares, nos espaços [...]. (Zaki)

Na mesma perspectiva, Bento (2014) acrescenta à moral ao falar sobre exclusão, revelando que a exclusão moral leva à ausência de compromissos morais e ao distanciamento psicológico em relação ao grupo excluído, pois motiva uma desvalorização da outra como pessoa e, também, em casos extremos, como seres humanos; estas pessoas passam a ser consideradas sem valor algum e, por isso, podem ser exploradas e prejudicadas. Podemos perceber tais colocações nos relatos de Ayana e Zuri

[...] como eu cheguei lá no evento e estava representando a Instituição, eu achei que ia ficar com ela. A XX. estava lá também, eu estava meio que no grupinho dela, assim, tentando socializar, mas o tempo inteiro o diálogo era entre elas duas, ou ela e o XY, também branco. Sabe quando você chega numa rodinha que as pessoas já estão entrosadas e você fica tentando assim, entrar? (Ayana)

E Zuri prossegue relatando que:

[...] em uma reunião que eu fiz, que aí eu chamei pessoas, muitas pessoas negras, e só tinham pessoas negras, pouquíssimas pessoas brancas, as pessoas chegaram pra reunião e começaram a receber panfletinho de como se portar dentro do prédio do...eu já tinha feito trilhões de reuniões, nunca, nenhum outro parceiro meu tinha recebido esse tipo de panfleto ali na entrada do prédio. (Zuri)

Para finalizar essa categoria, encontramos o aparecimento do preconceito sutil e racismo recreativo, colocados através dos olhares, *piadas, brincadeiras e expressões racistas*. Para o Doutor em Direito, Adilson Moreira, o racismo recreativo está velado em uma “categoria de humor” que caracteriza “a negritude como um conjunto de características esteticamente desagradáveis e como sinal de inferioridade moral”. Podemos confirmar tal afirmação, nos relatos dos entrevistados Zaire, Akil e Zaki.

Zaire compartilhou um momento em que foi chamado de crioulo durante uma reunião institucional!

[...] e daí em uma das reuniões que eu estava presente, ele pegou e falou assim, ah, porque a gente não quer que nem um crioulinho fale tal coisa(..)

daí essa situação me doeu muito, sabe, porque eu estava na sala, né. Então, e eu estando na sala, ele sentia liberdade para falar isso, imagina o que ele não falava quando ele tava só entre pessoas brancas, assim, né. Então eu acho que esse foi um dos casos, e no momento ninguém se levantou para me defender [...]. (Zaire)

Akil contou a vez que se sentiu violentado ao ser questionado se sua trança afro exalava mal cheiro.

[...] eu fiz trança uma vez para ir até a organização. Fiz a trança no meu cabelo e tal. Nossa, quantas pessoas não falaram sobre minha trança! Perguntaram se fedia, tocaram. É violento. É violento. Esses foram os exemplos que me vieram à cabeça. (Akil)

Amara compartilha ter percebido preconceito racial através de olhares, o que nos lembra a teoria do preconceito sutil que surge para explicar outra nova expressão do preconceito, o preconceito contra grupos que está ou vem de fora - externos (LIMA e VALA, 2004),

[...] Uma vez eu fui fazer uma avaliação, eu estava de trança na época e a avaliação era uma avaliação in loco, né, então tinha que fazer conversas com a organização, visitar em campo uma ação e tal, e aí eu lembro que era uma menina que só falava comigo por e-mail, né, da organização e a organização ficava num prédio na Faria Lima e eu fui lá fazer a entrevista, tal. Quando abriu a porta do elevador, ela não precisou me falar nada, sabe, o olhar dela pra mim, tipo, você é avaliadora? (Amara)

Por fim, Moreira (2019) ressalta que os estereótipos raciais negativos presentes em piadas e brincadeiras racistas são os mesmos que motivam práticas discriminatórias contra minorias raciais em outras situações e, ressalta, que o humor não é uma ação pontual, pois faz parte de um produto criado pela cultura de uma determinada sociedade. E, ao fazer uma análise do conteúdo de piadas racistas, o autor encontra os mesmos elementos que estavam presentes em políticas de caráter eugênico destinadas a promover a eliminação da herança africana por meio da transformação racial da população brasileira.

[...] tinha algumas coisas que eram umas brincadeirinhas, que se fazia nesses espaços que eram microagressões...ali tinham coisas que roupa incomodava, que a roupa girava piadinha, era um lugar que não se acolhia, seja diversidade de ideia, diversidade na forma de ser, por exemplo: negros, naturalmente, um negro que usa roupas formais, qual o problema? não pode ter um negro que usa roupas formais? então era como se tivesse um padrão, uma forma de ser, um jeito de ser naquela organização, um jeito de falar, que era um pouco mais informal também, então isso me incomodava [...]. (Zaki)

4.2.2 Categorização Emoções e reações suscitadas

A presente categoria tem como objetivo apresentar as principais emoções e reações que os entrevistados(as) tiveram diante das situações de discriminação racial relatadas por eles(as) anteriormente; evidenciar o ponto de vista das especialistas e articular com o referencial teórico encontrado durante a pesquisa.

Quadro 5 - Categorização: Emoções e reações suscitadas

Categoria: Emoções e reações suscitadas	
Perguntas da entrevista: 15. Como você costuma reagir nessas situações? 16. Você, particularmente, já viveu alguma situação deste tipo na instituição? 17. Se sim, como se sentiu? O que fez?	
Repetições	Eixo temático
6	<i>Medo</i>
4	<i>Raiva</i>
4	<i>Desalento</i>
4	<i>Exclusão</i>
4	<i>Ansiedade</i>
2	<i>Incerteza</i>
2	<i>Constrangimento</i>
2	<i>Dor</i>
1	<i>Insegurança</i>
1	<i>Tristeza</i>

Fonte: Elaborado pela autora.

Nogueira (2008) destaca a importância do sentimento de pertencimento a um grupo no processo de desenvolvimento favorável da autoestima de uma pessoa. Segundo o autor, a autoestima é um valor individual e coletivo que se relaciona com a percepção de si mesmo e do grupo a que se pertence. É um sentimento essencial para a saúde física, mental e emocional, e sua intensidade pode variar de acordo com influências externas. A construção da autoestima envolve elementos como amor, identidade, respeito, positividade, valorização e sensação de agência. (NOGUEIRA, 2008, p. 39)

Por outro lado, como bem nos lembra Silva (2017), as diferentes situações vivenciadas de humilhação, de exclusão e/ou de discriminação aparecem, frequentemente, e tardiamente, como sinais e sintomas, podendo o corpo ficar em estado de alerta constante, com efeitos devastadores sobre a autoestima dessas pessoas. E, mesmo sabendo que as emoções suscitadas em pessoas que sofrem discriminações raciais podem variar amplamente dependendo da situação, das circunstâncias individuais e de outros fatores, as especialistas entrevistadas afirmam emoções compartilhadas por quem vivencia estas situações no ambiente de trabalho, que incluem:

- a) [...] retraimento, desconfiança, dificuldade de se relacionar com autoridade, sentimentos de intimidação, autoimagem depreciada, raiva, medo, entre outras. (Maria Lucia)
- b) [...] culpa, insegurança, medo, raiva, irritação, tensão, vergonha, tristeza, desamparo, confusão, frustração e angústia. (Talia Maya)

Nesta perspectiva, observa-se nos relatos apresentados pelos profissionais atuantes e com experiência no campo do Investimento Social Privado muitas das emoções mencionadas pelas duas psicólogas, como medo, raiva, desalento, exclusão, ansiedade, incerteza, constrangimento, tristeza e dor.

Assim, o preconceito e a discriminação racial parecem gerar um clima *de medo e tensão* nos profissionais entrevistados, pois acreditam que serão desligados caso se posicionem. E, a depender da posição hierárquica de quem os agride, as suas reações perante o episódio diferem, pois há uma sensação de vulnerabilidade e/ou receio de ao decidirem sair deste ambiente, não encontrarem outras oportunidades de trabalho, como podemos observar nos relatos de Akil, Zaki, Ayana, Zaire e Zuri:

Akil expõe o momento em que questionou a postura discriminatória de sua chefia imediata, mas isso o deixou, por uma semana, tenso, acreditando que seria desligado,

[...] E aí, tipo, na hora eu achei que eu ia ser demitido. Eu estava falando com a “XX”, fiquei em crise assim, uma semana. Conversei com outras pessoas e tal. Mas essa foi uma reação, propriamente dita. (Akil)

Na mesma direção, Zaki compartilha o medo que os outros profissionais negros, parte da equipe, tinham de um possível desligamento e, por esse motivo, evitavam denunciar as situações de discriminação racial,

Zaire complementa que a depender do cargo que você possui, as vulnerabilidades se tornam maiores e, talvez, por isso, muitas pessoas escolhem não se manifestar, o que não quer dizer que não estejam se sentindo agredidas ou machucadas,

[...] Na época eu ainda era um estagiário, não que hoje eu tenha um cargo de liderança na organização, muito pelo contrário. Mas ali eu era muito mais vulnerável ainda, não poderia bater de frente com ele e falar, ah, o termo que você tá usando é racista, sabe. Então eu tive que engolir quieto, e acho que machuca mais quando a gente tem que engolir... Acho que quando a gente consegue responder ainda, machuca, mas você pelo menos falou, você sai leve. Então acho que quando você não fala, aquilo pesa, sabe(...). (Zaire)

E, aprofundando o debate, Zuri diz que o medo vai além do desligamento. Há uma tensão de não encontrar um outro emprego que lhe forneça os mesmos benefícios e posição,

como se não fossem merecedores de ocupar estes lugares e há uma sensação de ter sido a sua única oportunidade,

[...] Parece que a gente profissionalmente tá sempre na areia movediça, né, tanto é que vira e mexe, né, eu falo assim, primeiro que eu acho que eu não vou ter outro lugar assim, desse nível, né. A gente fica meio nessa coisa, imagina se eu sair daqui, nunca, jamais vou conseguir outro. E eu fui aprendendo assim com mulheres brancas, assim, colegas muito mais novas que eu, assim, né, que olham e falam assim, imagina, tô aqui de passagem, semana que vem eu vou pra Londres fazer meu mestrado, eu falo nossa, caramba, como assim você vai sair daqui, né, assim. (Zuri)

Por fim, Ayana comenta que sua reação muda dependendo de quem comete o ato discriminatório! Ela nos lembra que há relações de poderes postas nas dinâmicas de trabalho e por isso não podemos exigir somente dos profissionais negros um posicionamento, já que não é uma tarefa fácil apontar o seu superior como um agente agressor,

[...] Se fosse uma pessoa branca que está acima de mim, eu teria muito mais tato. Tentaria puxar outras pessoas negras que estão no mesmo nível hierárquico que eu para falar...ah, para elaborar junto sobre o que fazer. E se for uma pessoa abaixo... Puts, que perverso pensar isso, né? Se for uma pessoa abaixo, eu teria um pouco mais de autonomia para reagir, de bate pronto, assim. Minha postura seria de questionar na hora. (Ayana)

Além do medo, outros sentimentos são despertados quando suas capacidades técnicas são questionadas, são a *raiva e a impotência*. Muitos deles tiveram que exercitar o autocontrole e se desprender da sensação de inadequação diante das respostas que conseguiram devolver quando foram alvo ou presenciaram situações de discriminação racial – [...] “tem uma raiva também, acho que depois tem o tempo da raiva, de você falar, ai gente, que pessoa sem noção e tal” [...], disse Amara.

Zuri expõe que por vezes quando se posiciona diante de atos discriminatórios lhe desperta o sentimento de raiva e impotência. Pensa que poderia ter respondido de uma melhor forma, acreditando ter tido uma reação inadequada,

[...] primeiro foi de raiva, a gente tem raiva depois a impotência, porque aí parece que sempre eu dei a resposta inadequada, só que não (...), a gente vai mudando, né, não sou eu quem tem que dar respostas adequadas, inadequada é a pessoa que tá ali destilando o teu racismo, né, assim. (Zuri)

Bakari salienta que quando a discriminação racial vem revestida pela ideia de elogio o sentimento despertado é de indignação. Compartilha um momento em que suas habilidades de oratória foram elogiadas, lhe causando raiva, pois na sua opinião não foi nada espetacular, sendo uma das suas atribuições realizar reuniões e explicar sobre os projetos que era responsável,

[...] dá uma raiva, você fala, caralho [sic], o que que ela imaginou, qual foi a imaginação dela, né, que eu não sabia fazer reunião, né, assim, não sei fazer reunião, sei lá, né, o que eu fazia o dia inteiro, né, então, é isso, né, é, aquele elogio que você fala, pô [sic], queria ficar feliz com esse elogio, né, mas, né, é isso. (Bakari)

Já Kieza lamenta que o mais difícil não é sentir a raiva, mas o processo de precisar contê-la. Nos lembra que no ambiente de trabalho não podemos ter reações impulsivas, o que desperta nestes profissionais um estado de alerta constante, no que se refere aos seus posicionamentos, para que não fiquem expostos e/ou sofram represálias,

[...] Pra mim também tem muitas vezes de controlar a raiva, né? Porque pra mim gera muita raiva e eu fico muito abalada e querendo soltar os cachorros, entendeu? Não dá pra simplesmente fazer isso na vida, então eu tenho esses exercícios também de conseguir me controlar pra eu poder agir da melhor forma, assim. (Kieza)

Em continuidade, temos a *sensação de cansaço e a postura de ignorar* algumas situações, pois, por vezes, se sentem incapazes de mudar a situação que se encontram e/ou percebem que não terão escuta para as demandas levantadas. Zaire, Amara e Luena retratam bem esse ponto, como podemos perceber nos seus relatos,

Zaire diz entender a sua responsabilidade na instituição em ser porta voz para essas questões, mas que às vezes deseja apenas ser um trabalhador comum, como os outros grupos racializados. Exercer o seu trabalho, sem mais essa preocupação,

[...] E hoje eu acho que eu consigo me posicionar mais, assim. Justamente por esse trabalho de reforçar que eu preciso me colocar, eu preciso estar lá, as pessoas precisam me escutar. Mesmo que muitas vezes seja um esforço que cansa, né? Às vezes você só quer fazer seu trabalho, você não quer ficar se posicionando, sabe? Então não é isso. (Zaire)

Amara relata sobre o seu desânimo em precisar, toda vez, se posicionar. Por isso, adotou a estratégia de só se colocar quando percebe que sua posição poderá trazer alguma mudança ou que a pessoa, em questão, terá escuta para o que está sendo falado. Caso ao contrário, prefere ignorar como uma maneira de se proteger em aquele ambiente,

[...] tem essa questão do desânimo, eu, por exemplo, eu não reajo a tudo que é falado, então, assim, tem gente que está o tempo todo, falou uma coisa, já está batendo, falou outra coisa, já está, eu criei uma coisa na minha mente, que é assim, eu sou mais estratégica, então, tem coisa que eu realmente não vou comentar, que eu não vou debater, que assim, ou está totalmente fora da minha alçada e a pessoa realmente não quer escutar aquilo, discutir sobre aquilo, e eu não vou gastar minha energia para tentar reverter aquilo, ou realmente é uma coisa que eu não posso decidir sobre aquilo [...]. (Amara)

Luena complementa Amara afirmando que, caso a prática discriminatória tenha vindo de alguém que não é do seu relacionamento direto de trabalho, sua escolha é ignorar. O desgaste em se colocar o tempo todo é grande, ainda mais no ambiente de trabalho,

[...] Então eu comecei a perceber que rolava umas conversas, uns comentários meio estranhos, mas eu resolvi ignorar. E aí acho que foi às primeiras experiências de eu meio sai pela tangente, porque eram pessoas que eu não ia trabalhar direto, porque ela não era o meu foco, então eu falei, ah, vou só ignorar. (Luena)

Além de tudo, vivenciar e/ou presenciar episódios de preconceito e discriminação racial no ambiente de trabalho vem causando nestes profissionais o *sentimento de solidão*, de *não pertencimento e de rejeição*. Nessa direção, Zaki compartilha como se sentiu ao não ter um apoio imediato de outras pessoas da equipe,

[...] que tiveram situações que me sentia muito sozinho também, porque eu tinha uma postura de uma cultura muito diferente da organização, e as pessoas já estavam lá há mais de dez anos, então era uma relação muito diferente da minha, de energia, então eu queria ir para cima, eu queria posicionamentos mais claros, e acho que a organização tinha uma coisa de uma postura muito tímida, polida, cuidado [...]. (Zaki)

Já o sentimento de não pertencimento evidenciou as falas de Luena, Ayana e Zaire. A sensação de não pertencer àquela instituição e os sentimentos de rejeição e exclusão podem ser observados nos relatos abaixo,

[...] Como eu iria me integrar naquele espaço que era muito sofisticado. Esse foi o feedback da consultora, a gente sabe que você não está acostumada a estar em um espaço tão sofisticado. Era uma baboseira, mas era uma maneira de dizer que você não pertence a esse lugar que você vai trabalhar. Ninguém ali é... Ninguém ali é herdeira, milionário, ninguém ali é nada. Todo mundo é normal, mas enfim. (Luena)

[...] Me senti mal, me senti excluída, eu me senti de alguma forma rejeitada. Acho que não é nem rejeitada, eu me senti não incluída no espaço que eu achei que eu estivesse, sabe? Eu estava esperando uma integração que não me foi oferecida.. Então quando você vive essas situações sutis de não inclusão, quando você é obrigado a se colocar, acho que há um pressuposto de que aquele não é o lugar, não é um convite prévio. (Ayana)

[...] De você se sentir incapaz, de você se sentir não pertencente, sabe. Graças a Deus, eu hoje tenho uma estrutura, não só hoje, né. Acho que pelos meus pais eu sempre tive uma estrutura que me segurou muito, assim. (Zaire)

Junto com esses sentimentos, a ansiedade de terem os seus trabalhos questionados vem causando *paralisação*, "quando entra nessa toada de ficar duvidando do que eu fiz profissionalmente, sabe, colocando em jogo, aí, aí eu dou uma paralisada (...)", disse Amara,

além de se *sentirem constrangidas* pela pessoa que reproduz falas racistas, mesmo atuando num campo que faz enfrentamento para esta pauta - "(...) e às vezes assim, dependendo do que for falado, tem uma vergonha alheia pela pessoa, assim, você fala assim, gente, ela falou isso, assim, por que meu Deus?", complementa.

Os profissionais entrevistados também relatam dificuldade em denunciar situações de preconceito e discriminação racial sutis, aquelas que não são expressas de forma direta. Tal situação desperta *sentimento de dúvida* se estão de fato sendo vítimas de racismo. Bakari e Ayana explicam sobre essa questão,

[...] Não era um racismo direto, assim, né, então...Eu acho que é mais difícil pontuar. É, então, muito mais difícil, por exemplo, o que eu lembro bem, uma coisa assim, uma organização que a gente fazia doação, e aí o tempo todo ela falando, pô [sic], a liderança desta organização é uma liderança muito difícil, é uma liderança muito difícil, muito agressiva, não sei o quê, e obviamente era uma mulher negra, que não tinha nada de agressiva com a gente, nada de agressiva, nada de agressiva. Era uma relação muito boa, muito tranquila, e é muito difícil você pontuar nessa situação e falar assim, puts [sic], olha só, a gente tá falando que é agressivo só porque ela é uma mulher negra. (Bakari)

[...] Eu não sei se ela só estava sendo gentil, ou se ela partiu do pressuposto que eu não tinha condições de pagar a comida. Por exemplo, ela me perguntou se eu queria que ela pagasse o meu almoço. Não sei se, sei lá, se fosse o XX., por exemplo, ela teria oferecido, sabe? Quando eu falei para ela que eu estava mudando para morar sozinha, no apartamento da Frei Caneca, ela falou, mas é alugado, né? Ela partiu do pressuposto que eu não teria condições de comprar um apartamento. O que me assustou ali não foi nem o pensamento dela. Eu fico me perguntando se fosse uma pessoa branca ali, a pessoa teria tido a mesma reação. (Ayana)

Por fim, as situações de preconceito e discriminação racial levaram a *sentimentos de tristeza e dor*, pois ativaram lembranças passadas. Amara, Zaire e Kieza relatam a sensação de se sentirem sozinhos, sem apoio e a tristeza ao perceberem que aquele ambiente institucional poderia ser mais acolhedor, uma vez que suas instituições atuam no enfrentamento das desigualdades estruturais e garantia de direitos humanos, [...] “tem uma coisa assim que surge, em alguns momentos é uma tristeza, né, do tipo, caraca [sic], de novo” [...]. (Amara)

[...] daí essa situação me doeu muito, sabe, porque eu estava na sala, né. Então, e eu estando na sala, ele sentia liberdade para falar isso, imagina o que ele não falava quando ele tava só entre pessoas brancas, assim, né. Então eu acho que esse foi um dos casos, e no momento ninguém levantou para me defender. (Zaire)

[...] Então eu acho que pra mim também, durante alguns anos, gerou muita dor, assim. Muita dor do tipo assim, caramba, a gente precisa estar em um outro lugar, já que a gente tá num lugar de falar dessa questão, sabe? (Kieza)

Contudo, é notável que o preconceito e a discriminação racial são realidade dentro do campo do Investimento Social Privado e vivenciar todas as situações manifestadas por estes profissionais despertam emoções e sentimentos que são capazes de impactar

significativamente a autoconfiança e autoestima destas pessoas, confirmando o posicionamento de Silva (2017) que nos alerta para o fato de que pessoas que experienciam sentimentos de exclusão, não pertencimento, desamparo e desvalorização, motivados por questões raciais, apresentam efeitos devastadores na autoestima. E, conseqüentemente, podem fazer com que indivíduos duvidem de suas próprias capacidades e habilidades, muitas vezes levando a uma sensação de inferioridade e, ainda, provocando problemas de saúde mental, como veremos na próxima categoria.

4.2.3 Categorização Impactos pessoais e conseqüências profissionais

Está categoria tem como objetivo evidenciar os principais impactos pessoais e profissionais na vida dos entrevistados e com experiências no campo do Investimento Social Privado diante da discriminação racial no ambiente de trabalho e, apresentar o que as especialistas entrevistadas dizem a respeito, ambas sustentadas pelo referencial teórico da presente pesquisa.

Quadro 6 - Categorização: Impactos pessoais e conseqüências profissionais

Categoria: Impactos pessoais e conseqüências profissionais	
Perguntas da entrevista: 18. Você considera que tais situações de discriminação/preconceito racial geram impactos na vida das pessoas? Se sim, quais são as conseqüências? São pessoais, profissionais, ambos? Fale um pouco da sua percepção sobre isso!	
Repetições	Eixo temático
8	<i>Descrédito da própria capacidade profissional</i>
5	<i>Questões de saúde mental afetada</i>
5	<i>Silenciar-se no ambiente de trabalho</i>
4	<i>Autocobrança no trabalho</i>
3	<i>Produtividade afetada</i>
2	<i>Vínculo institucional enfraquecido</i>
2	<i>Pedido demissional</i>
1	<i>Culpabilização da vítima</i>

Fonte: Elaborado pela autora.

Na opinião das especialistas entrevistadas, as possíveis conseqüências na vida pessoal e profissional de uma pessoa negra que enfrenta situações de preconceito/discriminação racial no ambiente de trabalho podem variar e ter efeitos psicossociais diversos, por exemplo: “se sentir intimidado e passar a ter uma presença tímida, sem expressão; com medo de manifestar suas opiniões e no extremo uma atitude agressiva e em prontidão frente às situações que poderão colocá-la em cheque”, afirma Maria Lucia e “poderá vivenciar dificuldade de acesso,

permanência ou mobilidade de carreira; dúvidas sobre sua capacidade técnica e/ou comportamental; impactos em sua saúde mental e física” complementa Talia Maya.

Retomando o referencial teórico encontramos o apontamento da psicóloga D'Agostini (2019) sobre uma das consequências do racismo para a saúde mental. A autora ressalta que muitos indivíduos de origem negra experimentam sentimentos de inadequação e culpa. Embora o estresse tenha efeitos negativos para todas as pessoas, os fatores psicossociais enfrentados pelos negros, como o racismo e a discriminação, acrescentam um nível adicional de estresse diário. Nesse contexto, D'Agostini (2019) afirma que o estresse cotidiano decorrente do racismo é um fator de risco muito mais relevante do que outros eventos estressantes na vida, quando se trata do sofrimento psicológico.

Percebemos que tanto os pontos levantados pelas especialistas entrevistadas, como pela autora, confirmam-se nos relatos apresentados pelos profissionais do campo do Investimento Social Privado. Os entrevistados trouxeram a “dúvida sobre a própria capacidade profissional, saúde mental afetada, silenciamento no ambiente de trabalho, autocobrança, produtividade afetada, vínculo institucional enfraquecido, pedidos de demissão e culpabilização da vítima, como os principais impactos e consequências pessoais e profissionais”. Em relação a dúvida sobre a própria capacidade profissional nota-se que a discriminação racial pode fazer com que estes duvidem de suas próprias capacidades, habilidades e talentos, muitas vezes levando a uma sensação de inferioridade em relação a outros indivíduos que não sofrem com o racismo. Zuri compartilha o seu exercício diário de autoafirmação perante os pensamentos que lhe invadem, afirmando que aquela posição/espço não é o seu lugar,

[...] aí eu acho que tem um reforço, sabe, às vezes na minha cabeça, tá vendo, não é o seu lugar, né, não é, não é o seu lugar, não é o seu lugar, e aí toda hora eu tenho que reafirmar, não, tá tudo certo. (Zuri)

Zaki conta da sua preocupação, diária, em pensar a forma como vai abordar determinado assunto e/ou como vai agir diante de uma situação, além dos seus questionamentos internos sobre o seu valor,

[...] Sua cabeça fica nessa tensão, preocupada com o que você vai dizer, o que você vai fazer, como você vai agir, se isso vai ser bem-visto, se você vai ser escutado, se a sua opinião vale de verdade, se você tem...Se você tem valor, se você é um bom profissional, se dúvida, porque as pessoas estão ali batendo na tecla de que você... (Zaki)

Luena expõe que as diferentes situações vivenciadas por ela no ambiente de trabalho afetaram diretamente a sua capacidade de executar suas atividades, despertando também sentimentos de constrangimento no local de trabalho,

[...] A gente passa a duvidar da nossa capacidade, eu acho que eu passei nesse determinado momento, a me sentir, criou esse sentimento de constrangimento muito forte dentro do meu sentido de trabalho, que passou a afetar a minha capacidade de executar as minhas atividades. (Luena)

Por fim, observa-se no relato da Zaire o auxílio de um profissional especializado para ajudá-lo a acreditar no seu potencial,

[...] minha terapeuta, trabalhou muito comigo isso, de que eu preciso acreditar no meu potencial, que eu preciso parar um pouco de achar que eu sou menos, ou que eu não sou merecedor daqueles elogios ou daqueles reconhecimentos que vem, que de alguma forma eu sempre procuro não festejar, mas procurar uma desculpa, sabe? Então, isso é muito reflexo do ambiente hostil que a gente vive, sabe, dentro do trabalho. (Zaire)

Diante desses relatos, retomemos o que Silva (2017) diz sobre as influências que as representações negativas desempenham sobre a psique da pessoa negra. Para a autora, elas podem ser consideradas prejudiciais, uma vez que reproduzem nela um olhar negativo sobre si mesma. A psique existe dentro de um corpo que é atacado constantemente, seja por meio de olhares, de chacotas, brincadeiras, apelidos pejorativos, xingamentos ou até, em alguns casos, agressões físicas. Isso generaliza-se, também, diante da durabilidade e da repetição da vivência do racismo, quando certos atributos ganham significado, determinando formas cristalizadas de atuação no meio social e fazendo com que a pessoa negra construa um ideal de ego incompatível com a dignidade humana, impedindo a sua mobilidade e produzindo diferentes dificuldades, tais como colocar à prova suas competências, envergonhar-se ao entrar ou estar em determinados lugares por achar que “não é o seu lugar” (aspas da autora), conviver com um sentimento de não direito a ser ou com a dificuldade de ocupar espaços de destaque, entre outros (SILVA, 2017).

Outra consequência mencionada pelos profissionais foi em relação às questões de *saúde mental afetada*. Nota-se que esta é uma parte importantíssima na vida e bem-estar de qualquer pessoa, no entanto percebe-se que a discriminação racial pode ter um impacto significativo nesse aspecto entre profissionais que vivenciam estas situações. Tanto a discriminação racial mais explícita, como aquelas consideradas implícitas, diretas ou indiretas, podem causar uma série de efeitos negativos na saúde mental dos profissionais, incluindo *depressão, ansiedade, insônia, sedentarismo, falta de produtividade*, conforme

mencionados pelos entrevistados.

O preconceito e discriminação racial no ambiente de trabalho vêm fazendo com que estes profissionais se sintam isolados, o que tem levado a uma sensação de solidão e tristeza profunda, como visto na categoria anterior. O estresse e a ansiedade do trabalho associados a discriminação racial vêm causando efeitos físicos, como insônia, aumento de peso e também sintomas sociais como deixar de fazer atividades que antes lhe davam prazer, elevar o tempo nas redes sociais e ficando mais dentro de casa, deixando de socializar com amigos e/ou parentes, sintomas clássicos de um quadro de depressão e ansiedade. Luena nos conta sobre o seu processo,

[...] qualquer coisa que eu fizesse era visto como um sinal patológico, não sei falar, mas a ideia de que qualquer coisa que eu demonstrasse fora do comportamento era um sinal, uma prova, que tinha alguma coisa de errado comigo, então, eu recebia várias, mas eu tinha que ficar com aquela postura profissional para que a pessoa não achasse que tinha alguma coisa de errado comigo, isso requer uma energia que chegava no final do dia, não queria comer mais nada, e aí você vai entrando nesse... finco, você vai entrando, e aí você ficando cada vez menos disposta para fazer outra atividade fora do trabalho, eu que fazia atividade duas, três vezes por semana, eu passei a fazer uma, tinha semana que eu não fazia nada, que eu comecei a comer muito mais, porque se vai procurar o pessoal, não tinha aquele prazer, então, ganhei peso, então, assim, foram acontecendo várias coisas que depois, eu fiz terapia... depois eu percebi, tipo, gente, eu nunca dormi com o celular na cara, mas você está tão cansada, e você não consegue fazer outras coisas, que você quer algum tipo de distração, Instagram eu nunca nem tive, mas aí eu passei a entrar no Instagram todos os dias, porque assim, eu não tinha energia às vezes para falar com todo mundo, mas isso significa que eu não queria saber o que estava acontecendo com as pessoas, então, outros hábitos, dormir às vezes, eu não conseguia dormir direito, porque eu estava pensando naquela situação que eu tinha vivido no dia a dia, então, tem vários impactos, eu acho que só depois que eu me afastei, que eu consegui ter noção do todo, assim, porque, nossa, eu ganhei peso, nossa, não estou fazendo mais nada, nossa, minha amiga está aqui, me convidou para ir para o show, e eu estou meio sem energia para fazer, então, teve muitos impactos, mas é isso. (Luena)

Em consonância ao relato de Luena, temos o depoimento de Bakari que diz ter desenvolvido um quadro depressivo, melhorando somente quando se afastou daquele ambiente, ao pedir demissão,

[...] foi o mais perto que eu já cheguei de desenvolver algum quadro, assim, problemático de saúde mental, assim, de depressão, coisas do tipo. Hoje eu tô bem, assim, né? Sair de lá, acabou. (Bakari)

E Kieza nos alerta para o quanto é adoeedor ser colocada como errante e faltosa para suas entregas,

[...] mas assim, frequentemente o que eu encontro é esse lugar de, tipo assim,

eu tô sempre errada, eu sempre deixei alguma informação faltar, entendeu? Porque a pessoa não entendeu, não é porque ela não entendeu, é porque eu deixei faltar, né? É, frequentemente as pessoas esperam que eu não tenha pensado direito sobre uma estratégia, entendeu? Isso é muito adoecedor, assim. (Kieza)

Além disso, a discriminação racial tem levado a gatilhos mentais, termo utilizado no ramo da psicologia para denominar um estímulo emocional que ativa lembranças de traumas ou situações marcantes na vida de uma pessoa. O trauma racial causa um impacto profundo na saúde mental e pode levar a *flashbacks* traumáticos,

[...] uma série de problemas, ansiedade, medo, depressão, indisposição, enfim, tudo isso acaba virando um gatilho pra não querer se expor a essas situações novamente, mesmo assim você tem que estar lá, então tem um sacrifício que é feito enorme pra que você sobreviva nesses espaços, e então o racismo, ele traz marcas, traz gatilhos, traz dores, é uma violência que é lembrada constantemente de formas diferentes de pessoas tentando inferiorizar [...]. (Zaki)

[...] se é uma coisa que toca em coisas, assim, se é uma coisa que tem a ver com traumas meus, eu geralmente dou uma paralisada, assim, eu não, tipo, eu fico meio processando aquilo, sabe, eu não consigo muito reagir. [...] tem uma coisa assim que surge, em alguns momentos é uma tristeza, né, do tipo, caraca, de novo [...]. (Amara)

Conclui-se, deste modo, ser fundamental que estes profissionais do campo do Investimento Social Privado tenham acesso a cuidados de saúde mental de qualidade e apropriados para lidar com os efeitos do racismo e, por outro lado, deve-se alertar os profissionais desta área para que estejam cientes dos efeitos do preconceito e discriminação racial, especialmente quando ocorrem no ambiente de trabalho. Além disso, sugere-se que as próprias instituições pensem práticas nesta direção, pois deste modo podem contribuir com ambientes mais saudáveis para todos.

Outro impacto mencionado está no fato dos profissionais negros *silenciarem-se no ambiente de trabalho*, pois acabam se fechando por conta das situações que enfrentam. A discriminação racial pode criar um ambiente hostil e opressivo, fazendo com que profissionais negros não se sintam livres para expressarem suas opiniões e ser eles mesmos - “A minha postura naquele momento foi de me fechar. Eu entrei na reunião muda e sai calada.”, disse Ayana.

Amara percebe que os profissionais acabam não utilizando todas as suas potencialidades, pois são desencorajados e com isso passam a não contribuir mais com suas ideias,

[...] conforme essas coisas vão acontecendo, as pessoas vão se desencorajando, então, elas passam a não falar tanto o que elas acham, não contribuir com tudo que podem, com as potencialidades delas ali, por não se sentirem reconhecidas, não se sentirem reconhecidas na sua diversidade, então, eu acho que isso impacta profissionalmente, e num conjunto mesmo de equipe [...]. (Amara)

Bakari nos alerta ao fato de que as instituições que já fazem algum tipo de trabalho na pauta racial, o silenciamento se faz ainda mais presente. Existe pouca oportunidade de falar sobre o que acontece dentro destas organizações, pois acreditam que já estão resolvidos e, que a energia deve ser utilizada para trabalhar as desigualdades raciais na sociedade (fora da instituição),

[...] era essa coisa assim, de silenciamentos, sabe, assim, tinha bastante silenciamento, pouca oportunidade de falar sobre esses casos, sobretudo porque é isso de uma organização que se considerava, talvez se considere assim, pós-racial, quase, sabe, uma coisa assim, muito pós-racial, então, aqui tá tudo resolvido, a gente precisa resolver o mundo. (Bakari)

Em sintonia a essa percepção, Zaki afirma que mesmo aquelas instituições em que as questões começaram a serem ditas, o silêncio ainda é predominante, pois colocar em evidência é o mesmo que trazer conflitos internos,

[...] as coisas começaram a ser mais faladas, mas ainda assim prevalecia um silêncio muito grande, e eu também no segundo ano comecei a ter uma postura mais cuidadosa, porque era muito conflito [...]. (Zaki)

Nota-se que vivenciar situações de preconceito e discriminação racial podem ser especialmente difíceis para profissionais negros que são a minoria em seus locais de trabalho. O sentimento de solidão e isolamento pode ser muito forte, fazendo com que eles se sintam desencorajados e desvalorizados e, conseqüentemente, o silenciamento no ambiente de trabalho impacta a dinâmica profissional destes trabalhadores, pois quando um profissional negro é silenciado ou passa a silenciar-se, pode ser difícil manter a motivação e a confiança em si mesmo, podendo levar a uma falta de engajamento e desempenho abaixo do esperado, o que pode prejudicar ainda mais suas chances de sucesso na carreira.

É importante lembrar que o silenciamento desses profissionais também é uma perda para as instituições. Ao fechar as portas para a diversidade de ideias e perspectivas, as organizações limitam seu potencial criativo e inovador. Além disso, o preconceito e a discriminação racial podem criar uma cultura tóxica e negativa que afeta a todos os envolvidos, como observa-se no relato de Luena,

[...] Aí as pessoas começaram a gritar comigo em reunião, começaram a impedir que eu falasse, a xx é a campeã de gritar comigo, gritar

deliberadamente, gritar dizendo, você não tem que fazer pergunta, o que eu falar pra você, tem que ser o que eu te disser. Eu achei aquilo muito absurdo, mas acho que foram as primeiras experiências que me deram a certeza de que eu estava num ambiente racionalmente hostil. Aquele lugar não me queria ali. E isso só foi piorando quando o trabalho foi se definindo na maneira como eu expliquei pra você antes. (Luena)

A *autocobrança* no trabalho é um outro aspecto relevante mencionado pelos profissionais,

[...] E aí afeta em vários lugares, porque também assim, pelo próprio racismo, eu já te falei, eu sou uma pessoa que desde criança sou muito exigente comigo mesma. E eu sou exigente por quê? Porque eu não tenho segurança. A realidade é essa, porque o racismo fez com que eu fosse uma pessoa insegura, né? Então eu me cobro demais. Então assim, quando você tá num lugar, os meus últimos cinco anos, vamos dizer assim, são anos em que eu entrei numa curva da minha carreira muito importante. Que é tipo assim, você sair desse lugar de uma pessoa que tá mais fazendo coisas operacionais, tá no que pensa e tal, que opina, não sei o quê, mas tá fazendo as coisas. E ir pra um lugar de começar a estrategizar. E isso é um exercício de você conseguir ter autoconfiança. Mas eu não tenho essa autoconfiança toda, né? (Kieza)

Percebe-se que os profissionais negros se cobram mais no ambiente de trabalho como resultado da discriminação racial e dos preconceitos que enfrentam. A autocobrança aparece quando eles sentem a necessidade de provar constantemente suas habilidades e competências para superar o estereótipo de que são menos capazes do que seus colegas brancos, "um deles é entregar com muito mais excelência. Tipo, eu estou partindo do pressuposto que talvez haja uma exclusão, então eu vou me afirmar entregando coisas maravilhosas e sendo muito foda [sic].", afirma Ayana.

A autocobrança também se evidencia quando os profissionais negros se sentem obrigados a trabalhar mais para superar as barreiras e obstáculos que enfrentam em sua carreira, como podemos observar no relato de Akil que diz precisar "se entregar mil vezes mais para o trabalho do que uma pessoa normal. Ou seja, ou você perde ou você perde. Não tem jeito" (Akil). Além disso, outro aspecto na autocobrança surge na não aceitação do erro, pois falhar pode ser considerado sinônimo de incapacidade,

[...] e nem a gente tem o benefício da dúvida quando acontece algum erro(...) minhas colegas não negras falam nas reuniões, aí, tô pensando alto, imagina que eu vou pensar alto ou vou errar, falar alguma besteira, né, eu sei de onde eu venho, eu sei que do meu lugar não é permitido errar [...]. (Zuri)

Se, por um lado, o racismo apresenta nas relações o ato de reduzir, inviabilizar, criminalizar, subalternizar, inferiorizar, também existe a sistemática negação e o afastamento

de seus valores originários, levando os sujeitos negros a tomar o branco como o modelo de identificação, numa busca constante de “tornar-se gente” (aspas da pesquisadora), o que lhe causa um custo emocional da sujeição, da negação e do massacre coexistencial. Existe uma constância de vivência e de incorporação, massiva, de padrões e valores eurocêtricos (SILVA, 2017). Sobre essa questão, corroborando com Silva (2017), a psiquiatra e psicanalista Neusa Santos Souza (1983) diz que a procura de um ideal de ego branco pelos sujeitos negros se dá na busca constante em ser o melhor — ser o melhor é a consignaço a ser introjetada, assimilada e produzida, com o custo de pagar o preço de ser sempre colocado à prova — sendo constantemente testado para justificar a sua presença num determinado meio ou lugar social. Porém, tudo isso não lhes garante o êxito, a consecução do Ideal, o que possivelmente ocasionará sentimento de culpa e inferioridade, insegurança e angústia, efeito de autodesvalorização, timidez, retraimento e ansiedade fóbica (SOUSA, 1983).

Em continuidade, a *produtividade afetada* foi considerada um outro ponto significativo para os profissionais entrevistados. Como analisado na categoria anterior - emoções e reações, quando um profissional é alvo de preconceito e discriminação racial, ele se sente desvalorizado, desmotivado e até mesmo traumatizado, podendo levá-lo a um declínio do seu desempenho e da sua produtividade. Percebe-se que ambientes nos quais os profissionais precisam lidar com as demandas de trabalho, juntamente com as situações de preconceito e discriminação vem acarretando um desgaste emocional e mental e, conseqüentemente uma queda de produtividade,

[...] afetando muito a produtividade do seu trabalho, seu foco, né, uma coisa é estar num ambiente que você não precisa se preocupar com isso, ou pelo menos um ambiente onde você consegue por algumas horas esquecer de que a cor da sua pele não vai interferir no desenvolvimento ou gestão do projeto, então você consegue esquecer, sua atenção vai pra outro lugar, mas se você tá num lugar onde você tá sobre medo, sobre receio...(Zaki)

Nesse sentido, quando percebem que estereótipos negativos são reforçados, que seus esforços não são valorizados e que não tem as mesmas oportunidades de crescimento e desenvolvimento de carreira que seus colegas brancos, a motivação para ir ao trabalho diminui consideravelmente,

[...] Então eu sou uma pessoa extremamente sensível. Então pra mim é muito difícil. E assim, eu acho que não é que eu seja o alecrim dourado, acho que é difícil pra todas as pessoas negras, né? E eu acho que a gente faz esse círculo de tipo assim, vamos lá se juntar, né? Juntar todos os cacos que estão aí, vamos lá trabalhar no dia seguinte, sabe? Mas na verdade, você não tem nem vontade de trabalhar no dia seguinte. (Kieza)

[...] sua produtividade vai para o ralo. Suas chances de crescer enquanto profissional, enquanto pessoa humana diminuem. E, se impacta na autoestima e na confiança, vai impactar na produtividade. (Akil)

Todas as situações vivenciadas vêm causando também o *enfraquecimento de vínculo* com a instituição para qual trabalham. O preconceito e a discriminação racial são problemas sociais e históricos que afetam diversas esferas da sociedade, incluindo o vínculo institucional, na qual deveria ser pautado na confiança e respeito mútuo. No entanto, vivenciar as situações mencionadas por estes profissionais pode enfraquecer esse vínculo, pois pode minar a confiança das pessoas nas instituições, o que nos remete ao que o autor Silva Almeida (2018) afirma sobre o racismo institucional e estrutural. Para o autor, isso vai além dos sujeitos, ampliando-se para o funcionamento e dinâmicas organizacionais que resultam em privilégios ou desvantagens a partir da raça. Já o racismo estrutural compreende que as instituições são racistas porque a sociedade é racista” (ALMEIDA, 2018, p. 36).

Nessa perspectiva, o racismo institucional ocorre quando as organizações têm práticas, políticas ou procedimentos que discriminam pessoas com base em sua raça. Essas práticas podem incluir a falta de representatividade racial em cargos de liderança, o acesso desigual a recursos e serviços, o uso de estereótipos raciais, promoção ou *demissão de funcionários*, *culpabilização da vítima*, entre outras formas. Tudo isso pode minar a confiança dos profissionais nas instituições e afetar o vínculo institucional.

Percebe-se que quando as pessoas notam que as instituições não estão agindo de forma equitativa, elas perdem a confiança e se afastam delas, "Não tem o que fazer, isso não vai se resolver, precisa sair.", disse Bakari. E, complementar a este ponto de vista, Zaki aponta a reação da instituição ao denunciar os processos institucionais diante de uma situação de discriminação racial vivenciada por ele,

[...] quando eu falei sobre isso, apontei o processo institucional, foi um pouco da minha surpresa de ver que isso gerou minha demissão, gerou um desconforto tão grande que a organização não soube como lidar, e aí arrumou os justificativos dos quais eu não concordo, porque falaram de produtividade(...) O próprio silêncio da fundadora, acho que revela uma conivência, uma conivência silenciosa, porque o racista permaneceu, a vítima saiu, e foi uma das coisas que a ... me disse, foi dizer que cuidado com o racismo que ele pode virar contra você mesmo. (Zaki)

Ayana destaca a falta de confiança na instituição, conseqüentemente nas pessoas, afetando inclusive sua capacidade de leitura institucional,

[...] Eu acho que essas situações podem estimular um comportamento agressivo na hora de se colocar, sabe? Porque você já está reagindo a um

fantasma, é um fantasma, aquela situação para mim não terminou ali, ela me acompanha até hoje. Influência, por exemplo, nessa minha dificuldade de leitura institucional, eu fico pensando, porra, mas quem são essas pessoas afinal? (Ayana)

Em suma, o racismo pode enfraquecer o vínculo institucional, enfraquecendo a confiança dos profissionais e afetando a percepção da legitimidade dessas organizações. Para combater essa questão, é importante que as instituições reconheçam e abordem o preconceito e a discriminação racial em suas práticas, políticas e procedimentos e trabalhem em conjunto com as organizações e movimentos negros para pensarem caminhos em relação aos problemas enfrentados.

4.2.4 Categorização Tratamento e espaços de acolhimento institucionais

A presente categoria teve como objetivo apresentar como as instituições do Investimento Social Privado lidam com os preconceitos e discriminações raciais presentes nas suas organizações. Para isso, serão ressaltadas as percepções dos profissionais negros atuantes e com experiência no campo e a opinião das especialistas entrevistadas, ambos sustentados pelo referencial teórico pesquisado.

Quadro 7 - Categorização: Tratamento e espaços de acolhimento institucionais

Categoria: Tratamento e espaços de acolhimento institucionais	
Perguntas da entrevista: 19. Existe/existia na instituição um espaço para acolhimento e debate sobre a questão racial? 20. Como é/era tratado situações de discriminação racial?	
Repetições	Eixo temático
6	<i>Espaços de acolhimentos informais ou ausentes</i>
2	<i>Omissão Institucional</i>
2	<i>Ausência de canal de acolhimento</i>
2	<i>Posicionamento Institucional</i>
2	<i>Presença e acolhimento de profissionais negros</i>
1	<i>Aliados antirracistas</i>

Fonte: Elaborado pela autora.

É notório que o preconceito e a discriminação racial ainda são realidade em nossa sociedade e, muitas das vezes, as instituições, por apresentarem dificuldades em lidar com essas situações de forma adequada, reproduzem, internamente, as mesmas situações com os seus funcionários, ocasionando prejuízos biopsicossociais, como bem observado nas categorias anteriormente analisadas. Na opinião da especialista Maria Lucia as instituições

que atuam por causas sociais não estão preparadas para lidar com situações de preconceitos e discriminação racial, pois “costumam achar que há um exagero, tendem a lidar de forma isolada sem se preocupar com o conjunto dos integrantes da instituição e acabam não oferecendo estratégias coletivas para se falar sobre o assunto”. Por outro lado, a psicóloga Talia Maya diz que nos últimos anos tem observado “uma mudança significativa nestas instituições, há um empenho em construir estratégias de enfrentamento e cuidado. Quando ocorrem situações adversas, buscam parceiros externos para apoiar na mediação do conflito”.

Verifica-se nas entrevistas com os profissionais atuantes e com experiência no campo do Investimento Social Privada a presença dos dois pontos de vista. Na percepção dos profissionais entrevistados, quando ocorrem situações de preconceito e discriminação racial dentro da instituição é comum que as lideranças tentem minimizar o problema, pela ausência de debate e/ou questionamentos, não demonstrando interesse em aprofundar a questão, talvez por medo de conflitos internos. Porém, tal postura só aumenta a gravidade, pois os conflitos já estão postos,

[...] Já tive várias conversas com várias pessoas de vários cargos na hierarquia, que eu coloquei a questão de raça. E o pessoal fala assim, pô, isso é grave, mas não acolhe, não debate, não te faz perguntas para aprofundar na questão. Não quer saber. Não quer saber. Em letras frias e muito claras, não quer saber. É incômodo para eles. É incômodo. Se eles forem assumir esse lugar, significa mudar o quadro de funcionário, cara. Significa entregar o cargo dele ou dela. Isso significa. Não é confortável para eles. Não é confortável para eles. Se dizer antirracista é muito fácil. Ser antirracista, meu amigo. (Akil)

Em alguns casos, além de minimizarem a situação, existe também uma certa omissão, que desperta sentimento de indignação e descrença institucional, e agrava ainda mais a situação.

[...] uma das mulheres negras que trabalhavam no (...) foi relatar ao XY essa dificuldade, e falar, olha, eu acho que tem, e o relato foi, eu acho que tem uma postura que beira o assédio moral, e por ser uma mulher branca com uma mulher negra, é um assédio moral carregado de racismo, embora não se tenha um racismo direto. E a postura da direção geral foi, acho que vocês têm que conversar, não sei, então porra bicho [sic], sabe, o negócio que tu fala, caraca [sic], o manual básico de RH, assim, não precisava nem falar de raça, o manual básico de RH seria lidar com isso de frente, né? (Bakari)

[...] eu acho que essa discriminação institucional, eu não sei para quem recorrer assim. Acho que por mais que as pessoas falam, ah, a gente está aberto, a gente quer construir um diálogo, não sei o quê, eu acho que é uma falácia, sabe? As pessoas estão só falando da boca para fora, mas elas não estão prontas para agir. (Zaire)

Tais depoimentos nos remetem ao que Colette Guillaumin, citado por Silva (2017), diz sobre a importância da nomeação em casos de discriminação racial. A autora afirma que a raça é um signo somente encontrado na vivência do racismo, seja no sujeito de atitudes racistas ou como alvo do racismo do outro — a ideia de raça tem um sentido e para combater os comportamentos negativos que ele disponibiliza é preciso existir o ato de nomeá-lo e não silenciá-lo.

Por outro lado, Valverde e Stocco (2009), pontuam que o Brasil possui uma cultura de negação da existência de práticas racistas. Em continuidade, as instituições em que existem algum espaço de acolhimento institucional para essas questões, elas acontecem, segundo os profissionais, de forma limitada ou entre os próprios profissionais negros,

[...] Não formalmente, mas a gente mesmo se organiza assim, nesse sentido... como tem espaço de devolutiva e tudo mais, a gente consegue falar o que a gente tem identificado enquanto equipe. Mas a gente precisa formalizar melhor um espaço de escuta que não seja com ninguém da própria equipe, assim, por exemplo, porque eu fazer feedback com a minha diretora, entendeu, tipo, não necessariamente eu fale questões dela, né, se tem alguma questão muito grave assim, então, a gente tem tentado criar espaços em que isso não passe completamente pela diretoria, porque como a gente é uma equipe pequena também, é até um pouco surreal que a gente tenha tanta troca assim com os diretores. (Amara)

[...] Então, não tem um espaço organizado, né? Tem uma lógica de feedback, né? De diálogo. E aí é nesse espaço onde a gente tem oportunidade de trazer coisas que a gente viveu, a gente pode relatar, olha, isso aconteceu dessa forma... mas daqui a pouco não vai ser sustentável, porque ou você fala com o seu chefe direto ou você fala com a outra pessoa que é responsável pelo seu chefe. São poucas pessoas na instituição, então, como isso pode também virar uma questão de bola de neve, né? (Kieza)

[...] Espaços informais de acolhimento entre os profissionais negros - e tem um espaço informal que é a Rádio Peão. Que é a troca com os outros, com os iguais, com as pessoas negras que estão no mesmo espaço e que podem... Não só negras, mas que além de serem negras e partilharem de experiências que podem ser comuns, tenham a disposição e o letramento para poder criar um senso de unidade ali. (Ayana)

Porém, é preciso ir além, Zaire aponta para a necessidade de existir práticas institucionalizadas para questões raciais, pois quando as ações acontecem de forma personificada, a chance de não se institucionalizar é muito grande,

[...] A gente tinha uma equipe de gente que antes era mais sensível a essas causas, sabe? Então, consegui trazer a XX para falar com o time, sabe? Que fez um trabalho de mostrar que, tipo, olha, precisa trazer mais diversidade, precisa construir melhor, precisa pensar a branquitude. Então, tinha um trabalho sendo feito nesse sentido. Há aproximadamente um ano, essa liderança saiu da organização. E com ela, saiu todo esse pensamento, sabe? Então, e hoje, a estrutura que a gente está, é uma estrutura muito enxuta, né?

São poucos colaboradores, têm uma baixa rotatividade, mas ainda tem. E eu sinto que essa não é uma prioridade para esse ambiente mais amplo, sabe? (Zaire)

Em contraponto, as instituições apontadas como aquelas que lidam de forma mais proativa com as práticas racistas, na visão dos profissionais, foram as que implementaram de alguma forma ações de penalização para os atos discriminatórios, contrataram pessoas negras para cargos de liderança, instituíram canais de acolhimento e realizaram apoio às vítimas de discriminação racial.

[...] chamei minha gerente, falei o que tinha acontecido, e aí a partir daí a gente cortou a doação pela metade. De cinco milhões, passaram a receber dois milhões. Então é isso, gente, eu acho que as ações têm que ser concretas, é mexer no bolso do povo pra poder então sentir." (Zuri)

[...] existe um discurso muito sofisticado sobre e nesse sentido eu acho que é muito bom. Não só porque as pessoas brancas que estão lá se esforçam, buscam informação para poder lidar com o tema, mas porque é um espaço que tem pessoas negras em cargos de liderança e que por si só já representam o estímulo à reflexão. Então, o discurso é bom. Na prática, até agora, eu vivi uma situação que eu acho que foi boa, o encaminhamento foi bom. (Ayana)

[...] É muito recente, né [...] mobilizou um GT, GT que vem trabalhando por dentro da instituição [...] tá mexendo por dentro, porque aí chegou um tempo que a gente viu que a gente teve possibilidades e avançamos, sim, eu acho que tem um avanço de olhar pra fora, mas ir pra dentro, então sim, tem um GT instituído, inclusive uma das, a denúncia que aconteceu a XX encaminhou para o GT, embora o GT nem tenha se dito que é esse espaço, né, de receber denúncias, mas é ótimo que as pessoas negras estão enxergando ele também como esse espaço. (Zuri)

E ainda que:

[...] a coordenadora XX chamou a fulana e falou que quem tem que estudar, quem tem que ir atrás era ela. Disse que não é menina que tinha que te ensinar que você não deve colocar a mão no cabelo dela, que você não deveria fazer tal julgamento, porque se fosse uma mulher branca você não ia fazer nenhum comentário, você não ia por a mão no cabelo de ninguém, se, né, então assim, o cabelo da mulher negra é um lugar de dor, eu tô aprendendo sobre isso e você, e que bom que isso aconteceu aqui porque você vai crescer. (Zuri)

Contudo, embora muitas instituições ainda enfrentem desafios em lidar com situações de preconceito e discriminação racial nos seus ambientes de trabalho, é importante que elas estejam dispostas a reconhecer a gravidade do problema e trabalhar de forma proativa para combatê-los. É fundamental que haja tratamento adequado, com oferta de espaços de acolhimento institucional para que haja apoio e resoluções pertinentes para cada situação vivenciada naquele ambiente. E, independentemente do formato, esses espaços devem ser

seguros e acolhedores e que exista ferramentas educacionais para toda a instituição, de alguma forma, construam estratégias coletivas de enfrentamento ao preconceito e discriminação racial.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante o longo processo de construção desta dissertação de mestrado foi possível vivenciar uma experiência altamente significativa. Para enfrentar os desafios encontrados e avançar na elaboração e análise dos dados, foi necessário acreditar em minhas capacidades e perseverar. É importante salientar que ao longo desse processo, houve momentos de paralisação, frequentemente causados pela exaustão resultante da conciliação entre trabalho e estudo, assim como pela sobrecarga mental que, por vezes, impossibilitava uma dedicação completa à escrita, tornando imprescindível a busca por momentos de descanso para retomar as atividades.

Com isso, reflete-se que, além da exaustão decorrente da conciliação entre trabalho e estudo, outro elemento analisado durante os momentos de paralisações foi o fato de a pesquisadora também ser uma mulher negra atuante no campo do Investimento Social Privado. A presença de uma pesquisadora que reconhece os desafios relatados e que, em algumas ocasiões, já enfrentou questões semelhantes, reacendeu sentimentos internos. Por esse motivo, em alguns momentos, foi necessário afastar-se dos materiais de análise para obter uma compreensão mais aprofundada dos relatos registrados para além de minhas dores pessoais.

Por outro lado, observa-se que essa identificação, tanto em relação à raça quanto ao campo de atuação, contribuiu para que eu pudesse estabelecer um vínculo de confiança e empatia, possibilitando um diálogo mais aberto e genuíno com os profissionais entrevistados.

Nesse contexto, gostaria de ressaltar a importância fundamental da minha orientadora, que desempenhou um papel crucial durante os momentos de dificuldades. Ela foi capaz de reacender em mim a necessidade de agir e de reforçar a qualidade do processo construído até então. Sua orientação e apoio foram essenciais para compreender os processos e superar os obstáculos necessários para prosseguir.

Durante as entrevistas realizadas, pude perceber a confiança dos profissionais ao compartilharem suas histórias e experiências no campo do Investimento Social Privado. Esses relatos despertaram em mim um desejo ainda maior de concluir este trabalho de maneira que honre as narrativas coletadas. Acredito que esta dissertação será uma forma de retribuir a confiança depositada por aqueles que generosamente compartilharam suas dores, seus insights e reflexões mais secretas.

Em resumo, este período de construção da dissertação de mestrado foi desafiador, porém extremamente enriquecedor. Acreditar em minhas capacidades, superar as

paralisações, contar com o apoio da orientação e ser inspirada pelos relatos dos entrevistados foram elementos fundamentais para chegar a esta fase final. Tudo isto foi determinante para que eu pudesse concluir este trabalho de maneira que ele possa contribuir de alguma forma, para a ampliação do conhecimento e promoção das discussões entre as e os profissionais do campo do Investimento Social Privado.

Posto isso, com base nas entrevistas realizadas, constatou-se que a maioria dos profissionais negros atuantes no investimento social privado provém de famílias com grau de escolaridade de nível superior. Isso sugere que o acesso à educação de qualidade e o apoio familiar desempenham um papel significativo em suas trajetórias. De maneira geral, os resultados obtidos nesta análise destacaram a relevância das condições educacionais para a inserção de profissionais negros no Investimento Social Privado.

Nota-se que a influência do ambiente familiar e a experiência em escolas de qualidade, embora muitas vezes caracterizadas por espaços com uma maioria branca e, por vezes, permeados por hostilidades, parecem ser fatores determinantes na trajetória educacional desses profissionais. Além disso, percebe-se que o acesso às universidades públicas de referência pode proporcionar oportunidades adicionais e contribuir para o avanço profissional nesse setor.

Assim sendo, no âmbito das considerações finais deste trabalho acadêmico, destaca-se que foi possível alcançar o objetivo geral da pesquisa, que consistiu em analisar as diversas manifestações do racismo no campo do Investimento Social Privado e compreender a percepção dos profissionais negros diante dessas ocorrências. Por meio das entrevistas realizadas, foi possível identificar, de forma objetiva e por vezes nas sutilezas das narrativas, essas e outras manifestações.

Os registros revelaram que no ambiente de trabalho, em geral, as pessoas negras enfrentam estereótipos negativos, como os de preguiça, raiva e violência, além de estarem associadas a profissões de menor prestígio e ou subalternidade. Nesta pesquisa, os profissionais entrevistados destacaram a desvalorização de suas capacidades técnicas pela gestão e equipe, mas a invisibilidade e o apagamento dos profissionais negros também foram apontados como problemas sérios e que muito afetam suas carreiras. Por vezes, mesmo com habilidades relevantes, eles declararam ser ignorados por colegas e superiores. E, além disso, foram também mencionadas práticas discriminatórias como, por exemplo, exigências maiores (em relação às feitas aos profissionais brancos), a exclusão nas decisões, ou orientações diferentes para parceiros negros e tratamento mais cordial para profissionais brancos, além do

aparecimento do preconceito sutil e racismo recreativo, colocados através de olhares, “piadas ou brincadeiras inocentes” e expressões racistas.

No campo do Investimento Social Privado, é importante lembrar que sua finalidade é produzir bens e serviços públicos em prol do atendimento dos direitos básicos e da justiça social. E, ao questionar se internamente as instituições conseguem assegurar os princípios de direitos e equidade e a não discriminação nas relações com seus profissionais e entre eles, os dados analisados demonstraram que é preciso avançar muito neste sentido.

Foi possível perceber nas análises das entrevistas e da bibliografia que as manifestações de preconceito e discriminação racial descritas anteriormente têm um impacto profundo nas emoções e no bem-estar destes profissionais. Observou-se em grande parte das respostas que essas experiências geraram uma série de emoções negativas, como medo, raiva, desalento, exclusão, ansiedade, incerteza, constrangimento, dor, insegurança e muita tristeza.

Algo que ficou evidente no processo de análise foi que o preconceito e a discriminação racial criaram um clima de medo e tensão nos profissionais entrevistados, levando-os a acreditarem que poderiam ser demitidos ao se posicionarem. Em geral, as suas reações variam dependendo da posição hierárquica do agressor, pois se sentiam vulneráveis e tinham receio deixar esse ambiente. Os registros nos mostraram que o medo vai além do desligamento da empresa, pois também temem não encontrar, fora dela, outro emprego com os mesmos benefícios e posição, como se não fossem, de fato, competentes e merecedores da posição que ocupam. Além do medo, muitos experimentaram raiva e impotência quando suas capacidades técnicas são questionadas. Com isto, parte dos entrevistados relatou que controlar a raiva muitas vezes torna-se difícil, pois no ambiente de trabalho é necessário evitar reações impulsivas, o que os mantém constantemente alertas para evitar exposição e possíveis represálias. Ademais, a grande maioria sente cansaço e procuram, por vezes, ignorar algumas situações, pois se sentem incapazes de mudar sua situação ou percebem a falta de receptividade e de empatia às suas demandas.

O conjunto de respostas nos revelou que vivenciar ou presenciar episódios de preconceito e discriminação racial no trabalho causa sentimentos de solidão, de não pertencimento e de rejeição. A isso se soma o desalento que surge como um resultado da constante luta contra os preconceitos e discriminações raciais enfrentadas ao longo da vida, em diferentes contextos, as quais são reativadas no ambiente de trabalho, levando a reviver emoções intensas, ou ativando memórias e reações emocionais extremamente dolorosas, principalmente, devido à falta de progresso institucional em relação a tais situações.

Entretanto, ao observarmos os objetivos específicos que orientaram a pesquisa, entende-se que eles foram apenas parcialmente alcançados. Isto porque, embora tenhamos identificado às diversas formas de manifestação do racismo no ambiente de trabalho do Investimento Social Privado e compreendido as principais percepções e emoções vivenciadas pelos profissionais negros nessas situações fazem-se importante mencionar que os contextos nos quais essas ocorrências discriminatórias se desenrolam não foram totalmente explorados durante a pesquisa. Essa lacuna deve ser abordada em estudos futuros, a fim de compreender, em maior profundidade, as especificidades dos contextos nos quais ocorrem as manifestações do racismo no ambiente de trabalho que podem ganhar diferentes configurações.

Apesar desta limitação, os resultados obtidos forneceram uma visão significativa e abrangente sobre as manifestações do racismo no ambiente e, particularmente, sobre o seu impacto na experiência dos profissionais negros. Essas descobertas enfatizaram a importância contínua de abordar e combater o preconceito e a discriminação racial dentro das organizações, promovendo reiteradamente um ambiente de trabalho mais inclusivo e igualitário, no qual todos os profissionais possam desempenhar plenamente seu potencial e contribuir para o desenvolvimento organizacional.

No contexto do problema da pesquisa, foram apresentadas e confirmadas duas hipóteses ao longo das respostas, análises e reflexões. A primeira hipótese sugeria que a vivência cotidiana do racismo resultaria em sentimentos de inferioridade e na sensação de incapacidade para desempenhar as atribuições correspondentes ao cargo ocupado. Esta hipótese foi confirmada e destacou os impactos negativos do racismo na autoestima e na percepção de competência dos profissionais negros. A segunda hipótese que postulava que o racismo promove o silenciamento dos profissionais e frequentemente resulta em pedidos de afastamento e demissão por motivos de saúde mental ou física, comprovou-se a cada relato doloroso transcrito.

Durante toda a pesquisa, observou-se nos quadros de análise o silenciamento dos profissionais negros diante do racismo no ambiente de trabalho e constatou-se que, mesmo em número reduzido, alguns profissionais solicitaram afastamento ou foram desligados devido a essa vivência. As entrevistas revelaram, de forma geral, o impacto negativo dessas experiências tanto no âmbito pessoal quanto no profissional entre os entrevistados.

Os resultados revelaram ainda os impactos pessoais significativos e as consequências profissionais decorrentes do racismo no ambiente de trabalho e, quase que na totalidade, os profissionais sentiram-se desacreditados em relação às suas habilidades, afetando sua

autoconfiança e autoestima. Além disso, o racismo teve um impacto negativo na saúde mental, ocasionando estresse, ansiedade, depressão e outros problemas. Verificou-se que muitos profissionais negros se sentiram pressionados a silenciar suas experiências de racismo por medo de retaliação ou perda de oportunidades e ainda enfrentaram uma autocobrança excessiva para provar seu valor e competência, o que levou a dificuldade de concentração e esgotamento físico e mental.

Via de regra, a discriminação racial mostrou enfraquecer os vínculos entre os profissionais negros e a instituição que trabalham, levando a uma menor identificação e pouco engajamento. Em outros casos alguns profissionais optaram pelo afastamento ou demissão para buscar um ambiente mais saudável. Infelizmente, muitas vezes os relatos mostraram a culpabilização dos profissionais pelas situações de discriminação, fato que corroborava para o aumentando a sensação de injustiça e isolamento.

Assim sendo, com base na riqueza e diversidade das respostas que não devem ser silenciadas, nas análises deste estudo, e, sem a pretensão de querer resolver o problema do racismo estrutural que afeta as relações pessoais e profissionais em nosso país, elaboramos algumas reflexões que, de alguma maneira, possam minimizar ou mesmo contribuir com ações formativas, ou na construção de novas reflexões coletivas, sejam no trabalho no setor público, no privado e, particularmente, no setor do Investimento Social Privado que assumidamente se mostra preocupado com o combate do racismo.

Então, buscando a valorização dos conhecimentos assimilados das respostas das entrevistas, de profissionais e das especialistas, em profícuo diálogo com a teoria, desenvolvemos as reflexões a seguir, entendendo que estabelecer políticas antirracistas claras, faz-se fundamental para a criação de diretrizes explícitas contra as situações de preconceito e discriminação racial. Entendendo que a urgência da adoção de políticas e práticas antirracistas, juntamente com medidas de prevenção e combate à discriminação se faz necessário propor:

- ✓ **Criar espaços de acolhimento:** é importante oferecer espaços seguros e acolhedores onde os profissionais negros possam compartilhar suas experiências, expressar suas preocupações e buscar apoio.

Essa ação permite que eles se sintam ouvidos, compreendidos e amparados, promovendo um ambiente de apoio mútuo.

- ✓ **Combater a omissão institucional:** é de extrema importância as instituições reconhecerem a existência de preconceito e a discriminação racial no ambiente de trabalho.

Tal postura ajudará a promover a igualdade de oportunidades e a responsabilização por condutas discriminatórias.

- ✓ **Estabelecer canais de denúncia:** ter um canal oficial e acessível para relatar casos de discriminação racial, assédio ou violações dos direitos humanos é fundamental.

Esse canal deve garantir confidencialidade, imparcialidade e uma investigação adequada dos casos reportados, proporcionando um ambiente seguro para os profissionais negros se manifestarem.

- ✓ **Elaborar programas de apoio à saúde mental:** reconhecer e abordar os impactos na saúde mental dos profissionais negros é crucial. A implementação de programas de suporte, como aconselhamento psicológico, terapia ou grupos de apoio.

A iniciativa ajudará os profissionais a lidar com o estresse, ansiedade e outros problemas decorrentes das vivências de situações de preconceito e discriminação racial no ambiente de trabalho.

- ✓ **Demonstração de posicionamento público institucional:** É importante que a organização manifeste publicamente seu compromisso com a igualdade racial e a luta contra o racismo.

Divulgar políticas, programas e ações que promovam a diversidade, a equidade e a inclusão no ambiente de trabalho demonstra um comprometimento real e cria um ambiente mais propício à mudança e ao respeito mútuo.

- ✓ **Reconhecer as competências dos profissionais negros:** Reconhecer e valorizar a presença e as contribuições dos profissionais negros é essencial para promover um ambiente inclusivo.

Proporcionar escuta, oportunidades de crescimento, reconhecimento e participação em projetos-chave, são exemplos deste reconhecimento.

- ✓ **Promover diversidade na liderança:** Incentivar e promover a presença de profissionais negros em cargos de liderança é fundamental para uma cultura inclusiva.

A organização deve estabelecer metas e programas de desenvolvimento que permitam o avanço profissional dos profissionais negros, criando oportunidades para que eles possam desempenhar papéis de liderança e influência dentro da instituição.

- ✓ **Fomentar aliados antirracistas:** O investimento social privado deve incentivar a formação de aliados antirracistas, tanto entre os profissionais quanto na liderança da organização.

O reconhecimento das experiências e prejuízos enfrentados por indivíduos negros e a compreensão das questões raciais que envolvem pessoas brancas e negras são passos essenciais para combater o isolamento, apagamento e exclusão que podem afetar a saúde física e mental de todos.

- ✓ **Implementar programas de letramento racial e sensibilização:** Além das políticas afirmativas e ações educacionais antirracistas se faz necessário promover programas de conscientização sobre racismo, diversidade e inclusão é essencial.

Tudo isso, nos revela que é preciso construir uma cultura organizacional mais inclusiva, aumentando a empatia e promovendo a compreensão das experiências dos profissionais negros. Por isso, entende-se que estas ações poderão contribuir, sobremaneira, para a criação de um ambiente de trabalho mais respeitoso e igualitário, no qual os profissionais negros possam se sentir acolhidos, valorizados e capazes de desenvolver todo o seu potencial.

Por fim, esses resultados buscaram ressaltar a importância de debater e, principalmente, implementar medidas e políticas que promovam um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e não omissivo à discriminação racial. Por isso, deixamos a nossa singela contribuição para um melhor entendimento das manifestações do racismo no ambiente de trabalho e sobre as suas principais consequências para os profissionais negros, ressaltando neste esforço a importância de ações e políticas que visem à promoção da igualdade e da justiça social no cotidiano de todas as organizações.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, S. L. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.

ALMEIDA, S. L. Estado e Direito: a construção da raça. In: SILVA, M. L. et al. **Violência e Sociedade — O racismo como estrutura da sociedade e da subjetividade do povo brasileiro**. São Paulo: Escuta, 2018.

ALVES, M.A; GALEÃO-SILVA, L.G. **A crítica do conceito de diversidade nas organizações**. In: Encontro de estudos organizacionais. Recife, ANPAD, 2002.

BARBOSA, Lívia. **A diversidade em seu devido lugar**. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/revista-exame/edicoes/754/noticias/a-diversidade-no-seu-devido-lugarm0050551>. Acesso em: 21 fev. 2022

BARDIN, L.(2011). **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Lei nº 1.390, de 3 de julho de 1951**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1950-1959/lei-1390-3-julho-1951-361802-normaatualizada-pl.html>. Acesso em: 21 maio 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 992, de 13 de maio de 2009**. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2009/prt0992_13_05_2009.html. Acesso em: 21 maio 2021.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm. Acesso em: 21 maio 2021.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 12.735, de 30 de novembro de 2012**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112735.htm. Acesso em: 21 maio 2021.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17716.htm. Acesso em: 21 maio 2021.

BRASIL. Senado Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988)**. Brasília: Senado Federal, 2016. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 21 maio 2021.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.639.htm. Acesso em: 05 fevereiro 2022.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 11.645, de 10 de março de 2008**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111645.htm. Acesso em: 05 fevereiro 2022.

BHASKAR, Roy. (2008). **A realist theory of science**. Londres/Nova York, Routledge

BETHENCOURT, Francisco. **Racismos: Das Cruzadas ao século XX**. Tradução de Luis Oliveira Sanros e João Quina Eduções. 1ª. ed [S.l.]:Companhia das Letras, 2018. 571 p.

CABRAL, Danilo Cezar. **O que foi o Apartheid, na África do Sul?**. Super Interessante, 2020. Disponível em: <https://super.abril.com.br/mundo-estranho/o-que-foi-o-apartheid-na-africa-do-sul/>. Acesso em 05 de fevereiro de 2022.

CAMAZONO, P. **Universidade pode tirar negros da mira da bala, diz pesquisadora. Entrevista da 2ª. Folha de São Paulo**. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2020/06/universidade-pode-tirar-negros-da-mira-da-bala-diz-pesquisadora.shtml?origin=folha>. Acesso em: 3 maio 2021.

CAMPOS, L. A. **Racismo em três dimensões: uma abordagem realista-crítica**. Revista Brasileira de Ciências Sociais. São Paulo, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/8YsCLH9MsCZ3dPWC47JLmFd/?lang=pt>. Acesso em: 17 fev. 2022

CARONE, I; BENTO, M. A. S. **Psicologia social do racismo: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil**. In: BENTO, M. A.S. **Branqueamento e branquitude no Brasil**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014

CARNEIRO, S. **Escritos de uma vida**. Belo Horizonte: Letramento, 2018.

CENSO GIFE 2018. São Paulo: GIFE, 2019. Disponível em: <https://sinapse.gife.org.br/download/censo-gife-2018>. Acesso em: 25 nov. 2021.

CRENSHAW, Kimberlé. **A interseccionalidade na Discriminação de Raça e Gênero**. In: VV.AA. **Cruzamento: raça e gênero**. Brasília: Unifem, p. 7-16, 2004.

CONHEÇA as diferentes categorias de ONGs. Blog, Negócio Social. Porto Social. Disponível em: <http://www.portosocial.com.br/2018/12/10/conheca-as-diferentes-categorias-de-ongs>. Acesso em: 7 jun. 2021.

CONVENÇÃO Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial. **Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969**. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D65810.html. Acesso em: 21 ago. 2019.

COSTA, J. F. **Da cor ao corpo: a violência do racismo**. In: SOUSA, N.S. **Tornar-se negro: as vicissitudes da identidade do negro brasileiro e ascensão social**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1983.

COSTA, M.I.S.; IANNI, A.M.Z. **A dialética do conceito de exclusão/inclusão social**. In: **Individualização, cidadania e inclusão na sociedade contemporânea: uma análise teórica** [online]. São Bernardo do Campo: Editora UFABC, 2018.

COTAS raciais para o serviço público e o mercado de trabalho. Instituto Ethos. Publicado em 16 de dezembro de 2016. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/cotas-raciais-para-o-servico-publico-e-o-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 3 maio 2021.

CRESWEL, J. W. **Projeto de pesquisa: método qualitativo, quantitativo e misto.** 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

D'AGOSTINI, A. C. C. **Consciência Negra: vamos refletir sobre racismo e saúde mental.** Revista Nova Escola. Disponível em: <https://novaescola.org.br/conteudo/18710/consciencia-negra-vamos-refletir-sobre-racismo-e-saude-mental>. Acesso em: 14 maio 2021.

DAVIDSON, E. J. **Evaluation methodology basics.** Thousand Oaks: Sage, 2005.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. (Orgs.). In: **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens.** 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. Introduction: The discipline and practice of qualitative research. In: **The Sage Handbook of qualitative research.** 4. ed. Thousand Oaks: Sage, 2005.

DYER, R. **White.** Nova York: Routledge, 1997.

FALCÃO, B. M. **Diversidade e desempenho acadêmico: percepções dos estudantes de administração.** Universidade FUMEC. Faculdade de Ciências Empresariais. Belo Horizonte: 2007. Disponível em: http://www.fumec.br/anexos/cursos/mestrado/dissertacoes/completa/bruno_medeiros_falcao_daniel.pdf. Acesso em: 10 ago. 2021.

FARIAS, J. **Representatividade negra como meio de autoafirmação: usos e sentidos.** 2018. Disponível em <http://medium.com/@fariasjordao>. Acesso em: 14 maio 2021.

FARIAS, M. Formação do povo brasileiro e a questão negra: uma leitura psicossocial. In: SILVA, M. L. et al. **Violência e Sociedade — O racismo como estrutura da sociedade e da subjetividade do povo brasileiro.** São Paulo: Escuta, 2018.

FANON, F. **Pele negra, máscaras brancas.** São Paulo: Ubu Editora, 2020.

FERNANDES, F. **A integração do negro na sociedade de classes.** São Paulo: Editora Nacional, 1965.

FLICK, U. **Qualidade na pesquisa qualitativa.** Porto Alegre: Bookman, 2009.

FREUD, S. **O mal-estar na civilização.** Tradução: Saulo Krieger. Rio de Janeiro: Imago, 1974.

FREITAS, M. T. A. **Abordagem Sócio-histórica como orientadora da Pesquisa Qualitativa.** Cadernos de Pesquisa, n. 116, p. 21-39. São Paulo: 2002.

FREYRE, G. **Casa grande & senzala: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal**. 50. ed. revista. São Paulo: Global, 2005.

FUNDAÇÃO TIDE SETUBAL. **Política de Diversidade e Inclusão**. Disponível em: <https://fundacaotidesetubal.org.br/publicacoes/politica-de-diversidade-e-inclusao-da-fundacao-tide-setubal/>. Acesso em: 18 maio 2021.

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

GOULD, S.J. **A Falsa medida do Homem**. Tradução: Valter Lellis Siqueira. São Paulo: Martins Fontes, 1991.

GOMES, Nilma Lino. **Desigualdades e diversidade na educação**. Educ. Soc., Campinas, v.33, n. 120, p. 687-693, Set. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010173302012000300002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 18 fev. 2019.

GRUPO de estudos multidisciplinar da ação afirmativa. **O que são ações afirmativas?** Rio de Janeiro: GEMMA, 2011. Disponível em: <http://gema.iesp.uerj.br/o-que-sao-acoes-afirmativas>. Acesso em: 3 maio 2021.

GUIMARÃES, A. S. A. **Democracia racial: o ideal, o pacto e o mito**. Novos Estudos CEBRAP. São Paulo, v. 2.001, n. 61, p. 147-162, 2001.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio. (1999). **Racismo e anti-racismo no Brasil**. São Paulo, Editora 34.

HASENBALG, Carlos Alfredo. **A discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. (Trad.: Patrick Beurglion). 2. ed. Rio de Janeiro: Graal, 2005 [1979]

IBGE. **As fundações privadas e associações sem fins lucrativos no Brasil: 2016**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101647.pdf>. Acesso em: 25 maio 2021.

IBGE. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**. 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 14 maio 2021.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**. [s.l], 2017. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 22 maio 2019.

IDEAL do ego. In: **Infopédia [em linha]**. Porto: Porto Editora, 2003-2021. Disponível em: [https://www.infopedia.pt/\\$ideal-do-ego](https://www.infopedia.pt/$ideal-do-ego). Acesso em: 18 maio 2021.

INFOGRÁFICO 3. **Diversidade, equidade e inclusão na área social do ISP**. Disponível em: [3 \(gife.org.br\)](https://gife.org.br), 2022. Acesso em: 05 nov. 2022.

JACCOUD, L. (Org.). **A construção de uma política de promoção da igualdade racial: uma análise dos últimos 20 anos**. Brasília: Ipea, 2009.

JAIME, P. **Gestão da diversidade: entendendo a cultura como capital simbólico e comunicacional das organizações**. In.: FERRARI, M.A e MOURA, C. P. orgs. Comunicação, interculturalidade e organizações: faces e dimensões da contemporaneidade. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2015 326 p.

JODELET, D. Les Représentations sociales: un domaine en expansion. In: JODELET, D. (org). **Les représentations sociales**. Paris: University de France, 1989.

JÚNIOR, J. F.; DAFLON, V. T. **Políticas de Igualdade Racial no Ensino Superior**. Cadernos do desenvolvimento Fluminense, Rio de Janeiro, 2014.

LAPLANCHE, J.; PONTALIS, J. B. **Vocabulário da Psicanálise**. São Paulo: Editora Martins Fontes, 2008.

LIMA, G. R.; RESENDE, A. L. G. Representações sociais da discriminação racial por adolescentes no contexto escolar. **Anais do XVI Congresso Brasileiro de Ciências do Esporte e III Congresso Internacional de Ciências do Esporte**, Salvador, 2009. Disponível em:

https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/6227/1/EVENTO_Representa%C3%A7%C3%B5esSociaisDiscrimina%C3%A7%C3%A3o.pdf. Acesso em: 10 jun. 2021.

LIMA, M. **Ações afirmativas no governo Lula**. Novos Estudos CEBRAP, n. 87, p. 77-95, jul. 2010.

LOPEZ, F. G. (Org.). **Perfil das organizações da sociedade civil no Brasil**. Brasília: IPEA, 2018.

MACIEL, Lucas de Oliveira. A interseccionalidade de Carla Akotirene e o Marxismo: apontamentos a partir de Marx, Lukács e Chasin. In: **Práxis Comunal. Belo Horizonte: Vol. 2, N. 1, 2019, pp. 125-150**.

MANDELLI, M. C.; SOARES, M. P.; FAVERO, R. P. F. “O método genealógico na pesquisa antropológica.” In: **Enciclopédia de Antropologia**. São Paulo: Universidade de São Paulo, Departamento de Antropologia, 2017. Disponível em: <http://ea.fflch.usp.br/obra/o-método-genealógico-na-pesquisa-antropológica>. Acesso em: 26 abr. 2021.

_____.1995.**Relatório final**. Disponível em <
<http://www.casadeculturadamulhernegra.org.br/1995>>. Acesso em 05 fev. 2022

MINAYO, M.C.S.; ASSIS, S.G.; SOUZA, E.R. **Avaliação por triangulação de métodos**. Rio de Janeiro: SciELO — Editora FIOCRUZ, 2005.

MONTEIRO, H. et al. (Org.). **Tendências do investimento social privado na América Latina**. São Paulo: IDIS Instituto para o Desenvolvimento do Investimento Social: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, 2011.

MOREIRA, A. **“O humor racista é um tipo de discurso de ódio.”** Carta capital, 2018a. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/justica/adilson-moreira-o-humor-racista-e-um-tipo-de-discurso-de-odio>. Acesso em: 29 abr. 2021.

MOREIRA, A. **Racismo recreativo**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019b.

PIERCE, C. Psychiatric problems of the black minority. In: ARIETI, S. (Ed.). **American handbook of psychiatry**. Boston: Basic Books, 1974.

MIGNOLO, W. 2010. **Desobediência epistémica: la retórica de la modernidad, lógica de la colonialidad y gramática de la descolonialidad**. Buenos Aires, Ediciones del Siglo, 126 p.

MORIN, E. **Introdução ao pensamento complexo**. Lisboa: Instituto Piaget, 2003.

MOSCOVICI, S. **A representação social da psicanálise**. Rio de Janeiro: Zahar, 1978b.

MOSCOVICI, S. **Representações Sociais: Investigações em Psicologia Social**. Trad. Pedrinho A. Guareschi. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 2009a.

MUNANGA, K. **Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia**. Niterói: Editora EDUFF, 2004.

NAÇÕES UNIDAS. **2015 - 2021. Década Internacional de afrodescendentes. Uma década dedicada aos povos de ascendência africana**. Disponível em: <http://decada-afro-onu.org/>. Acesso em: 19 maio 2021.

NASCIMENTO, A. (Org.). **O Negro Revoltado**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1982.

NOGUEIRA, F. A.; SCHOMMER, P. C. **Quinze Anos de Investimento Social Privado no Brasil: Conceito e Práticas em Construção**. São Paulo: ANPAB, 2019. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/APS3252.pdf>. Acesso em: 7 jun. 2021.

NOGUEIRA, I. B. “Olhar e Auto-estima.” In: SILVA, M. L. (Org.). **Os efeitos psicossociais do racismo**. São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo e Instituto Amma Psique e Negritude, 2008.

OLIVEIRA, A. S. **A sacralidade das castas indianas sob o olhar dumontiano**. Revista *Antropológicas*, ano 12, v. 19(2):7-34, 2008.

OLIVEIRA, M. S. **Racismo corporativo: como mudar?** [s.l]: 2018. Disponível em: <http://www.institutovotorantim.org.br/racismo-corporativo-como-mudar>. Acesso em: 21 ago. 2019.

OLIVEIRA, D. **Racismo estrutural: uma perspectiva histórico-crítica**. São Paulo: Editora Dandara, 2021.

OSTI, A.; SILVEIRA, C. A. F.; BRENELLI, R. P. “Representações Sociais – Aproximando Piaget e Moscovici.” **Revista Eletrônica de Psicologia e Epistemologia Genéticas**, v. 5, n.

1, 2013. Disponível em: <file:///C:/Users/vivianes/Downloads/3176-Texto%20do%20artigo-10702-1-10-20130902.pdf>. Acesso em: 10jun. 2021.

PALMONARI, A.; CERRATO, J. Representações sociais e psicologia social. In: ALMEIDA, A. M.; SANTOS, M. F.; TRINDADE, Z. A. (Orgs.). **Teoria das representações sociais: 50 anos**. Rio de Janeiro: Techno Politik, 2011.

PATTON, M.Q. **Enhancing the quality and credibility of qualitative analysis**. HSR: Health Services Research, 1999. p. 1189-208.

PATTON, M. Q. **Qualitative research and evaluation methods**. 3.ed. Thousand Oaks: Sage, 2002.

PECHIM, L. **Negros morrem mais pela covid-19**. Faculdade de Medicina da UFMG. Disponível em: <https://www.medicina.ufmg.br/negros-morrem-mais-pela-covid-19/>. Acesso em: 14maio 2021.

PERFIL Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas buscas. Instituto Ethos, 2016. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-aco-es-afirmativas/#.XV2R5uNKh1t>. Acesso em: 21 ago. 2019.

PESSOA, M. R. **Novo Marco regulatório do Terceiro Setor**. Rio Claro, 2015. Disponível em: <https://marcosrogeriopessoa.jusbrasil.com.br/artigos/466490977/regulamentacao-juridica-do-terceiro-setor/amp>. Acesso em: 7 jun. 2021.

PIERSON, D. **Branços e pretos no Brasil: estudo de contato racial**. São Paulo: Editora Nacional, 1945.

PODER 360. **81% veem racismo no Brasil, mas só 34% admitem preconceito contra negros**. 19 de novembro de 2020. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/poderdata/81-veem-racismo-no-brasil-mas-so-34-admitem-preconceito-contra-negros/>. Acesso em: 16 jul.2021.

RODRIGUES, N. **As Raças Humanas e a responsabilidade penal no Brasil**. Salvador: Livraria Progresso Editora, 1957.

RODRIGO Alsina. Miquel. **La Comunicación Intercultural**. Barcelona: Anthropos, 2012

SALES, R. G. **Políticas de diversidade nas organizações: breve histórico, modelos e reflexões**. In.: XXXIX Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação. Intercom: São Paulo, 2016. Disponível em: <https://portalintercom.org.br/anais/nacional2016/resumos/R11-1693-1.pdf>. Acesso em: 21 fev. 2022

SANTOS, K. R. C.; SOUZA, E. P. **SEPPPIR – Promovendo a igualdade racial para um Brasil sem racismo**. Brasília: Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos, 2016. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/centrais-de-conteudo/igualdade-racial/seppir-promovendo-a-igualdade-racial-para-um-brasil-sem-racismo>. Acesso em: 26 maio 2021.

SEIDMANN, S.; THOMÉ, S.; DI LORIO, J.; AZZOLLINI, S. **Construção Identitária Docente: reflexões a partir da teoria das representações sociais.** In.: PLACCO, V. M. N. S.; VILLAS BÔAS, L. P. S.; SOUZA, C. P. **Representações sociais: diálogos com a educação.** Curitiba: Champagnat, 2012.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico.** 2. ed. São Paulo: Cortez, 2017.

SILVA, M. L. “Por que discutir os efeitos psicossociais do racismo?” In.: **Os efeitos psicossociais do racismo.** Imprensa Oficial do Estado de São Paulo e Instituto Amma Psique e Negritude. São Paulo: Governo do Estado de São Paulo, 2008.

SILVA, M. N. “**O Negro no Brasil: um problema de raça ou de classe?**.” In.: Mediações — Revista de Ciências Sociais, Londrina, v. 5. 2. jul./dez. 2000.

SILVA, M. L. “Racismo no Brasil: Questões para Psicanalistas Brasileiros.” In: KNON, N. M., SILVA, M.L.; ABUD, C. C. (Org). **Racismo e o Negro no Brasil: Questões para Psicanálise.** São Paulo: Perspectiva, 2017.

SILVA, R. **O pensamento de Nina Rodrigues sobre a relação entre as raças humanas e a responsabilidade penal no século XIX.** Revista Magistro. v. 8, n. 2, Rio de Janeiro, 2013.

SILVA, T. T. (Org). **Identidade e diferença: a perspectiva dos Estudos Culturais.** Petrópolis: Vozes, 2000.

SISTEMA TRIBUNAL DE JUSTIÇA. JusBrasil. **Parágrafo 3 Artigo 140 do Decreto Lei nº 2.848 de 07 de dezembro de 1940.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10622481/paragrafo-3-artigo-140-do-decreto-lei-n-2848-de-07-de-dezembro-de-1940>. Acesso em: 21 maio 2021.

SINDEPRESTEM. **Cresce a contratação de estagiários negros nas companhias.** Disponível em: Cresce a contratação de estagiários negros nas companhias, 2021. Acesso em: 05 nov. 2022.

SOUSA, I. C. “Gilberto Freyre: 80 anos de "Casa Grande e Senzala". [s.l.] In.: **Lusofonias — Suplementos de Cultura e Reflexão.** Jornal Tribuna de Macau. n. 09, 2013.

SOUSA, N. S. **Tornar-se negro: as vicissitudes da identidade do negro brasileiro e ascensão social.** Rio de Janeiro: Edições Graal, 1983.

TURRA, C.; VENTURI, G. **Racismo cordial: a mais completa análise sobre preconceito de cor no Brasil.** São Paulo: Ática, 1995.

UNESCO. **Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural.** Disponível em: http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CLT/diversity/pdf/declaration_cultural_diversity_pt.pdf>. Acesso em: 07 fev. 2019

VALVERDE, D.; STOCCO, L. “**Notas para interpretação das desigualdades raciais na educação.**” Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 17, n.3, 2009.

VANNUCHI, M. B. C. “A violência nossa de cada dia: o racismo à brasileira.” In: KNON, N. M.; SILVA, M.L.; ABUD, C. C. (Org). In: **Racismo e o Negro no Brasil: Questões para Psicanálise.** São Paulo: Perspectiva, 2017.

VARGAS, J. H. C. **Apartheid brasileiro: raça e segregação residencial no Rio de Janeiro.** Revista Antropologia. 48(1), 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ra/a/WjLnmL5xbFhzncW8ZmPpcGN/?lang=pt>. Acesso em: 21 maio 2021.

VASCONCELLOS, L. M. V.; CAETANO, V. N. “Diálogos entre representação social e identidade: considerações iniciais.” **IX Simpósio Educação e Sociedade contemporânea: desafios e propostas para a escola e seus sentidos.** Rio de Janeiro: Universidade do Estado do Rio de Janeiro — CAP-UERJ, 2014. Disponível em: http://www.cap.uerj.br/site/images/trabalhos_espacos_de_dialogos/13-Vasconcellos_e_Caetano.pdf. Acesso em: 9 jun. 2021.

VIEIRA, M. M. F.; ZOUAIN, D. M. **Pesquisa qualitativa em administração: teoria e prática.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

WEBB, E. J.; CAMPBELL, D. T.; SCHWARTZ, R. D.; Sechrest, L. **Unobtrusive measures.** Chicago: Rand McNally, 1966.

WEISS, C. H. **Evaluation.** 2.ed. Upper Saddle River: Prentice-Hall, 1998.

APÊNDICE – 1 Questionário para definir o perfil da amostragem da pesquisa

- Você trabalha ou já trabalhou em instituições que se caracterizam como Investimento Social Privado (ex.: Instituições filantrópicas, Fundações e/ou Institutos vinculados a empresas)?
- Como você se autodeclara? Amarelo, Branco, Indígena, Preto, Pardo
- Nome:
- Qual a sua idade?
- Em qual dia, mês e ano você nasceu?
- Em qual cidade brasileira você trabalha atualmente?
- Em que estado brasileiro você trabalha atualmente?
- Qual o cargo que você ocupa ou ocupava no Investimento Social Privado?
- Em qual endereço de e-mail você gostaria de ser contatado?
- Qual o seu telefone de contato?
- Qual é a sua nacionalidade? Brasileiro (a) nato (a)/ Naturalizado (a) brasileiro (a)/ Estrangeiro (a)
- Como você se identifica? Homem (Cis)/Mulher (Cis)/Mulher Trans/Homem Trans, Outros
- Há quanto tempo você atua no Investimento Social Privado?
- O que você entende por discriminação racial?
- A discriminação racial acontece dentro das Instituições do Investimento de Social Privado? Se Sim, em quais situações ela se faz presente?
- Você já presenciou alguma situação de discriminação racial no seu ambiente de trabalho? Sim/ Não/ Fiquei na dúvida se era uma situação de discriminação racial
- Você já foi vítima de discriminação racial no ambiente de trabalho? Sim, Comente/ Não/ Fiquei na dúvida se era uma situação de racismo. Comente

APÊNDICE – 2 Entrevistas estruturadas com profissionais atuantes e com experiência no Investimento Social Privado

Profissionais atuantes ou com experiência de trabalho no Investimento Social Privado - ISP	
Bloco I – Trajetória	1. Fale um pouco sobre você, da sua família, lugar onde nasceu.
	2. Me fale de seus pais, irmãos no que se refere à escolaridade, ocupação e raça.
	3. Como foi a sua formação escolar? Estudou em escola pública ou privada? Fale um pouco.
	4. Você gostava de ir para escola? Como se sentia no ambiente escolar?
	5. Pensando no ensino superior, como foi esse momento? Qual curso fez? Fale um pouco sobre esse período.
Bloco II – Inserção no mercado de trabalho	6. Qual foi o seu primeiro emprego? Que idade tinha? Qual era a formação na época?
	7. Como você chegou neste campo de trabalho? Há quanto tempo você trabalha(ou) no Investimento Social Privado?
	8. Esse foi o seu primeiro emprego no Investimento Social Privado?
	9. Fale um pouco mais sobre o que você fez ou faz. Como é ou era o seu dia a dia?
	10. Como você conseguiu esse emprego? Foi indicação? Teve processo seletivo? Fale um pouco
	11. Já teve outra função neste emprego? Existe um plano de carreira na sua instituição?
Bloco III- Experiência de preconceito racial e situações de discriminações raciais	12. Quantas pessoas fazem parte da equipe da instituição? E quantas se identificam como negras?
	13. Você já identificou alguma situação de discriminação racial neste ambiente de trabalho? Fale um pouco disso.
	14. Se sim, quais situações você identifica/identificou como a manifestação de racismo?
	15. Como você costuma reagir nessas situações?
	16. Você, particularmente, já viveu alguma situação deste tipo na instituição?
	17. Se sim, como se sentiu? O que fez?
	18. Você considera que tais situações de discriminação/preconceito racial geram impactos na vida das pessoas? Se sim, quais são as consequências? São pessoais, profissionais, ambos? Fale um pouco da sua percepção sobre isso!
	19. Existe/existia na instituição um espaço para acolhimento e debate sobre a questão racial?
	20. Como é/era tratado situações de discriminação racial?
	21. E para finalizar, como você se autodeclara?

APÊNDICE – 3 Entrevistas estruturadas com especialistas da área da psicologia

Especialistas	
1.	Qual o seu nome?
2.	Fale um pouco sobre a sua trajetória profissional
3.	Como identificar situações de preconceito/discriminação racial no ambiente de trabalho
4.	Em sua opinião, quais são as possíveis conseqüências na vida pessoal e profissional de uma pessoa negra que enfrenta situações de preconceito/discriminação racial no ambiente de trabalho?
5.	Quais são os principais sentimentos e sensações despertadas em quem passa por isso?
6.	O que as instituições costumam fazer diante dessas ocorrências?
7.	Em sua opinião, como as Instituições que atuam por causas sociais costumam reagir diante de situações de preconceito/discriminação racial dentro do seu ambiente de trabalho?
8.	O que as instituições podem e/ou devem fazer diante dessas ocorrências/situações no ambiente de trabalho?
9.	Na categoria raça, como você se autodeclara?

APÊNDICE – 4 Termo de consentimento do profissional

TERMO DE CONSENTIMENTO DO PROFISSIONAL

Agradeço o interesse em contribuir com esta pesquisa acadêmica intitulada “Discriminação Racial no ambiente de trabalho: percepções de profissionais negros do investimento social privado”. A pesquisa tem por objetivo “analisar as manifestações do racismo no ambiente de trabalho e a percepção dos profissionais negros diante dessas ocorrências”.

Esta entrevista enquadra-se numa investigação no âmbito de uma dissertação de mestrado apresentado ao Programa de Pós-graduação em Mudança Social e Participação Política da Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo (EACH/USP), sob a orientação da Profa. Dra. Juliana Pedreschi Rodrigues

As respostas serão utilizadas exclusivamente para fins científicos e não terá a sua identidade pessoal revelada. Os entrevistados serão identificados por números ou letras, como garantia de anonimato

Declaro estar ciente que as respostas serão utilizadas para texto de dissertação de mestrado, desenvolvido pela pesquisadora Viviane Soranso dos Santos.

 Eu, _____
 Nacionalidade: _____ CPF:: _____
 Profissão: _____, não autorizo a minha identificação na
 pesquisa acadêmica intitulada “Discriminação Racial no ambiente de trabalho: percepções de
 profissionais negros do investimento social privado”.

Data:

Assinatura:

Agradeço a sua disponibilidade e colaboração neste estudo.

Fico disponível para responder a quaisquer questões nos seguintes contatos:

Email: soransovivi@usp.br

Viviane Soranso dos Santos

APÊNDICE – 5 Termo de consentimento do especialista

TERMO DE CONSENTIMENTO ESPECIALISTA

Agradeço o interesse em contribuir com esta pesquisa acadêmica intitulada “Discriminação Racial no ambiente de trabalho: percepções de profissionais negros do investimento social privado”. A pesquisa tem por objetivo “analisar as manifestações do racismo no ambiente de trabalho e a percepção dos profissionais negros diante dessas ocorrências”.

Esta entrevista enquadra-se numa investigação no âmbito de uma dissertação de mestrado apresentado ao Programa de Pós-graduação em Mudança Social e Participação Política da Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo (EACH/USP), sob a orientação da Profa. Dra. Juliana Pedreschi Rodrigues

As respostas serão utilizadas exclusivamente para fins científicos, assim, gostaríamos da sua autorização para a sua identificação nas análises da pesquisa.

Declaro estar ciente que as respostas serão utilizadas para texto de dissertação de mestrado, desenvolvido pela pesquisadora Viviane Soranso dos Santos.

 Eu, _____
 Nacionalidade: _____ CPF:: _____
 Profissão: _____, autorizo a minha identificação na
 pesquisa acadêmica intitulada “Discriminação Racial no ambiente de trabalho: percepções de
 profissionais negros do investimento social privado”.

Data:

Assinatura:

Agradeço a sua disponibilidade e colaboração neste estudo.

Fico disponível para responder a quaisquer questões nos seguintes contatos:

Email: soransovivi@usp.br

Viviane Soranso dos Santos