



Cleide Maria de Mello

**“Eu não entrevisto negros”: Narrativas (anti)racistas,
branquitude e negritude no contexto corporativo**

Tese de Doutorado

Tese apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Doutora em Letras/Estudos da Linguagem pelo Programa de Pós Graduação em Estudos da Linguagem da PUC-Rio.

Orientadora: Liana de Andrade Biar

Rio de Janeiro,
setembro de 2024



Cleide Maria de Mello

**“Eu não entrevisto negros”: Narrativas (anti)racistas,
branquitude e negritude no contexto corporativo**

Tese apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Doutor pelo Programa de Pós Graduação em Estudos da Linguagem do Departamento de Letras da PUC-Rio. Aprovada pela Comissão Examinadora abaixo:

Liana de Andrade Biar

Orientadora

Departamento de Letras – PUC-Rio

Liliana Cabral Bastos

Departamento de Letras – PUC-Rio

Inês Kayon de Muller

Departamento de Letras – PUC-Rio

Fabio Sampaio de Almeida

CEFET-Rio

Maria Cristina Giorgi

CEFET-Rio

Rio de Janeiro, 26 de setembro de 2024

Todos os direitos reservados. A reprodução, total ou parcial, do trabalho é proibida sem autorização do autor, da orientadora e da universidade.

Cleide Maria de Mello

Graduou-se em Ciências Contábeis na Universidade Mackenzie-São Paulo. Mestra em Relações Étnico-Raciais pelo CEFET-Rio de Janeiro. Especialista em Cultura Afro-brasileira e Indígena pela Universidade Católica de Petrópolis no Rio de Janeiro. Proposta de tese sobre racismo corporativo selecionada para o Seminário de Teses do ALARI Afro-Latin American Research Institute para apresentação na Universidade de Harvard em 2022. Professora de Inglês em Projetos Sociais para jovens negros e indígenas. Facilitadora de Oficinas de Letramento Racial em empresas, universidades e escolas

Ficha Catalográfica

Mello, Cleide Maria de

“Eu não entrevisto negros”: narrativas (anti)racistas, branquitude e negritude no contexto corporativo / Cleide Maria de Mello; orientadora: Liana de Andrade Biar. – 2024.

255 f.: il. color; 30 cm

Tese (doutorado)–Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Letras, 2024.

Inclui bibliografia

1. Letras – Teses. 2. Racismo corporativo. 3. Racismo empresarial. 4. Negritude. 5. Branquitude. 6. Análise de Narrativas. I. Biar, Liana de Andrade. II. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Departamento de Letras. III. Título.

CDD: 400

Para meus pais,
Moacyr (Chico Dinho) e
Thereza (com "Th" e "z")
(*in memoriam*)

Agradecimentos

A meus ancestrais, por terem aberto este caminho com muito amor e sacrifício.

Aos meus pais, por me oportunizarem viver e realizar nossos sonhos, *“pois sei que lá no céu os velhos têm vaidade e orgulho de sua filha ser igual aos pais”* (João Nogueira).

À minha irmã Cleusa e aos meus sobrinhos Renam e Rosembergue, por me inspirarem a dar meu melhor em tudo.

Às/aos alunas/os dos Projetos Sociais, por me ensinarem tanto sobre a vida.

À PUC-Rio pela oportunidade única de acesso a ensino de alta qualidade e consequente desenvolvimento pessoal, acadêmico e profissional.

À minha orientadora Liana Biar, pela competência, sensibilidade e empatia imensas, qualidades que me ajudaram a me tornar ainda mais negra.

Às professoras e professores que participaram da banca pela disponibilidade e gentileza e também pelos ensinamentos transmitidos ao longo do Mestrado no CEFET/RJ e do Doutorado na PUC/Rio.

A todas/os as/os demais professoras/es que passaram por minha vida e me inspiraram a entrar para seu time.

À Coordenação do Grupo Mais Unidos e à Embaixada dos Estados Unidos por confiarem na minha pesquisa e me darem totais condições de aplicá-la na prática.

Às/Aos colegas do NAVIS pelas contribuições inestimáveis, em especial à Natália, à Jacqueline e ao Lucas, pelo apoio sempre que precisei e à Etyelle por me mostrar o caminho para chegar a Harvard.

Ao professor Helio Santos, que me ensinou muito sobre nossa gente e me inspirou, com seu ativismo no Movimento Negro, a seguir lutando por nosso povo.

Às/aos participantes da minha pesquisa, que tornaram públicas suas histórias de engajamento em movimentos pró-diversidade e inclusão – em especial a Theo van der Loo pela disponibilidade e atenção – inspirando assim seus pares a juntarem-se a elas/eles na construção de um país com mais equidade racial e justiça social.

À minha terapeuta Carol pelo suporte emocional constante para lidar com este tema tão doloroso quanto necessário.

Às escritoras/es negras/os que tanto me ensinaram e me emocionaram profundamente, inclusive bell hooks, que fala por mim: *“Sou grata às muitas mulheres e homens que ousam criar teoria a partir do lugar de dor e da luta, que expõem corajosamente suas feridas para nos oferecer sua experiência como mestra e guia, como meio para mapear novas jornadas teóricas. O trabalho delas é libertador.”*

“O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001”

RESUMO

Mello, Cleide Maria de; Biar, Liana de Andrade. “Eu não entrevisto negros”: Narrativas (anti)racistas, branquitude e negritude no contexto corporativo. Rio de Janeiro, 2024. 255 p. Tese de Doutorado – Departamento de Letras, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

Esta pesquisa surgiu em 2017, a partir de uma postagem na rede social LinkedIn no Brasil, feita por um empresário branco denunciando a atitude racista de um recrutador que se recusou a entrevistar um competente candidato – 32 anos, graduado em TI, inglês fluente e pós-graduado nos EUA – alegando “Não entrevisto negros”. Essa publicação gerou mais de meio milhão de visualizações e levantou a questão: de que adianta as/os negras/os se qualificarem se as empresas não estão qualificadas para recebê-las/os por conta do racismo? De orientação qualitativa interpretativista, com particular interesse em seu aspecto social e discursivo, este estudo se propôs a investigar o racismo corporativo, através da análise de narrativas de três CEOs (Chief Executive Officers ou Diretoras/es Executivas/os) brancas/os que se engajaram em movimentos pela Diversidade e Inclusão e, mais especificamente, em movimentos antirracistas, bem como as narrativas de consultoras/es negras/os e de um representante do Movimento Negro que, a convite dos empresários, acompanharam essas iniciativas. Esses eventos discursivos foram transcritos e analisados com o objetivo de compreender quais crenças e ideologias da branquitude e da negritude estão em embate no ambiente corporativo, de que forma esses CEOs constroem seu engajamento nos movimentos antirracistas e como essas narrativas de engajamento, defesa e atuação pela inclusão racial em empresas emergem, embasam e fortalecem (ou não) esses movimentos antirracistas. Essas análises de narrativas foram feitas a partir da metodologia de laminação tripla de observação, sendo que na primeira lâmina, foi observada a estrutura da narrativa, na segunda, as interações entre os participantes do evento discursivo e na terceira as condições sócio-históricas que permeiam o discurso e suas relações e eventuais tensões entre as esferas micro e macro. Essas lâminas evidenciaram categorias analíticas que sobressaíram nas falas da maioria dos entrevistados, como o ponto de virada (ou o momento em que decidiram aderir ao movimento),

a escolha de metáforas auto elogiosas, as performance narrativas que emergem de suas histórias de vida, a assimetria interacional que faz com que as/os consultoras/es negras/os se sintam inibidas/os frente aos CEOs e finalmente, os embates entre as esferas macro, como a lei que criminaliza o racismo na sociedade brasileira e micro, o racismo corporativo, que impede a entrada de profissionais negros nas empresas. Por se tratar de uma inusitada estratégia de resistência ao racismo, historicamente protagonizada pelo Movimento Negro no Brasil, a análise das narrativas de adesão de CEOs brancas/os, ricas/os e hegemônicas a movimentos pró-Diversidade e Inclusão, particularmente racial, sugere que sua motivação para esse engajamento pode vir tanto do “coração” e sua não-aceitação da insustentável desigualdade racial, quanto das vantagens financeiras resultantes dessa mesma diversidade e inclusão em suas empresas. Embora ainda não se possa vislumbrar o fim do racismo, que perdura há cinco séculos em nossa sociedade, conclui-se que qualquer movimento pró-mudança é bem-vindo, pois permitirá a ascensão de uma geração de negras e negros que, até agora, mesmo com qualificação acadêmica e profissional, tem sido discriminada e mantida fora do mundo do trabalho ou em situação de subemprego.

Palavras-chave:

Racismo Corporativo, Racismo Empresarial, Negritude, Branquitude, Análise de Narrativas

ABSTRACT

Mello, Cleide Maria de; Biar, Liana de Andrade. "I don't interview Black people": (Anti)racist narratives, Whiteness and Blackness in the corporate context. Rio de Janeiro, 2024. 255 p. Tese de Doutorado – Departamento de Letras, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

This research emerged in 2017, from a post on the LinkedIn social network in Brazil, made by a white businessman denouncing the racist attitude of a recruiter who refused to interview a competent candidate – 32 years old, graduated in IT, fluent in English and post graduated in the U.S. – claiming "I don't interview Black people". This post generated more than half a million views and raised the question: what's the point of black people qualifying if companies aren't qualified to receive them on account of racism? With an interpretative qualitative orientation, with particular interest in its social aspect, this study aimed to investigate corporate racism, through the analysis of the narratives of three white CEOs (Chief Executive Officers) who engaged in movements for Diversity and Inclusion and, more specifically, in anti-racist movements, as well as the narratives of black consultants and a representative of the Black Movement who, at the invitation of those business people, accompanied these initiatives. These discursive events were transcribed and analyzed in order to understand which beliefs and ideologies of whiteness and blackness are in conflict in the corporate environment, how these CEOs build their engagement in anti-racist movements and how these narratives of engagement, defense and action for racial inclusion in companies emerge, support and strengthen (or not) these anti-racist movements. These narrative analyses were carried out based on the methodology of triple lamination of observation, with the first slide observing the structure of the narrative, the second, the interactions between the participants in the discursive event and the third, the socio-historical conditions that permeate the discourse and its relations and possible tensions between the micro and macro spheres. These slides showed analytical categories that stood out in the speeches of most interviewees, such as the turning point (or the moment when they decided to join the movement), the choice of self-praising metaphors, the narrative performance

that emerge from their life stories, the interactional asymmetry that makes black consultants feel inhibited in front of white CEOs and finally, clashes between the macro spheres, such as the law that criminalizes racism in Brazilian society and micro, corporate racism, which prevents the entry of black professionals into companies. Considering it is an unusual strategy of resistance to racism, historically carried out by the Black Movement in Brazil, the analysis of the narratives of adhesion of white, rich and hegemonic CEOs to movements pro-Diversity and Inclusion, particularly racial, suggests that their motivation to this engagement can come both from the “heart” and their non-acceptance of unsustainable racial inequality, as well as from the financial advantages resulting from this same diversity and inclusion in their companies. Although the end of racism, which has lasted for five centuries in our society, cannot yet be seen, it is concluded that any pro-change movement is welcome, as it will allow the rise of a generation of black people who, until now, even with academic and professional qualification, has been discriminated against and kept out of the job market or in a situation of underemployment.

Keywords:

Corporate Racism, Business racism, Blackness, Whiteness, Narrative Analysis

Sumário

1. Introdução	18
1.1. Propondo diálogos intralinguísticos	19
1.2. Contextualizando a pesquisa	22
1.3. Demonstrando a relevância	26
1.4. Antecipando conceitos	30
1.5. Estruturando a tese	32
2. Percurso Metodológico	38
2.1. Revisitando a literatura	40
2.2. Cartografando o <i>corpus</i>	43
2.3. Dinamizando as análises	50
2.4. Pesquisando qualitativamente	52
2.5. Transcrevendo as entrevistas	55
3. Fundamentação Teórica	61
3.1. “Bakhtiniando” o discurso	63
3.2. “Laboviando” a narrativa	65
3.3. “Narrativizando” histórias de vida	69
3.4. Organizando as análises em tripla laminação	72
3.4.1. Analisando a performance narrativa	73
3.4.2. Encontrando “pontos de virada”	76
3.4.3. Percebendo a assimetria Interacional	77
3.4.4. Obtendo narrativas a partir de entrevistas	80
3.4.5. Indexalizando as narrativas	82
4. Branquitude & Racismo	87
4.1. Relembrando os conceitos de raça e racismo	88
4.2. Analisando o racismo como legado da casa grande	91
4.3. Racializando a branquitude	97

4.4. Entendendo privilégios e o pacto narcísico	98
4.5. Inovando com branco/as antirracistas	101
4.6. Analisando os dados	104
4.6.1. Analisando entrevista de CEO para rede social	105
4.6.2. Analisando entrevista de CEO para pesquisadora	114
5. Diversidade & Inclusão	126
5.1. Decifrando a linguagem corporativa	133
5.2. Buscando a sensibilização das lideranças	141
5.3. Acolhendo as diferenças	143
5.4. (Des)valorizando a diversidade	146
5.5. Questionando a intencionalidade das empresas	149
5.6. Analisando narrativas de CEOs pela Diversidade & Inclusão	151
6. Negritude & Resistência	167
6.1. Exaltando o conceito de Negritude	169
6.2. Valorizando a resistência do Movimento Negro	173
6.3 Percebendo as barreiras à implementação das leis	179
6.4 Resistindo ao racismo corporativo	182
6.5 Irreversibilizando as mudanças	187
6.6 Analisando os dados	191
6.6.1 Analisando dados Representante Movimento Negro no Pacto	192
6.6.2 Analisando entrevista do Representante do Movimento Negro	195
7 “A Revolução Possível”	205
7.1 Atualizando atuações dos Movimentos de CEOs pró-D&I	207
7.2 (En)caminhando para pesquisas subsequentes	210
8 Considerações Finais	220
9 Referências Bibliográficas	226
10 Anexos	247

Lista de figuras

Figura 1 – "Muro da vergonha"	17
Figura 2 – "Pequeno Dicionário": versão p/ público geral	21
Figura 3 – "Pequeno Dicionário": versão p/ público jovem	21
Figura 4 – "Eu não entrevisto negros"	23
Figura 5 – Realidade / Racismo: EUA-Brasil	26
Figura 6 – Veja / Como é ser negro no Brasil	26
Figura 7 – The Guardian: Um George Floyd a cada 23 minutos	27
Figura 8 – Veja / Vergonha brasileira	28
Figura 9 – Você S/A - Onde estão os afrodescendentes	29
Figura 10 – Você S/A - Por que ela ainda é exceção?	29
Figura 11 – Meu primeiro trabalho	37
Figura 12 – Chamada para a entrevista de Theo van der Loo	44
Figura 13 – Convite para entrevista com Theo van der Loo	45
Figura 14 – <i>Live</i> de lançamento do movimento Impacto	46
Figura 15 – <i>Live</i> de lançamento do Movimento Pacto	47
Figura 16 – Entrevista de Hélio Santos ao Programa Roda-Viva	48
Figura 17 – LinkedIn entrevista Theo van der Loo – completo	57
Figura 18 – 13 de maio	60
Figura 19 – William Labov: Justice as a Linguistic Matter	61
Figura 20 – Significados de meritocracia	75
Figura 21 – Meritocracia (1)	75
Figura 22 – Meritocracia (2)	75
Figura 23 – Meritocracia (3)	75
Figura 24 – Meritocracia (4)	75
Figura 25 – Significados de entrevista	81
Figura 26 – Discriminação Racial	86
Figura 27 – Peça publicitária retrata apenas crianças brancas	88
Figura 28 – Campanha Publicitária da Benetton	91

Figura 29 –Gazeta de Notícias 13 de maio de 1888	94
Figura 30 – Lei da Vadiagem	95
Figura 31 – Separados, mas iguais	100
Figura 32 – Um país dividido	100
Figura 33 – Favela Paraisópolis x Morumbi-SP	100
Figura 34 – Favela da Rocinha x S. Conrado-RJ	100
Figura 35 – Estação Central do Brasil – RJ	101
Figura 36 – Superlotação carcerária	101
Figura 37 – Superlotação em transportes públicos	101
Figura 38 – Pessoas em situação de rua	101
Figura 39 – + 500 anos sem Poder	127
Figura 40 – Divulgação do Programa <i>Trainees</i> negras/os Magalu	129
Figura 41 – Divulgação do Programa <i>Trainees</i> negras/os Bayer	129
Figura 42 – Resultado Defensoria Pública X Ações Afirmativas	130
Figura 43 – Divulgações de aprovados Programas de <i>trainees</i>	130
Figura 44 – “ <i>Black is beautiful</i> ”	132
Figura 45 – Revistas sobre o Tema Diversidade e Inclusão	133
Figura 46 – Diferença entre Igualdade e Equidade	138
Figura 47 – Diferença "realidade, igualdade, equidade e justiça"	139
Figura 48 – Amostra de livros sobre Diversidade e Inclusão	140
Figura 49 – Por que ainda preferimos ser racistas a capitalistas	147
Figura 50 – Rank das melhores escolas do mundo	152
Figura 51 – Projetos Sociais Fundação Dom Cabral	152
Figura 52 – Grupo de CEOs engajados no Movimento Impacto	153
Figura 53 – Imagens do vídeo institucional da FDCI	154
Figura 54 – <i>Live</i> Lançamento do Movimento Impacto (1)	155
Figura 55 – <i>Live</i> de Lançamento do Movimento Impacto (2)	161
Figura 56 –O que vou ser quando crescer?	165
Figura 57 – Repugnantes anúncios de escravos jornais Séc.19	166
Figura 58 – A princesa esqueceu de assinar carteira de trabalho	167
Figura 59 – Compilado Imagens Google: racismo nas escolas	170

Figura 60– A árvore da sabedoria negra	171
Figura 61 – Nossos passos vêm de longe	173
Figura 62 – Imagem do site da Coalizão Negra por Direitos	177
Figura 63 – Frases racistas para alunas/os cotistas UnB	180
Figura 64 – Fraudes em cotas raciais na UnB	180
Figura 65 – Fraudes em cotas raciais na UFRJ	180
Figura 66 – Maior indenização civil pública da América Latina	183
Figura 67 – Funcionários da XP sem Diversidade	184
Figura 68 – Parecer do Ministério Público à Educafro vs XP	185
Figura 69 – Processo do Movimento Negro de R\$10mi vs XP	185
Figura 70 – Processo complementar: formar mulheres negras	185
Figura 71 – Processo Movimento Negro contra LinkedIn	186
Figura 72 – Resultado do processo: acordo sigiloso LinkedIn	186
Figura 73– Hélio Santos no Pacto pela Equidade Racial	190
Figura 74 – Isabel Fillardis no Pacto pela Equidade Racial	190
Figura 75 – Linguagem gestual I	193
Figura 76 – Linguagem gestual II	193
Figura 77 – Roda Viva Hélio Santos	195
Figura 78 – Veja: As cotas deram certo	198
Figura 79 – Isto É: As cotas deram certo	198
Figura 80 – Perigo: Ele tem um livro	203
Figura 81 – Mensagem da FDC / CEOs Legacy	205
Figura 82 – Site do CEOs Legacy	205
Figura 83 – Theo Van der Loo	206
Figura 84 – Gustavo Werneck	206
Figura 85 – Formação de Lideranças: Mulheres Negras na FDC	207
Figura 86 – Bolsas de Estudo FDC	207
Figura 87 – Divulgação <i>live</i> de lançamento Movimento Impacto	207
Figura 88 – Diretoria Executiva do Pacto	207
Figura 89 – Equipe Técnica do Pacto	207
Figura 90 – Membros do Pacto que participaram da pesquisa	208
Figura 91 – Definição de Letramento racial (ABL 2024)	210

Figura 92 – Slide da Oficina de Letramento Racial.	212
Figura 93 – Nossos passos vêm de longe	218
Figura 94 – Esse tal de Zumbi	223
Figura 95 – Poder negro	244

Lista de tabelas

Tabela 1– Adaptação dos códigos de transcrição	58
Tabela 2 – Manchetes: racismo corporativo e discursos naturalizados	182
Tabela 3 – Vamos repensar nosso vocabulário?	213
Tabela 4 – Ações antirracistas em empresas	214

Compreendera que sua vida, um grão de areia lá no fundo do rio, só tomaria corpo, só engrandeceria, se se tornasse matéria argamassa de outras vidas. Descobria também que não bastava saber ler e escrever o nome. Da leitura era preciso tirar outra sabedoria. Era preciso autorizar o texto da própria vida, assim como era preciso ajudar a construir a história dos seus. E que era preciso continuar decifrando nos vestígios do tempo os sentidos de tudo que ficara para trás. E perceber que, por baixo da assinatura do próprio punho, outras letras e marcas havia. A vida era um tempo misturado do antes-agora-depois-e-do-depois-ainda. A vida era a mistura de todos e de tudo. Dos que foram, dos que estavam sendo e dos que viriam a ser.

Conceição Evaristo, *Ponciá Vicêncio*



Figura 1. "Muro da vergonha" (Galhardo, 2020)¹

¹ Disponível em: <<https://www.fecomercio.com.br/noticia/o-movimento-negro-e-um-movimento-de-herois-diz-jose-vicente>> Acesso em: 10 mar. 2022.

1 Introdução

(...) acredito não haver uma pessoa negra razoável e sensata nesse planeta que se sinta confortável ao escrever sobre antirracismo. O motivo é simples: não se pode falar sobre antirracismo sem falar, obviamente, de racismo. E o racismo na sociedade brasileira, de onde falo com propriedade e vivência, é responsável por causar mortes. Dessa forma, esse texto, malgrado minha tentativa de disfarce, está impregnado, banhado na militância. Sugiro a leitura em um dia bom, se houver.

Souza Neto

Assim como a sociedade brasileira insiste em negar a existência do racismo embora ele se apresente diariamente sob as mais diversas formas, o título desta tese também não nomeia o tema *racismo corporativo*, mas ele se apresenta “logo de cara”: “Eu não entrevisto negros”.

Os demais elementos do título são componentes do *objetivo geral* deste estudo que é compreender, através de análises de narrativas de altos executivos, quais crenças e ideologias da branquitude e da negritude estão em embate no ambiente corporativo², de que forma esses Chief Executive Officers – doravante CEOs (Diretores Executivos) – constroem seu engajamento nos movimentos antirracistas e como essas narrativas de engajamento, defesa e atuação pela inclusão racial em empresas emergem, embasam e fortalecem (ou não) esses movimentos antirracistas

Para tal, utilizamos uma *abordagem teórico-metodológica* de pesquisa *qualitativa-interpretativista*, que olha para os dados discursivos a partir da lente da análise da narrativa. Esses dados foram obtidos a partir da seleção de um *corpus* que simboliza o discurso de representantes da classe hegemônica branca brasileira envolvidos nos mencionados movimentos, mas também de um integrante do movimento negro brasileiro há muitas décadas.

A *originalidade* deste estudo é que, na contramão das pesquisas sobre raça historicamente protagonizadas por pesquisadores brancos e seus “objetos” de pesquisa negros, este trabalho inverte essa lógica secular e coloca uma representante das mulheres negras historicamente subalternizadas como pesquisadora de seus sujeitos de pesquisa brancos.

² Importante ressaltar que Branquitude e Negritude não são conceitos equivalentes e simétricos. Pelo contrário, representam a própria assimetria entre opressão e resistência, conforme definidos no subcapítulo 1.4 Antecipando conceitos e, posteriormente, aprofundados nos capítulos 4 Branquitude & Racismo e 6 Negritude & Resistência, respectivamente.

Interessante notar também que tem sido na contramão de minha formação inicial em Ciências Contábeis – com seus números, fórmulas e registros patrimoniais para atender às minhas necessidades profissionais à época – que venho obtendo nos Estudos da Linguagem, seus discursos e narrativas, respostas para minhas questões de caráter antirracistas, complementar à minha formação em Relações Étnico-Raciais, cujas influências relato a seguir.

1.1. Propondo diálogos intralinguísticos

Embora a escravidão tenha sido oficialmente abolida no Brasil há 138 anos, Carneiro (2022) traduz bem a cruel realidade enfrentada pelos cidadãos que foram sequestrados do continente africano, escravizados por quase quatro séculos neste país e libertados sem qualquer medida de integração à sociedade brasileira:

Vocês estão livres para morrer nas sarjetas deste país. Não tinha um projeto de inclusão social, não tinha um projeto de reforma agrária, que nos permitisse lidar com a terra, não havia um projeto educacional, não havia. Fomos jogados na lata do lixo das cidades brasileiras. (Carneiro, 2022, *apud* Tolentino, 2022)

Chama a atenção o fato dessa filósofa, escritora e ativista antirracismo do movimento social negro brasileiro, fazer uso de uma linguagem não acadêmica para explicar a saga da população negra diaspórica. Porém, considerando-se que o contexto de sua declaração tenha sido uma entrevista para um podcast, imagina-se que ela queira ser entendida pelo entrevistador e pelo público-alvo do programa.

Sua fala, entretanto, me remete à um artigo de Gonzales, igualmente filósofa, escritora, ativista, professora além de antropóloga brasileira que, descrevendo a situação da população negra na sociedade brasileira, em certo momento escreve: “Ora, na medida em que nós negros estamos na lata de lixo da sociedade brasileira, pois assim o determina a lógica da dominação (...) neste trabalho assumimos nossa própria fala. Ou seja, o lixo vai falar, e numa boa” (Gonzales, 1984, p.225).

Em virtude de ambas serem referências de intelectuais negras brasileiras a quem admiro profundamente, sua influência em meus estudos e em minha atuação profissional é inevitável, uma vez que também sou mulher, negra, pesquisadora, professora, aluna e a primeira na minha família a conseguir chegar à graduação e pós-graduação. Sendo assim, nesta minha pesquisa fiz escolhas que convém serem mencionadas logo no início deste trabalho.

A primeira delas refere-se à linguagem utilizada, não obstante a possibilidade deste estudo poder vir a ser,

“(...) reescrito e recontextualizado na forma de informações simplificadas a serem publicadas na forma de textos de popularização da ciência em outros contextos como jornais e revistas de comunicação de massa para que o público em geral vá assimilando os avanços da ciência” (Motta-Roth, Hedges, 2010, p. 66).

Neste trabalho, alternando com a linguagem acadêmica, faço uso também de uma linguagem mais simples, conversacional, em homenagem e respeito aos jovens que inspiraram esta pesquisa. Meu desejo é que eles leiam e entendam este trabalho, e que possam reconhecer nele a importância crucial de sua participação. Eu não gostaria que eles tivessem que esperar por mais tempo pela futura publicação do livro da tese, com uma linguagem mais popular, já que, além de mulher, negra, pesquisadora, professora e aluna, estou idosa, o que me traz a necessidade de reorganizar prioridades.

Afinal, entende-se que a área acadêmica não precisa se expressar através de uma escrita hermética – dado que essa é uma forma de manutenção do poder da classe hegemônica – e nem que a linguagem simples deva ser uma concessão, mas sim a norma, de forma inteligível, acessível. Na verdade, essa proposta de simplicidade, clareza e inteligibilidade nos textos acadêmicos – sem, entretanto, comprometer sua qualidade intelectual – vem sendo defendida também por vários autores (Pinker, 2014; Sword, 2012; Becker, 1986; Carine, 2023). Segundo eles, essa simplificação permite tornar a linguagem acadêmica mais compreensível para um público mais amplo.

Minha segunda escolha tem a ver com minha profissão: sou professora, educadora social e facilitadora de oficinas de qualificação profissional em projetos sociais e workshops de letramento racial em empresas e escolas. Para o exercício dessas funções, um recurso didático que utilizo em minhas apresentações, presenciais ou *online*, são imagens, até para privilegiar os diferentes perfis de aprendizagem.

Entretanto, justamente pelo meu tema de pesquisa – o racismo – vir sendo tornado público de forma cada vez mais frequente através de notícias veiculadas na mídia “*sonora*: telefone, rádio, podcast; *escrita*: jornais, diários e revistas; *audiovisual*: televisão e cinema; *multimídia*: diversos meios simultaneamente” (MEC, 2010, grifos nossos), sua linguagem predominante, que inclui a visual, tem sido a de comunicação de massa.

Sendo assim, em paralelo à literatura acadêmica que embasa minha investigação científica, lanço mão também de matérias publicadas nas referidas mídias que dialogam com este projeto acadêmico no sentido de corroborar, exemplificar e ilustrar, sempre de forma didática, *o racismo nas empresas*. Essa ação me remete a Denzin e Lincoln (2006), para quem o pesquisador apresenta uma variedade de papéis e atributos que pode assumir ao longo de sua pesquisa – “cientista, naturalista, pesquisador de campo, jornalista, crítico social, artista, ator, músico de jazz, produtor de filmes, *confeccionador de colchas*³, ensaísta” (2006, p. 17-18, grifo meu) – e dos recursos empíricos de que lançam mão para representar tais papéis.

Em tempo, acabei de receber um material bastante didático, desenvolvido pelo Observatório de Sexualidade e Política (SPW)⁴ em parceria com a academia, através da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)⁵, lançado em 2022, que “(...) resgata a fabricação e difusão de algumas das expressões mais frequentes do atual debate político brasileiro, como “identitarismo”, “cidadão de bem”, “ideologia de gênero”, ou “racismo reverso” (SPW, 2023).

A publicação é disponibilizada gratuitamente em duas versões: uma para o público em geral e outra para os jovens, o que não só corrobora minhas mencionadas escolhas pela linguagem visual – utilizando imagens desde suas capas – como pela acessibilidade da linguagem simplificada:



Fig.2 e 3 - "Pequeno Dicionário": versões para o público geral e para jovens (SPW, 2023)

³ “Confeccionador de colchas”: guardem essa expressão metafórica, pois ela se encaixa perfeitamente no desenvolvimento desta tese, conforme demonstrado nos próximos capítulos.

⁴ SPW - do inglês *Sexuality Policy Watch*

⁵ UFRJ – Através do Programa Interdisciplinar de Pós-Graduação em Linguística Aplicada (PIPLA)

É interessante perceber o reconhecimento da própria Academia sobre seu conservadorismo, que até aqui tem mantido afastado o público não acadêmico:

A linguagem acadêmica é alvo frequente de críticas por complexidades desnecessárias, que contribuem para o elitismo e dificultam a divulgação científica. (...) Você já leu um texto que entendeu muito pouco, porque o assunto era difícil e a linguagem era densa e complicada? Há conceitos no cenário político brasileiro atual que você não tem certeza se compreende bem, ou sobre os quais você gostaria de se aprofundar mais? (...) Aqui você encontrará todos os verbetes da primeira versão do dicionário transformados em textos mais curtos e ainda mais descomplicados, graças a um processo de condensação e simplificação textual. Pesquisadores das áreas de estudos da linguagem e estudos de tradução chamam esse processo de “*tradução intralinguística*”: *a tradução de um texto dentro da mesma língua, orientada por metas e públicos diferentes*. (Pequeno Dicionário, 2023, p. 7-8, grifos nossos).

Nesse sentido, ambas as escolhas que faço neste trabalho – a linguagem simplificada e a linguagem jornalística/visual que dialogam com a linguagem acadêmica, e até mesmo o uso sutil do símbolo “&” que significa o “E comercial”⁶, incluído nos títulos dos capítulos 4, 5 e 6, que dialoga com a linguagem empresarial – também objetivam atingir um público mais amplo, que, no meu caso, são os empresários, mas, acima de tudo, as/os jovens participantes dos projetos sociais em que atuo, onde os preparamos para o mundo do trabalho. Para mim, é muito importante que essa juventude negra possa ler e reconhecer sua importância seminal nesta pesquisa, conforme detalhado a seguir.

1.2. Contextualizando a pesquisa

O início desta pesquisa se deu em 2016, quando eu trabalhava em uma ONG que preparava jovens negras/os para entrada no mercado de trabalho através do Programa Jovem Aprendiz⁷. Logo percebi que, apesar de nossos esforços como Educadoras/es Sociais em proporcionar às/aos participantes recursos educacionais para que pudessem se candidatar a vagas em empresas – e também de seu grande interesse e comprometimento com o curso – essas/es jovens dificilmente eram chamadas/os para entrevistas de emprego. A maioria

⁶ “Conhecido no Brasil como ‘**e**’ *comercial*, o *ampersand* é um caractere especial do nosso sistema de escrita. Ao contrário das letras, que são símbolos exclusivamente fonéticos (...). Não importa onde seja aplicado, ele significa sempre uma adição; é substituto da conjunção ‘e’. Disponível em: <<https://plau.design/entrelinha/como-surgiu-o-ampersand/>> Acesso em 11 ago. 2024

⁷ PERJ - Poder Judiciário do Rio de Janeiro. A aprendizagem profissional está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e no Estatuto da Criança e do Adolescente e assegura ao jovem, entre 14 e 24 anos, o direito de ingressar no mercado de trabalho por meio de um contrato de aprendizagem. A regulamentação do contrato de aprendiz está prevista no Decreto 5.598/05. As empresas devem manter como aprendizes de 5% a 15% de seus empregados. A obrigação de empregar e matricular aprendizes é de caráter genérico, abrangendo todos os ramos de atividade. Disponível em: <<https://www.tjrj.jus.br/web/criando-juizo/programa-jovem-aprendiz>>. Acesso em 25 fev. 2024.

estava desempregada e, portanto, sem perspectivas de melhoria em suas condições de vida e na de seus familiares. Como esses projetos sociais de qualificação profissional são oferecidos em diversas favelas da cidade do Rio de Janeiro, as/os participantes são jovens de famílias de baixa renda, algumas em situação de extrema pobreza e, em sua maioria, formadas por negras/os – termo que representa a junção, orientada pelo Movimento Negro, das classificações preto e pardo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE).

À primeira vista, não se pode afirmar que essa dificuldade de inclusão esteja relacionada ao racismo por parte das empresas, uma vez que a plataforma de cadastro da ONG que elas consultam não contém fotos ou informações de cor ou raça das/os candidatas/os. No entanto, seus endereços – Morro do Borel, Rocinha, Cidade de Deus, Morro da Mangueira, Costa Barros e inúmeras outras favelas na cidade do Rio de Janeiro onde esse programa social é implementado – expõem sua identidade racial, pois, segundo dados de cor/raça do Boletim de Desigualdades Sociais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, a população negra representa 75% entre os mais pobres e “(...) e reside em domicílios com piores condições de moradia e com menos acesso a bens e serviços que a população de cor ou raça branca” (IBGE, 2019, p.12).

A postagem na rede LinkedIn⁸ em 2017 feita por um empresário branco, ex-presidente de uma multinacional, acendeu então o holofote sobre a existência do racismo em uma empresa, através desta ocorrência flagrantemente racista:

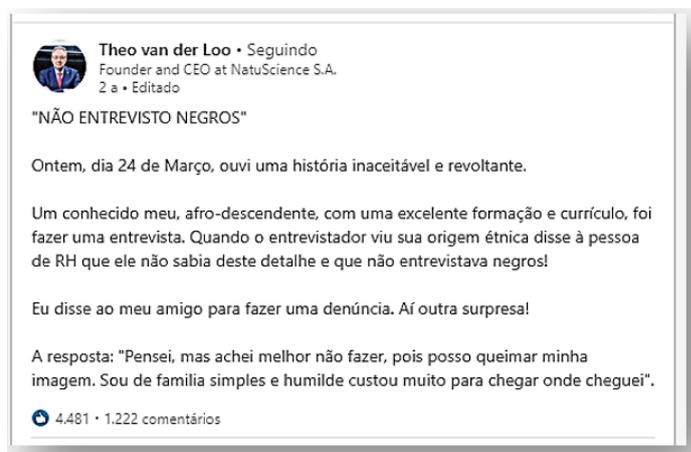


Figura 4 - "Eu não entrevisto negros" (van der Loo, 2017)

⁸ O LinkedIn é uma rede social corporativa fundada em 2002 e adquirida pela Microsoft em 2016, cuja principal característica é ser utilizada principalmente por profissionais que postam seus currículos e são, assim, endossados por seus pares, o que lhes confere credibilidade. Além de possibilitar conexões entre profissionais, funciona também como um banco de oportunidades, onde as empresas podem buscar potenciais candidatos e os usuários podem postar e responder a artigos e comentários. Disponível em: <<https://about.linkedin.com/pt-br>> Acesso em: 25 fev. 2024

Essa postagem gerou aproximadamente 500.000 visualizações, 4.500 *likes*, 2.000 compartilhamentos e 1.200 comentários – fato raro nessa rede social corporativa – e apontou para um dos prováveis motivos da não contratação dessas/es jovens negras/os periféricas/os: o *racismo nas empresas*. Digo "um dos prováveis motivos" porque há inúmeros outros, causados justamente por essas desigualdades e que igualmente dificultam o acesso da população negra ao mercado de trabalho, como o alto índice de analfabetismo, de evasão escolar e outros apresentados no referido boletim do IBGE.

A mencionada constatação de racismo por parte de um recrutador, denunciada na postagem “Eu não entrevisto negros” do ex-presidente da Bayer S/A, Theo van der Loo, me remeteu ao trabalho que eu desenvolvia à época com as/os jovens negras/os em projetos sociais na ONG em que eu atuava. Nós, Educadoras/es Sociais, as/os orientávamos através de conteúdos técnico-comportamentais, aos quais elas/es não teriam acesso no espaço oficial da escola, mas que são cobrados para inserção nas empresas, ou seja, fazem parte das regras do jogo empresarial neoliberal, tais como: "Desvendando o processo seletivo", "Como fazer um currículo", "Como se sair bem em Entrevistas e Dinâmicas de Grupo", "Inteligência emocional", "Motivação para o trabalho", "Ética profissional" e "Descubra seus pontos fortes", entre muitos outros.

Em paralelo à essa qualificação profissional, em minha pesquisa no Mestrado em Relações Étnico-Raciais do CEFET-RJ, investiguei a hipótese de como o racismo impactava na (re)construção da identidade dessas/es jovens negras/os porque, quando tinham que preencher o formulário de perfil socioeconômico, sempre expressavam essa dúvida sobre a questão raça/cor: “Professora, de que cor eu sou?” (Mello, 2019).⁹

Por conta dessa incerteza por elas/es demonstrada, elaborei e comecei a ministrar também nos Projetos Sociais um *workshop* sobre “Valorização da cultura afro-brasileira e perspectivas de inclusão da juventude negra no mercado de trabalho”.

Essa oficina, apresentada também aos meus pares Educadoras/es, foi oferecida a essas/es jovens não só para que eles conhecessem a parte da História

⁹ Dissertação de Mestrado: “Professora, de que cor eu sou?": Impactos do Racismo na construção da identidade de jovens negros e negras participantes nos projetos sociais do CIEE-Rio. Disponível <https://dippg.cefet-rj.br/pprer/attachments/article/81/126_Cleide%20Maria%20de%20Mello.pdf> Acesso em 25 fev. 2024.

que a História oficial hegemônica branca nunca nos contou, sobre o impacto da contribuição dos afro-brasileiros na construção do Brasil.

Outro objetivo era (e continua sendo) para que elas/eles se orgulhassem da nossa origem africana e percebessem como a elevação de sua autoestima identitária poderia auxiliá-las/os não só nos processos seletivos para o mercado de trabalho, assim como em sua autoafirmação como cidadãs/ãos dignas/os de respeito e merecedoras/es de todos os direitos conferidos pela Constituição a *toda* a população brasileira, sem distinção de raça, cor, gênero, orientação sexual ou credo, como muito bem afirmaram Silva e Martins (2014):

“A construção da identidade de um grupo está diretamente associada ao conhecimento que esse mesmo grupo possui de sua história. Não pode haver construção de uma identidade sem que saibamos quem somos. A educação, além de promover a obtenção da dignidade, da elevação social e cultural do indivíduo negro, também é o caminho mais eficaz para a (re)afirmação da identidade negra.” (Silva e Martins, 2014, p. 289, *apud* Mello, 2019, p.6).

Entretanto, apesar de todo esse empenho para reforçar a autoestima dessas/es jovens e prepará-las/os para o mundo do trabalho, a pergunta que me ocorre é: de que adianta letrá-las/os, fazendo-as/os “bater no peito” de orgulho por serem negras/os, se quando elas/es “batem à porta” das empresas em busca de oportunidades de trabalho, essas estão fechadas sob a alegação: “Eu não entrevisto negros”?

Esse incômodo/inconformismo com a falta de oportunidades laborais decentes e legais – no sentido de “dentro da lei” – para essa juventude negra tão necessitada quanto preparada para assumi-las, me fez aprofundar a pesquisa que iniciei no mestrado em Relações Étnico-Raciais, trazendo-a para o doutorado em Estudos da Linguagem.

Em paralelo, outra decisão que tomei foi expandir o público-alvo da oficina que eu apresentava somente à juventude negra, passando a leva-la também a empresas e escolas. Nesse sentido, além do importante aspecto de sabermos “De onde viemos”, acrescentei no referido *workshop* mais duas etapas interligadas: “Onde estamos” como consequência dos quase quatrocentos anos que nossos antepassados sofreram por terem sido sequestrados de África para serem escravizados aqui no Brasil, escravização essa que tem resquícios até hoje, conforme vem sendo revelado pela mídia com assustadora regularidade: “Somente em 2022, foram encontrados 2.575 trabalhadores em condições

análogas à da escravidão no Brasil” e “Um total de 60.125 trabalhadores (...) entre 1995 e 2022.” (Guitarrara, UOL, 2023) ¹⁰.

Uma terceira etapa do mencionado *workshop* abre a discussão “Para onde vamos?”, que convoca participantes de todas as cores a pensarem em soluções para essa situação a que chegamos por conta da colonização e do extenso período de escravização que, como vimos, ainda vigora em algumas regiões, particularmente rurais. Como continuo facilitando essa oficina em empresas e escolas, as respostas propositivas dos participantes têm sido inovadoras e totalmente passíveis de implementação, conforme apresento no subcapítulo 7.2 (Em)caminhando para pesquisas subsequentes.

Retomando a postagem-denúncia de racismo do empresário no LinkedIn, à mesma época uma outra publicação também ligou o holofote sobre a situação da população negra no Brasi, o que, por si só, já justificaria esta pesquisa, como veremos a seguir.

1.3. Demonstrando a relevância

No mesmo ano de 2017 em que a referida postagem-denúncia de Theo van der Loo foi publicada no LinkedIn, a revista Veja fez uma ampla pesquisa sobre “O que é ser negro no Brasil” ¹¹ utilizando exatamente os mesmos parâmetros que a extinta revista Realidade havia feito em 1967:



Figs.5 e 6-Racismo:EUA/Brasil (Realidade,1967) - Como é ser negro no Brasil (Veja, 2017)

¹⁰ Trabalho escravo no Brasil atual. Disponível em: <<https://brasilescola.uol.com.br/brasil/trabalho-escravo-no-brasil-atual.htm>> Acesso em 25 fev. 2024.

¹¹ Como é ser negro no Brasil. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/edicoes-veja/2557/>>. Acesso em: 25 fev. 2024.

Os resultados, 50 anos depois, foram alarmantes (Veja, 2017): os negros (relembrando que o termo negro é a soma das categorias oficiais pretos mais pardos do IBGE):

- são 75% entre os mais pobres;
- são 65% entre os desempregados;
- vivem pior (em favelas)
- são menos instruídas/os;
- são menos representadas/os na esfera política;
- vão mais para a cadeia;
- são mais vítimas de violência;
- morrem cada vez mais cedo;
- não ocupam cargos de liderança nas empresas.

Vale ressaltar que, com relação ao fato de os negros serem mais vítimas de violência, pesquisa da Rede de Observatórios de Segurança (2021) aponta que a cada quatro horas um negro é morto pela polícia, sendo o Rio de Janeiro o estado com maior número de ocorrências desse tipo. Quanto ao fato de morrerem cada vez mais cedo, a ONU (2017) lançou uma campanha chamada “Vidas Negras”, para alertar sobre o fato de que “A cada 23 minutos um jovem negro morre no Brasil”, reforçado inclusive pela imprensa internacional, como na manchete do jornal inglês The Guardian (2022), por ocasião do assassinato do jovem Moïse Kabagambe (cuja família tinha deixado o Congo e vindo para o Brasil na esperança de escapar da violência em seu país):



Figura 7 – Manchete “Um George Floyd a cada 23 minutos: fúria pelo brutal assassinato de refugiado na praia do Rio” (The Guardian, 2022).¹²

Esse alto nível de assassinatos de negros em um país onde se diz não haver racismo – como veremos no capítulo 4 “Branquitude & Racismo”, é também parte do conteúdo do Atlas da Violência do IPEA (2020) que alertou:

Esse fato mostra o lado mais perverso do fenômeno da mortalidade violenta no país, na medida em que mais da metade das vítimas são indivíduos com plena capacidade produtiva, em período de formação educacional, *na perspectiva de*

¹² The Guardian. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/world/2022/feb/04/brazil-congolese-refugee-murder-racism>> Acesso em 6 out. 2024.

iniciar uma trajetória profissional e de construir uma rede familiar própria. (IPEA, 2020, p.20, grifo meu).

Voltando ao levantamento da *Veja* (2017), a revista chamou esses resultados muito negativos de Vergonha Brasileira, atestando que: “É assustador o abismo entre brancos e negros, cuja situação teve melhora significativa em um único aspecto em décadas: o acesso à Universidade”.



Figura 8 - Vergonha brasileira (Bustamante e Vieira; *Veja*, 2017, p.80)

Embora ainda sejam os menos instruídos, as matrículas de estudantes negros e negras nas universidades e institutos federais aumentaram significativamente, ultrapassando desde 2018 o percentual de 50% dos alunos matriculados, por conta da aprovação das cotas raciais em 2012, uma conquista do Movimento Negro, cuja atuação é objeto de análise no capítulo 7 sobre Negritude e resistência ao racismo.

Aliás, o fato de as/os negras/os constituírem hoje 56% da população brasileira, já representa um potencial de resistência absoluto, considerando-se todas as mazelas e barbáries que enfrentamos ao longo de mais de 500 anos neste país. Entretanto, onde estão esses 56% no mercado de trabalho?

Embora o Brasil tenha a maior população negra fora da África, superado apenas pela Nigéria¹³, sua representação em cargos do alto escalão nas empresas é insignificante. Isso ficou demonstrado em um levantamento da revista *Você S/A*, também em 2017, que focou especificamente no racismo em empresas – “Onde estão os afrodescendentes?” – e apresentou resultados igualmente segregacionistas dentro das 500 maiores empresas do Brasil, conforme o Instituto Ethos¹⁴:

¹³ A Face Negra do Brasil Cultural. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/mre000073.pdf>>. Acesso em 25 fev. 2024.

¹⁴ O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é uma OSCIP (Organização da Sociedade Civil de Interesse Público) 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. Importante salientar que o levantamento feito em 2016 foi

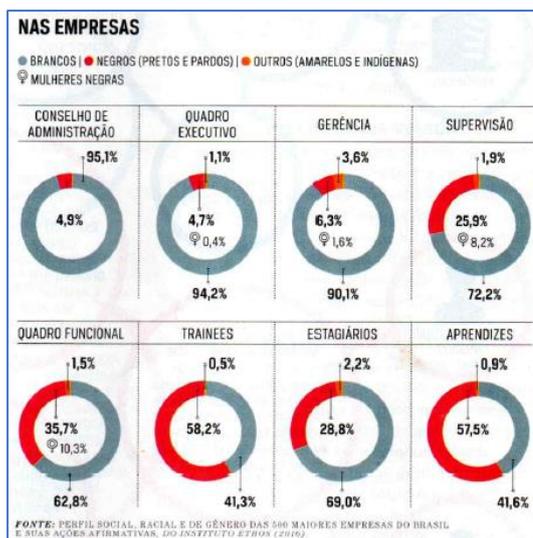


Fig.9 - Onde estão os afrodescendentes (Ethos, 2016¹⁵ apud Você S/A, 2017, p.29)

Note-se que no Conselho de Administração e no Quadro Executivo das empresas, a discriminação é evidente: 95,1% de brancos *versus* 4,9% de negros e 94,25% de brancos *versus* 4,7% de negros, respectivamente.

Entretanto, se, para além do recorte racial, também fizermos um recorte por gênero, a situação se torna ainda mais grave. Neste país com 51,1% de população feminina (IBGE, 2022)¹⁶, em 2017 só havia *uma* mulher negra em cargo executivo nas 500 maiores empresas privadas do Brasil (não considerando aquelas que fundaram suas próprias empresas), tanto é que foi motivo de capa da revista Você S/A (2017)¹⁷:



Figura 10 - Rachel Maia – Por que ela ainda é exceção? (Você S/A2017)

o mais acessado e citado desde então e a consultoria já está iniciando uma atualização para 2024, ampliando de 500 para 1.100 empresas e diversos outros recortes de avaliação. Disponível em: <<https://www.ethos.org.br/instituto-ethos/>>. Acesso em 25 fev. 2024.

¹⁵ Instituto Ethos. Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas, São Paulo, 2016. Disponível <https://vocesa.abril.com.br/edicoes/voce-sa-227>. Acesso em 25 fev. 2024.

¹⁶ Percentual de mulheres na população brasileira em 2021. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/>>Acesso em 25 fev. 2024

¹⁷ Disponível em: <<https://vocesa.abril.com.br/edicoes/voce-sa-227>>

Por outro lado, verifica-se que somente na base da pirâmide empresarial as/os jovens aprendizes representam praticamente o mesmo percentual da população negra no Brasil: 57,5%. Mas ascender a cargos mais elevados na hierarquia corporativa tem sido uma barreira até aqui quase intransponível, como nos mostram as estatísticas.

Só essas estatísticas já demonstram a relevância e justificam uma pesquisa mais aprofundada sobre as raízes dessa desigualdade sócio racial que permanece mais de 130 anos após a chamada abolição da escravatura neste país, conforme detalhamento no capítulo 4 Branquitude & Racismo.

Para além disso, esta pesquisa apresenta também certo ineditismo, no sentido de estar sendo desenvolvida, de forma interseccional e integrada, por uma mulher, negra, idosa, experiente em trabalhos voluntários com a juventude negra periférica, pesquisadora, professora de inglês em projetos sociais para jovens negros e indígenas e formadora em letramento racial no meio empresarial, observando e falando de pessoas brancas.

Em virtude de uma série de terminologias utilizadas nesta pesquisa, algumas que, inclusive, já constam no próprio título da tese, como branquitude e negritude, e que podem sugerir simetrias não existentes, optei por antecipar definições simplificadas já nesta Introdução, com posterior detalhamento nos capítulos correspondentes.

1.4. Antecipando conceitos

Assim como mencionado no subcapítulo 1.2. Propondo diálogos intralinguísticos, ainda no sentido de facilitar a leitura desta tese, decidi inserir um breve glossário simplificado, com a definição dos conceitos mais importantes que serão trabalhados ao longo do texto, na medida em que a utilização de termos frequentemente pareados ou associados, alguns inclusive nos títulos dos capítulos, como branquitude e negritude, diversidade e inclusão, crenças e ideologias, pode implicar em significados simétricos inexistentes, que venham a prejudicar a compreensão do conteúdo.

Embora Kilomba (2019) apresente uma justificativa mais aprofundada para seu glossário, por conta da tradução de seu livro original em inglês para a língua portuguesa e sua correspondente ligação com um discurso colonial e patriarcal, bem como a ausência de determinados termos nos dois idiomas, concordo com ela na medida em que não podemos esquecer que:

(...) a língua, por mais poética que possa ser, tem também uma dimensão política de criar, fixar e perpetuar relações de poder e de violência, pois cada palavra que usamos define o lugar de uma identidade. No fundo, através de suas terminologias, a língua informa-nos constantemente de quem é *normal* e de quem é que pode representar a *verdadeira condição humana* (Kilomba, 2019, p. 14, grifos da autora).

Seguem então as definições simplificadas que estou levando em consideração para os principais conceitos utilizados nesta tese e que serão detalhadas e aprofundadas nos respectivos capítulos:

- Linguística Aplicada Crítica

Quando me refiro a uma linguística crítica, quero, antes de mais nada, me referir a uma linguística voltada para questões práticas. Não é a simples aplicação da teoria para fins práticos, mas pensar a própria teoria de forma diferente, nunca perdendo de vista o fato de que o nosso trabalho tem que ter alguma relevância. Relevância para as nossas vidas, para a sociedade de modo geral. (Rajagopalan, 2003, p.12)

- Branquitude

(...) entendida como uma posição em que os sujeitos que a ocupam foram sistematicamente privilegiados no que diz respeito ao acesso a recursos materiais e simbólicos, gerados inicialmente pelo colonialismo e pelo imperialismo, e que se mantem e são preservados na contemporaneidade. (Schucman, 2020, p. 60-61).

- Negritude

A *negritude* e/ou a identidade negra se referem à história comum que liga de uma maneira ou de outra todos os grupos humanos que o olhar do mundo ocidental “branco” reuniu sob o nome de negros. (...) Enquanto uma única pessoa continuar a ser caracterizada e discriminada pela cor da pele escura, enquanto uma única pessoa se obstinar, por causa de sua diferença, a lançar sobre outra pessoa um olhar globalizante que a desumaniza ou a desvaloriza, a *negritude* deverá ser o instrumento de combate para garantir a todos o mesmo direito fundamental de desenvolvimento, a dignidade humana e o respeito das culturas do mundo. (...) (Césaire, 2010 *apud* Munanga, 2012, p. 15)

- Diversidade

Ambiente diverso é aquele que reflete a demografia de marcadores sociais do país. Se o ambiente não é um retrato da diversidade da sociedade, em seus percentuais e particularidades, ele não é de fato um ambiente completamente diverso (Scheffel (2021).

- Inclusão

No mercado de trabalho, ser inclusivo significa criar estratégias para acolher as diversidades e garantir que os profissionais diversos tenham oportunidades iguais de crescimento e um ambiente seguro dentro da empresa (Consultoria Tree, 2024)

- Ideologias

Conjunto de ideias, crenças e doutrinas, próprias de uma sociedade, de uma época ou de uma classe, e que são produto de uma situação histórica e das aspirações dos grupos que as apresentam como imperativos da razão (...) (Dicionário Informal)

- Crenças

1 Ato ou efeito de crer; 2 Conjunto de ideias religiosas compartilhadas por muitas pessoas; fé religiosa; convicção, credo; 3 Pensamento que se acredita ser verdadeiro ou seguro; certeza, confiança, segurança (...); 4 Convicção sobre a verdade de alguma afirmação ou sobre a realidade de algum ser, coisa ou

fenômeno, especialmente quando não há provas conclusivas ou confirmação racional daquilo em que se acredita (...). (Michaelis online, UOL)

- Racismo

1 *Ideologia* essencialista que postula a divisão da humanidade em grandes grupos chamados raças contrastadas que têm características físicas hereditárias comuns, sendo estas últimas suportes das características psicológicas, morais, intelectuais e estéticas e se situam numa escala de valores desiguais. (Munanga, 2004)

2 *Crença* na existência das raças naturalmente hierarquizadas pela relação intrínseca entre o físico e o moral, o físico e o intelecto, o físico e o cultural (Idem)

Interessante notar que o racismo, tema central desta pesquisa, é um exemplo de ideologia e, ao mesmo tempo, de crença. Terminologia importante definida, a seguir detalho como está estruturada minha tese no sentido de abranger todos os quesitos necessários para uma efetiva análise de narrativas (anti)racistas de CEOs brancos/as e das correspondentes narrativas de resistência do representante do Movimento Negro.

1.5. Estruturando a tese

Assim como impactou a minha trajetória pessoal, profissional e acadêmica, trazendo esse tema para aprofundamento no doutorado, a mencionada postagem-denúncia no LinkedIn impactou também a trajetória pessoal e profissional de Theo van der Loo, tornando-o um ativista por maior diversidade nas empresas e com constantes convites para vários programas e entrevistas, sendo uma delas para a própria rede corporativa LinkedIn (Youtube, 2018).

No referido vídeo gravado pela mencionada rede empresarial, disponível na plataforma Youtube¹⁸ e que já teve mais de meio milhão de visualizações, o empresário menciona que, por conta de seu interesse em influenciar seus pares CEOs sobre a necessidade de maior diversidade nas empresas, ele passou a fazer parte de um grupo chamado *CEOs Legacy*¹⁹ com outros 30 executivos. Esse grupo criou o “Movimento Impacto – CEOs pela Diversidade e Inclusão”, até então inédito nesses moldes, com o envolvimento de altos executivos de empresas.

Embora esse tenha sido um dos movimentos pioneiros de Diversidade e Inclusão em empresas no Brasil, a partir de maio de 2020, devido ao aumento vertiginoso dos protestos antirracistas em todo o mundo pelo brutal assassinato

¹⁸ O Youtube foi fundado em 2005 na Califórnia, EUA. Trata-se de uma plataforma de compartilhamento de vídeos que foi adquirida pelo Google em 2006 por US\$1,65 bilhão. Disponível em: <<https://pt.wikipedia.org/wiki/YouTube>>. Acesso em 2 out. 2024

¹⁹ Grupo formado em 2016 por iniciativa de Antônio Batista, presidente da Fundação Dom Cabral considerada uma das melhores escolas de negócios do mundo, Financial Times' Executive Education. Disponível em: <<https://www.fdc.org.br/en/aboutfdc/ranking>> Acesso em 25 fev. 2024.

de George Floyd por policiais nos EUA (G1 Globo, 2020) e em seguida no Brasil, pelo igualmente brutal assassinato de João Alberto Freitas por seguranças do Hipermercado Carrefour, empresa multinacional varejista no Brasil (G1 Globo RGS, 2020), em novembro do mesmo ano, tem havido crescente interesse das empresas, muitas delas globais, em contratar/promover profissionais negras/os e buscar programas de Educação antirracista (Mena, Coalizão, 2023).

Esse interesse dos executivos suscitou as seguintes perguntas de pesquisa:

- 1) *Quais crenças e ideologias da branquitude e da negritude estão em embate no ambiente corporativo?*
- 2) *Como esses CEOs (Chief Executive Officers ou Diretores Executivos) constroem seu engajamento nos movimentos antirracistas em contexto empresarial? e*
- 3) *Como as narrativas de engajamento, defesa e atuação pela inclusão racial em empresas emergem, embasam e fortalecem (ou não) esses movimentos antirracistas?*

O próprio empresário que denunciou o racismo em uma empresa com sua postagem em 2017 continua influenciando a abertura de várias frentes de CEOs que têm se engajado na implementação de Diversidade e Inclusão em suas empresas. Em sua coluna de estreia na Revista Raça²⁰, Theo van der Loo afirma que, a seu ver, começaram “a construir esse abismo social há séculos. Como pretendemos ser uma grande nação onde a maior parte da população (leia-se também talentos) é excluída das posições de poder (...), restando-lhe apenas o trabalho mais simples?” (Van der Loo, *apud* Pestana, 2019, p. 62).

Sendo assim, para responder às mencionadas perguntas de pesquisa decidi então analisar:

- a narrativa desse CEO Theo van der Loo, branco – que fez a postagem-denúncia no LinkedIn sobre racismo empresarial – em entrevistas à TV LinkedIn e online à pesquisadora;
- as narrativas de engajamento de dois CEOs, uma mulher (Paula Paschoal) e um homem (Renato Carvalho), ambos brancos e pertencentes ao grupo CEOs Legacy e participantes da *live* de

²⁰ Theo van der Loo foi a primeira pessoa branca a ser convidado como colunista da Revista Raça, que é a primeira revista brasileira direcionada à publicação de conteúdo sobre cultura afro-brasileira. Disponível em: <<https://revistaraca.com.br/primeira-revista-para-o-publico-negro-completa-26-anos/>> Acesso em 25 set. 2024.

lançamento do Movimento Impacto²¹ – CEOs pela Diversidade e Inclusão em 2018;

- as narrativas de adesão de dois consultores, convidados pelos acima mencionados CEOs do Movimento Impacto, também uma mulher (Liliane Rocha) e um homem (Herbert Lima), ambos negros, sendo ela especialista no tema Diversidade e Inclusão que presta consultoria ao grupo e ele um colaborador da iniciativa e, na época, subordinado à CEO Paula Paschoal mencionada no tópico anterior;
- a narrativa de Hélio Santos, representante dos movimentos negros – recentemente unificados como Coalizão Negra por Direitos – em sua atuação no movimento “Pacto de Promoção da Equidade Racial” de 2021, bem como trechos de sua entrevista ao programa de televisão “Roda-Viva” em 2022.

Todas as mencionadas gravações das narrativas e movimentos terão suas fontes e características detalhadas no capítulo 2 Percurso Metodológico, assim como seus excertos analisados nos respectivos capítulos. A propósito, segue abaixo a sequência textual deste estudo:

- nesta *Introdução*, apresento o tema e objetivos deste trabalho, justifico minhas escolhas retóricas, contextualizo a pesquisa, resalto sua relevância e originalidade, bem como detalho a estrutura desta tese;
- no *capítulo 2*, descrevo o percurso metodológico da pesquisa e o sequenciamento das etapas do trabalho, revisando a literatura, justificando a seleção *do corpus*, sua transcrição, os recursos metodológicos utilizados nessa seleção e nas análises dos dados, assim como as categorias analíticas que emergiram das entrevistas selecionadas;
- as teorias relativas à Linguagem, Discurso e Narrativa são apresentadas logo no *capítulo 3*, para promover a conexão interna entre a fundamentação teórica, os aspectos conceituais de Branquitude, Negritude e Diversidade e Inclusão e as respectivas análises de narrativas contidas no *corpus* que são apresentadas na sequência;

²¹ Todos os movimentos citados serão detalhados nos respectivos capítulos/análises.

- o *capítulo 4* traz as contribuições de diversas/os autoras/es, preferencialmente negras/os, para o entendimento dos conceitos de raça e racismo como um legado do colonialismo; inclui também o conceito de Branquitude, seus privilégios materiais e simbólicos e o pacto narcísico, além do antagonismo entre suas categorias crítica e acrítica e, particularmente, o interesse e envolvimento surpreendente da Branquitude com a educação antirracista; e finalmente procedo à análise das narrativas do primeiro entrevistado (ao LinkedIn em 2018 e a mim em 2021), cuja postagem oportunizou esta investigação;
- o *capítulo 5* versa sobre os conceitos de Diversidade e Inclusão (doravante D&I) – com recorte de raça – também relativamente recentes, a partir de estudos e levantamentos estatísticos que relacionam capitalismo e racismo, além de autores que questionam a real intencionalidade dos empresários participantes desses movimentos pró-D&I; incluo aqui também análises de excertos das narrativas selecionadas a partir das entrevistas com dois CEOs e seus dois convidados participantes do lançamento *online* do movimento Impacto – CEOs pela Diversidade e Inclusão, bem como suas convergências e divergências;
- confrontando as consequências das ações racistas detalhadas no capítulo 4 e participando junto à Branquitude dos movimentos antirracistas descritos nos capítulos 5, a Negritude e sua resistência histórica e permanente através do ativismo dos Movimentos Negros são os subtemas do *capítulo 6*, assim como a análise da narrativa de um dos líderes desse movimento, no lançamento do Pacto pela Equidade Racial e excertos de sua entrevista ao programa Roda Viva em 2023;
- o capítulo 7 foi dividido em duas partes: a) na primeira, são apresentadas atualizações das ações e projetos implementados pelos dois movimentos da Branquitude para aumento de Diversidade & Inclusão e da Equidade Racial em suas empresas; b) na segunda, são sugeridos possíveis encaminhamentos desta pesquisa, com base nas propostas de ações antirracistas resultantes das oficinas de Letramento Racial que facilite em empresas e escolas;
- encerrando, o capítulo 8 traz as considerações finais, resumando os resultados desta pesquisa concluída e suas limitações, a partir da análise

de excertos de entrevistas: a) com o empresário que denunciou uma atitude racista em uma rede social corporativa, b) com representantes da branquitude hegemônica que se propõem a implementar Diversidade e Inclusão em suas empresas e c) as considerações do Representante do Movimento Negro que acompanha, orienta e contribui sobremaneira para essas iniciativas.

Minha motivação pessoal para engajamento na luta antirracista já foi aqui mencionada: resumindo, almejo sensibilizar empresários para que abram as portas de suas empresas para que suas lideranças não só contratem, como desenvolvam e também promovam a cargos de liderança, profissionais negras/os em geral.

Mais especificamente, penso na abertura de oportunidades à juventude negra periférica, tão competente e potencialmente qualificável quanto qualquer outra, porém, como vimos nas estatísticas sobre a violência contra jovens negros nessa introdução, histórica e literalmente descartada, “jogada no lixo da sociedade brasileira” (Gonzales, 1984; Carneiro, 2023).



Figura 11 Meu primeiro trabalho (Pestana, 1986, não paginado)

2 Percurso metodológico

A apresentação dos dados e das análises desta tese foi decidida não sem alguma dificuldade, e a opção por não separar categoricamente os capítulos de teoria e análise está condizente com a perspectiva metodológica aqui abraçada. Liana Biar

Conforme mencionado no capítulo introdutório, o racismo nas empresas é o tema desta pesquisa, cujos objetivos são: 1) compreender quais crenças e ideologias da branquitude e da negritude estão em embate no ambiente corporativo; 2) como os Chief Executive Officers (doravante CEOs) selecionados para esta pesquisa por seu interesse e envolvimento com Diversidade e Inclusão (doravante D&I) em suas empresas constroem seu engajamento nos movimentos antirracistas 3) como essas narrativas de engajamento, defesa e atuação pela inclusão racial em empresas emergem, embasam e fortalecem (ou não) esses movimentos antirracistas.

Nesse sentido, optamos por antecipar este capítulo de Metodologia em virtude da necessidade de organizar e detalhar todas as etapas percorridas neste caminho metodológico, bem como as idas e vindas em busca de um sequenciamento lógico na estruturação desta tese. Entendemos que os desenhos tradicionais de tese geralmente não trazem a metodologia neste momento,

O projeto original apresentado à banca de Qualificação, cujo título inicial “Análise de discursos (anti)racistas para letramento racial em empresas” previa a entrevista de representantes de cada uma das áreas da economia do país, a saber, 1º setor – Governo, 2º setor – Empresas Privadas e 3º setor – Empresas sem fins lucrativos ou Organizações não governamentais (doravante ONGs), que buscava levantar quais os discursos antirracistas utilizados por líderes de cada um dos setores mencionados, no intuito de convencer seus pares a ampliar a inclusão de negros em seus quadros de funcionários.

O próprio empresário Theo van der Loo, que fez a postagem sobre uma ocorrência de um jovem por ele recomendado a uma vaga de emprego que ouviu “Eu não entrevisto negros” como resposta, publicou sua intenção naquele momento, em sua primeira coluna na Revista Raça, após tornar-se ativista pela Diversidade e Inclusão em empresas:

Conhecer e interagir com a comunidade negra de igual para igual (*sic*)²², independente de cargo ou hierarquia, está sendo uma experiência maravilhosa. Estou conhecendo a outra metade do Brasil. *O meu sonho é fazer com que outros CEOs possam ver, entender e sentir as coisas que tenho vivenciado.* (van der Loo *apud* Pestana, 2019, p. 62, grifos nossos)

Entretanto, por ocasião do exame de Qualificação, em 15/12/2021, as participantes da banca me alertaram para o fato de que os dados gerados “clamavam” pela análise das narrativas desses executivos brancos – se me permitem a redundância – que vêm se envolvendo nos movimentos pró-diversidade e inclusão. “O que será que os está levando a esse engajamento?” conjecturou a banca. Além disso, o fato de ainda haver poucos estudos sobre a Branquitude e seus privilégios simbólicos e materiais, reforça a relevância de incluir essa temática nas minhas investigações.

A partir de então, me convenci de que, antes de analisar os discursos dos CEOs para convencerem seus pares a se engajarem em movimentos pró-diversidade e inclusão, havia um passo anterior, que seria buscar as narrativas de envolvimento desses próprios executivos, ou seja, os motivos que os levaram a essa decisão não usual entre empresários e, menos ainda, com seu nível hierárquico e com recorte especificamente na inclusão racial, contrapondo-se ao racismo nas empresas.

Como um dos objetivos da pesquisa é “compreender quais crenças e ideologias da branquitude e da negritude estão em embate no ambiente corporativo” vale aqui lembrar o que estamos entendendo por esses conceitos. Mantendo a ideia inicial de simplificação e inteligibilidade da linguagem, em complemento às definições iniciais na Introdução deste trabalho, selecionamos algumas definições do dicionário (Michaelis online, 2023)²³, para posterior qualificação crítica de sua utilização, percebida nas narrativas dos participantes das *lives*:

• **Crença:** cren-ça – sf

1 Ato ou efeito de crer.

3 Pensamento que se acredita ser verdadeiro ou seguro; certeza, confiança, segurança: (...)

²² Cabe aqui uma ressalva: em uma sociedade racista como a nossa, como é possível que negros e brancos interajam “de igual para igual”, principalmente em se tratando de um representante da hegemonia branca, um CEO no topo da pirâmide socioeconômica?

²³ Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/cren%C3%A7a>> e <<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/ideologia/>> Acesso em 13 out. 2024.

4 Convicção sobre a verdade de alguma afirmação ou sobre a realidade de algum ser, coisa ou fenômeno, especialmente quando não há provas conclusivas ou confirmação racional daquilo em que se acredita (...).

• **Ideologia:** i-de-o-lo-gi-a - sf

1 [Filosofia] Ciência que trata da formação das ideias.

3 Conjunto de sistemas de valores sociais que reconhecem o poder econômico da classe dominante quanto à legitimidade dos ideais que refletem a ânsia por transformações radicais que dignifiquem a classe dominada ou o proletariado, segundo o marxismo e seus seguidores.

5 Maneira de pensar que caracteriza um indivíduo ou um grupo de pessoas, um governo, um partido etc.

6 [Pejorativo] Conjunto de concepções abstratas que constituem mera análise ou discussão sem fundamento de ideias distorcidas da realidade.

Em nossa análise, entendemos que as ideologias se localizam no nível macro e as crenças são pequenas amostras de como as ideologias são mobilizadas. Melo e Santos (2020) corroboram esse entendimento, quando argumentam “em favor da *ideologia como conjunto de ideias, crenças e valores com caráter prático-operativo (...)*”. (idem, p. 99, grifos nossos).

Considerando-se que, no mencionado objetivo, almejamos apreender “quais crenças da branquitude e negritude estão em *embate*”, é importante definirmos também os níveis desses embates, sempre atravessados pelo poder/assimetria, como veremos no capítulo 3 Fundamentação Teórica. Já antecipamos aqui, entretanto, de que utilizaremos os conceitos de análises de discursos com “d” minúsculo para identificar linguagem em uso em conversas, que podem reforçar, afrontar, desafiar, fissurar, concordar ou romper com os discursos com “D” maiúsculo, que são aqueles socialmente utilizados nas interações em grupos ou “redes sociais”. (Gee, 1999).

Assim, retornamos à revisão de literatura, na busca por trabalhos sobre racismo em empresas e movimentos da Branquitude pró-Diversidade e Inclusão, cujos resultados apresento a seguir.

2.1. Revisitando a literatura

Embora as publicações acadêmicas conceituem somente as versões “macro” do racismo, como *racismo estrutural* e *racismo institucional* (Almeida, 20181), cujas definições e características detalho no capítulo 4 Branquitude & Racismo – há também algumas nomenclaturas já academicamente subcategorizadas, como *racismo recreativo* (Moreira, 2019) e *racismo linguístico* (Nascimento, 2019).

Em paralelo, nas publicações midiáticas/jornalísticas encontramos uma miríade de termos que tipificam o racismo a partir de sua manifestação em diferentes espaços e/ou instituições da sociedade: racismo ambiental, cultural, religioso, eclesiástico, esportivo, judiciário, obstétrico, midiático e, mais recentemente, por conta do avanço da tecnologia, o racismo algorítmico, por sua forte presença no ambiente corporativo.

Dentre as categorias mencionadas, encontrei uma matéria da área jurídica sobre racismo que, para além dos “oficiais” racismo *institucional* e *estrutural*, já tipifica (e criminaliza) também o racismo *cultural* e o *religioso*, assim como menciona um caso recente denunciado pelo Ministério Público do Rio de Janeiro (MPRJ) em que “duas influenciadoras ‘presentearam’ crianças pretas com bananas e macacos de pelúcia, o que foi apontado como *racismo recreativo* (...) pela especialista em Direito Criminal Dra. Fayda Belo” (Projuris, 2024, grifos nossos), e outra publicação que complementa esse processo, informando que ambas as acusadas (mãe e filha) foram tornadas réis por injúria racial pela juíza Simone de Faria Ferraz (UOL Splash, 2024).

Embora essas constantes “atualizações” nos diferentes tipos do *racismo estrutural* não sejam objeto deste estudo, no processo de revisão de literatura percebi que a expressão que originou esta pesquisa, qual seja o *racismo nas empresas*, dirigido a seus funcionários ou candidatos a tal, até este momento ainda não foi conceituado na academia como *racismo corporativo* ou *empresarial*.

Minha fonte de consultas de textos acadêmicos foi a DBD – Divisão de Bibliotecas e Documentação (PUC-Rio, 2024), que integra dados também da plataforma Portal CAPES de Teses e Dissertações, onde busquei encontrar teses, dissertações e trabalhos de conclusão de curso (TCC) que contivessem as expressões “*racismo corporativo* e/ou *racismo empresarial*” e obtive os resultados listados a seguir.

Racismo corporativo: dos 53 trabalhos elencados, essa expressão só aparece em um artigo de 2022 de minha autoria - A Contemporaneidade de Goffman em tempos de redes sociais: reações a uma denúncia de racismo corporativo (Mello, 2021). Entre os demais trabalhos, os que mais tangenciam minha pesquisa que analisa narrativas atuais de executivos brancos e seu interesse pela Diversidade e Inclusão de profissionais negras/os em suas empresas, embora sem citar as referidas expressões, são:

- Coelho Junior (2011), cujo foco difere do meu no sentido de que ele faz entrevistas com executivos negros sobre sua trajetória profissional em São Paulo, entre o fim dos anos 1970 e o início do século XXI;
- Pereira (2015) se assemelha ao anterior, porém com o recorte de gênero e raça, analisando a trajetória profissional de mulheres executivas em geral e, mais especificamente, daquelas pretas e pardas que enfrentaram o racismo institucional no ambiente corporativo;
- similar ao trabalho acima citado, o relatório de Passos (2021) apresenta o resultado parcial da pesquisa que entrevistou pessoas negras em posições de liderança, focando aqui especificamente nas mulheres negras que ocupam cargos de gerência em empresas privadas e suas trajetórias de ascensão que apontam para o conceito de meritocracia, que descrevo no capítulo 4 Branquitude & Racismo;
- já o trabalho de conclusão de curso de Oliveira (2022) aborda o tema de Letramento Racial e seus resultados positivos em uma determinada empresa de financiamento, o que corrobora a eficácia na prática desse fundamento teórico, que será definido no subcapítulo 7.2. (En)caminhando para pesquisas subsequentes desta tese.

Racismo empresarial: dos 117 trabalhos listados, somente o TCC de Souza (2021) se aproxima de minha pesquisa, na medida em que analisa um estudo de caso: a política de Diversidade implementada por uma empresa da área de telefonia considerada referência nesse assunto, através de entrevistas com a vice-presidente de Recursos Humanos e três especialistas em D&I. Entretanto, seus objetivos diferem dos meus, na medida em que o pesquisador se propõe a “refletir sobre o assunto inclusão racial que é, ainda, pouco discutido na academia e nas organizações empresariais e (...) sugerir um programa de diversidade que seja crítico e de fato antirracista” (Idem, p. 60) à empresa em questão.

Em suma, a pesquisa bibliográfica realizada nas mencionadas plataformas acadêmicas pelos termos *racismo corporativo* e *racismo empresarial* conduziu respectivamente, a um resultado de 53 mais 117 trabalhos e somente 4 deles investigaram o tema racismo nas empresas – Coelho Junior (2011), Pereira (2015), Passos (2021) e Oliveira (2022), em diferentes áreas de negócios, gêneros e níveis hierárquicos de participantes, regiões do país e tempos históricos, sendo que só esse último trabalho citado – o de organizações no combate ao racismo sistêmico – converge para minha pesquisa, o que já corrobora a importância deste

trabalho, para além das razões e dados estatísticos mencionados na Introdução 1.3 Demonstrando a relevância desse tema.

Ademais, em nenhum momento os mencionados pesquisadores adjetivaram/tipificaram o racismo nas empresas, e nem mesmo um dos livros que também embasa meus estudos – “A Empresa Antirracista: como CEOs e altas lideranças estão agindo para incluir negros nas grandes corporações” (Pestana, 2021) – conforme cito no capítulo 5 Diversidade & Inclusão e também nos encaminhamentos possíveis dentro das Considerações Finais, apresenta algum desses termos. Daí a importância em nomeá-los como *racismo empresarial* e *racismo corporativo*, para que fiquem evidenciados.

Na sequência, apresento como se deu a escolha do *corpus* a ser analisado neste trabalho.

2.2. Cartografando o *corpus*

Tendo em vista o recorte propiciado pela revisão da literatura e pela banca de qualificação, além das perguntas de pesquisa já mencionadas, decidi expandir o *corpus* inicial – as entrevistas de van der Loo ao LinkedIn e a mim – de forma a incluir dois movimentos de engajamento de CEOs, indiretamente conectados ao Theo, pois lançados a partir de suas palestras sobre Diversidade e Inclusão com seus pares que têm os mesmos objetivos de aumento de D&I nas empresas, bem como a entrevista de um representante do Movimento Negro participante de um desses movimentos, formando assim o seguinte *corpus* ampliado:

1. a própria entrevista do empresário Theo van der Loo²⁴ ao LinkedIn, datada de 28/08/2018 e disponível na plataforma Youtube (LinkedIn, 2018), em que ele conta sua história de vida, seu interesse pela diversificação do quadro de funcionários das empresas em que trabalhou, sua decisão de postar na rede a denúncia de racismo contra um jovem que ele conhecia e, a partir

²⁴ Theo van der Loo é o atual Diretor Estatutário do Pacto de Promoção da Equidade Racial, Fundador e Managing Partner da Nevele Consulting. Foi CEO da Bayer no Brasil de 2011 a 2018, quando se aposentou, após 40 anos de atividade como executivo em empresas multinacionais, no setor farmacêutico. Durante seus estudos e carreira teve oportunidade de viver em diversos países. Possui um MBA da faculdade de Thunderbird (ASU – Phoenix Arizona). Sua atividade principal é atuar como conselheiro em algumas empresas. É Presidente do Conselho Curador da FNQ (Fundação Nacional da Qualidade) e membro do CEO Legacy, da FDC (Fundação Dom Cabral), onde escolheu o tema Inclusão e Diversidade, com foco na questão racial, como seu legado pessoal, tornando-se palestrante e referência nesta área. Disponível em: <<https://pactopelaequidaderacial.org.br/quemsomos.html>>. Acesso em: 25 fev. 2024.

das repercussões dessa postagem, seu consequente engajamento em prol de mais diversidade nas empresas;

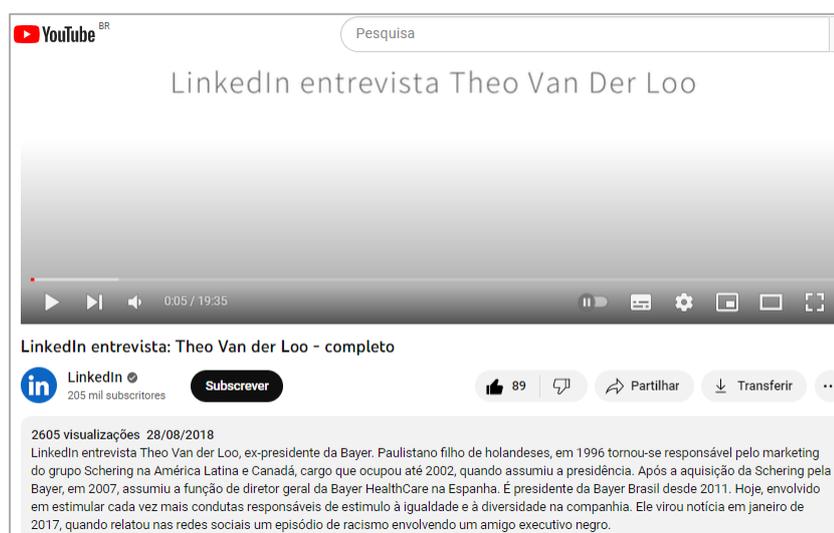


Fig. 12 – Chamada para a entrevista de Theo van der Loo (LinkedIn, 2018) ²⁵

- 2 entrevista *online* complementar a mim concedida por Theo van der Loo em 10/07/2021, via plataforma Zoom ²⁶, gravada em áudio com sua autorização. Embora tenha sido focada mais especificamente nos argumentos que usa com outras/os executivas/os para convencê-las/os a se engajarem na causa pela qual ele se tornou ativista – pois essa era a pergunta pré-Qualificação – decidi mantê-la como parte do *corpus* por conter narrativas de como Theo se autoconstruiu como defensor da Diversidade e Inclusão, particularmente de mulheres e negras/os nas corporações. Interessante mencionar que, apesar de não o conhecer, eu o convidei para a entrevista através da própria plataforma LinkedIn, onde ele tem mais de 53 mil seguidores, daí minha surpresa pela pronta resposta (vide próxima página). Sua disponibilidade praticamente imediata – enviei a primeira mensagem no dia 05/07, ele me respondeu no dia seguinte, 6/07 e marcamos a entrevista para 10/07/2019 – ratifica seu interesse pelo assunto.

²⁵ Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=6bXtSYxWJzE>>. Acesso em 02.out.2024.

²⁶ “Fortalecendo organizações em todos os setores e regiões geográficas. A plataforma Zoom tem o objetivo de ajudar “na consolidação de comunicações, na conexão de pessoas e na colaboração aperfeiçoada em salas de reunião, salas de aula, salas de operações e muitas outras”. Disponível em: <<https://zoom.us/pt>>. Acesso em 25 fev. 2024.



[Visualizar perfil de Cleide Mello PMP®](#)
Cleide Mello PMP® 17:32

Agradecimento

Boa tarde, Theo, tudo bem? Estou escrevendo 1) pra te agradecer muito, pois você não faz ideia de como minha trajetória (profissional e acadêmica) mudou por conta da sua postagem-denúncia lá em 2017. Consegui ser aprovada no doutorado em Estudos da Linguagem da PUC-Rio propondo exatamente uma pesquisa sobre racismo corporativo com este título: "Eu não entrevisto negros: Análise do discurso (anti)racista para letramento racial em empresas"; 2) pra te contar que já obtive duas notas 10 falando sobre seu posicionamento com relação à D&I, e que acabei de receber a aprovação de um desses artigos acadêmicos para publicação em uma revista da UFJF e 3) pra saber se você poderia me conceder uma (rápida) entrevista online em dia/horário à sua escolha (sem pressa), para que eu possa incluir na minha tese. Me desculpe pelo textão e super-grata pela atenção e inspiração. Att. Cleide Mello

- HOJE Theo van der Loo enviou a seguinte mensagem em 10:29



[Visualizar perfil de Theo van der Loo](#)
Theo van der Loo 10:29

Bom dia Cleide. Nossa que notícia legal. Me sinto lisonjeado. Fico feliz em ter feito uma diferença. Será um prazer falar com você pelo Zoom. Estou em Portugal, 4 horas adiantado. Para mim é sempre melhor falar por volta das 16:00 ou 17:00 (horário Brasil). Posso nesta quinta por volta das 17:00. Um abraço Theo th

- Cleide Mello PMP® enviou as seguintes mensagens em 11:56



[Visualizar perfil de Cleide Mello PMP®](#)
Cleide Mello PMP® 11:56

Olá Theo, boa tarde e grata pelo rápido retorno! Tão rápido que não tive tempo de mostrar as perguntas da entrevista para minha orientadora e ela entrou ontem em recesso na PUC e só volta dia 19. =(

Mas podemos conversar nesta quinta e, se for preciso, depois complementamos em outra ocasião que você esteja disponível, pode ser? Abraços e obrigada! Cleide cl

whatsapp

- Theo van der Loo enviou a seguinte mensagem em 12:30



[Visualizar perfil de Theo van der Loo](#)
Theo van der Loo 12:30

Confirmado então

Fig.13.Convite para entrevista com van der Loo via mensagens privadas no LinkedIn (2019) ²⁷

²⁷ O artigo acadêmico aprovado para publicação que menciona na primeira mensagem a Theo van der Loo (item 2) é "A contemporaneidade de Goffman em tempos de redes sociais: reações a uma denúncia de racismo corporativo" na Revista Veredas, com análise netnográfica dos comentários sobre sua postagem no LinkedIn (Mello, 2021).

3. a *live* de lançamento do Movimento Impacto - CEOs pela Diversidade e Inclusão, transmitido pelo canal da Fundação Dom Cabral na plataforma Youtube em 26/11/2020:



Figura 14 - *Live* de lançamento do movimento Impacto (YouTube, 2020)

O objetivo do grupo, conforme consta no descritivo do lançamento do movimento Impacto no Canal FDC, é “inspirar, mobilizar e engajar outras lideranças para a causa e, assim, contribuir com a redução das desigualdades no Brasil” (YouTube, 2018). Na imagem da página 42, vemos a mediadora do evento Marina Spínola (a primeira à esquerda na imagem), os entrevistados, dois CEOs de grandes organizações, Paula Paschoal e Renato Carvalho, ambos brancos e dois consultores convidados, Liliane Rocha e Herbert Lima, ambos negros, que lhes dão suporte;

4. Por fim, para atualização da temática de engajamento de CEOs na Diversidade e Inclusão em suas empresas, adicionei o lançamento da *live* da coletiva de lançamento do movimento “Pacto pela Promoção da Equidade Racial” em 9/07/2021 (YouTube, 2021), cujo objetivo, conforme formulado por seus idealizadores na própria página da *live* de lançamento é “propor e implementar um protocolo ESG Racial (do inglês *Environment*,

*Social, Governance*²⁸ – Meio Ambiente, Social, Governança) e promover sua adoção por empresas e investidores institucionais”.²⁹ Justificando essa escolha, em relação ao movimento “Impacto- CEOs pela Diversidade e Inclusão” anteriormente citado, o movimento em questão avançou dois passos largos: a) além de o nomearem como “Pacto”, que traz uma acepção mais formal de contrato, de compromisso, também trocam o termo “igualdade” por “equidade”, com seu senso de justiça implícito; b) para além da contratação de consultores negros que assumem cargos de liderança no pacto, convidam Hélio Santos, um respeitado ativista do Movimento Negro³⁰, para o cargo de Presidente do Conselho Deliberativo. Embora essa *live* tenha vários participantes que se alternam na tela – inclusive a menção da presença de Theo van der Loo, embora sem sua imagem – analiso somente os momentos das falas de Hélio Santos por sua relevância nesse contexto.



Fig.15 - Lançamento “Pacto de Promoção da Equidade Racial (Youtube, 2021)³¹

²⁸ Todos os termos em inglês mencionados nos capítulos de 1 a 5 serão analisados no contexto empresarial no subcapítulo 6.1 Decifrando a Linguagem Corporativa.

²⁹ ESG - *Environment, Social, Governance* (Ambiental, Social e Governança). “ESG abrange um conjunto de práticas voltadas para a preservação do meio ambiente, responsabilidade com a sociedade e transparência empresarial.” (Sebrae, 2024).

³⁰ Ativista desde os anos 1970 em São Paulo. Em 1984 participa da fundação da primeira iniciativa do estado brasileiro para trabalhar a questão do negro no pós-Abolição, sendo o presidente fundador do Conselho da Comunidade Negra do Estado de São Paulo – órgão pioneiro que induziu várias iniciativas semelhantes em todo o País. (...) Mestre em Finanças e Doutor em Administração pela Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo. (Biografia completa disponível em: <<https://pactopelaequidaderacial.org.br/biografias.html>> Acesso em: 2 out. 2024).

³¹ Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=wLG4-c3h_w0&t=21s> Acesso em: 2 out. 2024.

Para complementar a amostragem de seu profundo conhecimento em Relações Étnico-raciais, optei por inserir também, neste *corpus* específico, excertos de sua entrevista concedida à TV Cultura no Programa Roda Viva em 7/11/2022 (Roda Viva, 2022), em que ele responde, ainda que indiretamente, às perguntas de pesquisa:

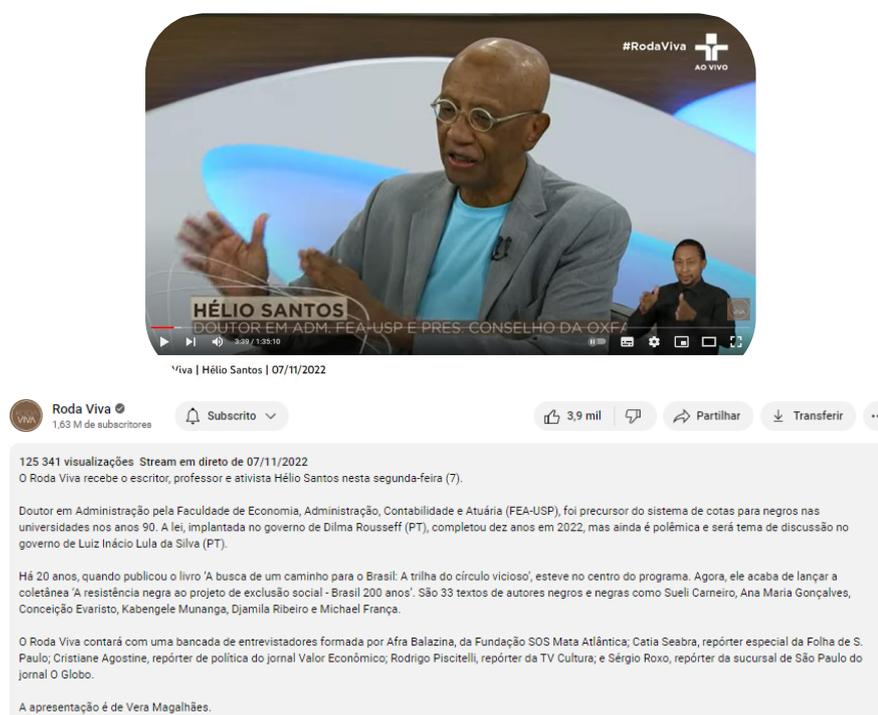


Fig.16- Entrevista de Hélio Santos ao Programa Roda-Viva em 7/11/2022 ³²

Vale reforçar que a geração dos dados foi feita de maneira cartográfica. Segundo Deleuze & Guattari (1995), a cartografia surge “como um dos princípios do rizoma. Ao contrário da árvore que busca a raiz e a origem, o rizoma ramifica-se em múltiplas direções e cresce de acordo com as conexões que se realizam, ligando um ponto qualquer a outro ponto qualquer.” (Deleuze & Guattari, 1995, *apud* Zambenedetti e Silva, 2011, p. 457)

Ainda acerca dessa metodologia, esses autores acrescentam

(...) que uma das maiores contribuições da cartografia é a problematização da posição do pesquisador e do ato de pesquisar, onde a pesquisa é tomada como um campo de experimentação, atravessado pelo regime da sensibilidade. Não existe um campo constituído a priori e um pesquisador neutro em relação a ele, operando uma “coleta de dados” - como se os dados estivessem prontos, esperando o momento ‘certo’ para serem coletados. A coleta de dados só pode ser operada no encontro entre o pesquisador, suas ferramentas conceituais e o campo, encontro esse que pode modificar tanto o pesquisador quanto apontar os caminhos possíveis para a constituição de um campo. (Zambenedetti e Silva, 2011, p. 457).

³² Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=Kxr70kew7Cc&t=222s>> Acesso: 1 out.2024.

Nesse sentido, “meu rizoma” foi montado a partir de eventos discursivos diferentes entre si, mas que foram me atravessando ao longo do percurso do doutorado pela conexão direta/temporal ou indireta/atemporal dos demais participantes com Theo van der Loo, e que formaram esse *corpus*:

- 1) a postagem-denúncia no LinkedIn em 2017 “Eu não entrevisto negros” feita pelo próprio Theo que, devido à repercussão de meio milhão de visualizações, o tornou ativista por D&I nas empresas, influenciando indiretamente a criação de grupos de CEOs com o mesmo objetivo;
- 2) a entrevista concedida por Theo ao canal LinkedIn em 2018 sobre a referida postagem;
- 3) a entrevista *online* a mim concedida por Theo em julho de 2021;

4) o lançamento no Youtube do “Movimento Impacto – CEOs pela Diversidade e Inclusão” em 2020, a mim recomendado como fonte de pesquisa pelo próprio Theo, para o qual seus pares CEOs convidaram consultores negros para auxiliá-los;

5) o lançamento também no Youtube do “Pacto pela Equidade Racial” em 2021, que representa um avanço na pauta racial em relação ao anterior, pela diversidade racial em seu quadro de colaboradores;

6) a fala do representante do Movimento Negro, Hélio Santos, no referido lançamento do “Pacto pela Equidade Racial” em 2021, como Presidente de seu Conselho Deliberativo;

7) e, finalmente, a entrevista concedida por Hélio Santos ao programa “Roda Viva” em 2022, que atualiza e complementa sua narrativa do ano anterior.

As fontes que foram selecionadas nesse *corpus* tiveram aprovação da Comissão da Câmara de Ética em Pesquisa da PUC-Rio, de acordo com as Resoluções 466³³ (entrevista online de Theo van der Loo a mim) e 510GM³⁴ (fontes gravadas e disponibilizadas na plataforma de vídeos Youtube).

Corpus selecionado, segue a explicação de mais uma escolha com relação à localização das análises dentro da estrutura desta tese, para maior dinamização.

³³ Resolução 466. Disponível <https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/aceso-a-informacao/legislacao/resolucoes/2012/resolucao-no-466.pdf/view>. Acesso em: 26 fev. 2024.

³⁴ Resolução 510GM. Disponível <https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/aceso-a-informacao/legislacao/resolucoes/2016/resolucao-no-510.pdf/view>. Acesso em: 26 fev. 2024

2.3. Dinamizando as análises

Retomando as escolhas que mencionei logo na Introdução dessa tese, quais sejam, a utilização concomitante de uma linguagem simplificada e acessível a não acadêmicos e da linguagem jornalística/visual que dialogam com a linguagem da academia, adiciono aqui uma terceira escolha, inspirada e adaptada da tese de Biar (2012).

Como vimos na epígrafe deste capítulo, sua decisão de reunir as análises dos dados aos seus respectivos capítulos de teoria, ao invés de mantê-los separados como é de praxe em teses, foi tomada com certa dificuldade, assim como aconteceu comigo, mas com resultados positivos, como almejo também.

Essa escolha foi feita também sob a influência de Denzin e Lincoln (2006) que, como visto anteriormente, ressaltam diversos papéis paralelos que pesquisadores podem assumir no desenvolvimento de suas pesquisas, dentre eles o de “confeccionador de colchas”, atributo que assumo e, se me permitem, arrisco explicar fazendo uso de escolhas lexicais metafóricas dessa atividade artesanal para reforçar minha opção.

Para *tecer* minha pesquisa-colcha-de-retalhos, *alinhave* as análises dos dados a cada um dos capítulos conceituais/teóricos que têm a mesma *estamparia* das narrativas dos participantes. Para tal, elaboro um *molde* com base em cada uma das entrevistas selecionadas, faço *recortes* dos excertos que respondem às perguntas da pesquisa e *alinhave* as falas que Theo van der Loo concedeu a mim e ao LinkedIn, às teorias de Branquitude e seus privilégios, por ser ele um *modelo* típico desse poder branco hegemônico e também por suas características de “dissidente” dessa categoria (embora mantendo seus privilégios) e de ativista e agregador entre seus pares pela inclusão de grupos minorizados (como mulheres e negros) nas suas respectivas empresas.

Já as narrativas de engajamento e interesses dos outros dois CEOs brancos, Paula Paschoal e Renato Carvalho, *combinam* com as *cores e matizes* da Diversidade e Inclusão, *emendados e reforçados* pelos depoimentos de seus convidados e apoiadores negros Liliane Rocha e Herbert Lima.

Finalmente, no *centro da colcha*, *encaixo* a fala de Hélio Santos, o representante do Movimento Negro, cuja narrativa é *pintada com imagens e bordada com memórias* da ancestralidade que fortalecem a *tessitura* da colcha,

trazendo *beleza e equilíbrio estético* à histórica e tradicional *manufatura* da Negritude e Resistência.

Todos esses *retalhos se entrelaçam* e são *arrematados* pela *forração* resistente das teorias sobre Discursos e Narrativas, que são *observadas e costuradas* através da técnica de análise em três lâminas. Esse *arremate* servirá de procedimento de análise para os dados em cada um dos capítulos 4 Branquitude & Racismo, 5 Diversidade & Inclusão e 6 Negritude & Resistência. Apresento a seguir uma breve explicação dessa técnica de *arremate*.

Trata-se de um recurso extremamente útil, didático e de relativamente simples aplicação, que remonta à tese de Biar (2012), retomado por Biar, Orton e Bastos em (2021), com o intuito de organizar as análises de dados que são observados pela ótica de três lâminas pois, segundo as autoras, (...) “uma boa análise precisa dar conta tanto da ordem social quanto da ordem interacional”. (Biar, Orton e Bastos, 2021, p. 243).

No capítulo 3 Fundamentação Teórica detalho esse recurso, mas segue um resumo de como essas lâminas são divididas:

- (i) na primeira, observa-se a estrutura narrativa – onde, quem, como, quando, por que, e o efeito da situação discursiva;
- (ii) na segunda, as interações entre os participantes do evento discursivo, a situação e o tom em que a história é contada e, finalmente,
- (iii) na terceira, as condições sócio-históricas que permeiam o discurso e suas relações e eventuais tensões entre as esferas micro e macro.

Através dessas laminações é possível, portanto, analisar as narrativas de engajamento dos executivos aos movimentos antirracistas no ambiente corporativo e de um dos líderes do Movimento Negro no Brasil e suas estratégias de resistência, conforme detalhado, respectivamente, nos capítulos 4 Branquitude & Racismo, 5 Diversidade & inclusão e 6 Negritude & Resistência.

Retomando essa possibilidade de flexibilização do posicionamento das teorias, aspectos conceituais e das análises nesse texto, Biar (2012) acrescenta que “entremear a teoria com a análise de dados, por etapas, traz o ganho adicional de reduzir a extensão dos capítulos da tese e torna-la mais legível”, podendo, inclusive, “ser lidos em qualquer ordem e de maneira autônoma” (2012, p. 71).

Segue então a descrição da metodologia *qualitativa interpretativista* desta pesquisa, levando-se em conta os dados selecionados para análise aqui detalhados, com particular interesse em seu aspecto social e discursivo.

2.4. Pesquisando qualitativamente

Com o planejamento da execução da *colcha de retalhos* definido – não sem muita dificuldade – voltamos ao *objetivo* desta pesquisa que é analisar narrativas de engajamento de altos executivos em um movimento pró-diversidade e inclusão em suas empresas – sendo meu foco mais especificamente na inclusão racial – que se encaixa à orientação *qualitativa e interpretativa* utilizada nessas análises e, como dissemos, com particular interesse em seu aspecto social e discursivo.

Embora Denzin e Lincoln (2006) reconheçam a complexidade de uma definição para pesquisa *qualitativa* por seus diferentes significados através de momentos históricos também diferentes, eles afirmam que:

(...) pode-se oferecer uma definição genérica, inicial: a pesquisa qualitativa é uma atividade situada que localiza o observador no mundo. Consiste em um conjunto de práticas materiais e interpretativas que dão visibilidade ao mundo. Essas práticas transformam o mundo em uma série de representações incluindo as notas de campo, as entrevistas, as conversas, as fotografias, as gravações e os lembretes. Nesse nível, a pesquisa qualitativa envolve uma abordagem naturalista interpretativa, para mundo, o que significa que seus pesquisadores estudam as coisas em seus cenários naturais, tentando entender ou interpretar os fenômenos em termos dos significados que as pessoas a eles conferem, (Denzin e Lincoln, 2006, p.17).

Esses autores acrescentam que pesquisadores dessa área fazem uso de uma gama enorme de recursos que lhes permitem melhor entendimento do tema que se propõem a investigar (Denzin e Lincoln, 2006), o que reforça o que menciono no capítulo introdutório, sobre minha preocupação não só em entender o contexto analisado, mas também em repassar as informações de forma didática e acessível para a compreensão de leitores não acadêmicos.

Reforçando o que mencionamos anteriormente, para Denzin e Lincoln “a diversidade de práticas metodológicas da pesquisa qualitativa pode ser vista como *soft science*³⁵, jornalismo, etnografia, bricolagem³⁶, confecção de colchas e montagem” (2006, p.18).

³⁵ “N. de T. Termo que engloba áreas de estudos que interpretam o comportamento humano, as instituições, a sociedade, com base em investigações científicas para as quais é difícil estabelecer critérios exatos. Ex.: psicologia, antropologia, sociologia, etc.” (Denzin e Lincoln, 2005, p. 18, nota de rodapé).

³⁶ Embora o Blog 8D Hubify defina a Bricolagem como um dos oito tipos de Intertextualidade: “Bricolagem é uma técnica de intertextualidade. Ela representa situações onde um texto é criado,

Tanto na atividade de montagem e escrita desta tese quanto na minha atividade profissional e paralela de montagem e apresentação da oficina de Letramento Racial em empresa, a qual detalho no subcapítulo 7.2 (En)caminhando para pesquisas subsequentes, me vejo e me sinto, além de pesquisadora e confeccionadora de colchas de retalho, também como bricoleira.

Isso porque faço uso de diferentes linguagens – acadêmica, jornalística, enciclopédica, visual – que se complementam para garantir a compreensão não só de leitores acadêmicos, mas com foco na juventude negra que forma o alicerce desta pesquisa.

Nesse sentido, outro aspecto interessante que esses autores mencionam é sobre uma análise que se tornou referência, na qual Vidich e Lyman ironizam o fato de a *pesquisa qualitativa* ter nascido por uma preocupação em compreender o outro. E eles explicam essa ironia, quando definem que esse “outro”:

(...) era um outro exótico, uma pessoa primitiva, não branca, proveniente de uma cultura estrangeira considerada menos civilizada do que a cultura do pesquisador. É claro que, muito antes dos antropólogos, já havia colonialistas. No entanto, não fosse por essa *mentalidade investigativa que transformou a figura do outro de pele escura no objeto do olhar do etnógrafo*, não haveria uma história colonial, e, agora, nem uma história pós-colonial (Vidich e Lyman, *apud* Denzin & Lincoln, 2006. p.15, grifos nossos).

Como se pode observar, o que os autores ironizaram foi a pseudopreocupação com o outro, pois aqueles pesquisadores eram, na verdade, “etnógrafos colonialistas”. Curiosamente, eu chamaria esse relato de uma “investigação reversa”, pelo fato de, em minha pesquisa, esse “outro” ser o reverso daquele: pessoas brancas, do topo da pirâmide socioeconômica sendo investigadas por uma mulher negra, da base dessa mesma pirâmide e descendente direta daqueles outrora (e, por muitos, ainda) considerados “exóticos e primitivos”.

Nas análises das narrativas do *corpus* selecionado apresento detalhes do estranhamento mútuo entre pesquisadora e pesquisado (cap. 4 Branquitude & Racismo) ou entre pesquisados e convidados (cap. 5 Diversidade & Inclusão), causado por esse novo contexto “invertido”, uma vez que a maior parte dos

a partir de fragmentos de outros textos.” (Disponível em: <<https://hubify.com.br/marketing-de-conteudo/tipos-de-intertextualidade/>> . Acesso em 2 out. 2024), a minha intenção não é colar textos diferentes, mas sim estabelecer um diálogo (ou complementaridade) entre a linguagem acadêmica e a jornalística/enciclopédica, no sentido de ratificar, exemplificar e ilustrar os conceitos para facilitar a compreensão dos leitores não acadêmicos.

sujeitos desta pesquisa são justamente representantes da classe privilegiada que esteve no poder desde sempre e agora estão começando a ser analisados.

Esta nova realidade também nos remete a Denzin & Lincoln (2006), na medida em que afirmam que a pesquisa é um processo multicultural, uma vez que é impossível separar as características próprias do pesquisador do processo de averiguação, ou seja, a identidade do/a pesquisador/a está sempre presente no contexto investigado e sua fala inevitavelmente transmite essa sua biografia pessoal, fazendo com que ele/ela perceba o “outro” através de suas próprias lentes internas. Eles acrescentam:

Qualquer olhar será sempre filtrado pelas lentes da linguagem, do gênero, da classe social, da raça e da etnicidade. Não existem observações objetivas, apenas observações que se situam socialmente nos mundos do observador e do observado – e entre esses mundos. Os sujeitos, ou indivíduos, dificilmente conseguem fornecer explicações completas de suas ações ou intenções; tudo que podem oferecer são relatos, ou histórias, sobre o que fizeram e porque o fizeram (Denzin & Lincoln, 2006, p. 33).

Outra característica da pesquisa *qualitativa*, segundo esses autores, é que ela permite que o/a pesquisador/a faça sua investigação em ambientes originais, naturais, interpretando (ou tentando interpretar) os acontecimentos de acordo com os significados a eles conferidos por diferentes pessoas, daí poder ser considerada uma abordagem *naturalista interpretativista*.

Schwandt (2006) é mais um autor que contribui para este percurso metodológico e, dentre suas três posturas epistemológicas para a investigação qualitativa – interpretativismo, hermenêutica e construcionismo social, ele ressalta o círculo da *hermenêutica* como um dos métodos que se adapta à pesquisa qualitativa nas ciências humanas, na medida em que o/a pesquisador/a precisa entender o todo, o macro, para conseguir entender uma parte dele, o micro, como, por exemplo, entender um texto inteiro para compreender um parágrafo, embora o oposto também seja verdadeiro. Ainda segundo Schwandt, “a hermenêutica filosófica sustenta que a compreensão não é, em primeiro lugar, uma tarefa controlada por procedimentos ou por regras, mas, sim, justamente, uma condição do ser humano. A compreensão é a interpretação” (Schwandt, 2006, p. 198).

Dialogando com Denzin & Lincoln, esse autor afirma também que o/a investigador/a não deve mudar a si mesmo, rejeitar sua história, sua biografia pessoal, controlar suas características, seus atributos, a fim de interpretar o outro corretamente pois “(...) a compreensão é algo *produzido* nesse diálogo, e não *reproduzido* por um intérprete por meio de uma análise do diálogo que ele procura

compreender (...) o significado é negociado mutuamente no ato da interpretação (...).” (Schwandt, 2006, p. 199, grifos do autor).

Finalizando, ele conclui que, para a hermenêutica filosófica, não há nenhuma interpretação absolutamente correta, assim como também não há uma transcrição definitivamente perfeita, como veremos a seguir.

2.5. Transcrevendo as entrevistas

De acordo com Garcez, Bulla e Loder a produção de conhecimento em metodologia *qualitativa interpretativa* pressupõe a compreensão “dos sentidos das ações conforme esses sentidos se definem da perspectiva dos atores, o que envolve (...): observação, participação, registro, reflexão analítica com base nos registros e relato descritivo, narrativo, persuasivo” (2014, p. 260-261). Cabe ao/a pesquisador/a, portanto, apurar seu sentido de observação e ajustar suas lentes interpretativas para ser o mais fiel possível à narrativa do/a pesquisado/a.

Seguindo suas orientações, embora o/a pesquisador/a possa vir a utilizar somente excertos da interação com as/os entrevistadas/os é sempre importante registrar o evento do início ao fim, optando por um tipo de registro (audiovisual ou somente áudio) com o qual as/os participantes se sintam confortáveis, bem como propiciar um momento de adaptação antes da gravação, apresentando e até deixando-as/os manusear o equipamento.

Ademais, qualquer gravação deve ter a anuência expressa de todos os participantes, através de documento escrito e com a aprovação dos responsáveis, no caso de menores de idade. Após a geração dos dados, embora tenham se orientado para a gravação total do evento, Garcez, Bulla e Loder (2014) recomendam que sejam selecionados os segmentos que atendem ao foco da pesquisa, o que já é uma fase analítica também e que provê o material para transcrição.

Anteriormente a essa recomendação, Duranti (1997) já havia mencionado que a transcrição funciona como uma seleção contínua, com diversas finalidades – e aqui seguem, em resumo, os tópicos que o autor pontua para demonstrar a utilidade da transcrição continuada:

- (i) destacar partes da interação relevantes para a pesquisa;
- (ii) representar as informações de forma a recapturar a experiência, o que é impossível fazer-se integralmente ou com perfeição, mas sim que sejam condizentes com os objetivos da pesquisa;

- (iii) revisar e adaptar versões de acordo com o público-alvo;
- (iv) atualizar os textos comparando-os exaustivamente com o material original em áudio e/ou vídeo, conforme os objetivos da pesquisa;
- (v) explicitar as escolhas feitas na representação das informações;
- (vi) avaliar os formatos mais adequados aos objetivos da pesquisa;
- (vii) alertar o/a pesquisador/a sobre a consciência crítica acerca das consequências desse processo e dos resultados obtidos por ele;
- (viii) comparar e avaliar a funcionalidade entre formatos integrados de transcrições visuais e verbais;
- (ix) acompanhar as mudanças de objetivos e mesmo de compreensão do/a pesquisador/a.

Duranti finaliza afirmando que:

Devemos ter em mente que a transcrição de uma conversa não é a mesma coisa que a conversa; assim como uma gravação de áudio ou vídeo de uma interação não é o mesmo que aquela interação. Mas a inscrição sistemática das dimensões verbais, gestuais e espaço-temporais das interações pode abrir novas janelas para nossa compreensão de como os seres humanos usam a fala e outras ferramentas em suas interações diárias. (Duranti, 1997, p. 261³⁷)

As “dimensões verbais, gestuais e espaço-temporais das interações” citadas por esse autor em 1997 nos levam de volta à Garcez, Bulla e Loder (2014) que mencionam o recurso da *multimodalidade*, onde essas dimensões se entrelaçam na fala-em-interação. Esse recurso me chamou particularmente a atenção por conta de a seleção do *corpus* ter sido predominantemente na dimensão audiovisual, através de *lives* gravadas na plataforma Youtube. A única exceção foi minha entrevista *online* com Theo van der Loo que, apesar de ter sido feita via plataforma Zoom, somente o áudio foi gravado, com anuência do entrevistado.

No caso da entrevista que ele concedeu ao LinkedIn, o “entrevistador” não aparece para as câmeras nem faz as perguntas “no ar”, durante a gravação: só o entrevistado as ouve, assim como não parece haver audiência (embora a equipe de produção do LinkedIn devesse estar no estúdio).

³⁷ Tradução minha. Do original: “We must keep in mind that a transcript of a conversation is not the same thing as the conversation; just as an audio or video recording of an interaction is not the same as that interaction. But the systematic inscription of verbal, gestural, and spatio-temporal dimensions of interactions can open new windows on our understanding of how human beings use talk and other tools in their daily interactions”. (Duranti, 1997, p. 261)

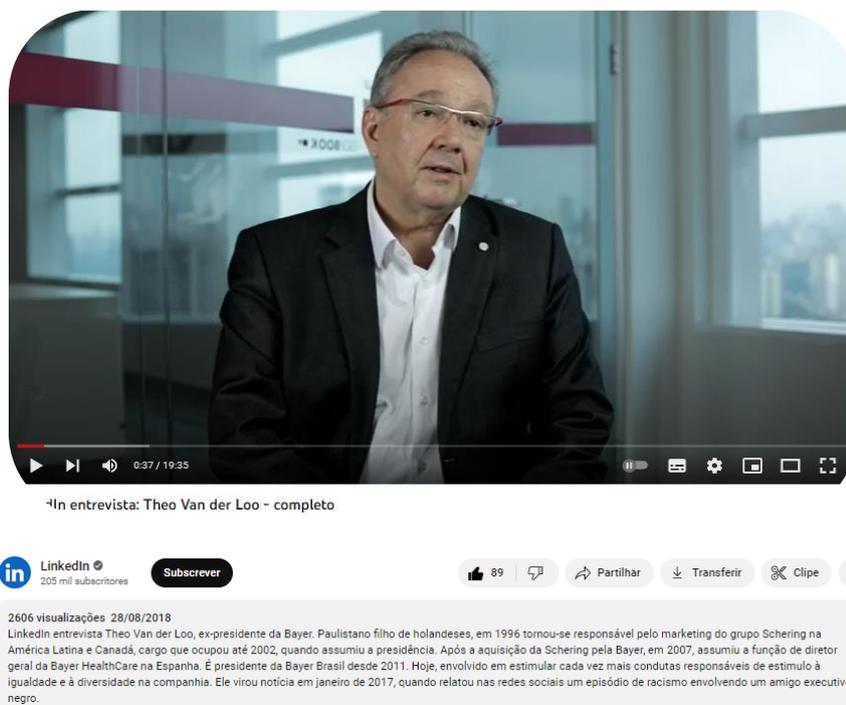


Fig. 17 – LinkedIn entrevista Theo van der Loo – completo (LinkedIn, 2018) ³⁸,

Interessante ressaltar que, embora tenha tido 2606 visualizações, só foram registrados 7 comentários sobre o vídeo, todos eles muito positivos e elogiosos em relação à atuação e ativismo do entrevistado, não justificando, portanto, uma netnografia³⁹ específica.

Nas análises, optei então por selecionar a imagem mais expressiva dele em cada excerto, no sentido de ilustrar algumas falas do empresário, cujo gestual é, no geral, bastante discreto, em interação com seu “interlocutor” que está invisível para os espectadores. Embora fosse minha intenção original, essa limitação

³⁸ Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=6bXtSYxWJzE&t=10s>> Acesso em: 2 out. 2024.

³⁹ Kozinets (2014) nos explica a diferença básica entre *etnografia* e *netnografia*: o conjunto de metodologias chamado *etnografia* considera essencial no trabalho de campo a presença física e o envolvimento das partes envolvidas (pesquisadoras/es e pesquisadas/os) para a compreensão de um determinado ambiente social ou cultural; já a *netnografia* apesar de ser também um método de pesquisa de observação participante, tem como base um trabalho de campo *online*, onde as interações mediadas por computador são utilizadas como fonte de dados para interpretação de um acontecimento social, cultural ou coletivo. Segundo esse autor, a *netnografia* surgiu pela necessidade de adaptação da *etnografia* ao mundo atual, amplamente interconectado pelos computadores, o que impele (quando não obriga) as instituições e pessoas a se comunicarem via Internet em suas atividades pessoais, acadêmicas ou profissionais. Dessa forma, a vida social real e a vida social online “se mesclaram em um mundo: o mundo da vida real, como as pessoas vivem. É um mundo que inclui o uso da tecnologia para se comunicar, debater, socializar, expressar e compreender” (Kozinets, 2014, p. 11). Como neste trabalho a única entrevista em que participei diretamente (*online*) foi a que fiz com Theo van der Loo, o foco da análise é sobre as entrevistas como metodologia de geração de dados (no caso, as narrativas de engajamento de CEOs em movimentos de Diversidade e Inclusão e do representante do Movimento Negro e sua narrativa de resistência), conforme detalhado nos capítulos 5 Branquitude & Racismo, 6 Diversidade & Inclusão e 7 Negritude & Resistência.

gestual de Theo em contraste com sua fluência verbal, não justifica aqui o recurso da *multimodalidade*, pois, nesse caso, a transcrição de sua fala não exige “muita imaginação por parte do leitor” (Garcez, Bulla e Loder, 2014, p. 276).

Da mesma forma, no caso da *live* de lançamento do Movimento Impacto – CEOS pela Diversidade e Inclusão, cinco pessoas (a mediadora/entrevistadora, dois CEOS e dois consultores ⁴⁰) “interagem visualmente”, pois suas imagens permanecem o tempo todo na tela e embora não haja diálogos, percebe-se nitidamente os olhares de atenção direcionados ao que o outro está narrando e, por vezes, reações como riso ou expressões de consternação. Nesse caso, optei por colocar as imagens de todos nos momentos em que essas reações são mais visualmente expressivas.

Com relação à *transcrição*, utilizei uma codificação simplificada, extraída do quadro apresentado pelos autores Garcez, Bulla e Loder (2014, p. 272), com base nas Convenções de Jefferson (1974) apresentada na próxima página.

Esses códigos de transcrição foram utilizados tanto para dados do *corpus* gerados através de *lives* como na entrevista *online* que Theo van der Loo me concedeu. Nessa, conforme já mencionado, houve um diálogo mais permanente, porém somente a dimensão auditiva foi gravada, embora se possa notar também risos e interrupções.

CÓDIGOS DE TRANSCRIÇÃO		
.	(ponto final)	entonação descendente ou final de elocução
?	(ponto de interrogação)	entonação ascendente
,	(vírgula)	entonação de continuidade
↑	(seta para cima)	súbita entonação
↓	(seta para baixo)	descida de entonação
palav-	(hífen)	marca de corte abrupto
pala::vra	(dois pontos)	prolongamento de som (maior duração)
palavra	(sublinhado)	sílaba ou palavra enfatizada
PALAVRA	(MAIÚSCULAS)	intensidade maior ("volume" alto)
°palavra°	(sinais de graus)	intensidade menor ("volume" baixo)
>palavra<	(sinais de maior do que e menor do que)	fala acelerada
<palavra>	(sinais de menor do que e maior do que)	fala desacelerada
“palavra”	(aspas)	fala relatada, reconstrução de um diálogo
=	(sinal de igual)	elocuições contíguas, enunciadas sem pausa entre elas
()	(parênteses vazios)	fala não compreendida
(())	(parênteses duplos)	descrição de atividade não-vocal

Tabela 1. Adaptação dos códigos de transcrição com base nas convenções de Jefferson (1974) por Garcez, Bulla e Loder (2014, p. 272)

⁴⁰ Não foi considerada a CEO que focou especificamente na inclusão de mulheres em sua empresa (sem citar mulheres negras), nem o tradutor de libras.

Todos os eventos foram realizados através de entrevistas, sendo uma ao vivo e outras gravadas em plataformas e, portanto, uma mais, outras menos interativas e essas transcrições servem como base para as análises dos dados gerados que serão observados através das mencionadas lâminas de observação.

Sendo assim, em complemento a este percurso metodológico, segue a *tessitura* teórica que *entremeia* esta pesquisa-*colcha-de retalhos*.



Figura 18 - 13 de maio (Pestana, 1986)

3 Fundamentação Teórica

A linguagem reproduz práticas sociais e ideologias, mas também tem um papel fundamental nas mudanças sociais. Fairclough

Relembrando minha motivação pessoal pela educação antirracista mencionada na introdução deste trabalho, reforço aqui a ideia de que minha preocupação e comprometimento é com aquelas/es jovens negras/os periféricas/os, com quem tive o enorme privilégio de trocar conhecimento.

Nesta etapa da pesquisa que encerro com a presente tese, meus objetivos são de entender a motivação da branquitude que ora se engaja em movimentos de D&I e analisar que crenças e ideologias estão em embate com a negritude no contexto corporativo. A partir dessas descobertas, meu intuito é que, nos encaminhamentos futuros, esta pesquisa possa contribuir no sentido de sensibilizar os empresários a abrirem as portas de suas empresas, dando oportunidades à essa juventude negra com potencial incrível, tornando assim, ainda que a longo prazo, nossa sociedade mais justa.

Esse meu objetivo maior encontrou eco, assim como na epígrafe deste capítulo sobre o papel da linguagem nas mudanças sociais, também em uma *live* da Abralín – Associação Brasileira de Linguística em 2020, onde Labov palestra sobre “*Justice as a linguistic matter.*” (A Justiça como uma questão linguística).

Nesse vídeo, ele nos apresenta relevante subsídio para entendimento da relação entre a Sociolinguística e a Justiça Social, explica em detalhes a conexão entre línguas e classes sociais e salienta a importância da linguística em inúmeras situações de (in)justiça social. Para ilustrar, ele traz dois contextos cujos resultados demonstram inegavelmente o papel da linguística na defesa da justiça social e que merecem ser aqui resumidamente relatados, por sua convergência ao meu tema de pesquisa.



Fig. 19 - A Justiça como uma Questão Linguística – (Youtube, Labov, 2020) ⁴¹.

⁴¹ Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=n6h8bdDxnuA>> Acesso em 2 out. 2024.

Em uma das narrativas, Labov conta como interferiu no contexto absurdo de racismo linguístico – termo mais recentemente cunhado por Nascimento (2019) – de professoras/es e pedagogas/os que encaminhavam crianças do Harlem em *New York* para escolas de deficientes intelectuais por utilizarem o *Black English Vernacular*⁴².

Labov levantou evidências de que a deficiência não estava nos alunos negros, mas sim no sistema de ensino “universal” e implementou um programa de treinamento – *The reading road - Rethinking the way children are taught to read*⁴³

Esse programa sobre diversidade linguística foi levado à UNICEF (*United Nations International Children's Emergency Fund* ou Fundo das Nações Unidas para a Infância), ao espaço acadêmico e disponibilizado a todos os envolvidos, para que entendessem, respeitassem e alfabetizassem os alunos levando em consideração as diferenças linguísticas entre o inglês “culto”, “padrão” e aquele falado pela comunidade negra.

Cabe aqui a epígrafe utilizada por Nascimento (2019, p.3):

Eu não falo aqui a minha língua
Eu falo a língua que me deram
Mas essa língua é minha agora
Da forma que eu sei falar

Outro caso relatado por Labov na *live* foi o de um réu, negro, suspeito de ter gravado um áudio com ameaça de bomba em uma empresa aérea e cuja sentença, se condenado, poderia chegar a 60 anos. Labov, com seu profundo conhecimento das variações fonéticas da região de origem do acusado, comparou o áudio original com o do acusado e conseguiu provar sua inocência. Missão cumprida, justiça social feita.

Ambos os casos por ele relatados me inspiraram e motivaram pela aplicabilidade da Linguística às relações étnico-raciais – afinal, o combate ao racismo é definitivamente uma questão de *justiça social*.

Entretanto, é importante salientar que, para além do conhecimento, descrição e valorização das variedades linguísticas como o BEV/AAVE, os estudos de Labov também deram origem à análise de narrativa de uma forma

⁴² Posteriormente, também em respeito a essa *diversidade*, o próprio Labov alterou essa denominação de *Black English Vernacular* – BEV para *Afro-American Vernacular* – AAVE.

⁴³ Tradução minha: O caminho da leitura-repensando a forma como as crianças são ensinadas a ler.

diferente, tomando como objeto seus aspectos discursivos e não a descrição gramatical, como ocorria até então.

Houve, portanto, um longo caminho anterior, desde o nascimento da Linguística como ciência, passando pelas perspectivas formalistas – com a concepção estruturalista de Saussure, o behaviorismo de Skinner e o gerativismo de Chomsky – até chegar ao funcionalismo da Linguística como “a ciência do social” ou sociolinguística.

Para além disso e da definição de Rajagopalan (2003) no glossário inicial, Moita Lopes e Fabrício (2019), trazem uma definição complementar de Linguística Aplicada Crítica, na qual nossa pesquisa se insere, na medida em que

se baseia na noção de que o conhecimento vem de algum lugar: o/a pesquisador/a e sua subjetividade são fundamentais. Assim, em vez de pautar por distância crítica, i.e., o apagamento do sujeito que pesquisa uma LA crítica enfatiza a performance do/a pesquisador/a, entendendo que modos de falar, sentir, sofrer, gozar, etc., são inseparáveis do ato de pesquisar. (...). Ao concluir, damos voz ao desejo epistemológico de imaginar o impossível que, na nossa compreensão, é inescapável de uma LA de proximidade crítica. (Idem, ibidem, p. 3).

Essa definição dialoga diretamente com minha atuação tanto como pesquisadora de racismo corporativo (teoria) como de facilitadora de letramento racial em empresas e na academia (prática). Nesse sentido, a teorização que interessa para o desenvolvimento desta tese tem início com os *Estudos Discursivos* e, subsequentemente, o desenvolvimento da *Análise de Narrativa*.

Diante desse contexto, os próximos subcapítulos tratam desses dois conceitos teóricos que serão utilizados para as análises dos dados selecionados. Esse *corpus* é composto por entrevistas, *lives* e vídeos sobre o engajamento do empresário Theo van der Loo, de CEOS brancas/os nos movimentos pró-Diversidade e Inclusão e de consultoras/es convidadas/os negras/os, além do representante do Movimento Negro, Hélio Santos. As análises serão reportadas, respectivamente, nos capítulos 4 Branquitude & Racismo, 5 Diversidade & Inclusão e 6 Negritude & Resistência.

3.1. “Bakhtiniando” o discurso

O filósofo russo Mikhail Bakhtin (2016) foi um dos principais críticos ao estruturalismo de Saussure e ao cognitivismo que deu origem a abordagens como o gerativismo de Chomsky, pois defendia que a essência da linguagem não está na sua estrutura interna, como aqueles pensadores defendiam, mas sim na esfera socio interacional. Segundo ele,

Todas as esferas da atividade humana, por mais variadas que sejam, estão sempre relacionadas com a utilização da língua. Não é de surpreender que o caráter e os modos dessa utilização sejam tão variados como as próprias esferas da atividade humana, o que não contradiz a unidade nacional de uma língua. A utilização da língua efetua-se em forma de enunciados (orais e escritos), concretos e únicos, que emanam dos integrantes duma ou doutra esfera da atividade humana. (...) Qualquer enunciado considerado isoladamente é, claro, individual, mas cada esfera de utilização da língua elabora seus *tipos relativamente estáveis* de enunciados, sendo isso que denominamos *gêneros do discurso*. (Idem, p. 280).

Nesse sentido, esse pensador acrescenta ainda que tanto línguas, como dialetos, ou o discurso familiar que acontece no dia-a-dia, assim como a linguagem científica, podem conversar entre si, desde que atendam à condição de serem transformados em “visões de mundo”, com seus “pontos de vista” específicos, pois todos representam “vozes sociais”. (Bakhtin, 2016), o que evidencia a complexidade desse dialogismo entre os enunciados/discursos.

Trocando em miúdos, a *língua* está sempre relacionada a todos e quaisquer setores da atividade humana e seu uso se dá na forma de *enunciados*, sejam eles verbais ou escritos. Cada enunciado tem seu objetivo, indicado por seu conteúdo e pelos recursos linguísticos utilizados e são específicos para cada esfera de comunicação. Assim como a atividade humana, a variedade de gêneros do discurso é infinita e vai desde um diálogo cotidiano, passa por documentos oficiais e declarações públicas até a comunicação científica e literária (Bakhtin, 2016).

Quanto à Cameron e Panovic (2014), partem de três definições de discurso de uso corrente, quais sejam: “1. Discurso é linguagem ‘acima da frase’; 2. Discurso é linguagem ‘em uso’; 3. Discurso é uma forma de prática social na qual a linguagem desempenha um papel central.” (Idem, p. 17⁴⁴).

Corroborando o conceito de Bakhtin (1997) de que o enunciado deve alcançar seu objetivo comunicativo, Cameron e Panovic (2014) entendem que a segunda definição é a mais abrangente entre as três, pois, “a linguagem *em uso*” sugere que o foco da análise estará em “*quem* está usando a linguagem e *quais propósitos* ela está servindo para seus usuários em um contexto específico” (idem, p.19, grifos nossos⁴⁵). No entanto, é a terceira definição, mais específica no que diz respeito ao papel da linguagem na vida social, que será a base para as perspectivas discursivas.

⁴⁴ Tradução minha. No original: 1. Discourse is language ‘above the sentence; 2. Discourse is language ‘in use; 3. Discourse is a form of social practice in which language plays a central role.

⁴⁵ Tradução minha. No original: (...) who is using language and what purposes it is serving for its users in a particular context.

Cameron e Panovic (2014) também contribuem para a definição de *Análise do Discurso*, que nos interessa particularmente:

A visão da análise do discurso (...) é uma visão "holística", que reconhece que a análise do discurso é várias coisas ao mesmo tempo. É um método para fazer pesquisa social; é um corpo de conhecimento empírico sobre como a fala e o texto são organizados; é o lar de várias teorias sobre a natureza e o funcionamento da comunicação humana, e também de teorias sobre a construção e reprodução da realidade social. É tanto sobre linguagem quanto sobre a vida (Idem, p. 24 ⁴⁶).

Considerando-se que são muitas as áreas compreendidas sob o enorme guarda-chuva que é a análise do discurso, estaremos, nesta tese, observando mais atentamente a *Análise de Narrativa*.

3.2. “Laboviando” a narrativa

Sob a liderança de William Labov – já mencionado no início deste capítulo – a Análise de Narrativas é uma vertente dos estudos linguístico-interacionista-discursivos e atraiu a “parceria” de inúmeras outras áreas do conhecimento, para além da linguagem e literatura. Biar, Orton e Bastos (2021, p.231) complementam que ela nos atrai “para um exercício inevitavelmente transdisciplinar, em que desenvolvimentos oriundos de áreas diversas como sociologia, antropologia, psicologia social e estudos da linguagem se articulam em torno de questões compartilhadas.”

Orton (2020) reforça a importância de Labov & Waletzky e as consequências de seus trabalhos inovadores, pois atraíram tanto “interesse nos estudos narrativos como meio para compreender a experiência, que os debates a respeito perpassavam disciplinas da psicologia à antropologia, literatura e linguagem, entre outras, impulsionando a chamada “virada narrativa”. (Idem, p. 111)

No início desta pesquisa, minha hipótese era que os entrevistados, como resposta à questão originada pelos objetivos da pesquisa “*Como os CEOs constroem seu engajamento nos movimentos antirracistas?*”, viessem a descrever uma sequência de eventos que os levaram a se interessar, se envolver e passar a atuar nos citados movimentos em suas empresas. Daí meu interesse pelos estudos de Labov (1972, p. 360), que define narrativa “como um método de

⁴⁶ Tradução minha. No original: The view of discourse analysis taken here and throughout this book is a ‘holistic’ one, which acknowledges that discourse analysis is several things at once. It is a method for doing social research; it is a body of empirical knowledge about how talk and text are organized; it is the home of various theories about the nature and workings of human communication, and also of theories about the construction and reproduction of social reality. It is both about language and about life.

recapitular a experiência passada, combinando uma sequência verbal de cláusulas à sequência de eventos que (infere-se) realmente ocorreram ⁴⁷.

Embora afirme que basta uma sequência de duas sentenças temporalmente ordenadas para formar uma “narrativa mínima”, Labov (1972) identifica os elementos que compõem o que chama de “narrativa canônica” – não necessariamente nesta sequência, nem como ocorrência única, nem tampouco obrigatórios, exceto pelo componente *ação complicadora*, para ele, indispensável:

- a) *Sumário*: uma breve introdução de “o que” será narrado;
- b) *Orientação*: contextualiza a narrativa, ou seja, informa “quem” está envolvido e “quando” e “onde” ocorreu o que está sendo contado;
- c) *Ação complicadora*: “o que” realmente aconteceu – sem ela, *não há* narrativa;
- d) *Ponto*: o que a narrativa tem de *extraordinário*, que justifique ser contada;
- e) *Avaliação*: intervenção do narrador para demonstrar o *ponto* (motivo) para aquela narrativa; se há interrupção em seu fluxo, é chamada de *avaliação externa*; se utiliza recursos intensificadores, então é uma *avaliação encaixada*;
- f) *Resultado*: a resolução da ação complicadora;
- g) *Coda*: o narrador expressa o encerramento ou retorna ao tempo presente.

Embora Labov tenha sido pioneiro nessa jornada de definição de narrativa em que a estrutura interna foi privilegiada, e sendo hoje ainda um importante referencial para os estudos narrativos, novas perspectivas surgiram, provocando outra “virada”:

A partir dessa “segunda virada narrativa”, “autores como Bruner (1997), Linde (1993), e Riessman, (1993, 2008), entre outros, passaram a dar mais centralidade a aspectos da narrativa referentes a valores socioculturais e interacionais que fundamentam a prática discursiva. Esta nova perspectiva possibilitou reflexões sobre a natureza agentiva dos processos de criação de sentido, por entender as narrativas como recontagens situadas e dialógicas, em vez de recapitulações, como Labov (1972) originalmente tinha postulado (Orton, 2020, p. 112).

Na visão de Bruner (1997), o componente principal da narrativa seja talvez sua *sequencialidade*, já que “é composta por uma sequência singular de eventos, estados mentais, ocorrências envolvendo seres humanos como personagens ou

⁴⁷ Tradução minha. No original: “We define narrative as one method of recapitulating past experience by matching a verbal sequence of clauses to the sequence of events which (it is inferred) actually occurred”.

atores. Estes são seus constituintes” (Idem, p. 46). Esses componentes, entretanto, não necessariamente têm vida própria ou significados específicos:

Seu significado é dado pelo lugar que ocupam na configuração geral da sequência como um todo, seu enredo ou *fábula*. O ato de captar uma narrativa, é, então, duplo: o intérprete tem que captar o enredo configurador da narrativa a fim de extrair significado de seus constituintes, os quais ele deve relacionar ao enredo. Mas a configuração do enredo deve, em si, ser extraída da sucessão de eventos. (Ibidem)

Para além disso, esse autor ainda acrescenta duas outras características que se distanciam da visão laboviana: além de apresentar 1) uma *sequencialidade*; 2) mesmo se ela for *real* ou *imaginária*, a narrativa não perderá seu *status* de história; e 3) independentemente de ser *comum* (*canônica*) ou *excepcional*, ela poderá ser interpretada, pois os significados são negociados entre narrador e ouvinte “para lidar simultaneamente com canonicidade e excepcionalidade” (Bruner, 1997, p.49).

Já Riessman (1993, p.17) reconhece que “há uma discordância considerável sobre a definição precisa de narrativa. Entre um grupo, a definição é tão ampla que inclui praticamente qualquer coisa (...) A definição de narrativa tem sido bastante restritiva entre outro grupo”. Essa autora cita a literatura clínica como exemplo do primeiro grupo, com narrativas de doenças e em sessões psicoterápicas, que podem ser no presente ou no passado, enquanto a definição de Labov (1972) se restringe necessariamente a narrativas no passado.

Nessa mesma linha, Mishler complementa que, em

(...) relatos de experiências passadas gerados em entrevistas clínicas (...) Construídos retrospectivamente, por meio de um espelho retrovisor desde o presente, os enredos nessas narrativas pessoais são “governados como um todo” pelos seus modos de finalização, isto é, pela situação na qual os contadores se encontram depois de algo que lhes aconteceu no passado. Eles explicitam e documentam a “mão dupla do tempo”. (Mishler 1992; 1999, *apud* Mishler 2002).

Nos chama particularmente a atenção quando ele acrescenta a forma como não só relembramos nosso passado, como o re-historiamos, alterando o que ele chama de “significância relativa” de eventos anteriores. Segundo esse autor, com o passar do tempo, já não somos mais as mesmas pessoas e descobrimos detalhes dos quais não tínhamos consciência antes, “nos reposicionando a nós mesmos e aos outros(...). O passado não está gravado em pedra e o significado dos eventos e experiências está constantemente sendo reenquadrado dentro dos contextos de nossas vidas correntes e em curso” (Mishler, 2002, p. 105) ⁴⁸.

⁴⁸ Cabe aqui um parêntese, pois esse mencionado reposicionamento ou “significância relativa” de eventos passados me remete ao meu processo lento e pessoal de tornar-me negra e ao meu

Retomando Riessman, em 2008 ela aprofunda seus conceitos sobre narrativa e, embora continue afirmando a existência de muitos significados para o termo, ela resume seus principais “ingredientes”:

(...) na narrativa oral cotidiana, um falante conecta os eventos em uma sequência que é consequente para a ação posterior e para os significados que o narrador deseja que os ouvintes tirem da história. Os eventos percebidos pelo narrador como importantes são selecionados, organizados, conectados e avaliados como significativos para um determinado público (Riessman, 2008, p. 3 ⁴⁹).

Em nossa análise do *corpus*, temos especial interesse nesses eventos “selecionados, organizados conectados e avaliados como significativos *para um determinado público*” (Ibidem, grifos nossos). Isso porque podem emergir das falas dos CEOs as *justificativas para seu engajamento, defesa e atuação pela inclusão racial*, que podem, inclusive, ser dirigidas a públicos distintos: 1) seus pares, que eles talvez queiram “atrair para sua nova causa” e 2) os potenciais profissionais negros, representados pelo líder do Movimento Negro, que aguardam oportunidades de inclusão em suas empresas.

Outro aspecto importante que Riessman (2008) levanta é o papel social das narrativas, uma vez que elas exercem uma atuação política, na medida em que estão integradas ao fluxo de poder em um contexto mais amplo. No caso da inclusão racial no contexto corporativo, esse fluxo de poder é notadamente presente e pode provocar *embates entre as crenças e ideologias da branquitude e da negritude*, outro ponto de atenção de nossa pesquisa.

Nesse sentido, o conceito de narrativa nos remete novamente à Bastos e Biar (2015) quando dizem que:

(...) o pesquisador interessado na análise de narrativas deve, em primeiro lugar, definir, por exemplo, se um determinado trecho de fala é ou não uma narrativa. É preciso segmentar os dados gerados nos contextos de pesquisa em função da presença (ou não) de narrativas, tanto em uma perspectiva mais ampla (organização geral da fala, ou de seus segmentos), quanto em uma perspectiva mais localizada e episódica, reportando-se a um único evento (Bastos e Biar, 2015, p. 107).

Para além da identificação de um trecho de fala como narrativa (ou não), é responsabilidade do pesquisador perceber eventuais sinais (os índices) que se repetem com certa frequência e analisar seu sentido.

posicionamento relativamente passivo e condescendente com relação à branquitude, refletidos (ou revelados) em meus primeiros artigos e até mesmo nas primeiras versões desta tese.

⁴⁹ Tradução minha. No original: [...] briefly, in everyday oral storytelling, a speaker connects events into a sequence that is consequential for later action and for the meanings that the speaker wants listeners to take away from the story. Events perceived by the speaker as important are selected, organized, connected and evaluated as meaningful for a particular audience.

Para tal, Riessman acrescenta que, como espectadores, devemos “entrar na perspectiva do narrador. Interrogar como um contador de histórias habilidoso puxa o leitor / ouvinte para o mundo da história - e nos move emocionalmente por meio da identificação imaginativa - é o que a análise narrativa pode fazer” (2008, p. 9⁵⁰). São exatamente os componentes dessas análises das histórias narradas que vamos verificar com mais atenção a seguir.

3.3. “Narrativizando” histórias de vida

Outra abordagem dentro da “*segunda virada narrativa*” que nos fornece suporte teórico na análise das práticas narrativas dos dados selecionados são os estudos de Linde (1993). Seu conceito de *histórias de vida* não reflete apenas “uma coleção de fatos ou incidentes. Também requer sequência, uma vez que a partir da causalidade sequencial pode ser inferida; e noções como causalidade, acidente e razões são cruciais para moldar o significado de uma história de vida.” (Linde, 1993, p. 8).

A pergunta original das entrevistas previstas no exame de Qualificação desta pesquisa era “*Qual foi sua motivação para começar a defender e atuar pela inclusão étnico-racial nas empresas?*”, pois dali poderiam surgir respostas que trouxessem à tona histórias de vida.

Mesmo com uma diferença no *corpus* (de entrevistas *online* para *lives* gravadas), os entrevistados também poderiam expressar seu senso de identidade – como veremos nos capítulos 4 Branquitude & Racismo, 5 Diversidade & Inclusão e 6 Negritude e Resistência – pois, conforme mencionado por Linde (1993, p. 3): “As histórias de vida expressam o nosso sentido de *self*: quem somos e como chegamos a este ponto”.

As interações entre os participantes de um evento discursivo pedem também uma análise do contexto em que ele ocorre, bem como de seu momento. Nesse sentido, volto com a teoria de Mishler (2002) que, em sua “mão dupla do tempo”, afirma:

(...) é uma característica inerente e intratável de como nos lembramos do nosso passado e continuamente o re-historiamos, variando a significância relativa de diferentes eventos de acordo com a pessoa em quem nos transformamos, descobrindo conexões das quais não estávamos previamente cientes, nos

⁵⁰ Tradução minha. Do original: [...] enter the perspective of the narrator. Interrogating how a skilled storyteller pulls the reader /listener into the story world – and moves us emotionally through imaginative identification – is what narrative analysis can do.

reposicionando a nós mesmos e aos outros em nossas redes de relações. (Idem, p. 105).

De Fina (2015) acrescenta que histórias estão situadas tanto no nível micro como no macro sociocultural que envolvem uma narrativa. Embora não faça parte do *corpus* selecionado, podemos exemplificar esses componentes da narrativa com um excerto da história de vida do candidato que foi rejeitado no processo seletivo por ser negro e que gerou esta pesquisa.

Em entrevista à BBC News Brasil (Carneiro, 2017), o jovem relata vários casos de racismo que sofreu em empresas anteriores à essa última, e, após citar um de seus ex-chefes que o chamava de “neguinho do pastoreio” e de “monkey” (macaco) ele relembra: “Ele dizia que eu dei sorte por não ser um negro beijudo, ser boa pinta, falar bem e não ser burro”. Em seguida à essas lembranças dolorosas, ele menciona que está “tranquilo e bem resolvido”, e que considera seus agressores pessoas intelectualmente limitadas.

Ou seja, reconhecemos aqui a definição de De Fina (2015) pois embora a experiência do rapaz seja individual, ela se articula ao nível macro sociocultural da sociedade brasileira (racismo estrutural)⁵¹. Ao mesmo tempo, a narrativa mostra formas de agir e de se posicionar que circulam como possibilidades para a população negra.

Por sua vez, Georgakopolou (2006) também considera que uma narrativa não precisa ter necessariamente o formato canônico de Labov, podendo emergir de narrativas espontâneas, que ela chama de “narrativas pequenas” antes ignoradas nas análises pela ausência da estrutura laboviana. Essas “narrativas pequenas” abandonam o sentido interno (e cognitivo), individual, do “*self*” de Linde (1993) e se moldam a partir das interações com o Outro, coletivas, co-construídas, relacionais, inseridas em práticas sociais.

Essa autora, juntamente com Bamberg (2008) estão interessados:

(...) nas ações/funções sociais que as narrativas desempenham na vida das pessoas: como as pessoas realmente usam histórias em situações cotidianas e mundanas para criar (e perpetuar) um senso de quem elas são. As narrativas são, portanto, focadas não como ferramentas para refletir sobre (pedaços de) vidas, mas como meios construtivos que são funcionais na criação de personagens no espaço e no tempo, que por sua vez são instrumentais para a criação de posições em relação aos co-conversacionalistas (p. 378-379 ⁵²)

⁵¹ Esses conceitos serão aprofundados no capítulo 4 Branquitude & Racismo.

⁵² Tradução minha. Do original: “(...) we are interested in the social actions/functions that narratives perform in the lives of people: how people actually use stories in everyday, mundane situations in order to create (and perpetuate) a sense of who they are. Narratives are thus focused upon not

Mais do que isso, em contraste com o início-meio-e-fim das narrativas canônicas, esses autores utilizam as “pequenas histórias” como um termo guarda-chuva, que abrange uma variedade de atividades narrativas “sub-representadas”, como relatos de eventos em andamento, eventos futuros ou hipotéticos e eventos compartilhados (conhecidos), mas também captura alusões a relatos (anteriores), adiamentos de relatos e recusas de contar.” (Idem, p. 381⁵³)

Assim nascia a “*terceira virada narrativa*”.

Entretanto, todo e qualquer componente de qualquer uma das “*três viradas*” pode ser observada a partir do momento em que emerge com certa regularidade das narrativas dos participantes da pesquisa e deve se tornar então objeto de atenção especial, como *categorias analíticas*, que detalharemos mais adiante.

Outro aspecto a ser considerado além da compreensão do que é Narrativa, é a “imensa complexidade de se lidar com narrativas em entrevistas” (Santos, 2013, p.29). Como é impossível manter neutralidade ao se representar o mundo e exatamente para evitar uma simplificação dessa complexidade, um dos recursos teóricos recomendado por esse autor, é que o processo de investigação passe pelas seguintes etapas propostas por Riessman (1993), aqui sumarizadas:

1. *Vivenciando a experiência*: quem a vivencia é o pesquisado, que a narra no momento da entrevista; para tal, ele faz escolhas, focalizando certos elementos de sua história em detrimento de outros, direcionando assim sua narrativa; o pesquisador, por sua vez, quando interage com o entrevistado em busca de compreensão dessa narrativa, pode também (re)direcioná-la, buscando aprofundá-la ou delimitá-la e atentando sempre para os elementos que lhe importa analisar. Dessa forma, ambos estão coconstruindo a narrativa.
2. *Narrando a experiência*: no ato de narrar suas experiências, o narrador as revive, reorganiza e atualiza, tendo elas ocorrido há horas ou há anos. Esse momento é um retorno à experiência, não é a experiência: embora a narrativa dependa do contexto, das interações e da limitação de tempo, ela permite ao narrador e seus ouvintes pensarem nela.

as tools for reflecting on (chunks of) lives but as constructive means that are functional in the creation of characters in space and time, which in turn are instrumental for the creation of positions vis-a`-vis co-conversationalists.” (Bamberg and Georgakopoulou, 2008, p. 378-379).

⁵³ Tradução minha. Do original: “(...) underrepresented narrative activities, such as tellings of ongoing events, future or hypothetical events,² and shared (known) events, but it also captures allusions to (previous) tellings.” (Idem acima, p. 381).

3. *Transcrevendo a experiência*: nessa etapa, a transcrição do entrevistador transforma a narração em um texto, o que também é feito a partir de escolhas: através de variadas ilações relativas à identidade e falas do entrevistado (hesitações, destaques, etc.), o pesquisador também constrói significado.
4. *Analisando a experiência*: tendo construído o significado, nessa etapa o pesquisador tenta criar sentido para a narração transcrita, de acordo com as abordagens teóricas selecionadas. Novamente, há um processo de seleção e novas escolhas são feitas, com relação à sequência, formato, estilo, excertos, todas baseadas no objetivo da pesquisa e influenciadas pelos valores e posicionamentos políticos do pesquisador. Entretanto, através de sua perspectiva, o pesquisador pode oportunizar a compreensão de uma história de vida em um texto escrito.
5. *Lendo a escolha*: aqui entra mais um componente para completar a tríade: narrador/pesquisado > ouvinte/transcritor/analista/pesquisador > leitor, todos interactantes. Por sua vez, cada leitor, ao dialogar com o texto, também pode fazer suas escolhas interpretativas, de acordo com seu posicionamento sócio-histórico, com sua visão de mundo.

Todo esse processo mostra-se bastante profícuo e produtivo, uma vez que a experiência do narrador é potencializada com um “coro de vozes” (Santos, 2013), o que nos remete aos

(...) conceitos de polifonia — a qual diz respeito à multiplicidade de vozes presentes em um determinado enunciado — e de alteridade — que faz referência ao outro, a quem a mensagem se destina (Bakhtin, 1997). A partir desta visão, os enunciados não podem ser considerados a propriedade de quem os produz, por serem atravessados por discursos anteriores. (Orton, 2020, p. 115).

Para fechar essas seções sobre Discurso, Narrativa e Histórias de Vida, retornamos à Biar, Orton e Bastos (2021) e sua metodologia de análise através de três lâminas, que introduzimos no capítulo 2 Percurso Metodológico, agora complementada com seus respectivos componentes.

3.4. Organizando as análises em tripla laminação

Para este estudo, Biar, Orton e Bastos (2021, p.231) salientam que a *Análise de Narrativa* “(...) nos convida a um exercício inevitavelmente transdisciplinar, em que desenvolvimentos oriundos de áreas diversas como sociologia, antropologia, psicologia social e estudos da linguagem se articulam em torno de questões

compartilhadas”. E essa transdisciplinaridade se estrutura através do método de três lâminas de observação propostas por Biar (2012) em sua tese de doutorado e retomado por Biar, Bastos e Orton (2021).

Nessa organização analítica, distribuímos, em cada uma das lâminas, as respectivas categorias analíticas (ou pistas indexicais) – aqueles componentes que sobressaíram nas falas da maioria dos entrevistados e, por isso, tornaram-se foco de uma análise mais detalhada (e que definiremos nas subseções mais à frente):

- (i) na *lâmina da narrativa*, o foco é o que acontece no *mundo da história* – dentro do espaço narrado pelos enunciadores. Através dessa lente, observa-se a *estrutura da narrativa* – onde, quem, como, quando, por quê e o efeito da situação discursiva – a partir de Labov (1972), as histórias de vida segundo Linde (1993) que podem trazer à tona duas das categorias analíticas, o *ponto de virada* de Mishler (2002) e a *performance narrativa* de Bauman (1986);
- (ii) a *lâmina interacional* diz respeito ao *mundo narrativo*, o que acontece na interação entre quem conta a história e quem a ouve. Observa-se aqui o tom em que a história é contada, as escolhas lexicais dos participantes e a existência de duas pistas indexicais: os *contextos* e a *assimetria interacionais*;
- (iii) a *lâmina discursiva* recai sobre as condições sócio-históricas que permeiam o discurso e suas relações e eventuais *tensões entre* essas *esferas micro* (local) e *macro* (global), também com base em Blommaert (2006), Gee (1999) e Silverstein (2006). Nela observamos duas outras pistas indexicais: os participantes fazem uso da categoria lexical de *metáforas*, que nos ajudam a identificar os “*d*iscursos” e os “*D*iscursos” presentes nas narrativas, bem como os embates que surgem entre essas *esferas micro e macro*.

Vejamos então, com mais detalhes, essas *categorias analíticas* ou *pistas indexicais* e sua importância em nossas análises do *corpus* selecionado.

3.4.1. Observando a performance narrativa

Quando apresentamos a *lâmina* narrativa de *observação* dos dados, mencionamos a importância de se atentar para a *performance*. Vejamos agora o

que isso significa. Bauman (1986) observa a forma como os grupos interagem e lançam mão de *performances narrativas*. Ele então associa os termos narrativa, eventos e *performance*, que define como (...) “uma forma de falar cuja essência reside em assumir responsabilidade perante um público por uma demonstração de habilidade comunicativa, destacando a forma como a comunicação é realizada, para além do seu conteúdo referencial”⁵⁴ (Bauman, 1986, p. 3).

Dialogando com Bauman sobre *performance*, Riessman (2008, p.152⁵⁵) confirma que “a linguagem é o principal recurso que utilizamos (em sociedades letradas), embora formas corporais de comunicação também entrem em jogo.” Ela vai além e relembra o conceito de “face” de Goffman e o menciona em seu texto:

Como Goffman elegantemente colocou, “O que os falantes se comprometem a fazer não é fornecer informações a um destinatário, mas apresentar dramas a uma audiência. De fato, parece que passamos mais tempo não envolvidos em dar informações, mas em dar shows”. (Goffman, 1974, pp. 508–509 *apud* Riessman, 2008, p. 153⁵⁶)

Já Schiffrin (2020), menciona que, algumas vezes, quando a pessoa conta uma história, ela tem a intenção de se vangloriar. Segundo essa autora, “(...) a informação que constitui o *autoelogio*, geralmente, é extraída dos detalhes da biografia pessoal de alguém e ajustada de acordo com o status de percepção e méritos reconhecidos pelos recipientes” (Schiffrin, 2020, no prelo)

Tanto o conceito de *performance* como o *autoelogio* se mostram apropriados, como veremos, para a análise das narrativas de todas/os as/os entrevistadas/os nesta pesquisa, pois o que não lhes falta é habilidade comunicativa e autoelogios, embora esses apareçam de forma sutil, camuflando um sentido de *meritocracia*.

Recorrendo novamente ao dicionário, temos os significados de meritocracia:

⁵⁴ Tradução minha. No original: I understand performance as [...] a way of speaking the essence of which resides in the assumption of responsibility to an audience for a display of communicative skill, highlighting the way in which communication is carried out, above and beyond its referential content.

⁵⁵ Tradução minha. Do original: Language is the major resource we draw on (in literate societies) although bodily forms of communication also come into play. (Riessman, 2008, p. 152).

⁵⁶ Tradução minha. Do original: As Goffman elegantly put it, “What talkers undertake to do is not to provide information to a recipient but to present dramas to an audience. Indeed, it seems that we spend more of our time not engaged in giving information but in giving shows”. (idem acima, p.153)

meritocracia 

Significado de Meritocracia

substantivo feminino

Predominância dos que possuem méritos; predomínio das pessoas que são mais competentes, eficientes, trabalhadoras ou superiores intelectualmente, numa empresa, grupo, sociedade, trabalho etc.

Modo de seleção cujos preceitos se baseiam nos méritos pessoais daqueles que participam: conseguiu o trabalho por meritocracia.

Método que consiste na atribuição de recompensa aos que possuem méritos: foi eleito o funcionário do mês por meritocracia.

Figura: 20 - Significados de meritocracia (Dicio, online)

No senso comum, essas definições significam que “qualquer pessoa que se esforçar, consegue”, sem levar em conta que cada um de nós tem um ponto de partida diferente. A propósito, algumas imagens, disponibilizadas em sites e blogs educacionais publicados por professores, refletem bem esse pensamento falacioso:



Fig.21 - Meritocracia (Raça, 2023⁵⁷) Fig. 22- Meritocracia (Bezerra, 2020⁵⁸)



Figura 23 - Meritocracia (EducaBras⁵⁹) Figura 24 - Meritocracia (Resumos Escola, s.d.⁶⁰)

⁵⁷ Disponível em: <<https://revistaraca.com.br/meritocracia-eu-queiro-uma-para-viver/>> Acesso em 23 jul.2024.

⁵⁸ Disponível em: <<https://www.todamateria.com.br/meritocracia/>>. Acesso em: 23 jul. 2024

⁵⁹ Disponível em: <<https://mobile.twitter.com/QuebrandoOTabu/status/1419409623811969024>> Acesso em 23 jul. 2024.

⁶⁰ Disponível em: <<https://resumos.soescola.com/filosofia/meritocracia/>> Acesso em 23 jul. 2024

O site Resumos Escola tem essa explicação, a nosso ver irretocável, sobre as figuras apresentadas, pois, segundo eles, representam bem

(...) a imagem do que é a meritocracia na vida de diferentes realidades sociais, ou seja, a mesma torna-se uma verdadeira barreira para quem está inserido socialmente na camada de desigualdades, é um verdadeiro gatilho para o pobre que é acusado de falta de ânimo, empenho e que essa é a principal característica para que o mesmo não consiga sua ascensão social e financeira dentro da sociedade, fator esse que afeta a saúde mental, física e principalmente emocional de quem vive nessa realidade. Portanto, a meritocracia só fará sentido quando todos tiverem as mesmas oportunidades (Resumos Escola, 2020 ⁶¹)

Exemplificando, tanto os CEOs como os Consultores participantes do *corpus* analisado utilizam marcas de performance para narrar o quanto foi difícil chegarem onde chegaram, pois vieram de famílias sem recursos, mas com *muito* esforço, conseguiram. Assim, defendem inicialmente a meritocracia, “até que...” encontram o ponto explicado na próxima subseção.

3.4.2. Encontrando “pontos de virada”

Ainda no âmbito da *lâmina narrativa*, temos uma *categoria analítica* que aparece em praticamente todas as narrativas que fazem parte do *corpus* de análise desta pesquisa: o *ponto de virada*.

Segundo Mishler (2002) trata-se de uma (re)tomada de consciência, que costuma emergir dos relatos de vida, aquela “luz” que surge, ou aquela “ficha que cai” e modifica a compreensão dos narradores sobre suas experiências passadas. Dessa forma, abrem caminhos para mudanças inesperadas as quais suas experiências passadas não lhes permitiam prever. Essas “fichas” os levam a uma percepção diferente de si mesmos, provocando mudanças sobre suas ações e sentimentos a partir daquele momento.

Aprofundando esse conceito, ele nos explica detalhadamente:

Pontos de virada são exemplos especialmente marcantes de algo que ocorre o tempo todo, isto é, do processo contínuo no qual nos engajamos para reconstruir os significados de nossas experiências passadas e para refazer a nós mesmos de modos grandes e pequenos. Esse processo contínuo, interminável de revisar e *re-revisar* a nossas histórias de vida e nossas identidades, à medida que começamos a entender o que se passou em termos dos contextos cada vez mais amplos do que ocorreu depois, sugere fortemente a necessidade de repensar alguns pressupostos-chave na teoria e na pesquisa sobre o desenvolvimento do ciclo vital, tais como a

⁶¹ Disponível em: <<https://resumos.soescola.com/filosofia/meritocracia/>> Acesso em 2 out. 2024.

continuidade nas trajetórias de desenvolvimento e a resultante ênfase dos estudos longitudinais, tanto prospectivos quanto retrospectivos, na predição. O processo de re-historiação que tanto marca quanto resulta desses incidentes importantes que são os pontos de virada, constitui uma característica geral de nossas múltiplas identidades, cada uma arraigada a um conjunto diferente de relações que formam a matriz de nossas vidas. (Mishler, 1999 *apud* Mishler, 2002, p. 110).

Como mencionamos anteriormente, exemplos desses pontos de virada, ou “fichas que (finalmente) caem”, estão presentes em todas as narrativas constantes no *corpus*, até mesmo comigo, durante um momento em que eu estava transcrevendo os dados de uma entrevista que fiz com um dos CEOs pesquisados. Meu ponto de virada ocorreu por conta da assimetria interacional, conceito descrito na sequência.

3.4.3. Percebendo a assimetria interacional

A respeito da *lâmina interacional*, um dos pontos que me chama a atenção é a assimetria interacional, por isso passo a esclarecer o que estou entendendo por essa expressão. A partir da entrevista feita *online* com o CEO (Diretor Executivo) Theo van der Loo, surgiu esse componente interacional em algumas situações que me intrigou como pesquisadora negra. Como veremos nas análises, esse estranhamento ocorreu tanto no lançamento do Movimento CEOs pela D&I – com os CEOs brancos e os Consultores negros – como na minha entrevista com Theo, pois ficou evidente um certo “desconforto interacional”. Somente quando fui transcrever os dados foi que notei nitidamente que, em alguns momentos, a situação havia se invertido, era eu quem estava sendo entrevistada e, em alguns outros, me percebi alinhando-me inteiramente à sua fala.

Fanon (2008) nos ajuda a entender essa inversão:

(...) quando os pretos abordam o mundo branco, há uma certa ação sensibilizante. Se a estrutura psíquica se revela frágil, tem-se um desmoronamento do ego. O negro cessa de se comportar como indivíduo *acional*. O sentido de sua ação estará no Outro (sob a forma do branco), pois só o Outro pode valorizá-lo. No plano ético, ou seja, valorização de si (Fanon, 2008, p. 136).

Por sua vez, Gonzalez (1984) não só corrobora como busca aprofundar esse conceito, quando questiona:

De saída o que se percebe é a identificação do dominado com o dominador. E isso já foi muito bem analisado por um Fanon, por exemplo. Nossa tentativa aqui é a de uma indagação sobre o porquê dessa identificação. Ou seja, que foi que ocorreu, para que o mito da democracia racial tenha tido tanta aceitação e divulgação? Quais foram os processos que teriam determinado sua construção? Que é que ele oculta, para além do que mostra? Como a mulher negra é situada no seu discurso? (1984, p. 224).

Nesse sentido, para além do fato de eu ser uma pessoa negra, pesquisando uma pessoa branca, há outras assimetrias acontecendo simultaneamente, por conta da interseccionalidade que, segundo Collins e Bilge (2021), em uma dada sociedade/período, “as relações de poder que envolvem raça, classe e gênero, por exemplo, se sobrepõem e funcionam de maneira unificada. Além disso, apesar de geralmente invisíveis, (...) afetam todos os aspectos do convívio social” (p. 17)

No meu caso, as relações interseccionais assimétricas ocorrem na medida em que sou uma pesquisadora mulher-negra-trabalhadora-pobre-brasileira enquanto o pesquisado é um homem-branco-executivo-rico-internacional, o que nos coloca hierarquicamente em posições diametralmente opostas.

A meu ver, esse “desconforto interacional” promove como que uma inversão no papel pesquisador *versus* pesquisado, que representa um retorno ao *status quo*. Afinal, historicamente, sempre foram os brancos que pesquisaram os negros (e continuam sendo, em sua maioria), como o “outro exótico”, como vimos no subcapítulo 2.4 Pesquisando qualitativamente.

Então essa “investigação reversa” é o fato novo que causa desconforto a ambos: pesquisadora negra e pesquisado branco ou consultoras/es negras/os e CEOs brancas/os participantes das *lives*, que se esforçam para retomar seus “lugares históricos” nessa interação, mesmo que sejam lugares de subalternidade para nós negras/os.

Nesse embate, ocorre o secular complexo de inferioridade individual do negro (micro) tentando, ou melhor, ousando enfrentar o complexo de superioridade coletivo do branco (macro). Retomando o conceito psicanalítico de Fanon (2008, p.84-85), “A ideia central é que o face-a-face dos ‘civilizados’ e dos ‘primitivos’ cria uma situação particular – a situação colonial – fazendo aparecer um conjunto de ilusões e mal-entendidos que somente a análise psicológica pode situar e definir”.

Ele também reforça que “o branco obedece a um complexo de autoridade, a um complexo de chefe, enquanto o malgaxe [negro] obedece a um complexo de dependência. E todos ficam satisfeitos”. (Idem, p.94). No caso em questão, da inversão de papéis, não ficamos satisfeitos, mas sim, todas e todos, com cor de pele negra ou branca, visivelmente incomodadas/os.

Embora esse sentimento, na maioria das vezes, não seja verbalizado, buscamos nas análises das narrativas dos entrevistados alguma evidência de sua

existência. Inclusive, ousou considerar esse, talvez, como mais um ponto de originalidade desta pesquisa, uma vez que não encontrei teses, dissertações ou artigos especificamente sobre esse tema, talvez até devido à dificuldade em nomear esse sentimento com relação à essa assimetria interacional racial/investigação reversa: incômodo (inter)racial? desconforto (inter)racial? Indisposição (inter)racial?

Nesse sentido, Schucman, Costa e Cardoso (2012) a partir de experiências próprias também com pesquisas interracialis como esta, mencionam de que forma a paridade e a assimetria racial podem interferir (e sempre interferem) nas pesquisas acadêmicas. Segundo eles, o fato de o pesquisador e o pesquisado serem brancos ou ambos serem negros, essa paridade racial não significa facilidade de comunicação. Da mesma forma, entre o pesquisador branco e pesquisado negro ou vice-versa, essa assimetria racial poderá resultar em interações proveitosas ou não.

Segundo eles, em qualquer dos casos, tudo dependerá do grau de conscientização racial de cada um deles em relação ao seu interlocutor. Os autores acrescentam:

Discutir paridade e assimetria racial em pesquisas qualitativas requer pensar em efeitos psíquicos e sociais que o colonialismo e o racismo impuseram em sujeitos brancos e negros. Nem todos os brancos se identificam com a branquitude. Nem todos os negros se identificam com o ideal de branqueamento apregoado pelo racismo; assim sendo, nem todos negam sua própria negrura. Não se identificar com essas modalidades de dominação exige trabalho psíquico intenso, consciente, cotidiano. Demanda labuta psíquica e política colocar-se contra a maré. (...) . Negros e brancos, quem deve estudar quem? Acreditamos que a paridade e a assimetria racial são recursos possíveis e necessários para a realização de pesquisas acerca das relações raciais, cada qual colabora de forma singular com esse que é um campo de pesquisa que ainda precisa ser ampliado no Brasil. Se há risco em inverter a lógica da subalternização, esse risco pode proporcionar estudos inaugurais (Schucman, Costa e Cardoso, 2012, p. 26).

Apesar da mencionada sensível assimetria entre pesquisadora e pesquisado – que, para além de interacional é também interseccional, entre uma mulher, negra, da base da pirâmide social e um homem, branco, no topo dessa pirâmide – esse momento em que estou fazendo a análise e refletindo teoricamente me recoloca no lugar de pesquisadora, marcando a escrita acadêmica como um papel importante no processo de retomada ou de reencontro da nossa palavra, combatendo assim epistemicídios.

Considerando-se que estamos analisando narrativas interacionais que foram obtidas através de *entrevistas*, esse gênero de discurso merece também um subcapítulo conceitual específico.

3.4.4. Obtendo narrativas a partir de entrevistas

Ainda a respeito da *lâmina interacional*, Bastos (2005, p.74) resume a importância da entrevista como uma ferramenta “para a compreensão de como as pessoas estruturam suas narrativas, bem como para compreender outros fatores, como, por exemplo, o sentido que os indivíduos fazem de si mesmos e sua compreensão do mundo e de suas experiências”.

Neste trabalho, conforme já mencionado, estamos analisando narrativas a partir de quatro contextos diferentes de *entrevistas*:

- 1) Uma entrevista do CEO Theo van der Loo à rede social corporativa LinkedIn, gravada em áudio e vídeo, e disponibilizada no Youtube, onde não se vê nem se ouve o entrevistador e, aparentemente, não há plateia;
- 2) Uma entrevista online, a mim concedida por esse mesmo empresário com gravação somente de som, com sua autorização;
- 3) Uma *live* de lançamento do projeto CEOs pela Diversidade e inclusão, gravada no canal da FDC – Fundação Dom Cabral no Youtube com dois CEOs (um homem e uma mulher), dois consultores (um homem e uma mulher) e uma moderadora, com participação de internautas somente através de mensagens e perguntas pelo chat;
- 4) Uma *live* Coletiva de Lançamento do Pacto de Promoção da Equidade Racial gravada no YouTube, com a participação de um representante do movimento negro;
- 5) Uma entrevista desse mesmo representante no Programa de TV Roda-Viva com vários entrevistadores no estúdio.

As definições mais correntes do termo pelo dicionário não cobrem as mencionadas interações, a não ser pelo fato de terem sido “encontros combinados”:

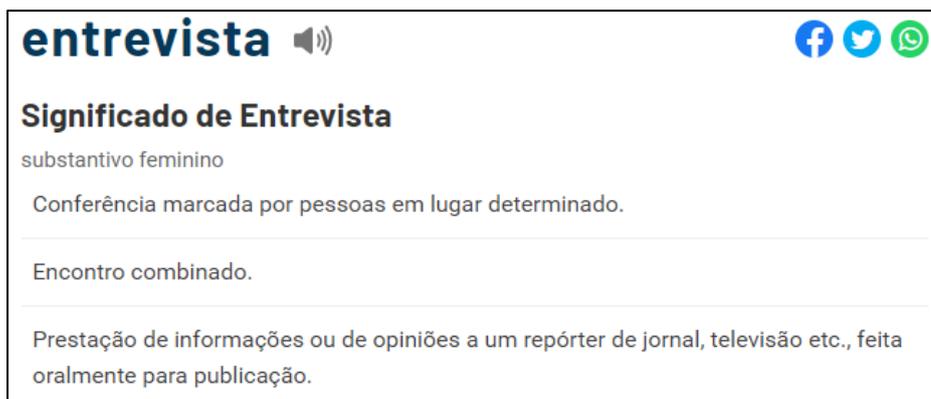


Figura 25 - Significados de Entrevista (Dicio, online ⁶²)

Nesse sentido, Rocha, Daher e Sant'Anna (2004), alertam para não confundirmos diferentes tipos de entrevistas e para a necessidade de uma definição acadêmica:

(...) tratar a entrevista com mero instrumento de coleta de informações ou opiniões significa negligenciar a diversidade de "subgêneros" passíveis de inclusão na referida categoria, aos quais parecem corresponder funções bastante diversas: entrevistas realizadas em programas de televisão, entrevistas realizadas por profissionais de jornalismo, entrevistas realizadas em diferentes espaços de trabalho como etapa de processo de seleção de profissionais, para citar apenas alguns exemplos. Desde já fica claro que a diversidade de funções e de objetivos perseguidos por cada modalidade de entrevista – divertir, informar, entreter o público, avaliar – impede-nos de buscar algum tipo de identidade estável que funcione como ponto de intersecção de suas diferentes manifestações. Por essa razão, entendemos como necessário refletir sobre o modo singular como a entrevista se atualiza em um contexto particular: o contexto de pesquisa acadêmica (Idem, p.3).

Percebe-se o dialogismo entre a definição de Mishler em que "a entrevista é compreendida como um evento social, em que o discurso é cooperativamente construído". (Mishler, 1986, 1999, *apud* Bastos e Santos, 2013), "rejeitando-se o ponto de vista que nela reconhece tão-somente o papel de mera ferramenta que possibilita ao entrevistador o acesso à 'verdade' do entrevistado", como reforçam Rocha, Daher e Sant'Anna, (2004, p.9).

Sendo assim, cada um dos variados contextos das entrevistas utilizadas como base do *corpus* selecionado, tiveram o mesmo tratamento analítico. Entretanto, por se tratar de uma pesquisa qualitativa/interpretativa, em que ambos, entrevistador e entrevistados, estão situados no mesmo universo social, o pesquisador deve "conferir inteligibilidade às práticas discursivas, através de ferramentas teóricas que o auxiliam na prática interpretativa." (Santos, 2013).

⁶² Disponível em: < <https://www.dicio.com.br/entrevista/> > Acesso em 2 out. 2024.

No caso do nosso *corpus*, essas ferramentas foram muito úteis na medida em que, além dos diferentes contextos ambientais, essas entrevistas diferem também totalmente em sua formatação:

- a) a primeira (de Theo para mim) foi uma entrevista individual, ou *de um para um*, ou de um entrevistado para um entrevistador;
- b) a segunda (de Theo para a rede LinkedIn) foi para um entrevistador “*invisível*”, pois só o entrevistado o vê e ouve suas perguntas;
- c) a terceira (do Movimento CEOs pela D&I) se trata de uma entrevista de *um para vários*, ou seja, com um/a entrevistador/a e vários/as entrevistados/as que participaram da *live de lançamento*;
- d) a quarta e última (de Hélio Santos no programa de TV Roda Viva) é de *vários para um*, conhecida como entrevista *coletiva*, onde vários entrevistadores fazem perguntas a um entrevistado.

Essas variações todas também alteram significativamente a dinâmica interativa entre os participantes e requerem diferentes recursos analíticos por parte do pesquisador, como veremos nas análises das diferentes narrativas.

3.4.5. Indexalizando as narrativas

Já para a análise da *lâmina discursiva*, o dialogismo e a indexicalidade serão conceitos fundamentais. Nesse sentido, faremos uso complementar do conceito de *indexicalidades*, conforme desenvolvido por Silverstein (2006), Blommaert (2006) e Gee (1999). O primeiro autor define esse conceito como “(...) apenas o princípio da contextualização dos signos linguísticos e outros signos em uso, vistos como um componente do significado das formas sígnicas que ocorrem” (Silverstein, 2006, p. 14⁶³).

Podemos inclusive traçar um paralelo com a linguagem racista de que estamos tratando, através do exemplo que ele acrescenta quando fala em linguagem ofensiva e as possíveis consequências de uma interação desse tipo:

(...) Para seus usuários, a ocorrência de um signo indicial é um evento que, como uma função matemática, mapeia um contexto configurado de uma certa maneira em um contexto agora configurado talvez de outra maneira. Considere uma expressão cujo uso conta como um insulto em condições particulares já mutuamente

⁶³ Tradução minha. Do original: Indexicality is just the principle of contextualization of linguistic and other signs-in-use, seen as a component of the meaning of the occurring sign-forms.

compreendidas. Quando é dirigido como tal a um destinatário, uma vez emergido no espaço interpessoal entre duas pessoas, sua ocorrência direcionada transforma irreversivelmente as relações sociais, de modo que muito trabalho interpessoal – outros signos em uso – pode ter que ser realizado e as coisas nunca mais são exatamente como estavam no *status quo ante* (Silverstein, 2006, p. 14 ⁶⁴).

O fato de certas palavras contarem como ofensas racistas é um exemplo de indexicalidades. O caso anteriormente citado do rapaz que foi vítima de racismo (na entrevista à BBC News Brasil ele relata quatro ocorrências em diferentes empresas) reflete exatamente o que Silverstein (2006) mencionou: “transforma irreversivelmente as relações sociais (...) as coisas nunca mais são exatamente como estavam no *status quo ante*” (Idem). O rapaz teve que pedir demissão ou foi demitido.

Por sua vez, Blommaert (2006) dá o nome de *ordens de indexicalidade* às regras que regem os diferentes ambientes sociais interagentes e o contexto corporativo pode ser considerado como uma ordem de indexicalidade. Essas regras estão ligadas ao que ele chama de *centros de autoridade*, sejam estes locais ou translocais, temporários ou permanentes, e que englobam “(...) a família, o grupo de pares e as redes de vizinhança imediatas; religião, a mídia, redes transnacionais, o Estado (casa e anfitrião), o *mercado de trabalho* e ideais abstratos e modelos de comportamento.” (Blommaert, 2006, p. 2-3, grifos nossos).

Já a observação atenta de *imagens* e *metáforas* é um dos focos para Blommaert (2006), pois, segundo ele, indexar também pode ocorrer a partir de sua investigação, pois nos ajudam a (re)pensar objetos de formas inusitadas e que, portanto, exigem análises inusitadas. Ele argumenta que uma das *metáforas* utilizadas na observação de eventos e processos sociais é a de *camadas* que vão do local (micro) ao global (macro), com escalas intermediárias, e que podem indicar (ou indexicalizar) *embates* entres essas diversas camadas, sempre atravessadas pelo poder/assimetria.

Antes disso, Gee (1999) já fazia um paralelo entre esses dois conceitos: ele os chama de discurso com “*d*” minúsculo e Discurso com “*D*” maiúsculo,

⁶⁴ Tradução minha. Do original: Indexicality is revealed in the way that, by degrees, linguistic and other signs point the users of these signs to the specific enveloping conditions in which they use them. [...] For its users, the occurrence of an indexical sign is an event that, like a mathematical function, maps a context configured in a certain way into a context now configured in perhaps another way. Consider an expression, the use of which counts as an insult under particular, already mutually understood conditions. When it is directed as such to an addressee, once emerged in the interpersonal space between two people, its directed occurrence irreversibly transforms social relations so that much interpersonal work – further signs-in-use – might have to be undertaken and things are never again quite as they were in the *status quo ante*.

conectando-os respectivamente aos níveis de linguagem utilizados nas *camadas* micro e macro de Blommaert (2006) e complementa:

Essas associações socialmente aceitas entre formas de usar a linguagem, de pensar, valorizar, agir e interagir, nos lugares “certos” e nos momentos “certos” com os objetos “certos” (associações que podem ser usadas para identificar-se como membro de um grupo socialmente significativo ou de uma ‘rede social’), vou me referir como “Discursos” com “D” maiúsculo. Reservarei a palavra “discurso”, com “d” minúsculo, para designar a linguagem em uso ou trechos de linguagem (como conversas ou histórias). Os Discursos com “D” maiúsculo são sempre linguagem mais “outras coisas” (Gee, 1999, p.26 ⁶⁵).

Nesse sentido, tanto Silverstein (2006), como Blommaert (2006) e Gee (1999) podem contribuir na categorização como macro (ou “D”) tanto o capitalismo quanto o racismo e na verificação de como se dá o embate entre essas camadas globais *versus* as locais, micro (ou “d”) que surgem nas narrativas dos participantes da pesquisa.

Como iniciamos este capítulo sobre Fundamentação Teórica falando sobre a influência que o trabalho de Labov sobre “Justiça - uma questão de Linguística” indiretamente teve sobre esta pesquisa, pré-finalizando-a, menciono também uma importante observação de Gee em seu texto sobre Discursos e discursos:

“O fato de as pessoas terem acesso diferenciado a diferentes identidades e atividades, conectadas a diferentes tipos de *status* e bens sociais, é uma fonte raiz de desigualdade na sociedade. Intervir em tais questões pode ser uma contribuição para a justiça social. Uma vez que diferentes identidades e atividades são promulgadas na e por meio da linguagem, o estudo da linguagem está integralmente conectado a questões de equidade e justiça.” (Gee, 1999, não paginado ⁶⁶)

Assim, retomando o conceito de pesquisadora/*confeccionadora de colchas* de Denzin & Lincoln (2006) no capítulo 2 Percurso Metodológico, *alinhamos* até aqui os *retalhos* que formam a *tessitura* teórica desta pesquisa-*colcha-de retalhos*: discurso, narrativa, entrevista, *alfinetados* pelos pontos de virada e *entremeados* pelas performances narrativas e assimetrias interacionais.

⁶⁵ Tradução minha. No original “ Such socially accepted associations among ways of using language, of thinking, valuing, acting, and interacting, in the “right” places and at the “right” times with the “right” objects (associations that can be used to identify oneself as a member of a socially meaningful group or “social network”), I will refer to as “Discourses,” with a capital “D.” I will reserve the word “discourse,” with a little “d,” to mean language-in-use or stretches of language (like conversations or stories) “Big D” Discourses are always language plus “other stuff” (Gee, 1999, não paginado).

⁶⁶ Tradução minha. Do original: “The fact that people have differential access to different identities and activities, connected to different sorts of status and social goods, is a root source of inequality in society. Intervening in such matters can be a contribution to social justice. Since different identities and activities are enacted in and through language, the study of language is integrally connected to matters of equity and justice.” (Idem acima).

Considerando-se que esta pesquisa tem como *pano* de fundo a extrema dificuldade de inclusão e promoção de profissionais negras/os nas empresas administradas por CEOs – até aqui, histórica e predominantemente – brancos, na sequência ampliaremos a *colcha* com conceitos-*retalhos* de Branquitude, incluindo uma *forração* de raça e racismo que darão suporte a este estudo, com o *acabamento* de preferência por, mas não restrito a, autoras/es e intelectuais (ou *estilistas*) negras e negros.



Figura 26 - Discriminação Racial (Pestana, 1986, não paginado)

4. Branquitude & Racismo

Só para ficar claro: tanto quanto o resto do conceito de raça, a branquitude é uma ficção, aquilo que no jargão acadêmico se denomina de construto social, um mito fabricado que tem força empírica por conta de seu efeito, não de sua essência. Mas a branquitude vai ainda mais longe: ela é uma categoria identitária ainda mais útil quando sua própria existência é negada. Esse é seu gênio perverso. Michael Dyson

Conforme apresentado na introdução deste trabalho, estatísticas publicadas em 2017 – época do estudo comparativo feito pela revista *Veja* repetindo um levantamento da extinta revista *Realidade* 50 anos antes (1967) – traziam um resultado altamente negativo em termos dos índices de desigualdade racial no Brasil⁶⁷, o que a *Veja* chamou de “Vergonha Brasileira”.

Ora, quando lemos “desigualdades sociais” e lembramos que 75% entre os mais pobres no Brasil são negros, conforme dados da mesma pesquisa, essas desigualdades automaticamente passam a ser também raciais. Bento (2014, p.26) nos diz que a ausência de “reflexão sobre o papel do branco nas desigualdades raciais é uma forma de reiterar persistentemente que as desigualdades raciais no Brasil constituem um problema exclusivamente do negro, pois só ele é estudado, dissecado, problematizado.”

Na verdade, neste país essas desigualdades têm sido explicadas de duas formas. Uma é a de se imputá-las à inferioridade nata do negro, já que historicamente se criou na sociedade brasileira um imaginário do negro com todas as características negativas possíveis e, portanto, com incapacidade e incompetência de berço. A outra é de até perceber essas desigualdades, mas considerá-las como um legado dos 400 anos de escravidão.

Como menciona Piza (2014, p. 67): “(...) nesses estudos, sabe-se muito sobre o negro, mas em nenhum momento, nomeia-se aquele que, na relação opressor-oprimido, desempenha o papel do opressor: o branco.” Ou seja, em nenhum momento se coloca o branco no centro da discussão, como sendo ele o causador dessa situação e responsável pelas profundas mazelas criadas ao longo do período escravocrata e que persistem até os dias de hoje. Bento (2014) complementa:

O silêncio, a omissão, a distorção do lugar do branco na situação das desigualdades raciais no Brasil têm um forte componente narcísico, de autopreservação, porque vem acompanhado de um pesado investimento na colocação desse grupo como

⁶⁷ Vide capítulo 1 Introdução.

grupo de referência da condição humana. Quando precisam mostrar uma família, um jovem ou uma criança, todos os meios de comunicação social brasileiros usam quase que exclusivamente o modelo branco (Bento, 2014, p. 30)

Prova disso foi essa divulgação no governo Bolsonaro do programa PróBrasil:



Fig. 27- Peça publicitária retrata apenas crianças brancas (Reprodução/VEJA, 2020) ⁶⁸

Essa insistência em ignorar ou apagar a população negra nos remete à afirmação de Bento (2014, p.49): “Não podemos chamar de omissão o papel da elite branca de ‘virar as costas ao negro’, tendo em vista que ela virou as costas sim, mas sem deixar de carregar consigo toda a riqueza produzida em quase quatro séculos de trabalho escravo.”

Como a origem dessa desigualdade vem de longa data, vamos então voltar no tempo para entendê-la.

4.1. Relembrando os conceitos de raça e racismo

Muitos autores dialogam sobre a temática de raça e entre eles selecionamos preferencialmente pensadores negros/os, uma vez que foram ignorados, silenciados ou apagados da História até bem pouco tempo atrás.

De acordo com Munanga (2004) a origem da palavra “raça” é o termo italiano “*razza*”, que veio do latim “*ratio*”, cujo significado central é espécie, categoria e esse conceito foi originalmente utilizado para classificação de animais e vegetais, na Zoologia e Botânica, respectivamente.

Ele acrescenta que, a partir do século XV na França, o termo “raça” passou a ser utilizado na classificação de grupos humanos e, no século seguinte, também

⁶⁸ Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/brasil/gabinete-de-braga-netto-criou-peca-polemica- apenas-com-criancas-brancas>> Acesso em 2 out. 2024.

no contexto de “classes sociais”, para diferenciar os Gauleses, considerados da plebe, dos Francos, a elite de origem germânica, de “sangue puro” e, portanto, superiores.

Dessa forma, a denominação original de raça pura da Botânica e Zoologia, “foi transportado da Botânica e da Zoologia para legitimar as relações de dominação e de sujeição entre classes sociais (Nobreza e Plebe), sem que houvessem diferenças morfo-biológicas notáveis entre os indivíduos pertencentes a ambas as classes.” (Munanga, 2004, p.17 *apud* Mello, 2019, p.34).

Outros estudiosos também se aprofundaram nesse tema (Rufino, 1980; Cunha, 1988; Munanga, 2004; Hall, 2006; Fanon, 2008; Santos, 2009; Bento, 2014; Carone 2014; Piza, 2014; Almeida, 2019) e compartilham o conceito de que raça passou a carregar consigo os traços relacionais de poder, decisão, conflitos e embates que caracterizam a humanidade em diferentes períodos históricos.

Esses autores acrescentam que no século XVIII passou-se a considerar diferenças no fenótipo para justificar essa classificação e o critério “cor da pele” foi o escolhido, daí que até hoje tanto a ciência como o senso comum consideram três raças humanas: a branca, a negra e a amarela. Dessa forma, se constituíram as condições para o racismo.

O professor Munanga nos explica as etapas subsequentes, de forma bastante didática:

Assim, os indivíduos da raça “branca”, foram decretados coletivamente superiores aos da raça “negra” e “amarela”, em função de suas características físicas hereditárias, tais como a cor clara da pele, o formato do crânio (dolicocefalia), a forma dos lábios, do nariz, do queixo, etc. que segundo pensavam, os tornam mais bonitos, mais inteligentes, mais honestos, mais inventivos, etc. e conseqüentemente mais aptos para dirigir e dominar as outras raças, principalmente a negra mais escura de todas e conseqüentemente considerada como a mais estúpida, mais emocional, menos honesta, menos inteligente e portanto a mais sujeita à escravidão e a todas as formas de dominação. A classificação da humanidade em raças hierarquizadas desembocou numa teoria pseudocientífica, a raciologia, que ganhou muito espaço no início do século XX. Na realidade, apesar da máscara científica, a raciologia tinha um conteúdo mais doutrinário do que científico, pois seu discurso serviu mais para justificar e legitimar os sistemas de dominação racial do que como explicação da variabilidade humana. Gradativamente, os conteúdos dessa doutrina chamada ciência, começaram a sair dos círculos intelectuais e acadêmicos para se difundir no tecido social das populações ocidentais dominantes. Depois foram recuperados pelos nacionalismos nascentes como o nazismo para legitimar as exterminações que causaram à humanidade durante a Segunda guerra mundial. (2004, p.21-22).

É consenso entre os mencionados autores que desde o início do século XXI a crença em “provas científicas” de que haveria raças superiores e inferiores já havia sido desmentida. Por conta dos avanços nos estudos em genética, ficou

comprovado que as eventuais diferenças entre as “raças” ocorrem devido á sua necessidade de adaptação ao meio ambiente, o que não compromete seu desenvolvimento. Entretanto, mesmo sem comprovação científica, esse termo passou a designar socialmente lugares hierarquizados.

Hall (2006, p.66), complementa: “Conceitualmente, a categoria ‘raça’ (...) é uma construção política e social. É a categoria discursiva em torno da qual se organiza um sistema de poder socioeconômico, de exploração e exclusão - ou seja, o racismo”.

Essas definições todas nos indicam que, embora a cientificidade biológico/genética do conceito de “raça” já tenha sido científica e oficialmente descartada – uma vez que, sim, pertencemos *todos* à raça humana – ela permanece no imaginário coletivo e, ainda pior, hierarquizada, através de históricos estereótipos que têm um efeito perverso e permanente na população negra.

Fanon (2008) já afirmava que quem cria o inferiorizado é o racista e que mesmo após ter sido confirmada cientificamente a não-existência do conceito biológico de raça, a classe que detinha (e ainda detém) o poder, criou (e ainda mantém) estereótipos negativadores sobre os negros, reforçando assim sua suposta superioridade branca.

Um exemplo desses (infindáveis) estereótipos foi mencionado por Cunha (1988), referindo-se às mulheres negras internadas no Juquery, asilo para pessoas com demência, “coincidentemente” criado no Rio de Janeiro logo após a Abolição da escravidão: “Os estigmas de degeneração física que apresenta são os comuns à sua raça: lábios grossos, nariz esborrachado, seios enormes e pés chatos.” (Idem, p. 24 *apud* Bento, 2014, p. 36).

Novamente, temos uma imagem representativa, até os dias atuais, dessa dicotomia cruel de “degeneração física” imposta ao ser negro: o branco tido como perfeito, belo, puro, do bem *versus* o negro, como imperfeito, feio, sujo, do mal:



Fig. 28 - Campanha Publicitaria da Benetton (Pinterest, 1991) ⁶⁹

Em consonância com os citados autores, Carone (2014, p. 23), acrescenta que a “neutralidade racial” assumida pela raça branca faz com que o branco fique ileso ao preconceito/discriminação, enquanto que a visibilidade negativa do negro seja utilizada como “um alvo preferencial de descargas de frustrações impostas pela vida social.” Piza (2014) aprofunda esse conceito e nos explica o significado de “lugar” de raça:

“É essa excessiva visibilidade grupal do outro e a intensa individualização do branco que podem chamar de ‘lugar’ de raça. Um ‘lugar’ de raça é o espaço de visibilidade do outro, enquanto sujeito numa relação, na qual a raça define os termos desta relação. Assim, o lugar do negro é o seu grupo como um todo e do branco é sua individualidade. Um negro representa todos os negros. Um branco é uma unidade representativa apenas de si mesmo. Não se trata, portanto, da invisibilidade da cor, mas da intensa visibilidade da cor e de outros traços fenotípicos aliados a estereótipos sociais e morais, para uns, e a neutralidade racial, para outros. As consequências dessa visibilidade para os negros é [sic] bem conhecida, mas a da neutralidade do branco é dada como ‘natural’, já que é ele o modelo paradigmático de aparência e de condição humana (Idem, p. 72).

Vamos analisar então os efeitos desses conceitos de raça que se perpetuaram na sociedade brasileira desde o período escravocrata, que durou quase 400 anos e deixou um legado que se apresenta até os dias de hoje, passados 136 anos da Abolição ou pseudo-Abolição.

4.2. Analisando o racismo como legado da casa grande

Curiosamente, pesquisa feita pelo Jornal Folha de São Paulo (1995) sobre a existência (ou não) de racismo no Brasil, indicou que entre os entrevistados, quando perguntados “Existe racismo no Brasil?”, mais de 80% afirmaram que “sim”; entretanto, quando perguntados “Você se considera racista?” a maioria

⁶⁹ Disponível em: <<https://br.pinterest.com/pin/341288477991659278/>> Acesso em 11 ago. 2024.

absoluta respondeu “não”. (Fundação Perseo Abramo, 2010). Esse fato levou à observação de Munanga (2012) de considerar o racismo no Brasil um “crime perfeito”, já que é “o país do racismo sem racistas”.

Após estudarmos o conceito de raça ao longo da história, com diversas/os autoras/es mencionados no subcapítulo anterior, vimos que ela, além de classificatória das espécies animais e vegetais, passou a categorizar também os seres humanos em superiores e inferiores, dependendo de suas características físicas – mais especificamente, a cor da pele – relacionando-as aos aspectos moral, intelectual e cultural.

Munanga (2004) ainda complementa que, a partir da relação com raça, o racismo seria uma ideologia que defende a divisão da humanidade em grandes grupos, caracterizados por diferentes traços fenotípicos, que “carregam” consigo traços psicológicos, morais, intelectuais e estéticos medidos em uma escala desigual de valores:

(...) o racismo é uma crença na existência das raças naturalmente hierarquizadas pela relação intrínseca entre o físico e o moral, o físico e o intelecto, o físico e o cultural. O racista cria a raça no sentido sociológico, ou seja, a raça no imaginário do racista não é exclusivamente um grupo definido pelos traços físicos. A raça na cabeça dele é um grupo social com traços culturais, linguísticos, religiosos, etc. que ele considera naturalmente inferiores ao grupo a qual ele pertence. De outro modo, o racismo é essa tendência que consiste em considerar que as características intelectuais e morais de um dado grupo, são consequências diretas de suas características físicas ou biológicas. (2004, p.24).

Almeida (2019) nos ajuda nessa tarefa de entender o racismo. Retomando o conceito de raça, ele nos explica o racismo como uma configuração metódica “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 ao grupo racial ao qual pertençam” (p.32). E vai mais além: apresenta três concepções do racismo: individual, institucional e estrutural.

Segundo esse autor, o *racismo individual* seria uma atitude ligada a um comportamento irracional das pessoas, de natureza psicológica e, por isso, só haveria indivíduos racistas agindo por si mesmos ou em grupos e não instituições ou sociedades racistas. Nesse sentido, só seria possível combatê-lo nessa dimensão de duas formas: através de uma reeducação sobre os malefícios do racismo e sobre a necessidade de mudanças culturais dos indivíduos.

Levando-se em consideração que as instituições absorvem os conflitos da sociedade, o *racismo institucional* ocorre não só pela atitude “isolada de grupos

ou indivíduos racistas, mas fundamentalmente porque as instituições são hegemônicas por determinados grupos raciais que utilizam mecanismos institucionais para impor seus interesses políticos e econômico” (Idem, p.40). Sua erradicação estaria condicionada a reformas regulamentares, tais como ações afirmativas.

Dessa forma, fica nítida a diferença “(...) entre o racismo individual, que corresponde a ‘indivíduos brancos agindo contra indivíduos negros’, e o ‘racismo institucional’ que se manifesta nos ‘atos de toda a comunidade branca contra a comunidade negra” (Idem, p. 43).

Assim como as instituições reproduzem a desigualdade racial que acontece na dimensão individual/grupal e são os indivíduos/grupos que compõem a estrutura da sociedade, se a sociedade é racista, as instituições também o são, e isso é o que determina o *racismo estrutural*. Nessa dimensão, a única forma de combatê-lo é através da adoção de medidas antirracistas eficazes dentro das instituições.

Em última instância, a conscientização dos indivíduos através de uma educação antirracista, pode levar à adoção de ações afirmativas dentro das instituições, que, por sua vez, podem alterar o *status quo* da desigualdade racial normalizada na sociedade.

Para além dessas concepções de racismo, é importante também distinguirmos alguns outros termos, que, embora correlatos, são diferentes, porém usualmente confundidos: preconceito racial, discriminação racial e segregação racial.

Já o *preconceito*, representa um “pré-conceito”, ou seja, um conceito prévio que as pessoas fazem mentalmente sobre as outras, sem necessariamente verbalizar, como por exemplo, assumir que contratar negros é “nivelar por baixo”, ou que os indígenas não gostam de trabalhar ou que os orientais são bons em matemática.

Nesse sentido, uma pessoa pode passar a vida toda sem que ninguém saiba de seu(s) *preconceito(s)*. Entretanto, se ela verbaliza sua opinião ou demonstra por atitudes, ela passa a discriminar o outro, ou seja, a *discriminação* é a materialização do preconceito, como, por exemplo, a afirmação explícita e inequívoca do recrutador que dá título a esta pesquisa: “Eu não entrevisto negros”.

Com relação a esses termos correlatos ao racismo – *preconceito* e *discriminação* racial – Munanga (2014) utiliza uma interessante metáfora que nos dá a dimensão da nossa percepção sobre a “visibilidade” desses conceitos. Ele compara o racismo a um *iceberg* onde a parte visível é aquela que presenciamos por meio das ocorrências discriminatórias às quais temos acesso cotidianamente, através de comportamentos individuais ou institucionais.

Já a parte invisível desse *iceberg* representa aqueles preconceitos que estão enraizados nas mentes dos indivíduos e que perpetuam esse sentimento de superioridade, assim como, quando verbalizadas, também se enraízam nas mentes das vítimas e perpetuam no seu psicológico a sensação de inferioridade.

Conforme mencionamos na Introdução e no subcapítulo anterior, os quase quatro séculos do sistema escravocrata instalado no Brasil no início do século XVI dividiram a população desse país entre a *casa grande* – morada dos portugueses e seus descendentes – e a *senzala* – cativoiro de milhões de cidadãos africanos sequestrados e forçados a trabalhar nesse regime, bem como seus descendentes por várias gerações.

O legado perverso da casa grande foi, portanto, o sistema racista que persiste inabalável até hoje, mesmo após a declaração de abolição da escravidão, em 1888. Aliás, a própria lei, com seus míseros e incipientes dois artigos, revelou seu caráter de “ação de despejo”, pois não incluía absolutamente nenhuma cláusula de reparação ou medida de integração dos negros à sociedade brasileira após 400 anos de exploração daqueles que, literalmente, construíram este país:



Fig. 29. Capa do jornal *Brazil Livre* de 13 de maio de 1888 (Migalhas, 2023) ⁷⁰

⁷⁰ Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/386302/lei-aurea--135-anos-da-pretensa-abolicao-da-escravidao>> Acesso em 2 jul. 2024.

Art. 1º. É declarada extinta desde a data d'esta lei a escravidão no Brasil.
 Art. 2º. Revogam-se as disposições em contrário.

Sem trabalho, sem terra, sem moradia, sem alimentação, sem saúde, sem educação, sem lazer: absolutamente *nada* para permitir sua subsistência. Muito pelo contrário: em meados do século seguinte, trataram de promulgar a “Lei da Vadiagem” (art. 59 da Lei 3.688 de Contravenções Penais, 1941) que determinava que aqueles que estivessem “ociosos” pelas ruas, seriam detidos por vadiagem.



Fig. 30 – Lei da Vadiagem (Acervo O Globo, 2014) ⁷¹

Aliás, essa lei vigora até os dias de hoje e a senadora cearense, Augusta Brito (PT), aprovou um projeto de lei do senador Fabiano Contarato para excluí-la da legislação vigente, justificando:

O crime de vadiagem permanece na nossa Lei e é *um entulho da legislação que reflete um preconceito contra negros e pessoas pobres*. Raramente, esse artigo da lei é usado como motivo para prisões atualmente, mas isso não quer dizer que alguém não possa apelar a ele por causas pouco republicanas. O melhor que temos a fazer é retirar isso de nossa legislação. (Barraos/Diário do Nordeste, 2023, grifos nossos)

A matéria do jornal inclui a opinião do próprio senador que “aponta que a regra penal ‘promove a desigualdade e penaliza a pobreza’, além de ter ‘forte componente racista’”. (idem).

Como se não bastassem essas ações para penalizar a população negra desde aquela época até a atual, com medo da imensa população de escravizados, foi iniciado o planejamento da extinção dos negros e indígenas aqui no país, através do embranquecimento da nossa população. Para tal, o Estado brasileiro abriu as portas para a imigração: em trinta anos trouxeram aproximadamente 4 milhões de cidadãos europeus, número equivalente aos 4

⁷¹ Disponível em: <<https://acervo.oglobo.globo.com/em-destaque/lei-de-1941-considera-ociosidade-crime-pune-vadiagem-com-prisao-de-3-meses-14738298>> Acesso em 01 ago. 2024.

milhões de cidadãos africanos sequestrados ao longo de mais de 3 séculos (Bento, 2014).

Para além disso, Santos (2022) nos lembra que houve, na verdade, um golpe fatal para os ex-escravizados: mesmo antes da Abolição, foi promulgada a lei 601 de 1850, que proibia a eles de adquirirem terras. As existentes permaneceram (e se ampliaram) nas mãos das famílias já abastadas, que as deixaram para seus herdeiros e, assim, perpetuaram seus privilégios. Ora, sendo a terra a melhor maneira de garantir a subsistência das famílias, uma vez que dela poderiam obter não só seu próprio alimento como vender sua produção e levar uma vida digna, sua negação aos ex-escravizados foi de uma perversidade absoluta.

Também antes da Abolição, já a partir da proibição do tráfico de cidadãos africanos em 1850, como se não bastasse esse “boicote” de terras para os negros, foram criados outros benefícios para atrair os imigrantes e, ao mesmo tempo, livrar-se da incômoda e, a partir de então, desnecessária presença dos ex-escravizados:

A partir da década de 1870, a entrada de trabalhadores europeus no Brasil passou a ser oficialmente organizada pelo governo. (...) o império propagandeava as oportunidades de trabalho existentes no Brasil.(...) Além de atender uma demanda econômica, a entrada de imigrantes no Brasil integrava um ambicioso projeto de engenharia social dos intelectuais dessa época. Tomando a Europa como um grande modelo a ser copiado, muitos pensadores e políticos acreditavam que a imigração abriria portas para o gradual “branqueamento” da população brasileira. Nesse sentido, projetava-se a expectativa racista de diminuir a “negativa” presença de negros e mulatos na formação do povo brasileiro. (Sousa, [s.d.]

Dessa forma, através da miscigenação, previam o embranquecimento da população brasileira. No Congresso Universal das Raças em Londres, 1911, a comunicação do cientista João Baptista de Lacerda, representante do Brasil, incluía essa previsão:” (...) após um século, provavelmente, a população do Brasil será representada, na maior parte, pelos indivíduos de raça branca, latina, e, ao mesmo tempo, o negro e o índio terão sem dúvida desaparecido desta parte da América.” (Lacerda, 1911 *apud* Schwarcz, 2011).

A história da resistência negra tratou de desmentir e destruir categoricamente essa nefasta previsão, ou melhor, intenção – visto que, mais de um século depois, a população negra representa hoje 55,6% neste país. Isso não significa que tenhamos nos livrado também do racismo inerente aos mencionados propósitos da hegemonia branca em nosso país. Muito pelo contrário, o racismo, como legado da casa grande, foi se especializando desde o “descobrimento” –

que já vem sendo renomeado como “invasão” – e se atualizando ao longo do tempo, até os dias atuais.

Sobre o “descobrimento”, Sodré (2023) resume essa estratégia de eliminação definitiva das populações negra e indígena no pós-Abolição da seguinte forma:

Em termos muito sumários, pode-se dizer que, até a Abolição, a sociedade brasileira era composta pelos protagonistas do “descobrimento” (portugueses, africanos e indígenas, principalmente, além de outras nacionalidades), enquanto, após o fim da escravatura, se poderia chama-la de sociedade do “encobrimento”, no sentido de uma formação social orientada para o apagamento do que houve antes (Sodré, 2023).

Entretanto, algo de novo parece estar surgindo no horizonte das relações raciais, conforme veremos a seguir.

4.3. Racializando a Branquitude

O escritor negro americano W.E.B. Du Bois foi o precursor dos estudos sobre os brancos, publicando em 1920 “The souls of white folk” (As almas do povo branco”), sobre sua crueldade com relação aos negros nos Estados Unidos, a quem chamavam de “aberração” (Du Bois, 1920).

Em 1957, o artigo “A patologia social do Branco” do escritor brasileiro Guerreiro Ramos, também negro, fala sobre a criação de significados estéticos positivos somente para os brancos e a insistente negação da maioria deles sobre sua ascendência miscigenada com os negros aqui no Brasil (Ramos, 1957).

Entretanto, foi somente em 2002 que Maria Aparecida Bento aprofundou seus estudos racializando a branquitude como ciente (e defensora) – de forma consciente ou não – de seus privilégios na sociedade brasileira. Segue uma síntese da autodenominada superioridade do branco e da imposta inferioridade ao negro:

Esses dois processos: 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)

Schucman (2020) salienta que os estudos que vêm sendo realizados sobre os brancos, indicam a necessidade de estudá-los para entender o racismo, já que, querendo ou não, eles contribuem para a continuidade ou perpetuação das desigualdades raciais.

Tanto Schucman (2020) como Corossacz (2017) enquadram a necessária responsabilização dos brancos sobre o papel que desempenham nesses sistemas de opressão. Bento (2014, p.27) corrobora esse pensamento:

Eles [os brancos] reconhecem as desigualdades raciais, só que não associam essas desigualdades raciais à discriminação e isto é um dos primeiros sintomas da branquitude. Há desigualdades raciais? *Há!* Há uma carência negra? *Há!* Isso tem alguma coisa a ver com o branco? *Não!* É porque o negro foi escravo, ou seja, é legado inerte de um passado no qual os brancos parecem ter estado ausentes (Bento, 2014, p. 27).

Esses conceitos dialogam com Munanga: os estudos sobre as relações étnico-raciais sempre colocaram o negro no centro da discussão e como “objeto” de pesquisas, como se ele fosse o responsável por encontrar solução para um problema que não foi causado por ele – o racismo. Mais recentemente, surge o movimento de incluir o branco nessa pauta, “partindo da hipótese de que os brancos, *conscientes dos privilégios que sua cor lhes traz na sociedade*, poderiam questioná-los e participar do debate sobre a divisão equitativa do produto social nacional entre brancos e negros (...)” (Munanga, 2017, p.11, grifos nossos).

Dessa forma, a necessidade desses estudos críticos da branquitude é ratificada no sentido de contribuir para uma efetiva e imperativa transformação social. Com esse objetivo, a seguir vamos entender quais exatamente são esses privilégios da branquitude.

4.4. Entendendo privilégios e o “pacto narcísico”

Com relação aos privilégios brancos (Bento, 2002; Schucman, 2020; Munanga, 2017), eles podem ser classificados em duas dimensões. Em sua dimensão material, concreta, visível ou perceptível estão, por exemplo, habitação, nível universitário, condição financeira.

Já sua dimensão simbólica, imaterial, invisível – porém perceptível por quem sente na pele – inclui situações tais como, poder entrar nos bancos sem que a porta giratória trave, entrar em uma loja ou supermercado sem ser seguido pelo segurança, poder carregar um guarda-chuva sem que ele seja confundido com uma arma, poder cobrar pagamento atrasado sem ser linchado, poder abrir sua

mochila sem ser morto pelo seu vizinho que o confunde com um bandido e tantos outros casos reais e rotineiros como esses, divulgados pelas mídias, (embora em sua maioria não sejam, pela ausência de denúncia das vítimas, descrentes da justiça no Brasil).

Nesse sentido, Silva (2017) complementa que, diferentemente do negro, que carrega uma carga enorme de estereótipos que colocam inclusive sua vida em constante risco, ser branco significa não só ter vantagens materiais e simbólicas, mas também ser considerada a norma, o padrão em todos os aspectos: moral, cultural, intelectual e estético, que se revela em situações de competitividade, inclusive no mercado de trabalho, que é o foco de nossa pesquisa.

Miranda (2017) acrescenta que, curiosamente, ou seria melhor dizer, convenientemente, os brancos também *não* se identificam nem mencionam seus ancestrais colonizadores, em virtude da violência do período colonial. Ou seja, não assumem esse fardo negativo associado a seus antepassados colonizadores, mas não abrem mão das benesses associadas a seus fenótipos.

E compartilham todas essas especificidades coletivamente, através de um acordo coletivo tácito, um verdadeiro pacto silencioso. Em seu trabalho, Bento (2002) cunhou a expressão “*pacto narcísico*” existente entre os brancos, que inclui desde a negação do racismo, barreiras aos negros em espaços de poder, silenciamento em casos de agressões, e até mesmo a exclusão dos negros de todas as áreas: moral, afetiva, econômica e política.

Nesse sentido, Schucman acrescenta:

É por meio desse pacto que podemos pensar sobre o motivo de no Brasil, tanto negros como brancos naturalizarem o fato de que a maior parte dos moradores das periferias urbanas é de negros e a dos bairros centrais é de brancos; que alunos e professores em universidades públicas são brancos e faxineiros são negros; que nos restaurantes aqueles que estão sendo servidos são brancos e aqueles que servem são negros. Toda essa divisão racial do trabalho e dos espaços sociais é naturalizado de tal forma que tanto brancos como negros brasileiros raramente se espantam com essa realidade (Schucman, 2020, p. 71).

Interessante notar que, com relação à essa realidade escancarada, porém não comentada, é senso comum no Brasil as pessoas alegarem que “Aqui não temos racismo não! Racismo é nos EUA, onde os negros não podiam frequentar os mesmos lugares que os brancos, e na África do Sul, com o sistema de *apartheid*” dividindo áreas específicas para brancos e pretos”.

Essa realidade ficou, de fato, registrada na história dos dois países, conforme evidenciado pelas imagens a seguir:

Estados Unidos



África do Sul



Fig. 31 - Separados, mas iguais. (EOM, 2019) ⁷²

Fig. 32 - Um país dividido (Maganga, 2021)⁷³

Entretanto, se compararmos essas imagens explícitas de segregação racial com imagens recentes nas duas maiores cidades do nosso país, podemos facilmente identificar o nosso “apartheid brasileiro”:



Fig.33-Favela Paraisópolis x Morumbi-Forum⁷⁴ Fig.34-Favela da Rocinha x S. Conrado⁷⁵

Além desses, temos vários outros flagrantes da segregação racial existente no Brasil, mas não admitida pela sociedade brasileira:

⁷² Disponível em: <<https://elordenmundial.com/segregacion-racial-tarea-pendiente-estados-unidos/>> Acesso em 31 jul. 2024.

⁷³ Disponível em: <<https://www.archdaily.com.br/br/961944/um-pais-do-segregacao-e-desigualdade-urbana-na-afrika-do-sul>> Acesso em 31 jul. 2024.

⁷⁴ Disponível em: <<https://revistaforum.com.br/brasil/2020/7/10/moradores-do-morumbi-querem-construir-muro-de-metros-de-altura-na-divisa-com-parque-paraisopolis-em-sp-78700.html>> Acesso em 31 jul. 2024.

⁷⁵ Disponível em: <https://pt.m.wikipedia.org/wiki/Ficheiro:Rocinha_-_S%C3%A3o_Conrado.jpg> Acesso em 31 jul. 2024.

Fig. 35 – CPTM e Metrô em S.Paulo ⁷⁶Fig. 36 - Superlotação carcerária ⁷⁷Fig.37-Superlotação em transportes públicos⁷⁸Fig.38-Pessoas em situação de rua⁷⁹

Essas localidades espaciais já trazem em si o perfil de seus moradores, pois, como vimos nas estatísticas que introduziram esse trabalho, 75% da população mais pobre no Brasil é composta de negros (pretos e pardos) e que, portanto, entre tantas outras mazelas, vivem pior ⁸⁰.

Entretanto, novamente, algo de inusitado está surgindo no horizonte das relações raciais, conforme veremos a seguir.

4.5. Inovando com branco/as antirracistas

Conforme vimos no glossário inicial, a branquitude neste estudo é entendida como o lugar social de incontáveis privilégios aferidos pelas pessoas brancas, simplesmente por serem brancos. Carine (2023) corrobora essa definição e complementa:

(...) branquitude não é necessariamente sobre a cor da pele, mas sobre os acessos sociais que a cor da pele garante. É sobre a boa aparência para todos os empregos, é sobre ocupar todos os espaços de poder, é sobre possuir a estética da beleza e

⁷⁶ Disponível em: <<https://www.mobilize.org.br/noticias/8591/insatisfacao-com-transporte-publico-crece-em-sao-paulo-diz-pesquisa.html>>. Acesso em 29 set.2024

⁷⁷ Disponível em: < <https://carceraria.org.br/combate-e-prevencao-a-tortura/sao-paulo-inicia-2016-com-superlotacao-carceraria-em-776-de-unidades-prisionais>> Acesso em 31 jul. 2024

⁷⁸ Disponível em: <<https://vermelho.org.br/2022/06/14/rio-de-janeiro-ocupa-a-pior-colocacao-no-ranking-da-mobilidade-urbana/>>: Acesso em 29 set. 2024.

⁷⁹ Disponível em: <<https://clp.org.br/populacao-em-situacao-de-rua-desafio-para-qualquer-administracao/>>: Acesso em 29 set. 2024

⁸⁰ Vide capítulo 1 Introdução, subcapítulo 1.3 Demonstrando a relevância.

da credibilidade. Nesse intuito, a branquitude é um conceito dialético⁸¹ que articula o lugar de sujeito universal branco com os privilégios que beneficiam todos/as os/as integrantes deste coletivo (Idem, ibidem, p. 38-39).

Branquitude, portanto, *não* é sinônimo do coletivo de pessoas brancas e *menos ainda* é simétrico ao conceito de negritude, não são opostos, não estão no mesmo nível. Enquanto a branquitude é uma identidade social historicamente produzida, a negritude é uma *identidade política* construída sócio-historicamente na resistência, como vimos também no glossário inicial e aprofundaremos no capítulo 6 Negritude e Resistência.

Outra característica da branquitude é que, embora sendo um conceito relativamente recente, “um termo cunhado pela teoria crítica da raça para refletir a racialização das pessoas brancas a partir dos privilégios que as unificam” (Carine, 2003, p. 38), ela já começa a elencar predicados adicionais e novos termos e expressões vêm surgindo, como é o caso dos atributos propostos por Cardoso (2022): branquitude *crítica* e *acrítica*, cujas características ele detalha:

(...) dois tipos de branquitudes distintas e divergentes: a branquitude crítica que desaprova o racismo ‘publicamente’, e a branquitude acrítica que não desaprova o racismo, mesmo quando não admite seu preconceito racial e racismo a branquitude acrítica sustenta que ser branco é uma condição especial, uma hierarquia obviamente superior a todos não-brancos. Quando me refiro à aprovação e desaprovação pública, pretendo chamar a atenção para seguinte ocorrência: nem sempre aquilo que é aprovado publicamente é ratificado no espaço privado. Por vezes, é desmentido, ironizado, minimizado, principalmente, quando se trata de questões referentes ao conflito racial brasileiro. (...) Portanto, ciente da tarefa complexa que é desvelar a dissimulação do preconceito racial e do racismo por parte dos brancos em nossa sociedade, somente considerarei branquitude crítica aquela que desaprova o racismo publicamente (Cardoso, 2008, pp. 178-180 *apud* Cardoso 2022, p. 611-612)

Entretanto, considerando-se que ambos os termos crítica e acrítica – implicam na garantia e segurança de os brancos terem e manterem um sistema de privilégios, inclusive hereditário – o que descarta seu mérito em possuí-los – um entrevistado de Corossacz (2017, p. 210) revela, em poucas palavras, a relação entre classe e a cor de pele branca. Quando questionado qual seria a sua cor, o jovem responde: "A minha? Branco, né? Tive oportunidade, fiz uma faculdade, comi proteína... Branco!".

Sua resposta resume a origem dos privilégios: oportunidades – que, na sua fala, referem-se ao acesso aos estudos e, conseqüentemente, ao mercado de trabalho e à alimentação de qualidade. Com exceção do acesso propiciado pelas

⁸¹ “Um conceito dialético é aquele que se constrói a partir do método da dialética, que pauta o confronto entre tese e antítese (que são ideias contrárias) a fim de, a partir da análise crítica destas, estabelecer uma nova síntese, que é um novo pensamento.” (Idem, ibidem, p.112, nota de rodapé).

cotas raciais nas universidades a partir de 2012, todas as demais vêm sendo histórica e perversamente negadas à população negra, mais ainda como ocorreu em tempos de pandemia.

Contudo, após cinco séculos de dominação, uma parcela (por enquanto, ínfima) da população branca hegemônica aparentemente sinaliza para uma tomada de consciência com relação à profunda desigualdade entre brancos e negros – que historicamente foi imposta por essa mesma classe branca hegemônica no Brasil – sinalizando uma tendência antirracista. Carine (2023, p. 38-39) as chama para conversar:

Eu quero ter um diálogo muito franco com as pessoas brancas, principalmente as antirracistas. Gente, o problema não é você na sua particularidade. O que se combate na luta antirracista não é o sujeito branco, mas a branquitude. Não é sobre a pessoa branca, Maria ou João; o enfrentamento é da branquitude. (...) Por mais antirracista que a pessoa branca seja, ela se beneficia do racismo, mesmo sem querer. E é disso que todo/a (...) branco/a precisa se conscientizar, no mínimo. Nesse sentido, pautamos o fim da branquitude e, reforço, isso não versa sobre o extermínio de pessoas brancas, mas sobre o fim do sistema social que as privilegia.

Seu convite nos remete à narrativa de um jornalista, branco, recentemente noticiando e comentando em vídeo ⁸² um caso de racismo de uma empresa contra um cliente no Canal UOL, fez a seguinte avaliação, na qual ele aparentemente corrobora essa “tomada de consciência”:

Pessoas como nós, que não enfrentamos esse problema na pele, literalmente, precisamos nos inserir neste combate como se negros fossemos, como se fosse uma causa de todos nós. Então acho que nós estamos evoluindo (...), primeiro porque os negros já não estão mais dispostos a suportar esse flagelo e segundo porque pessoas como nós já não estamos mais dispostas a suportar esse flagelo! (Souza-UOL, 2023 ⁸³).

Aparentemente, a branquitude crítica está tomando consciência da necessidade premente de uma sociedade mais justa e igualitária. Isso posto, a partir do Percurso Metodológico, das teorias de Análise de Narrativas e dos conceitos de Raça, Racismo e Branquitude apresentados até aqui, vamos então analisar, na sequência, narrativas dos citados executivos brancos que, surpreendentemente, vêm se engajando em movimentos pró-D&I em suas empresas, o que representa uma inovação em termos de movimentos sociais/raciais no Brasil e, portanto, justifica uma investigação apurada.

⁸² Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=xN46_YvRDZo> . Acesso em 2 ago.2024.

⁸³ Vale aqui um adendo sobre um dos 745 comentários gerados a partir dessa matéria. Sobre a fala do jornalista, o internauta (este sim, antirracista) @LucasOliveira-fl7tt retrucou com veemência: “Como SE FOSSE uma causa de todos nós, Josias? A CAUSA É DE TODOS NÓS! SEMPRE FOI! Desde o momento que o primeiro escravo foi retirado da África pra ser trazido aqui.” Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=xN46_YvRDZo> acesso em 2 ago. 2024.

Iniciaremos pelas duas entrevistas concedidas por um dos precursores desses movimentos, Theo van der Loo.

4.6. Analisando os dados

Conforme mencionamos na Introdução e no Percurso Metodológico, o *corpus* a ser analisado nesta pesquisa é composto de cinco entrevistas, sendo que neste capítulo analisaremos as duas primeiras:

1. A entrevista original do CEO Theo van der Loo para o LinkedIn em 2018;
2. A entrevista do mesmo CEO concedida à pesquisadora em 2021;
3. A entrevista de dois CEOs, Paula Paschoal e Renato Carvalho e de dois consultores, Herbert Lima e Liliane Rocha na live de lançamento do Movimento Impacto - CEOs pela Diversidade e Inclusão em 2020;
4. A fala de Hélio Santos, representante do Movimento Negro na *live* de lançamento do movimento Pacto de Promoção da Equidade Racial em 2021.
5. A entrevista de Hélio Santos para o programa Roda-Viva em 2022.

Como informamos na Fundamentação Teórica, todas as análises serão feitas através da laminação tripla de Biar (2012) e Biar, Orton e Bastos (2021) e cada lâmina de observação inclui as *categorias analíticas* (ou *pistas indexicais*) correspondentes.

Para facilitar a visualização *das pistas indexicais* ao longo dos excertos, adicionei diversidade e inclusão também nas cores:

- em azul, o ponto de virada,
- em verde, as metáforas,
- em laranja, as performances narrativas nas histórias de vida
- em lilás, a assimetria interacional entre os participantes
- em vinho, os embates entre as esferas micro e macro.

Vamos então iniciar pela análise de narrativas de um dos precursores do movimento pró-Diversidade & Inclusão, Theo Van der Loo, em duas das muitas entrevistas que ele concedeu a diversas mídias após seu “desabafo/denúncia” no LinkedIn.

4.6.1 Analisando entrevista de CEO para rede social

Entre as inúmeras entrevistas e matérias na mídia com Theo van der Loo logo após sua mensagem no LinkedIn sobre racismo empresarial – que ele chamou de “desabafo” –, selecionei o vídeo “oficial” (YOUTUBE, 2018), uma vez que ele concede uma entrevista ao canal da própria rede social corporativa onde foi colocada a postagem-denúncia.

Na sequência original da gravação, que o LinkedIn intitula *Speakers Series*, Theo responde à vários tópicos que surgem escritos na tela (seu o interlocutor não aparece, nem no vídeo nem no áudio) e que foram assim subdivididas pela produção da série: a) LinkedIn entrevista Theo Van der Loo; b) Carreira; c) Post viralizado na rede; d) O engajamento mudou sua carreira? e) Receptividade dos clientes sobre a causa; f) No LinkedIn.

Selecionei quatro excertos para análise da narrativa do empresário, que cobrem:

- a) sua história de vida;
- b) seu interesse pela inclusão da diversidade na empresa;
- c) seu relato sobre a ocorrência de racismo que lhe foi reportada e que ele no LinkedIn;
- d) os impactos dessa postagem em sua vida pessoal e profissional.

O vídeo todo com a entrevista do empresário tem duração de 19 minutos e 35 segundos e, embora eu tenha selecionado seis excertos para análise, adiciono ao final deste estudo o texto por inteiro (v. anexo – Transcrição 1), para uma visão macro de sua narrativa, caso contrário, como afirma Schiffirin (2020⁸⁴, p. 5): “corremos o risco de perder um sentido da história como um todo sem acessar a transcrição completa”.⁸⁵

Outro detalhe importante é que, como o foco central desta entrevista é o *excerto 5*, quando Theo narra a ocorrência de racismo a ele reportada, optei por sinalizar as *pistas indexicais* de todos os seis excertos, porém assinalei os elementos de narrativa de Labov apenas nesse quinto, já que os demais, embora sejam também narrativas completas, servem mais como contextualização do “ápice” da narrativa de Theo que deu origem a esta pesquisa.

⁸⁴ Versão de “Como uma história diz o que significa e o que faz” em revisão.

⁸⁵ Como incluí uma imagem de Theo em cada um dos excertos, eles estão em formato de imagem.

Excerto 1: A gente sai do Brasil, mas o Brasil não sai da gente.

1	Nasci no Brasil né ↑
2	eu tenho nome holandês:: sou paulistano:: nasci em 55:
3	em 67 eu tinha 12 anos, meus pais voltaram prá Holanda,
4	prá mim era a primeira vez, mas prá eles foi um regresso né ↑
5	eles ficaram 20 anos no Brasil.
6	Então eu cheguei na Holanda:: totalmente brasileiro,
7	sem saber ler nem escrever holandês,
8	e fui parar numa sala de aula já em duas semanas, sozinho,
9	porque eu fui antes que meus pais foram prá Holanda::
10	eu então comecei a aprender me virar.
11	Me formei em 80; em 79:: em dezembro::
12	e em março de 80 eu voltei pro Brasil, porque meu sonho era voltar prá cá né ↓
13	É o que eu falo: "a gente sai do Brasil, mas o Brasil não sai da gente ":
14	apesar dos problemas e de tudo isso ^o .
15	Eu não tinha nenhum:: podia ser outra empresa também,
16	mas a empresa farmacêutica que quis me trazer prá cá,
17	mas eu saí do Brasil várias vezes::
18	eu fui e voltei e fui subindo várias posições.
19	Em <96> eu fui pro México, já tava numa empresa alemã que ^o se ^o chamava Schering
20	<e> eu fiquei lá 6 anos e eu voltei prá cá em 2002.



Nesse primeiro excerto, o empresário começa a expressar seu “senso do *self*”, conforme mencionado por Linde (1993). Sob as lentes da lâmina narrativa, Theo entra no “túnel do tempo”, ou seja, retorna à sua infância na Holanda (linhas 6 a 10) para rememorar sua trajetória de enfrentamento de dificuldades desde muito cedo. Relata como teve que aprender a se virar sozinho aos 12 anos e vai construindo assim uma personalidade forte e independente, que lhe será útil mais tarde.

Nesse sentido, Linde (1993) nos diz que, embora não seja válido para todos os indivíduos, o trabalho é um dos setores mais importantes da vida e, por isso, a trajetória profissional pode constar nas narrativas. Isso efetivamente ocorre no relato de Theo (linhas 15 a 20), quanto ele fala sobre suas idas e vindas trabalhando em empresas no Brasil e no exterior, adquirindo experiência e reconhecimento profissional, com sucessivas promoções, o que lhe confere uma luz favorável: aquele menino esforçado e destemido prosperou.

Para além de sua consistente escalada profissional, a complicação da narrativa começa a aparecer quando Theo nota a desigualdade de gênero na empresa:

Excerto 2: Então eu falei: “por que não tem mulheres na força de vendas?”

21	Quando eu comecei na Schering em 88,
22	eu já notado que não tinha mulheres na força de vendas .
23	<Isso foi antes de eu ir pro México>
24	Então eu falei ↓ "escuta, porque que não tem mulheres na força de vendas"?
25	>"Ah, isso aqui não é comum, isso aqui não vai funcionar"<
26	ai nós colocamos um desafio, então nós colocamos a primeira mulher::
27	eu acho que foi no final de 80, começo de 90.
28	A primeira mulher na força de vendas médica de uma empresa
29	que era dedicada a Saúde da Mulher né ↓
30	Hoje em dia mais da metade das pessoas são mulheres né ↑
31	Então a gente vê que pode gerar um impacto né ↓
32	não só eu, mas toda a Indústria começou realmente a fazer alguma coisa.
33	Então eu só:: eu fiz esse parênteses.
34	Aí eu fui pro México e voltei em 2002 <a> eu falei:
35	"Nossa ↑ Não tem negros:: nós temos agora mulheres, mas, e os negros↑"



Ainda na *lâmina narrativa*, Theo se surpreende com a ausência de mulheres no quadro de funcionários da empresa, justamente em uma área onde elas necessariamente deveriam estar atuando, trazendo aqui, como já vimos anteriormente, uma característica muito frequente em suas narrativas: a *fala reportada* (linhas 24 a 26). Nesse excerto ele introduz também seu *ponto de virada* (linha 24) e demonstra sua agentividade, pois ele não só questiona, como age para resolver o problema (linha 26), complementando com uma linguagem performática (linhas 28 e 29).

Já sob a *lâmina discursiva* (tensões micro-macro), sua ação então se propaga (linhas 30 a 32): começa no individual (ele) e passa a enfrentar o coletivo (os outros, outras empresas, a indústria como um todo), mas ele sempre se mantendo como o agente de toda aquela transformação.

Sua atuação nos remete novamente à Linde, (1993), quando afirma que “para existir no mundo social com uma sensação confortável de ser uma pessoa boa, socialmente adequada e estável, um indivíduo precisa ter uma história de vida coerente, aceitável e constantemente revisada (1993, p.3⁸⁶).

Theo se constrói com essa coerência em sua história de vida quando, resolvida a situação da contratação da mão-de-obra feminina, outra surpresa: não há negros! Seu *ponto de virada*, por extensão, se vira também para a ausência de negros (linha 35): **“Nossa ↑ Não tem negros:: nós temos agora mulheres, mas, e os negros ↑”**, o que nos interessa particularmente.

⁸⁶ Tradução minha. No original: “In order to exist in the social world with a comfortable sense of being a good, socially proper, and stable person, an individual needs to have a coherent, acceptable, and constantly revised life story”.

Neste próximo excerto van der Loo narra como se aproximou dos funcionários negros que aos poucos foram sendo contratados pela sua empresa:

Excerto 3: “Você pode falar de qualquer jeito, o importante é falar da gente”

57	eu falei bom:: "se a Bayer não tem nada globalmente,	
58	eu vou fazer isso ã:: aqui local com o nosso pessoal"	
59	porque a gente como CEO, não sabe como abordar o tema da Inclusão	
60	a diversidade de forma geral né↑ a gente não sabe lidar muito bem::	
61	porque a gente não conversa com as pessoas, nem com PcD	
62	não sabe bem a:: como começar a falar sobre o assunto.	
63	No caso dos negros >então< o que é que eu fiz: comecei a falar com eles::	
64	para me ajudarem nesse processo, então logo, o primeiro comentário assim,	
65	olha eu perguntava:: o que é que eu falo↑ eu falo	
66	negro, afrodescendente, afrobrasileiro, preto,	
67	e assim, indiretamente, não::	
68	você pode falar de qualquer jeito o importante é falar da gente né↑	
69	Mas °preto° não fica muito bem↓ você pode falar afrodescendente,	
70	eles foram dando umas dicas né↓ mas tavam muito felizes	
71	pelo fato de eu estar realmente interess:: genuinamente interessado em saber	

Mais uma vez, van der Loo não só recorre às *falas reportadas*, tanto à sua própria como à de seus interlocutores, e também se apresenta fissurando a esfera macro – nesse caso, a postura omissa de sua empresa e da indústria em geral – na contratação de profissionais negros a nível global (linhas 57-58). De novo, sua agentividade individual provocando repercussões coletivas.

Embora não haja interação direta nessa entrevista ao LinkedIn, uma vez que seu interlocutor não se revela durante a narração, um olhar atento para seu intenso “diálogo reportado” com os funcionários negros da empresa (linhas 63 a 71) os apresenta como passivos, o que, a nosso ver, sugere a *assimetria interacional* mencionada na teorização da narrativa.

Abrindo aqui um parêntese, eu explico porquê: nós, pessoas negras, somos sempre relegados a segundo (ou melhor, ao último) plano, particularmente nas relações étnico-raciais no contexto corporativo. Um exemplo disso é que, muitas vezes, os funcionários de limpeza ou de serviços gerais, mesmo trabalhando regularmente na empresa, sequer são conhecidos (quando não invisibilizados) ou chamados por seus nomes.

Nesse sentido, declarando seu genuíno interesse em aprender, Theo reconhece a dificuldade em falar com os funcionários sobre o “assunto” (linhas 59 a 64) e então começa a perguntar aos colaboradores negros sobre qual o termo mais adequado a ser utilizado ao se referir a eles (linhas 65 a 71), sem atentar para o fato de que, em um ambiente realmente antirracista, as pessoas simplesmente chamam uns aos outros por seus nomes.

Sem contar que esse processo de “aprendizagem” da branquitude, pedindo aos “Outros” que lhes expliquem coisas, ou seja, transferindo-lhes a agentividade – no caso, aos funcionários negros – na verdade significa uma transferência da *sua* responsabilidade pelo racismo para as vítimas, pois foi algo que a própria branquitude criou.

Nessa passagem, entretanto, Theo deixa transparecer uma “passividade” (relatada) dos negros que parecem lhe “dar procuração” para falar por eles, mesmo que “**de qualquer jeito**” (linha 68) ⁸⁷. Isso contrasta diametralmente com a já mencionada agentividade do CEO. Ele aceita a condição de “porta-voz” dos funcionários negros, não lhes deixando lugar para desenvolverem ou demonstrarem sua própria agentividade, o que também é reforçado no próximo excerto:

Excerto 4: “Afrodescendentes querem é a oportunidade, ninguém quer favor

72	E aí, fiquei sabendo também que eles se sentiam muito bem na empresa,	
73	mas que, pra você subir , você tem que se esforçar <u>muito</u> mais para chamar atenção,	
74	>para aparecer no radar< e o que as pessoas afrodescendentes querem	
75	é a oportunidade ninguém quer <u>favor</u> ::	
76	a gente tem que colocar as pessoas dando oportunidade pra elas	
77	porque se é só por favor não vai funcionar ^o né ^o	
78	você vai queimar a pessoa :: ela não vai conseguir performar	
79	e você:: no caso da inclusão racial, você vai queimar a causa não é ↑	
80	então você tem que tomar muito cuidado, você tem que promover as pessoas	
81	e contratar aquelas que tenham potencial pra assumir algumas posições.	

As *expressões metafóricas* de competitividade utilizadas por Theo (linhas 73-74) refletem valores corporativos e indicam seu reconhecimento de que não só a “escalada” é mais árdua para os funcionários negros, mas reforçam o racismo e a superioridade de quem direciona o “radar” somente para os negros, com o poder de “**queimar a pessoa e a causa**” (linhas 78 e 79).

Quando Theo menciona o “cuidado” que deve ser tomado nas contratações de profissionais negros, optando por aqueles “com potencial” (linhas 80-81) será que isso é válido também para os funcionários brancos? Se pensarmos no “pacto narcísico da branquitude” (Bento, 2002) quem tem sido historicamente contratado

⁸⁷ Como pesquisadora e entrevistadora negra, encontro eco nas declarações desses funcionários, pois, em minha experiência de 22 anos trabalhando em grandes multinacionais e globais (até 2016, quando passei a atuar no terceiro setor/ONGs), *nunca* presenciei nenhum movimento de D&I. A única exceção foi a empresa global mais recente, onde trabalhei por mais de sete anos, que estimulava a participação dos funcionários em grupos de afinidades (Mulheres, LGBTQIA+, PcDs e Negros), e que me oportunizou a ida ao Senegal em um Projeto “*life changing*” (que alterou meu rumo profissional e acadêmico), mas que, entre seus 20.000 funcionários no Brasil, só tinha *um* diretor negro.

– até mesmo “por favor” ou por “apadrinhamento” – pelas empresas (também brancas)?

Essas escolhas lexicais de Theo reforçam um discurso meritocrático – e premiado, conforme reportou a BBC News (2017): “em 2015, Van der Loo recebeu o prêmio de personalidade do ano do Fórum São Paulo Diverso, na categoria de estímulo a ações afirmativas. Está sempre de olho em profissionais afrodescendentes que possam preencher os quadros da empresa”. E, assim como a narrativa de Theo, até com a anuência de alguns daqueles profissionais negros, a matéria utiliza esse termo “afrodescendente” que não mais se encaixa no léxico atual dos movimentos de letramento racial.

Complementando a matéria, sabemos por suas narrativas anteriores que, caso não haja vaga para um determinado perfil, Theo o encaminha para outras empresas, como fez com o jovem que acabou sendo vítima da ocorrência de racismo reportada por ele no LinkedIn:

Excerto 5: “O entrevistador olhou na minha cara e falou que ‘não entrevisto negros’”

Resumo	126	E eu fui conhecendo pessoas:: e aí conheci uma pessoa que <u>tava</u> procurando emprego::
Orientação	127	era um profissional da área de <u>IT</u> >e< eu tava acompanhando assim o:: a procura
	128	dele por emprego e eu perguntei um dia:: ele me ligou na realidade e ele me falou ↓
Resumo	129	"Theo você não sabe o que aconteceu comigo:: eu tava: fui fazer uma entrevista
Ação Complicadora	130	e o entrevistador olhou na minha cara e falou que 'não entrevisto:: negros'
Avaliação	131	>e tava uma pessoa de RH lá< e também ficou sem saber o que fazer ↓"
	132	e ele ficou chocado né ↑
Orientação	133	e eu falei "ó vai pra polícia": ele falou::
	134	" eu não posso ir pra polícia porque demorou tanto pra eu chegar onde eu
	135	cheguei, meus pais se esforçaram muito ^oné^o pra ter toda essa bagagem que eu
	136	tenho hoje:: eu não vou queimar meu filme, porque senão >eu vou< não vou
	137	encontrar emprego Então ele falou:: "eu vou continuar a procurar
	138	nós estamos acost:: nós negros estamos acostumados
Narrativa breve	139	a passar por isso ^oné^o a gente vai então batalhar um pouco mais ↓
	140	Porque, >realmente<, o negro pra encontrar emprego:: você pode falar com muitos
	141	todos vão confirmar que realmente é algo que eles notam a diferença
Orientação	142	eles <u>notam</u> , eles <u>sentem</u> a discriminação e o preconceito::
	143	Então eu falei: "olha eu vou colocar um post": eu mandei o texto pra ele
	144	e depois eu decidi colocar no >LinkedIn< assim numa <boa> tentar ajudar
Avaliação	145	que de repente ^oalgum^o alguma empresa falasse "não esse cara vamos tentar
	146	achar vamos tentar ajudar essa pessoa que tá procurando emprego".
	147	Na realidade, foi essa minha intenção ^oné^o nada mais do que isso ↓
Ação Complicadora	148	Mas então aconteceu que de repente:: aqui vocês acompanharam em 2 semanas
	149	<u>500 mil</u> views ^o né ^o eu recebi mais de <u>4.000</u> likes e mais de <u>1.000</u> comentários ↑
Avaliação	150	E aí eu <u>vi</u> que a situação era <u>muito pior</u> do que eu imaginava ↓
	151	ah:: os comentários assim, de forma geral
	152	a comunidade <u>negra aqui no Brasil</u> pedindo pra não parar ↑
Narrativa breve	153	e obviamente que:: não sou protagonista ^oné^o, houveram críticas >e eu dou
	154	toda razão< >não quero ser protagonista< o que eu quero ser é mensageiro
Orientação	155	eu quero ser uma pessoa que está colaborando e ajudando com a causa ↓
	156	e eu aprendi também que tem algumas coisas que é <u>melhor</u> as pessoas brancas

Avaliação	157	falarem porque se aquele post fosse de uma pessoa negra, ninguém ia ler	
	158	"aquilo" ia falar: "ah:: sabe isso aí é mimimi, como sempre tá reclamando!"	
Orientação	159	Depois fui aprendendo com umas leituras que fiz::	
	160	>que lí lá no livro do< Lázaro Ramos, que tem lá uma citação::	
Narrativa breve	161	que ele faz de uma outra pessoa >que o nome dela é Luciane eu acho<	
	162	que ela fala que o racismo é o crime:: crime perfeito porque só a vítima	
	163	sabe e quando a vítima vai reclamar:: aí o pessoal fala "ah é mimimi "né"	
Coda	164	Então isso é um xeque-mate, na realidade	
Resolução	165	Então acho que chamando os brancos prá conversa:: e ajudando nesse processo	
	166	you acaba então >de repente<, aumentando muito mais a consciência de todos.	

Por esse excerto conter o “ápice” (ação complicadora ou razão de ser) da narrativa de Theo, ele requer um olhar mais atento. Embora eu tenha utilizado prioritariamente os elementos da *estrutura laboviana*, essa classificação merece uma observação complementar, antes da análise mais detalhada, em virtude das inúmeras *falas relatadas* entremeadas: além daquelas do próprio narrador (Theo, linhas 133,143), aparecem também as falas da vítima do racismo (linhas 129 a 131 e 134 a 137), a do recrutador racista (linha 130), a esperada fala das empresas (linhas 145-146), as possíveis falas dos internautas usuários do LinkedIn (linha 158) e a de uma autora citada no livro de Lázaro Ramos, (linha 162). Essas imbricações todas formam uma longa sequência de “ele me *falou*”, “aí eu *falei*”, “então ele *falou*”, “e você pode *falar*”, “que de repente alguma empresa *falasse*”, “ninguém ia ler aquilo, ia *falar*”, “e aí o pessoal *fala*”, que ficam mais evidentes neste quadro ilustrativo:

	126	[...] eu fui conhecendo pessoas e aí conheci uma pessoa que tava procurando emprego	
	127	era um profissional da área de IT e eu tava acompanhando assim o a procura	
	128	dele por emprego e eu perguntei um dia, ele me ligou na realidade e ele me falou:	
	129	"Theo você não sabe o que aconteceu comigo eu tava fui fazer uma entrevista	
	130	e o entrevistador olhou na minha cara e falou que não entevisto negros"	
	131	e tava uma pessoa de RH lá e também ficou sem saber o que fazer"	
	132	e ele ficou chocado né	
	133	e eu falei "ó vai pra polícia" ele falou	
	134	"eu não posso ir pra polícia porque demora tanto prá eu chegar onde eu chego	
	135	meus pais se esforçaram muito né prá ter toda essa bagagem que eu tenho hoje	
	136	eu não vou queimar meu filme, porque senão eu vou não vou encontrar emprego"	
	137	Então ele falou "eu vou continuar procurar nós negros fomos/somos acostumados	
	138	a passar por isso né a gente vai então batalhar um pouco mais"	
	139	Porque, realmente, o negro prá encontrar emprego você pode falar com muitos	
	140	todos vão confirmar que realmente é algo que eles notam a diferença	
	141	eles notam, eles sentem a discriminação e o preconceito	
	142	Então eu falei: olha eu vou colocar um post" eu mandei o texto prá ele	
	143	e depois eu decidi colocar no LinkedIn assim numa boa tentar ajudar	
	144	que de repente algum alguma empresa falasse não esse cara vamos tentar achar	
	145	vamos tentar ajudar essa pessoa que tá procurando emprego"	
	146	Na realidade, foi essa minha intenção né nada mais do que isso	
	157	ia falar: "ah sabe isso aí é mimimi como sempre tá reclamando"	
	161	que ela fala que o racismo é o crime perfeito porque só a vítima sabe	
	162	e quando a vítima vai reclamar aí pessoal fala "ah é mimimi né?"	

Nesse entrelaçamento de narrativas entre Theo e o rapaz que ele descreve, (linhas 128 a 139), os eventos revelam algo que o narrador não sabia, o que indica sua distância ou pouca familiaridade com as discussões sobre racismo no Brasil.⁸⁸

Sua atitude de quem está se dando conta (i) da existência de racismo corporativo e (ii) das dificuldades enfrentadas por um candidato negro para fazer queixa formal da discriminação sofrida são características da narrativa que apontam, em nossa interpretação, para um discurso referenciado na branquitude, legado da crença na superioridade branca produzida em outros tempos históricos, mas que, até os dias de hoje, se manifesta na normalização da questão racial como explicação para assimetrias sociais de várias ordens.

Theo parece estar descrevendo uma revelação em relação ao racismo, que ganha existência e concretude apenas a partir do seu contato com uma vítima dele. É a partir disso que a função performativa de sua narrativa se constrói: como representante importante do mundo corporativo, o empresário parece ter usado a plataforma (e agora a entrevista) para dar a ver, ao público geral, o problema do racismo, presumidamente desconhecido da maioria (assim como era para ele).

Ainda a esse respeito, cabe ressaltar aqui também como o próprio narrador se auto representa em sua história: uma possível solução para o problema, pensada por ele, é revelada pela sugestão (linha 133) “e eu falei ‘ó vai pra polícia””. Aqui, o narrador parece prescrever um comportamento que se relaciona com o uso dos conceitos de direito e justiça igualmente referenciados na branquitude.

Ora, se procurar a polícia ou a justiça é algo que acompanha as rotinas na branquitude com certa naturalização, o mesmo não se pode dizer para populações negras. Trocando em miúdos, a narrativa acima apresenta um olhar externo do narrador em relação ao racismo: ele desconhecia essa estrutura, ele está fora dela, mas ele tem uma solução para ela.

Além disso, assim como as ações anteriores individuais de Theo (na inserção de mulheres e de profissionais negros na empresa em que era CEO) tiveram repercussão coletiva, da mesma forma essa postagem no LinkedIn gerou meio milhão de visualizações e milhares de *likes* e comentários de internautas. Embora o empresário afirme (linha 153) não ser – e nem querer ser – o protagonista dessa história, é assim que sua narrativa está construída, pois ele acrescenta que, se uma pessoa negra tivesse feito a postagem, teria sido considerado “mimimi” (linha 163).

⁸⁸ Uma versão preliminar da análise do excerto 5 foi apresentada no artigo “A dimensão discursiva do racismo no Brasil e práticas narrativas de resistência” (Biar *et al*, no prelo).

Theo se posiciona como um “mensageiro” das demandas da população negra e no sexto e último excerto analisado de sua entrevista ao LinkedIn, ele justifica suas escolhas e diz como se sente em relação a elas:

Excerto 6: Eu faço isso porque eu quero fazer, porque eu acho que é certo.

246	E eu aprendi também o que que é a solidão racial::
247	que é uma palavra que eu não conhecia,
248	que uma pessoa afrodescendente >me=me=me< explicou.
249	A solidão racial é quando você tá num ambiente:: numa empresa,
250	você tem lá umas 40 pessoas num andar:: e você é a única pessoa negra::
251	não é que ela seja maltratada:: mas ela sente uma solidão ↓
252	porque ninguém conhece como ela >se sente< né ↑
253	como negra, na vida:: não só na empresa, na vida.
254	e eu senti isso naquela noite que eu fui nesse evento::
255	que tinha mais negros do que brancos ↓
256	eu falei: "nossa realmente >eu me senti< um pouco diferente
257	⁰né⁰" e eu posso imaginar:: >nunca< vou poder me colocar
258	no lugar de uma pessoa afrodescendente ↓
259	mas >eu< posso imaginar como é que é esse sentimento ↓
260	porque:: como eu falei >também no começo<
261	tem que ser genuíno ↑ se eu chegar na empresa e falar
262	que eu tô fazendo isso aqui porque é bom pro negócio
263	morreu o assunto ↓
264	Eu faço isso porque eu quero fazer:: >porque eu acho< que é o certo,
265	e isso vem do meu coração mesmo ⁰né⁰
266	e eu me sinto muito feliz tô podendo fazer agora >nessa altura da minha carreira<
267	podendo ajudar algumas pessoas:: a fazer uma >diferença< na vida delas.



Nessa passagem, van der Loo descreve sua “aprendizagem” sobre um aspecto que é muito presente na vida da população negra, a “solidão racial”. No caso relatado (linhas 246 a 253), Theo diz como “sentiu isso” quando participou em um grande evento da comunidade negra em que **“tinha mais negros que brancos”**, e, em sua visão, ele sentiu o que as pessoas negras sentem quando são os “Outros” nos eventos da branquitude. O único “porém” – e isso faz *toda* a diferença – é que no caso do branco em situação de “solidão racial”, ninguém vai pedir-lhe que ele traga outra garrafa de café ou que limpe o chão porque alguém derrubou algo durante o evento.

Essa sua experiência nos remete a Sacks (1984, p. 176) quando pergunta: “o destinatário de uma história vem a possuí-la da maneira que o narrador a possui, ou seja, pode o destinatário contá-la para outrem, ou senti-la como o narrador se sente por aqueles eventos?” Embora o próprio autor considere que não, ele mesmo conjectura que:

(...) se o fato de ter uma experiência é a base para ser incentivado a fazer algo a respeito das coisas das quais essa experiência é uma instância (por exemplo, o

estado das autoestradas, o estado dos automóveis, o estado de qualquer coisa), então, claramente, a base para se realizar coisas é radicalmente enfraquecida sempre que aqueles que recebem sua história não possam se sentir da mesma forma que você tem direito a se sentir. (SACKS, 1984, p. 177).

No caso de Theo, embora esteja fazendo “algo a respeito das coisas das quais essa experiência é uma instância” (no caso, o racismo), sua “base para se realizar essas coisas” está relativamente enfraquecida, na medida em que ele jamais poderá se sentir da mesma forma que nós negros nos sentimos.

Por maior diversidade, Theo Van der Loo parece ter escolhido correr esse risco, na medida em que, sob a *lâmina discursiva* de embates, ele tenta fissurar o racismo nas empresas, através de suas ações que “vêm do coração” – que, na verdade, remete mais à lógica da caridade e não à justiça social – contra o “que é bom para o negócio” (linhas 261 a 265).

4.6.2 Analisando narrativa de CEO para a pesquisadora

Neste segundo conjunto de dados reproduzo a entrevista por mim realizada com o mesmo empresário. Nossa conversa, realizada online via Zoom em 10/07/2021, teve duração de aproximadamente uma hora, e a chamo de “conversa” pois a entrevista foi entremeada também por perguntas da parte dele sobre meu artigo recém publicado sobre seu trabalho⁸⁹ e meus planos para o futuro, ao término do doutorado.

Por ter sido minha primeira (e única) entrevista nesta pesquisa, tive uma certa dificuldade em conduzi-la de forma mais produtiva, até por conta de meu conhecimento prévio sobre suas ações nesse campo, em virtude de terem sido amplamente divulgadas na mídia escrita e digital. Então, para poupar seu tempo, acabei perguntando especificamente sobre *os argumentos utilizados por ele em suas sessões de letramento racial com seus pares executivos do segundo setor* (empresas privadas), que eram o foco da pesquisa pré-exame de Qualificação, mas que, em parte, respondem também às perguntas atuais.

Ou seja, embora esteja respondendo à pergunta original daquele momento da pesquisa: “*Que argumentos você utiliza em suas palestras de letramento racial com seus pares executivos?*”, indiretamente, Theo está também falando sobre os

⁸⁹ A contemporaneidade de Goffman em tempos de redes sociais: reações a uma denúncia de racismo corporativo. In: O Legado de Goffman nas Interações sociais. Veredas v.25 n1(2021). Disponível em: <<https://periodicos.ufjf.br/index.php/veredas/article/view/33767>>. Acesso em 8 maio 2023.

embates entre Negritude e Branquitude no espaço empresarial, de como ele constrói seu engajamento nos movimentos antirracistas e de como seu engajamento fortalece (ou não) esses movimentos, o que vem ao encontro das perguntas atuais desta pesquisa.

Por esse motivo, mantive sua entrevista neste trabalho, pois ele não só reforça sua fala de anos antes (na entrevista para o LinkedIn em 2017) mas também traz novos elementos para análise, como este que ele anuncia logo no primeiro excerto:

Excerto 1– O xerife da diversidade

Cleide	01 02 03	Qual é ou quais são os argumentos que você usa pra convencer seus pares a aumentarem a Diversidade na empresa e particularmente em relação à pauta racial? O que é que você fala pra eles?
Theo	04 05 06 07 08 09	é assim, eu... então... a minha opinião nesse sentido não mudou muito; é mais assim; eu acho que há... há... tem que ser algo intencional e genuíno, né? Essa ... a decisão de querer fazer mais pela inclusão racial. Se ela não for intencional e genuína, se ela não vier do coração, ela não será perene; vai ser... vai ser uma... uma... mais um projeto que vai cair no esquecimento sabe ↓
Cleide	10	um modismo ↓
Theo	11 12 13 14 15	é... eu falo também que ... que é... a a inclusão da diversidade é um músculo que a gente tem que exercitar todos os dias , não adianta fazer um evento por ano, né? É nós fizemos um evento... não, tem que ser todos os dias tem que estar presente em todos os lugares da empresa; eu tô até usando agora uma palavra que não falei com ninguém antes sobre isso...
Cleide	16	opa... ((risos))
Theo	17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29	porque às vezes eu me pergunto assim... como é que algumas empresas saem na mídia falando de inclusão da diversidade e depois você vê ela organizando eventos e você não vê pessoas negras nem vê mulheres, só vê homens brancos; então como é que essa empresa fala que faz..... então é o automatismo, ela não faz isso intencionalmente é porque não tem ninguém olhando pra essas coisas. Então tô... chamei isso do xerife da inclusão da diversidade, tem que ter um xerife, que todo material que vai pra... pra mídia, pra anúncios e pra mídia social, tem que passar por um crivo de um xerife da inclusão da diversidade porque ele vai questionar, escuta, por que que nesse anúncio só tem homem branco, por que que nesse <i>webinar</i> só tem convidados homem branco, não tem nem uma mulher, não tem negro. Começar aumentar a awareness, né?
Cleide	30	sim, sim
Theo	31 32 33 34 35	a consciência, porque é o que eu chamo de piloto automático . As pessoas, elas querem fazer, mas cai no esquecimento porque não é uma coisa que tá muito não tá muito enraizado ainda e é por isso que o CEO tem que ser chato mesmo, ele tem que ficar insistindo, batendo na mesma tecla para que caia ... eu chego e falo... cai a ficha ↓

Pensando na primeira *lâmina* de observação (da estrutura da *narrativa*), essa fala inicial de Theo van der Loo não apresenta os componentes labovianos de temporalidade no passado pois não só nesse, como em todos os excertos selecionados, ele situa sua fala, na maior parte, no presente. Entretanto, ele está sempre fazendo uma transposição de suas ações para o presente, ou seja, se

referindo ao que já disse, ao que diz agora e até ao que dirá em seus futuros letramentos com seus pares.

Nesse excerto especificamente, é interessante notar que a categoria analítica tem predominância de *metáforas* (v. todas as linhas em **verde** na transcrição) e que contrastam com a linguagem corporativa, usualmente mais formal dos empresários – particularmente nas linhas 6 e 7 “... a decisão de querer fazer mais pela inclusão racial. Se ela não for intencional e genuína), **se ela não vier do coração não será perene**”, diametralmente oposta ao contexto capitalista.

Já no caso do “**xerife da inclusão da diversidade**” (linhas 23 e 25) – termo que, mesmo metaforicamente, implica em uma lógica de poder e, portanto, corporativa – a leitura interpretativa que se tem é de uma preocupação colateral com a imagem da empresa, pois, como veremos nas manchetes sobre racismo corporativo no capítulo 5 *Diversidade e Inclusão*, muitas delas vem sendo multadas – ou “canceladas” nas mídias sociais – pela falta de diversidade em suas publicações na mídia. Nesse sentido, essa preocupação em manter a boa imagem pessoal e/ou da empresa – daí a necessidade de “consultar” funcionários negros, como vimos no excerto 3 – na verdade, “mascara” o fato de que a agentividade e o protagonismo, de fato, continuam em mãos brancas.

Sua fala nos remete à Dyson (2018), que, diferentemente dessa abordagem protetiva de Theo para salvaguardar a imagem das empresas, utiliza esse mesmo termo “xerife” para responsabilizar a branquitude hegemônica:

“Robin Di Angelo⁹⁰, é a nova xerife *racial* da cidade. Ela está implantando uma lei e ordem diferentes que incidirão sobre os comportamentos raciais. Em vez de encobrir uma branquitude que se recusou a encarar seus benefícios e vantagens, seus erros e faltas, ela buscou exibir a humanidade dos injustamente difamados, expondo as ofensas dos imerecidamente celebrados.” (Dyson, 2010, prefácio, p.16)

Nesse sentido, voltando à Theo van de Loo, nos próximos excertos notamos também que Theo constrói, em paralelo ao seu papel de empresário, uma imagem de preocupação com a pauta sócio-racial, ao mesmo tempo que critica as exigências do setor empresarial para inclusão de *Diversidade*.

⁹⁰ Robin Di Angelo é branca, “professora universitária, autora e consultora em questões de justiça racial e social há mais de 20 anos. Seu livro ‘White Fragility’ (Não basta não ser racista – Sejamos antirracistas, prefaciado por Dyson), ocupa as primeiras posições das listas de livros mais vendidos do mundo desde seu lançamento”. (Di Angelo, 2018, contracapa),

Excerto 2– Por que tem que fazer *business case*?

Theo	53 54 55	Uma coisa que tenho falado também ultimamente é é assim a questão de fazer um <i>business case</i> pra justificar porque que tem que fazer inclusão da diversidade. Por que que um CEO branco
Cleide	56	hã hã
Theo	57	ele fala “não eu não tenho nada contra”
Cleide	58	Mas
Theo	59	“mas você tem que me convencer que é importante”:
Cleide	60	Hmm
Theo	61 62 63 64	eu acho que é muita arrogância prum homem branco falar isso, porque quando o homem branco chegou ao poder, ninguém fez um <i>business case</i> pra dar a ele essa posição, ele simplesmente ocupou esse espaço, não é?
Cleide	65	hã hã
Theo	66 67 68 69	então a gente tem que aumentar essa consciência que, porque que temos que fazer o <i>business case</i> pra justificar a inclusão de mais mulheres, de mais LGBT, de mais pessoas negras, porque nós temos que justificar isso, se não foi ↓
Cleide	70	se não foi
Theo	71 72 73 74 75	se o contrário não foi feito; enquanto nós fazemos esse tipo de justificativa, nós estamos no fundo reconhecendo que o homem branco é superior, nós estamos achando acho eu: ele tem razão não nós vamos provar que não, eu acho que tá errado, eu tô convencido assim↓

O que sobressai nesse excerto é a discordância total de Theo com as demandas das empresas (linhas 54-55, 61 a 64, 71 a 75), às quais se opõe veementemente (linhas 74,75) “**eu acho que tá errado, eu tô convencido assim↓.**” Essa construção narrativa, subliminarmente, leva a crer que as iniciativas de inclusão nas empresas são obra da iniciativa dos empresários (no caso, de Theo).

Com isso, de acordo com Gee (1999) e já analisando essa passagem da narrativa de Theo sob a *lâmina discursiva*, ele se constrói como contestador – o “d” minúsculo – afrontando a histórica hegemonia do homem branco – o “D” maiúsculo, que significa um Discurso com “algo mais” do que a linguagem, o que se repete em outros momentos de sua fala, como veremos mais adiante nos excertos 4 e 5.

Neste próximo, o empresário traz sua visão e aparente compreensão da situação dos profissionais negros, particularmente das mulheres.

Excerto 3 – Empatia com as mulheres negras

Theo	117 118 119 120 121	então na hora você vai vendo, na hora que você conversa com as pessoas ... eu tive também essa... eu não sei se falei também em uma das minhas entrevistas, você vê uma agenda de uma pessoa negra, uma... um executivo negro, o que que ele tem que fazer: tem que ser melhor que uma pessoa branca pra subir na carreira e a mulher tem que ser
------	---------------------------------	--

	122 123 124 125 126 127	melhor que o homem e a mulher negra então, tem que ser o supra sumo. Além disso, ela tem que lutar contra o racismo que ela sofre, que a pessoa sofre; Além de ela lutar contra o racismo e os assédios, ela tem que defender a família, ela tem que blindar os filhos contra o racismo e depois ela tem que se engajar na luta contra o racismo; ela tem que dedicar seu tempo pra ajudar as outras pessoas
Cleide	128	unir forças pra poder....
Theo	129 130 131 132 133 134 135	Então a agenda de uma pessoa negra é muito... Além disso, ela tem que concorrer com o branco, quer dizer, ela tem... e o branco o que tem que fazer; o homem branco só pode se dedicar à carreira dele né praticamente; ele não tem que sair pra fazer um evento pra falar sobre a inclusão dos brancos, não tem que falar por que ele é discriminado por que é um homem branco então não tem que fazer nada disso, então até aí ele tem uma vantagem enorme.

Enquanto no primeiro excerto as *metáforas* predominaram e no segundo o *embate com as empresas*, nesse terceiro Theo alega entender a situação das/os funcionárias/os negros nas empresas: ele se utiliza de uma narrativa hipotética, de ações recorrentes, para descrever a saga das pessoas negras – inclusive enfatizando repetidamente a metafórica “**luta e blindagem dos filhos contra o racismo**” (linhas 123 a 126)– particularmente da mulher negra, na busca pela ascensão profissional obstaculizada pelo racismo (linhas 119 a 129).

Ao mesmo tempo, faz um contraponto, reconhecendo o privilégio branco, mas que não soa como um “*mea culpa*”, pois ele utiliza a terceira pessoa, não se incluindo nessa categoria de branco privilegiado (linhas 130 a 135).

Nesse sentido, nos excertos analisados até aqui (do 1 ao 3), percebe-se que Theo tenta reforçar sua “face” (Goffman, 1959), sob a imagem do “homem-branco-hetero-preocupado-com-a-diversidade-e-inclusão-racial” e “que-isso-vem-do-coração”. Assim, ao mesmo tempo em que ele relata resultados bastante concretos, como a inclusão de mulheres, não só na empresa em que atuava, como em toda a indústria farmacêutica no México e, mais recentemente, também a contratação de profissionais negros, ele se constrói como figura solitária nessa empreitada.

Entretanto, são perceptíveis os movimentos que vêm surgindo a partir de sua ação pró-equidade, como veremos no excerto 4.

Excerto 4 – Parar de falar que temos que fazer e começar a fazer

Theo	180 181 182 183	assim eu falo hoje a gente tá numa situação que a gente fala: bom tudo bem, eu acho que agora, todo mundo se deu conta que não dá prá ficar como está. Temos que fazer alguma coisa, então, vamos parar de falar que temos que fazer alguma coisa e vamos começar a fazer
------	--------------------------	---

Cleide	184	e vamos fazer vamos fazer vamos arregaçar as mangas e fazer
Theo	185 186 187 188 189 190 191	e vamos cometer erros, vamos aprender uns com os outros, né, vamos aprender em conjunto e pra gente evoluir, porque não adianta só ficar falando que tem que fazer porque a gente vê né, a gente fala fala e na hora que tem um evento, só tem gente branca de novo né, então até nas faculdades viu assim, na Fundação Dom Cabral, o pessoal fala muito também da... obviamente que a Fundação tá preocupada mas tem pouquíssimos professores negros;
Cleide	192 193	na PUC na PUC eu acho que não tem nenhum na PUC eu acho que não tem nenhum
Theo	194 195 196estudantes também é muito pouco negro, então não adianta só ficar falando, se a própria faculdade não tem, não mostra a inclusão universitária
Cleide	197	Exatamente
Theo	198 199 200 201	então eu acho que toda essa discussão, a gente tem que ter nas Empresas e tem uma outra coisa você falou no início sobre a questão de eu falar com o coração , você sabe que é, eu sei que tem gente que dá risada disso, que acha que eu sou um sonhador,
Cleide	202	hã hã
Theo	203 204 205	mas na realidade, a gente pra mudar coisas na sociedade, a gente tem que sonhar um pouco, porque senão, a gente não vai mudar nada não né,
Cleide	206	só encarar a realidade aí é desanimador
Theo	207	é é... mas as vezes é muito solitário isso aí viu

Nessa passagem, sob a *lâmina narrativa*, Theo se coloca como proativo “vamos parar de falar que temos que fazer alguma coisa e vamos começar a fazer” (linha 183)⁹¹ e questiona a incoerência da instituição Fundação Dom Cabral⁹², que faz tanto para estimular externamente o movimento de Diversidade e Inclusão nas empresas, mas que não tem essa mesma representatividade “dentro de casa” (linhas 188 a 191 e 194 a 196)⁹³.

Na *lâmina interacional*, ele se posiciona como expert em raça, “me dando aula sobre o assunto” e, indiretamente, me induz a também refletir e comentar sobre a falta de diversidade racial no corpo docente da própria universidade onde estudo.⁹⁴

Além disso, o executivo demonstra sua percepção sobre o fato de não ser levado a sério por ser um “sonhador”, mas reconhece que, sem esse atributo,

⁹¹ Essa narrativa de Theo, nos faz lembrar, de passagem, Austin (1990), apenas pela utilização de verbos performativos, uma ínfima parte de sua extensa teoria sobre “Atos de Fala”. Nela, Austin conceitua “*proferimento performativo*” como uma declaração que vai para além do dizer, fazer, representando a parte da linguagem que realiza ações: *os atos de fala*.

⁹² Já antecipando o que detalharemos no capítulo 5 Diversidade & Inclusão, a FDC – Fundação Dom Cabral é considerada uma das 10 melhores escolas de negócios do Mundo, de acordo com o *Financial Times*.

⁹³ Essa fala também nos remete à atitude similar que mencionei anteriormente, sobre a empresa global em que trabalhei, a qual, apesar de suas iniciativas de criação de grupos de afinidades, só tinha *um* diretor negro entre 20.000 funcionários no Brasil.

⁹⁴ No Departamento de Letras da PUC-Rio, de 56 docentes, atualmente há somente dois negros (um professor e uma professora). Disponível em: <<https://www.lettras.puc-rio.br/es/docentes/6/cuerpo-docente>> Acesso em 2 out. 2024.

nada acontece (linhas 200 a 205), caracterizando aqui a *performance poética* de Bauman (2021, no prelo) para sensibilização de sua plateia, que é prioritariamente formada por seus pares, conforme nos apresenta no próximo excerto.

Excerto 5 – Minha missão é tentar inspirar mais CEOs

Theo	235 236 237 238 239 240	mas existe por exemplo, eu já fui falar com empresas, algumas nem retornaram mais pra mim porque, a pessoa quer falar de diversidade mas eles falam “eu quero falar só de gênero eu não quero falar da questão racial” eu falo “olha ou você fala de tudo ou não fala nada, não adianta fazer <i>cherry picking</i> falar eu vou falar o que me convém mais” e esse mundo financeiro, ele é muito dominado pelos homens
Cleide	241	Sim
Theo	242 243 244 245 246	e esse mundo financeiro de Fundo de Investimentos eles não tem essa visão muito clara ainda; é a grande maioria só pensa em dinheiro, só sabe, eles acham que fazendo uma doação ou ajudando uma ONG, eles estão participando dentro da diversidade; prá mim, isso é um desengano de consciência...
Cleide	247	sim, é o faz de conta de novo, né
Theo	248	isso não é intencional, não é genuíno
Cleide	249 250	aplaca a consciência só pra dizer ah eu tô fazendo a minha parte né vocês que se virem
Theo	251 252 253 254	então eu respondi a sua pergunta a questão é assim, se você a a eu vejo a minha missão hoje realmente é tentar inspirar mais executivos, mais CEOs e eu acho que a gente conseguiu já não só eu mas outros também conseguiram né
Cleide	255	hã hã
Theo	256 257	tanto é que tem que tem esses movimentos agora, eu vou te passar as informações;
Cleide	258	ah, por favor
Theo	259 260	tem dois movimentos importantes acontecendo, e... eu acho que agora esse processo é irreversível né

Na *lâmina narrativa*, a exemplo do excerto 1, aqui também Theo “dialoga”, de forma relatada, com seu(s) interlocutor(es) hipotético(s) (linhas 235 a 238), criticando-os pela seletividade não-racial na Diversidade, e aproveita para, sob a *lâmina discursiva*, de embates micro e macro, fazer críticas aos adeptos do sistema financeiro (macro), que só pensam em “*D*inheiro (linhas 242 e 243), enquanto afirma que seu princípio, como indivíduo (micro), é fazer com o coração “d”, construindo-se, dessa forma, como um missionário entre seus pares (linhas 252 e 253)

Novamente, ao “fazer com o coração” e se autodenominar “missionário”, Theo traz a conotação de “caridade”, de “religiosidade” para suas ações, o que, na verdade, contrasta diametralmente com a posição de um militante antirracista, que luta por ações afirmativas permanentes e que beneficiem a coletividade negra como um todo.

Ainda assim, o empresário demonstra determinação pela causa, mencionando os consistentes resultados já obtidos (linha 253 e 254) e ressalta a

importância de dois movimentos que estão acontecendo (linhas 259 e 260), o que é um sinal, em sua visão, de que esse processo de D&I é irreversível.

Esses movimentos importantes aos quais Theo se refere são o “Pacto pela Equidade Racial”⁹⁵ e o “Mover”⁹⁶, ambos formados por grandes empresas (muitas globais) focadas em aumentar a Diversidade e Inclusão, além do movimento precursor Impacto - CEOs pela D&I⁹⁷, cuja *live* de lançamento será analisada no próximo capítulo 5 – Diversidade & Inclusão, mostrando aspectos interessantes de narrativas política e absolutamente corretas dos(as) CEOs participantes.

Ainda neste capítulo, porém, Theo narra os dois lados da adesão (ou não) de seus pares aos movimentos antirracistas e comenta como esse processo deveria ser “simples”:

Excerto 6 – Os negros só precisam de oportunidade

Theo	516 517 518 519 520 521 522 523	tem empresas onde o CEO veio me procurar pra querer fazer realmente alguma coisa impactante né, e realmente isso isso me deu muito prazer, porquepuxa vida, valeu a pena, né, então você conta... eu fico muito empolgado porque eu sei que ele tá interessado prá saber e então eu sei que eu plantei a semente , que ele vai correr atrás , mas tem casos também de pessoas negras que tão numa empresa que pedem pra eu falar com a alta liderança, porque a alta liderança não está fazendo absolutamente nada
Cleide	524	nada
Theo	525	e é muito mais difícil, né,
Cleide	526	ah com certeza com certeza
Theo	527 528 529 530	muito mais difícil, mas eu conheci assim muita gente assim nesse... assim, é impressionante a quantidade de pessoas de talento talento que conheci jovens que foram pros Estados Unidos sabe, e se formaram lá numa bela faculdade, através de <i>crowdfunding</i> ↓
Cleide	531	uhm uhm sim
Theo	532	e eu ligar pros amigos, pessoal, bota dinheiro numa vaquinha aí ↓
Cleide	533	Uau
Theo	534 535	então é fantástico viu e a única coisa que a gente fez foi dar oportunidade mais nada só isso ↓

Nesse excerto, Theo busca reforçar sua empatia com a causa racial, como vimos no excerto 3 sobre as funcionárias negras, atuando de três formas. Primeiro, convencendo seus pares (linha 516 a 520). Segundo, agindo como intermediador das demandas dos negros em empresas que não os valorizam (linhas 521 a 523), assim novamente como o porta-voz dessas narrativas, que passa a “possui-las”, conforme já mencionado por Sacks (1984).

⁹⁵ Disponível em: <<https://pactopelaequidaderacial.org.br/>>. Acesso em 8 maio 2023.

⁹⁶ Disponível em: <<https://somosmover.org/?ltclid>>. Acesso em 1 set. 2024.

⁹⁷ Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=Xgx6huw8N2l&t=27s>>. Acesso em 1 set. 2024.

Uma terceira forma de atuação construída pelo empresário como empática à inclusão racial, se manifesta através de contribuição financeira própria e de apelo a amigos para oportunizar a ida de jovens negros para estudarem nos EUA (linhas 529 a 535) através de pedido “**pessoal, bota dinheiro numa vaquinha aí**” o que sustenta uma imagem segundo a qual ele, além de falar, realmente faz.

Embora seja inegável que essas metafóricas “vaquinhas” impactem positivamente a vida de alguns jovens negros beneficiários, trata-se de uma medida pontual, individualizante, assistencialista, que não deveria estar em seu rol de ações antirracistas. Apesar de estar desafiando o *status quo* racista das empresas, Theo, ao mesmo tempo, está reforçando medidas que não são sistemáticas, e que acabam se alinhando ao discurso neoliberal e, com isso, mantendo esse mesmo *status quo* de desigualdade que ele pensa/tenta desafiar.

Outra situação inegável é, mais uma vez, minha adesão e até uma certa exaltação a seu discurso (linha 533) “**Uau!**”, como já vimos anteriormente e como veremos também neste último excerto, exaustivamente, enquanto Theo segue “**plantando sementes**” e afrontando o desinteresse de seus pares por Diversidade e Inclusão em suas empresas, também exaustivamente.

Excerto 7 – Plantando sementes

Theo	600 601	bom a minha palestra começa com slides, um deles é falando disso, plantando sementes
Cleide	602	ah que legal
Theo	603 604 605 606 607 608 609	e aí eu falo também pros executivos que eu falo de plantando sementes porque se eu perguntar pra eles daqui a um ano o que que eles fizeram, a maioria não vai ter feito absolutamente nada, eles falam, eu tô falando isso pra provocar vocês; se daqui a um ano a gente sentar aqui de novo e eu perguntar o que cada um de vocês fez em relação à Inclusão da Diversidade na sua empresa, a grande maioria não deve ter feito nada.... é uma provocação eu começo assim a minha palestra
Cleide	610	uau uau
Theo	611 612 613	e aí no final eu termino também com a semente já com a planta germinando , falando então que eu espero que em alguns de vocês eu coloquei essa semente que ela vai germinar né
Cleide	614	ah que lindo ↓
Theo	615 616 617 618 619	a verdade é essa viu Cleide, hã ah tem muitos executivos eles falam pra mim... eles depois da minha palestra, eles vêm falar comigo “Theo você é maravilhoso, você é uma inspiração que legal” e se depois de um ano se eu for perguntar pra eles, eles vão falar : não porque eu não tive tempo, teve o covid,
Cleide	620	sempre tem uma desculpa ↓
Theo	621 622 623 624	mas eu vou fazer...é a prioridade tem uma questão de prioridade né, então, é outra coisa que eu falo: que a questão da Inclusão da Diversidade, uma vez um jornalista perguntou pra mim se agora era importante; eu falei “Não, sempre foi importante, nunca foi prioritário”
Cleide	625	ah tá
Theo	626	mas importante sempre foi;
Cleide	627	sempre foi, né é que não se deu a atenção merecida.

Theo	628 629	É por isso que eu falo da moral do moral, né, isso aqui é um, a gente tem que mudar a sigla ESG pelo EMG Environment Moral Governance
Cleide	630	uau↑ isso é novidade mesmo ↑

Além de “dialogar” novamente de forma narrativa com pares que ele caracteriza como seus admiradores (linhas 615 a 617), Theo menciona sua proposição inédita de alterar um conceito (linhas 628 e 629), do tradicional ESG – do inglês *Environment, Social, Governance* (Ambiental, Social, Governança)⁹⁸ para EMG – *Environmental, Moral, Governance* (Ambiental, Moral, Governança).

Novamente, ele/micro está entrando em embate com as empresas/macro (*lâmina discursiva*) sugerindo que o “social” não tem dado conta da inserção de funcionários negros por faltar ali um componente “moral”.

Já sob a 2ª *lâmina* que foca nas *interações*, neste contexto restrita à comunicação entre pesquisadora e o entrevistado, nossa dinâmica interacional poder ser caracterizada sob o índice da *assimetria*. Conforme mencionado na análise daqueles comentários de colaboradores/as negros/as relatados por Theo no excerto 3 de sua entrevista ao LinkedIn: **“você pode falar de qualquer jeito o importante é falar da gente né↑”**⁹⁹, neles encontrei eco para a minha indisfarçável admiração pelo discurso de Theo demonstrada durante a entrevista, particularmente nesse excerto, e que agora começo a ver de forma mais crítica.

Vale salientar que a *metáfora* que ele utilizou novamente (linhas 601, 603, 611, 613), **“eu falo de plantando sementes”** me chamou particularmente a atenção nesse excerto final, pois, coincidentemente, em minha defesa do Mestrado, utilizei exatamente a mesma metáfora com relação ao meu trabalho como Educadora Social, atuando na qualificação profissional de jovens negros periféricos, daí minha reação emocionada (linhas 602, 610, 614, 630), provavelmente acentuada pela *assimetria interacional*: **“ah que legal”, “uau uau”, “ah que lindo↓”, “uau↑”, “isso é novidade mesmo↑”**.

⁹⁸ ESG – *Environment, Social, Governance* (Meio Ambiente, Social, Governança). “(...) mostra o quanto um negócio está buscando maneiras de minimizar os seus impactos no meio ambiente, de construir um mundo mais justo e responsável e de manter os melhores processos de administração. O termo ESG surgiu pela primeira vez em um relatório de 2004, da Organização das Nações Unidas (ONU), chamado *Who Cares Wins* (Ganha quem se importa). A sigla ESG une três preocupações que as empresas devem ter: **E** *Environmental* ou Ambiental - Refere-se a práticas e princípios adotados na empresa para a conservação do meio ambiente (...) **S** Social - Diz respeito à relação que a empresa tem com as pessoas do seu entorno (...) **G** Governance ou Governança - É a forma como a empresa realiza a gestão dos seus processos, com foco na transparência. (...)” (Sebrae, 2024)..

⁹⁹ Entrevista de Theo van der Loo à rede corporativa LinkedIn, excerto 3.(linha 68)

Cabe aqui também destacar que a narrativa de Theo e seu processo de engajamento na inclusão racial em empresas nos remetem às cinco etapas descritas por Kilomba (2019), com base em um discurso de Paul Gilroy, que são

cinco mecanismos distintos de defesa do ego pelos quais o *sujeito branco* passa a fim de ser capaz de “ouvir”, isto é, para que possa se tornar consciente de sua própria branquitude e de si própria/o como perpetradora/perpetrador do racismo: negação; culpa; vergonha; reconhecimento; reparação (Idem, ibidem, p. 43) ¹⁰⁰.

Pode-se perceber esses mecanismos a partir da evolução narrativa de Theo nas duas entrevistas concedidas por ele ao LinkedIn, em 2018 e a mim, em 2021, cujas orientações gerais são resumidas a seguir.

Na *lâmina narrativa*: o narrador sai do estágio inicial de “branco-privilegiado-desconectado-da-pauta-racial” rumo ao estágio final de “defensor-do-movimento-de-Diversidade-e-Inclusão”. Nesse percurso, ele se constrói como preocupado com as pautas de inclusão racial, motivador de seus pares, determinado, generoso, sonhador, solitário e seu papel na luta antirracista é descrito como ativista. Nesse sentido, a partir de seu *ponto de virada*, que o fez perceber a ausência de profissionais negros (e de mulheres) em sua empresa, ele responde à pergunta de pesquisa *de como se deu seu engajamento nos movimentos antirracistas*.

Do ponto de vista da *lâmina interacional*, na primeira entrevista, ao LinkedIn, a interação entre Theo e seu interlocutor não pode ser analisada, pois seu entrevistador estava visível e audível somente para ele. Ainda assim, chama a atenção sua segurança, seu tom didático, tranquilo, de autoridade no assunto, o que revela um dos aspectos da branquitude, de (pseudo) detentores do conhecimento, qualquer que seja ele.

Já na entrevista de Theo a mim, essa *lâmina interacional* revela especialmente a minha total adesão e alinhamento com o discurso do narrador, que se constrói sob uma luz favorável, atitude que eu ratifico em todas as minhas falas, exatamente pela *assimetria interacional*, que nos colocou em posições hierárquicas invertidas: uma mulher, negra, da base da pirâmide econômico-social, pesquisando sobre um homem, branco, do topo dessa mesma pirâmide.

Por fim, em relação à *lâmina discursiva* (micro *versus* macro), o discurso de Theo mescla características do discurso antirracista (como “mensageiro” da

¹⁰⁰ Voltaremos a esses mecanismos de defesa do ego mais detalhadamente no capítulo 7 A Revolução possível, subcapítulo 7.2 (En)caminhando para pesquisas subsequentes.

negritude) com o discurso empresarial (valorizando a meritocracia clássica da branquitude). Essa *tensão permanente entre a negritude* (da resistência) e a *branquitude* (dos privilégios) *presente no contexto corporativo* é a resposta à outra pergunta da pesquisa.

Por outro lado, sua narrativa demonstra uma agentividade que traz consigo proatividade individual, que vem afrontando o sistema empresarial discriminatório e assumindo o papel de missionário entre seus pares CEOs (embora mencione que se sente solitário nessa empreitada), o que confirma o que ele havia mencionado em sua já citada primeira coluna na Revista Raça:

Nos últimos anos estive muito engajado na questão da inclusão e diversidade na empresa onde trabalhava. Aposentei-me em julho de 2018. Se há 5 anos alguém me perguntasse o que estaria fazendo hoje, com certeza a luta contra a desigualdade social e racial não faria parte da minha resposta. Porém, atualmente quase 50% do meu tempo é dedicado a isso. (van der Loo *apud* Pestana, 2019, p. 62).

O próximo conjunto de dados analisado, entretanto, parece indicar que, pouco a pouco, ele está angariando adeptos à sua missão, o que, respondendo à última pergunta da pesquisa, *fortalece os movimentos antirracistas*.

Acompanhando essa sua opção “missionária”, segue no próximo capítulo o detalhamento da formação do movimento Impacto – CEOs pela Diversidade e Inclusão, do qual Theo não só faz parte, como arregimentou alguns empresários para acompanhá-lo, cujas narrativas de engajamento – e de seus consultores convidados – serão também analisadas.

Antes, porém, de analisar suas narrativas de engajamento no mencionado movimento, vamos lançar luzes sobre esse relativamente novo conceito de D&I sob a ótica do sistema capitalista em que vivemos e ali buscar elementos e recursos que possam contribuir para a compreensão das justificativas dos CEOs para sua adesão ao Movimento Impacto – CEOs pela Diversidade e Inclusão.



Figura 39 – Mais 500 anos sem poder (1986, não paginado)

5.

Diversidade & Inclusão

Diversidade é convidar para o baile. Inclusão é tirar para dançar. Moreira

A perspectiva da inclusão perpassa pela concepção de que vamos colocar “o diferente” para dentro, mas sem nos preocuparmos com a subjetividade desse outro, sem avaliarmos as estruturas já vigentes, se elas comportam e acolhem essa diversidade. Inclusão significa ser incluída/convidada para uma festa na qual as pessoas já estabeleceram o que você pode vestir, comer, qual música você deve dançar. Trata-se de uma falsa abertura que não reconhece esses sujeitos como agentes sociais, que o tempo todo transformam a realidade social em seu entorno. Carine

Diversidade não fica em lugar nenhum se neste lugar não houver, primeiro, processos que permitam a sua inclusão de forma natural. Entender isso é entender que muitas pessoas não sabem dançar, e antes de convidar as pessoas, o seu salão vai precisar estar adaptado para outros tipos de divertimento que não exclusivamente a dança. Focar só em quem sabe dançar, é focar em um único público-alvo. E isso não tem nada de diverso, muito menos de inclusivo. Scheffel

As epígrafes acima já demonstram a complexidade desses termos, codependentes. De acordo com a Consultoria Tree (2024), “enquanto a diversidade tem a ver com representatividade, a inclusão está ligada à instauração de uma mudança de cultura e comportamento em relação às pessoas diversas (...) e a importância e necessidade de combinar as duas”.

A origem de nossa pesquisa, entretanto, já indica o quão distantes estamos dessa realidade de ambientes corporativo diversos e inclusivos: a mencionada postagem-denúncia de Theo van der Loo em 2017 lançou luzes sobre a discussão do racismo empresarial na rede social corporativa LinkedIn.

Com a inusitada quantidade de meio milhão de visualizações, a atitude do empresário inspirou a formação de grupos pró-diversidade, como o CEOs Legacy e o consequente Movimento Impacto – CEOs pela Diversidade e Inclusão em 2018, cujas narrativas dos participantes da *live* de lançamento fazem parte do *corpus* deste estudo. Desde então, várias ocorrências aceleraram a necessidade de maior inclusão da diversidade em empresas, no caso, a inclusão racial.

O assassinato brutal de George Floyd, negro, pela polícia estadunidense em maio de 2020 gerou profunda comoção e manifestações de protesto no mundo todo sobre o quanto “Vidas negras importam”. O homicídio igualmente brutal de João Alberto Freitas, negro, em novembro do mesmo ano – e na véspera do dia da Consciência Negra – também provocou inúmeros protestos aqui no Brasil e fizeram com que o presidente da empresa varejista francesa Carrefour, em cujas

dependências o assassinato ocorreu, ordenasse a reestruturação do processo de treinamento de seus funcionários. Na verdade, demoraram muito, pois antes dessa tragédia, essa empresa já vinha sendo acusada de várias ocorrências racistas em suas unidades e mesmo tendo assinado um TAC Termo de Ajuste e Conduta em 2020, essa situação continua se repetindo, conforme noticiado na mídia: “As lojas do grupo têm um histórico recente de casos de violência e racismo, o que levou, inclusive, a um posicionamento da marca na própria descrição de suas páginas: ‘Racismo é crime. Denuncie. Disque 100 ou procure a Delegacia ou o MP’ (...)” (O Globo, 2023).

Alheios à todas as veementes reações antirracistas, outros flagrantes de racismo continuam mantendo esse tema, cotidianamente, sob os holofotes da mídia televisiva, impressa e digital (Pugliesi-Você RH, 2020). Um deles foi o caso da CEO da *fintech* Nubank, Cristina Junqueira, que declarou em entrevista ao programa Roda Viva da TV Cultura que o banco não contratava negros porque não poderia “nivelar por baixo” (Fragão, Geledés, 2020). Sua fala racista gerou tamanha avalanche de protestos que forçou a executiva a se desculpar publicamente e a empresa a investir R\$20 milhões em projetos antirracistas. Esse episódio também provocou forte reação do Movimento Negro, colocando a empresa contra a parede do racismo empresarial, na luta pelo fim das desigualdades no país.

Por outro lado, uma das reações ao racismo corporativo, foi a iniciativa da rede varejista Magazine Luiza, que em setembro de 2020 lançou o programa de *trainees* exclusivo para negros. Essa decisão inédita – que vem sendo seguida por outras empresas – angariou elogios, porém, mais ainda, muitas críticas, inclusive tendo sido levantada a hipótese de sua inconstitucionalidade, posteriormente rejeitada do ponto de vista jurídico.



Fig.40 - Divulgação Magalu (2020)¹⁰¹ Fig.41 - Divulgação Bayer (Poder 360, 2020)¹⁰²

¹⁰¹ Disponível em: <<https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/defensor-publico-federal-ajuiza-acao-contra-trainee-para-negros-do-magazine-luiza>>. Acesso em 29 set. 2024.

¹⁰² Disponível em: <<https://www.poder360.com.br/poder-economia/economia/bayer-abre-programa-de-trainee- apenas-para-candidatos-negros/>> Acesso em 5 ago. 2024.



Fig. 42-Resultado da ação contra Programas para negras/o (Silva-Carta Capital, 2022) ¹⁰³

O que os racistas de plantão tentam ignorar é que historicamente os processos para *trainees* têm sido sempre para brancos, conforme imagens de processos seletivos para *trainees* do Itaú, Santander, Ambev (antes do Magalu):



Fig. 43 - Divulgações de aprovados em Programas de *trainees* (X.COM, [s.d.])¹⁰⁴

Embora esses acontecimentos tenham recebido destaque na mídia mais recentemente, Saraiva e Irigaray (2009) já pesquisavam esse tema de políticas de diversidade nas organizações desde a década passada e fazem referência a estudos anteriores na academia desde os anos 1980.

Dentre os pontos levantados em seus estudos eles justificam a necessidade dessas pautas nas empresas do mundo todo por conta da heterogeneidade (de raça, gênero, idade, religiosidade, orientação sexual, limitações físicas) da força de trabalho. Essa diversidade gerou demandas por práticas que conciliassem lucro, justiça social, melhoria no bem-estar dos funcionários e também no desempenho organizacional como um todo. (Idem)

¹⁰³ Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/sociedade/justica-determina-que-trainee-so-para-negros-como-o-do-magazine-luiza-nao-e-discriminatorio/>> Acesso em 5 ago. 2024.

¹⁰⁴ Disponível em: <https://x.com/jeff_theblack/status/1307348293949759489> Acesso em 5 ago.2024.

Bento (1999, 2000), entretanto, ressalta que, muitas vezes as empresas utilizam o termo diversidade para “relativizar e evitar o enfrentamento da discriminação racial” (Idem, *apud* Myers, 2003, p.491), ou mesmo, do racismo, termo esse que notadamente vem sendo evitado. Ainda nesse sentido, Myers acrescenta:

É importante anotar que a promoção da diversidade e o combate à discriminação constituem dois lados da mesma moeda. São estratégias complementares. A primeira trata do que quer construir e o segundo trata do que precisa desmontar. Tem que ter os dois para garantir maior equidade nas empresas. (...) (Bulgarelli, 17/12/2003). Existe uma condenação formal da discriminação nas empresas, mas nem sempre processos e ferramentas para reduzir a discriminação. É relativamente mais fácil mobilizar os funcionários pela proposta de promover a diversidade porque aborda a realidade de exclusão de uma maneira positiva. A promoção da diversidade não fala daquilo que queremos rejeitar, mas daquilo que queremos promover, estimulando discussões e práticas com base em valores éticos (Bulgarelli, 2003, *apud* Myers, 2003, p.491).

Dialogando com Myers, Saraiva e Irigaray (2009) afirmam que essas “discussões colocam em pauta a diversidade como objeto de formalização *versus* de práticas nas organizações, pois não é suficiente que haja orientações formais se não há coibição de comportamentos que as desrespeitem.” (Idem, p. 338). Um exemplo que corresponde à essa afirmação é exatamente a ocorrência “Eu não entrevisto negros” que originou essa pesquisa.

Embora haja espaço para crítica (como vimos no capítulo 4 Branquitude & Racismo), um ponto interessante na pesquisa desses autores é seu alinhamento com a narrativa de Theo van der Loo, quando ele me diz em sua entrevista que “(...) a decisão de querer fazer mais pela inclusão racial... se ela não for intencional e genuína, *se ela não vier do coração*, ela não será perene; vai ser mais um projeto que vai cair no esquecimento (...)”¹⁰⁵ Enquanto o CEO fala sobre o *coração* dos empresários, Saraiva e Irigaray (2009) falam também sobre construir uma *relação de afeto, de amor*, entre a empresa e seus funcionários, embora com “segundas intenções” por parte da empresa:

A rigor, na organização se disseminam discursos que procuram construir uma nova realidade, superando os limites capitalistas cotidianos, e se transformando em *um espaço de afeto, a ser “amado” pelos empregados*. A estes caberia dedicar-se, com cada vez mais afinco, à busca do reconhecimento profissional, fazendo mais do que o prescrito, ao passo que à organização caberia o acolhimento e observação do esforço extra e a promessa de retorno. *O não dito é que, embora seja estimulado o envolvimento afetivo dos empregados, nas práticas de gestão predomina a impessoalidade*. O mais dedicado dos empregados pode se tornar ‘descartável’ ao

¹⁰⁵ Conforme análise da narrativa do excerto 1 O xerife da diversidade no capítulo 4 Branquitude & Racismo, subcapítulo 4.6.2 Analisando narrativa de CEO para a pesquisadora.

não apresentar os resultados esperados. (Saraiva e Irigaray (2009, p.339, grifos nossos)

A empresas também perceberam que, com o investimento em diversidade e inclusão, elas passam uma imagem de não discriminatória e de preocupação com o social, que agrada tanto ao seu público interno, quanto aos seus fornecedores e consumidores, atraindo, portanto, mais vendas e, conseqüentemente, aumentando sua lucratividade. Ou seja, promover a diversidade é um componente da responsabilidade social da empresa.

(...) Segundo o Instituto Ethos, responsabilidade social empresarial é uma forma de conduzir os negócios da empresa de tal maneira que a torna parceira e corresponsável pelo desenvolvimento social. A responsabilidade social visa a uma sociedade mais próspera e justa e envolve ações das empresas contra a pobreza e a desigualdade na própria realização dos negócios (Bulgarelli, julho 2002:7). Ética é a base da responsabilidade social e se expressa por meio dos princípios e valores adotados pela organização (Bulgarelli, 2002, *apud* Myers, 2003, p. 490).

Nesse sentido, para além dos benefícios para a empresa advindos desse componente ético da responsabilidade social, a promoção da diversidade também resulta em vantagens econômicas, tais como (Bellan, 2002, *apud* Myers, 2003): fortalecimento de sua performance financeira, menor rotatividade do quadro de funcionários, aumento de produtividade, maior motivação dos funcionários, redução de problemas com a legislação trabalhista, relevância da imagem empresarial na sociedade como um todo, entre outras.

Considerando-se a imagem da empresa como um de seus ativos mais valiosos, vale aqui um exemplo da importância de equipes diversificadas. Uma empresa divulgou nas mídias a seguinte campanha publicitária:



Fig. 44 - Campanha publicitária de papel higiênico preto (UOL, 2017) ¹⁰⁶.

¹⁰⁶ Disponível em: <<https://tvefamosos.uol.com.br/noticias/redacao/2017/10/24/acusada-de-racismo-marina-ruy-barbosa-pede-desculpas-por-propaganda.htm>> Acesso em 2 out. 2024.

O *slogan* utilizado para o lançamento do “inovador” produto – papel higiênico preto – foi o mesmo tradicional (e respeitado) *slogan* do Movimento Negro americano pelos direitos civis “*Black is beautiful*”. Essa propaganda gerou tamanha avalanche de críticas, que foi retirada de todas as mídias no mesmo dia de seu lançamento, com o simultâneo pedido de desculpas da atriz (branca) que protagonizou a campanha.

Tanto a imagem da atriz como a da empresa saíram arranhadas, sem contar o prejuízo financeiro pelo valor investido e o produto não comercializado. Ora, se a equipe que desenvolveu a tal publicidade fosse diversa, incluindo profissionais negros, é de se duvidar que tal “deslize desrespeitoso” houvesse ocorrido.

O Instituto Ethos (2003), Vassallo (2000) e Myers (2003) confirmam essa suspeita:

Uma equipe diversificada permite que a empresa aumente seu mercado consumidor. Por ter dentro da empresa pessoas diferentes que entendem os gostos e preferências dos vários grupos na sociedade, a empresa pode melhor atender as demandas do mercado. Consumidores conscientes, independentemente do grupo ao qual pertencem na sociedade, compram produtos e serviços das empresas que projetam uma imagem de diversidade. A promoção da diversidade e a aquisição de competências *cross-culturais* são fundamentais para o relacionamento da empresa não somente com os consumidores, mas também com todas as partes interessadas, da comunidade local até os governos estrangeiros nos países onde a empresa tem negócios. A vantagem competitiva de uma empresa será determinada em grande medida pela qualidade da relação que ela mantém com as pessoas, interna e externamente. E essa qualidade está diretamente relacionada ao problema da inclusão ou exclusão de diferentes grupos sociais (Instituto Ethos, dezembro 2003:25). Para que os negócios sejam espelhos de seus mercados, é preciso promover a diversidade dentro da empresa (Vassallo, 6/9/2000:104). (...) Um grupo homogêneo terá mais dificuldade de vender para um mercado multicultural, global e cada vez mais segmentado que um grupo diverso. (Instituto Ethos, 2003; Vassallo, 2000, *apud* Myers, 2003, p. 492).

Enfim, todas as vantagens – sociais e econômicas – pela implementação da Diversidade e Inclusão nas empresas, levaram a uma oferta imensa de publicações na mídia digital e impressa, tais como:



Fig. 45 - Capas de revistas sobre o Tema Diversidade e Inclusão (Google Search) ¹⁰⁷

A visibilidade dessa temática no mundo corporativo propicia então um diálogo interessante entre a teoria acadêmica e a prática empresarial, que traz a reboque uma série de conceitos e termos nos discursos sobre diversidade e inclusão que circulam no universo empresarial.

Por esse motivo, além de abordar suas definições e significados, vamos entender como e por quem vêm sendo aplicados nas empresas, tais como D&I, DEI, ESG, IEER, CEO e afins, até para melhor análise e compreensão das narrativas dos CEOs participantes do *corpus* selecionado.

5.1. Decifrando a linguagem corporativa

É praticamente impossível ler matérias relativas ao assunto Diversidade e Inclusão sem encontrar uma série de siglas e termos, muitos em inglês, que representam conceitos-chave para sua compreensão, e que, por extensão, aparecem nas narrativas dos executivos pesquisados neste estudo. O uso da língua inglesa até certo ponto se justifica porque, geralmente, esses conceitos são lançados originalmente por grandes multinacionais em seus países de origem e compartilhadas com suas subsidiárias no mundo todo.

Por outro lado, só essa premissa já abre um distanciamento (ou *gap*, como eles diriam, utilizando seu idioma preferencial) entre a língua utilizada pela gestão e imposta às equipes ou até mesmo para ser usada como uma barreira para a

¹⁰⁷ Disponível em:

<https://www.google.com/search?q=revistas+sobre+Diversidade+e+Inclus%C3%A3o&sca_esv=2> Acesso em 2 out. 2024

inclusão de profissionais negras/os. Muitas empresas nacionais, com clientela e fornecedores nacionais, colocam como pré-requisito inglês fluente, sendo que, com base em pesquisa do British Council divulgada pelo site Educa+Brasil (British Council, 2022) ¹⁰⁸ apenas 5% da população brasileira fala inglês e somente 1% de maneira fluente. E se fizermos um recorte racial, esse percentual com certeza decresce significativamente, considerando-se o alto preço dos cursos de idiomas e a baixa renda das famílias negras, como vimos nas estatísticas introdutórias neste trabalho.

Décadas atrás, a exigência das organizações era “boa aparência” – expressão proibida por lei desde o ano 2000, que por se tratar de um conceito “(...) abrangente e subjetivo, pode excluir tanto as pessoas com problemas dermatológicos, que estejam acima do peso *ou ainda pessoas de outras etnias, notadamente os afrodescendentes (...)*” (Agência Senado, 2000 ¹⁰⁹, grifos nossos).

Hoje, aparentemente, a “régua” se configura como o “inglês fluente” ou a “universidades de primeira linha”, o que nos permite conjecturar que, uma vez obtidos também esses pré-requisitos pelas/os profissionais negras/os, talvez o próximo passe a ser “com intercâmbio no exterior”, já que as empresas não podem “nivelar por baixo”, como mencionou a CEO do Nubank. Ou seja, barreiras cada vez mais elevadas e, portanto, insuperáveis para a população negra, com maior dificuldade de acesso a esses recursos.

Ressalvas colocadas, vale então abrirmos um parêntese para uma breve apresentação dos significados utilizados pelos participantes do *corpus* de nossa pesquisa, para facilitar a compreensão das narrativas que serão analisadas.

Siglas mais utilizadas:

- CEO - do inglês *Chief Executive Officer* ou Diretor/a Executivo/a, Diretor/a Geral ou Presidente/a ¹¹⁰
- C-Level - do inglês *Chief Level* ou nível de chefia, que significa o mais alto escalão executivo da empresa (presidente e diretores)
- D&I - Diversidade e Inclusão

¹⁰⁸ Disponível aqui: <https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/noticias/brasil-tem-1-da-populacao-fluente-em-ingles>>. Acesso em 5 ago. 2024.

¹⁰⁹ Disponível <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2000/11/14/aprovado-projeto-que-proibe-expressao-boa-aparencia-em-anuncios-de-empregos>> Acesso em 16 mar.2024.

¹¹⁰ CEO, CFO, CTO e outros: saiba significado de siglas de executivos. (Há 21 outras siglas para cargos de Diretoria, porém foram selecionadas somente as citadas nas matérias ou entrevistas deste estudo). Disponível em: < <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2024/01/05/ceo-cfo-cto-e-outros-saiba-significado-de-siglas-de-executivos.htm>> Acesso em 22.abr. 2023.

- DEI - Diversidade, Equidade e Inclusão
- ESG - do inglês *Environmental, Social, Governance* ou Ambiental, Social, Governança
- IER - Índice de Equilíbrio Racial
- IEER - Índice ESG de Equidade Racial, ou seja, o índice que acrescenta o componente Racial ao protocolo Ambiental, Social, Governança.

Considerando-se que todo esse léxico faz parte do discurso corporativo neoliberal, vamos esmiuçar os conceitos por trás das siglas mais utilizadas e mencionadas nesse estudo, começando pela protagonista D&I. O Dicionário Michaelis online nos traz as seguintes definições, que servem como complemento ao glossário inicial na Introdução deste trabalho, para posterior qualificação crítica sobre sua utilização nas narrativas pelos participantes da *live*:

- **Diversidade:** di-ver-si-da-de - sf
 - 1 Qualidade daquilo que é diverso, diferença, dessemelhança, variação, variedade.
 - 2 Conjunto que apresenta características variadas; multiplicidade.
 - 3 Ausência de acordo ou de entendimento; desacordo, divergência.
- **Inclusão:** in-clu-são - sf
 - 1 Ato ou efeito de incluir(-se); introdução de uma coisa em outra, de um indivíduo em um grupo etc.; inserção. ¹¹¹

Expressões:

Inclusão digital: ato de trazer para o mundo da informática pessoas que têm pouco ou nenhum contato com o computador, com o *objetivo de qualificá-las para o trabalho*, dar-lhes oportunidade de entrar na comunicação eletrônica, facilitar-lhes o trabalho de pesquisa com o uso da internet etc.

Inclusão social: ato de trazer aquele que é excluído socialmente, por qualquer motivo, para uma sociedade que participa de todos os aspectos e dimensões da vida, isto é, dos âmbitos econômico, cultural, político, religioso etc. A inclusão social não se restringe apenas a pessoas portadoras de necessidades especiais, e sim a todos que se sentem excluídos do grupo social, como pobres, negros, idosos, imigrantes, homossexuais etc. (Michaelis online, 2023, grifos nossos) ¹¹².

Decidi manter as duas expressões “social” e “digital” apresentadas no referido dicionário e formadas com “Inclusão” pois ambas se referem exatamente às condições que têm sido dificultadas (ou mesmo negadas) para a população negra, como vimos nas estatísticas apresentadas no capítulo 1 de contextualização desta pesquisa.

Nesse sentido, Ferreira (2020) considera que houve um *apartheid* digital dos/as estudantes negros/as durante a pandemia por conta da “política de

¹¹¹ Os sete demais significados pertencem a áreas específicas, como Educação, Medicina, etc. e, portanto, fora do escopo deste estudo.

¹¹² Disponível em <<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/inclus%C3%A3o/>> Acesso em 16 abr. 2023.

hierarquização racial e a legitimação dos arranjos sociais excludentes, possibilitados pelas desigualdades educacionais e *exclusão digital* (...), perpetuando desigualdades educacionais, sociais e raciais no Brasil” (Ferreira-Interfaces Educação, 2020, grifos nossos) ¹¹³.

Por sua íntima conexão com a possibilidade de acesso ao mundo do trabalho por conta do *home-office* (outro termo inserido definitivamente em nosso idioma e no contexto corporativo durante e pós-pandemia), sem a inclusão digital, as populações negra e indígena permanecem fora do mercado de trabalho qualificado.

Estes termos têm sido tão globalizados que até mesmo a UNESCO (Portal MEC.GOV.BR, 2024) ¹¹⁴, publicou um guia “*A guide for ensuring inclusion and equity in Education*” (Um guia para garantir a inclusão e equidade na Educação, tradução minha), onde apresentam um glossário logo no início, definindo alguns termos, entre eles:

Diversidade - As diferenças entre as pessoas que podem estar relacionadas à sua raça, etnia, gênero, orientação sexual, idioma, cultura, religião, capacidade mental e física, classe e status de imigração.

Inclusão – Um processo que ajuda a superar as barreiras que limitam a presença, participação e realização dos alunos

Equidade – Consiste em garantir que haja uma preocupação com a justiça, de modo que a educação de todos os alunos seja vista como tendo igual importância. (UNESCO, 2017, p. 7)¹¹⁵

Embora o foco do guia seja direcionado à Educação, considerando-se que essa área determina, teoricamente, o acesso a oportunidades no mercado de trabalho, podemos adaptar esses conceitos para o âmbito empresarial. A especificidade da definição de D&I da UNESCO, indiretamente, dita as bases para um processo antidiscriminatório contra quaisquer barreiras que limitem a contratação, manutenção e promoção de pessoas em função de suas diferenças

¹¹³ Disponível em: <<https://periodicos.set.edu.br/educacao/article/view/9045>>. Acesso em 16 abr. 2023.

¹¹⁴ UNESCO - United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura) é uma agência especializada das Nações Unidas (ONU) com sede em Paris, fundada em 4 de novembro de 1946 com o objetivo de garantir a paz por meio da cooperação intelectual entre as nações, acompanhando o desenvolvimento mundial e auxiliando os Estados-Membros – hoje são 193 países – na busca de soluções para os problemas que desafiam nossas sociedades. (Portal MEC.GOV.BR, 2024).

¹¹⁵ Tradução minha, do original: Diversity – People’s differences which may relate to their race, ethnicity, gender, sexual orientation, language, culture, religion, mental and physical ability, class and immigration status. **Inclusion** – A process that helps overcome barriers limiting the presence, participation and achievement of learners. Equity is about ensuring that there is a concern with fairness, such that the education of all learners is seen as having equal importance. (UNESCO, 2017).

com relação à “raça, etnia, gênero, orientação sexual, idioma, cultura, religião, capacidade mental e física, classe e status de imigração” (UNESCO, 2017), às quais eu acrescentaria “geração” também. Simples assim.

Entretanto, como vimos no capítulo 4 Branquitude & Racismo, a questão é como convencer os atuais e (até aqui) permanentes donos do poder a compartilharem seus privilégios e abrirem as portas de suas empresas não só em *igualdade* de condições, mas com *equidade*, tanto no processo seletivo, como nas oportunidades de promoção interna de profissionais negras/os.

Para diferenciar esses dois termos diretamente ligados à Diversidade e Inclusão – Igualdade e Equidade – uma imagem que viralizou nas redes sociais e gerou concordâncias, discordâncias e memes, explica visual e didaticamente sua distinção (Hancock-EL País, 2020¹¹⁶):

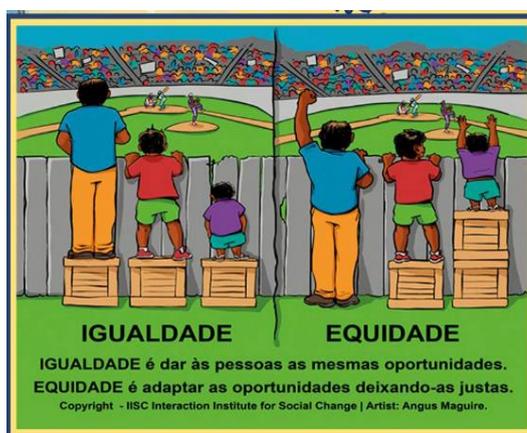


Fig. 46 - Diferença entre Igualdade e Equidade (Blog #Caminhando com o Vini, 2019)¹¹⁷

Encontrei também, durante minha pesquisa, um vídeo de um professor de inglês que informa, como origem da imagem postada, um amigo seu na Austrália – o que faz sentido, considerando-se que o jogo a que os personagens assistem é de beisebol – e acrescentei, logo abaixo da imagem, as respectivas definições em inglês e sua tradução - também disponível no link do vídeo (Allen-Youtube, 2021):

¹¹⁶ Texto completo sobre a origem da imagem e todos os seus desdobramentos encontra-se em matéria do Jornal El País “A igualdade de oportunidades, explicada com uma macieira, quatro quadrinhos e um meme”. Disponível em: < <https://brasil.elpais.com/verne/2020-06-16/a-igualdade-de-oportunidades-explicada-com-uma-macieira-quatro-quadrinhos-e-um-meme.html> > Acesso em 16 br. 2023.

¹¹⁷ Blog #Caminhando com o Vini. Reflexão #4 Igualdade e Equidade. Disponível em: <<https://caminhandocomovini.com.br/2019/04/12/reflexao-4/>>. Acesso em 16 abr. 2023.

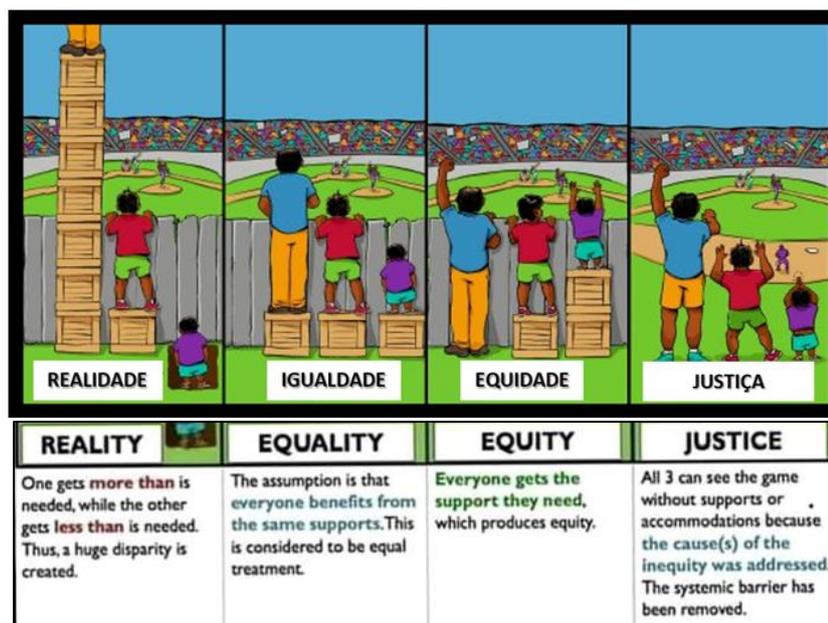


Fig. 47-Diferença entre "realidade, igualdade, equidade e justiça" (Allen/Youtube, 2021) ¹¹⁸

- *Realidade*: Uns têm mais do que precisam, enquanto outros têm menos do que necessitam. Assim, uma disparidade enorme é criada.
- *Igualdade*: A premissa de que todos se beneficiam dos mesmos tipos de apoio. Isso é considerado tratamento igual.
- *Equidade*: Todos têm o apoio que precisam, o que gera equidade.
- *Justiça*: Todos os 3 veem o jogo sem precisar mais de nenhum apoio, suporte ou adaptações porque a (s) causa (s) da injustiça foi (foram) tratada(s). A barreira sistêmica foi removida (Allen-Youtube, 2021).

Ainda sobre matéria relativa ao mesmo assunto, o Jornal da Paraíba (2022) afirma sobre conceitos de igualdade e equidade: “principal diferença é que, apesar da Constituição afirmar que ‘todos são iguais’, isso não se aplica no dia a dia”, e menciona exemplos para demonstrar o quanto as Ações Afirmativas representam a aplicação prática do conceito de Equidade:

Um exemplo nítido do reconhecimento da importância da equidade são as ações afirmativas. A política de cotas raciais entende que as pessoas negras, por questões históricas, não possuem os mesmos acessos. Dessa forma, as cotas atuam como uma ferramenta para garantir que a disputa seja equilibrada, a partir dessa desigualdade prévia. No caso das mulheres, a cota criada para que haja um mínimo do fundo partidário a ser destinado a candidaturas femininas é uma forma de harmonizar as chances, sabendo que as representações de mulheres dos cargos eletivos ainda são bem menores. (Jornal da Paraíba, 2022).

Outro termo bastante utilizado no âmbito corporativo é “*Compliance*” que também vem do inglês e, segundo o Dicionário online (Linguee, 2023), significa “conformidade, cumprimento, observância”, ou seja, uma empresa em “*compliance*” é “aquela que, por cumprir e observar rigorosamente a legislação à

¹¹⁸ Disponível em: < <https://www.youtube.com/watch?v=fvfCGOL-sPk>>. Acesso em 16 abr. 2023.

qual se submete e aplicar princípios éticos nas suas tomadas de decisões, preserva ilesa sua integridade e resiliência, assim como de seus colaboradores e da Alta Administração” (Editora Fórum, 2020).

Para nos mantermos dentro do vocabulário corporativo relevante adotado do inglês, é importante definir mais um termo comumente utilizado nas empresas (e pelos “nossos” CEOs nas entrevistas): “*benchmark*”, que “(...) significa ‘ponto de referência’. No contexto corporativo, “*benchmarking*” se refere ao processo em que uma empresa pesquisa e avalia as práticas e estratégias adotadas por outras organizações que atuam no mesmo mercado” (Gomes-Blog Agendor, [s.d.]). No próximo subcapítulo veremos algumas empresas que são “*benchmark*” em Diversidade e Inclusão racial e as estratégias utilizadas por elas para chegarem a esse patamar.

Por fim, temos a expressão também bastante utilizada nas empresas e pelos nossos entrevistados, “*business case*” ou “caso de negócios”, que “é um documento (...) para incentivar a tomada de decisão ou ação a respeito de um negócio, desenvolvido durante os estágios iniciais de um projeto e descreve o porquê, o quê, como e quem é necessário para decidir se vale a pena ou não tocar adiante” (Camargo-Projetos, 2018), no caso, um projeto de Diversidade e Inclusão.

Pois bem, siglas – “CEO, C-Level, D&I, DEI, ESG, IEER” – e termos correlatos definidos, como “*Igualdade e Equidade*”, comparados à nossa *Realidade e Justiça*, além de “*Compliance, Benchmark, Business Case*”, seguimos para o aprofundamento desse tema Diversidade e Inclusão nas empresas, que vem se tornando relevante a ponto de não só estar em matérias da mídia digital e nas bancas de revistas, mas também ganhar *status* de literatura empresarial, inclusive na ONU e através de publicações em livros.



Fig.48 - Amostra de livros sobre Diversidade e Inclusão (Google Search).¹¹⁹

Como se percebe pelos títulos, essas publicações fazem parte de um movimento discursivo que prioriza a Diversidade e Inclusão e a formação de líderes inclusivos. Saraiva e Irigaray (2009), porém, voltam a salientar que os resultados de seu estudo de caso os fazem conjecturar até que ponto “(...) a política da empresa respondeu a pressões institucionais e políticas, mais do que efetivamente sociais. (...) Os discursos da empresa associam tais políticas a resultados econômicos, o que desmente um interesse genuinamente social pelas diferenças” (Idem, p. 347)

E esses pesquisadores prosseguem:

Uma proposição a partir do estudo é que, pela ausência de controle externo, as unidades analisadas não cumprem suas políticas, que funcionam mais como princípios do que como práticas socialmente comprometidas. As implicações deste estudo se colocam para as organizações, para a academia, e a sociedade como um todo. *No que diz respeito à academia, espera-se dos pesquisadores que compreendam melhor a dinâmica social, inclusive dos indivíduos silenciados pelos discursos e práticas discriminatórias nas organizações.* (Saraiva e Irigaray, 2009, p. 347, grifos nossos)¹²⁰

Com esse alerta de Saraiva e Irigaray em mente, vamos analisar então algumas dessas publicações (revistas e livros) – que salientam a importância do

¹¹⁹ Disponível em:

<<https://www.google.com/search?q=livros+sobre+Diversidade+e+Inclus%C3%A3o&aq=>>

Acesso em: 2 out. 2024.

¹²⁰ Como pesquisadora, hoje percebo o quanto “fui silenciada pelos discursos e práticas discriminatórias nas organizações onde trabalhei”. Por conta disso, a parte prática da minha pesquisa inclui facilitar letramento racial em empresas, escolas e na própria academia, em cursos de Formação de Professores e de Líderes. conforme detalhado no subcapítulo 7.2 (En)caminhando para pesquisas subsequentes, na tentativa de evitar que o mesmo aconteça com a juventude negra que está entrando no mercado de trabalho.

envolvimento da alta liderança no processo de D&I – e os argumentos utilizados para sensibilizá-los: se pelo “coração” ou pelo “bolso”.

5.2. Buscando a sensibilização das lideranças

Em 2009 comecei a trabalhar em uma empresa global e foi o primeiro contato que tive com os comitês (ou grupos ou coletivos) de afinidades, agora famosos nas empresas e na academia, sobre os quais darei detalhes no capítulo 6 Negritude e Resistência. Entretanto, por ora, podemos adiantar que, no ambiente corporativo, os comitês de afinidades surgem, em sua maioria, espontaneamente, a partir de grupos de discussão para enfrentamento não só do racismo, mas também dos demais “ismos” como sexismo, machismo, etarismo, capacitismo, além de homofobia, gordofobia, misoginia e quantos mais grupos minoritários ou minorizados se sentirem discriminados.

Entretanto, de acordo com a matéria da revista *Você RH*, esse método de agrupamento por si só tem se mostrado ineficaz, por *falta de engajamento das lideranças das empresas*: “Sem chefes que dão o exemplo, a luta pela inclusão não consegue avançar”. (Américo-Você RH, 2020).

As matérias consultadas sobre D&I são unânimes em afirmar que quem realmente faz a diferença é “quem tem a caneta”, ou seja, sem o envolvimento da alta cúpula das empresas – presidente e diretoria executiva – os grupos e comitês de afinidades, qualquer que seja a categoria que estejam defendendo, dificilmente conseguirão implementar medidas antidiscriminatórias em seu ambiente de trabalho.

Em entrevista à *Exame*, a economista e especialista em Diversidade e Inclusão Sylvia Ann Hewlett, da Universidade Columbia nos EUA, reforça a atuação de CEOs e Executivos de empresas como chefes de D&I: “É um fator crítico e necessário para dar certo. O presidente tem voz na empresa para mobilizar os subordinados nessa jornada. Não se pode abrir mão de sua participação pois, quando o líder se envolve com a equipe, o impacto é muito maior” (*Exame*, 2019).

Com relação à aproximação com o nível diretivo das empresas, também chamado de C-Level¹²¹, Pugliesi (2021), alerta que essa aproximação é “muito desafiadora” e acrescenta:

(...) muitos erros são cometidos nesse processo, entre eles deixar de lado a linguagem que mais conecta com o C-Level: os resultados. Por isso, o que funciona melhor no convencimento da liderança é montar um *business case* com pesquisas que demonstram como a D&I gera valor ao negócio (aumento da inovação e dos lucros são indicadores sempre presentes nos estudos do tema feitos pela consultoria Mackenzie) e com exemplos de boas práticas de outras companhias no mesmo setor ou com os mesmos desafios (as companhias que se destacam costumam ser abertas para *benchmarking*). (Pugliesi-Você RH, 2021, p. 34-35, grifos nossos)

Outro especialista na área em questão, Ricardo Sales, fundador da consultoria Mais Diversidade, em entrevista à revista Você RH (Américo-Você RH, 2019), concorda que é impossível dar relevância ao tema da D&I sem sensibilizar a direção da empresa, pois qualquer decisão nesse sentido tem que partir dali, para que ocorra realmente uma mudança e que a empresa toda seja contagiada.

Uma das estratégias sugeridas por Cristina Kerr, da Consultoria CKZ mencionada na mesma matéria é encontrar um CEO que já esteja engajado na causa para falar a seus pares. Essa sugestão nos remete a um dos entrevistados nesta pesquisa, Theo van der Loo, que se tornou um porta-voz da D&I após sua postagem-denúncia de racismo no LinkedIn, que tomou como sua missão letrar seus pares CEOs, pois eles falam a mesma linguagem, da liderança – que é a da eficácia dos resultados, conforme Pugliesi (2021), e podem mais facilmente influenciar e trazer mais aliados para a causa.

Reações negativas e racistas à parte, que o próprio Theo van der Loo disse eventualmente enfrentar de seus pares, a matéria da Você RH acrescenta:

Não existe uma receita para garantir que uma empresa tenha diversidade. O que se sabe é que as companhias não podem simplesmente lançar programas e esperar resultados. Para dar certo, é necessário foco na implementação, acompanhamento por parte da presidência e dos diretores e conexão com todas as áreas do negócio” (Américo-Você RH, 2019).

Mas será que a aparente sensibilização da elite executiva da empresa, por si só, garante a eficácia de um programa de Diversidade e Inclusão? É o que vamos analisar a seguir.

¹²¹ Vide artigo “Desvendando o C-Level: CEO e os outros cargos do alto escalão executivo” (Barbosa, na Prática, 2019). Disponível em: <<https://www.napratica.org.br/cargos-do-c-level-ceo/>> Acesso em 1 out. 2024.

5.3 Acolhendo as diferenças

A resposta para a pergunta acima é “não”, não adianta somente o envolvimento da diretoria executiva para implementação e sucesso do programa de D&I na empresa. Segundo vários/as especialistas no assunto, o nível abaixo dos CEOs na hierarquia empresarial, gerencial também tem que estar atento ao entrosamento dos colaboradores negros/as após sua entrada na empresa e também ao comportamento e receptividade dos não negros/as. De acordo com Johnson (2020, p.15), “Não cabe só ao CEO resolver esse problema. O presidente pode até alterar políticas, mas são os gerentes que têm o maior impacto nas equipes”.

Essa autora se debruçou sobre o tema e chegou, inclusive, a criar um novo termo para definir essa situação de entrada e permanência nas empresas do “diferente”, daquele que não é homem-branco-jovem-heterossexual – ou seja, mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência, idosos/as, homossexuais. O termo é “Inclusificar (verbo): viver e liderar de um modo que reconheça e celebre perspectivas únicas e divergentes, criando um ambiente de colaboração e mente aberta ao qual todos sintam que realmente pertencem” (Johnson, 2020, p. 15).

A partir de dois verbos pré-existentes, incluir e diversificar, Johnson criou o “inclusificar” e explica que os líderes mais eficientes e eficazes no trato com seus colaboradores são aqueles que apresentam estas duas habilidades: conseguem acolher e valorizar seus pontos de vista e experiências diversas e, ao mesmo tempo, fazer com essas pessoas únicas uma equipe coesa com um objetivo comum (Idem, ibidem).

Juliana Américo, especialista em D&I, compartilha dessa teoria, que menciona a sensação de pertencimento como elemento-chave dentro da Diversidade, pois “faz com que as minorias não se sintam estranhas no ninho dentro do ambiente de trabalho. Sem essa percepção, os funcionários acabam se isolando e não compartilham sua visão de mundo e suas ideias com colegas e chefes” (Américo-Você RH, 2019, p. 29-30).

Em sua pesquisa, Irigaray (2008) concorda com essa visão, mas acrescenta que a eficácia da gestão da diversidade como uma forma de aliar a preocupação social a resultados econômicos para a empresa, apresenta esses dois lados:

(...) pode otimizar a troca de informações sobre experiências, valores, atitudes e a apreensão de novas abordagens estimulando a criatividade, a flexibilidade, a inovação e a mudança além de aprimorar o processo decisório (Aranha e outros, 2005). Por outro lado, pode reduzir a integração e os contatos sociais, enfraquecer

os laços de lealdade com os colegas de trabalho, bem como recrudescer conflitos e problemas de comunicação, pois, para os empregados, conviver com indivíduos de identidades distintas pode ser intolerável (Irigaray, 2008, *apud* Saraiva, Irigaray, 2009, p. 339).

Percebe-se que ainda existem muitas ressalvas acerca da implementação de programas de treinamento sobre D&I nas companhias, com alegações de que isso não deveria acontecer de maneira forçada, impositiva. De Marty, gerente de Recursos Humanos da SAP, uma das empresas “*benchmark*” em Inclusão, com 1300h em ações pró-diversidade em 2018, contra-argumenta: “O time precisa passar por essas experiências de diversidade para saber o que é possível; senão, fica na desculpa de que é difícil contratar uma pessoa cega, é difícil incluir uma pessoa com deficiência intelectual. Se for pensar assim, tudo fica difícil” (Américo-Você RH, 2019, p. 32).

Também é papel das empresas inclusivas alertar e treinar o setor de recrutamento sobre o “viés inconsciente”, também conhecido como “viés implícito”, outro conceito muito utilizado nos processos seletivos. Ele se baseia em uma visão limitada e “viciada” de mundo, e que leva os/as recrutadores/as a optar por, e contratar, aqueles/as candidatos/as que partilham de suas experiências, que estudaram nas mesmas escolas, moram nas mesmas áreas, frequentam os mesmos espaços, enfim, são “como nós” e, portanto, considerados, inconscientemente, mais dignos de confiança.

De acordo com Johnson (2020, p.38),

Todos nós já ouvimos essa expressão na mídia e no trabalho, mas a maioria das pessoas com quem interagi, a) não tinha noção do que isso significa e/ou b) ficava irritada com a ideia de ser acusada de preconceito, pois não há como se defender disso (se você diz que não tem viés inconsciente, isso parece provar que tem, pois não está ciente dele). Mas você tem. E eu também.

Vassallo (2000) e Bento (2002), dialogam com esses especialistas em D&I, acrescentando que as empresas, com relação à contratação de profissionais negros, argumentam que existe interesse de sua parte, mas que esse recrutamento é dificultado pela falta de candidatos qualificados, poucos têm graduação ou especialização acadêmica ou técnica como têm seus competidores brancos (*Idem*, *apud* Myers, 2003).

Além disso, outra barreira muito comum colocada no momento da seleção, a exigência de requisitos dispensáveis, como formação em universidades de “primeira linha” e/ou fluência em idiomas, algumas vezes desnecessária para a execução da função, conforme vimos no subcapítulo 5.1.

Uma saída que vem sendo utilizada por algumas empresas, é a contratação de estagiários/as negros/as mesmo sem conhecimento de inglês, oferecendo-lhes bolsas de estudo para aprendizagem do idioma como benefício de carreira. Percebem então que não se trata de falta de habilidade, mas sim de oportunidade, confirmando que essa medida aumenta “o número de uma população pouquíssimo representada nas organizações: os negros” (Américo-Você RH, 2019, p.34).

Quanto às universidades de “primeira linha” e às informações de cunho pessoal, algumas empresas já vêm aplicando o “recrutamento anônimo”, também conhecido como “seleção oculta”¹²², processo utilizado nas primeiras etapas do processo seletivo, em que um *software* de seleção, preenchido pelos candidatos, omite dados pessoais como nome, idade, sexo, endereço, telefone, cor da pele, estado civil, religião, instituição de formação e outros, e envia para a empresa um currículo à prova de preconceitos ou de vieses inconscientes.

Após essa triagem inicial pela plataforma, o recrutador faz uma seleção dos currículos baseando-se nas competências e talentos dos/das candidatos/as (até essa etapa ainda anônimos), e esses/as são encaminhados para entrevista por uma empresa terceirizada, para avaliação de suas habilidades técnicas requeridas pela vaga. (LugaRH, [s.d.]; Gupy Blog, [s.d.]; Vagas for business [s.d.]; AppusHR [s.d.]).

Considerando-se que, para além da contratação imparcial e ética, é importante também a manutenção desses talentos na empresa, outro recurso bastante inclusivo é a mentoriação dos/as novos/as colaboradores/as pelas lideranças, o que não só os/as aproxima e consolida seu senso de pertencimento, como propicia maior conhecimento técnico, o que pode acelerar seu desenvolvimento profissional e consequentes promoções.

Resumindo, todas essas ações “inclusificadoras”, ou seja, que buscam diversificar para realmente incluir, aumentam as chances, não só de contratações mais éticas e justas pela real competência e talento dos/as profissionais, como valorizam sua identidade única e os mantém coesos e motivados através do senso de pertencimento ao grupo.

¹²² A especialista em Diversidade, Inclusão e Pertencimento do LinkedIn, Cammila Y., afirma que, embora o termo mais usual é seleção ou recrutamento “às cegas” (do inglês “*blind recruiting*”), ele faz referência ao capacitismo e deve ser substituído por seleção ou recrutamento “anônimo” ou “oculto”, (Yochabell-LinkedIn, 2022)..

Entretanto, esses métodos mais inclusivos de seleção de candidatos/as e sua manutenção nos quadros das empresas empenhadas com Diversidade e Inclusão ainda estão em estágio inicial, embora possam trazer resultados surpreendentes, como podemos verificar pelos números a seguir.

5.4. (Des)valorizando a Diversidade

Várias pesquisas têm sido desenvolvidas para apresentar a eficácia de políticas pró-Diversidade e Inclusão nas empresas. Dentre elas, as da Consultoria McKinsey & Company que “evidenciam, cada vez mais, que empresas que valorizam e adotam a diversidade apresentam melhor performance financeira” (McKinsey, 2015).

Nesse sentido, cabe aqui retomar a denúncia de Theo van der Loo no LinkedIn, para destacar o perfil da vítima que o empresário mencionou em sua postagem. Em entrevista à BBC News (2017), o candidato negro que sofreu racismo apresentou suas consistentes qualificações: 32 anos, formado em Ciência da Computação, inglês fluente e pós-graduado nos EUA, perfil que possivelmente agregaria muito valor (entenda-se lucro) à empresa que o contratasse, visto que vivemos em um sistema capitalista.

A matéria do consultor Antônio Isuperio sobre a foto da empresa Avel Investimento só com funcionários brancos, publicada no jornal Folha de São Paulo (2021) questiona exatamente esse paradoxo:



Fig 49 - Por que ainda preferimos ser racistas que capitalistas (Isuperio, 2021)

Em sua íntegra, além de responsabilizar o “pacto narcísico da branquitude” pela falta de diversidade na empresa, a matéria afirma que, de acordo com dados da consultoria McKinsey (2015), não somente as empresas com maior diversidade

étnica em seus quadros aumentam seus lucros em 35%, como o poder de consumo da população de 56% de negros no Brasil (IBGE, 2019), ou seja, perto de 120 milhões de pessoas, atinge “R\$ 1,9 trilhão por ano, conforme com dados oficiais do Instituto Locomotiva [s.d.]. Isso representa mais que o consumo da própria classe A. Só esse fator já seria capaz de invejar qualquer país que se entende capitalista.” (Isuperio-Folha de São Paulo, 2021).

Entretanto, como diz Nascimento (2023, *apud* Carneiro, 2023) “Consumidor, sim, cidadão, não”. Em seu relatório mais recente (2017), a consultoria afirma que as empresas com diversidade étnica e cultural no nível executivo obtêm, em média, lucros 33% acima da média nacional e aquelas com diversidade de gênero, 21% acima. E acrescenta: “Criar uma estratégia eficaz de inclusão e diversidade não é um esforço pequeno e exige liderança forte, contínua e inclusiva. Contudo (...) acreditamos que os potenciais benefícios de uma performance empresarial superior mais do que valem a pena” (McKinsey, 2017).

Embora essas pesquisas da Consultoria McKinsey tenham sido feitas a nível global e não obstante os resultados positivos, outra pesquisa, esta nacional do Guia Exame de Diversidade, com 109 empresas inscritas, elaborada em parceria com o Instituto Ethos e seus resultados, em resumo, demonstram que, entre as empresas participantes:

- 82% têm a promoção de diversidade e inclusão no planejamento estratégico;
- 72% consideram a promoção da diversidade em avaliações institucionais;
- 78% treinam empregados em “vieses inconscientes” e estereótipos;
- 89% têm política de não discriminação nos processos de RH.
- 73% exigem que seus fornecedores se comprometam com a não discriminação;
- 68% garantem diversidade na composição das equipes de atendimento e de relacionamento com clientes;
- 75% usam sua comunicação comercial para fortalecer a imagem diversa e desconstruir estereótipos (Exame, 2019, p.24).

Entretanto, quando observamos por categorias o que a pesquisa chama de maturidade empresarial, no âmbito específico da diversidade étnico racial, fica evidente a disparidade em relação aos índices gerais apresentados acima, revelando, de fato, que ainda se trata de “imaturidade empresarial”, pois somente:

- 26% têm metas para reduzir a desproporção étnico-racial em nível gerencial e executivo;
- 28% dispõem de iniciativa específica para a contratação de negros e têm indicadores;
- 48% avaliam as variações na remuneração entre brancos e negros na mesma função (Exame, 2019 p.24).

Ou seja, a) mesmo tendo ciência das possibilidades de vantagens financeiras através da contratação de profissionais negros/as conforme relatórios da Consultoria McKinsey (2017) mencionados anteriormente; b) mesmo com a significativa inserção da população negra nas universidades por conta das cotas e sua crescente e consistente qualificação profissional; c) mesmo com o impressionante “afroconsumo” de R\$ 1,9 trilhão por ano, que aumentaria ainda mais caso essa população tivesse efetivo acesso ao mercado de trabalho, as empresas, ou melhor, os empresários, ainda resistem em contratá-los/as e promovê-los/as, reforçando a matéria que vimos no início deste subcapítulo: “Por que ainda preferimos ser racistas que capitalistas” (Isuperio - Folha de S.P., 2021):

Carneiro, 2023, p. 234) nos fornece uma explicação bastante plausível:

(...) nós, os negros, estamos sendo vistos com muito interesse, afinal somos 75 milhões de pessoas que não estavam sequer sendo consideradas, e agora são vistas pelo mercado como 75 milhões de possíveis consumidores. Daí a [ser] cidadão, é outra coisa, eles devem pensar “vamos devagar com o andar” porque dar poder a uma gente que passa pelo que eles passaram, vindo para cá nas condições que vieram, sofrer o que sofreram, passar o que passaram e passam, se conseguirem mais espaço, vão querer dividir o poder, e isso está fora de cogitação.

Em tempo, outra estratégia das empresas é o que Martin Luther King chamou de “tokenismo”, que significa contratar um/uma profissional negro/a para ter como “*token*”, ou como símbolo de diversidade na empresa. Ou seja, a organização emprega alguns poucos representantes de grupos minoritários ou minorizados “somente para gerar uma sensação de diversidade ou igualdade. Porém, não existe um esforço real para incluir essas minorias e dar-lhes os mesmos direitos e poderes do grupo dominante”. (Folter-Politize, 2020).

Isso nos remete a Ribeiro (2019), que explica esse mesmo conceito de uma forma bastante didática e original:

Historicamente, a Branquitude desenvolveu métodos de manutenção do que seria politicamente correto em relação à pauta racial e à reserva de espaço para o “negro único”, o que é certamente uma de suas estratégias mais clássicas. Argumenta-se da seguinte forma: “Veja só, não somos racistas, temos o Fulano, que é negro, trabalhando em tal departamento e, inclusive, ele adora trabalhar aqui, não é mesmo, Fulano?” E o Fulano, talvez para manter seu emprego, talvez porque aprendeu a reproduzir o discurso da empresa, concorda. No entanto, pessoas negras não são todas iguais e Fulano, por melhor que seja, não pode representar todos os negros. Dessa forma, é preciso romper com a estratégia do “negro único”: não basta ter uma pessoa negra para considerar que determinado espaço de poder foi “dedetizado contra o racismo”. (Idem, ibidem. p. 51-52).

Sendo assim, embora esse tema da inclusão étnico-racial venha apresentando algum interesse por parte das empresas, por conta dessas estratégias pseudo-inclusivas, há autores que questionam até mesmo a real

intenção daquelas que se mostram inclusivas e cujos programas de recrutamento, seleção e promoção de profissionais negros/as se tornaram “*benchmark*”, como veremos a seguir.

5.5 Questionando a intencionalidade das empresas

Em uma das empresas que é (surpreendentemente) “*benchmark*” em Diversidade e Inclusão – o Supermercado Carrefour – conforme mencionado por Pestana (2021), seu grupo de afinidade racial conseguiu influenciar as regras para ampliação do quantitativo de negros/as no quadro de funcionários da companhia: as metas estabelecidas estão atreladas ao bônus dos executivos, ou seja, para cada funcionário negro/a contratado/a, o diretor da respectiva área tem um acréscimo financeiro e vice-versa, para cada demitido ou demissionário, o diretor perde seu bônus. Dessa forma, esses líderes sentem “no bolso” os resultados do programa D&I racial.

Embora não mencione esse “comissionamento” dos CEOs, Polese (2020), tem uma visão bastante crítica sobre o real interesse das empresas em implementarem o processo de Diversidade e Inclusão. Segundo esse autor “enquanto os militantes e teóricos de esquerda estão presos no século XIX, os gestores das empresas transnacionais estão de olho no século XXII” (Polese, 2020, p.14), ou seja, para ele, o capitalismo aparenta absorver as pautas reivindicatórias, mas seu objetivo é sempre transformá-las em lucro, o que Bernardo (2020, p. 7) corrobora: “Os identitarismos, globalmente considerados, são um dos motores do desenvolvimento do capitalismo”.

Entretanto, vale aqui a intervenção de Myers (2003, p. 490), que argumenta: “Um dos ditados de responsabilidade social empresarial é que não se pode ter uma ilha de prosperidade num mar de miséria”.

Retomando Polese e Bernardo (2020), eles explicam que o aumento de lucratividade por conta da inclusão da diversidade nas empresas ocorreria de inúmeras formas:

- (i) a transferência de empregos de brancos para negros, que recebem até 31% a menos (Exame, 2019) em funções e com graus de escolaridade similares;
- (ii) a promoção de negros/as para cargos de liderança faz com que seus subordinados também negros/negras se mostrem menos conflituosos e

mais produtivos (reforçando a ideia falaciosa da meritocracia, como vimos no subcapítulo 3.3.4 Indexalizando as narrativas);

- (iii) a imagem de empresa “cidadã”, atrai mais e (...) “garante seu lugar nos corações e mentes dos consumidores e seu lugar no futuro. Elas acumulam resultados tangíveis e intangíveis” (Polese, 2020, p.59).

Em outras palavras, a maioria das empresas que se coloca como comprometida com a inclusão racial, está, na verdade, tratando a diversidade como um “imperativo comercial”. O recente levantamento (Você RH 2021) “O Cenário Brasileiro da Diversidade e Inclusão”, confirma essa tendência:

Um sinal positivo de que a diversidade está ganhando importância no mundo corporativo é que, mesmo em um período de crise global, 97% das empresas pretendem manter ou ampliar o orçamento da área em 2021. "Isso é muito significativo. Demonstra que as companhias não olham para o tema porque está na moda, *mas está trazendo resultados para o negócio*", afirma Thiago Roveri, líder de pesquisas da Mais Diversidade e responsável pela condução do estudo (Pugliesi-Você RH, 2021, p. 26, grifos nossos).

Nesse sentido, o interesse das empresas pelo mercado ou pelos “resultados para o negócio”, (entenda-se lucro), sempre será o objetivo maior (se não o único) das empresas, por conta do sistema capitalista em que vivemos. Mas tudo bem, na medida em que, em paralelo a esse objetivo puramente financeiro, ocorre também um incentivo àqueles profissionais que estão se beneficiando com a D&I.

Como afirma Polese (2020), os chamados movimentos identitários – aqueles que lutam por políticas afirmativas para as minorias e grupos minorizados, como é o caso dos negros/as (pretos/as e pardos/as) que, mesmo representando 55,6% (IBGE, 2019), ou seja, a maioria da população brasileira, são minorizados/as economicamente – contribuem para uma futura reestruturação das elites na sociedade brasileira. Isso ocorre porque essas “minorias” (...) “passam a ver o sistema como menos hostil à sua própria ascensão social. Passam a sonhar com a mobilidade social ascendente e a arquitetar, politicamente, as formas de garantir tal ascensão” (Polese, 2020, p.49).

Por outro lado, também revigoram o poderio do sistema uma vez que

(...) A ocupação de espaço dentro do sistema não constrói a sociedade que queremos, em termos de horizontalidade, justiça e igualdade substantiva. Pelo contrário, reforça as bases políticas econômicas e culturais e ideológicas do sistema hierárquico de exploração e opressão a que chamamos capitalismo (Bernardo, 2020, p. 7).

A questão é, segundo Polese (2020), até que ponto a Diversidade e Inclusão das “minorias” étnicas nas empresas colabora para o fim do racismo estrutural que

os atinge de forma permanente. Até porquê, o fato de gestores se alinharem às políticas de inclusão de suas empresas, não significa que, em sua vida pessoal, deixem de ser racistas (ou machistas, ou misóginos, ou homofóbicos, ou gordofóbicos, ou etaristas, ou capacitistas). Talvez estejam somente interessados em seu comissionamento.

Nesse sentido, esse autor prevê que “na teia de contradições do capitalismo atual, alguns negros serão selecionados para serem os novos gestores em empresas modernas enquanto outros serão selecionados para serem pura e simplesmente exterminados (...)” (Polese, 2020, p.206).

Entretanto, até há pouco tempo em nossa longa história de exploração e sofrimentos, só a segunda opção era possível. Agora, pelo menos, a população negra já entrou na academia e está na porta das empresas. Então, dialogando com as epígrafes desta seção, mesmo que ela “seja convidada para o baile”, será “tirada para dançar”? (Moreira-VOCÊ S/A, 2017). E, caso seja, são eles quem decidem “qual música você deve dançar.? (Carine, 2021). Mas, “e quem não souber dançar”? (Scheffel-UOL, 2021)?

O importante é que, com o conhecimento adquirido na academia e o diploma na mão, as/os profissionais negras /negros terão condições, cada vez mais, de perceberem o que é melhor para suas carreiras e também de provarem sua competência, podendo assim negociar condições que lhes sejam favoráveis e também às empresas (com o lucro que podem gerar). É uma questão de tempo (e oportunidades).

Ribeiro acrescenta: “A herança escravista faz com que o mundo do trabalho seja particularmente racista – o que também o torna um dos espaços em que a luta antirracista pode ser mais transformadora.” (Idem, 2020. p. 52).

Vejamos então o que as narrativas de dois CEOs (obviamente brancos) têm a contribuir com essa discussão, contando com a “mentoria racial” de dois consultores (não surpreendentemente) negros.

As análises a seguir serão conduzidas conforme indicações no capítulo 4 Branquitude & Racismo, subcapítulo 4.6 Analisando os dados.

5.6. Analisando narrativas de CEOs pró-D&I

Após a análise no capítulo 4 Branquitude & Racismo das narrativas de Theo van der Loo – um dos precursores dos movimentos pró-D&I –, selecionamos para

este capítulo 5 mais um conjunto de dados composto por narrativas de CEOs pares de Theo: a entrevista de dois CEOs, Paula Paschoal e Renato Carvalho e de dois consultores, Herbert Lima e Liliane Rocha na live de lançamento do “Movimento Impacto - CEOs pela Diversidade e Inclusão” em 2020.

O grupo já traz D&I em seu nome, daí minha decisão de incluir as análises correspondentes neste capítulo, mantida a metodologia citada nos capítulos 2 Percurso Metodológico e 3 Fundamentação Teórica.

Esse movimento foi criado pelo grupo denominado CEOs Legacy, fundado pelo presidente da Fundação Dom Cabral em 2016, aqui mencionada por ser considerada uma das melhores escolas de negócios do mundo, de acordo com o Financial Times cujo *ranking* segue abaixo:



Rank :	School :
1	Iese Business School
2	IMD Business School
3	HEC Paris
4	Stanford Graduate School of Business
5	University of Michigan: Ross
6	Insead
7	London Business School
8	Essec Business School
9	SDA Bocconi
10	Fundação Dom Cabral
10	University of Pennsylvania: Wharton



Fig. 50. Rank das melhores escolas do mundo Fig. 51 Projetos Sociais FDC

Essa informação é não só para um comparativo com seus principais concorrentes, mas também pela forma como a instituição se constrói como benevolente, através da divulgação de suas ações para redução da desigualdade social (e, por tabela, racial) no Brasil, através da oferta de bolsas de estudos para empreendedores em favelas de todo o país.

O Movimento Impacto – CEOs pela Diversidade e Inclusão aparentemente reafirma essa vocação social quando informa seus objetivos: “O maior grupo de lideranças de grandes empresas do Brasil, tendo como propósito inspirar, mobilizar e engajar outras lideranças para a causa e, assim, contribuir com a redução das desigualdades no Brasil” (CEOs Legacy Impacto, 2018).



Fig. 52. Grupo de CEOs engajados no Movimento Impacto

Nesse sentido, a parte do *corpus* a seguir analisado foi extraída de uma *live* de lançamento do Movimento Impacto – CEOs pela Diversidade e Inclusão, transmitido pelo canal da Fundação Dom Cabral no Youtube em 22/11/2018 ¹²³, com 1841 visualizações e 136 likes até o momento. Houve intensa participação de público via *chat*, (com 70 trocas de comentários e perguntas aos participantes¹²⁴), composto principalmente por demais executivos do grupo, empresários e professores da Fundação Dom Cabral.

Nos primeiros 1:32 minutos da gravação, após uma contagem visual regressiva de 24 a 01, é apresentada uma peça publicitária institucional, onde uma voz feminina descreve a Fundação Dom Cabral através de texto e muitas imagens, detalhando sua atuação, mostrando números relevantes e enfatizando sua condição de uma das melhores escolas do mundo, mas acrescentando que “Não basta ser uma das melhores escolas do mundo; é preciso ser uma das melhores escolas *para* o mundo” e terminando com “Fundação Dom Cabral: Para ser relevante”.

As mencionadas imagens que compõem o vídeo e estão impressas a seguir, parecem apontar para um discurso empresarial não-verbal metafórico, na medida em que o texto narrado¹²⁵ não as menciona nem descreve. Elas denotam uma

¹²³ Lançamento do Movimento Impacto – CEOs pela Diversidade e Inclusão. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=Xgx6huw8N2I&t=27s>> Acesso em 2 out. 2024.

¹²⁴ Todos os comentários via *chat* estão salvos, para futura eventual netnografia dos dados, uma vez que a maioria absoluta dos espectadores que se apresentaram estão ligados à Fundação Dom Cabral, ao Movimento CEO Legacy ou ao Impacto - CEOs pela Diversidade e Inclusão.

¹²⁵ Transcrição do texto publicitário completo: O mundo já vinha mudando e vai continuar a mudar. As transformações foram aceleradas e diante de tanta incerteza uma certeza: é preciso reaprender ao longo da vida. Também fomos desafiados a nos reinventar, mas a nossa tecnologia é a aprendizagem. É ela que regenera, adapta e transforma. Entregamos novos formatos e novas maneiras para ser relevante. Diversas organizações e profissionais confiaram na FDC para buscar novas respostas. Líderes que não esperam o melhor momento para agir, mas criam esse momento. Empresas que estão influenciando a construção de um novo mundo. Nossa equipe sentiu, evoluiu. O propósito iluminou. Nossos professores continuam sendo mestres em ensinar, compartilhar e também em aprender. A pandemia deixou mais evidente que precisamos uns dos outros. Articulamos uma grande rede pela prosperidade. Renovamos nossa

A duração total da *live* é de 1 hora e 4 minutos e, desse período, destacamos os 22 minutos iniciais, que contém as respostas dos participantes à pergunta sobre o motivo que os levou a se engajarem nesse Movimento Impacto.

Foram selecionados cinco excertos para análise seguindo a mesma sequência em que aparecem na *live*, com as narrativas dos participantes sobre sua entrada no Movimento. Desses excertos foram omitidos trechos em que os participantes não falam especificamente de sua adesão ao Impacto, bem como foram resumidas suas falas repetitivas ou que desviem do foco da pesquisa.



Figura 54. Live Lançamento do Movimento Impacto – CEOs pela Diversidade e Inclusão.

Aos 1:40 a mediadora Marina Spínola (a primeira no alto, à esquerda), Diretora de Relações Corporativas da Fundação Dom Cabral (FDC), abre o evento e dá as boas-vindas a todos. Abaixo dela, Paula Paschoal, CEO da PayPal no Brasil e, no outro extremo, Renato Carvalho, CEO da Novartis, ambos brancos, que compartilham o mesmo ideal de Theo: ampliar a diversidade em suas empresas. Tanto ele como ela relatam suas histórias de vida e o que os motivou a aderirem a esse movimento¹²⁷ e, assim como Theo, reconhecem a necessidade de seu próprio aprofundamento dos conceitos Diversidade e Inclusão racial.

Para tal, foram convidados dois consultores, ambos negros, Liliâne Rocha, CEO da Gestão Kairós e Herbert Lima, à época Global Head de Serviços da Rappi, mas ex-funcionário de Paula Paschoal na PayPal, para lhes dar suporte. As narrativas desses convidados também passaram a compor esse *corpus*, uma vez que igualmente relatam suas histórias de vida e porque aceitaram o convite dos mencionados CEOs para compor o grupo do Movimento Impacto.

¹²⁷ A narrativa da CEO Lídia Abdalla (na parte inferior da imagem da tela) não foi analisada pois ela focou especificamente na inclusão de mulheres em sua empresa e não foram citadas mulheres negras. O jovem do centro da tela, Marcondes, é o tradutor de Libras.

Vejamos então o que as narrativas dos participantes do Movimento Impacto – CEOS pela Diversidade e Inclusão nos apresentam.

Excerto 1: Paula Paschoal - Diretora Sênior da Paypal BR – branca

Marina: A gente tá lançando o movimento hoje, mas essa é uma história que pra vocês... todos que estão aqui que têm uma trajetória no tema, começou muito antes, especificamente nesta história com a Fundação Dom Cabral, começou há 2 anos e pouco atrás. Paula, você pode compartilhar com a gente ↓	
Sumário	1 Obrigada, Marina... muito bom ter o privilégio de estar aqui com 2 vocês hoje, esta <i>live</i> é uma <i>live</i> emocionante ↑ a gente vem é 3 trabalhando duro nesse tema já há dois anos e um tema que... 4 que posso falar em nome do do nosso grupo nos é muito caro↓ 5 nos é muito é especial, cada vez mais nos mostra o quanto 6 podemos fazer a diferença no mundo . E... pra contar a história 7 do nosso grupo ↑ como ele nasceu ↑ eu preciso contar um pouco 8 a minha história até pra pra contar como chegamos e porque 9 escolher a diversidade...
Orientação	10 então eu tô, como a Marina disse, eu sou <i>head</i> da operação da 11 Paypal no Brasil, eu tô nessa posição há três anos tenho uma 12 carreira de pouco mais de vinte e sempre... é ... trabalhei muito 13 duro pra conquistar os meus objetivos pra atingir as minhas 14 metas é... e fui por muitos anos uma grande defensora da 15 meritocracia.
Ação complicadora	16 E há pouco mais de três anos eu percebi que a meritocracia 17 ela só é válida se a gente tiver igualdade de oportunidades... 18 coisa que infelizmente ainda estamos longe de ter... em especial 19 no nosso país... um país extremamente diverso.
Avaliação	20 É e fui cada vez mais entendendo todos os privilégios que eu 21 tive ao longo da minha vida. O privilégio de ser branca, o 22 privilégio de ter uma família muito estruturada, o privilégio 23 de estudar sempre nos melhores colégios, o privilégio de 24 nunca ter passado fome.
Ponto	25 Então aos poucos eu fui entendendo que não era justo a 26 gente... cobrar a meritocracia enquanto não tivermos essa... 27 essa igualdade. 28 Foi quando eu comecei a me preocupar com o legado como é 29 que a gente deixaria essa sociedade melhor... há... um 30 mundo mais igual e...>e foi quando eu me juntei ao grupo do 31 CEO Legacy<
Orientação	32 a 43 (Paula descreve sua participação em outros grupos antes de entrar no de Diversidade)
Ação complicadora	44 e começamos ali a discutir qual seria o nosso grande objetivo 45 qual seria a nossa missão como grupo
Avaliação	46 e erramos mu::ito ao longo do caminho e e eu gosto quando eu 47 vejo o Herbert aqui ↑ porque ele foi um dos que nos ajudou a 48 voltar aos eixos ↑ e um dos nossos grandes erros e aprendizado 49 foi a importância de ouvir é quem sente isso na pele quem tem 50 propriamente o lugar de fala,
Resultado	51 então hoje a gente tem o privilégio de contar no nosso grupo há 52 com vários há apoiadores que que nos acompanham muito de 53 perto e e voltam a nos colocar nos eixos...
Coda	54 então é... depois vou pedir até pro Herbert contar pra gente um 55 pouco o papel dele e a experiência dele junto com o nosso 56 grupo↓

Sob a *lâmina narrativa*, a CEO Paula, em uma fala com todos os componentes labovianos, inicia uma orientação mencionando, através de *metáforas*, sua defesa da meritocracia (linhas 9 a 13). Mais adiante, entretanto, destaca-se a primeira ação complicadora, em que ela descreve seu *ponto de virada* (linhas 14-15), momento em que “se dá conta” do racismo estrutural e avalia o quanto a meritocracia é injusta na medida em que desconsidera o ponto de partida e as oportunidades (ou a absoluta falta delas) para cada indivíduo. Suas ações narrativas demonstram um processo mais mental/verbal, ou seja, ela fala mais sobre o que pensou e menos sobre o que fez, como quando reconhece todos os privilégios da branquitude (linhas 20 a 24).

Já na observação sob a *lâmina interacional*, um aspecto a destacar é que, enquanto na narrativa de Theo van der Loo, que vimos no capítulo anterior, ele individualizava sua experiência, a ponto de sentir-se “solitário em sua missão”, aqui Paula coletiviza essa experiência, utilizando, na maior parte do tempo, a primeira pessoa do plural (linhas 44 a 48). Por estar se dirigindo a uma plateia majoritariamente empresarial e acadêmica, o *aspecto performático* de sua fala transparece quando realça a missão do grupo e o legado que poderiam deixar para o mundo (linhas 28 a 30).

Com relação à *lâmina discursiva*, Paula não só se distancia do discurso da branquitude, como ainda reconhece a necessidade de ouvir “apoiadores” (negros, embora não verbalize esse detalhe) que “**sente isso na pele** quem tem propriamente o **lugar de fala**” para “relocá-los nos eixos” (linhas 47 a 51), evitando, dessa forma, embates, ou seja, uma relação branquitude(privilégios)-negritude(resistência) “sob controle”.

Excerto 2: Herbert Lima- ex-Global Head de Serviços / Apoiador do Impacto- negro

Marina pergunta: Herbert você podia falar pra gente, o Herbert participou desse...>conta conta< Herbert como é que foi essa chegada nesse grupo		
Avaliação	1 2 3	Claro, bom dia hã... obrigado primeiramente pela oportunidade e> e quer dizer< a oportunidade ela foi... ela começou bem bem diferente
Orientação	3 4	eu nem imaginava quando a Paula... imagina a minha diretora geral pede pra ter cinco minutos comigo
Avaliação	5 6	eu falei... bem... alguma coisa saiu do trilho...>prepara o espírito e vamos lá<
Ponto (com fala reportada)	7 8 9 10	e aí:: hã... chegando lá a conversa era sobre diversidade e a pergunta foi bem direta, bem assertiva hã... e foi “como como que é ser negro no Paypal?” E não foi na vida mas sim no Paypal hã...

Avaliação	11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27	e aí eu expliquei que... quer dizer naquele momento apa apareceu há... um grande ponto de interrogação na minha cabeça agonizante... falo o que eu tenho que falar ou há... finjo que tá tudo certo e e e a vida que segue? E aí eu decidi falar a verdade que eu nunca tive nenhum problema há ...racial há... de cunho racial no Paypal>devido á minha etnia< mas também nunca me senti à vontade pra contar ou pra me unir aos outros>funcionários negros< e pra trazer o tema diversidade de forma corporativa e>aí até é uma coisa< que fala muito comi:go... há a a quem do Paypal, eu Herbert nunca tinha visto há: o mundo corporativo como um lugar pra lidar:: com isso>obviamente sempre atento< há nunca aceitaria há há passar por um episódio e>e deixar pra lá< mas eu nunca tinha visto como uma oportunidade de de militar de articular há estrategicamente há até usando a minha posição há como profissional>eu nunca tinha visto isto como uma oportunidade<
Ponto	28 29 30 31	e aí essa pergunta da Paula, quer dizer eu respondi a gente bateu um papo sei lá de quinze minutos e depois cada um foi pro seu lado e no meu lado causou uma... uma sequência de pensamento e de emoções
Ação complicadora	32 33 33 34	e aí a gente continuou conversando e aí eu fui part... eu fui convidado pra participar do do primeiro encontro do do CEO Legacy, primeiro encontro que eu participei e lá de novo a mesma... a mesma dúvida
Orientação	35 a 51	((Herbert explica novamente a dúvida em como se posicionar perante o grupo))
Resultado	52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64	Então você vê a história da Paula contando uma história que ela como uma mulher branca de privilégios há participando de um grupo levou ela a fazer um questionamento pra mim e isso mudou a minha vida e eu tenho certeza que mudou a vida de um monte de gente no Paypal porque depois disso a gente começou a ter um monte de conversas um monte de reuniões a respeito disso há e saindo até do Brasil tem um grupo no Paypal chamado Amplify que é o grupo de funcionários há negros e>já existe há um bom tempo< há e aí hoje na Rappi tá acontecendo a mesma movim: movimentação e eu tô envolvido nessa movimentação. Então quer dizer veio como uma uma uma cante::lha uma faísca ela quer dizer incendeia há no bom sentido um monte de gente então é:: é
Coda	65 66	eu acho que é é esta a minha história e a minha participação no grupo ↓

Quando Paula, ao final de sua fala, abre caminho e Marina reafirma o convite para que Herbert fale sobre sua experiência no grupo, ele menciona a pergunta de sua então diretora Paula sobre o que é ser negro na empresa. Observando sua fala sob a *lâmina narrativa*, seu *ponto de virada* surge nesta resposta, quando, a despeito de arriscar sua posição na empresa, decide dizer a verdade (linhas 8 a 15). Mas mantém uma performance “humilde”, ciente de quem tem o poder naquela interação.

Por sua posição de subalterno naquele contexto empresarial, sob a *lâmina interacional* sua performance se caracteriza pelo discurso cuidadoso e positivo

direcionado principalmente à sua superiora hierárquica, Paula, com o intuito de construir positivamente a boa imagem da e na empresa (linhas 15 a 23). Por outro lado, o fato de afirmar que nunca teve problemas de cunho racial, indexicaliza um dos efeitos do racismo, que é o de silenciar para evitar repressões. Entretanto, Herbert reconhece que o questionamento dela provocou, exponencialmente, mudanças profundas e permanentes, não só naquela, como na sua nova empresa. (linhas 52 a 64).

Sua metáfora da “**cente::lha uma faísca ela quer dizer incendeia há no bom sentido um monte de gente**” nos remete às repercussões coletivas que van der Loo também mencionou em sua narrativa. A diferença é que lá a agentividade foi só de Theo, enquanto aqui foi grupal, inclusive com a importante participação (ainda que relativa e compreensivamente tímida pela subalternidade) de atores negros convidados para essa performance coletiva.

Os dois próximos excertos complementam essa contribuição dos consultores. Antes, porém, inseri este pequeno excerto com a fala da mediadora Marina porque, como única interlocutora direta no evento (trazendo inclusive contribuições da plateia online), também faz uso de *metáfora* para reconhecer o distanciamento da branquitude em suas “bolhas” (linha 14) cuja realidade difere da realidade da população negra que ela convida Liliane a compartilhar.

Excerto 3: Marina Spindola (mediadora) - Diretora de Relações Corporativas da FDC

Avaliação	1 2	Lili, é...>você tem uma história, né< muito:: impactante uma trajetória de vida,né
Orientação	3 4 5 6	A Liliane é hoje uma das principais... especialistas em diversidade e inclusão no Brasil é tem atuado em muitas empresas e colocado esse tema no debate público com muita propriedade e muita tranquilidade também né?
Ação complicadora	7 8 9 10 11 12 13	Você podia compartilhar um pouco da sua história e de como você chegou hoje e como essa questão da Gestão Kairós... a gente não tinha combinado essa pergunta viu ((risos da Liliane)) é porque eu acho que me:: que essa questão do Herbert aqui já tem comentários sobre a importância de como é esse ambiente corporativo né? e também pra vocês se colocarem...acho importante às vezes a gente...
Avaliação	14 15 16 17	a Paula falou a gente vive numas numas bolhas e acha que a minha realidade é a realidade de todos e de todas e você traz também um outro tipo de realidade eu acho que é interessante compartilhar.

Pode-se situar a fala de Mariana sob a *lâmina discursiva*, na medida em que sua curta *performance narrativa*– não ensaiada, pois emergiu a partir da fala de Herbert (linha 10 a 12) – Marina deixa transparecer que sabe da existência de um “outro tipo de realidade”, que não é a da “bolha” da branquitude, mas que Liliane

pode relatar pois tem colocado “esse tema” – e assim como Paula, não cita o racismo – com “muita propriedade e tranquilidade”, que é o que veremos no próximo excerto.

Excerto 4: Liliane Rocha - CEO da Gestão Kairós / Consultora do grupo CEOs' Legacy -negra

Orientação	1 2 3 4	<i>I was poor... eu tenho um amigo a gente brincava ele era executivo negro né ↑ enfim::>periférico também< e a gente ficava brincando I was poor a gente começava (risos) mas falando sério né ↑</i>
Avaliação	5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21	<i>é há...eu acho que enfim né na pri... hoje foi muito engraçado hoje cedo gente eu conversei com com o Eder conversei com o Gustavo e conversei com a Paula falei né ↑ no::ssa gente tô né ↑ tô num diálogo com essas pessoas né ↑>cada um me ligou por um motivo< e eu fiquei muito feliz ↓>amanhã é meu aniversário< né ↑ então é... eu acho que eu já tô nesse momento de reflexão ↓ e quando eu penso na minha jornada né ↑ quer dizer aquela crian::ça que foi extremamente pobre que é uma>uma coisa que eu nem comentava mais< né ↑>eu voltei a comentar porque as pessoas começaram a perguntar por causa da Gestão Kairós< porque... em algum momento eu falei "a::i não é bom falar ficar falando sobre isso" né ↑ mas:: morei em barra::co>de dezoito metros quadrados< chão de barro, pedi dinheiro na rua, dependia de pessoas pra... estranhos né ↑ pra poder fazer uma refeição, então toda a minha primeira infância ela foi é... vivida né ↑> no que é a desigualdade que a gente tem no Brasil< né ↑</i>
Orientação	22 a 29	((Liliane dá mais detalhes sobre sua infância pobre e explica que na sua época não havia cotas))
Avaliação	29 30 31 32 33 34 35	<i>mas recentemente eu falei “nossa, mas realmente né ↑ eu fui privilegiada por uma ação afirmativa né” ↑ se a primeira empresa que eu entrei que eu trabalhei que era a Philips não tivesse um programa de diversidade e não tivesse uma visão do CEO que era o Marcos Magalhães e da diretora que era a Flávia Moraes: de diversidade e inclusão eu jamais teria entrado.</i>
Orientação	36 37 38 39 40 41	<i>Assim>eu tinha feito escola pública< meu inglês era bem:: mais ou menos (risos) né era bonzinho assim mas não não era ótimo e... e eu brinco né ontem eu brinquei eu falei gente contrataram uma mulher magricela negra assim né ↑ sem ... que não tinha o repertório cultural que os outros profissionais naquela empresa tinham</i>
Ação complicadora	42 43 44 45	<i>e... aí eu comecei a entender o que que era diversidade o que era diversidade nas grandes empre:sas>por um motivo muito simples< né ↑>assim por mais acolhida que eu estivesse sendo< não tinham outros negros ↑...</i>
Orientação	46 a 62	((Liliane explica as dificuldades de comunicação com colegas brancos de outro nível social, as estratégias que utilizou, sua jornada corporativa até abrir a Gestão Kairós em 2015 e seu crescimento em paralelo ao da área de Diversidade))
Orientação	63 64	<i>>e hoje tava falando pro Gustavo Werneck< né ↑ e um dos marcos pra pra pra amarrar essa conversa é o CEO Legacy né↑></i>
Ponto	65 66	<i>quando eu entro naquela sala pra fazer um talk de quinze minutos< aquele homem vira pra gente naquela sala e fala</i>

(com fala reportada)	67 68 69 70 71	assim...> "A gente também precisa que vocês acreditem que nós os líderes nós os CEOs né ↑ a gente quer fazer a diferença né ↑ e se vocês não acreditarem que a gente tá aqui porque a gente quer fazer a diferença a gente também não vai conseguir fazer nada"<
Avaliação (com fala reportada)	72 73 74 75 76	>E aí eu fiquei meio impressionada com aquilo, lembro que saí da sala< tenho feito essa brincadeira também com o Gustavo Werneck o Eder Ramos falando "A gente vai voltar a falar com você" E eu pensando "Eu nunca mais vou te ver na frente" (risos), disse "Ah:: vou voltar a falar nada"
Resultado	77 78 79 80 81 82	e aí né ↑ veio o convite pra ser consultora consultiva do grupo e... e foi um marco na minha vida né ↑ poder falar com essa altíssima liderança com esse empresariado e e trocar ideias e coconstruir um entendimento de diversidade com a Fundação Dom Cabral, com você né Marina ↑ é pensando no legado que a gente quer deixar pro pro Brasil assim ↓
Coda	83	então tem sido uma experiência muito bacana ↓

Um detalhe que chama muita atenção sob a *lâmina narrativa* é que jn o início de sua fala, Liliane faz suas escolhas lexicais incluindo uso constante da *metáforas* relativas a “brincadeira”: além de rir desde quando a mediadora a apresenta, nos relatos de sua comunicação com os executivos, ela faz uso repetitivo de termos que não condizem com a linguagem empresarial, sempre entremeados por risos (linhas 1 a 7, 36 a 38, 73-74): **“a gente brincava”**, e mesmo tendo mencionado “mas falando sério” ela prossegue, **“hoje foi muito engraçado”**, **“e eu brinco né”**, **“ontem eu brinquei”**, **“e tenho feito essa brincadeira”**.

Analisada sob a *lâmina interacional*, essa evidente informalidade no trato com os CEOs, ao mesmo tempo que demonstra uma aproximação com o grupo, se fortalece quando, através de uma *performance* emotiva, relata sua triste história de infância (linhas 8 a 41), descrevendo o quão “*poor*” (pobre) ela era.

Outro detalhe interessante é que, em nenhum momento da narrativa, Liliane comenta como conseguiu sair da situação de pedir comida nas ruas e entrar em grandes empresas, o que pode reforçar a falácia “é-só-se-esforçar-que-consegue” da meritocracia. Liliane, menciona, entretanto, que seu *ponto de virada* (linhas 77-78) foi a contratação de seus serviços pelo grupo CEOs *Legacy*, **“foi um marco na minha vida né”**. Sua biografia comprova, e esse é seu ponto, que as políticas de inclusão fazem a diferença, o que a torna uma “narrativa ideal” para o sistema neoliberal.

A história de vida de Liliane, ainda que seja relatada sob a *lâmina narrativa*, passa a ser analisada também sob a *lâmina interacional*, pois foi a que provocou mais reações, não só através de diversas mensagens no *chat*, como também dos demais participantes da live. Nesse sentido, optei por inserir uma imagem da *live*

com foco especial nos olhares da mediadora Marina e dos CEOS Paula e Renato, exatamente no momento em que a consultora negra fala sobre as inúmeras dificuldades que passou em sua infância.

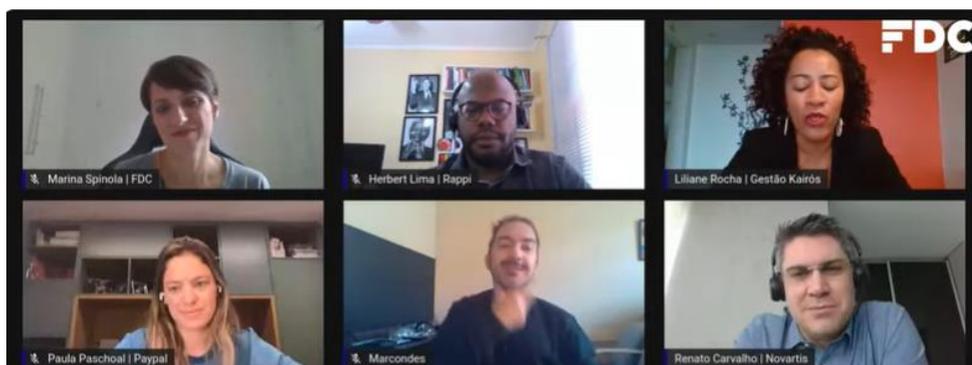


Fig. 55. *Live* de Lançamento do movimento Impacto-CEOs pela Diversidade e Inclusão

Esses olhares, a meu ver – e corroborados pelos inúmeros comentários avaliativos digitados no *chat* pelos espectadores, tais como “Parabéns Liliane pelo depoimento inspirador!” ou “UAU! Que mulher corajosa...Parabéns, Liliane!” – refletem admiração e empatia por parte dos CEOs com relação à fala emocionada da consultora, reforçando o estatuto da “narrativa ideal” na *live*.

Esse reconhecimento por parte do empresariado sobre o “lugar de fala” dos apoiadores traz elementos da *lâmina discursiva* pois encoraja Liliane a “**poder falar com essa altíssima liderança**” e “**trocar ideias e coconstruir um entendimento de diversidade**” (linhas 78 a 82), o que leva à fala por ela relatada de outro CEO “implorando” para que acreditem em sua intenção de ajudá-los, pois, sozinhos, isso não será possível. Ou seja, novamente seu discurso comprova a “passabilidade” de seu diálogo com a branquitude.

Após sua narrativa emocionada e emocionante para seus interlocutores e espectadores da *live*, chega a vez do CEO Renato, que também nos traz visões bastante interessantes.

Excerto 5 - 18:20 Renato Carvalho - CEO da Novartis

Marina repassa uma pergunta feita no <i>chat</i> por um professor da FDC)): o que te levou a trabalhar diversidade e inclusão como <u>tema</u> para construção do <u>seu legado</u> ?		
Orientação	1	Bom primeiro bom dia a todos obrigado à Nina, Paulinha, Herbert,
	2	Liane, tá aqui com a Lidia também, é um prazer tá com
	3	vocês...>tem um pouco da história do que a:: do que a Paulinha
	4	falou antes tá<a gente...> e eu vou contar um pouco da minha
	5	história pra dar essa resposta< né ↑ Acho que quando a gente
	6	ingressou ali em 2018, né ↑ no CEO Legacy né ↑ alguns dos
	7	colegas começaram juntos comigo... é interessante né ↑

Avaliação	8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22	>eu eu fui presidente da Philips< né ↑ a Liane comentou ali que ela que ela começou na na Philips né ↑ e eu tinha a percepção até pela pauta que a empresa tinha, a forma como a empresa liderava, que a gente fazia o nosso papel:: muito bem, né ↑ de diversidade e inclusão, a gente dava chances, enfim... só que também sendo bastante transparente né ↑ e honesto e mostrando um pouco né ↑ de como a gente vai aprendendo como como ser huma:no né ↑ acho que eu tive um pouco dessa sorte não sei se a gente pode chamar de sorte isso, mas oportunidades privilégios que a que a Paula comentou de ter nascido né ↑ também branco ter podido né estudar:: enfim nós tínhamos uma família mais simples mas enfim ↓ tive uma boa educação,>tive oportunidades na vida que na verdade me faziam ter de repente até uma falha estrutural< de como poderia ser difícil ver o outro lado
Ação complicadora	23 24 25 26 27	E aí eu tô ali no CEO Legacy eu fui na verdade apadrinhado pelo Theo que foi CEO da Bayer e o meu intuito quando eu entrei no CEO Legacy era muito assim... como que eu né ↑ como que eu posso fazer mais né ↑ pra sociedade como eu posso fazer>mais pras pessoas< .
Orientação	28 a 32	((Renato explica porque optou pelo grupo de Diversidade e não pelo de Saúde, que era sua preferência inicial))
Ponto (com fala reportada)	33 34 35 36 37 38 39 40 41 43	mas foi uma pauta que assim... quando eu comecei a entender um pouco melhor o papel que eu poderia ter o quão mais a gente poderia caminhar na diversidade na inclusão né ↑ eu sempre falo a palavra respeito... o quão a gente poderia né ↑ não só conscientizar as pessoas, mas inspirar as pessoas, incentivar as pessoas pro respeito e pela equida::de e aí eu contei com a ajuda de muitas das pessoas e>muitos de vocês que estão aqui< eu falei "bom esse é o caminho que eu quero participar" e desde lá tem sido uma jorna:da hã...
Avaliação	44 45 46 47 48 49 50 51 52 53	Eu acho que não é fácil>a gente comentou um pouco disso aqui< hã... não é fácil em vários momentos a gente colocar comentá::rios ou até dividir como nós estamos fazendo isso em nossas empresas, porque hoje qualquer palavra mal colocada ela né ↑ traz uma... né ↑ reverbera de uma maneira né ↑ muito intensa então acho que também tem uma jornada de querer ajudar e estar disposto a ser uma vidraça, entendeu? se eu errar, ok, estou errando, mas a gente tá indo e a gente tá fazendo o melhor que a gente pode no caminho que a gente quer ↓
Orientação	54 55 56 57 58	hã... a gente sabe que a gente tem uma jornada imen::sa pela frente... São erros, desvios estruturais e históricos de centenas de anos hã... independente da pauta, seja uma pauta de gênero, seja uma pauta de religião, seja uma pauta racial,
Resultado	59 60 61 62 63 64 65 66 67	hã... mas a verdade é que o que me inspi::ra né ↑ respondendo a pergunta hã... né ↑ que foi feita:: é muito essa essa possibilidade de fazer algo melhor:: pro ser humano, é isso. a gente como ser humano a gente não pode ter concessões de princípios e valores< né ↑ eu eu penso muito nisso, eu acho que a forma como a gente viveu como sociedade durante muitos anos, seja inconscientemente seja estruturalmente,>a gente poderia estar fazendo algumas concessões que não poderiam ser feitas<

Coda	68 69 70	e é nosso papel no momento que a gente tá:: enfim, com a força que a gente tem, nos posicionarmos pra que possamos de fato fazer algo melhor pelos seres humanos ↓
------	----------------	---

A partir da *lâmina narrativa*, percebe-se que o *ponto de virada* de Renato para a Diversidade e Inclusão nas empresas ocorreu de forma difusa (linhas 28 a 30), como um processo de autoconscientização a partir do convite de seu “padrinho” Theo van der Loo para se unir ao grupo, o que confirma a fala de Theo sobre sua missão de letrar seus pares para a Diversidade e Inclusão, que Renato afirma querer levar adiante (linhas 36 a 39). Note-se que, como Paula, ele coletiviza a responsabilidade, diferentemente de Theo, que a individualiza (linhas 44 a 54).

Percebe-se também que, novamente como a CEO Paula, Renato reconhece seus privilégios de homem branco e menciona sua origem de família humilde. Já em relação a seu “padrinho” Theo, suas narrativas se afastam, na medida que seus “lugares de fala” diferem: enquanto para Theo as palavras-chave são “coração e ação”, para Renato são “consciência e respeito”. Ele reconhece o quanto teve ajuda e o quanto quer repassar isso aos seres humanos.

Nesse sentido, a narrativa de Renato reflete o conceito de “branco salvador” quando afirma que **“com a força que a gente tem, nos posicionarmos pra que possamos de fato fazer algo melhor pelos seres humanos ↓”**. Embora esse conceito venha se aplicando mais às celebridades que postam fotos “ajudando” crianças na África ¹²⁸, ele também se aplica “Quando um branco acredita que pode salvar a miséria do mundo (que seus antepassados ajudaram a construir) “. (Bernardes, 2020).

Entretanto, a postura consciente e respeitosa do CEO da Novatis também nos traz também a ideia do branco-ativista, na medida em que se alinha ao que Bulgarelli (2003) afirma:

Um dos valores de muitas empresas é o respeito às pessoas. A promoção da diversidade estimula as pessoas a demonstrarem esse valor. A valorização da diversidade é o respeito às diferenças, o exercício da tolerância, do diálogo, das construções coletivas, de relações de parceria e de complementaridade que têm como base a ética e a valorização, a proteção, o cuidado com a vida e a responsabilidade sobre ela e tudo que diz respeito ao bem comum (Bulgarelli, 2003, *apud* Myers, 2003)

¹²⁸ Disponível em: <<https://noticiapreta.com.br/o-mito-do-branco-salvador-exalta-a-generosidade-da-branquitude-e-a-miserabilidade-da-negritude/>> Acesso em 2 out. 2024.

Resumindo, as análises das narrativas selecionadas nos excertos de números 1 a 5 neste subcapítulo, sob a *lâmina estrutural das narrativas*, tanto os representantes do alto escalão das empresas como seus consultores negros convidados, demonstram um alinhamento perfeito: os brancos se colocam em uma postura cuidadosa de prevenção a possíveis “deslizes para o politicamente incorreto”, enquanto os apoiadores negros avaliam sempre de forma positiva seus chefes ou benfeitores e suas empresas.

Isso faz com que, a nível da *lâmina interacional*, exista um sensível alinhamento, um cenário da mais “perfeita harmonia”, de co-construção da diversidade, sem críticas à branquitude – muito pelo contrário, com tom sempre alegre – e com reconhecimento dessa à imprescindível colaboração dos apoiadores negros.

Por esses motivos, na *lâmina discursiva* das tensões, dos embates, nota-se a adoção de um discurso pró-igualdade consistente com ideologia liberal, sem confrontos nem política. Assim como Costa (2023), também percebo

como uma noção de branquitude crítica, aquela que publiciza sua denúncia e enfrentamento ao racismo, pode também, discursivamente, não polemizar certos discursos próprios da branquitude, assumindo certa convivência ou dissimulação, a depender do caso. (Idem, p, 51-52)

Os participantes combinam um discurso institucional sobre inclusão com um discurso moderado e apaziguado sobre racismo (termo que inclusive nem é mencionado, assim como os conflitos inerentes a ele). Perfeito para o sistema neoliberal.

Assim, após a análise da história de vida do “sonhador” Theo e das falas perfeitamente alinhadas dos dois CEOs brancos e seus dois apoiadores negros, vamos agora à narrativa de um dos líderes do Movimento Negro, em sua participação em outro movimento, este sim, especificamente antirracista, o Pacto pela Equidade Racial.



Figura 56. O que vou ser quando crescer? (Pestana, 1986, não paginado)

6. Negritude e Resistência

Na dialética da dominação e da resistência, a raça é construída para oprimir, mas não pode ser combatida a não ser pela raça construída para resistir. Guimarães.

Com relação à potente afirmação de Guimarães (2020), podemos também afirmar que, no Brasil, “a raça construída para resistir” definitivamente não tem feito outra coisa. Na verdade, só não puderam lutar contra seu sequestro do solo africano, porque não tinham armas de fogo como os invasores.

Resistiram desde então, tentaram de tudo, inclusive o suicídio até mesmo antes de serem forçados a entrar nos navios “negreiros” ou “tumbeiros”, que significa “tumba” ou túmulo, que é no que se transformavam as embarcações pela quantidade enorme de escravizados que morriam durante a travessia, por doenças, fome ou maus tratos.

Mesmo tendo todos os seus direitos usurpados e perdido absolutamente tudo – terra, moradia, família, nome, idioma, religião, cultura, liberdade e, em última instância, sua humanidade, pois quando desembarcavam no destino, eram negociados como objetos, como animais, conforme anunciado nos jornais da época: “(...) Ariani venderá em leilão (...) alguns escravos, alguns cavalos e um asno.” (Jornal da Bahia, 1855, apud Mattoso, 2016), e assim continuavam sendo tratados por seus proprietários.

Quanto à resistência através de incontáveis fugas é confirmada na Newsletter São Paulo Antiga (2013): “Mais comuns eram os anúncios de alerta de fugas de escravos. Na segunda metade do século 19, as fugas de escravos tornaram-se mais frequentes e os anúncios eram a maneira mais eficaz para tentar recuperar um fugitivo.”, com os correspondentes anúncios da época, como estes:

<p>Escravos fugidos</p> <p>Fugiram da fazenda do tenente-coronel José Luiz Borges, do município do Rio Claro a 18 de Janeiro do corrente anno os escravos seguintes:</p> <p>José, preto pouco fulto, 25 annos de idade, pouca barba, altura regular, cheio de corpo, tem falta de um dente na frente, uma cicatriz no rosto e outra em um dos braços e dois signaes de ferida nas canellas, é domador e entende de bolieiro.</p> <p>José, cabra, pouco pallido, 18 annos de idade, altura menos que regular, bocca grande, dentes da frente apodrecidos, testa pequena, bastante ladino, levarão dois cavallos ensilhados, sendo: um saino grande com uma estrela na testa, e outro slazão tonsado a meia clina.</p> <p>Suspeita-se que se dirigiram para Franca, ou Coritiba; quem os apprehender e entregar á seu senhor será bem gratificado. 8-3</p>	<p>100.000 rs.</p> <p>Fugio em S. Lembro de 1878 o escravo de n. m. Clementino, pertencente a Olympo Pinheiro da Silva, e tem os signaes seguintes: mulato, com algumas pintas no rosto, estatura baixa, pouca barba, e ruiva, mãos e pés pequenos, dentes cariados. Quem o apprehender, ou der informações certas em Rezende a seu senhor, ou em S. José dos Campos ao dr. Antonio de Castro de Mendonça Furtado, será gratificado com a quantia acima. 10-1</p>	<p>Fugiram</p> <p>da fazenda da Boa Vista de Pirassununga no dia 30 do corrente os escravos seguintes:</p> <p>Simo 25 annos, preto, altura regular, sem barba e desdentado, tendo na mão direita no 3.º d.º do indicador o polegar, e um suor nas costas do lado esquerdo.</p> <p>Gregório 25 annos, preto fulto, sem barba, falta de dentes na frente, e pernas flaccas.</p> <p>Quem os entregar na referida fazenda a Manoel Francisco da Silveira será gratificado com cem mil reis de cada um.</p> <p>Pirassununga, 20 de Junho de 1886.</p> <p>S-3 Manoel Francisco da Silveira</p> <p>FUGIO á Antonio Januário Pinto Ferraz da cidade de Campinas um mulato, de nome Antonio cujos signaes são os seguintes: rosto com signaes de hexilgas e de sardas, altura regular, cabellos crespos; levou bastante roupa fina.</p> <p>Quem o apprehender ou d'elle der noticia certa será bem gratificado, alem das despezas que fizer. Protes-ta-se igualmente com todo o rigor da lei contra quem o tiver acoutado.</p>
---	--	---

Fig.57 Repugnantes anúncios de escravos em jornais do Séc.19 (Nascimento, 2013) 129

Assim como durante os quase 400 anos desse desumano regime escravocrata, no pós-abolição a resistência continuou e, como vimos no legado da casa grande ¹³⁰, a lei que promulgava a (pseudo) abolição em 1888 não tinha um artigo sequer que provesse alguma forma de subsistência aos escravizados (finalmente) libertos, mas sem nenhuma condição de sobrevivência e ainda sujeitos à acusação de “vadiagem”.

Liberdade sem dignidade: sem trabalho, sem moradia, sem alimentação, sem saúde, sem educação, sem lazer: absolutamente *nada* para permitir sua subsistência. Essa situação foi de tamanha crueldade e abandono que tem reflexos até hoje, tanto é que, por ocasião do centenário dessa lei, o Movimento Negro protestou através de *outdoors* em Salvador que, de forma irônica, acusavam nossa história:



Fig.58 – A princesa esqueceu de assinar nossa carteira de trabalho. (X.com, 2021) ¹³¹

A resistência negra foi tão eficaz que, mesmo após infindáveis planos e tentativas de apagar esse hediondo período – desde queima de documentos de registros dos navios, até projetos de eugenia para extinção dos negros e indígenas através da miscigenação com imigrantes europeus – hoje somos 56% da população brasileira.

Como conseguimos? A resposta está com o Movimento Negro brasileiro, que também se inspirou em (assim como inspirou) outros movimentos de

¹³⁰ Capítulo 4 Branquitude & Racismo, subcapítulo 4.2 Analisando o racismo como legado da casa grande.

¹³¹ Disponível em; <<https://x.com/MundosTrabalho/status/1392815472635256832>> Acesso em 5 ago.2024.

resistência que aconteciam em várias partes do mundo. O movimento Negritude de Aimé Césaire foi um dos mais importantes.

6.1. Exaltando o conceito de Negritude

Entre muitos autores que se opuseram veementemente a esse contexto racista extremamente pernicioso à população negra – e tantos outros que até hoje assim o fazem – Césaire (1987) cunhou a palavra Negritude, que, segundo ele,

“(...) em seu estágio inicial, pode ser definida primeiramente como tomada de consciência da diferença, como memória, como fidelidade e como solidariedade. Mas a Negritude não é apenas passiva. Ela não é da ordem do esmorecimento e do sofrimento. Ela não é nem da ordem do patético nem do choramingo. Não é nem emoção nem dor. A Negritude resulta de uma atitude proativa e combativa do espírito. Ela é um despertar; despertar de dignidade. Ela é uma rejeição; rejeição da opressão. Ela é luta, isto é, luta contra a desigualdade. Ela é também revolta (...) em princípio contra o sistema mundial da cultura tal qual ele se constituiu durante os últimos séculos e se caracteriza por um certo número de preconceitos, de pressupostos que resultaram em uma hierarquia muito rígida.” (Idem, p. 109-110)

Moore (1987), prefaciando o Discurso sobre a Negritude de Césaire, afirma: “O gênio de Césaire reside em ter compreendido que a *negação global do negro* teria que ser contraposta por uma *afirmação racial* legitimadora também *global*.” Ou seja, embora a Negritude se configurasse como uma (re)afirmação de “si” mesmo a partir da (re)descoberta do valor do negro como ser humano, esse “si”, na verdade sempre foi grupal, abrangendo toda a coletividade negra historicamente vitimada pelas teorias e práticas hegemônicas do racismo.

Exatamente por conta da concretude do conceito de “raça” como um construto social, era imperioso confrontá-lo através de uma consciência identitária especificamente negra e coletiva. Em paralelo, esse movimento deveria ser acompanhado e reforçado pelas organizações civis negras, fortalecendo assim essa contraposição ao legado histórico e cruel do racismo (Idem, 1987).

Moore (1987) antecipa que o grande trunfo da Negritude foi exatamente a ter alcançado todo o planeta¹³². “Atinge todos aqueles que desejam uma mudança

¹³² Vale aqui mencionar a abrangência global desse movimento, para muito além do Brasil: “A *Negritude* explodira no coração dos Estados Unidos, sob a liderança de Stockely Carmichael e de Rap Brown, na forma do movimento *Black Power* (Poder Negro) e seu magnífico grito de *Black is Beautiful* (Ser Negro é Belo). Ela chegava, igualmente à diáspora caribenha e sulamericana, particularmente na Colômbia, onde eclodiram a partir das décadas de 1960 e 1970, movimentos de reivindicação *propriamente negros* em praticamente todos os países, definindo-se como respostas autônomas à opressão especificamente racial, feita aos *negros* por serem *negros*. (...) Fertilizou o movimento *rastafariano*, no Caribe, com *Countie Osie and the Mystic Revelation*, (“Grounation”); inspirou o “jazz/poetry” do *The Last Poets* (“*Jibaro*”, “*Wake Up, Niggers*”), primeiro grupo de Rap surgido nos Estados Unidos, precursor do *Hip Hop*. A *Negritude*

fundamental da sociedade na luta contra o racismo, o sexismo, a homofobia, a xenofobia, o castismo, o chauvinismo e o ódio interconfessional (Moore, 1987 p. 35, nota de rodapé).

Especificamente no Brasil, a Negritude “chegou chegando” nos anos 1970, por conta de várias ações, tanto na esfera política, como a fundação do Movimento Negro Unificado (MNU), quanto cultural, como, por exemplo, o nascimento do Bloco Ilê Aiyê, que exaltava a nossa origem africana e a beleza negra (Idem).

Através da criação do MNU – Movimento Negro Unificado, foram inúmeras as contribuições na luta por políticas públicas que revertessem as imensas dificuldades que a população negra vem enfrentando há mais de 500 anos na busca por reconhecimento de nossa condição de legítimos cidadãos brasileiros e, por isso, credores de todos os direitos que a constituição nos promete.

Nos promete, mas não nos outorga, pois, apesar das leis, quem as aplica (ou deixa de aplicá-las) ainda é o poder hegemônico branco, que vê essas reivindicações dos movimentos negros como uma ameaça a seus privilégios, os quais não querem compartilhar e, menos ainda, perder.

Bento (2014) explica a origem dessa ameaça que a branquitude tanto teme:

Esse medo assola o Brasil no período próximo à abolição da escravatura. Uma enorme massa de negros libertos invade as ruas do país, e tanto eles como a elite sabiam que a condição miserável dessa massa de negros era fruto da apropriação indébita (para sermos elegantes), da violência física e simbólica durante quase quatro séculos, por parte dessa elite (Idem, p. 36).

O medo ao qual Bento se refere impele a branquitude a manter, a qualquer custo, essa pseudosuperioridade, aliado ao complexo de inferioridade do negro que, por sua vez, o impele a manter-se no lugar de subalternidade que os brancos lhe impuseram e, como resultado, mantém esses mais de 500 anos de hegemonia branca.

Essa construção de servidão permanente, aliás, começa desde a escola: eu mesma aprendi quando criança que os negros tinham sido trazidos para o Brasil para substituir os “índios” que eram preguiçosos e fugiam do trabalho mata adentro. Já os negros seriam mais “mansos”, mais “domesticáveis”.

césairiana estava estampada no rosto do *Funk* de James Brown (“*I am Black and Proud*”), no *Afro-Beat* de Fela Kuti (“*Yellow Fever*”), no *Reggae* de Bob Marley (“*Redemption Song*”) e de Peter Tosh (“*African*”). Na própria África, a **Negritude** frutificava-se no movimento da *Black Consciousness* (Consciência Negra), sob a impulsão intelectual de Steve Biko.” (...) (Moore, 1987).

Ninguém nos contou que na África surgiu o primeiro *homo sapiens*, que descendíamos da realeza e que, em cada um dos reinos, nossos ancestrais eram especialistas em irrigação, mineração, olaria, tecelagem, serralheria, metalurgia, por isso a África é hoje reconhecida como o berço da humanidade e do conhecimento. Isso explica porque cidadãos africanos foram sequestrados e trazidos à força para o Brasil: sabiam como construir um país, e assim o fizeram.

Em matéria no Geledés, Almeida (2017) reforça:

É preciso compreender como o racismo é construído e mantido, política e ideologicamente. Para isso, é essencial conhecer a história dos diferentes povos que estão na origem de nossa sociedade e de nossas identidades. A maioria de nós estuda ou estudou a história europeia, antiga, medieval, moderna e contemporânea. Mas quanto espaço tivemos para estudar a história da África, de nossos antepassados que vieram desse continente, a partir das perspectivas de autores negros? (Almeida, 2017).

Eu mesma só vim a saber desse honroso passado de meus ancestrais no curso de Especialização em Cultura Afrobrasileira e Indígena e no Mestrado em Relações Étnico-Raciais. Entretanto, até hoje vemos crianças negras sendo discriminadas e destratadas nas escolas e, portanto, acreditando nessas inverdades absurdas e cruéis que reforçam e cristalizam o complexo de inferioridade na população negra, conforme flagrantes publicados na mídia:



Fig. 59 Compilado de Imagens do Google sobre evidência de racismo nas escolas.¹³³

¹³³ Slide da apresentação que é parte da oficina de Letramento Racial a ser abordada no próximo capítulo 7 “A revolução possível”. subcapítulo 7.2. (En)caminhando para pesquisas subsequentes.

Felizmente os citados cursos de pós-graduação me colocaram em contato com autoras/es (e professoras/es) negras/os, inclusive Césaire com seu conceito essencial de Negritude, que eu nem sabia que existiam, e todos me emocionaram e abriram um panorama infinito de aprendizagem e conhecimento sobre nosso povo.

Em sua homenagem, e também àquelas/es que ainda não foram aqui contempladas/os, já que, como afirma Santos (2022, p.14) “estamos longe de esgotar nosso vasto panteão de personalidades – pois muito mais gente poderia estar aqui”, elaborei uma montagem que nomeei como “Árvore da Sabedoria Negra”¹³⁴:



Fig. 60 - A árvore da sabedoria negra¹³⁵

Essa gama enorme de autoras/es negras/os dá continuidade ao objetivo do poema de Césaire (1987, p.87-88):

¹³⁴ Um artigo mais abrangente sobre a contribuição dessas/es intelectuais negras/os, intitulado “Professora, de que cor eu sou?: demandas por uma Educação Antirracista”, foi publicado em nov./2021 em Dignidade Re-Vista. Disponível em: <<https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/colecao.php?strSecao=resultado&nrSeq=56288@1>> Acesso em 8 ago. 2024.

¹³⁵ Slide da apresentação que é parte da oficina de Letramento Racial a ser abordada no próximo capítulo 7 “A revolução possível”. subcapítulo 7.2. (En)caminhando para pesquisas subsequentes.

E está de pé a negrada
 a negrada arriada
 inesperadamente de pé
 de pé no porão
 de pé nas cabines
 de pé na ponte
 de pé ao vento
 de pé sob o sol
 de pé no sangue
 de pé
 e
 livre.

Vejamos agora como o Movimento Negro vem atuando no sentido de resistir e reagir a todas as agruras que o racismo nos imputou (e ainda o faz), para que o negro possa, como profetizou Césaire, realmente ser livre.

6.2. Valorizando a resistência do Movimento Negro

Iniciamos esta sessão repassando o questionamento de Pereira (2022, p.25): “O que as análises dos mais renomados e influentes ‘pensadores sociais brasileiros’ têm a dizer sobre os desafios-caminhos-jeitos-glórias-tragédias da gente negra, ao longo da escravidão, no pós-abolição e com a República?”

Santos (2022, p. 22) nos ajuda a responder essa pergunta, situando “o coletivo negro como lugar de fala”:

(...) seguindo a trilha de inúmeros personagens que nos antecederam nessa luta secular de resistência. (...) Somos ativistas do movimento social mais antigo do país, que se instalou aqui no distante século 16. (...) uma amostra especialíssima de ativistas-intelectuais onde a chamada velha-guarda contracena com as gerações mais novas. (Idem, p.14)

Essa fala de Santos nos dá a dimensão da persistência e da continuidade da resistência do povo negro desde seu sequestro do continente africano. Como mencionamos no início deste capítulo, não obstante as históricas e recorrentes evidências de racismo em nossa sociedade que impedem o acesso da população negra no Brasil à plena cidadania, muito se tem resistido, conforme demonstra esta amostra de ações antirracistas do século XX ao início do século XXI conquistadas através do Movimento Negro:

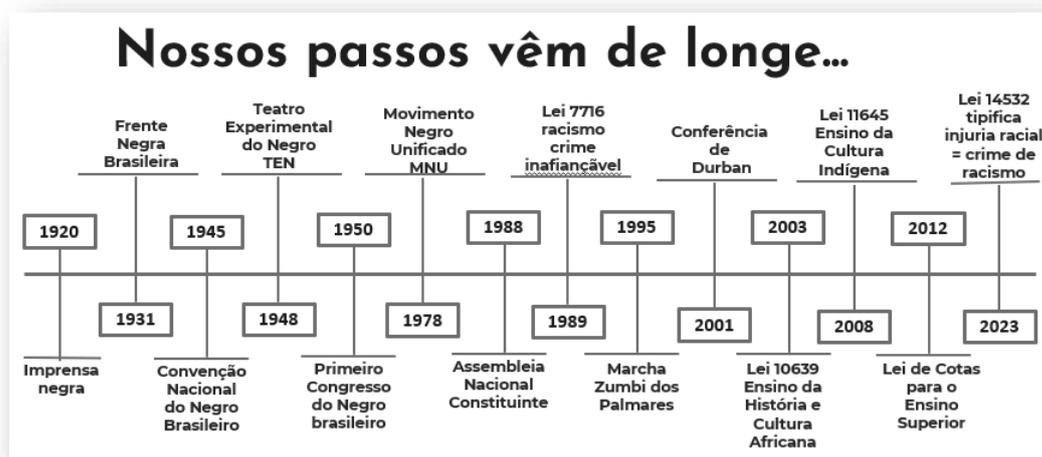


Fig.61 - Principais marcos da luta do Movimento Negro no Brasil nos séculos XX e XXI¹³⁶.

Dentro desse espaço temporal demonstrado no quadro acima, Medeiros (2022) acrescenta que, na história do Movimento Negro contemporâneo, os anos 1970 foram particularmente profícuos, a despeito do período de censura do sistema ditatorial vigente no país à época. Como mencionamos no subcapítulo 6.1 de Negritude, a influência dos movimentos culturais que se espalharam pelo mundo, a exemplo do *“Black is Beautiful”*, contagiaram também nosso país.

Medeiros realça a importância, entre outros, do Movimento *Black* no Brasil, com seus bailes de *soul music*, que embalaram nossa juventude negra em várias regiões do país. Entretanto, ele menciona que o sistema de coerção em vigor estava sempre atento, pois sua pesquisa utilizou como fontes, entre outras, “os arquivos dos órgãos de repressão do regime militar (CISA, DOPS, SNI), mostrando, entre outras coisas, a relevância por eles atribuída a essas organizações”. (Medeiros, 2022, p. 71).

Pereira (2022) complementa, lembrando que apesar da violência policial, foi nesse período que se fortaleceu e consolidou o orgulho negro. Ele mesmo pergunta e responde:

“Pode-se dizer que esse movimento foi derrotado pela violência policial, pelos meios de comunicação que demonizavam aquela insurgência, e pela nascente indústria cultural e esquemas de governo e empresariais? Que os ‘podres poderes’ tomaram conta ‘do pedaço’ e investiram no controle da ‘boa cultura negra’ – manifestações culturais que (pelo menos abertamente) não faziam críticas, só lutavam por um ‘lugar-ao-sol’? Mas eram novos tempos! Inegável que as lutas negras nos Estados Unidos e os Movimentos de Descolonização Africana ecoavam e insuflavam ações libertárias. Mas principalmente o acúmulo de lutas internas levou à criação, em

¹³⁶ Slide da apresentação que é parte da oficina de Letramento Racial a ser abordada no próximo capítulo.

todas as regiões brasileiras, de grupos e entidades negras de variado perfil, tamanho, localidades, características de atuação. Insurgências que atiçaram a chama da CONSCIÊNCIA NEGRA! (Pereira, 2022, p. 29)

Menciono esse episódio na história do Movimento Negro por sua importância exatamente para esse despertar da Consciência Negra, definida por Pereira como “valor do negro e da cultura negra e necessidade de enfrentar o racismo” (Idem, p.28), que potencializou sua resistência.

Conforme vimos na linha do tempo, entre as muitas ações dos movimentos na luta pela igualdade racial, esse ativismo resultou na lei 7.716/1989, importante marco que passou a considerar o racismo como crime inafiançável, afirmando em seu 1º artigo que: “Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional”. (Brasil,1989)

Como o foco desta pesquisa se posiciona dentro do combate ao racismo corporativo, vamos comentar brevemente mais duas leis que, de alguma forma, estão conectadas à oportunidade de acesso ao mundo do trabalho pela população negra.

Uma delas é a lei 10.639/2003 ¹³⁷, o que obriga o ensino da História da África, da Cultura Afro-Brasileira e a valorização do papel do povo negro na construção deste país. A aplicabilidade dessa lei é essencial para entendermos (verdadeiramente) “de onde viemos”, que nos explica “onde (e porque) estamos” e nos ajuda a definir caminhos “para onde vamos”.

Bento (2022) nos demonstra a abrangência e o potencial de mudanças a partir de ações como essa:

Sob ataque na atualidade, a implementação das ações afirmativas de promoção da igualdade racial é parte inalienável do direito à educação e, como parte desse processo, a profusão de experiências de ensino da história e cultura afro-brasileira e africana protagonizada nas Escolas de Educação Básica tem potencial para transformar a ciência, a educação e a sociedade (p. 111-112).

Interessante notar que, embora sob permanente “ataque”, o Movimento Negro tem conseguido “driblar” o sistema de várias formas, “porque se capilarizou no seio da ‘Cultura Negra’, com jeitos, linguagens e características próprias em todas as regiões e localidades” (Pereira, 2022, p. 29). Essa linguagem pode ser

¹³⁷ A Lei 10.639/2003 foi substituída pela 11.645/2008, que acrescentou a obrigatoriedade do ensino da cultura das populações indígenas.

inclusive a musical, e ele menciona, por exemplo, o samba, particularmente no Rio de Janeiro que, indiretamente, vem ensinando nossa honrosa origem africana.

Selecionei este trecho de um deles, por nos “dar uma aula” sobre a história do povo negro diaspórico no Brasil, que me foi ensinada de forma totalmente mentirosa (da gente negra “dócil”, “domesticável”, como aprendi), daí a necessidade da efetiva implementação dessa Lei 10639/2003:

A história desse negro
 É um pouco diferente
 Não tenho palavras
 Pra dizer o que ele sente
 Tudo aquilo que você ouviu
 A respeito do que ele fez
 Serve para ocultar a verdade
 É melhor escutar outra vez.
 (Paulinho da Viola, 1978, *apud* Pereira, 2022, p. 30)

Outro importante marco de resistência em prol da emancipação da população negra à condição de cidadania plena – o que implica em sua acessibilidade ao mercado de trabalho – foi a promulgação da Lei de Cotas 12711/2012, que há mais de 10 anos vem inserindo a juventude negra e indígena nos espaços acadêmicos – até aqui, efetivamente, em universidades e escolas técnicas federais – e, conseqüentemente, ou melhor, teoricamente, a cargos qualificados em empresas.

Conforme determinado pelo Ministério da Educação e Cultura,

A Lei nº 12.711/2012, sancionada em agosto deste ano, garante a reserva de 50% das matrículas por curso e turno nas 59 universidades federais e 38 institutos federais de educação, ciência e tecnologia a alunos oriundos integralmente do ensino médio público, em cursos regulares ou da educação de jovens e adultos. Os demais 50% das vagas permanecem para ampla concorrência. (Brasil, 2012)

Resultados bastante alentadores, embora a teoricamente conseqüente inserção desses qualificados jovens e adultos no mercado de trabalho ainda não tenha se efetivado, como veremos mais à frente.

Antes disso, apesar de não constar na linha de tempo apresentada anteriormente, Pereira (2022) nos lembra de um evento que também representa uma conquista, desta vez das e para as mulheres negras:

O Movimento de Mulheres Negras, forte e sublime, a partir da Marcha de 2015, anuncia o bem-viver ensinando a toda sociedade como se conquista o protagonismo apesar de tudo: do machismo (também no Movimento Negro). Do elitismo e racismo no feminismo, e do “tradicional” e total desprestígio no mercado de trabalho e na vida social. Enfim, a ideia de Consciência Negra (valor do negro e da cultura negra, e necessidade de enfrentar o racismo), “bombou”! Vem ganhando espaço e jeitos próprios em todos os setores da vida social brasileira. (Idem, p. 32)

Embora haja também uma forte contra resistência da classe hegemônica branca no sentido oposto (como detalharemos no próximo subcapítulo), para impedir ou dificultar a aplicação dessas leis e a promulgação de outras com o propósito de emancipação da população negra à condição de cidadania plena, uma força muito potente se levanta do fundo desse abismo: pela primeira vez na história dos movimentos negros no Brasil, eles, que sempre foram atuantes, mas de forma pulverizada, agora decidiram unir suas forças.

Ainda que continuem mantendo suas características próprias, formaram a Coalizão Negra por Direitos, que, não obstante sua recente fundação no fim de 2019, já conseguiu a adesão de 250 associações, ONGs, coletivos, grupos, entidades e instituições negras e seguem atuando para atender as mais diversas e urgentes demandas do povo negro, inclusive em parceria com organismos internacionais, como ONU e OEA.

Por conta dessas crescentes coligações, vem se fortalecendo e sendo cada vez mais eficaz em suas estratégias de resistência ao racismo estrutural na sociedade brasileira. A Coalizão inicia sua *Carta Proposta* alinhando-se à histórica resistência e às conquistas do Movimento Negro ao longo dos últimos cinco séculos (v. próxima página). Na sequência, detalham todas as mazelas das quais a população negra tem sido vítima neste país e listam os 14 princípios que regem a organização bem como 25 pontos agendados para sua “incidência política como Coalizão Negra por Direitos exigir do Estado brasileiro”. (Coalizão, 2019)

Estamos por nossa própria conta. Sempre lutamos. E venceremos!
Nós, organizações, entidades, grupos e coletivos do movimento negro brasileiro, reafirmamos nosso legado de resistência, luta, produção de saberes e de vida. Historicamente, seguimos enfrentando o racismo, que estrutura esta sociedade e produz desigualdades que atingem principalmente nossas existências. Durante os quase quatrocentos anos de escravização e desde o início da República, somos alvo de violações de direitos, do racismo anti-negro, da discriminação racial, da violência e do genocídio. Mesmo assim, temos construído, com nossas trajetórias individuais e coletivas, a riqueza deste país. (...) (Idem)



Fig. 62 – Imagem do site da Coalizão Negra por Direitos ¹³⁸

Nesse sentido, Pinto (2022), pesquisadora e membra da Rede de Historiadoras/es Negras/os, instituição que também integra a Coalizção Negra por Direitos, lança uma provocação com a seguinte epígrafe (de autoria desconhecida):

Negro livre não tem dono;
 Negro livre é cidadão;
 Se negro livre não fora,
 Que fora a Constituição?
 (Pinto, 2022, p. 38)

Como vimos, essa “Constituição”, em suas leis pró-cidadania plena do povo negro, vem sendo permanentemente desrespeitada pela classe branca dominante, apesar da também permanente resistência do Movimento Negro. Isso faz com que Pereira desabafe: “Como, depois de tudo isso, amargamos tantas derrotas, com risco de desabarem, até mesmo as pilastras que mantinham a aparência da democracia? É imprescindível reconhecer: tudo se mostrou insuficiente!” (Pereira, 2022, p. 32).

Por conta disso, assim como iniciamos este subcapítulo com uma pergunta, o encerramos com outra provocação de Pereira (2022, p. 36): “(...) seremos capazes de criar os mecanismos, espaços, jeitos, de reconstruir a UNIDADE NA DIVERSIDADE no seio do Movimento Negro, vencer o vício colonial e mergulhar na efetiva interação com as almas de nossa gente?”.

¹³⁸ Disponível em < <https://coalizaonegapordireitos.org.br/> Acesso em 20 mar. 2023.

6.3. Percebendo as barreiras à implementação das leis antirracistas

Embora a atuação do Movimento Negro e, mais recentemente, da Coalizão Negra por Direitos tenha sido constante e intensa, o cruel e incansável adversário sistema hegemônico também não dá trégua.

Bento (2022, p. 72) justifica essa contra resistência da Branquitude acrítica:

Como dizia Florestan Fernandes, “o trabalho lança raízes no Brasil, através do trabalho escravo” e esta é uma fronteira de luta que implica o enfrentamento das grandes estruturas públicas e privadas que sempre engendraram formas de manter a população trabalhadora negra em condição de subalternidade.

Assim, apesar de tantas leis antirracistas importantes conquistadas pelos esforços históricos do Movimento Negro, a dificuldade de aplicação dessas leis é evidente. Embora previsto na constituição e apesar do tempo decorrido desde a promulgação da lei 7.716/1989, na verdade o crime de racismo vinha sendo descaracterizado legalmente como injúria racial, com fundamento na dificuldade de obtenção de provas.

Só recentemente as penas para injúria racial foram equiparadas ao crime de racismo: a Lei 14.532/2023 “tipifica como crime de racismo a injúria racial, com a pena aumentada de um a três anos para de dois a cinco anos de reclusão. Enquanto o racismo é entendido como um crime contra a coletividade, a injúria é direcionada ao indivíduo”. (Brasil, 2023).

Por outro lado, a lei 10.639/2003, sobre o ensino da História da África e da Cultura Afro-Brasileira, de implementação obrigatória nas escolas públicas e privadas, apesar de seus quase 20 anos de existência, vem enfrentando resistências, tanto de familiares de alunos, como da gestão pedagógica (Soter, Youri, Globo, 2016).

Como, teoricamente, não há possibilidade de fiscalização do cumprimento da lei pelos órgãos competentes, algumas iniciativas de organizações educacionais vêm cumprindo esse papel, como é o caso do “Portal De olho nos Planos”, cujo objetivo é “ampliar e pluralizar o debate público sobre a importância da participação de todos(as) no monitoramento de Planos de Educação”. (Portal De Olho nos Planos, [s.d.]¹³⁹)

¹³⁹ Compõem essa iniciativa: a Ação Educativa, a Campanha Nacional pelo Direito à Educação, a União dos Conselhos Municipais de Educação (UNCME), a União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação (Undime), a Associação Nacional de Política e Administração Educacional (ANPAE), com apoio da UNICEF.

Para tal, atualizam diariamente seu site com informações de todas as organizações parceiras, como, por exemplo, o recebimento de materiais “supostamente antirracistas”, mas que reforçam fortemente estereótipos da população negra ou apagam a contribuição dessa população em todas as áreas do conhecimento. Segue trecho de matéria publicada pelo Portal, sobre uma coleção obrigatória de leitura para crianças, que, além de imagens visivelmente racistas, omitem autores negros/as na literatura brasileira:

Na contramão do postulado pela Lei 10639/2003 a coleção “Ler faz bem” desconsidera a literatura Africana e Afro-Brasileira, invisibilizando a contribuição do povo negro nas áreas social, econômica e política do Brasil. “Em um material, tem que se ter como princípio a seleção de obras mais diversas possível, o que inclui selecionar autoras e autores negros, mulheres, LGBTQs, indígenas. Isto porque, pensando em termos de Brasil, é representativo de todos esses grupos sociais. Se eu ignoro toda essa produção, que é de excelência e grande valor artístico e literário, eu nego avanços intelectuais e artísticos desses grupos ao longo da história brasileira, nego até a humanidade dessas pessoas”, avalia Esdras Soares, professor e mestrando em estudos comparados de literaturas de língua portuguesa (Portal de Olho nos Planos, [s.d.], grifos nossos) ¹⁴⁰.

Embora esteja em vigor desde 2012, a lei 12.711 que implementou as cotas raciais nas universidades e foi um marco na luta pela inclusão da população negra no curso superior e, por consequência, no mercado de trabalho qualificado, ainda encontra resistência. Essa lei vem sendo aplicada nas universidades e institutos federais – que já contam com 50% de estudantes negras/os – mas sua implementação em universidades estaduais tem sido bem mais lenta.

Mesmo o fato de estar sendo efetivamente implementada nas instituições federais, a política de Cotas não significa que estejam estendendo um “tapete vermelho” para alunas/os cotistas, conforme demonstrado em protestos em várias universidades, que se iniciaram na UnB Universidade Federal de Brasília:

¹⁴⁰ Vide matéria completa sobre Material didático com conteúdo racista é distribuído para a rede de Ensino em Santo André. (Portal de Olho nos Planos, Daher, 2018).



Fig. 63-Frases racistas ouvidas pelas/os alunas/os cotistas na UnB (Moreno, G1, 2015)¹⁴¹

Isso sem contar as fraudes que vêm sendo descobertas nesse processo, o que demonstra que a “branquitude acrítica” faz uso de quaisquer subterfúgios para driblar a lei e manter seus privilégios, conforme informação da própria UnB:

UnB puniu 25 estudantes por fraudes em cotas raciais em 2020; maioria era dos cursos de medicina e direito

Fig. 64 Fraudes em cotas raciais na UnB (Galvão, G1, 2021)¹⁴²

UFRJ cancela matrícula de 27 alunos por fraude em cotas raciais

O curso de medicina é o com o maior número de expulsões, foram 21; alunos de Psicologia, Enfermagem e Engenharia da Computação também estão envolvidos

Fig. 65 Fraudes em cotas raciais na UFRJ (Puente, CNN, 2021)¹⁴³

Resistência de parte do Movimento Negro e contra resistência da branquitude hegemônica: quais as chances de vitória em um jogo de “cartas marcadas” para não dizer “sujo”, cujo adversário vem tendo uma vantagem secular?

¹⁴¹ Disponível em: <<https://g1.globo.com/educacao/noticia/2015/04/projeto-da-unb-que-debate-racismo-e-cotas-ganha-mil-seguidores-na-web.html>> Acesso em: 2 out 2024.

¹⁴² Disponível em: <<https://g1.globo.com/df/distrito-federal/noticia/2021/03/23/unb-puniu-25-estudantes-por-fraudes-em-cotas-raciais-em-2020-maioria-era-dos-cursos-de-medicina-e-direito.ghtml>> Acesso em: 2 out 2024.

¹⁴³ Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/ufrj-cancela-matricula-de-27-alunos-por-fraude-em-cotas-raciais/>> Acesso em: 2 out 2024

6.4. Resistindo ao racismo corporativo

No caso específico do nosso estudo, apesar de todas as leis e medidas antirracistas, ainda são inúmeras as barreiras enfrentadas pelas/os profissionais negras/os no mundo do trabalho, tanto no acesso às empresas, como de seu desenvolvimento e, conseqüentemente, de promoção a postos de liderança.

Novamente, Bento (2022), cuja organização “CEERT – Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades” também faz parte da Coalizão Negra por Direitos, nos explica didaticamente as razões porque isso ocorre:

O sistema político-econômico existente hoje foi construído para manter a maioria da população em condição de inferioridade e o seu desmantelamento afetaria os interesses daqueles de quem dele vêm se beneficiando de diferentes maneiras. A título de exemplo, de cada 1 real alocado em investimento ou formação bruta de capital (investimentos produtivos), existem no país mais de 6 reais aplicados em ativos financeiros (títulos de dívida pública ou privada, ações de empresas, contratos de câmbio e commodities). Essa opção das elites brasileiras por investimentos improdutivos – que não é um problema local, mas uma característica do capitalismo em sua etapa atual – *reduz a oferta de trabalho, imprescindível para a sobrevivência da população negra*, cuja juventude corresponde a 61% da população jovem do país. Maioria entre os desempregados e trabalhadores informais, com salários inferiores aos da população branca, *essa juventude pressiona fortemente o mercado de trabalho* (Bento, 2022, p. 111-112, grifos nossos).

Como vimos no subcapítulo 6.1 Exaltando o conceito de Negritude, Césaire (2010) criou o termo “Negritude” como forma de construção e consolidação da identidade negra individual e coletiva e como arma de combate ao racismo. Aprendemos que ele considerava a Negritude como “a exigência ontológica do Ser Humano que fora transformado em ‘negro-animal’, ‘negro-vegetal’, ‘negro-coisa’, ‘negro-sujeira’, ‘negro-fealdade’, ‘negro-sem-história’, e, naturalmente, ‘negro-sem-porvir’” (Idem, p.19).

Esta pequena amostragem de manchetes recentes sobre ocorrências de racismo corporativo já reflete como esses discursos continuam naturalizados:

MANCHETES	Discurso
	Negro-serviçal

¹⁴⁴ Disponível em: <<https://extra.globo.com/casos-de-policia/funcionaria-de-loja-na-zona-sul-relata-caso-de-racismo-gerente-me-chamou-de-escrava-24606890.html>>. Acesso em 7 abr. 2023.

<p>Jovem é indenizada em R\$ 6 mil após ser chamada de 'macaca' pela chefe durante revelação de amigo secreto, em BH</p> <p><small>FONTE: Por Ana Tereza Almeida, G1 17/09/2020</small></p>	145	Negro-animal
<p>Empresa de SP é condenada a pagar R\$ 40 mil por falas racistas de chefe contra funcionário negro: 'Preto aguenta chicotada'</p> <p><small>Um dos chefes de setor da fabricante de embalagens teria perguntado ao colaborador se poderia dar uma chicotada em suas costas e também o teria mandado tirar chicletes colados no chão.</small></p> <p><small>Por Carlos Henrique Dias, g1 SP -- São Paulo 06/02/2023 16h02 - Atualizado há um mês</small></p>	146	Negro-resistente a maus tratos
<p>Funcionário de mercado é demitido após procurar a polícia por racismo</p> <p><small>Uma mulher, que também trabalha no mercado, teria jogado água em Douglas Ferreira para "limpar" a pele dele</small></p> <p><small>FONTE: Correio Braziliense, por Yasmin Ibrahim 28/08/2021</small></p>	147	Negro-sujeira
<p>Funcionária denuncia empresa por demissão depois de raspar a cabeça em ritual religioso em Cuiabá e diz que foi chamada de 'macumbeira'</p> <p><small>Vítima disse que usava toca para "evitar comentários", mas que a chefe descobriu o ato após acompanhá-la até o banheiro. Supervisora teria feito expressão de reprovação e afirmado que esse tipo de religião não cabia à empresa.</small></p>	148	Negro-macumbeiro
<p>Discriminação Fleury é condenado em R\$ 10 mil por falta de negros em guia de padronização visual</p> <p><small>Na ação, uma ex-funcionária alegou que o guia, documento institucional utilizado pelo laboratório, tem cunho discriminatório e sem qualquer representatividade.</small></p>	149	Negro-fealdade

Tabela 2-Manchetes sobre racismo corporativo e discursos naturalizados

A própria postagem de 2017 “Eu não entevisto negros”, que deu origem à nossa pesquisa, demonstra que ainda há muito a ser feito para combater o racismo dentro das empresas.

Nesse sentido, um ativista que vem protagonizando movimentos de resistência aos casos de racismo (não só) corporativo é o Frei David, da ONG Educafro. Ele, que descobriu sua vocação religiosa e sua missão após ter sido rejeitado pelo Itamaraty em seu anseio de se tornar diplomata por ser negro,

¹⁴⁵ Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/jovem-e-indenizada-em-r-6-mil-apos-ser-chamada-de-macaca-pela-chefe-durante-revelacao-de-amigo-secreto-em-bh/>> Acesso em 2 out. 2024..

¹⁴⁶ Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2023/02/06/empresa-de-sp-e-condenada-a-pagar-r-40-mil-por-falas-racistas-de-chefe-contra-funcionario-negro-preto-aguenta-chicotada.ghtml>> Acesso em 2 out. 2024.

¹⁴⁷ Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/funcionario-de-mercado-e-demitido-apos-procurar-a-policia-por-racismo/>> Acesso em 2 out. 2024.

¹⁴⁸ Disponível em: <<https://g1.globo.com/mt/mato-grosso/noticia/2020/09/24/funcionaria-denuncia-empresa-por-demissao-depois-de-raspar-a-cabeca-em-ritual-religioso-em-cuiaba-e-diz-que-foi-chamada-de-macumbeira.ghtml>> Acesso em 2 out. 2024.

¹⁴⁹ Disponível em <https://www.migalhas.com.br/quentes/337569/fleury-e-condenado-em-r--10-mil-por-falta-de-negros-em-guia-de-padronizacao-visual> Acesso em 2 out. 2024.

percebe que a população negra está se tornando cada vez mais consciente de seus direitos. Diz o religioso: "Tinha um episódio de racismo, fazíamos passeata, chorávamos e acabava por ali. Agora, tem também o processo contra o causador do racismo pedindo danos coletivos" Beraldo, UOL, 2022).

O Movimento Negro está se especializando na abertura desses processos com crescente frequência e com resultados bastante significativos. Segue uma amostragem de três casos no contexto empresarial que tiveram muita repercussão tanto nas mídias quanto no meio jurídico.

No caso do assassinato de João Alberto Freitas nas dependências do Carrefour, o processo resultou em uma sentença surpreendente, o pagamento de R\$115 milhões:



Fig. 66 - Maior indenização civil pública da América Latina (Raça,2021) ¹⁵⁰

Um segundo episódio de racismo duramente combatido foi o da Avel, do grupo XP Investimentos, mencionado anteriormente¹⁵¹. Embora a linguagem utilizada nesta publicação seja a visual, é evidente a mensagem que está sendo transmitida: nessa empresa não há negros e há pouquíssimas mulheres (sem contar o fato de todos estarem aglomerados sem máscaras, em pleno período crítico da pandemia de covid-19).

¹⁵⁰ Disponível em: <Carrefour fecha acordo e paga a maior indenização envolvendo caso de racismo da América Latina - Revista Raça Brasil (revistaraca.com.br). Acesso em 10 abr. 2023.

¹⁵¹ Vide capítulo 5 Diversidade & Inclusão, subcapítulo 5.4. (Des)valorizando a Diversidade.



Figura 67. Foto de funcionários da XP sem Diversidade (Fernandes, 2021) ¹⁵²

Essa foto da XP Investimentos também ganhou um caráter judicial, através de ação impetrada por entidades do Movimento Negro, encabeçada novamente pelo Frei David da Educafro, pedindo uma “indenização de R\$ 10 milhões por dano social e moral coletivo e também que as empresas cumpram uma série de medidas para aumentar a diversidade” ¹⁵³ (Oliveira, UOL, 2021), no que foi acatada e aplicada pelo Ministério Público (“missão dada, missão cumprida”):

Sem negros na equipe: MP dá parecer favorável à Educafro contra XP investimentos
Ação movida pela ONG indica tese inédita para combater exclusão no mercado de trabalho. Corretora viralizou após publicar foto de sua equipe, sem nenhum afro-brasileiro

Fig. 68. Parecer favorável do MP contra XP (Fernandes, C. Brasiliense, 2021) ¹⁵⁴

XP e Ável são processadas em R\$ 10 milhões após postarem foto só com pessoas brancas
Entidades do movimento negro cobram mais diversidade no quadro de funcionários das empresas

Fig. 69. Processo do Mov. Negro de R\$ 10 milhões contra XP (Jornal Correio, 2021) ¹⁵⁵

Diversidade e inclusão
XP lança programa para formar assessoras de investimento negras
Empresa vai contratar 100 mulheres que se autodeclaram pretas ou pardas e dar curso remunerado de 4 meses; inscrições começam hoje e vão até 16 de outubro
Por Equipe InfoMoney 5 set 2022 07h52-Atualizado 7 meses atrás

Fig. 70. Complemento à multa de R\$ 10 milhões: (InfoMoney, 2022) ¹⁵⁶

¹⁵² Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/350446/xp-e-avel-sao-processadas-por-equipe-sem-negros-e-mulheres>> Acesso em 10 abr. 2023.

¹⁵³ Disponível <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/08/18/ongs-pedem-indenizacao-xp-avel-por-falta-diversidade-entre-colaboradores.htm>>. Acesso em 11 abr. 2023

¹⁵⁴ Parecer do MP à Educafro sobre XP. Disponível <https://www.correiobrasiliense.com.br/brasil/2021/11/4959851-sem-negros-na-equipe-mp-da-parecer-favoravel-a-educafro-contraxp-investimentos.html>> . Acesso em 16 mar.2024.

¹⁵⁵ Movimento Negro contra XP: 10 milhões. Disponível <https://www.correio24horas.com.br/brasil/xp-e-avel-sao-processadas-em-r-10-milhoes-apos-postarem-foto-so-com-pessoas-brancas-0821>>. Acesso em 11 abr. 2023.

¹⁵⁶ XP: Formação de assessoras negras. Disponível em: <<https://www.infomoney.com.br/carreira/xp-lanca-programa-para-formar-de-assessoras-de-investimento-negras/>> Acesso em 16 mar.2024

Os resultados desse tipo de processos, por terem uma repercussão muito intensa tanto na mídia tradicional como nas redes sociais, servem como um alerta para outras empresas que tenham a mesma postura racista, pois, como mencionou o Frei David, as organizações precisam saber que a população negra está atenta e vigilante em relação a ocorrências de racismo, além de preparada para assumir posições às quais têm direito e competência.

O terceiro e último caso desta amostragem é mais recente e, curiosamente, a ação recai exatamente sobre uma rede social corporativa, a mesma onde foi publicada a postagem-denúncia de racismo feita pelo empresário Theo van der Loo quando seu indicado foi rejeitado pelo recrutador que lhe disse “Eu não entrevisto negros”: o LinkedIn.

No processo que foi impetrado contra essa empresa, o Frei David – ele, de novo em ação, literalmente – alega que a plataforma derrubou uma vaga afirmativa, ou seja, que prioriza candidatos negros ou indígenas. Sua denúncia foi prontamente apoiada pelo Ministério Público Federal: “a decisão da plataforma contraria os esforços realizados no Brasil, com base na Constituição Federal, para a inclusão de minorias por meio de ações afirmativas” (Poder 360, 2022).

As manchetes a seguir confirmam novamente a eficácia da resistência do movimento negro:



Fig. 71. Processo Movimento Negro contra plataforma LinkedIn (Moratelli, Veja, 2022) ¹⁵⁷



Fig. 72. Resultado do processo: acordo sigiloso com LinkedIn. (Barreto, Extra, 2022) ¹⁵⁸

¹⁵⁷ Processo aberto pelo Frei David contra LinkedIn. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/coluna/veja-gente/racismo-frei-david-santos-pede-indenizacao-de-10-milhoes-do-linkedin/>>. Acesso em 16 mar.2024.

¹⁵⁸ Eficácia no resultado do processo contra o LinkedIn. Disponível em: <<https://www.extraclasse.org.br/justica/2022/09/linkedin-indeniza-negros-e-indigenas-por-excluir-anuncio/>>. Acesso em 16 mar.2024

Interessante notar que o LinkedIn inicialmente alegou que todas as vagas devem ser para todos os candidatos. Seu argumento, entretanto, foi rechaçado pelas ONGs, que entraram com o processo uma vez que “tem, na verdade, o efeito exatamente inverso, o de reafirmar e reforçar a histórica e tradicional discriminação de tais categorias há muito inviabilizadas e minorizadas no mercado de trabalho” (Barreto, Extra, 2022).

Além da indenização não divulgada, as entidades exigiram também o compromisso público da plataforma de não retirar mais nenhum anúncio amparados por lei como ações afirmativas. Novamente, “missão dada, missão cumprida”: o LinkedIn não só retirou o anúncio da vaga destinada prioritariamente para negros e indígenas, como postou a seguinte atualização:

Atualizamos nossa política global de anúncios de vagas para permitir a divulgação de publicações que expressem preferência por profissionais de grupos historicamente desfavorecidos na contratação em países onde esta prática é considerada legal. No Brasil, agora são permitidas vagas afirmativas, inclusive para pessoas negras e indígenas. Agradecemos o feedback que recebemos da nossa comunidade no Brasil. Fazer a coisa certa é importante e estamos comprometidos em continuar aprendendo e melhorando”. (Moratelli, Veja, 2022)

A eficácia nos resultados de processos contra evidências de racismo corporativo impetrados pela Coalizão Negra por Direitos traz esperança de que esse movimento seja irreversível. É o que vamos analisar no próximo subcapítulo.

6.5. Irreversibilizando as mudanças

Conforme Pereira (2022) já nos havia dito, o Movimento Negro vem “ganhando espaços e jeitos próprios em todos os setores da vida social brasileira” (p.32). De fato, como vimos, a Coalizão Negra por Direitos está se tornando cada vez mais assertiva e eficaz em sua resistência contra o racismo em geral e o racismo corporativo, nosso tema de pesquisa.

Agora Pereira complementa com a existência do que ele chama de “agência de guerrilheiros político-institucionais” que faz parte desse movimento de resistência. Segundo ele, por conta desses “guerrilheiros”, que estão presentes em “órgãos governamentais nos três níveis, assim como um amplo espectro da sociedade civil e nas diferentes áreas de conhecimento e produção social – a *questão racial tornou-se pauta irreversível da agenda política nacional*” (Idem, 2022, p.32, grifos nossos).

Não temos ainda a noção do volume desses “guerrilheiros”, mas a teoria de Pereira vem ao encontro do que abordamos no capítulo 4 Branquitude & Racismo,

subcapítulo 4.5 *Inovando com brancos/as antirracistas*, sobre os dois movimentos, até então inéditos no Brasil pró Diversidade & Inclusão e, por tabela, antirracistas: o Impacto – CEOs pela Diversidade e Inclusão e o Pacto de Promoção da Equidade Racial.

Nesse sentido, é importante fazermos um paralelo com os Estados Unidos, onde esse tipo de movimentos também vem ocorrendo desde os anos 1970, e que, de certa forma, influenciaram também suas empresas subsidiárias aqui no Brasil, bem como o Movimento Negro, como veremos.

Uma dessas iniciativas antirracistas nos E.U.A, é “The B Corp Movement” que o artigo de Marquis (2020)¹⁵⁹ intitulado “*The B Corp Movement Goes Big*” (O Movimento *B Corp* se torna grande) define como “uma forma jurídica corporativa inovadora que reconhece explicitamente os compromissos e a responsabilidade das empresas para com todas as partes interessadas, não apenas os acionistas” (Marquis, 2020, apud Passos, 2020)¹⁶⁰.

Resumindo, é uma associação que certifica as empresas que demonstram alto padrão de desempenho ESG (como vimos, ambiental, social e de governança) e seu compromisso de ser transparente sobre essas questões para o público ¹⁶¹. Uma das passagens que chamam a atenção nessa matéria é o slogan de uma das empresas filiadas e certificadas (*Laureate Education*): “*Here for good*”, que em inglês tem duplo sentido: de uma empresa que faz um bom trabalho em benefício da sociedade (*for good* - que faz o bem) mas também que planeja permanecer por aqui (*for good* - para sempre). Ou seja, um movimento que veio para ficar.

Considerando-se que o protocolo ESG racial, de acordo com o Pacto da Promoção da Equidade Racial é “uma iniciativa inédita no mundo e de alto potencial de impacto no curto, médio e longo prazos” (site do Pacto, 2021), ou seja, assim como o B Corp, é também *for good* – faz o bem e *for good* – de longo prazo, o engajamento das empresas nesses movimentos parece ser irreversível.

¹⁵⁹ Este artigo é baseado no capítulo 10 (“Big Isn’t Always Bad”) do próximo livro de Christopher Marquis, *Better Business: How the B Corp Movement Is Remaking Capitalism* (New Haven: Conn.: Yale University Press, 2020), e de seu estudo de caso publicado, “Danone North America: The World’s Largest B Corp” (Harvard Kennedy School Case Study 2156, 26 de abril de 2019).

¹⁶⁰ Tradução minha, do original: The B Corp Movement Goes Big. (...) a benefit corporation, an innovative corporate legal form that explicitly recognizes companies’ commitments and accountability to all stakeholders, not just shareholders. (Marquis, 2020 *apud* Passos, 2020).

¹⁶¹ Tradução minha adaptada do original: “a third-party certification demonstrating its high standards of environmental, social, and governance performance, and its commitment to be transparent about these issues to the public”. (Idem acima).

Demonstrando a ligação entre o movimento “B Corp” e as ações de resistência do Movimento Negro no Brasil, temos a estratégia utilizada pela Educafro junto a três instituições-chave no mundo empresarial: a Bolsa de Valores de São Paulo (BOVESPA), a Comissão de Valores Imobiliários (CVM) e o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).

Em carta, após o que a revista *Época* (2020) chama de “um preâmbulo respeitavelmente protocolar”, a Educafro, através de seu fundador Frei David “acusa as entidades dirigidas pelos três executivos de se omitir diante da ausência de pretos e pardos nas salas refrigeradas onde são tomadas as decisões nas empresas de um país em que eles são 56% da população”.

Apesar de ser uma outra forma ou tentativa de convencimento, por pressão, o Frei ativista foi diretamente ao centro do poder, às organizações que ditam as regras e regulamentam a participação das empresas no mercado de capitais, para cobrar-lhes por que não há nenhum negro entre os CEOs das 100 maiores da BOVESPA (Bolsa de Valores de São Paulo). Além disso, a Educafro contrargumenta a alegação dessas entidades de que não há profissionais negros/as qualificados, o que não mais procede, principalmente a partir das cotas raciais nas universidades, como vimos na contextualização inicial, uma vez que o percentual de estudantes negros/as nas universidades públicas federais já atingiu 50%.

A partir dessa investida do Movimento Negro, várias empresas, como a Bayer, a Ambev e o Magazine Luiza, entre outras, passaram a implementar programas para *trainees* exclusivos para negros/as que, se ainda não é cargo de liderança, os prepara para tal função, o que já é um bom começo. Na empresa Bayer, que se tornou *benchmark* na inclusão racial e onde Theo van der Loo foi presidente, a última edição do programa teve nada menos do que 25.000 inscrições de negros/os para 19 vagas, ou seja, candidatos capacitados existem, e não são poucos.

Mesmo assim, esses programas ainda são lançados sob reação negativa de uma grande parcela da sociedade, sob a alegação de que essa iniciativa se trata de “racismo reverso”. Matéria no site Geledés - instituição fundada por Sueli Carneiro e também associada à Coalizão Negra por Direitos, afirma que, para haver racismo reverso, teria que ter havido “navio branqueiro” (Oliveira e Costa, 2016), ou, como ratificou Theo van der Loo, “O racismo reverso não existe: teríamos que escravizar pessoas brancas por 338 anos para que existisse” (Tozzi, *Você RH*, 2022).

Seja pelos motivos citados por Polese (2020), de que a implementação de D&I nas empresas leva invariavelmente a uma maior lucratividade, ou seja pela pressão da Educafro (2020) para que as empresas que não tenham D&I racial sejam excluídas da Bolsa de Valores, o que significaria prejuízos, tudo indica que esse movimento veio para ficar, e que:

(...) é capaz de mudar a realidade brasileira em apenas uma geração: promovendo a inclusão produtiva da população negra por meio da implementação de políticas afirmativas pelas Empresa e seus *stakeholders* e também através de investimentos sociais para a formação educacional e profissional de crianças e jovens negros (Pacto de Promoção da Equidade Racial, 2021).

Nesse sentido, após minha apresentação desta pesquisa no Seminário Mark Cluster Mamolen de Teses em Estudos Afro-Latino Americanos de 2022 na Universidade de Harvard, o professor de la Fuente (2022) considerou a criação desses Movimentos (o Movimento Impacto – CEOs pela Diversidade e Inclusão e do Pacto de Promoção da Equidade Racial) como um fato novo, interessante, uma iniciativa a ser seguida e imitada e também promissora, na medida em que uma CEO como a do Nubank teve que voltar atrás em sua decisão de não contratar negros, por não atenderem aos requisitos de competência do banco.

Sobre esse engajamento das empresas em pactos pró-diversidade e inclusão racial, o professor de La Fuente considerou que, “(...) por agora, isto gera oportunidades, estas oportunidades são reais, e essas oportunidades têm que ser aproveitadas. Ou seja, não há meta sem caminho. Não se pode nunca chegar ao final sem o caminho. E isso parece que pode ser algo que ajuda a este caminho” (de la Fuente, 2020)¹⁶², ao que eu acrescentaria “sem volta”.

Considerando-se o envolvimento da Branquitude nos movimentos antirracistas e o permanente e incansável processo de resistência do Movimento Negro, a última – mas não menos importante – parte do *corpus* selecionado que observa a fala de Hélio Santos, representante do Movimento Negro, será analisada no próximo subcapítulo.

¹⁶² Transcrição parcial de anotações em sala da análise do Professor Alejandro de La Fuente, Coordenador do ALARI – Afro-Latin American Research Institute, no Hutchins Center, Universidade de Harvard, sobre esta tese pós-qualificação, que foi uma das 15 selecionadas entre 800 teses de doutorandos do mundo todo, para apresentação no Seminário Anual Mark Cluster Mamolen de Teses em Estudos Afro-Latino Americanos, Classe 2022, conforme página de Alumni disponível em <https://alari.fas.harvard.edu/directory/cleide-maria-de-mello/?admin_panel=1> . Acesso em 20 set. 2024.

6.6. Analisando os dados

Por fim, após a análise das narrativas nas entrevistas de Theo van der Loo – um dos precursores dos movimentos pró-D&I – no capítulo 4 de Branquitude e Racismo, e no capítulo 5 Diversidade e Inclusão com os CEOs e Consultores participantes do Movimento Impacto – CEOs pela Diversidade e Inclusão, selecionamos para análise as narrativas de um dos líderes do Movimento Negro há décadas, Hélio Santos, em dois momentos: na coletiva de lançamento do movimento Pacto de Promoção da Equidade Racial em 2021 e sua entrevista para o programa Roda-Viva em 2022.

O Pacto de Promoção da Equidade Racial, lançado em 2021, se propôs a implementar um inovador Protocolo ESG¹⁶³. Racial (do inglês *Environment, Social and Governance* ou Ambiental, Responsabilidade Social e Governança), doravante ESG, que pode ser aplicado tanto na gestão da empresa como de uma perspectiva externa, para avaliá-la.

A proposta do grupo, bastante abrangente e ambiciosa, é

(...) promover sua adoção por empresas e investidores institucionais, contemplando ações que estimulem uma maior equidade racial – muito centrada na adoção de ações afirmativas, na melhoria da qualidade da educação pública e na formação de profissionais negros” (Pacto de Promoção da Equidade Racial, 2021).

Diferente do anterior, este movimento já apresenta mais diversidade desde sua formação, contam com um representante do movimento negro, Hélio Santos, como Presidente do Conselho e a ativista negra, cantora e atriz Isabel Fillardis como Embaixadora do Pacto.



Fig. 73 - Hélio Santos ¹⁶⁴



Fig. 74 - Isabel Fillardis ¹⁶⁵

¹⁶³ Disponível < <https://pactopelaequidaderacial.org.br/page20.html>>. Acesso em 16 mar.2024.

¹⁶⁴ Disponível em: <<https://pactopelaequidaderacial.org.br/quemsomos.html>> Acesso em 2 out. 2024.

¹⁶⁵ Idem ao anterior

O Pacto reconhece a importância a nível internacional dos parâmetros ESG, por sua orientação a investidores institucionais acerca de questões ambientais, sociais e de governança. Então, segundo eles, por que não adicionar também as questões raciais?

As análises a seguir serão conduzidas conforme indicações no capítulo 4 Branquitude & Racismo, subcapítulo 4.6 Analisando os dados.

6.6.1. Analisando dados do Representante do Movimento Negro no Pacto

Essa *live* (que eles chamam de “coletivo de lançamento”) tem duração de uma hora e um minuto e vários participantes que se alternam na tela – inclusive uma rápida aparição, sem fala, de Theo van der Loo – mas, por sua relevância nesse contexto, analisamos somente os momentos de fala de Hélio Santos, que somam 5 minutos.

Assim como no Movimento Impacto – CEOs pela Diversidade e Inclusão que analisamos no capítulo 5 Diversidade e Inclusão, subcapítulo 5.6. Analisando narrativas de CEOs pró-D&I, o excerto aqui selecionado também foi retirado da uma *live* de lançamento do Pacto no dia 9 de julho de 2021 ¹⁶⁶. A duração total do evento é de 1:01:46 h, com participação de plateia *online* e teve 246 visualizações.

Foram treze as/os participantes, entretanto selecionei um excerto quase ao final do evento, com duração de apenas 5 minutos, mas bastante significativo e relevante, pois é a narrativa de Hélio Santos.

Esse respeitado profissional e ativista do Movimento Negro, atual Presidente do Conselho do Pacto, narra a importância dessa iniciativa, detalhando brevemente, mas com profundidade, os passos que nos fizeram chegar até este momento.

Excerto único: “Nossos passos vêm de longe” ¹⁶⁷

¹⁶⁶ Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=wLG4-c3h_w0>. Acesso em 15 ago. 2024

¹⁶⁷ Uma versão preliminar da análise do excerto 5 foi apresentada no artigo da RALÉD Revista latino-americana de estudos do discurso: “A dimensão discursiva do racismo no Brasil e práticas narrativas de resistência” (Biar et al, no prelo).

Resumo	1	Enquanto vocês falavam, sobretudo enquanto o Michael que é aí de todos nós
	2	o menino do time, e também o Gilberto Costa,
	3	eu fiz um filme aí desses últimos 40 anos
Avaliação	4	numa época Jair que até me emociona um pouco
Orientação	5	em que nós falávamos para nós mesmos
	6	lembro da Lélia Gonzales Abdias Nascimento nos anos 70
	7	pregando no deserto abrindo essas veredas
Narrativa breve	8	e o mundo corporativo é importante porque os bens e serviços que a sociedade
	9	consome, são produzidos por essas organizações
Orientação	10	Portanto, ter lutado para que nós incluíssemos negros e negras
	11	nas universidades públicas,
Ação complicadora	12	pede num momento seguinte, que esses negros também sejam endereçados
	13	para melhores empregos.
Orientação	14	Como eu havia dito antes, o nosso programa não só valoriza o talento e
Avaliação	15	repito ninguém pode impunemente desperdiçar talentos
Orientação (cont.)	16	e ao mesmo tempo que investe na educação,
Avaliação	17	eu penso que são dois vetores importantes,
Orientação	18	e eu não viria para uma iniciativa dessa se ela não seguisse aquilo que a Adriana falou
	19	“Nossos passos vêm de longe”.
	20	O importante é que hoje nós temos na luta antirracista,
Ponto	21	um setor que não tinha estado com a força que tem que é o mundo corporativo.
	22	Jair, ao trazer a questão racial, ao dar à questão racial esta centralidade
	23	econômica nós podemos dizer que começamos a buscar
Resolução	24	uma mudança estrutural do Brasil realmente.
	25	Então, esse programa, ele transcende ao que a gente pensa que está fazendo,
Coda	26	porque ele vai induzir o Setor Público a ver a questão racial de outra forma.
	27	É um privilégio estar aqui, estar em companhia dos parceiros jovens,
	28	mas que tenho que admirar:: um Diretor Financeiro como Gilberto Costa,
	29	um Econometrista como Michael França
	30	que estão juntos em uma malha enorme de ativistas
	31	dos mais diferentes perfis que vão dar apoio.
	32	Nós, vamos dar transparência e, de minha parte, quero eu, que
	33	o Movimento Negro sempre esteja presente acompanhando,
	34	verificando, intuindo e somando às forças econômicas.
		Agradecimentos.

Sob a *lâmina narrativa*, contrastando com todas as narrativas anteriores, cujas *performances*, tanto dos CEOs (brancos) como dos consultores (negros), eram corporativas, aqui a de Helio Santos é uma *performance* nitidamente intelectual-militante. Através de narrativas breves e não pessoais, elas frequentemente servem para ilustrar pontos de argumentação e convocar personalidades da luta.

Aliás, essa é a tônica da fala de Helio neste excerto: diferentemente do que acontece na primeira narrativa de Theo van der Loo (em sua entrevista ao LinkedIn), nota-se que ele faz referência não a um momento específico, localizado em um cronotopo contemporâneo, mas à recuperação de um histórico longo, que remete ao Brasil dos anos 1970. A expressão metafórica “*nossos passos vem de longe*” aponta para a antiguidade do movimento antirracista, inserindo a pauta da

equidade racial no contexto empresarial em meio a políticas de reparação mais amplas, há muito tempo pensadas, como a referida política de cotas.

A narrativa de Hélio, no lugar de contrastar um período em que não se sabia sobre o racismo com a epifania sobre sua descoberta (como ocorre com Theo), parece opor dois tempos distintos: um antigo, em que já se falava sobre a questão, mas sem adesão ampla de variados setores da sociedade, e um tempo presente, em que se podem observar mais pessoas se juntando à causa.

Por se tratar de um evento online, a *lâmina interacional* não apresenta trocas de turno de fala: Helio é apresentado por outro participante da *live* (Jair) e durante sua fala se refere algumas vezes especificamente a ele. Além disso, ele expressa seu respeito e admiração pela equipe que está trabalhando no projeto, particularmente os jovens negros que estão atuando em cargo estratégicos para o movimento. No mais, só se percebem os olhares de alguns dos sete participantes (há mais cinco com as câmeras fechadas), além dos internautas que enviam eventualmente mensagens no *chat*.¹⁶⁸

Em dois momentos, Jair e Gilberto utilizam a linguagem visual, sinalizando para Helio com a mão: o participante negro, Gilberto, faz o gesto do poder negro – com o punho direito cerrado quando Helio menciona “que o movimento negro sempre esteja presente” e Jair, ao centro, que acena a Helio ao final de sua fala agradecendo pelo convite:



Fig.75-Linguagem gestual I



Fig.76-Linguagem gestual II

Quanto à *lâmina discursiva*, percebe-se aqui um discurso letrado no movimento negro e trazendo questões estruturais da luta antirracista. Helio convoca para a cena ativistas tradicionais do movimento negro (grupo no qual o próprio narrador se inclui e a quem ele credita a origem da proposta, testemunhada por ele); a população negra de maneira geral; o mundo empresarial

¹⁶⁸ O chat não está mais disponível, e há somente um comentário permanente, que vale registrar por seu total apoio e engajamento ao Pacto de Promoção da Equidade Racial: “Parabenizo a todos pela iniciativa excepcional como Vice - Presidente em nome do Conselho Municipal de Políticas de Igualdade Racial de Três Pontas - Minas Gerais e coloco a disposição para apoiar as ações deste pacto e engajar outros conselho demais entidades a apoiar esta iniciativa tão urgente neste país junto pela igualdade e equidade racial” (@tiagohsilva, 2021). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=wLG4-c3h_w0&t=1833s> Acesso em 2.out.2024.

e setor público e a equipe que está trabalhando no projeto e integrando a mesa, predicados como “jovens”, “talentosos” e “unidos”. Nota-se que, aqui, o que se torna relevante não é o esforço individual, mas a “união” e a coletividade da iniciativa (“nossos passos”). Observa-se também que as ações narradas não aparecem como circunscritas ao mundo empresarial, mas como “uma mudança estrutural do Brasil”.

É importante perceber que, ao deixar expresso o papel do Movimento Negro no processo de inclusão racial nas empresas, Hélio Santos parece estar selando e celebrando uma nova parceria. Note-se que não se trata, como na postagem de Theo van der Loo, de uma “prescrição” — o que implicaria uma figura que sabe e outra que não sabe sobre o remédio para o racismo. Com a projeção de outra atitude epistêmica, vê-se que todos estão igualmente implicados. Além disso, há uma diferença também no vetor da aliança descrita: é o mundo corporativo que adere à luta antirracista; não são os empresários brancos aqueles que protagonizam o esclarecimento sobre o racismo e a resposta ao problema.

Como nesse excerto Hélio Santos teve uma fala por somente 5 minutos, embora muito intensa, buscamos também complementar seu discurso anterior (2021) a partir de sua participação em um programa de entrevistas (2022), conforme segue.

6.6.2 Analisando entrevista do Representante do Movimento Negro

Para aprender mais com seu profundo conhecimento adquirido em cinco décadas de participação no Movimento Negro, optamos por inserir também neste *corpus* sua entrevista concedida à TV Cultura no Programa Roda Viva em 7/11/2022, com uma mediadora, cinco jornalistas e uma empreendedora social como entrevistadores, e que teve 125.574 visualizações em sua gravação no Youtube ¹⁶⁹.

¹⁶⁹ Roda Viva cm Helio Santos contou com a participação de “Tom Farias, jornalista e escritor, Ana Bavon, CEO da Be for People Cultura Inclusiva. Joice Berth, urbanista e colunista do Terra Nós e da revista Ele, Conrado Corsaletti, editor chefe do Nexo jornal, e Priscila Camazzano, repórter da editoria de política da Folha de São Paulo” e apresentação de Vera Magalhães. Disponível em: <<https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/polifonia/article/view/1132>> Acesso em 2 out. 2024.



Fig. 77 - Roda Viva | Hélio Santos | 7/11/2022 (Roda Viva, YouTube, 2022)

Entre suas inúmeras respostas às variadas questões sobre ações afirmativas, cotas para negros nas universidades – projeto do qual Hélio foi um dos precursores – sobre falsidade ideológica (fraudes) nessas cotas, a (má) distribuição de riquezas no Brasil, sua trajetória política e outras, selecionei aquelas que complementam, atualizam e contextualizam com mais propriedade a situação atual do negro no mundo do trabalho.

Além disso, partindo-se das alternativas do que o “d” (micro) pode fazer em relação ao “D” (macro), tais como reforçar, concordar ou afrontar, desafiar, fissurar, romper, selecionei também estes três excertos pela categoria analítica mais marcante que deles emerge.

Excerto 1: Do “código 4” ao inglês fluente ¹⁷⁰ (de 01:13:37 a 01:18:31)

Ana Bavon: (...) o que a gente percebe no país, no Brasil, nós temos uma divisão sexual e racial do trabalho. Para as mulheres e pessoas negras são reservados um perfil específico de trabalho, aquele mais operacional, aquele mais voltado para a parte técnica repetitiva que está sendo consumida pela tecnologia, por exemplo. E quando nós olhamos para as organizações, nós percebemos que existe um perfil de liderança muito específico, que não se parece em nada conosco, né? (...) É dentro da iniciativa privada de avançar com a agenda de gênero e étnico racial para colocar mais mulheres e pessoas negras na alta liderança. Como é que a gente faz com que isso aconteça? (...) considerando uma iniciativa privada, absolutamente embranquecida e com o estereótipo e um perfil muito específico que liga intelectualidade a sucesso, a êxito e é um perfil que não se parece conosco. Como é que o senhor enxerga isso, professor?

¹⁷⁰ Para facilitar e agilizar a leitura, resumi as perguntas que, algumas vezes, eram mais longas que as próprias respostas de Hélio Santos. Mantive, entretanto, a essência de cada questão.

Hélio Santos	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22	É o durante muito tempo, o setor privado esteve distante . A doutora Cida Bento em 1984, no conselho da comunidade negra, nós descobrimos Ana uma coisa fantástica, que era o código 4, é o Serviço Nacional de Emprego, que é que faz parte do Ministério do Trabalho. Editava uma ficha que todas as pessoas que procuravam emprego tinham que preencher, não é? E havia lá o código 4 que quando ele era estava sinalizado, significava que a candidata ou que o candidato eram negros e, conseqüentemente, isso não significava que a pessoa não ia ter um emprego. Mas a empresa já sabia quem era o candidato. Olha, nós somos a maioria da população, não é? E nós corremos os 90 minutos do jogo , nem é bom que eu estou te falando, mas o negro, quando ele tem uma oportunidade, ele supera a si mesmo, inclusive as dificuldades que ele tem de formação mesmo, né? Ele fez um curso, tem que ter as mesmas oportunidades que... se ele é o engenheiro, o colega dele, engenheiro branco, estudou engenharia de uma maneira muito mais tranquila que ele, não é o que eu quero dizer é que as empresas têm flexibilizado, não é, não é diferente. No passado, falava-se Ana que você tinha que ter boa aparência, hoje não precisa dizer mais, hoje você pede fluência no inglês. Você vê que a sociedade brasileira...
Ana Bavon	23	O problema de acesso continua
Hélio Santos	24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49	é sofisticada. O Tom Jobim, que não é só o grande maestro que foi. Ele era um grande frasista e ele falou que “o Brasil não era um país para principiantes” . E não é mesmo, é um país sofisticado . Quando você pede fluência no inglês, você já disse quem é que você quer ter? As empresas têm flexibilizado, elas exigem apenas o inglês é básico e durante um ano, um ano e meio, elas investem para que aquela pessoa tenha fluência no inglês, porque de fato aquela vaga, aquele cargo precisa do domínio da língua inglesa, então eu penso o seguinte, que a ficha das empresas, de uma certa forma, vem caindo , não na velocidade e na profundidade que eu queria, mas nós não temos uma outra um outro caminho a não ser esse, mas eu penso também em políticas públicas que estimulem as empresas. Eu não, não, não quero liberar nada, ninguém de imposto, não. Mas você quer empréstimo de fato do BNDES, que que quer por todas as empresas buscam? Então eu quero saber o seguinte, como isso aqui é dinheiro do Tesouro Nacional? O que é que a sua empresa faz em relação às mulheres? As pessoas com deficiência, os negros, porque nós, Estado não damos conta de de de de absorver toda essa massa humana . O que que você quer, você quer expandir o seu negócio? Enfim, nós temos que também trazer o Estado para estimular a empresa, né? Eu penso que que isso aí é o o o pacto pela equidade racial. Na minha opinião, é um modelo bom que pode levar a a induzir políticas públicas nessa direção

Sob a *lâmina narrativa*, observei logo no início a sinergia entre Hélio Santos e Cida Bento, várias vezes citada nesta pesquisa. Em artigo de 2022 falando sobre a luta constante contra organizações públicas e privadas, que sempre encontram maneiras de manter a população negra profissionalmente subalternizada, ela nos conta:

Pode-se salientar momentos importantes dessa luta quando, por exemplo, em 1984, denunciámos a existência do “código 4” na ficha dos postulantes a vagas em aberto no Sistema Nacional de Emprego (Sine) do Ministério do trabalho, que sinalizava quando a pessoa que se candidatava às vagas em aberto era negra, indicando que sua ficha deveria ser excluída. (Bento, 2022, p. 112).

Outra coincidência é que Helio menciona como essas instituições estão se tornando cada vez mais sofisticadas não na inclusão, mas na *exclusão* de candidatos/as negros/as, pois elas sempre vão “elevando a régua” para impedir o acesso desses profissionais, como é o caso do “inglês fluente” praticamente impossível para 95% da população brasileira, por conta da indisponibilidade de tempo, dinheiro ou ambos, como vimos no capítulo 5 Diversidade & Inclusão.

Interessante notar também que, assim como no excerto anterior, as escolhas de construção narrativas de Helio e Theo, com base em suas experiências de vida, divergem diametralmente: Theo caracteriza o racismo como algo que o surpreendeu, algo do qual ele vai se dando conta, ou seja, construído narrativamente por ele como novidade. Já nesse excerto com Helio, nota-se que, desde a pergunta da entrevistadora, a informação sobre racismo e desigualdade é dada e não surpreende ninguém.

Se Theo ressalta seu ativismo como novo, Hélio chama atenção para a ausência do empresariado na luta. Theo tenta convencer as empresas a contratar pessoas negras, enquanto Hélio explicita mecanismos racistas que burlam essas iniciativas (pela sofisticação dos pré-requisitos, por exemplo). Aliás, Theo nem chega a abordar esse quesito, da sofisticação da exclusão.

Percebe-se também que, enquanto Theo foca no convencimento dos empresários “pelo coração”, Helio se preocupa com o caráter estrutural (e insensível) do racismo. Sem contar que a população negra é referida a partir de um “nós” inclusivo (e não eles, marcando diferença e/ou distanciamento).

Outro aspecto que os diferencia é que Theo acredita (e investe) na iniciativa individual de pessoas/empresários e Helio cobra iniciativas do Estado em políticas públicas que estimulem as empresas. Ele reconhece, entretanto, que “a ficha das empresas já vem caindo” na medida em que algumas já estão flexibilizando suas exigências, enquanto Theo mencionou que se sente só em sua empreitada.

A *lâmina interacional* demonstra não só cordialidade com a jornalista (e isso ocorre também com os demais) pois todos são letrados racialmente, sejam

negros ou brancos: fazem referências, trazem conceitos e citam autores para dialogar com Helio, daí sua total sintonia.

Já na *lâmina discursiva*, bem mais do que nos dados analisados nos dois capítulos anteriores (de Theo, dos dois CEOs e até mesmo dos dois consultores negros), nota-se aqui um discurso letrado no Movimento Negro e trazendo questões estruturais da luta antirracista, mais especificamente, da inserção de profissionais negros/as no mercado de trabalho.

Retomando a questão da cobrança por políticas públicas do Estado para que as empresas “abram suas portas” para profissionais negros, quando faz isso, Helio está fissurando a perspectiva neoliberal, uma vez que está reivindicando a intervenção estatal na economia.

Por fim, quando o representante do Movimento Negro faz uso de metáforas para definir o sacrifício aos quais as/os profissionais negras/os estão permanentemente sujeitas/os, “**corremos os 90 minutos do jogo**, nem é bom que eu estou te falando, mas o negro, quando ele tem uma oportunidade, ele supera a si mesmo, inclusive as dificuldades que ele tem de formação mesmo, né?”, ele me remete a uma reportagem de capa sobre as cotas raciais, em 2017, que corrobora sua afirmação.

Após cinco anos de sua implementação, várias revistas vieram “sutilmente” reformular sua “aposta racista inicial” de que os cotistas iam baixar o nível do ensino, pois não conseguiriam acompanhar os demais alunos. Lembrando que até hoje os alunos cotistas são recebidos com desconfiança/desprezo/desdém em algumas universidades, conforme vimos no Capítulo 5 Diversidade & Inclusão.



As cotas deram certo!

Após pesquisas, as revistas chegaram à seguinte conclusão sobre alunos cotistas: “Resultados surpreendentes!”: “Eles têm notas mais altas - No vestibular vão tão bem quanto os não cotistas - Os índices de evasão são baixos - A maioria sai da faculdade empregada - Eles ajudaram a melhorar a qualidade do ensino”. (Revista Isto É, 2017),

Fig.78-79 As cotas deram certo ¹⁷¹

¹⁷¹. Disponível em: <<https://blogueirasnegras.org/as-cotas-e-seus-desconfortos/>> Acesso em 2 out. 2024.

Só há uma incorreção nessa matéria: mencionam que a maioria sai da faculdade empregada, porém só se for como “jovem aprendiz” conforme matéria que vimos no capítulo 5 – Diversidade & Inclusão.

Excerto 2: A branquitude é uma coisa cada vez mais percebida pelos brancos (de 01:25:11 a 01:28:41)

Conrado Corsaletti: Professor, é acho que onde é que entra no no no debate racial a questão da branquitude, né? Porque a gente fala muito de de de, de e ouve muito hoje que não basta você não ser racista, você precisa ser antirracista, né? E essa noção do do da branquitude, do privilégio branco, do ou do branco como padrão, né? Como é que isso entra no debate racial brasileiro? E ele, ou, ou se ele tá realmente difundido entre a população branca, para saber desse desse papel? Quer dizer, o que que é preciso fazer para que essa ideia também se dissemine?

Hélio Santos	1	Conrado há uma novidade nessa mudança é da luta contra o
	2	racismo . Hoje você tem realmente um um por parte das pessoas
	3	de que elas tenham privilégio natural, não é? As pessoas podem
	4	dizer bom, o negro está nessa situação é não fui eu quem ... eu
	5	não operei, mas o branco reconhece que ele é um
	6	beneficiário de estar numa sociedade como como a nossa,
	7	então essa mudança ela pede uma uma ideia nova de que a
	8	questão racial não é um problema só dos negros . Isso é um
	9	problema da sociedade que eu falei, da empatia. Eu comentei há
	10	pouco aqui com a nossa Joyce a questão de como é que o
	11	homem se relaciona em relação ao estupro. Pois bem, é
	12	importante que a pessoa branca entenda o que é o racismo,
	13	o que é você sofrer o racismo, os impedimentos que você
	14	tem pelo exclusivo fato de você ser negro . Então, a
	15	branquitude no Brasil, ela, ela, ela acontece de uma maneira
	16	sofisticada , porque durante muito tempo a ideia do mérito
	17	Conrado ela foi muito forte. Quer dizer, o o mérito é? Você
	18	trabalha com a doutrina do mérito. É um sofisma, porque
	19	você não explica o que seria esse mérito? Se as condições
	20	de disputa fossem as mesmas? Não é? Então é a coisa
	21	passa por aí. E hoje há esse reconhecimento por parte. É de
	22	muitas pessoas, não é ainda a evidentemente que é um
	23	grupo que acredita no social. Olha, nós temos que investir
	24	no social, eu digo que é o sócio-racial. As cotas sociais que
	25	beneficiam estudantes brancos pobres é um subproduto da
	26	luta racial. Eu fiquei muito feliz quando as cotas foram
	27	estendidas na universidade, para quem estava na escola
	28	pública, até porque nós insistimos que as cotas raciais
	29	deveriam acontecer só para quem estava na escola pública.
	30	Os eventuais negros da classe média ainda hoje não podem,
	31	não são candidatos às cotas. Eles sofrem racismo, mas eles
	32	não, não tem, é benefício algum. Então com isso eu quero
	33	dizer que a branquitude é é uma uma uma uma coisa cada
	34	vez mais percebida pelos brancos. Como eu disse, não da
	35	forma que eu gostaria, completa. Mas há uma sensação,
	36	sim, é. Eu tenho ouvido depoimentos de várias pessoas, de
	37	pessoas poderosas, de que reconhecem que a branquitude
	38	é um privilégio. E que vocês o antídoto pra isso, é
	39	exatamente você não trabalhar com a isonomia cega. Nada
	40	mais desigual do que você tratar todos da mesma forma.

Com relação à *lâmina narrativa*, Helio utiliza uma *performance* voltada para um Letramento sobre Branquitude para a Branquitude, demonstrando que tem mais conhecimento da Branquitude do que Theo tem, por exemplo, da Negritude, Explica todos os seus privilégios, salientando sua valorização exacerbada da e “meritocracia”, que é altamente discriminatória, assim como o “inglês fluente”, defende as cotas raciais, mesmo para jovens negros da classe média, pois sofrem racismo da mesma forma, o que revela seu senso de justiça.

Chamando o entrevistador pelo nome, na *lâmina interacional* ele se “aproxima” de Conrado, fazendo referência inclusive à outra jornalista, Joyce, com quem havia falado anteriormente, trazendo todos para a “conversa” de maneira empática.

Demonstra também muita segurança na *lâmina discursiva*, pois além do domínio dos assuntos, ele está provocando a Branquitude a assumir suas responsabilidades sobre o racismo, ao mesmo tempo que reconhece que ela já caminhou um pouco.

Excerto 3: A desigualdade no Brasil é insustentável moralmente (de 01:28:42 a 01:32:41)

Ana Bavon: Professor, continuando ainda na, nesse nesse contexto que Conrado trouxe, é muito importante a gente pensar, é o conceito de democracia racial. Ele não ajudou a gente a chegar numa identidade nacional, né? E aí eu invoco muito o pensamento de Abdias Nascimento. Quando fala do pan-africanismo, da necessidade da gente reconhecer a identidade brasileira, onde a gente percebe sujeitos brancos, né, não, negros e sujeitos negros, mas para isso a gente precisa avançar um pouco a entender que somos é subjetividades cindidas por conta da questão racial. O senhor acredita que, por meio da educação e de políticas públicas e privadas envolvendo empresas, pessoas, é da sociedade civil e uma tomada de consciência social? Ela é fundamental para a gente poder avançar nas nossas estratégias é políticas para uma equidade racial, uma igualdade formal, como diz a nossa Constituição.

Hélio Santos	1	Sim, eu acho que a sociedade como um todo isso a iniciativa
	2	privada tem um papel importante. É a a os meios de
	3	comunicação, né? A educação, o setor público é importante a o
	4	setor a a o judiciário, não é o Ministério Público é, é devedor
	5	de várias iniciativas que ele não tomou que ele não tomou
	6	ainda. Eu penso que nós temos que contagiar a sociedade e
	7	mostrar que esse é um jogo de ganha- ganha, não é? É essa
	8	ideia e e essa luta nossa é Ana ela, ela é justa porque ela
	9	tem uma força moral que nós ainda não utilizamos. Nelson
	10	Mandela, Mahatma Gandhi, Luther King utilizaram muito bem da
	11	força moral, não é? É, é você tem que pensar, falar e fazer da
	12	mesma forma, isso significa integridade. Repare que Mahatma
	13	Gandhi, que mais lembrava a figura de um faquir, derrota o
	14	Império britânico com essa tese da força moral. Quer dizer, é, é
	15	imoral, é amoral você discriminar as pessoas em função da
	16	sua raça? Então é isso que a gente tem que impregnar a
	17	sociedade brasileira, né? E a a possibilidade de de paz e de

18	bem viver passa por esse entendimento, a população negra deu
19	trouxe cultura a população negra de uma certa forma, edificou o
20	país e o que é que nós tivemos como resposta? Não é? Depois
21	de três séculos e meio de escravidão, o Brasil estimula a
22	imigração. Tudo o que foi feito pelos europeus era necessário
23	ainda porque eles não eram pobres, eles eram muito pobres.
24	Aqui em São Paulo eu recomendo conhecer o museu de
25	imigrantes, homens descalços, sorrindo desdentados e
26	praticamente todos analfabetos, e foram para o trabalho rural a
27	população negra que é que já estava aqui. Não tinha, já já
28	estava mais apta inclusive, não é porque não tinha o problema
29	de idioma e não era toda a população rural e ela recebeu em
30	troca precisamente esse olímpico desprezo. Então esse país
31	não vai e não vai se encontrar enquanto nós não ajustarmos
32	isso. Repare que hoje os os bisnetos e tataranetos dessas
33	peessoas que tiveram estado máximo estão pedindo estado
34	mínimo. São cotas, cotas raciais que os seus é... ancestrais,
35	tiveram certo? Então nós temos que fazer esse ajuste, esse
36	ajuste, ele vai trazer um desenvolvimento com
37	sustentabilidade moral. Nós falamos em sustentabilidade
38	ambiental, econômica e social. Eu trago uma quarta perna, é
39	insustentável moralmente, a desigualdade no Brasil. Nós em
40	concentração de renda, Ana, nós só perdemos para o Catar
41	né? Os 5% mais ricos detêm a mesma renda dos 95
42	restantes, e isso tem a ver com a questão étnica, racial.
43	Portanto, para quase fechar o programa, longe de ser o
44	problema nós somos, fazemos parte da solução.

Nesse excerto, a *performance narrativa* de Helio se fortalece mais ainda. Apela para a força moral de Mandela, Gandhi e MLK para ajudá-lo a reverter o “**olímpico desprezo**” que o povo negro vem recebendo há mais de 500 anos.

Em sua *lâmina interacional*, talvez por ser chamado de “professor” pelos entrevistadores, Helio assume esse papel e dá várias aulas: sobre branquitude, sobre responsabilização, sobre reparação, sobre sustentabilidade moral, sobre concentração de renda, sobre proteção à imigração, sempre entremeadas por chamamentos ao/à entrevistador/a pelos seus nomes, convidando-os/as ao diálogo e mantendo a atenção deles.

Finalmente, na observação através da *lâmina discursiva*, percebe-se que Helio escancara a desigualdade abissal no Brasil e, nesse quesito, ele e Theo “empatam”. Helio sugere a inclusão do aspecto “Moral” como a “**quarta perna**” para o reequilíbrio dessa desigualdade vergonhosa, enquanto Theo já havia sugerido a troca da sigla de ESG (Ambiental, Social, Governança) para EMG (Ambiental, Moral e Governança) na avaliação dos índices de desempenho das empresas, conforme vimos em sua entrevista no capítulo 3 Branquitude & Racismo.

Ambos estão afrontando o sistema, afrontando a falácia da democracia racial, que protegeu os imigrantes e abandonou o povo negro que foi quem construiu este país, o que nos remete novamente a Bento (2022), quando ela afirma que:

A classe dominante idealizava um Brasil com identidade nacional branca, uma nação em que imigrantes europeus e herdeiros de senhores de engenho ou de cafeicultores revelariam ao mundo um país moderno, de progresso, “civilizado”. Esse ideal, no entanto, se chocava com a realidade de uma população majoritariamente negra, abrindo espaço para adoção pelas elites das teorias higienistas europeias, que prescreviam a exclusão do povo negro, sua morte social e física. (Idem, p. 110)

Mas, novamente, não morremos, resistimos e hoje somos 56% da população brasileira. Estamos vivos e cobrando a iniciativa privada, o setor público, a educação, o judiciário, o Ministério Público, todos devedores de iniciativas que até agora não se concretizaram.

Seguimos cobrando e sonhando com um “próximo capítulo” mais promissor... e encerramos este com uma citação do próprio Helio Santos (quem melhor?):

A inteligência negra não pode se calar diante desse silêncio de chumbo em que não se faz uma justa referência à nossa história de meio milênio, dos quais dentre cada dez anos, sete estiveram sob o signo do escravismo. Sem evidenciar nossa assimetria endêmica entranhada em nossa alma nos manterá reféns de um país anacrônico, dependente, doente pela ausência de empatia e sem sustentabilidade moral. (Santos, 2022, p. 14)



Figura 80 – Perigo: ele tem na mão um livro (Pestana, 1986, não paginado)

7.

“A Revolução Possível”¹⁷²

Somente reconhecendo a humanidade dos negros, a Branquitude poderá recuperar sua própria humanidade. Muller e Cardoso

Ainda dentro do desenvolvimento desta pesquisa iniciada em 2017, o objetivo deste capítulo que pré-finaliza esta tese é atualizar os resultados relativos aos dois projetos, cujos participantes tiveram suas narrativas aqui analisadas. Os projetos são “Movimento Impacto – CEOs pela Diversidade e Inclusão” (nov/2020) e o “Pacto de Promoção da Equidade Racial (jul/2021).

Por já terem se passado quase quatro anos do lançamento do primeiro evento e não termos contato com esses CEOs, surgiu o interesse em saber se as metas previstas pelos dois Movimentos – Impacto e Pacto – foram atingidas.

Segundo a mensagem no site do FDC/CEOs Legacy, essa tarefa é simples:



Fig. 81 – Mensagem da FDC / CEOs Legacy (Fundação Dom Cabral, [s.d.])¹⁷³

Em paralelo, adicionei também um breve relato dos resultados de minha atuação profissional que é uma extensão do que estudo e continuarei estudando

¹⁷² Título original extraído da Aula Histórica com Dr. Cornel West, cuja mensagem final aos escritores Jesse Souza e Eduardo Moreira em 20 maio de 2023 decidi inserir aqui por ter me sentido realmente sua aluna nesse evento e não só me alinhado como me emocionado com suas impactantes palavras: “Eu saúdo vocês dois, pois, como eu disse antes, vocês não são apenas irmãos, mas são seres humanos corajosos e visionários que escolhem, em meio a adversidades avassaladoras, vocês têm muita coisa contra no Brasil, para poder levantar e erguer essa bandeira manchada de sangue e com lágrimas de pobres e da classe operária em luta na rica história do Brasil e depois conectá-la a outras tradições semelhantes em outros países. E digo isso, principalmente para os alunos, isso produz uma alegria diferente de qualquer prazer capitalista. Uma alegria em lutar, uma alegria na solidariedade, uma alegria em poder lutar com um sorriso e com estilo e fazer isso de forma que quando colocarem seu corpo na cova, você possa dizer que acreditou em algo maior que seu ego e maior que seu narcisismo e hedonismo. E isso deve colocar um sorriso no rosto de sua avó. Porque você foi criado dessa maneira, foi direcionado dessa maneira, foi ensinado a ser uma pessoa honesta, decente e generosa, não apenas para ser um pacote de prazer a ser excitado para obter acesso a uma vaga em um espaço seguro. Não, a vida tem mais a oferecer do que isso. E você só precisa olhar nos olhos de Jesse e do Eduardo para ver isso. É disso que trata o seu o nosso movimento”. (Cornell West, 2023, *A Revolução Possível*. In: Instituto Conhecimento Liberta – ICL). Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=P3EINK9nFIA&t=9567s>> (de 1:09:19 a 1:12:56). Texto em português extraído da legenda (original em Inglês). Acesso em 17 ago. 2024.

¹⁷³ Todas as figuras deste subcapítulo 7.1 estão disponíveis em: <<https://ceoslegacy.fdc.org.br/front/index>> Acesso em: 2 out. 2024.

na academia: oficinas de Letramento Racial em empresas, escolas e na própria academia.

7.1. Atualizando atuações dos Movimentos de CEOs pró D&I

O Movimento Impacto – CEOs pela Diversidade e Inclusão foi fundado em 2020, por membros do CEOs Legacy, fundada em 2016 por iniciativa da FDC – Fundação Dom Cabral, indicado como uma das 10 melhores escolas de negócios do mundo pelo Financial Times, e que, conforme mencionado em seu site:

“(...) reúne, em volta da mesma mesa, lideranças inspiradas pelo propósito de conduzir e acelerar a *transição de suas organizações, de agentes essencialmente econômicos para agentes da transformação social por meio dos seus legados*. Um movimento de disrupção para aliar performance e prosperidade em meio a grandes dilemas e mudanças institucionais, econômicas, sociais, políticas e comportamentais, no Brasil e no mundo.” (FDC, [s.d.], grifos nossos)

Em um site com *design* muito atraente, na galeria de seus 33 membros (sendo 26 homens e 7 mulheres, todos/as brancas), já dizem a que vieram:



Fig. 82 - Missão do CEOs Legacy (Fundação Dom Cabral, [s.d.]).

Buscando pelos CEOs que participaram da *live* de lançamento do Movimento Impacto e cujas narrativas foram analisadas neste trabalho, notei que tanto Paula Paschoal como Renato Carvalho não constam mais da galeria de membros do CEOs Legacy, onde o Movimento Impacto foi gestado.

Encontrei, entretanto, a foto de Theo van der Loo e de Gustavo Werneck, o CEO da Gerdau, que “fez uma ponta relatada” na narrativa da consultora Liliane Rocha, dizendo: **“A gente também precisa que vocês acreditem que nós os líderes nós os CEOs né ↑ a gente quer fazer a diferença né ↑ e se vocês não acreditarem que a gente tá aqui porque a gente quer fazer a diferença a gente também não vai conseguir fazer nada”** (excerto 4 – subcapítulo 5.6. Analisando narrativas de CEOs pró-Diversidade & Inclusão).



Fig. 83 - Theo Van der Loo



Fig. 84 - Gustavo Werneck

Outra surpresa, além da ausência dos dois CEOs no grupo (Paula Paschoal e Renato Carvalho) foi não ter encontrado no site (aba de Conteúdos) nenhuma menção sobre o Movimento Impacto – CEOs pela Diversidade e Inclusão! Nem mesmo o mecanismo de busca apresentou qualquer resultado.

Em compensação, como sou seguidora de Theo van der Loo na rede social LinkedIn, recebi recentemente duas divulgações de projetos em parceria FDC e Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial: uma sobre um curso recém encerrado, chamado “Liderança Transformadora: Jornada de Desenvolvimento para Mulheres Negras”, “que visa qualificar e inserir mulheres negras em cargos de liderança nas empresas brasileiras.” (LinkedIn, 2024) e a outra sobre Bolsas de Estudos no FDC para colaboradores negros das empresas signatárias:

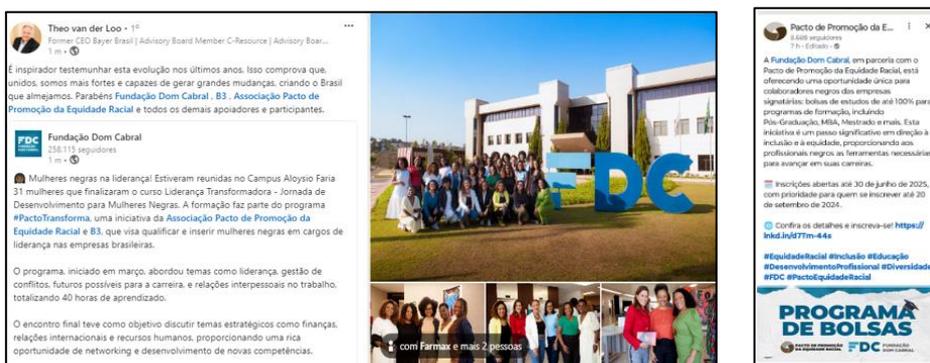


Fig. 85-86 Formação de Lideranças para Mulheres Negras e Bolsas de Estudos na FDC

Esses eventos em parceria FDC e Pacto de Promoção da Equidade Racial, contrastam com a falta de informações do Movimento Impacto-CEOs pela D&I – a última informação nas redes foi o convite para o lançamento em 20/11/2020 com fotos dos nossos (já saudosos) participantes Liliane, Herbert, Paula e Renato:



Fig. 87 – Divulgação da *live* de lançamento do Movimento Impacto

Esses fatos podem significar que o movimento anterior não vingou ou acabou sendo substituído pelo Pacto, até porque estão com uma equipe muito bem estruturada (além dos Conselhos Deliberativo, Fiscal e Consultivo que têm 46 membros ao todo) e diversa (todas as áreas têm que ter 50% de mulheres e 50% de negros, conforme o artigo 23 do Regimento Interno da Associação). Entre eles, encontramos figuras conhecidas, inclusive logo na Diretoria Executiva:



Fig. 88– Diretoria Executiva

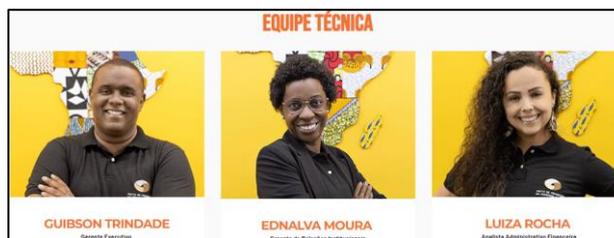


Fig. 89 - Equipe Técnica do Pacto

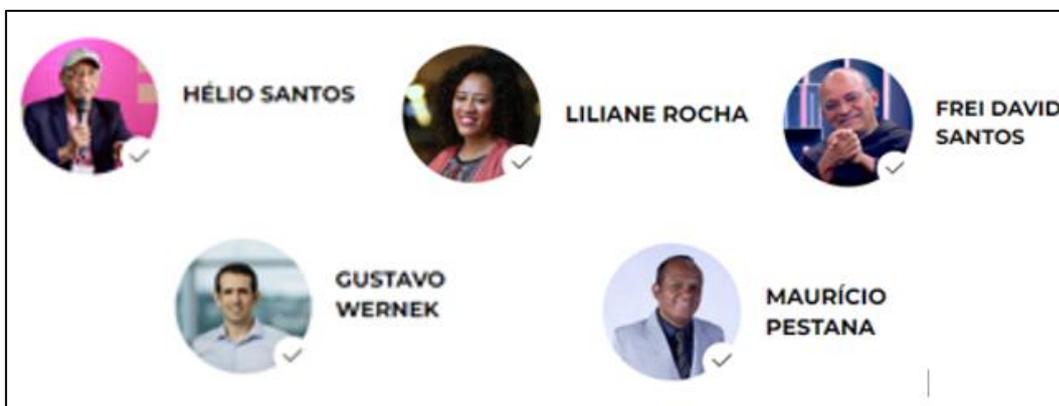


Fig.90 Membros do Pacto que participaram desta pesquisa (diretamente ou não).

Além disso, o Pacto de Promoção da Equidade Racial está “bombando”: em termos de projetos. Além dos já mencionados, em seu site, também muito moderno e atrativo, há um sem número de outros, bem como uma infinidade de notícias sobre suas iniciativas nas mais diversas mídias.

Salta aos olhos o desenvolvimento dessas ações bem sucedidas exatamente no movimento que tem Helio Santos como seu “mentor”. Lembrando que suas reivindicações desde o lançamento do Pacto eram por um chamamento ao Estado, para que todas as ações representassem efetivamente mudanças estruturais no *status quo* do racismo corporativo.

Nesse sentido, entendemos que vale uma pesquisa subsequente para a) acompanhar e avaliar a eficácia deste movimento recente e já aparentemente exitoso, o que comprovaria, no mínimo, como ambientes diversos podem gerar maior produtividade e b) analisar que narrativas o movimento utiliza para atrair o governo e a iniciativa privada para fazerem desse Pacto pela Promoção da Equidade Racial não só um nome forte, mas com ações que realmente sejam abrangentes e duradouras para a população negra.

7.2. (En)caminhando para pesquisas subsequentes

Conforme mencionei na Introdução deste trabalho, minha “intencional e genuína” finalidade – para lembrar a fala de Theo van der Loo – foi, desde 2017, contribuir para que as/os jovens negras/os com quem convivi por quatro anos como Educadora em projetos sociais em diversas favelas na cidade do Rio de Janeiro, preparando-os para serem contratados por algumas das mais de 3.000 empresas parceiras como Jovem Aprendiz.

Entretanto, essas contratações não se concretizavam, pelos motivos explicitados no início deste estudo. Um deles, a suspeita de racismo por parte das empresas, uma vez que, embora não houvesse fotos no cadastro da instituição consultado pelas empresas, seu endereço revelava sua cor, pois negra é a cor de 75% do mais pobres deste país (IBGE, 2019).

O fato de não conseguirmos inserir aquelas/es jovens (bem preparadas/os para exercer sua função) nas mencionadas empresas (mal preparadas para recebê-las/os), me fez mudar o rumo de minha trajetória, tanto acadêmica quanto profissional, e, conseqüentemente, pessoal.

Nesse sentido, em paralelo à minha pesquisa acadêmica sobre racismo corporativo no doutorado, na área profissional dei sequência à pesquisa-ação iniciada no Mestrado em Relações Étnico-Raciais – e vale aqui uma breve definição dessa metodologia:

A pesquisa-ação é aquela que, além de compreender, visa intervir na situação, com vistas a modificá-la. O conhecimento visado articula-se a uma finalidade intencional de alteração da situação pesquisada. Assim, ao mesmo tempo que realiza um diagnóstico e a análise de uma determinada situação, a pesquisa-ação propõe ao conjunto de sujeitos envolvidos mudanças que levem a um aprimoramento das práticas analisadas. (Severino, 2007, p.120).

Com esse objetivo, passei a facilitar workshops de *letramento racial* em empresas, para que suas lideranças percebam o potencial da juventude negra para dinamizar o ambiente corporativo, entendendo o movimento de Diversidade e Inclusão como um processo “ganha-ganha”.

Importante também é uma breve conceituação de Letramento Racial e, embora esse tema seja foco de investigação de diferentes pesquisadoras/es da branquitude (Bento, 2011; Ferreira, 2014, 2019; Schucman, 2020), optei por iniciar com uma definição bastante simplificada e didática publicada do site da ABL-Acadêmica Brasileira de Letras.

Esse site apresenta em sua aba *Nossa Língua > Nova palavra > letramento racial*, a definição no estilo dicionarizado, bem como inúmeros exemplos reais de seu uso na academia, na literatura e na mídia, com as respectivas referências.

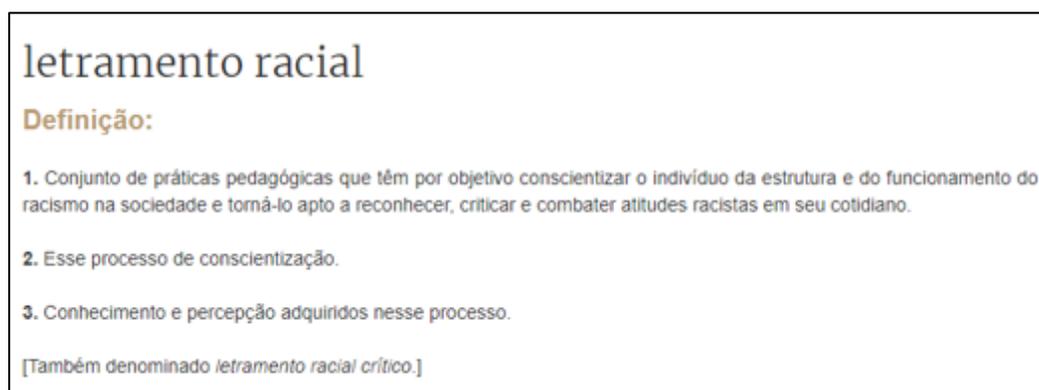


Fig. 91 Definição de Letramento racial (AB, [s.d.], 2024) ¹⁷⁴

Dentre os inúmeros exemplos apresentados, há um artigo de Silva (2019) que apresenta a origem do letramento racial e seus fundamentos, resumidos por Schucman:

“A antropóloga afro-americana France Winddance Twine formulou o conceito de racial literacy, traduzido pela psicóloga e pesquisadora Lia Vainer Schucman como ‘letramento racial’. O letramento racial é uma forma de responder individualmente às tensões raciais. Ao lado de respostas coletivas, na forma de cotas e políticas públicas, ele busca reeducar o indivíduo em uma perspectiva antirracista. A ideia subjacente é a de que quase todo branco é racista, mesmo que não queira, porque o racismo é um dado estrutural de nossa formação social. Explica Schucman que o

¹⁷⁴ ABL – Academia Brasileira de Letras: seção Nossa Língua > Nova palavra > letramento racial. Disponível em: <<https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/letramento-racial>> Acesso em 10 ago. 2024.

letramento racial é um conjunto de práticas, baseado em cinco fundamentos. O primeiro é o reconhecimento da branquitude. O indivíduo reconhece que a condição de branco lhe confere privilégios. O segundo é o entendimento de que o racismo é um problema atual, e não apenas um legado histórico. Esse legado histórico se legitima e se reproduz todos os dias e, se não for vigilante, o indivíduo acabará contribuindo para essa legitimação e reprodução. O terceiro é o entendimento de que as identidades raciais são aprendidas. Elas são o resultado de práticas sociais. O quarto é se apropriar de uma gramática e de um vocabulário racial. O quinto é a capacidade de interpretar os códigos e práticas ‘racializadas’.” (Schucman, 2020, *apud* Silva, 2019).

Almeida (2021) entra nessa conversa afirmando que, através do letramento racial: “(...) o racismo pode (e precisa) ser desconstruído, combatido, o que implica necessariamente lutar para que todos sejam efetivamente reconhecidos como cidadãos e que tenham de fato seus direitos garantidos.”

Por sua vez, Ferreira, (2014) com base em definições de Letramento Racial de Skerrett (2011), Guinier (2004) e Mosley (2010), também entende que:

(...) para termos uma sociedade mais justa e igualitária, temos que mobilizar todas as identidades de raça branca e negra para refletir sobre raça e racismo e fazer um trabalho crítico no contexto escolar em todas as disciplinas do currículo escolar. E também na área de línguas, pois a área da linguagem também é responsável por educar cidadãos que sejam críticos e reflexivos sobre como o racismo está estruturado na sociedade. (Ferreira, 2014, p. 250).

Alinhando-me a essas premissas, desde 2016, quando iniciei meu trabalho com a juventude negra periférica, passei a trazer para a sala de aula a história real do povo negro através de uma oficina de “Valorização da cultura afro-brasileira e perspectivas para inserção de negros no mundo do trabalho”, no sentido de (re)construir nossa identidade e orgulho de nossa ancestralidade africana (Mello, 2019) ¹⁷⁵.

Com a experiência, veio a percepção de que não adiantava somente elevar a autoestima das/os jovens e prepará-las/los para o mercado de trabalho, se as empresas não estavam preparadas para recebê-las/los por conta do racismo corporativo. Ampliei então a mencionada oficina para um letramento racial mais abrangente, direcionado não só em termos de público (além da juventude negra e não-negra dos Projetos Sociais, também a empresárias/os e professoras/es),

¹⁷⁵ Conforme mencionado na Introdução, meu tema de pesquisa no Mestrado em Relações Étnico-Raciais no CEFET foi a (re)construção da identidade negra e fortalecimento da autoestima das/os jovens participantes dos Projetos Sociais nas favelas, que resultou na dissertação “Professora, de que cor eu sou?": Impactos do Racismo na construção da identidade de jovens negros e negras participantes nos projetos sociais do CIEE-Rio. Disponível em: <https://dippg.cefet-rj.br/pprer/attachments/article/81/126_Cleide%20Maria%20de%20Mello.pdf> Acesso em 2 out. 2024.

como também em conteúdo diferenciado, que sensibilizasse especificamente esses diferentes públicos.

O *workshop*, que chamo de Letramento Racial, inclui uma “caminhada” por três momentos: “De onde viemos”, “Onde estamos” e “Para onde vamos”, o que se alinha com o conceito de Césaire (1987) que, dentro do movimento da Negritude, pensa em uma identidade “(...) apoderando-se do presente, para melhor reavaliar o passado e, mais ainda, para preparar o futuro. Pois, enfim, como medir o caminho percorrido se não sabemos de onde viemos e nem aonde queremos ir?” (Idem, p. 113).

Esse caminho está representado em um dos slides do encontro de Letramento Racial – que não chamo de aula, pois nos “encontramos” em sala e seguimos ao “encontro” de nossas raízes (daí a imagem do *baobá*, árvore nativa africana), de nossa saga de sequestrados e do terrível legado de racismo da casa grande que enfrentamos até hoje, para podermos então pensar, brancos e negros, em saídas para essa sociedade racista, especificamente no contexto empresarial.



Fig. 92 Slide de apresentação do Conteúdo da Oficina de Letramento Racial.

Após uma série de atividades individuais e coletivas durante a oficina, há duas tarefas especiais, para os participantes que se dividem em três categorias: 1) alunos de inglês da ONG em que atuo como professora; 2) profissionais de empresas (inclusive os que mentorizam os referidos alunos); e 3) professores, no caso da apresentação em escolas.

Em uma das atividades, que visa reflexões individuais, depois compartilhadas em grupos, os participantes propõem mudanças na linguagem

racista que foi naturalizada, cujo objetivo se alinha à epígrafe do capítulo 3 Fundamentação Teórica de Fairclough (2001, p.11): “A linguagem reproduz práticas sociais e ideologias, mas também tem um papel fundamental nas mudanças sociais”.

Já na atividade final, elas/es, devem compartilhar as políticas afirmativas já implementadas em suas respectivas empresas/escolas e/ou propor novas ações antirracistas, ampliando dessa forma as possibilidades de mudanças em seus espaços de trabalho.

As oficinas são oferecidas em português para as mentoras/es e professoras/es, mas no caso dos workshops direcionados aos alunos do Projeto Social de ensino de inglês para jovens negras/os e indígenas, há um benefício adicional, pois, além de refletirem sobre mudanças na linguagem e possibilidades de ações afirmativas, elas/eles fazem isso em inglês, colocando em prática estruturas do idioma que estão aprendendo.

Os resultados têm sido muito positivos, conforme este exemplo de ações propostas por alguns dos grupos: na atividade de reflexão e mudança de linguagem, seguem alguns exemplos de sugestões para uma linguagem antirracista propostas pelas/os participantes de empresas:

<p>PADLET- Vamos repensar nosso vocabulário?</p> <p><u>Grupo 1</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A coisa tá preta > A situação está difícil / a coisa está complicada 2. Amanhã/2ª feira é dia de branco > Amanhã é dia de trabalhar <p><u>Grupo 2</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Samba do crioulo doido > Situação confusa 2. Preto de alma branca > Expressão usada para se referir a pessoa de boa índole Terrível! Essa é uma expressão que deve ser eliminada – difícil de falar. <p><u>Grupo 3</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Serviço de preto > serviço mal feito 2. Inveja branca > Inveja / Inveja boa <p><u>Grupo 4</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mercado negro > mercado clandestino / mercado de produtos ilícitos 2. Programa de índio > roubada / furada <p><u>Grupo 5</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ovelha negra > O <u>diferentão</u> / o do contra / a rebelde 2. Denegrir > Distorcer a realidade / Falar mal do outro

Tabela 3 - Vamos repensar nosso vocabulário?

Com relação à segunda tarefa, seguem abaixo as propostas de uma turma de líderes – todas/os brancas/os, subdividida em 13 grupos de pessoas de empresas diferentes¹⁷⁶ (vide propostas dos treze grupos no Anexo IV)

<p>PADLET- Ações antirracistas em empresas</p> <p>Group 3</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tolerância Zero 2. Programa de pareamento, funcionário negro com branco e o negro passa sua perspectiva. (escutar) 3. Banco de Vagas exclusivo (dificuldades legais) <p>Group 4</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Grupo de Diversidade, reuniões tempestivo, envio de comunicações na intranet em comemoração à datas que lembrem as datas de acontecimentos raciais, como julho, novembro. 2. Black Diversity, Affirmative Action - informar no processo de contratação que daremos preferências às minorias por questões de D&I, 3. Treinamentos sobre Viés Inconsciente 4. % de vagas para contratação de negros e discussão de indicadores para acompanhamento de metas impactando o DPO das Diretorias 5. Tolerância zero a situações racistas detectadas no ambiente. Ações disciplinares tomadas com gestores. 6. Grupo de afinidade com liderança por um C-level para se discutir temas de interesse do grupo. 7. Ações junto ao RH sobre a descrição da vaga de forma a permitir a inclusão 8. Treinamento mandatório sobre viés inconsciente para todos colaboradores 9. Canal de denúncia para atos racistas 10. Projetos de parceria junto à comunidade/empresa e Senai com cursos profissionalizantes 11. Executivos têm compensativos atrelada à métricas para D&I 12. Apoio à programas que visam "nivelar" o conhecimento

Tabela 4 - Ações antirracistas em empresas

Vale destacar que muitas/os mentoras/es, embora falando em português, fazem uso de vários daqueles termos empresariais em inglês, apresentados no cap. 5 D&I, subcapítulo 5.5 Decifrando a Linguagem Corporativa.

Conforme mencionado anteriormente, em paralelo a essa minha nova auto atribuição junto às empresas privadas, passei também a dar aulas de inglês para jovens negros e indígenas desde 2021, em outro projeto social de uma ONG financiada por uma organização federal americana (programa implementado em 86 países do mundo), o que pode indicar que o capital internacional está interessado no desenvolvimento específico desses jovens.

Nessa mesma época fui também convidada a dar um *workshop* de Educação Antirracista para 50 professores de diversas escolas públicas de São

¹⁷⁶ Um dos compromissos com os grupos é o de confidencialidade, daí a anonimização dos participantes e das empresas.

Paulo através de uma terceira ONG, especializada em Letramento Racial em empresas, em parceria com a Secretaria Municipal de Ensino daquela cidade.

Aceitei com muito gosto, pois é nesse espaço que o racismo pode começar a ser erradicado desde a infância, já que, como muito bem observou um dos maiores líderes negros da História, “Ninguém nasce odiando outra pessoa pela cor de sua pele, por sua origem ou ainda por sua religião. Para odiar, as pessoas precisam aprender e, se podem aprender a odiar, elas podem ser ensinadas a amar” (Mandela, 1995¹⁷⁷).

Em minha experiência como Facilitadora de *workshops* de Letramento Racial (e a partir dos *feedbacks* de participantes, em sua maioria executivos/os de grandes empresas), tenho percebido que grande parte delas/es alega desconhecer a real situação da população negra neste país.

Muitos ficam surpresos (assim como Theo van der Loo) por verem números tão alarmantes e, principalmente, as ofensas racistas a que nós negras/os, somos submetidas/os. Isso ocorre não só nas empresas, mas também na academia, conforme demonstrado nos protestos de alunas/os da UnB (v. capítulo 5 Diversidade e Inclusão), espaços que ainda insistem em impedir nossa entrada, a não ser por força da lei de Cotas ou para serviços gerais subalternizados.

Essa posição da população negra historicamente na base da pirâmide acabou por se naturalizar, e qualquer tentativa de ultrapassar esse limite é vista como um alerta, uma ameaça de perda de privilégios seculares para a hegemonia branca, conforme já mencionado no Capítulo 3 Branquitude & Racismo e pela fala de Hélio Santos em sua entrevista ao Roda Viva no capítulo 7 Negritude & Resistência.

Por conta disso, para além das funções que venho exercendo (aulas de inglês instrumental para a juventude negra e indígena, além de letramento racial em empresas e escolas), estou planejando mais dois projetos.

Com o conhecimento adquirido tanto na Especialização em Cultura Afro-brasileira e Indígena, no Mestrado em Relações Étnico-Raciais e no doutorado em Estudos da Linguagem, como nos Seminários e Congressos dos quais tenho participado no Brasil e no exterior, pretendo desenvolver um curso de extensão em Educação Antirracista.

¹⁷⁷ Disponível em: < <https://www.pensador.com/frase/MzM1NjIw/> > Acesso em 8 maio 2023.

A ideia é que esse curso tenha conteúdo adaptável a dois públicos acadêmicos diferentes, mas igualmente essenciais no combate ao racismo: um para o curso de Formação de Professores e outro para o de Formação de Líderes (nesse caso em diferentes faculdades, como Administração, Direito, Tecnologia e afins), para que eles já comecem a refletir sobre esse assunto antes mesmo de entrarem em sala de aula ou de assumirem cargos de liderança, respectivamente.

Assim, o que começou como um desejo “intencional e genuíno” de ajudar jovens negras/os periféricas/os a conseguirem seu primeiro emprego – do qual suas famílias dependem também para subsistir – tornou-se um projeto bem mais abrangente, para “cercar o racismo” por todos os seus ângulos: (i) nas ONGs qualificando os jovens, (ii) nas empresas privadas, escolas e academia, letrando racialmente esses profissionais, (iii) participando de congressos e seminários e (iv) escrevendo artigos sobre racismo corporativo na academia.

O que me dá energia para enfrentar tal empreitada é o resultado que venho obtendo de cada uma dessas ações desse ativismo paralelo: sempre ao final dos *workshops* e Letramentos, várias pessoas brancas e negras me procuram ou me enviam mensagens pelas redes sociais – no privado ou público – para dar seus testemunhos de como elas não tinham percebido o tanto que o racismo está enraizado em nossa sociedade ou (no caso das pessoas brancas) que se sentem envergonhadas por atitudes racistas de seus antepassados.

Isso nos remete novamente às cinco etapas de “descobrir-se racista” (mencionadas no subcapítulo 4.6.2 Analisando narrativa de CEO para a pesquisadora), definidas por Gilroy que Kilomba (2019) nos explica. Apesar da histórica exaltação do colonialismo, alguns indivíduos brancos podem vir a passar por um processo de conscientização do racismo que, embora siga as fases de: negação (não sou racista) – culpa (eu disse isso?) – vergonha (não foi isso o que eu quis dizer) – reconhecimento (sou racista) – reparação (o que posso fazer para reverter isso?), “não é de forma alguma um percurso moral, mas um percurso de responsabilização. A responsabilidade de criar novas configurações de poder e de conhecimento” (Idem, p. 11).

Da mesma forma, Kilomba (2019) menciona “uma sequência de mecanismos de defesa do ego que o *sujeito negro* atravessa para se conscientizar de sua *negritude* e da sua realidade vivida com o racismo cotidiano (...)” (Idem p. 235, grifos nossos). São também cinco mecanismos e atuam para proteger os negros do sofrimento causado pelo racismo: negação (nunca senti racismo) –

frustração (estão me tratando de forma diferente) – ambivalência (confio no branco, mas desconfiando) – identificação (me orgulho da minha Negritude) – descolonização (não sou o Outro, eu sou Eu).

Esses processos podem levar uma vida toda ou nunca acontecer. Com relação às pessoas brancas, Kilomba (2019) conclui dizendo que “em vez de fazer a clássica pergunta moral ‘Eu sou racista?’ e esperar uma resposta confortável, o sujeito branco deveria se perguntar: ‘Como eu posso dismantelar meu próprio racismo?’. Tal pergunta, então, por si só, já inicia esse processo.” (Idem, p.46).

Já com relação à população negra, é outro processo longo: ela diz que se atingimos o estágio de *descolonização*, nos livramos internamente da imagem de sermos o Outro. “Somos eu, somos *sujeito*, somos quem descreve, somos quem narra, somos autores/as e autoridade de nossa própria realidade.” (idem, p. 238)

Concordo com Kilomba pois, assim como Helio Santos afirmou em sua entrevista ao programa Roda Viva ¹⁷⁸, continuo acreditando que “longe de sermos o problema, nós [negros/as] fazemos parte da solução”.

Enfim, exatamente por serem processos de uma (ou mais) vidas, tenho consciência que não vou ver o fim do racismo nesta minha existência, mas, assim como Theo van der Loo, continuo plantando sementes.

Ou, como diz o famoso cineasta negro estadunidense, “Não acredito que o racismo possa ser eliminado durante o resto da minha vida...nem na vida dos meus filhos, nem na dos meus netos. Mas acredito que devemos nos esforçar para isso. Continuarei trabalhando para que este dia chegue” Spike Lee (2020) ¹⁷⁹

Eu também.

¹⁷⁸ Vide Excerto 3 - A desigualdade no Brasil é insustentável moralmente. Entrevista com Helio Santos (de 01:28:42 a 01:32:41). Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=Kxr70kew7Cc&t=222s>> Acesso em 8 set. 2024.

¹⁷⁹ G1 Negócios. Como as empresas podem ajudar a combater o racismo. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2020/11/como-empresas-podem-ajudar-combater-o-racismo.html>> Acesso em 16 ago.2024.



Fig. 93 – Nossos passos vêm de longe... Jurema Werneck¹⁸⁰

¹⁸⁰ Correio Braziliense. Crédito da imagem: Caio Gomez Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/opinia0/2023/07/5110723-artigos-nossos-passos-vem-de-longe.html#google_vignette> Acesso em: 2 out. 2024.

8. Considerações Finais

A questão racial é colocada como problema, mas é a solução. Este país nunca fez as contas de quanto perde por desvalorizar talentos. A periferia brasileira é ouro, mas continuamos buscando em outros lugares. (...) Não podemos desperdiçar mais talentos. Toda vez que uma pessoa negra é efetivada em um cargo, ela oferece um retorno de qualidade. A juventude negra consolida o nosso desenvolvimento, a partir dessas oportunidades. Helio Santos

O Movimento Negro, sem dúvida, sempre teve e continua tendo um papel crucial na defesa dos direitos da população negra que, apesar de ter construído este país, o fez sob o jugo do sistema escravocrata e vem sofrendo até hoje com o legado racista da casa grande.

Embora muito já se tenha conseguido, desde a criminalização do racismo até as cotas para a juventude negra em universidades públicas e a obrigatoriedade do ensino da história e cultura afro-brasileira nas escolas, a efetiva implementação dessas leis tem sido um enorme desafio.

Prova disso é que, entre muitas outras evidências do racismo estrutural em nosso país, “dados do IBGE (2022) mostram que brancos ocupam quase 70% dos cargos de gerência no Brasil, enquanto pretos e pardos representam cerca de 75% entre os 10% mais pobres” (Portella e Soares, 2023, p. 95). Esses fatos indicam que ainda há muito a ser feito para reverter essa desigualdade abismal entre brancos e negros em nosso país.

Uma das atribuições atuais de Helio Santos, um dos líderes do Movimento Negro há mais de cinco décadas, é como membro do Conselho Deliberativo do *Pacto pela Promoção da Equidade Racial*, um dos movimentos selecionados em nossa pesquisa para análise das narrativas de engajamento de altos executivos nessa iniciativa.

Um dos CEOs a se engajar nesse empreendimento social foi Theo Van der Loo, o mesmo empresário que denunciou na rede social corporativa LinkedIn uma ocorrência de racismo empresarial sofrida por um conhecido seu e que teve grande e inusitada repercussão. Por conta desse episódio, Theo se tornou um ativista por maior diversidade nas empresas e vem influenciando a criação de outros grupos de altos executivos como o CEOs *Legacy*, que lançou o *Movimento Impacto – CEOs pela Diversidade e Inclusão*.

As duas entrevistas de Theo, a mim e ao LinkedIn, as narrativas de dois CEOs brancos (um homem e uma mulher) e de dois consultores negros (também um homem e uma mulher) participantes da *live* de lançamento do movimento *Impacto – CEOs pela D&I*, bem como as narrativas de Hélio Santos, na coletiva de lançamento do movimento *Pacto pela Equidade Racial* e também no programa *Roda Viva*, formaram o *corpus* deste estudo.

Com o suporte teórico-metodológico para análise de Narrativa e dos conceitos de Branquitude, Raça e Racismo, Diversidade e Inclusão, Negritude e Resistência, nosso objetivo foi compreender, através de análises de narrativas das/dos participantes dos movimentos acima citados, (i) quais crenças e ideologias da Branquitude e da Negritude estão em embate no ambiente corporativo, (ii) de que forma essas/es CEOs constroem seu engajamento nos movimentos antirracistas e (iii) como essas narrativas de engajamento, defesa e atuação pela inclusão racial em empresas emergem, embasam e fortalecem (ou não) esses movimentos antirracistas

Os dados foram analisados com base no recurso metodológico de observação em três lâminas de Biar, Orton e Bastos: a *narrativa*, que avalia sua estrutura e as histórias de vida que emergem das falas dos entrevistados; a *interacional*, que observa o que acontece entre quem conta a história e quem a ouve; e a *discursiva*, que retrata as condições sócio-históricas que atravessam os discursos e eventuais tensões entre as esferas macro (global) e micro (local).

Através da *lâmina narrativa*, foi possível constatar que as/os CEOs brancas/os apresentam narrativas meritocráticas, “politicamente corretas” e se constroem como “detentoras/es da força”, cuja missão é nada menos do que deixar um “*legacy*” de uma sociedade melhor; admitem, entretanto, que precisam da parceria dos negros para ajudá-los nessa ambiciosa empreitada; já os consultores negros sentem-se lisonjeados pelo convite e confiança da branquitude e reconhecem que sem o apoio dessas/es empresárias/os jamais teriam tido êxito em sua trajetória profissional; quanto ao líder do movimento negro, ele se posiciona como uma peça em uma estrutura muito maior e histórica, apontando para a antiguidade e resistência do movimento antirracista.

Pela *lâmina interacional* pode-se perceber nitidamente um “desconforto mútuo” nos eventos discursivos interraciais, como na minha entrevista com Theo e na *live* com os CEOs brancos e os consultores negros, resultante da assimetria entre os participantes e da inversão de papéis historicamente desempenhados:

pesquisadora negra e pesquisado branco, ou consultores negros orientando CEOs brancos.

Já sob *lâmina discursiva*, essas/es executivas/os fazem um discurso referenciado na branquitude, legado da crença na superioridade branca produzida em outros tempos históricos, mas que, contemporaneamente, se manifesta na invisibilização da questão racial na explicação de assimetrias sociais de várias ordens; quanto aos colaboradores negros, indireta e inesperadamente, tornaram-se necessários como apoiadores desse grupo de CEOs, por conta de inúmeras ocorrências racistas envolvendo grandes empresas que têm sido ameaçadas de “cancelamento” no mercado; por fim, o líder do Movimento Negro tem uma postura que se destaca de todas/os/ as/os demais, brancas/os ou negras/o, na medida em que demonstra não só a importância do engajamento de toda uma coletividade negra, mas insere a pauta da equidade racial no contexto empresarial em meio a políticas de reparação mais amplas, há muito tempo pensadas.

Essa análise de observação por laminação tripla nos ajudou a atingir os objetivos da pesquisa: (i) notamos tensões entre as *ideologias*, como as próprias Branquitude (lugar social fluido ou que “não é fixo e homogêneo, mas se (re)modela concretamente nas dinâmicas sociais” (Costa 2023, p.51)) e Negritude (identidade social coletiva, concreta, com resultados palpáveis), e a ideologia racista que é produto das ideologias capitalista e neoliberalista; também percebemos inúmeras *crenças da Branquitude* que geram embates, tais como o salvacionismo, o protagonismo, a meritocracia, a justiça igualitária para brancos e negros e a caridade como vetor de mudanças sociais; já as crenças de uma parcela da população negra são efeito das acima mencionadas: a subalternidade naturalizada, a necessidade da caridade dos brancos, o aval para que brancos intercedam por nós negros/as.

Quanto ao objetivo (ii) os CEOs constroem seu engajamento nos movimentos antirracistas como “missionários”, com discurso “politicamente correto”, mas não politizado, e contando com a consultoria de apoiadores negros para não serem e não terem suas empresas “cancelados/as”.

Já o objetivo (iii) foi atingido na medida em que, mesmo que a passos lentos, o envolvimento desses altos executivos pela inclusão racial em empresas fortalece o movimento antirracista. Importante ressaltar que o discurso pró-inclusão, quando empregado pelas próprias vozes empresariais brancas, é frequentemente apontado como um discurso conveniente, uma vez que possibilita

à empresa apresentar-se sob uma luz favorável, atraindo mais consumidores, e, conseqüentemente, capital (Polese 2020). Seja como for, já significa um avanço.

Aliás, é importante salientar também que não pretendemos, com essa análise, deslegitimar os discursos das/os CEOs que estão se articulando de forma pioneira como agentes de resistência contra o racismo corporativo e particularmente de Theo van der Loo, sem dúvida um marco importante para o discurso pró-diversidade em empresas e que, de fato, contribui para a inserção de profissionais negros/as no mercado de trabalho.

Devemos destacar também que uma das características marcantes deste estudo, foi, assim como em Biar (2012) o deslocamento e redistribuição do capítulo de análises, usualmente no final da tese, para os respectivos capítulos conceituais: assim, o capítulo 4 Branquitude & Racismo apresenta as narrativas de Theo van de Loo, o capítulo 5 Diversidade & Inclusão as falas dos CEOs brancos e Consultores negros e o capítulo 6 Negritude & Resistência analisa o discurso de Hélio Santos o que traz dinamismo e completude em cada etapa da pesquisa.

Por conta dessa estratégia metodológica, foi possível perceber que essa apresentação gradual dos dados resultou em um “crescendo”, ou seja, em uma gradação crescente de engajamento dos participantes nos movimentos antirracistas.

Primeiro, Theo, o protagonista, preocupado com as pautas de inclusão racial, com agentividade total e narrativa ancorada na Branquitude, motivador de seus pares, determinado, generoso, cujas ações trazem sim mudanças, porém pontuais, sonhador e, embora solitário, almeja fazer com que a iniciativa privada resolva o problema da desigualdade racial pelo coração.

Já os dois CEOs combinam um discurso institucional politicamente correto – mas não politizado – sobre inclusão, bem como um discurso moderado e apaziguado sobre racismo, pois falam sobre raça sem falar. São acompanhados por seus apoiadores negros, que foram convidados para evitar que os saiam dos trilhos”. E, acima de tudo, querem deixar um “*legacy*” para a humanidade.

Por sua vez, Helio Santos não chega sozinho, vem acompanhado de uma *coletividade ancestral* – “nossos passos vêm de longe” – recuperando uma longa história, para cobrar a reparação moralmente devida ao povo negro, trazendo na bagagem *todas* as conquistas do Movimento Negro, indicando que sempre foi um

movimento coletivo, pensado em termos de mudanças estruturais e duradouras e inverte o protagonismo, cobrando adesão das empresas e do Estado, para que também tomem lugar à mesa da conciliação e solução do problema por eles criado.

Embora ainda não se possa realmente vislumbrar o fim do racismo, que perdura há cinco séculos em nossa sociedade, qualquer movimento pró-mudança é bem visto e bem-vindo, pois permite a ascensão de uma geração de negros que, até agora, mesmo com qualificação acadêmica e profissional, tem estado fora do mercado de trabalho ou em situação de subemprego. Ademais, se *com* o engajamento das/os CEOs a inclusão racial pode ocorrer em suas empresas de forma “incompleta”, pois o racismo, como um dos pilares do capitalismo, não será facilmente extinto, *sem* a sua participação esse movimento de mudança vai demandar muito mais tempo. Daí a importância de letramento de lideranças brancas, que podem acelerar esse processo.

De qualquer forma, como nos recomenda Paulo Freire,

“é preciso ter esperança, mas ter esperança do verbo esperar; porque tem gente que tem esperança do verbo esperar. E esperança do verbo esperar não é esperança, é espera. Esperançar é se levantar, esperançar é ir atrás, esperançar é construir, esperançar é não desistir! Esperançar é levar adiante, esperançar é juntar-se com outros para fazer de outro modo.

Sigo esperançando.



Figura 94 – Esse tal de Zumbi (Pestana, 1986, não paginado)

9. Referências Bibliográficas

ACADEMIA BRASILEIRA DE LETRAS (ABL). **Letramento Racial: Definição**. On-line. Disponível em: <<<https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/letramento-racial> > Acesso em: 2 out. 2024.

AGÊNCIA SENADO. **Aprovado projeto que proíbe expressão "boa aparência" em anúncios de empregos**. 2000. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2000/11/14/aprovado-projeto-que-proibe-expressao-bo-a-aparencia-em-anuncios-de-empregos>> Acesso em 16 mar.2024.

ALLEN, Fellipe. Explicando a diferença entre "realidade, igualdade, equidade e justiça". In: **Youtube**. 2021. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=fvfCGOL-sPk>> Acesso em 1 out. 2024.

ALMEIDA, Ana Tereza. Jovem é indenizada em R\$ 6 mil após ser chamada de 'macaca' pela chefe durante revelação de amigo secreto, em BH. In: **Portal Geledés**. 2020. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/jovem-e-indenizada-em-r-6-mil-apos-ser-chamada-de-macaca-pela-chefe-durante-revelacao-de-amigo-secreto-em-bh/>> Acesso em: 2 out. 2024.

ALMEIDA, Neide A. de. Letramento racial: um desafio para todos nós. 2021. In: **Geledés**. 2017. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/letramento-racial-um-desafio-para-todos-nos-por-neide-de-almeida/> > Acesso em 1 out. 2024.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. Racismo Estrutural. In: **Feminismos Plurais**. São Paulo: Polen, 2019.

AMÉRICO, Juliana. Como criar empresas realmente diversas. In: **VOCÊ RH**. 2019. Disponível em: <<https://vocerh.abril.com.br/diversidade/como-criar-empresas-realmente-diversas-novo-desafio-do-rh/>> Acesso em 1 out. 2024.

AMORIM, Diego. Funcionária de loja na Zona Sul relata caso de racismo: 'Gerente me chamou de escrava'. In: **Extra.Globo** Casos de Polícia, 2020. Disponível em: <<https://extra.globo.com/casos-de-policia/funcionaria-de-loja-na-zona-sul-relata-caso-de-racismo-gerente-me-chamou-de-escrava-24606890.html>> Acesso em 2 out. 2024.

APPUS HR. **Você sabe o que é Blind Hiring?** Conheça os benefícios para Recrutamento. Disponível em: <<https://www.appus.com/blog/recrutamento/blind-hiring/>> Acesso em 1 out. 2024.

ARCH DAILY. **Um país dividido**. Disponível em: <<https://www.archdaily.com.br/br/961944/um-pais-do-segregacao-e-desigualdade-urbana-na-africa-do-sul>> Acesso em 31 jul. 2024.

AUSTIN, John Langshaw. **Quando dizer é fazer**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1990.

BAKHTIN, Mikhail. **Os gêneros do Discurso**. São Paulo: Editora 34, 2016.

BAKHTIN, Mikhail. **Estética da Criação verbal**. São Paulo: Martins Fontes, 1997.

BAMBERG, Michael; ANDREWS, Molly. (Eds.) **Considering counter-narratives**. Narrating, resisting, making sense. Philadelphia: John Benjamins, 2004.

_____; GEORGAKOPOLOU, Alexandra. Small Stories as a new perspective in narrative and identity analysis. In: **Text & Talk**. v.28, n.3, p. 378-379, 2008.

BARBOSA, Suria. Desvendando o C-Level: CEO e os outros cargos do alto escalão executivo. In: **NA PRÁTICA.ORG**. 2019. Disponível em: <<https://www.napratica.org.br/cargos-do-c-level-ceo/>> Acesso em 1 out. 2024.

BARRETO, Marcelo Menna. LinkedIn indeniza negros e indígenas por excluir anúncio. In: **EXTRA CLASSE.ORG**. 2022. Disponível em: <<https://www.extraclasse.org.br/justica/2022/09/linkedin-indeniza-negros-e-indigenas-por-excluir-anuncio/>> Acesso em: 2 out. 2024.

BARROS, Luana. Vadiagem pode deixar de ser crime no Brasil; entenda projeto cuja relatoria é de senadora cearense. In: **DIÁRIO DO NORDESTE**. 2023. Disponível em: <<https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/pontopoder/vadiagem-pode-deixar-de-ser-crime-no-brasil-entenda-projeto-cuja-relatoria-e-de-senadora-cearense-1.3401223>> Acesso em 2 out. 2024.

BASTOS, Liliana Cabral; BIAR, Liana de Andrade. **Análise de narrativa e práticas de entendimento da vida social**. DELTA. Documentação de Estudos em Linguística Teórica e Aplicada (PUCSP. Impresso), v. 31, p. 4, 2015. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/delta/article/view/22221>> Acesso em: 1 out 2024.

_____; SANTOS, Willian Soares dos. **A entrevista na pesquisa qualitativa** / Organizadores: Liliana Cabral Bastos e William Soares dos Santos – Rio de Janeiro: Quartet: Faperj, 2013.

BAUMAN, Richard. **Story, performance and event: Contextual studies of oral narrative**. Cambridge: Cambridge University Press (caps 1 e 4), 1986.

BBC NEWS BRASIL. **'Não entrevistado negros'**: a vítima por trás da denúncia viral que expôs preconceito em busca de emprego. 2017. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-39441545>> Acesso em 29 set. 2024.

BECKER, Howard Saul. **Writing for Social Scientists: How to Start and Finish Your Thesis, Book, or Article**. Chicago: The University of Chicago Press, 1986.

BENTO, Cida. Independência branca e morte negra. In: **A resistência negra ao projeto de exclusão racial: Brasil, 200 anos (1822-2022)** / Helio Santos org. São Paulo: Jandaíra, 2022.

_____. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BENTO, Maria Aparecida. **Pactos narcísicos do racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público**. Tese de Doutorado em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano. Universidade de São Paulo, São Paulo. 2002.

_____. Branqueamento e branquitude no Brasil. In: CARONE, Iray.; BENTO, Maria Aparecida Silva (Org). **Psicologia social do racismo: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil**. Petrópolis/RJ; Vozes, 2014

BERALDO, Lilian. O frei radical. In: **UOL Ecoa**. Brasília (DF). 2022. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/ecoa/reportagens-especiais/causadores-frei-david/#cover>> Acesso em: 2 out.2024.

BERNARDO, João. Prefácio. In: POLESE, Pablo. **Machismo, racismo, Capitalismo Identitário: as estratégias das empresas para as questões de gênero, raça e sexualidade**. São Paulo: Hedra, 2020.

BERNARDES, Thais. O mito do 'branco salvador' exalta a generosidade da branquitude e a miserabilidade da negritude. In: **Notícia Preta**, 2020. Disponível em: <<https://noticiapreta.com.br/o-mito-do-branco-salvador-exalta-a-generosidade-da-branquitude-e-a-miserabilidade-da-negritude/>> Acesso em 2 out. 2024.

BEZERRA, Juliana. Meritocracia. In: **Toda Matéria**, [s.d.]. Disponível em: <<https://www.todamateria.com.br/meritocracia/>> Acesso em: 23 jul. 2024

BIAR, Liana de Andrade. “**Realmente as autoridades veio a me transformar nisso**”: narrativas de adesão ao tráfico e a construção discursiva do desvio. Tese (Doutorado em Estudos da Linguagem) – Pontifícia Universidade Católica, Rio de Janeiro, 2012.

_____.; ORTON, Naomi; e BASTOS Liliana Cabral. A pesquisa Brasileira em análise da narrativa em tempos de pós-verdade. In: **UNISUL, Linguagem em (Dis)Curso** – LemD, Tubarão, SC, v.21. n.2, p.231-251. maio/ago. 2021.

BLOG #CAMINHANDO COM O VINI. **Reflexão #4 Igualdade e Equidade**. Disponível em: <<https://caminhandocomovini.com.br/2019/04/12/reflexao-4/>> Acesso em 16 abr. 2023.

BLOMMAERT, Jan. **Social linguistics scales**. London: Working Papers Urban Language & Literacies, 2006.

BRASIL. Decreto-lei nº 3.688, de 3 de outubro de 1941. Lei das Contravenções Penais (art. 59). **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 3 out.1941. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3688.htm> Acesso em 2 out. 2024.

_____. Lei 7716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 5 jan. 1989. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7716.htm> Acesso em: 19 Jul. 2021.

_____. Lei 10.639 de 9 de janeiro de 2003. Inclui no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 9 jan. 2003. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.639.htm.> Acesso em: 19 Jul. 2021.

_____. Lei 11.645 de 10 de março de 2008. Inclui no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena", e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 10 mar. 2008. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11645.htm.> Acesso em: 19 Jul. 2021.

_____. Lei 12.711 de 29 de agosto de 2012. Determina que em cada instituição federal de ensino superior, as vagas serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas e por pessoas com deficiência, **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 29 ago. 2012. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm> **Acesso** em: 19 jul.2021

_____. Lei 14.532 de 11 de janeiro de 2023. Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (Lei do Crime Racial), e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar como crime de racismo a injúria racial. **Diário**

Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 11 jan. 2023. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14532.htm>. Acesso em: 1 out. 2024.

BRITISH COUNCIL. Brasil tem 1% da população fluente em inglês. In: **Educa+Brasil**. 2022. Disponível aqui:

<https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/noticias/brasil-tem-1-da-populacao-fluente-em-ingles>> Acesso em 5 ago. 2024.

BRUNER, Jerome. **Atos de Significação**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

BUSTAMANTE, Luísa; VIEIRA, Maria Clara. In: VEJA. **Vergonha Brasileira**. Edição 2557, Ano 50, nº 47. Editora Abril, 2017.

BULGARELLI, Reinaldo. In: MYERS, Aaron. O valor da Diversidade Racial nas empresas. **Estudos Afro-Asiáticos**. Ano 25, n.3 2003, p. 483-515. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/242160220_O_valor_da_diversidade_racial_nas_empresas> Acesso em 2 Out. 2024.

CAMARGO, Robson. 4 tópicos indispensáveis para um *business case* bem fundamentado. 2018. In: **Robson Camargo Projetos e negócios**. Disponível em: <<https://robsoncamargo.com.br/blog/4-topicos-indispensaveis-para-um-business-case-bem-fundamentado>> Acesso em 1 out. 2024.

CAMERON, Deborah; PANOVIC Ivan. **Working with Written Discourse**. London: Sage, 2014.

CARDOSO, Lourenço. Branquitude acrílica e crítica: A supremacia racial e o branco anti-racista”, **Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud**, Manizales, Doctorado en Ciencias Sociales, Niñez y Juventud del Centro de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud de la Universidad de Manizales y el Cinde, vol. 8, núm. 1, (enero- junio), 2010, pp. 607-630. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77315079028>> Acesso em 01 ago.2024

CARINE, Bárbara. **Como ser um educador antirracista** [livro eletrônico]. São Paulo: Planeta do Brasil, 2023.

CARNEIRO, Julia Dias. 'Não entrevisto negros': a vítima por trás da denúncia viral que expôs preconceito em busca de emprego. In: **BBC News Brazil**, Rio de Janeiro, mar. 2017. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-39441545>> Acesso em: 9 ago. 2020.

CARNEIRO, Sueli. Sonia Maria Pereira Nascimento. In: **Dispositivo de racialidade: A construção do como não ser como fundamento do ser**. Rio de Janeiro, Zahar, 2023.

_____, **Racismo, Sexismo e Desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011.

CARONE, Iray. Breve histórico de uma pesquisa psicossocial sobre a questão Racial Brasileira. In: CARONE, Iray; BENTO, Maria Aparecida Silva. (Orgs). **Psicologia social do racismo: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil**. Petrópolis/RJ; Vozes, 2014.

_____; BENTO, Maria Aparecida Silva (Org). **Psicologia social do racismo: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil**. Petrópolis/RJ; Vozes, 2014.

CENTRO DE LIDERANÇA PÚBLICA (CLP). **População em situação de rua: desafio para qualquer administração**. Disponível em:

<<https://clp.org.br/populacao-em-situacao-de-rua-desafio-para-qualquer-administracao/>> Acesso em 29 set. 2024

CÉSAIRE, Aimé. **Discurso sobre a Negritude**. Carlos Moore (Org.) Belo Horizonte: Nandyala, 2010.

COALIZÃO NEGRA POR DIREITOS. **Quem somos. O que fazemos**. 2019. Disponível em: <<https://coalizaonegrapordireitos.org.br> > Acesso em 08 ago. 2024.

COÊLHO JUNIOR, Pedro Jaime de. **Executivos negros: racismo e diversidade no mundo empresarial. Uma abordagem socio-antropológica**. 2011. Tese (Doutorado em Antropologia Social) — Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. doi:10.11606/T.8.2011.tde-11062012-154959. Disponível em: <<https://repositorio.usp.br/item/002281926> > Acesso em: 2 out. 2024.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade** [recurso eletrônico]; tradução Rane Souza. - 1. ed. - São Paulo: Boitempo, 2020.

CONSULTORIA TREE. **Entenda a diferença entre diversidade e inclusão**. 2024. Disponível em: <<https://treediversidade.com.br/diferenca-entre-diversidade-e-inclusao/> Acesso em: 2 out. 2024.

COROSSACZ, Valéria Ribeiro. Nomear a Branquitude. Uma pesquisa entre homens brancos no Rio de Janeiro. In: MULLER, Tânia Mara Pedroso; CARDOSO, Lourenço. **Branquitude: estudos sobre a identidade branca no Brasil**. Curitiba: Appris, 2017.

CORREA, Sonia. **Termos ambíguos do debate político atual** [livro eletrônico]: pequeno dicionário que você não sabia que existia / coordenação; ilustração Carol Ito. -- 2. ed. -- Rio de Janeiro: Associação Brasileira Interdisciplinas de Aids - ABIA, 2023.

DAHER, Julia. Material didático com conteúdo racista é distribuído para a rede de Ensino em Santo André. In: **Portal de Olho nos Planos**. Disponível em: <<https://deolhonosplanos.org.br/material-racista-distribuido-em-santo-andre/>

DE FINA, Anna; GEORGAKOPOULOU, Alexandra. **Handbook of discourse analysis**. Nova Jersey: Wiley Blackwell, 2015.

DENZIN, Norman Kent; LINCOLN, Yvonna Sessions. A disciplina e a prática da pesquisa qualitativa. In: DENZIN, N.; LINCOLN, Y. **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. Porto Alegre: Artmed, 2006

DIANGELO, Robin J. **Não basta não ser racista: sejamos antirracistas**. São Paulo: Faro Editorial, 2018.

DIAS, Carlos Henrique. Empresa de SP é condenada a pagar R\$ 40 mil por falas racistas de chefe contra funcionário negro: 'Preto aguenta chicotada'. In: **G1 Globo**. São Paulo. 2023. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2023/02/06/empresa-de-sp-e-condenada-a-pagar-r-40-mil-por-falas-racistas-de-chefe-contra-funcionario-negro-preto-aguenta-chicotada.ghtml>> Acesso em 2 out.2024.

DICIO. **Dicionário Online de Português**. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/meritocracia/> > Acesso em 23 jul. 2024.

DIVULGAÇÃO MAGALU. Publicidade do Trainee do Magazine Luiza. In: JOTA; FREITAS H. **Defensor público federal ajuíza ação contra trainee para negros do Magazine Luiza**. 2020. Disponível em: <<https://www.jota.info/tributos-e>

empresas/trabalho/defensor-publico-federal-ajuiza-acao-contra-trainee-para-negros-do-magazine-luiza> Acesso em 29 set. 2024.

DURANTI, Alessandro. **Linguistic Anthropology**. London: New York: University Press, 1997.

DU BOIS, William Edward Burghardt. The souls of white folk. In: DU BOIS, William Edward Burghardt. **Writings** (Library of América, 1987), pages 923-38.

_____. **As almas da gente negra**. Tradução, introdução e notas: Heloisa Toller Gomes. Rio de Janeiro: Lacerda, 1999.

DYSON, Michael Eric. prefácio Keyser Soze, Beyoncé, e o Programa de Proteção a testemunhas, 2018. In: DIANGELO, Robin J. **Não basta não ser racista: sejamos antirracistas**. São Paulo: Faro Editorial, 2018.

EDITORA FORUM. **Entenda o que é Compliance e descubra os principais benefícios para as empresas**. 2020. Disponível em: <<https://editoraforum.com.br/noticias/entenda-o-que-e-compliance-e-descubra-os-principais-beneficios-para-as-empresas/>> Acesso em 1 out. 2024.

EL ORDEN MUNDIAL (EOM). **La segregación racial, una tarea pendiente para Estados Unidos**. 2019. Disponível em: <<https://elordenmundial.com/segregacion-racial-tarea-pendiente-estados-unidos/>> Acesso em 31 jul. 2024.

EL PAÍS. **A igualdade de oportunidades, explicada com uma macieira, quatro quadrinhos e um meme**. 2020. Disponível em: <<https://brasil.elpais.com/verne/2020-06-16/a-igualdade-de-oportunidades-explicada-com-uma-macieira-quatro-quadrinhos-e-um-meme.html>> Acesso em 16 abr. 2023.

ERWITT, Elliot. “Separados pero iguales”. Fuente: National Science and Media Museum. In: MAROÑO, Alex. EOM El Orden Mundial. **La segregación racial, una tarea pendiente para Estados Unidos**. 2019. Disponível em: <<https://elordenmundial.com/segregacion-racial-tarea-pendiente-estados-unidos/>> Acesso em 31 jul. 2024.

EVARISTO, Conceição. **Ponciá Vicêncio**. Belo Horizonte: Maza Edições, 2003.

EXAME. **O Poder da Diversidade: “É papel das empresas promover a equidade”**. Disponível em: <https://www.academia.edu/40222204/Revista_Exame_3_4_2019_O_poder_da_Diversidade_PDF> Acesso em 1 out. 2024

FAIRCLOUGH, Norman. **Discurso e Mudança Social**; Izabel Magalhaes, coordenadora da tradução, revisão técnica e prefácio. - Brasília: Editora Universidade de Brasília. 2001.

FANON, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas**. Salvador: EDUFBA, 2008.

FERNANDES, Fernanda. Sem negros na equipe: MP dá parecer favorável à Educafro contra XP investimentos. In: **CORREIO BRASILIENSE**. 2021. Disponível em: <<https://www.correiobraziliense.com.br/brasil/2021/11/4959851-sem-negros-na-equipe-mp-da-parecer-favoravel-a-educafro-contra-xp-investimentos.html>> Acesso em 2 out. 2024.

FERREIRA, Aparecida de Jesus. Teoria racial crítica e letramento racial crítico: Narrativas e contranarrativas de identidade racial de professores de línguas. In: **Revista da ABPN**. v. 6, n. 14 • jul. – out. 2014, p. 236-263. Disponível em: <<https://abpnrevista.org.br/site/article/view/141>> Acesso em 10 ago. 2024.

FERREIRA, Suiane Costa. Apartheid digital em tempos de educação remota: atualizações do racismo brasileiro. In: **Interfaces Científicas - Educação**, 10 (1), 11–24. 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.17564/2316-3828.2020v10n1p11-24>> Acesso em: 2 out. 2024.

FILIPPE, Marina. “É papel das empresas promover a equidade”. In: **EXAME. O Poder da Diversidade**. 2019. Disponível em: https://www.academia.edu/40222204/Revista_Exame_3_4_2019_O_poder_da_Diversidade_PDF

FIORIN, José Luiz. **Introdução à linguística**. São Paulo: Contexto, 2019.

_____. **Introdução à linguística II: princípios de análise**. São Paulo: Contexto, 2019

FOLTER, Regiane. O que é Tokenismo? In: **Politize**. 2020. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/tokenismo/>> Acesso em 2 out. 2024.

FORUM. **Moradores do Morumbi querem construir muro de 3 metros de altura na divisa com Parque Paraisópolis, em SP**. Disponível em: <<https://revistaforum.com.br/brasil/2020/7/10/moradores-do-morumbi-querem-construir-muro-de-metros-de-altura-na-divisa-com-parque-paraisopolis-em-sp-78700.html>> Acesso em 31 jul. 2024.

FRAGÃO, Luísa. Fundadora do Nubank diz que é difícil contratar negros e que não pode “nivelar por baixo”. In: **Portal Geledés**. 2020. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/fundadora-do-nubank-diz-que-e-dificil-contratar-negros-e-que-empresa-nao-pode-nivelar-por-baixo/>> Acesso em: 16 jul 2021.

FRANÇA, Marcelo; PORTELLA, Alysson. (Orgs). **Números da discriminação racial: desenvolvimento humano, equidade e políticas públicas**. São Paulo: Editora Jandaíra, 2023.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da esperança: um reencontro com a pedagogia do oprimido**. São Paulo: Cortez, 1991.

FUNDAÇÃO DOM CABRAL (FDC). **CEOs' Legacy: Inspiração e Construção de Legados**. On-line. Disponível em: <<https://ceoslegacy.fdc.org.br/front/index>> Acesso em: 2 out. 2024.

FUNDAÇÃO PERSEO ABRAMO. **Nosso racismo é um crime perfeito – Entrevista com Kabengele Munanga**. 2010. Disponível em: <<https://fpabramo.org.br/2010/09/08/nosso-racismo-e-um-crime-perfeito-entrevista-com-kabengele-munanga/>> Acesso em: 2 out. 2024.

G1 GLOBO MUNDO. **Caso George Floyd: morte de homem negro filmado com policial branco com joelhos em seu pescoço causa indignação nos EUA**. 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/mundo/noticia/2020/05/27/caso-george-floyd-morte-de-homem-negro-filmado-com-policial-branco-com-jelhos-em-seu-pescoco-causa-indignacao-nos-eua.ghtml>> Acesso em 2 out. 2024.

G1 GLOBO RGS. **Caso João Alberto: veja perguntas e respostas sobre a morte de um cidadão negro em um Carrefour de Porto Alegre**. 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2020/11/23/caso-joao-alberto-veja-perguntas-e-respostas-sobre-a-morte-de-um-cidadao-negro-no-carrefour-em-porto-alegre.ghtml>> Acesso em 2 out. 2024.

G1 GLOBO RJ. **Relembre outros casos em que o grupo Carrefour foi cenário de ações violentas e racismo**. 2023. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/brasil/noticia/2023/05/relembre-outros-casos-em-que>>

o-grupo-carrefour-foi-cenario-de-aco-es-violentas-e-racismo.ghtml> Acesso em 2 out. 2024.

GALHARDO, Caco. Muro da Vergonha. In: Fecomercio SP Economia. **O movimento negro é um movimento de heróis, diz José Vicente**. 2020. Disponível em: <<https://www.fecomercio.com.br/noticia/o-movimento-negro-e-um-movimento-de-herois-diz-jose-vicente>> Acesso em: 2 out. 2024.

GALVÃO, Walder. UnB puniu 25 estudantes por fraudes em cotas raciais em 2020; maioria era dos cursos de medicina e direito. In: **G1 Globo**, Distrito Federal, 2021. Disponível em: <<https://g1.globo.com/df/distrito-federal/noticia/2021/03/23/unb-puniu-25-estudantes-por-fraudes-em-cotas-raciais-em-2020-maioria-era-dos-cursos-de-medicina-e-direito.ghtml>> Acesso em: 2 out. 2024.

GARCEZ, Pedro de Moraes; BULLA, Gabriela da Silva; LODER, Leticia Ludwig. Práticas de pesquisa microetnográfica: geração, segmentação e transcrição de dados audiovisuais como procedimentos analíticos plenos. In: **DELTA** 2014. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/delta/article/view/16521/15277>> Acesso em: 2 out. 2024.

GEE, James Paul. **An introduction to discourse analysis: Theory and Method**. Routhledge, NY & London, 1999.

GELEDÉS. **Letramento racial: um desafio para todos nós**. 2017. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/letramento-racial-um-desafio-para-todos-nos-por-neide-de-almeida/>> Acesso em 1 out. 2024.

GERBELLI, Luiz Guilherme. Negros com ensino superior têm mais dificuldade para encontrar trabalho qualificado. In: PORTAL G1, GLOBO. **Economia: Concursos e Emprego**. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/11/10/negros-com-ensino-superior-tem-mais-dificuldade-para-encontrar-trabalho-qualificado.ghtml>> Acesso em 2 out. 2024.

GEORGAKOPOLOU, Alexandra. Thinking big with small stories in narrative and identity analysis, In: **Narrative inquiry**. V. 16, n.1, p. 378, 379., 2006.

GOMES, Gustavo. Benchmarking: tudo o que você precisa saber sobre essa importante prática de gestão de negócio. In: **Agendor Blog Artigos**. Disponível em: <<https://www.agendor.com.br/blog/significado-benchmarking/>> Acesso em 1 out. 2024

GOMES, Nilma Lima. **O movimento negro educador: Saberes construídos nas lutas por emancipação**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

_____; SILVA; Petronilha Beatriz Gonçalves e. (Org). **Experiências étnico-culturais para a formação de professores**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2011.

GONZALES, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. In: **Revista Ciências Sociais Hoje**, Anpocs, 1984, p. 223-244.

GOOGLE SEARCH. **Revistas sobre Diversidade e Inclusão**. Disponível em: <https://www.google.com/search?q=revistas+sobre+Diversidade+e+Inclus%C3%A3o&sca_esv=2> Acesso em 2 out. 2024.

GOOGLE SEARCH. **Livros sobre Diversidade e Inclusão**. Disponível em: <<https://www.google.com/search?q=livros+sobre+Diversidade+e+Inclus%C3%A3o&oq=>> Acesso em: 2 out. 2024.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. Introdução. In: SCHUCMAN, Lia Vainer. **Entre o encardido, o branco e o branquíssimo**: branquitude, hierarquia e poder na cidade de São Paulo. Apresentação de Leny Sato. Prefácio de Maria Aparecida Bento. - São Paulo: Veneta, 2020.

GUITARRARA, Paloma. "Trabalho escravo no Brasil atual". In: **UOL Brasil Escola**. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/brasil/trabalho-escravo-no-brasil-atual.htm>> Acesso 6 out. 2024.

GUPY BLOG. **Open hiring ou recrutamento às cegas**: o que é e quando utilizar. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/open-hiring-ou-recrutamento-as-cegas>> Acesso em 1 out. 2024.

HALL, Stuart. **A identidade cultural da pós-modernidade**. Rio de Janeiro: DP&A, 2006.

HANCOCK, Jaime R. A igualdade de oportunidades, explicada com uma macieira, quatro quadrinhos e um meme. In: **EL PAÍS**. 2020. Disponível em: <<https://brasil.elpais.com/verne/2020-06-16/a-igualdade-de-oportunidades-explicada-com-uma-macieira-quatro-quadrinhos-e-um-meme.html>> Acesso em: 2 out. 2024.

IBRAHIM, Yasmin. Funcionário de mercado é demitido após procurar a polícia por racismo. In: **Portal Geledés**. 2021. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2023/02/06/empresa-de-sp-e-condenada-a-pagar-r-40-mil-por-falas-racistas-de-chefe-contrafuncionario-negro-preto-aguenta-chicotada.ghtml>> Acesso em: 2 out. 2024.

INFOMONEY.com. **XP lança programa para formar assessoras de investimento negras**. 2022. Disponível em: <<https://www.infomoney.com.br/carreira/xp-lanca-programa-para-formar-de-assessoras-de-investimento-negras/>> Acesso em: 2 out. 2024.

ISUPERIO, Antonio. Porque ainda preferimos ser racistas que capitalistas. In: **Folha de São Paulo**. 2021. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/opiniao/2021/08/por-que-ainda-preferimos-ser-racistas-que-capitalistas.shtml>> Acesso em 2 out. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. In: **Estudos e Pesquisas. Informação demográfica e Sócio Econômica**.n.41. 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf> Acesso em: 16 jul. 2021.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Atlas da Violência 2020**. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/download/24/atlas-da-violencia-2020>> Acesso em: 2 out. 2024

INSTITUTO LOCOMOTIVA. **Transformamos dados e pesquisas em conhecimento e estratégia**. Disponível em: <<https://ilocomotiva.com.br/#:~:text=AI%C3%A9m%20de%20an%C3%A1lises%20de%20filmes,%20imagens,%20discursos%20e%20marcas%20diretamente>> Acesso em 1 out. 2024

JOHNSON, Stefanie K. **Inclusifique**: como a inclusão e a diversidade podem trazer mais inovação à sua empresa. São Paulo: Benvirá, 2020.

JORNAL DA PARAÍBA. **A diferença entre igualdade e equidade**. Comunidade. Disponível em: <<https://jornaldaparaiba.com.br/comunidade/diferenca-entre-igualdade-e-equidade>> Acesso em 1 out. 2024.

JORNAL CORREIO. **XP e Ável são processadas em R\$ 10 milhões após postarem foto só com pessoas brancas.** 2021. Disponível em: <<https://www.correio24horas.com.br/brasil/xp-e-avel-sao-processadas-em-r-10-milhoes-apos-postarem-foto-so-com-pessoas-brancas-0821>> Acesso em: 2 out. 2024.

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

KOZINETS, Robert V. **Netnografia** [recurso eletrônico]: realizando pesquisa etnográfica online.; tradução: Daniel Bueno, revisão técnica: Tatiana Melani Tosi, Raúl Ranauro Javales Júnior - Dados eletrônicos - Porto Alegre: Penso, 2014. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7938683/mod_folder/content/0/Kozinets%20Robert.%20Netnografia.pdf> Acesso em 2 out. 2024.

LABOV, William. Justice as a Linguistic Matter. In: **ABRALIN**. 2020. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=n6h8bdDxnuA&t=3614s>> Acesso em: 16 Aug. 2024

_____; The transformation of experience in narrative syntax. In: **Language in the inner city**. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.1972.

_____; WALETSKY, Joshua. 1967. Narrative Analysis: oral versions of personal experience. In: HELM, June. (org.) **Essays of the verbal and visual arts**. Seattle: University of Washington Press, p. 12-14.

LEE, Spike. Sobre o Racismo. In: SANTOS, Micaela et al. **Como as empresas podem ajudar a combater o racismo.** 2020. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2020/11/como-empresas-podem-ajudar-combater-o-racismo.html>> Acesso em 2 out. 2024.

LIMA, Fabio Fernando; BASTOS, Liliana Cabral. Entre a análise crítica do discurso e a análise da narrativa: gênero e desigualdades sociais. In: **L&S Cadernos de Linguagem e Sociedade**. 21(2)2020. Disponível em: <<https://periodicos.unb.br/index.php/les/article/view/26581>> Acesso em: 2 out. 2024.

LINDE, Charlotte. **Life stories. The creation of coherence**. New York: Oxford University Press, 1993. caps 1, 2, 4 e 5.

LINGUEE Dictionary English-Portuguese. **Compliance**. Disponível em: <<https://www.linguee.com/english-portuguese/translation/compliance.html>> Acesso em 17 abr. 2023.

LINKEDIN. **Processo às cegas: esse termo é mesmo correto?** 2022. Disponível em: <<https://www.linkedin.com/pulse/processo-%C3%A0s-cegas-esse-termo-%C3%A9-mesmo-correto-cammila-yochabell/>> Acesso em 1 out. 2024.

LINKEDIN. **LinkedIn entrevista**: Theo Van der Loo – completo. 2018. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=6bXtSYxWJzE>> Acesso em 2 out. 2024.

LOPES, Kessilen. Funcionária denuncia empresa por demissão depois de raspar a cabeça em ritual religioso em Cuiabá e diz que foi chamada de 'macumbeira'. In: **G1 Globo** Mato Grosso. 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/mt/mato-grosso/noticia/2020/09/24/funcionaria-denuncia-empresa-por-demissao-depois-de-raspar-a-cabeca-em-ritual-religioso-em-cuiaba-e-diz-que-foi-chamada-de>>

macumbeira.ghml> Acesso em: 2 out 2024.

LUGARH. **Recrutamento às cegas**: vantagens e desvantagens. Disponível em: <<https://blog.lugarh.com.br/quais-as-vantagens-e-desvantagens-do-recrutamento-as-cegas-2/>> Acesso em 1 out. 2024.

LUSTOSA, Isabel. **A história dos escravos**. São Paulo: Companhia das Letrinhas, 1998.

MAGANGA, Matthew. Um país dividido. In: **Arch Daily**. Disponível em: <<https://www.archdaily.com.br/br/961944/um-pais-do-segregacao-e-desigualdade-urbana-na-africa-do-sul>> Acesso em 31 jul. 2024.

MANDELA, Nelson. Frases. 1995. In: **Pensador**. On-line. Disponível em: <<https://www.pensador.com/frase/MzM1NjIw/>> Acesso em 2 out. 2024.

MARQUIS, Christopher. The B Corp Movement. 2020. In: PASSOS, Alfredo. **Inteligência Competitiva**. 2020. Disponível em: <<https://alfredopassos.wordpress.com/2020/08/14/the-b-corp-movement-goes-big-by-christopher-marquis/>> Acesso em: 2 out. 2024.

MARTELOTTA, Mário Eduardo (Org). **Manual de Linguística**. São Paulo: Contexto, 2020.

MATTOSO, Katia M. de Queiros. **Ser escravo no Brasil**: séculos XVI-XIX. Petrópolis, RJ: Vozes, 2016.

MCKINSEY & COMPANY. **A importância da Diversidade**. 2015. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/why-diversity-matters/pt-BR>> Acesso em 1 out. 2024.

_____. **A Diversidade como alavanca de performance**. 2017. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity/pt-BR>> Acesso em 1 out. 2024.

MEDEIROS, Carlos Alberto. Protagonismo negro: conquistas e desafios de uma luta secular. In: **A resistência negra ao projeto de exclusão racial**: Brasil, 200 anos (1822-2022) / Helio Santos org. São Paulo: Jandaíra, 2022.

MELO, Valci; SANTOS, Lavoisier Almeida dos. “Por mais aulas de história para essa gente”: a crença no conhecimento científico como antídoto à ideologia. In: **Aurora: revista de arte, mídia e política**, São Paulo, v.13, n.39, p. 99-121, out.2020-jan.2021. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/aurora/article/view/47798/pdf>> Acesso em 2 out. 2024.

MELLO, Cleide Maria de. **“Professora, de que cor eu sou?”**: impactos do racismo na construção da identidade de jovens negros participantes nos projetos sociais do CIEE-Rio. 2019. Dissertação de Mestrado - Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, CEFET/RJ. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://dippg.cefet-rj.br/pprer/attachments/article/81/126_Cleide%20Maria%20de%20Mello.pdf> Acesso em 2 out.2024.

_____. “Professora, de que cor eu sou?': demandas por uma Educação Antirracista”. In: **Dignidade Re-Vista**. 2021. Disponível em: <<https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/colecao.php?strSecao=resultado&nrSeq=56288@1>> Acesso em 1 ago. 2024.

_____. A Contemporaneidade de Goffman em tempos de redes sociais: reações a uma denúncia de racismo corporativo. In: **Veredas**. 2021. Disponível em: <<https://periodicos.ufjf.br/index.php/veredas/article/view/33767>> Acesso em: 23 ago. 2021.

MENA, Fernanda. Demanda por diversidade racial no trabalho nas empresas melhorou, mostra estudo. In: **Coalizão empresarial para equidade racial e de gênero**. 2023. Disponível em: <<https://equidade.org.br/noticias/44004/demanda-por-diversidade-racial-no-trabalho-nas-empresas-melhorou-mostra-estudo>> Acesso em 2 out. 2024.

MICHAELIS ONLINE. In: **UOL**. Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/inclus%C3%A3o/>> Acesso em 16 abr. 2023.

MIGALHAS.COM. **Fleury é condenado em R\$ 10 mil** por falta de negros em guia de padronização visual. 2020. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/337569/fleury-e-condenado-em-r--10-mil-por-falta-de-negros-em-guia-de-padronizacao-visual>> Acesso em: 2 out. 2020.

_____. **XP e Ável são processadas por equipe sem negros e mulheres**. 2020. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/350446/xp-e-avel-sao-processadas-por-equipe-sem-negros-e-mulheres>>

_____. Publicação da abolição da escravidão (Imagem: Biblioteca Nacional Digital/Arte Migalhas). In: **Lei Áurea - 135 anos da pretensa abolição da escravidão**. 2023. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/386302/lei-aurea--135-anos-da-pretensa-abolicao-da-escravidao>> Acesso em 2 jul. 2024.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA (MEC). **Portal do Professor**. 2010. Disponível em: <http://portaldoprofessor.mec.gov.br/fichaTecnicaAula.html?pagina=espaco%2Fvisualizar_aula&aula=23555&secao=espaco&request_local_e=es> Acesso em 12 fev. 2024.

MIRANDA, Jorge Hilton de Assis. Branquitude Invisível – Pessoas brancas e a não percepção dos privilégios: verdade ou hipocrisia? In: MULLER, Tânia Mara Pedroso; CARDOSO, Lourenço. **Branquitude**: estudos sobre a identidade branca no Brasil. Curitiba: Appris, 2017.

MISHLER, Elliot. Narrativa e Identidade: a mão dupla do tempo. In: MOITA LOPES, Luiz Paulo da; BASTOS, Liliansa Cabral. **Identidades: recortes multi e interdisciplinares**. Campinas: Mercado de Letras, 2002. p.97-119.

MOITA LOPES, Luiz Paulo da. (Org). **Por uma linguística aplicada indisciplinar**. São Paulo: Parábola Editorial, 2006.

_____; BASTOS, Liliansa Cabral. (Org). **Para além da identidade**: fluxos, movimentos e trânsitos. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2010.

_____, FABRÍCIO, Branca Falabella. Por uma 'proximidade crítica' nos estudos em Linguística Aplicada. In: Calidoscópico. V. 17 n.4.:p .711:723 dezembro 2019. Disponível em: <<https://revistas.unisinos.br/index.php/calidoscopio/article/view/cld.2019.174.03/60747422>> Acesso em 2 out. 2024.

MOORE, Carlos. Prefacio. In: CÉSAIRE, Aime. **Discurso sobre a Negritude**. Belo Horizonte: Nandyala, 2010.

MORATELLI, Valmir. Racismo: Frei David Santos pede indenização de 10 milhões do LinkedIn. In: **VEJA GENTE**. 2022. Disponível em:

<<https://veja.abril.com.br/coluna/veja-gente/racismo-frei-david-santos-pede-indenizacao-de-10-milhoes-do-linkedin/>> Acesso em 2 out. 2024.

MOREIRA, Adilson. Racismo recreativo. In: **Feminismos Plurais**. São Paulo: Polen, 2019

MOREIRA, Viviane. Força Interior. In: VOCÊ S/A. **Por que os negros ainda são exceção?** Edição 227. Editora Abril, 2017.

MORENO, Ana Carolina. **Projeto da UnB que debate racismo e cotas ganha mil seguidores na web**. In: G1 Globo Educação. São Paulo, 2015. Disponível em: <<https://g1.globo.com/educacao/noticia/2015/04/projeto-da-unb-que-debate-racismo-e-cotas-ganha-mil-seguidores-na-web.html>>

MOTTA-ROTH, Désirée; HENDGES, Graciela Rabuske. **Produção textual na universidade**. Parábola Editorial, 2010.

MULLER, Tânia Mara Pedroso, CARDOSO, Lourenço. **Branquitude: estudos sobre a identidade branca no Brasil**. Curitiba: Appris, 2017

MUNANGA, Kabengele. Prefácio. In: MULLER, Tania Mara Pedroso, CARDOSO, Lourenço. **Branquitude: estudos sobre a identidade branca no Brasil**. Curitiba: Appris, 2017

_____. **Negritude: Usos e Costumes**. 3ª. ed.– 1ª. reimpressão. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2012. (Coleção Cultura Negra e Identidades)

_____. **Nosso racismo é um crime perfeito**. 2010. Disponível em: <<https://fpabramo.org.br/2010/09/08/nosso-racismo-e-um-crime-perfeito-entrevista-com-kabengele-munanga/>> Acesso em 2 out. 2024.

_____. (Org). **Superando o racismo na escola**. Brasília: Ministério da Educação, 2005.

_____. **Para entender o negro no Brasil de hoje: história, realidades, problemas e caminhos**. São Paulo: Global, 2004.

_____. Uma Abordagem Conceitual das Noções de Raça, Racismo, Identidade e Etnia. In: **Cadernos PENESB**, n. 5. Niterói: EDUFF, 2004

MYERS, Aaron. O valor da Diversidade Racial nas empresas. In: **Estudos Afro-Asiáticos**. Ano 25, n.3 2003, p. 483-515. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/242160220_O_valor_da_diversidade_racial_nas_empresas> Acesso em 2 Out. 2024.

NA PRATICA.ORG. **Desvendando o C-Level: CEO e os outros cargos do alto escalão executivo**. 2019. Disponível em: <<https://www.napratica.org.br/cargos-do-c-level-ceo/>> Acesso em 1 out. 2024.

NASCIMENTO, Gabriel. **Racismo Linguístico: os subterrâneos da linguagem e do racismo**: Belo Horizonte: Letramento, 2019.

NASCIMENTO, Sonia Maria Pereira. In: CARNEIRO, Sueli. **Dispositivo de racialidade: A construção do como não ser como fundamento do ser**. Rio de Janeiro, Zahar, 2023.

NASCIMENTO, Douglas. Os repugnantes anúncios de escravos em jornais do Século 19. In: **NEWSLETTER SÃO PAULO ANTIGA**. 2013. Disponível em: <<https://saopauloantiga.com.br/anuncios-de-escravos/>> Acesso em 1 out. 2024.

NOGUEIRA, Carolina; ANGELO, Tiago. ONGs pedem R\$ 10 milhões ao LinkedIn por exclusão de vaga. In: **PODER 360**. 2022. Disponível em:

<<https://www.poder360.com.br/justica/ongs-pedem-10-milhoes-ao-linkedin-por-exclusao-de-vaga/>> Acesso em 2 out. 2024.

OLIVEIRA, Bruna Cristina Souza de. Efeitos do letramento racial corporativo em um financiador de ativos. In: Universidade Federal do Rio Grande do Sul. **LUME Repositório Digital**. 2022. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/256884>> Acesso e: 2 out. 2024.

OLIVEIRA, Isaac de. Após foto com homens brancos, ação pede indenização de R\$ 10 mi a XP e Ável. In: **UOL ECONOMIA**. São Paulo. 2021. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/08/18/ongs-pedem-indenizacao-xp-avel-por-falta-diversidade-entre-colaboradores.htm>> Acesso em: 2 out. 2024.

OLIVEIRA, Michelli; COSTA, Nathália. Por que você deve parar de afirmar que o racismo reverso existe? In: **PORTAL GELEDÉS**. 2016. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/por-que-voce-deve-parar-de-afirmar-que-o-racismo-reverso-existe/>> Acesso em: 2 out. 2024.

OLIVEIRA, Talita; BASTOS, Liliana Cabral. **Educação e ascensão social: performances narrativas de alunos da rede pública federal na Baixada Fluminense**. Rio de Janeiro, 2012. 279p. Tese de Doutorado - Departamento de Letras, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

OLIVEIRA, Vinícius. CEO, CFO, CTO e outros: o que significam as siglas do mundo executivo. In: **UOL Economia**. 2024. Disponível em: < <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2024/01/05/ceo-cfo-cto-e-outros-saiba-significado-de-siglas-de-executivos.htm?cmpid=copiaecola>

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). 'A cada 23 minutos, um jovem negro morre no Brasil'. In: **Vidas Negras**. 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/distrito-federal/noticia/a-cada-23-minutos-um-jovem-negro-morre-no-brasil-diz-onu-ao-lancar-campanha-contra-violencia.ghtml>> Acesso em 25 fev. 2024

ORTON, Naomi. **Práticas de Atropelamento, práticas de resistência: dinâmicas de gênero e a construção discursiva da horizontalidade nos movimentos sociais contemporâneos**. Rio de Janeiro, 2020, 205p. Tese de Doutorado. Departamento de Letras, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL. **Sobre o protocolo ESG racial**. 2021. Disponível em: <<https://pactopelaequidaderacial.org.br/page20.html>> Acesso em: 2 out. 2024.

PASSOS, Carine Lima dos. Raça e gênero em interseção: a autopercepção de mulheres negras em posições de gerência. In: **Fórum Discente de Sociologia Política (FDSP)**. 2021. Disponível em: <<https://zenodo.org/records/5637594>> Acesso em 2 out. 2024.

PASSOS, Eduardo; KASTRUP, Virginia; ESCÓSSIA, Liliana da. (Orgs). **Pistas do método da cartografia: Pesquisa-intervenção e produção**. Porto Alegre: Sulina, 2015.

PASTORAL CARCERÁRIA. **São Paulo inicia 2016 com superlotação carcerária em 77,6% de unidades prisionais. 2016**. Disponível em: <<https://carceraria.org.br/combate-e-prevencao-a-tortura/sao-paulo-inicia-2016-com-superlotacao-carceraria-em-776-de-unidades-prisionais>> Acesso em 31 jul. 2024

PELECANOS, George. **Preto no branco**. São Paulo: Companhia das Letras, 2006.

PEQUENO DICIONÁRIO. **Termos ambíguos do debate político atual** [livro eletrônico]: pequeno dicionário que você jovem não sabia que existia / Janine Pimentel, Raphael Ferreroni; coordenação Sonia Correa; ilustração Carol Ito. -- 2. ed. -- Rio de Janeiro: Associação Brasileira Interdisciplinas de Aids - ABIA, 2023. Disponível em: <<https://sxpolitics.org/pequenodicionario/>> Acesso em: 2 out. 2024

PEREIRA, Amauri Mendes. Unidade na Diversidade e na luta: um desafio para o Movimento negro. In: **A resistência negra ao projeto de exclusão racial**: Brasil, 200 anos (1822-2022) / Helio Santos org. São Paulo: Jandaíra, 2022.

PEREIRA, Edilene Machado. **A vivência de mulheres em cargos em cargos executivos em grandes empresas**: uma análise interseccional das desigualdades de gênero e de Raça. 2015. 256 f. Tese (Doutorado) - Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Faculdade de Ciências e Letras (Campus de Araraquara), 2015.

PESTANA, Mauricio. **A empresa antirracista**: como CEOs e altas lideranças estão agindo para incluir negros e negras nas grandes corporações. Rio de Janeiro: Agir, 2021.

_____. Protagonismo racial entre os CEOs – Entrevista com Theo van der Loo. In: **Revista Raça**. 2019. Disponível em: <<https://revistaraca.com.br/protagonismo-racial-entre-os-ceos/>> Acesso em 25 set. 2024.

_____. **O negro no mercado de trabalho**. 2018. São Paulo: Pestana Artes e Publicações, 2019. Disponível em: <<https://mauriciopestana.com.br/o-negro-no-mercado-de-trabalho/>> Acesso em: 2 out. 2019

_____. **Racista, eu?** São Paulo: Discovery Publicações, 1986.

PINHEIRO, Bárbara Carine Soares. **Como ser um educador antirracista** [livro eletrônico]. São Paulo: Planeta do Brasil, 2023.

PINKER, Stephen. **Sense of Style**: The thinking person's guide to writing in the 21st Century. London: Penguin Books, 2014.

PINTEREST. **O bem e o mal**. Campanha publicitária da Benetton. 1991. Disponível em: <<https://br.pinterest.com/pin/341288477991659278/>> Acesso em: 2 out. 2024.

PIZA, Edith. Porta de Vidro. In: CARONE, Iray; BENTO, Maria Aparecida Silva (Orgs). **Psicologia social do racismo: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil**. Petrópolis/RJ; Vozes, 2014.

PODER 360. **Bayer abre programa de trainee apenas para candidatos negros**. Disponível em: < <https://www.poder360.com.br/poder-economia/economia/bayer-abre-programa-de-trainee-apenas-para-candidatos-negros/> > Acesso em 5 ago. 2024.

POLESE, Pablo. **Machismo, racismo, Capitalismo Identitário**: as estratégias das empresas para as questões de gênero, raça e sexualidade. São Paulo: Hedra, 2020.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO. **Divisão de Bibliotecas e Documentação (DBD)**. Disponível em: <<https://www.dbd.puc-rio.br/sitenovo/index.php#aviso>> Acesso em 18 fev. 2024.

PORTAL DE OLHO NOS PLANOS. **Material didático com conteúdo racista** é distribuído para a rede de Ensino em Santo André. Disponível em: <<https://deolhonosplanos.org.br/material-racista-distribuido-em-santo-andre/>>

PORTAL MEC.GOV.BR. **UNESCO**. 2024 Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/encceja-2/480-gabinete-do-ministro-1578890832/assessoria-internacional-1377578466/20747-unesco>> Acesso em 1 out. 2024.

PORTELA, Alysso; SOARES, Rodrigo. Persistência histórica da Desigualdade racial. In: FRANÇA, Marcelo; PORTELLA, Alysso. (Orgs). **Números da discriminação racial: desenvolvimento humano, equidade e políticas públicas**. São Paulo: Editora Jandaíra, 2023.

PROJURIS: **Racismo**: o que é, quais os tipos e penalidades do crime no Brasil. Disponível em: <<https://www.projuris.com.br/blog/racismo/>> Acesso em 14 fev. 2024.

PUENTE, Beatriz. UFRJ cancela matrícula de 27 alunos por fraude em cotas raciais. In: **CNN Brasil**, Rio de Janeiro. 2021. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/ufjr-cancela-matricula-de-27-alunos-por-fraude-em-cotas-raciais/>> Acesso em: 2 Out. 2024.

PUGLIESI, Nataly. A luta pela inclusão: como aumentar a diversidade nas empresas. In: **VOCE RH**. Edição 71 – dezembro-2020/janeiro-2021. Disponível em: <<https://vocerh.abril.com.br/especiais/diversidade-empresas/>> Acesso em: 2 out. 2024.

RAÇA. **Carrefour fecha acordo e paga a maior indenização** envolvendo caso de racismo da América Latina. 2021. Disponível em: <<https://revistaraca.com.br/carrefour-fecha-acordo-e-paga-a-maior-indenizacao-envolvendo-caso-de-racismo-da-america-latina/>> Acesso em: 2 out 2024.

RAJAGOPALAN, Kanavillil. **Por uma linguística crítica**: linguagem, identidade e a questão ética. São Paulo: Pará-bola Editorial, 2003

REALIDADE. Racismo: EUA-Brasil 1967. In: VEJA. **Como é ser negro no Brasil**. 2017. Edição 2557, Ano 50, nº 47. Editora Abril,

REDE DE OBSERVATÓRIOS DE SEGURANÇA. Um negro é morto pela polícia a cada quatro horas. In: **Radio Agência**. 2022. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/direitos-humanos/audio/%202023-11/em-2022-policia-mata-um-negro-cada-4-horas-em-8-estados-do-pais%20>> Acesso em 29 set. 2024

REPRODUÇÃO. Horas perdidas no transporte superlotado. In: FERRARI, Bruno. **Rio de Janeiro ocupa a pior colação no ranking da mobilidade urbana**. Disponível em: <<https://vermelho.org.br/2022/06/14/rio-de-janeiro-ocupa-a-pior-colacao-no-ranking-da-mobilidade-urbana/>> Acesso em: 29 set. 2024.

REPRODUÇÃO/ VEJA. **Peça publicitária do governo federal retrata apenas crianças brancas**. 2020. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/brasil/gabinete-de-braga-netto-criou-peca-polemica- apenas-com-criancas-brancas>> Acesso em: 2 out. 2024.

RESUMOS ESCOLA. **Meritocracia**. 2020. Disponível em: <<https://resumos.soescola.com/filosofia/meritocracia/>> Acesso em: 23 jul.2024

RIBEIRO, Djamila. **Pequeno manual antirracista**. São Paulo, Companhia das Letras, 2019.

RIESSMAN, Catherine Kohler. **Narrative Methods for the Human Science**. Los Angeles: Sage, 2008.

_____. **Narrative Analysis**. Newbury Park: Sage, 1993.

ROCHA, Decio; DAHER, Maria Del Carmen; SANT'ANNA, Vera Lucia de Albuquerque. A entrevista em situação de pesquisa acadêmica: reflexões numa perspectiva discursiva. In: **Polifonia**, [S. l.], v. 8, n. 08, 2004. Disponível em: <<https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/polifonia/article/view/1132>> Acesso em 24 jul. 2024.

RODA VIVA. Hélio Santos. In: **YOUTUBE**. 2022. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=Kxr70kew7Cc&t=222s>> Acesso em 8 set. 2024.

RODRIGUES, Ana Carolina. Por que os negros ainda são exceção? In: **Você S/A**, São Paulo, edição 227, p. 26–36, abril 2017.

ROSA, Priscilla Teodósio.; OLIVEIRA, Talita. Aspectos da branquidade e os atravessamentos da amabilidade artificiosa na mídia televisiva: o caso RJ-Móvel. In: **Trabalhos de Linguística Aplicada**, Campinas, n(160.1) 16-29, jan/abr.2021

SANTOS, Helio. **A resistência negra ao projeto de exclusão racial: Brasil, 200 anos**. São Paulo: Jandaíra, 2022.

_____. Um novo acordo para a equidade racial no Brasil. In: SANTOS, Helio (org.) **A resistência negra ao projeto de exclusão racial: Brasil, 200 anos**. São Paulo: Jandaíra, 2022.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal**. 6ª ed. - Rio de Janeiro: Record, 2001.

SANTOS, William Soares dos. Níveis de interpretação na entrevista de pesquisa com narrativas. In: **A entrevista na pesquisa qualitativa** / Organizadores: Liliana Cabral Bastos e William Soares dos Santos – Rio de Janeiro: Quartet : Faperj, 2013.

SARDINHA EXPRESS. Trens lotados: rotina no metrô e CPTM irrita usuário. In: **Notícias G1**. Insatisfação com transporte público cresce em São Paulo, diz pesquisa. Disponível em: <<https://www.mobilize.org.br/noticias/8591/insatisfacao-com-transporte-publico-cresce-em-sao-paulo-diz-pesquisa.html>> Acesso em 29 set.2024

SCHEFFEL, Noah. Não sei dançar, e todo mundo entendeu errado sobre diversidade e inclusão. 2021. In: **ECO A UOL**. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/ecoa/colunas/noah-scheffel/2021/03/22/nao-sei-dancar-e-todo-mundo-entendeu-errado-sobre-diversidade-e-inclusao.htm>>

SCHIFFRIN, Deborah. **Como uma história diz o que significa e o que faz**. (no prelo), 2020.

SCHUCMAN, Lia Vainer. **Entre o encardido, o branco e o branquíssimo: branquitude, hierarquia e poder na cidade de São Paulo**. Introdução de Antonio Sergio Alfredo Guimarães. Apresentação de Leny Sato. Prefácio de Maria Aparecida Bento. - São Paulo: Veneta, 2020.

_____; COSTA, Eliane Silva; CARDOSO, Lourenço. Quando a identidade racial do pesquisador deve ser considerada: paridade e assimetria racial. In: **Revista da ABPN**, v. 4, n. 8. jul.–out. 2012, p. 15-29.

SCHWANDT, Thomas A. Três posturas epistemológicas para a investigação qualitativa: Interpretativismo, Hermenêutica e construcionismo social. In: DENZIN

N. K.; LINCOLN, Y, S. **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens.** Porto Alegre: Artmed ,2006.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **Previsões são sempre traiçoeiras:** João Baptista de Lacerda e seu Brasil branco. In: FONTES. 2011. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/hcsm/a/wRVg8H99n65JLwhF9BMbHpF/>> Acesso em: 2 out. 2024.

SEBRAE. **Entenda o que são as práticas de ESG.** 2024. Disponível em: <<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/entenda-o-que-sao-as-praticas-de-esg,66c7e3ac39f52810VgnVCM100000d701210aRCRD>> Acesso em 2 out. 2024.

SILVA, Camila da. Justiça determina que trainee só para negros, como o do Magazine Luiza, não é discriminatório. In: **CARTA CAPITAL.** 2022. Disponível em: < <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/justica-determina-que-trainee-so-para-negros-como-o-do-magazine-luiza-nao-e-discriminatorio/> > Acesso em 5 ago. 2024.

SILVA, Marcos Fabrício Lopes da. Educação e letramento racial. In: **Universidade Federal de Minas Gerais.** Boletim nº 2081-ano 46-18.11.2019. Disponível em: <https://ufmg.br/storage/d/4/8/9/d48944f4de5e3985d21fe417e1282b33_15740778041306_1982338171.pdf > Acesso em 2 out. 2024

SILVA, Priscila Elisabete da. O conceito de branquitude: reflexões para o campo de estudo. In: MULLER, Tânia Mara Pedroso; CARDOSO, Lourenço. **Branquitude: estudos sobre a identidade branca no Brasil.** Curitiba: Appris, 2017.

SILVERSTEIN, Michael. **Pragmatic Indexing.** Chicago: Elsevier Ltd, 2006.

SODRÉ, Muniz. **O fascismo da cor: uma radiografia do racismo nacional.** Petrópolis, RJ, Vozes, 2023.

SOTER, Gil; YURI, Alexandre. Alunos são proibidos de apresentar trabalho sobre entidade do candomblé. In: **G1 Globo Pará - Rede Liberal.** 2016. Disponível em: <<https://g1.globo.com/pa/para/noticia/2016/11/alunos-sao-proibidos-de-apresentar-trabalho-sobre-entidade-do-candomble.html>> Acesso em: 1 out. 2024.

SOUSA, Rainer Gonçalves. A chegada dos imigrantes. In: **UOL Brasil Escola.** [s.d.]. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/historiab/a-chegada-dos-imigrantes.htm>. > Acesso em 30 de jul. 2024.

SOUZA, Davi Davila. As organizações no combate ao racismo sistêmico: uma reflexão crítica com sugestões de norteadores para implementação de políticas e ações de inclusão racial nas empresas no combate ao racismo estrutural. In: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **LUME Repositório Digital.** 2022. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/232868>> Acesso em: 2 out. 2024.

SOUZA, Josias de. Cliente negro recebe comanda com palavra 'preto' de churrascaria do DF. 2023. In: **#UOLNEWS.** Disponível em: < https://www.youtube.com/watch?v=xN46_YvRDZo > Acesso em 2 ago. 2024.

SOUZA, Mario Luiz. Racismo como instrumento epistemológico e político para o entendimento da situação da população negra na sociedade brasileira. In: **Revista da ABPN,** Rio de Janeiro, vol. 6, n. 12, nov./2013-fev./2014.

SOUZA, Neusa Santos. **Tornar-se negro** ou As vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social. Rio de janeiro: Zahar, 2021.

SOUZA NETO, Mauricio. **Por que pensar hoje em uma educação linguística antirracista?** Limites, tensões e possibilidades (no prelo).

SPW - Observatório De Sexualidade e Política e UFRJ Programa Interdisciplinar de Pós-Graduação em Linguística Aplicada. **Termos ambíguos do debate político atual** [livro eletrônico]: pequeno dicionário que você jovem não sabia que existia / Janine Pimentel, Raphael Ferreroni; coordenação Sonia Correa; ilustração Carol Ito. -- 2. ed. -- Rio de Janeiro: Associação Brasileira Interdisciplinas de Aids - ABIA, 2023.

WORD, Helen. **Stylish Academic Writing**. Boston: Harvard University Press, 2012.

THE GUARDIAN. **'A George Floyd every 23 minutes'**: fury at refugee's brutal murder at Rio beach'. 2022. Disponível em:

<https://www.theguardian.com/world/2022/feb/04/brazil-congolese-refugee-murder-racism> > Acesso em 23 set. 2024.

TOLENTINO, Luana. O alerta de Sueli Carneiro para a ascensão do nazifascismo no Brasil. In: **Carta Capital**. 2022. Disponível em:

<https://www.cartacapital.com.br/opiniaio/o-alerta-de-sueli-carneiro-para-a-ascensao-do-nazifascismo/> > Acesso em 10 set.2024.

TOZZI, Elisa. **Compliance moral**: diversidade tem mais a ver com ética do que com lucro. 2021. Disponível em: <<https://vocerh.abril.com.br/especiais/entrevista-theo-van-der-loo-diversidade-inclusao/>> Acesso em 2 out. 2024.

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME (UNDP). 2021. **Gender Diversity and Inclusion for a Fair Business Environment**. NYC, USA. Disponível em: <<https://www.undp.org/publications/gender-diversity-and-inclusion-fair-business-environment>> Acesso em: 2 out. 2024.

UNESCO. **A guide for ensuring inclusion and equity in education**. 2017. Paris, France. Disponível em: < <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000248254>> Acesso em 2 out. 2024.

UOL SPLASH. **Influencers que deram bananas a criança negras viram rés por injúria racial**. 2024. Disponível em:

<https://www.uol.com.br/splash/noticias/2024/01/30/influencers-que-deram-bananas-a-crianca-negras-viram-res-por-injuria-racial.htm?cmpid=copiaecola> > Acesso em: 02. out. 2024.

UOL TV E FAMOSOS. **Acusada de racismo, Marina Ruy Barbosa pede desculpas por propaganda**. 2017. Disponível em:

<<https://tvefamosos.uol.com.br/noticias/redacao/2017/10/24/acusada-de-racismo-marina-ruy-barbosa-pede-desculpas-por-propaganda.htm>> Acesso em: 2 out. 2024.

VAGAS FOR BUSINESS. **O que é recrutamento às cegas e como funciona**.

Disponível em: <<https://blog-forbusiness.vagas.com.br/recrutamento-as-cegas/>> Acesso em 20 abr. 2023.

VAN DER LOO, Theo. "Eu não entrevisto negros". In: **Linkedin**, 2017. Disponível em: <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6252683829606182912/>>

Acesso em 2 out. 2024.

VEJA. **Como é ser negro no Brasil**. Edição 2557, Ano 50, nº 47. Editora Abril, 2017.

VIEIRA, Viviane; RESENDE, Viviane de Melo. **Análise de Discurso (para a crítica)**: O texto como material de pesquisa, Campinas, SP: Pontes, 2011.

VIOTTI, Evani. **Estudos Linguísticos**: Curso Letras Libras. Santa Catarina: UFSC, 2006.

VOCÊ RH. **Como criar empresas realmente diversas. 2020**. Disponível em: <<https://vocerh.abril.com.br/diversidade/como-criar-empresas-realmente-diversas-novo-desafio-do-rh/>> Acesso em 1 out. 2024.

VOCÊ S/A. **Por que ela ainda é exceção?** Disponível em: <<https://vocesa.abril.com.br/edicoes/voce-sa-227>> Acesso em 2 out. 2024.

WEST, Cornel. **Questão de raça**. São Paulo: Companhia de Bolso, 2021.

WIKIMEDIA COMMONS. **Rocinha - São Conrado.jpeg** Disponível em: <https://pt.m.wikipedia.org/wiki/Ficheiro:Rocinha_-_S%C3%A3o_Conrado.jpg> Acesso em 31 jul. 2024.

X.COM. **Divulgações de aprovados em Programas de trainees**. Disponível em: <https://x.com/jeff_theblack/status/1307348293949759489> Acesso em 5 ago. 2024.

_____. **Post Mundos do Trabalho**. MNU. Disponível em: <<https://x.com/MundosTrabalho/status/1392815472635256832>> Acesso em 5 ago. 2024.

YOCHABELL, Cammila. Processo às cegas: esse termo é mesmo correto? In: **LINKEDIN**. 2022 Disponível em: <<https://www.linkedin.com/pulse/processo-%C3%A0s-cegas-esse-termo-%C3%A9-mesmo-correto-cammila-yochabell/>> Acesso em 1 out. 2024.

YOUTUBE. **Explicando a diferença entre "realidade, igualdade, equidade e justiça"**. 2021. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=fvfCGOL-sPk>> Acesso em: 2 out. 2024.

_____. **Lançamento do movimento Impacto – CEOs pela Diversidade e Inclusão**. 2018. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=Xgx6huw8N2I&t=811s>> Acesso em: 1 out. 2024.

_____. **LinkedIn entrevista Theo van der Loo completo**. 2018. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=6bXtSYxWJzE&t=10s>> Acesso em: 25 fev. 2024.

_____. **Coletiva de Lançamento do Pacto de Promoção da Equidade Racial** 2021. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=wLG4-c3h_w0&t=21s> Acesso em: 2 out. 2024.

_____. **Vídeo Institucional Fundação Dom Cabral**. (0:00 a 1:32M). 2018. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=Xgx6huw8N2I&t=36s>> Acesso em 17 mar. 2024.

_____, **Programa Roda Viva entrevista Hélio Santos**. 2022. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=Kxr70kew7Cc&t=222s>> Acesso em: 1 out. 2024.

_____, William Labov (em português) - **"Justice as a Linguistic Matter"**. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=n6h8bdDxnuA>> Acesso em 2 out. 2024.

ZAMBENEDETTI, Gustavo; SILVA, Rosane Azevedo Neves. **Cartografia e genealogia**: aproximações possíveis para a pesquisa em psicologia social. 2011 *Psicologia & Sociedade*, 23(3), 454-463. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/100237>> Acesso em: 2 out. 2024.



Fig. 95 – Poder Negro ¹⁸¹

¹⁸¹ Adaptado de imagem em Coletivo Educação Socialista. Disponível em: <<https://www.facebook.com/coletivoeducacaosocialista/>>

10. ANEXOS

Transcrição 1:

Vídeo Theo van der Loo / LinkedIn 1/7

SPEAKER SERIES	
LINKEDIN ENTREVISTA THEO VAN DER LOO	
1	Nasci no Brasil né ↑
2	eu tenho nome holandês:: sou paulistano:: nasci em 55::
3	em 67 eu tinha 12 anos, meus pais voltaram prá Holanda,
4	prá mim era a primeira vez, mas prá eles foi um regresso né ↑
5	eles ficaram 20 anos no Brasil.
CARREIRA	
6	Então eu cheguei na Holanda:: totalmente brasileiro,
7	sem saber ler nem escrever holandês,
8	e fui parar numa sala de aula já em duas semanas:: sozinho,
9	porque eu fui antes que meus pais foram prá Holanda::
10	eu então comecei a aprender me virar.
11	Me formei em 80: em 79:: em dezembro::
12	e em março de 80 eu voltei pro Brasil, porque meu sonho era voltar prá cá né ↓
13	E o que eu falo: "a gente sai do Brasil, mas o Brasil não sai da gente":
14	apesar dos problemas e de °tudo isso°.
15	Eu não tinha nenhum:: podia ser outra empresa também,
16	mas a empresa farmacêutica que quis me trazer prá cá,
17	mas eu sai do Brasil várias vezes::
18	eu fui e voltei e fui subindo várias posições.
19	Em <96> eu fui pro México, já tava numa empresa alemã que °se° chamava Schering
20	<e> eu fiquei lá 6 anos e eu voltei prá cá em 2002.
21	Quando eu comecei na Schering em 88,
22	eu já notado que não tinha mulheres na força de vendas.
23	<Isso foi antes de eu ir pro México>
24	Então eu falei ↓ "escuta, por que que não tem mulheres na força de vendas"?
25	>Ah, isso aqui não é comum, isso aqui não vai funcionar<
26	ai nós colocamos um desafio, então nós colocamos a primeira mulher::
27	eu acho que foi no final de 80, começo de 90.
28	A primeira mulher na força de vendas médica de uma empresa
29	que era dedicada a Saúde da Mulher né ↓
30	Hoje em dia mais da metade das pessoas são mulheres né ↑
31	Então a gente vê que pode gerar um impacto né ↓
32	não só eu, mas toda a indústria começou realmente a fazer alguma coisa
33	Então eu só:: eu fiz esse parênteses.
34	Ai eu fui pro México e voltei em 2002 <a> eu falei:
35	"Nossa ↑ Não tem negros:: nós temos agora mulheres, mas, e os negros?"
36	E tinha uma moça lá::
37	Gisela que é:: tava no SAC, uma moça muito agradável,
38	com potencial e com talento e eu falava:
39	"nossa ela devia tá falando com os clientes né↑",
40	uma pena ter uma pessoa tão simpática, falando só no telefone.

Vídeo Theo van der Loo / LinkedIn 2/7

41	Ela passou por um <u>processo</u> ,
42	então ela foi escolhida para fazer parte da força de vendas da área de Ginecologia::
43	ela tá até <u>hoje</u> com a gente:: e então ela foi na realidade prá mim,
44	é uma grande <u>satisfação</u> de estar ajudando uma pessoa,
45	que você acaba mudando a vida das pessoas, °né°
46	e:: um impacto enorme °né° e eu fiquei feliz em poder â:: ajudar nesse processo.
47	Eu saí em <u>2006</u> do Brasil >fui pra Espanha<
48	quando a Bayer comprou a Schering naquela época
49	e eu fiquei lá 5 anos >quase< e voltei pra cá em <u>2011</u>
50	e:: pra assumir a presidência aqui no Brasil
51	e na hora que eu cheguei aqui eu notei que não tinha assim muita <u>mudança</u>
52	em relação à inclusão racial °né°
53	a Bayer tem normalmente programa de inclusão de gênero e também LGBT â::
54	no caso da inclusão racial basicamente o Brasil é um país um pouco especial °né°
55	>e também os Estados Unidos< °né° não tem essa situação na <u>Europa</u>
56	então eu fiquei muito atento mas não tinha nada na Bayer
57	eu falei bom:: "se a Bayer não tem nada globalmente,
58	eu vou fazer isso â:: aqui local com o nosso pessoal"
59	porque a gente como CEO, não sabe como abordar o tema da inclusão
60	a diversidade de forma <u>geral</u> né↑ a gente não sabe lidar muito bem::
61	porque a gente não conversa com as pessoas, nem com PcD
62	não sabe bem como a:: começar a falar sobre o assunto.
63	No caso dos negros >então< o que é que eu fiz: comecei a falar com eles::
64	para me ajudarem nesse processo, então logo, o primeiro comentário assim,
65	olha eu perguntava:: o que é que eu falo? eu falo
66	negro, afrodescendente, afrobrasileiro, preto,
67	e assim, indiretamente, não:: você pode falar de qualquer jeito,
68	o importante é falar da gente né↑
69	Mas °preto° não fica muito bem↓ você pode falar afrodescendente,
70	eles foram dando umas <u>dicas</u> né↓ mas tavam muito <u>felizes</u>
71	pelo fato de eu estar realmente interess- genuinamente interessado em saber mais.
72	E aí, fiquei sabendo também que eles se sentiam muito bem na empresa,
73	mas que, pra você <u>subir</u> , você tem que se esforçar <u>muito</u> mais para chamar atenção,
74	>para aparecer no radar < e o que as pessoas afrodescendentes querem
75	é a <u>oportunidade</u> ninguém quer <u>favor</u> ::
76	a gente tem que colocar as pessoas dando oportunidade pra elas
77	porque se é só por favor não vai <u>funcionar</u> °né°
78	você vai queimar a pessoa:: ela não vai conseguir performar
79	e você:: no caso da inclusão racial, você vai queimar a <u>causa</u> não é↑
80	então você tem que tomar muito cuidado, você tem que promover as pessoas

VÍdeo Theo van der Loo / LinkedIn 3/7

81	e controlar aquelas que tenham potencial pra assumir algumas posições.
82	Eu não sabia bem o que fazer, então eu fui expandindo a gente ampliou::
83	o RH começou a participar <u>mais</u> também::
84	por que o RH também não tinha muita experiência↓
85	a gente foi aprendendo <u>juntos</u> e a gente foi então <u>aumentando</u> o grupo
86	a:: com <u>mais</u> pessoas negras na Bayer >começando a falar<,
87	o pessoal mais jovem eles são:: falam muito mais
88	já existe com a mídia social, até através de vocês::
89	you acaba divulgando mais coisas::
90	e o pessoal mais novo, os millenials pensam diferente, independente de cor ou <u>raça</u>
91	eles realmente:: todos pensam mais ou menos <u>iguais</u>
92	querendo uma oportunidade <u>igual</u> para todos::
93	então isso tem ajudado também nesse momento a gente <u>fomentar</u> essa discussão
94	então isso tem ajudado na discussão interna na empresa::
95	que a "gente" acabou então criando um grupo,
96	um comitê de diversidade:: e depois o comitê "ele" tem pilares >vamos dizer assim<
97	com grupos de afinidades nós temos a gênero, LGBT, PcD
98	e temos também os negros que "chamamos" de BayAfro
99	E assim nós criamos grupos <u>internos</u> que tão se mobilizando::
100	já em relação à sua causa, vamos dizer assim.
101	Isso é muito bom "né" porque você acaba movimentando <u>toda</u> a empresa
102	O RH obviamente tem um papel principal porque é a porta de <u>entrada</u> ::
103	também é o pessoal que decide as promoções:: e também a comunicação
104	porque é a comunicação "ela" fala pra <u>fora</u> da empresa
105	mas também >pra dentro< da empresa
106	então hoje nós temos na Bayer um movimento muito forte
107	e que tá sendo <u>muito</u> rica a experiência até pra mim "né"
108	eu digo assim:: eu só lamento uma coisa:: que eu não fiz isso antes "né"
109	a verdade é essa:: eu queria ter feito <u>muito</u> mais cedo na minha carreira "né"
110	eu tô com 62 anos, quer dizer, eu teria:: eu aprendi muito depois do <u>post</u>
111	que a gente vai comentar um pouco né ↑ que eu coloquei no >LinkedIn<
112	eu aprendi muitas coisas, eu conheci agora um <u>lado</u> do >Brasil< que eu não conhecia
113	eu posso dizer que o lado que eu conhecia era o meu <u>lado</u> né ↓ assim, do meu <u>meio</u> ::
114	e agora eu posso falar que conheço o Brasil por inteiro::
115	porque eu conheço pessoas de <u>diversas</u> origens, níveis sociais e isso é <u>muito</u> rico::
116	you vê que as pessoas são <u>bem</u> intencionadas::
117	e que as pessoas negras <u>querem</u> no Brasil, é oportunidades::
118	e você vê que realmente existe um <u>preconceito</u> , um viés inconsciente::
119	com <u>certeza</u> , ninguém vai falar assim:: "eu não gosto de negro:: não quero::
120	eu não quero trabalhando na minha empresa::" isso acontece mas é <u>inconsciente</u> ::
121	As pessoas vão fazendo as coisas:: você olha as revistas, <u>capas</u> de revistas,
122	muitas vezes não aparece nenhum negro, é o >default<
123	e quando vem uma notícia <u>negativa</u> , já aparece às vezes, um "negro ou outro" né ↓
124	Então é uma coisa que acontece:: acho que não:: sem uma coisa assim proposital::
125	e eu acho que a idéia é <u>essa</u> :: é de gerar uma <u>mudança</u> né, uma maior consciência

Vídeo Theo van der Loo / LinkedIn 4/7

	POST VIRALIZADO NA REDE
126	E eu fui conhecendo pessoas:: e aí conheci uma pessoa que <u>tava</u> procurando emprego::
127	era um profissional da área de <u>IT</u> >e< eu tava acompanhando assim o:: a procura
128	dele por emprego e eu perguntei um dia:: ele me ligou na realidade e ele me falou ↓
129	"Theo você não sabe o que aconteceu comigo:: eu tava:: eu fui fazer uma entrevista
130	e o entrevistador olhou na minha cara e falou que 'não entrevisto:: negros'
131	>e tava uma pessoa de RH lá< e também ficou sem saber o que fazer ↓"
132	e ele ficou chocado né ↑
133	e eu falei "ó vai pra polícia":: ele falou::
134	"eu não posso ir pra polícia porque demorou tanto pra eu chegar onde eu cheguei,
135	meus pais se esforçaram muito ^o né ^o pra ter toda essa bagagem que eu tenho hoje::
136	eu não vou queimar meu filme, porque senão >eu vou< não vou encontrar emprego
137	Então ele falou:: "eu vou continuar a procurar
138	nós estamos acost- nós negros estamos acostumados
139	a passar por isso ^o né ^o a gente vai então batalhar um pouco mais ↓
140	Porque, >realmente<, o negro pra encontrar emprego:: você pode falar com muitos
141	todos vão confirmar que realmente é algo que eles notam a diferença
142	eles notam, eles sentem a discriminação e o preconceito::
143	Então eu falei: "olha eu vou colocar um post":: eu mandei o texto pra ele
144	e depois eu decidi colocar no >LinkedIn< assim numa <boa> tentar ajudar
145	que de repente ^o algum ^o alguma empresa falasse "não esse cara vamos tentar achar
146	vamos tentar ajudar essa pessoa que tá procurando emprego".
147	Na realidade, foi essa minha intenção ^o né ^o nada mais do que isso ↓
148	Mas então aconteceu que de repente:: aqui vocês acompanharam em 2 semanas
149	500 mil views ^o né ^o eu recebi mais de 4.000 likes e mais de 1.000 comentários ↑
150	E aí eu vi que a situação era muito pior do que eu imaginava ↓
151	ah:: os comentários assim, de forma geral
152	a comunidade negra aqui no Brasil pedindo pra não parar ↑
153	e obviamente que:: não sou protagonista ^o né ^o , houveram críticas >e eu dou toda razão<
154	>não quero ser protagonista< o que eu quero ser é mensageiro
155	eu quero ser uma pessoa que está colaborando e ajudando com a causa ↓
156	e eu aprendi também que tem algumas coisas que é <u>melhor as pessoas brancas falarem</u>
157	porque se aquele post fosse de uma pessoa negra, ninguém ia ler ^o aquilo ^o
158	ia falar: "ah: sabe isso aí é mimimi, como sempre tá reclamando ↓"
159	Depois fui aprendendo com umas leituras que fiz::
160	>que li lá no livro do< Lázaro Ramos, que tem lá uma citação::
161	que ele faz de uma outra pessoa >que o nome dela é Luciane eu acho<
162	que ela fala que o <u>racismo</u> é o crime:: crime perfeito porque só a vitima sab
163	e quando a vitima vai reclamar:: aí o pessoal fala "ah é mimimi ^o né ^o "
164	Então isso é um <u>xeque-mate</u> , na realidade
165	Então acho que chamando os brancos pra conversa:: e ajudando nesse processo
166	você acaba então >de repente<, aumentando <u>muito</u> mais a <u>consciência</u> de todos.
167	Agora os comentários que me chamaram a atenção também::
168	foram (os) das <u>mulheres</u> falando que:: além de ser mulher >ela é negra<
169	então pra mulher negra afrodescendente a situação é <u>muito</u> mais complicada
170	e ela não consegue emprego:: então você vai aprendendo,
171	você vai tendo experiência:: e vai conhecendo esse <u>mundo</u> .
172	Nós temos um racismo velado, um >apartheid< velado no Brasil
173	no sentido que os negros ã:: de uma certa forma são <u>invisíveis</u> ^o né ^o
174	Você pega um >iceberg< você vê a parte de cima é visível:: a gente sabe que existe
175	mas a parte de baixo é <u>muito maior</u> muito >mais profundo<
176	e se a gente não for <u>pró-ativo</u> como:: também como empresa como sociedade,
177	a gente nunca vai resolver esse problema ↓
178	Os brancos vieram pra cá livres atrás de um novo sonho e atrás de criar riqueza ^o né ^o
179	(começaram) >como a colonia< ^o né ^o >que depois ficou independente<
180	os africanos vieram pra cá escravizados sem liberdade



Vídeo Theo van der Loo / LinkedIn 5/7

181	os brancos com sonhos e os negros com sonhos destruídos ^o né
182	e essa foi a criação do Brasil o o o: afrodescendente, os africanos
183	criando riqueza para os brancos, então o Brasil foi criado sobre a desigualdade
184	a pessoa afrodescendente ela >na realidade< ela tem dois chapéus ^o né
185	ela tem o chapéu dela o profissional >de ela ter< que fazer o trabalho dela
186	e ao mesmo tempo elas carregam >também< essa necessidade
187	de defender:: defender a cor da pele dela:: ela defender a causa dela ↓
188	então as pessoas negras têm uma desvantagem também competitiva ↓
189	porque elas >têm que fazer< um trabalho mas defender a:: pra não ser discriminado.
190	Com a tecnologia os alunos que têm dinheiro que tem recursos
191	têm mais tecnologia pra estudar ^o né do laptop têm o ^o Ipad
192	e as pessoas menos privilegiadas >historicamente< excluídas ↓
193	elas têm menos recursos pra estudar:: então a diferença fica cada vez maior ↑
194	então se a gente quer acabar com a violência quer aumentar o emprego ↓
195	>quer aumentar o consumo< a economia nós temos que forçosamente
196	mexer na Educação e na te- inclusão racial ↑
197	senão a gente nunca vai avançar:: como país >que eu falo como nação<
198	então nós temos também toda a :: o potencial pra mudar isso ↓
199	porque as pessoas >tão aqui< elas nasceram >já existem> é só realmente
200	botar a mão na massa e começar a trabalhar nisso. ↓
201	Nós chegamos num ponto hoje no Brasil que cada um >tem que fazer< o seu papel ↓
202	os executivos também os CEOs nós >temos que ter< coragem realmente
203	agora de avançar:: e é aquilo que eu falei ter coragem::
204	não é coragem pra tocar o tema, porque pra fazer o certo:: não tem que ter coragem
205	eu acho que eu tô fazendo o certo >o que é correto< não tem que ter coragem pra isso ↓
206	mas coragem no sentido que eu me sinto muito ^o sozinho
207	^o né como uma posição que eu tenho hoje::
208	>obviamente< que eu não vou ser CEO pro resto da minha vida ^o né
209	então tem agora uma janela pra poder ajudar esse ^o processo
210	mas a minha esperança também que mais CEOs possam se engajar.
211	Tem pessoas que perguntam prá mim, >tudo bem< mas é:: é isso não pode ↓
212	motivo tem que ser porque é bom pro negócio ^o né
213	porque qual é o >business que é isso que você tem<
214	o eu falo:: não, é ↑ ^o na realidade ^o você não pode chegar prá sua empresa
215	e pra sociedade e dizer:: "oh, tô fazendo isso porque é bom pro negócio ↓"
216	^o eu ^o acho que isso não pode ser o driver, >ou seja< o motivo principal.
217	O motivo principal é o coração mesmo ^o né. tem que ser ↓
218	hoje em dia a juventude não >quer ter líderes< que pensem só em dinheiro ↓
219	>e resultados, rentabilidade, crescimento futuro< ^o e isso aí
220	eles querem também ver >como é que tá< o meio ambiente ↓
221	e também como se tratam as pessoas ^o né.
222	E >obviamente< que a inclusão e a diversidade faz parte disso ↓.
223	A experiência >que tô tendo< como profissional:: como CEO
224	>mas também como< brasileiro, como ser humano, é fantástico ↑
225	porque você vê a empresa se mobilizando,
226	você vê as pessoas fora da empresa elogiando ^o né felizes porque tá tendo uma mudança.
227	Eu vejo também que já tem muitas pessoas já fazendo coisas::
228	eu até acho que isso aqui é >irreversível< ^o né
229	nós chegamos num momento hoje que isso tem que ser >irreversível<
230	até prá mim, no dia que eu sair da empresa que eu tô:: eu gostaria que isso ficasse::

VÍDEO Theo van der Loo / LinkedIn 6/7

231	ah:: que fosse algo <u>irreversível</u> , perene,
232	que ninguém viesse depois de mim, >tentar parar com isso ai<
233	porque os nossos empregados não vão aceitar mais:: é assim que tem que ser °né°.
234	e então:: eu só posso recomendar a >qualquer CEO< que esteja assistindo esse vídeo::
235	e que, >se você tiver alguma insegurança<
236	converse com as pessoas negras de sua empresa ↓
237	converse com eles:: eles vão ensinar o caminho.
238	Nas reuniões que eu tive:: que havia <u>somente</u> pessoas afrodescendentes ↓
239	talvez teria 3 ou 4 brancos:: eventos que eu fui convidado pra participar,
240	e você tinha lá juizes e desembargadores, você tinha advogados, empresários, executivos
241	e tinha gente mais <u>simples</u> também °né°, de <u>todos</u> os níveis::
242	mas o que uniam:: <u>unia</u> essas pessoas nesse evento, era a cor da pele
243	e nós não temos isso como branco, essa <u>necessidade</u> de fazer uma reunião
244	para defender a nossa cor da pele:: mas os nossos:: >compatriotas< afrodescendentes
245	tem a necessidade:: <u>metade do país</u> ↑
246	E eu aprendi também o que que é a <u>solidão racial</u> ::
247	que é uma palavra que eu não conhecia,
248	que uma pessoa afrodescendente >me=me=me< explicou.
249	A solidão racial é quando você tá num ambiente:: numa empresa,
250	você tem lá umas 40 pessoas num andar:: e você é a única pessoa negra::
251	não é que ela seja maltratada:: mas ela sente uma uma solidão ↓
252	porque ninguém conhece como ela >se sente< né ↑
253	como negra, na vida:: não só na empresa, na vida.
254	e eu senti isso naquela noite que eu fui nesse evento::
255	que tinha mais negros do que brancos ↓
256	eu falei: "nossa realmente >eu me senti< um pouco diferente °né°"
257	e eu posso imaginar:: >nunca< vou poder me colocar
258	no lugar de uma pessoa afrodescendente ↓
259	mas >eu< posso imaginar como é que é esse sentimento ↓
260	porque:: como eu falei >também no começo< tem que ser genuíno ↑
261	se eu chegar na empresa e falar que eu tô fazendo isso aqui porque é bom pro negócio
262	morreu o assunto ↓ Eu faço isso porque eu quero fazer::
263	>porque eu acho< que é o certo, e isso vem do meu coração mesmo °né°
264	e eu me sinto muito feliz tô podendo fazer agora >nessa altura da minha carreira<
265	podendo ajudar algumas pessoas:: a fazer uma >diferença< na vida delas.
O ENGAJAMENTO MUDOU SUA CARREIRA?	
266	Bom:: eu diria que <u>sim</u> .
267	agora eu tenho que dividir meu <u>tempo</u> pre ver:: dar palestras °né°
268	compartilhar minha <u>experiência</u>
269	ã:: isso sim me tem dado bast- um pouco mais de <u>trabalho</u> °né°
270	mas acho que a gente tá no momento <u>certo</u> para fazer
271	ã:: em algumas ocasiões eu peço também pra:: quando eu dou uma palestra
272	pra empresa fazer uma doação :: qualquer valor :: pra >alguma< algum instituto
273	que tá mexendo com a <u>inclusão racial</u> :: pra ajudar as pessoas ()
274	eu não quero ganhar com isso:: eu faço parte de um grupo de CEOs
275	da Fundação Dom Cabral que nós chamamos de CEO <u>Legacy</u>
276	e cada CEO vai ter :: que deixar seu legado e são mais ou menos vinte CEOs
277	e nós de:: <u>queremos</u> deixar como legado muitas coisas ligado à parte social
278	por <u>acidente</u> essa causa da <u>inclusão racial</u>
279	sempre acabei colocando em <u>pauta</u> :: nas reuniões
280	tem alguns que já tão me apoiando também ↓

Vídeo Theo van der Loo / LinkedIn 7/7

281	alguns que até começaram com projetos <u>enormes</u>
282	E a ideia agora >é a gente continuar com isso< e poder realmente ^o ampliar
283	^o todas ^o essas atividades com o nosso ^o CEO Legacy ^o ↓
284	e nesse CEO Legacy nós tivemos também pessoas de fora à:: da Europa do ENCEAD
285	que fazem:: são professores que vêm fazer intercâmbios
286	e explicar o que é que tá acontecendo no mundo ^o e tal ^o
287	e um deles falou:: ele falou quando eu coloquei a causa racial ↓
288	ele falou pra mim:: "olha Theo::
289	essa causa racial, à:: acho que vai ser a mais importante para o mundo,
290	não só no Brasil nas próximas décadas né":
291	E uma coisa que nós temos que saber lidar com isso::
292	e >no momento<, cada um tem que fazer sua parte,
293	mas acho >que a gente tá< no momento certo para fazer
294	sempre ↑ nunca é tarde para fazer.
RECEPTIVIDADE DOS CLIENTES SOBRE A CAUSA	
295	eu diria:: eu tenho poucos <u>contatos</u> sobre a causa
296	já fui dar palestras em algum cliente na área farmacêutica
297	um grande <u>distribuidor</u> me convidou
298	porque eles estão começando um grande projeto de inclusão ras: à diversidade
299	e pediram pra eu dar uma palestra similar a essa:: uma fala
300	então tenho tido também:: e também pessoas >por exemplo< agricultores
301	que me procuraram:: que são também grandes <u>cooperativas</u>
302	e também elogiando essa iniciativa e sentindo muito orgulho ^o ne ^o
303	de ver uma empresa como a Bayer fazendo algumas coisas::
304	então você acaba: alguns clientes acabam gostando e acabam me convidando também
305	o que eu acho também:: que eu quero <u>fazer</u>
306	obviamente como nós temos na Bayer a BayAfro,
307	tem empresas que têm grupos de afrodescendentes,
308	tem <u>várias</u> empresas criando grupos também:: que esses grupos possam se juntar
309	e trocar experiências ^o ne ^o :: as melhores <u>práticas</u> e ^o tal ^o
310	e:: eu acho que é :: isso também é <u>fantástico</u>
311	então deixar um legado nesse sentido, eu acho que é muito bom ^o ne ^o
312	mas falando a <u>verdade</u> ^o ne ^o o ideal seria não ter que ter nenhum comitê de diversidade ^o ne ^o
313	que já fosse automático então espero tbm que algum dia isso não seja mais <u>necessário</u> ,
314	que a gente possa <u>parar</u> com esses comitês:: grupos de afinidades,
315	tudo isso faça parte da empresa, de uma forma automática.
NO LINKEDIN	
316	E:: eu tenho colocado alguns posts:: eu queria obviamente ::
317	o que eu queria fazer um dia:: tem que ter tempo ^o ne ^o
318	fazer um resumo da minha <u>experiência</u> do post de março de 2017::
319	quando eu coloquei o post, <u>jamais</u> imaginava uma repercussão dessa::
320	pensei até em tirar o <u>post</u> :: na realidade eu pensei em <u>tirar o post</u> ,
321	porque recebi muitas <u>críticas</u> de pessoas falando::
322	"Theo que=cê=tá=se=metendo:: isso não é negócio de CEO ↑"
323	eu falei: "mas por que?" "não:: <u>você sabe</u> o que eu quero dizer ^o
324	você é CEO:: multinacional:: isso não é o seu <u>papel</u> "
325	eu falei: "mas me diz uma coisa:: o que que eu fiz de errado?"
326	ai a pessoa: "não:: você não fez nada de errado
327	mas tem que :: cê sabe o que eu quero dizer::"
328	"não sei:: porque na realidade se a empresa (fala em) diversidade,
329	eu tô fazendo:: eu tô fazendo meu <u>papel</u> "
330	eu nunca imaginei que fosse ser <u>tão</u> impactante
331	mas acho que é uma lição pra todos nós, né ↑
332	aqui do meu lado como empresa:: mas vocês também no >LinkedIn<
333	que >vocês tão vendo na prática< o <u>impacto</u> que a mídia social pode ter então
334	por uma <u>sociedade</u> ↑

Lista 1:**Ações Antirracistas em Empresas – 1/3****Group 1**

1. Canal de denúncias
2. Política de gestão de consequências
3. Educação antirracista (termos pejorativos)
4. Sessões de educação sobre etimologia das palavras
5. Projeto espontâneos de educação voltados para o público de pretos e pardos

Group 2

1. Black Professionals: Providing internship opportunities to black people. Including job rotation and mentoring.
2. Employee Resource Groups: Provide the opportunity for people to share their experiences and discuss pressing matters such as racism and black culture.
3. Foster networking opportunities between black law students and law firms.
4. Zero Racism Policy: provide direct line to report any racist acts. Investigation and action claims.

Group 3

1. Tolerância Zero
2. Programa de pareamento, funcionário negro com branco e o negro passa sua perspectiva. (escutar)
3. Banco de Vagas exclusivo (dificuldades legais)

Group 4

1. Grupo de Diversidade, reuniões tempestivo, envio de comunicações na intranet em comemoração à datas que lembrem as datas de acontecimentos raciais, como julho, novembro.
2. Black Diversity, Affirmative Action - informar no processo de contratação que daremos preferências às minorias por questões de D&I,
3. Treinamentos sobre Viés Inconsciente
4. % de vagas para contratação de negros e discussão de indicadores para acompanhamento de metas impactando o DPO das Diretorias
5. Tolerância zero a situações racistas detectadas no ambiente. Ações disciplinares tomadas com gestores.
6. Grupo de afinidade com liderança por um C-level para se discutir temas de interesse do grupo.
7. Ações junto ao RH sobre a descrição da vaga de forma a permitir a inclusão
8. Treinamento mandatório sobre viés inconsciente para todos colaboradores
9. Canal de denúncia para atos racistas
10. Projetos de parceria junto à comunidade/empresa e Senai com cursos profissionalizantes
11. Executivos têm compensativos atrelada à métricas para D&I
12. Apoio à programas que visam "nivelar" o conhecimento

Group 5

1. Grupos de discussão sobre o assunto
2. Grupos de Discussão
3. Na **Baye**, desde 2010 comitês de diversidade, com grupos e budget para colocar ações em prática
4. Alta gestão desafiada a apoiar as práticas
5. Houve um ano em que os programas de trainees exclusivo para negros, na mesma época que o Magalu

Ações Antirracistas em Empresas – 2/3

Group 6

1. Treinamentos Online obrigatórios antipreconceito
2. Recebimento de denúncias/Ouvidoria *Existe pessoas responsáveis para investigar e tomar as ações para algum tipo de preconceito praticado ANÔNIMO—*
3. Campaigns shared with employees to raise awareness on diversity, on antiracism. There is a channel in which employees can denounce any act of prejudice in the company. Onboarding session (for new employees) in which they educate people towards tolerance and respect.
4. A empresa possui um código de conduta e treinamento obrigatório para novos funcionários

Group 7

1. Comitê de diversidade
2. Canais de denúncia e investigação
3. Pesquisa de diversidade para criar ações
4. Comitê de diversidade e inclusão
5. Foco em diversidade no recrutamento
6. Apresentação de candidatos pretos nos processos de recrutamento
7. Workshop e treinamentos para Gestores para conscientização da liderança
8. Parcerias com Instituições especializadas para apoiar na contratação de pessoas diversas no quadro de colaboradores
9. Programas e Comitês para discussão do tema e divulgação nas redes sociais (podcast, Youtube...)

Group 8

1. Letramento histórico
2. Eventos internos
3. Mentorias internas
4. Capacitação da liderança
5. Grupo de aliados
6. Grupo de aliados internos
7. Canal de compliance / Comitê de ética
8. Grupo de diversidade internacional
9. Painéis de discussão
10. Metas da companhia (homens e mulheres negras na liderança, por ex)
11. Foco em líderes mulheres negras
12. Capacitação em iniciativas de diversidade
13. Palestras
14. Grupos globais e locais

Group 9

1. Regra de prioridade e inclusão para fornecedores
2. distribuir manual antirracista
3. incluir KPI sobre diversidade e racismo no planejamento estratégico
4. Modificação no processo de RH: buscar consultores especializados com acesso a pool de negros (indique uma preta)
5. Indicar negros para vagas
6. tomar cuidado com as expressões e vocabulário!
7. tratar a todos como você quer ser tratado
8. plataforma de treinamento sobre diversidade, todos os aspectos, vídeo-treinamento

Ações Antirracistas em Empresas – 3/3

Group 10

1. Trilha de treinamento obrigatório sobre diversidade
2. Semana da diversidade
3. Vagas em cargos gerenciais dedicadas para mulheres negras, maiores de 60 anos
4. Processo seletivo dedicado aos negros
5. Parceria com universidade Zumbi dos Palmares que possui maior percentual de negros
6. Comitês

Group 11

1. Contração de estagiária negra
2. Contratação de mentoranda do ano passado <3
3. Palestras de letramento, como abordar o assunto para os alunos, autoidentificação
4. Programas de inclusão, vagas afirmativas
5. Grupo de afinidade étnico-racial, palestras, eventos, censo étnico-racial (autodeclarado)
6. Contratação de pessoas sem inglês para que aprendam dentro da empresa; programas de desenvolvimento focados
7. Grupos de afinidade/diversidade; semana/mês focados em tópico específico com palestras e eventos; empresa tenta incentivar candidaturas negras
8. [REDACTED] criou-se um grupo de pessoas negras para dar voz ao grupo e eles buscam fazer awareness dentro da cia

Group 12

1. Palestras que abordem a temática.
2. Política de contratação que incluam grupos minoritários.
3. Grupos que visem garantir conhecimentos sobre as causas
4. Comitê de inclusão e diversidade para debate, abordar questões e promover ações
5. Investir em programas de educação de base

Group 13

1. Compromisso em contratar pessoas de grupos minorizados e minoritários
2. Treinamento para inclusão, integração e permanência
3. Há 4 anos foi criado o grupo de discussão em Diversidade e Inclusão (mulheres, negros, pessoas com deficiência, lgbtqiap+)
4. Ações pontuais de suporte assistencial (crianças em regiões rurais).
5. Formação de viés inconsciente no processo de contratação.
6. Contração as cegas para estagiários.