

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

ISABELA ARIANE BUJATO

**RELAÇÕES RACIAIS E A ACADEMIA: PRÁTICAS RACISTAS NO MUNDO
DO TRABALHO DE DOCENTES NEGROS**

VITÓRIA

2019

ISABELA ARIANE BUJATO

**RELAÇÕES RACIAIS E A ACADEMIA: PRÁTICAS RACISTAS NO MUNDO DO
TRABALHO DE DOCENTES NEGROS**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Administração do Programa de Pós-Graduação em Administração, do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito para titulação de mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Eloisio Moulin de Souza.

VITÓRIA

2019

Ficha catalográfica disponibilizada pelo Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBI/UFES e elaborada pelo autor

B917r Bujato, Isabela Ariane, 1993-
Relações raciais e a academia: práticas racistas no mundo do trabalho de docentes negros / Isabela Ariane Bujato. - 2019.
120 f.

Orientador: Eloisio Moulin de Souza.
Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas.

1. Raça. 2. Racismo. 3. Trabalho. 4. Academia. 5. Estudos Organizacionais. I. de Souza, Eloisio Moulin. II. Universidade Federal do Espírito Santo. Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. III. Título.

CDU: 65



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO



ATA DA 246ª DEFESA DE DISSERTAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Às 14 horas do dia 28 do mês de agosto do ano de 2019, na sala 801 (sala de videoconferência) ED VIII, campus Goiabeiras, em Vitória (ES), reuniu-se a banca examinadora composta pelos Professores Eloisio Moulin de Souza (orientador - presidente da banca), Márcia Prezotti Palassi (membro interno) e Juliana Cristina Teixeira (membro externo – UFSJ) para a sessão pública de defesa de dissertação da mestranda **ISABELA ARIANE BUJATO**, com o título: *Relações Raciais e a Academia: Práticas Racistas no Mundo do Trabalho de Docentes Negros*. Com a palavra, o presidente da banca deu início à sessão, passando a palavra à aluna, que procedeu à exposição da dissertação. Na sequência, os membros da banca formularam as suas arguições, as quais foram respondidas pela mestranda. Logo após, o presidente da sessão solicitou que os presentes deixassem a sala para que a banca pudesse deliberar. Concluída a avaliação, o presidente da sessão convocou a mestranda e os interessados para ingressarem na sala e comunicou o resultado da avaliação da banca, que decidiu pela **APROVAÇÃO** da examinanda. Por fim, o presidente da sessão informou que a aprovada fará jus ao diploma de Mestre após a entrega da versão final de sua dissertação (em papel e meio digital) à secretaria do programa, e após ter concluído todos os créditos necessários, cumprido as atividades obrigatórias e após a homologação do resultado da defesa pelo Colegiado Acadêmico do PPGAdm. Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão da qual se lavra a presente ata, que vai assinada pelos membros da banca examinadora e pela mestranda.

Prof. Dr. Eloisio Moulin de Souza
Orientador – PPGADM/UFES

Prof.ª Dr.ª Márcia Prezotti Palassi
Membro interno - PPGADM/UFES

Prof.ª Dr.ª Juliana Cristina Teixeira
Membro externo – Universidade Federal de São João Del Rei

Isabela Ariane Bujato
Mestranda

Dedico meus escritos às pessoas mais importantes da minha vida, que durante a caminhada me acalentaram com todo amor, carinho e força que alguém já pôde sentir e receber em todo esse universo gigantesco: Olga, Antonio e Rodolfo.

AGRADECIMENTOS

Todo meu amor e gratião aos meus amados meus pais, Olga e Antonio, e ao meu querido e tão amado irmão, Rodolfo. Que acreditaram em mim desde sempre, apoiaram minhas escolhas tão longínquas e me incentivaram a manter firme o caminho, sustentando-me de todas as formas possíveis. A mais importante delas, pelo amor.

À secretaria e a todo o corpo docente do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Federal de Espírito Santo, profissionais e pessoas indispensáveis durante essa caminhada; que, através dos serviços prestados e conhecimentos compartilhados, tornaram possível a realização e conclusão desta jornada. Agradeço também à FAPES pela bolsa concedida para que a escrita deste trabalho fosse possível.

Ao meu orientador, Eloisio Moulin, por toda paciência, orientação, colabração e dedicação com relação à construção do meu trabalho. À querida banca, Juliana e Márcia, também agradeço por todos os apontamentos importantes e especiais que construíram e aperfeiçoaram a minha pesquisa. Obrigada pelo carinho.

Ao meu orientador da Graduação, Adílio Miranda, também deixo um agradecimento carinhoso por ter me apresentado o mundo da pesquisa em 2014, me dando oportunidades de crescimento, me ensinando e me icentivado sempre pelos caminhos. Estendo meu agradecimento aos professores e amigos da UNIFAL Varginha, que também são parte desta conquista tão importante.

Agradeço aos meus queridos amigos da vida, pessoas importantes e que fazem parte desta conquista. Em especial minhas companheiras de república Pequetitas e amigas da minha querida cidade natal, que sempre torceram por mim, mesmo longe, apoiando minhas escolhas e vibrando minhas conquistas.

Aos meus colegas da turma de mestrado por todas as vivências nos grupos de estudo e nas mesas de bar – ambientes importantes, significativos e formadores desta experiência acadêmica. Em especial, agradeço aos amigos Rebeca, Joaquim e Kleyton por dividirem tão carinhosamente comigo (e do

nosso jeito, é claro) todas dramáticas do mestrado. Láís, pelos conselhos, cervejas e conversas reflexivas e intermináveis no nosso apartamento. Inácio e Catherine, por todos os abraços carinhosos. Suellen, por todas as noites de sono perdidas em seminários e leituras infinitas de textos. A Layon e Mariana por todo acolhimento mineiro desde o primeiro minuto em Vitória e sempre.

Ao meu querido terapeuta, Ernesto, por toda escuta acolhedora, carinhosa e cirúrgica durante essa fase da minha vida costurada a diversas outras situações que, por tantas vezes, deixaram o ar curtinho os pulmões. Sobrevivi.

A Thiago Lani por, nos últimos sufocantes momentos de conclusão desta pesquisa, chegar, permanecer e me mostrar as coisas mais bonitas do mundo; me acolhendo com todo companheirismo, paciência, escuta, carinho e amor que já recebi.

A Deus, meus benfeitores e amigos espirituais por toda proteção emanada hoje e sempre.

Por fim, a minha querida amiga Luana Lopes, a quem senti presente em todos os momentos desta fase da minha vida, mesmo que em outros planos. Muito obrigada, com todo o amor do meu coração.

“Ninguém é igual a ninguém. Todo ser humano é um estranho ímpar”.

Carlos Drummond de Andrade

RESUMO

No Brasil a história das relações raciais se firma em um contexto racializador de sujeitos. Uma marca social é dada aos que são lidos e se identificam enquanto negros desde momentos coloniais, categorizando-os negativamente e desqualificando-os historicamente em detrimento de suas identidades raciais. Toda essa distinção reflete também nos contextos organizacionais, como é o caso da academia enquanto mundo do trabalho – espaço no qual docentes negros são a minoria. Diante de tal realidade, é preciso entender a disparidade destes sujeitos neste espaço enquanto mundo do trabalho. Para além desta disparidade, é necessário analisar também seus discursos. Nesse sentido, este estudo buscou compreender como acontecem as práticas de racismo no mundo do trabalho acadêmico, considerando os docentes negros de uma universidade do Sudeste do Brasil. A partir disto, alguns objetivos específicos foram traçados: compreender e analisar como os sujeitos vivenciam as práticas de racismo em seu mundo de trabalho; observar de que forma estas acontecem (se há o racismo institucional, individual e/ou estrutural); além de analisar as relações de poder e as possíveis práticas de resistência por parte dos entrevistados, bem como a incidência de estereótipos e estímulos nestas relações. Na produção de dados, dez (10) entrevistas semiestruturadas foram realizadas e, no que diz respeito ao processo de análise, produziu-se três (03) categorias através da metodologia de análise de conteúdo: 1) “Sobre racismos, estereótipos e posições”; 2) “Sobre racismos e relações de poder”; 3) “Sobre racismos e práticas de resistência”. Diante dos resultados e discussões deste estudo, foi possível perceber que os docentes negros são estereotipados de maneiras distintas, tanto por suas características físicas como por suas formas de posicionamento. Além disso, observou-se que o contexto e os espaços influenciam nos processos de estereotipação dos sujeitos. No caso das relações de poder, este, em sua maioria, aparece enquanto um poder positivo, intencional e estratégico; mas que no caso dos docentes, de acordo com alguns relatos, provoca sofrimento físico e psíquico no ambiente de trabalho. As práticas de resistência foram identificadas quando, pelos relatos, os docentes ocupavam espaços os quais são tidos pela hegemonia acadêmica como áreas duras para sujeitos negros. O racismo, por sua vez, atravessou todas as suas possíveis formas de existência, mostrando que uma mesma prática racista pode ter faces que se complementam entre aquilo que é individual, institucional, estrutural, ou todas elas ao mesmo tempo. A análise dos espaços ocupados pelos docentes, em sua maioria, enquanto centros de ciências humanas e não de exatas ou da área da saúde bem como a compreensão do racismo para além da identidade racial, observando questões de gênero e demais interseccionalidades são tida aqui como limitações desta pesquisa; porém, consideradas como reflexões necessárias para estudos futuros no âmbito das organizações e mundo do trabalho, ambos atrelados às discussões raciais.

Palavras-chave: Raça. Racismo. Trabalho. Academia. Estudos Organizacionais.

ABSTRACT

In Brazil, the history of race relations is established in a racializing context of subjects. A social mark is given to those who are read and identify as black from colonial times, categorizing them negatively and disqualifying them historically to the detriment of their racial identities. All this distinction also reflects in organizational contexts, as is the case of academia while the world of work - space not qualified as black is a minority. Given the reality, it is necessary to understand the difference between these subjects in this space as the world of work. Apart from this disparity, it is also necessary to analyze their speeches. In this sense, this study sought to understand how racism practices in the world of academic work, considering the black documents of a university in southeastern Brazil. From this, some objectives are outlined: understand and analyze as subjects experienced as practices of racism in the world of work; observe how these events (if there is institutional, individual and / or structural racism); It also analyzes the power relations and possible resistance practices of the interviewees, as well as the incidence of stereotypes and estimates of these relations. In the production of data, ten (10) semi-structured interviews were conducted and, regarding the analysis process, three (03) categories were produced through the content analysis methodology: 1) "About racism, stereotypes and positions"; 2) "About racism and power relations"; 3) "About racism and resistance practices". Given the results and discussions of this study, it was possible to realize that black teachers are stereotyped in different ways, both for their physical characteristics and for their forms of positioning. In addition, it was observed that the context and spaces influence the stereotyping processes of the subjects. In the case of power relations, the latter, for the most part, appears as a positive, intentional and strategic power; but that in the case of teachers, according to some reports, causes physical and mental suffering in the workplace. Resistance practices were identified when, according to reports, teachers occupied spaces which are considered by academic hegemony as hard areas for black subjects. Racism, in turn, has gone through all its possible forms of existence, showing that the same racist practice can have faces that complement each other between what is individual, institutional, or structural at the same time. The analysis of the spaces occupied by teachers, mostly as centers of human sciences rather than exact or health, as well as the understanding of racism beyond racial identity, observing gender issues and other intersectionalities are considered here as limitations. of this research; However, they are considered as necessary reflections for future studies within the organizations and the world of work, both linked to racial discussions.

Keywords: Race. Racism. Job. Academy. Organizational Studies.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Características dos Sujeitos Entrevistados	65
--	----

SUMÁRIO

PRÓLOGO	13
1. Introdução: primeiras reflexões	16
2. Raça, racialização e racismo	22
2.1. Discurso, poder e resistência	22
2.2. Raça: muito além do biológico	26
2.3. O negro no Brasil: a história que outros construíram	32
2.4. Racismo e suas formas de existir	40
3. Racismo e as organizações enquanto mundo do trabalho	48
3.1. O mundo do trabalho.....	49
3.2. Racismos no mundo do trabalho.....	52
3.3. Desigualdades e [docentes] negros: áreas duras e áreas moles	55
4. Metodologia: caminhos percorridos	60
5. Resultados e discussão	65
5.1. Sobre racismos, estereótipos posições.....	65
5.1.1. “Na academia, ela nunca é considerada intelectual”: mulher, docente, negra e estigmatizada.....	65
5.1.2. “Esperam de mim pela minha cor”: o negro coletivo, o “posicionar-se”, ser negro para si e para os outros	69
5.1.3. “É como se eu ficasse um pouco menos preto”: docência como posição de embranquecimento e identidade realçada	71
5.1.4. “Nós conseguimos ressignificar a estética negra”: características fenotípicas e posições racializadoras.....	73
5.2. Sobre racismos e relações de poder.....	76
5.2.1. “Só que eu também tô perdendo, né?”: relações de poder e o sofrimento no mundo do trabalho.....	76
5.2.2. “Eu me fortaleço com quem me fortalece”: a importância dos alunos nas relações de poder antirracistas	79
5.3. Sobre racismos e práticas de resistência.....	82
5.3.1. “Como é que ela pode entrar aqui, assim? Da onde que vem?”: a universidade como uma área dura para o negro	82
5.3.2. “Eu tenho a mesma formação, a gente dialoga no mesmo nível”: capacidade intelectual questionada	87
5.3.3. “Mas eu sou professor. Não parece, né?”: processos de resistência o racismo individual estigmatizador	91
6. Conclusões e reflexões	95

REFERÊNCIAS.....	99
APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA	107
APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO	110
APÊNDICE C – PARECER COMITÊ DE ÉTICA	115

PRÓLOGO

Acredito que desde sempre me coloquei no lugar do outro. Quando era criança, não entendia muito bem o que isso significava, só sentia que para mim era algo natural diante das relações sociais que vivenciava. Nas coisas e nas situações mais simples ou mais complexas, o outro estava ali. Eu conseguia enxergá-lo e senti-lo de alguma forma. Depois de crescida, conheci a palavra “empatia” que muitas das vezes resumiu o meu sentimento de criança. Talvez esse “se colocar no lugar do outro” tenha me trazido aonde me encontro hoje na academia e diga um pouco a respeito das minhas escolhas e do que acredito. Até aqui, tenho tentado seguir dia após dia focando em coisas que têm sentido para mim de alguma forma. O estudo sobre raça é um desses sentidos. Na graduação, desde o quarto período sabia que queria o mestrado como sendo o próximo passo do meu caminho. Sendo assim, meu orientador na época trabalhou duro comigo para que isso pudesse se tornar realidade. Quando me propôs pesquisar relações raciais no trabalho de conclusão de curso, mais especificamente cotas em universidades públicas, topei no mesmo instante. Porém, não sabia como a pesquisa impactaria na minha vida.

Em cada grupo focal realizado, um relato diferente. Tanto de estudantes brancos, como de negros. A cada relato, uma análise e mais um pouco de empatia no meu trabalho e no meu mundo. Pensei: “com certeza existem muitos questionamentos que ainda não foram feitos e que precisam ser problematizados”. Decidi, então, que raça me acompanharia pelo caminho. Pisei no mestrado. Quando chegamos, de início, queremos abraçar o mundo, achamos que sabemos de tudo, pensamos ter a dissertação prontinha na cabeça para depois só passá-la para o papel. Mas o mestrado em si vai nos mostrando muitas coisas. Uma delas é que, de fato, nunca sabemos tudo. Diante de todas as experiências vividas, começamos a perceber que há sempre algo que não foi aprendido nessa vida. Passamos, então, a refletir um pouco mais. Digamos que a mente se abre para novas visões, percepções, paradigmas.

Cheguei pensando em estudar raça e gênero, duas identidades diferentes. Primeiro, tive que entender o que era identidade para depois compreender que

talvez seria querer “abraçar o mundo” demais em dois anos – quando não temos noção do quanto de reflexão há sobre as coisas, talvez pensemos ser muito fácil falar sobre elas. Mas, enfim... Aqui estou. Neste caminho, me desconstruí (e ainda continuo) como pessoa. Esse foi o primeiro passo: a desconstrução. Deixar-se (des)construir e (re)construir: a sensação é como uma nova porta que se abre quando você passa a entender que mesmo que alguns de nós tenhamos características em comum, como a cor da pele, o gênero ou a orientação sexual, somos diferentes e únicos. Comecei a compreender como somos limitados quando nos definimos, nos enfiados em caixas específicas e lá dentro permanecemos fechados. Mas entendi que, de uma forma ou de outra, somos levados a esse exercício diante das relações de poder e das estruturas que nos cercam para que, de fato, possamos existir - nesse momento, Foucault pegou carona na caminhada. Nesse meu novo caminho entendi identidade racial por uma perspectiva muito diferente. E aí veio Stuart Hall. E veio também o lugar de fala.

Lembra do “se colocar no lugar do outro”? Pois bem. Ainda permanece. Mas digamos que hoje, de um jeito diferente. Me identifico como branca. Estudo negros. A empatia me move. Não teria sentido estudar relações raciais se o “enxergar o outro”, diferente de mim, não estivesse presente. Querer entender como acontecem as práticas racistas no mundo do trabalho, na verdade vai muito além de apenas “querer entender” alguma coisa. Compreendi e venho compreendendo (até porque acredito que tudo seja um processo contínuo) o poder da problematização, da desconstrução, do “falar sobre” – e estes também me movem. Por outro lado, entendi que jamais conseguirei falar com propriedade o que é sofrer práticas racistas no mundo do trabalho, seja esse trabalho a universidade ou qualquer outro. Não sou negra, não me identifico como tal e também não é assim que os outros me enxergam. Dessa forma, afirmar que sei o que é ser negro ou negra, que entenderei, de fato, cada um dos relatos aqui construídos, jamais será algo que se concretizará. Isso é o lugar de fala que veio junto com Stuart Hall e as demais reflexões. É saber que posso falar sobre negros, mas preciso assumir de onde falo.

Djamila Ribeiro escreveu um livro que trata sobre essa questão¹. Trago a reflexão dela para minha fala aqui: práticas racistas precisam (e deveriam) ser discutidas e problematizadas tanto por negros, quanto por brancos. Apenas é preciso ter consciência de onde se fala. Como branca, tenho meus privilégios e sou beneficiada. O mundo do trabalho na universidade nos mostra esses privilégios da branquitude, bem nitidamente. Outros mundos de outros trabalhos também, bem como as representações políticas brasileiras e as demais relações sociais. Basta olharmos ao nosso redor e nos perguntarmos quem são os negros e aonde eles estão e quem são os brancos e aonde eles estão. Assim, refletindo sobre o lugar de fala, entendo que jamais conseguirei me colocar no lugar do negro. Mas isso não me impede de enxergá-lo. Sem esquecer dos meus privilégios enquanto branca, não me impede de enxerga-lo a ponto de problematizar suas vivências, seus conflitos, suas dores, lutas e vitórias. De enxergá-lo e, ao mesmo tempo, fazer com que seja visto. De ouvi-lo e colocar em prática a empatia. Empatia de criança, sem sentido, mas que hoje me faz e me refaz como mestranda, como sujeito, como Isabela e como qualquer outra coisa na qual eu (e os outros) me “encaixe”. Me faz e me refaz junto com minhas vivências e, mais do que nunca, com o meu lugar de fala, que me separa do negro, do que é ser negro, mas não impede que de alguma forma eu fortaleça sua luta.

¹ Djamila escreveu “O que é lugar de fala?”, da série Feminismos Plurais, livro no qual discute a respeito de ampliar a “multiplicidade de vozes” na sociedade ao falar sobre raça e feminismo negro.

1. Introdução: primeiras reflexões

Organizar pessoas em diversos grupos sociais, de acordo com suas diferenças, é para isso que serve o ato da classificação humana. É isso o que se procura — primeiro através de um discurso religioso, depois antropológico e, finalmente, em um discurso científico. Aqui, cada um desses conhecimentos está funcionando não como provimento da verdade, mas como aquilo que tranquiliza os homens e as mulheres e os deixa dormir melhor. São chupetas, chupetas de conhecimento que se coloca na boca; primeiro coloca-se a chupeta religiosa e espera-se que, no final das contas, Deus tenha criado dois tipos de homens, tenha feito duas tentativas — num fim de semana, depois noutro, e eles estavam lá e nós estávamos cá, e só muito tempo depois a gente acabou topando uns com os outros. Mas não há qualquer ideia de que viemos do mesmo lugar. E essa chupeta não funciona, você a tira e coloca outra: e em termos antropológicos, eles dizem: “Bem, são parecidos conosco, porque todo mundo vem dos macacos mas alguns são mais próximos dos macacos do que a gente” e embora não haja uma diferença absoluta, você sabe que isso é suficiente para encontrar diferenças, nos departamentos universitários, na publicação de artigos etc (HALL, 2013, p. 3).

Abro parênteses. Começo minhas primeiras reflexões trazendo à lembrança um dia no qual participei de uma aula-palestra ministrada por um professor negro na universidade. Ele falava sobre relações raciais e políticas afirmativas. Inicialmente, provocou a reflexão nos alunos projetando um slide com uma imagem: era um fim de tarde, o céu já alaranjado. Havia uma árvore grande dividindo a cena com ele, mas aparecia na imagem em um tom de preto, pois era tarde; o sol não iluminava mais suas folhas e seu tronco. O professor, então, perguntou a todos os alunos presentes na sala o que aquela imagem significava para eles, em poucas palavras. Algumas manifestações de definições começaram a surgir. Não me lembro de todas, mas lembro que giravam em torno de “vida”, “momentos”, “morte”, “entardecer”, “renascimento”. Até o filme *O Rei Leão* foi citado naquele momento – a foto realmente trazia o “*Hakuna Matata*” às lembranças de infância. Este foi o primeiro contato do professor com os alunos presentes naquela sala para tratar, em um intervalo de duas horas, sobre raça. Fecho parênteses. Com eles fechados, inicio meus escritos apresentando o questionamento norteador que constrói a todo o

momento este trabalho: “*como acontecem as práticas de racismo no mundo do trabalho, considerando docentes negros de uma universidade Federal do sudeste do Brasil, seus discursos e suas relações de poder?*”. Algumas palavras-chave são apresentadas logo de início. Sem elas, qualquer contextualização ou análise aqui propostas estariam incompletas. **Racismo, mundo do trabalho, docentes, negros, academia, discursos, relações de poder.** Autores em contextos sociais distintos conversam e costuram argumentações a respeito de tais palavras e daquela que, diante da problemática exposta, pode ser considerada a principal: raça. Destrinchando raça, tem-se ainda um significado ínfimo para a mesma: marcador social; identidade; categoria. A partir disso, há a desconstrução. Desconstrução que, por sua vez, acredito que deva ser constante. Este trabalho é um espaço através do qual algumas coisas serão desconstruídas, questionadas, problematizadas.

Quando se fala em desconstrução, questionamentos e problematizações, o pós-estruturalismo entra em cena. Conhecido também como pós-marxismo, é a alegação do conhecimento que se encaixa nas reflexões propostas pelo problema desta pesquisa. Este pensamento, no âmbito dos estudos organizacionais, tem como foco aspectos subjetivos de cada indivíduo (SOUZA, 2014) – o contrário de um pensamento funcionalista, por exemplo, que por sua vez pode vir a ter um foco apenas em estratégias que impulsionem o desempenho organizacional. Sendo assim, o pós-estruturalismo desconstrói o pensamento de que existe apenas uma estrutura centralizada quando traz à tona a ideia de diversas estruturas e discursos considerados heterogêneos; enxerga o sujeito e sua subjetividade como coisas fragmentadas e sem essência definida (SOUZA; SOUZA; SILVA, 2013) e, além disso, “evita modelos prescritivos de como os sujeitos devem se constituir e julgamentos de valor sobre qual seria a melhor e mais correta maneira de se viver” (SOUZA; SOUZA; SILVA, 2013, p. 210). Desse modo, objetiva-se aqui compreender como acontecem as práticas de racismo no ambiente de trabalho de docentes negros de universidades públicas. Para tanto, se tratando da categoria raça, considero como objeto desta pesquisa professores negros que atuam na academia, em uma universidade Federal do sudeste do Brasil.

Metodologicamente, entrevistas semiestruturadas e análise de conteúdo serão utilizadas para produção e análise dos dados, respectivamente. A partir desta observação, objetiva-se, de maneira específica, analisar e compreender três pontos. O *primeiro* se solidifica em analisar se possíveis práticas de racismo observadas – durante a produção e análise dos dados – se caracterizam como estruturais, institucionais e/ou individuais. Os contextos e as reflexões aqui construídos permitem, em um dado momento, entender o conceito norteador de racismo, bem como suas especificidades. O *segundo* ponto específico a ser analisado compreende na observação, através dos relatos, de possíveis produções de estigmas e estereótipos. Em *terceiro*, analisar como os docentes negros vivenciam tais práticas de racismo dentro do ambiente organizacional em que atuam, além de compreender como acontecem as relações de poder e a práticas de resistência desses sujeitos diante de tais relações de poder estabelecidas em seu mundo de trabalho, que acabam por categorizar minorias a fim de discriminá-las. Neste aspecto, Foucault e sua genealogia do poder aparecem para trazer à tona reflexões referentes às relações de poder-saber, discurso e resistência. É importante dizer que aqui há uma leitura do outro que acontece entre mim e eles: uma vez que alguns docentes foram contactados por mim para participarem da pesquisa, primeiramente, há uma leitura de minha parte a respeito de como eu os enxergo como sujeitos; por outro lado, existe a leitura deles mesmos e de seus colegas com relação a eles; deles mesmos quando há o aceite em fazer parte da pesquisa e dos seus colegas, quando um indica outros para a entrevista.

O mundo do trabalho é também foco importante das desconstruções aqui plantadas. É local de análise, espaço em que os sujeitos e suas subjetividades estão inseridos como organizações. **Quantos professores negros você tem?** De acordo com o *site Hypeness* em uma reportagem escrita pela redação em fevereiro de 2016, a Universidade Federal de Juiz de Fora lançou exatamente este questionamento em cartazes espalhados pelo seu campus. Com a *hashtag* “não é coincidência”, propôs a reflexão a respeito da baixa incidência de professores negros no seu corpo docente, bem como nas demais universidades públicas do país.

Carvalho (2006) apresenta um estudo em que coloca em xeque a quase nula presença de negros na academia. Traz dados que mostram que, mesmo juntando todos os professores das principais universidades públicas do Brasil – em sua pesquisa, o autor abrange USP, UFRJ, Unicamp, UnB, UFRGS, UFSCAR e UFMG – que gira em torno de 18.400 docentes, apenas 0,4% destes são negros. Mesmo sendo de 2006, sua análise é significativa, pois retrata uma realidade que ainda se apresenta latente no mundo acadêmico. Em uma publicação mais recente, Carvalho e Silva (2014) analisam a inserção de uma docente negra na Universidade de São Paulo (USP), a fim de entender, através de sua trajetória, o que é ser negra na universidade, ou melhor: mulher, docente e negra. De acordo com o artigo, a entrevistada carrega uma trajetória que vai além de uma ementa a ser seguida didaticamente, atrelando suas ações à militância e movimentos – ações estas que, por sua vez, acontecem no espaço da sala de aula, bem como fora dela –, como o negro e o feminista. Assim, gênero e raça se tornam, não só parte de suas identidades, como também processos de pesquisa – uma vez que, na academia, pouco se discute a respeito de tais temáticas (CARVALHO; SILVA, 2014).

Se tratando de diferenças e identidades, quando se fala em discurso, alguns indivíduos não têm voz. Mulheres, pessoas com deficiência, homossexuais, negros; uma minoria condicionada a uma individualidade e identidade pronta, criada e firmada por outros nas relações de poder. Não têm voz, não se enxergam em suas identidades e diferenças, não se sentem representados. As relações de poder-saber acabam não considerando, na maioria das vezes, seus discursos. A construção social cria um pré-conceito de que eles são inferiores; é a prática do **nós** e do **eles** no discurso de elites simbólicas (VAN DIJK, 2012), o pensamento binário (SOUZA, 2014) e “a consciência de que a raça é um fator determinante no futuro de uma pessoa, pois as pessoas de pele negra sofrem discriminação e exclusão diferente de todas as outras minorias” (SAMPAIO, 2015, p. 9). No caso das discussões sobre relações raciais e o mundo do trabalho direcionadas para as práticas de racismo, estas são escassas na academia, principalmente se tratando de docentes em universidades públicas. Nesse sentido, acredita-se que esta pesquisa possa ser relevante, visto a importância de se discutir relações raciais nas

organizações e na sociedade de maneira geral, focando em perspectivas pouco estudadas ou questionadas cientificamente até então, principalmente no que diz respeito às relações de poder, saber e discurso. Quanto à academia, Carvalho e Silva (2014, p. 31) afirmam que:

a vida acadêmica também espelha as dinâmicas de desigualdade que movimentam a formação histórico-social brasileira. Deste modo, a universidade também testemunha, no seu cotidiano, diversas formas de injustiça, etnocentrismos, clivagens socioeconômicas.

Tais formas acabam contribuindo para uma matriz social branca, machista e eurocêntrica; matriz esta que chega e toma conta também da universidade. Desse modo, quando se volta o olhar para todo o universo negro da universidade, surgem os questionamentos: “quem são os negros que ocupam as universidades? Em que lugares eles estão?”. Além disso, a temática se torna relevante para identificar, em uma proposta de futuras pesquisas, práticas de estigma, preconceito e discriminação, abrindo um leque de possibilidades para novas análises na área de administração e estudos organizacionais que foquem nesta problemática – como por exemplo, as mulheres negras na academia.

Acredito que as perguntas por detrás de todos estes escritos ultrapassam a de “quantos professores negros você tem?”. Um olhar atento e compreensivo a cada sujeito, compositor deste espaço, precisa nascer. Dos professores negros que você tem, quem são eles? Quais histórias eles carregam consigo? O que eram ou como se sentiam antes de adentrarem na academia? Como se sentem agora? Como são vistos? Como se auto enxergam? Para tanto, acredito que seja preciso ir e voltar a todo momento nos contextos históricos. Observar questões como estereótipo e estigma (GOFFMAN, 1891) e como estas influenciam nas identidades (HALL, 2015; 2003) e nas posições; entender os sujeitos e suas práticas discursivas e, a partir daí, como se dão as relações de poder e conseqüentemente, de resistência (FOUCAULT 2003; 1979; 1995).

No contexto das pesquisas em administração no Brasil e mais precisamente nos estudos organizacionais e de trabalho, há estudos que trazem aspectos raciais para a discussão (TEIXEIRA, 2015; CONCEIÇÃO, 2006; ROSA, 2014;

SOUZA, 2017; OLIVEIRA, 2015; MIRANDA; CAPELLE; CUINHA; BUJATO; BARBOSA; SAMPAIO, 2015; LAGE; SOUZA, 2016; NASCIMENTO; OLIVEIRA; TEIXEIRA; CARRIERI, 2014), inclusive na academia e relacionados especificamente a docentes (CARVALHO, 2006; GOMES, 2004; HOLANDA, 2009; ROËSCH, 2014). Desse modo, se faz importa estreitar as discussões para aspectos talvez ainda não aprofundados, como estereótipos, formas de racismo, poder, resistência; aumentando a possibilidade de entendimento e compreensão destes sujeitos em seus espaços. Nesse sentido, abro parênteses novamente e volto na minha história inicial: diante das definições dos alunos, o professor fez com que todos refletissem sobre como uma mesma imagem provoca olhares ou conclusões diferentes. Continuo, então, com os parênteses abertos. De modo que tudo que aqui se concretizar em produção e análise, possa ser sempre questionado e problematizado, abrindo-se e fechando-se, sempre, quantos parênteses forem necessários.

2. Raça, racialização e racismo

Para que o objetivo proposto neste trabalho seja de fato atingido, alguns conceitos cruciais – as tais palavras-chave já mencionadas – serão apresentados, contextualizados e discutidos. Dentre eles, há aquele que agrega toda a discussão proposta aqui e que se apresenta como o conceito número um da lista, o “suprassumo”: raça. Juntamente com raça, aspectos como racialização e identidade são também mencionados. No entanto, ainda são necessárias algumas reflexões *a priori*.

Seguindo o caminho da estrutura deste trabalho, poder e resistência também entram em cena para que raça, seja, de fato, trabalhada. Nesse momento, Michel Foucault aparece e possibilita, através de seus escritos e suas reflexões, que ligações entre as palavras-chave sejam feitas; de modo que raça, racialização e identidade se abarquem ao que a ideia perpassada de poder, resistência e discurso propõem a refletir. A partir daí as discussões vão se afunilando. É preciso trazer à tona a construção de raça no Brasil, apresentando acontecimentos históricos desde a escravidão até a tão famosa democracia racial, que até hoje perpetua em alguns discursos pelo país. Por conseguinte, racismo também é aqui contextualizado, bem como suas formas de manifestação. Sendo assim, para que as discussões iniciadas a partir destes tópicos possam forçar um processo de reflexão aos leitores, deixo aqui um questionamento que durante uma das disciplinas do mestrado, Eloísio, meu professor e orientador sempre nos fez, levando à reflexão a respeito de como, muitas vezes, valorizamos as diferenças ao invés de lapidá-las: qual a diferença que produz diferença? (*informação verbal*)²

2.1. Discurso, poder e resistência

Para Foucault (2003; 1979) não há uma verdade: é preciso encontrar uma essência, porém nada em concreto de forma que “o que existe são processos de subjetivação que moldam, desmoldam, enfim, dobram o homem a todo o

² Fala do professor Eloísio Moulin de Souza, em aula do dia 29 de agosto de 2017, na disciplina de Poder, Diferença e Subjetividade; temática discutida: diferença e identidade.

tempo, e constroem sua subjetividade” (SOUZA, 2006, p. 16) – e nesse sentido, as reflexões aqui produzidas caminharão a fim de entender todos esses processos de subjetivação com relação à categoria raça. Para tanto, trago a fala do Foucault genealógico, que trata sobre a relação poder-saber no contexto social. Para o autor, ninguém possui o poder: ele transcende. Não se pode tê-lo, pois ele “é”; existe por si só, perpassando o Estado, as instituições, as estruturas, as relações sociais e os indivíduos. Atrelado ao poder, está o saber, que nas discussões foucaultianas, partindo de um princípio arqueológico de um olhar para nós mesmos, aparece sempre em conjunto com o primeiro. Foucault (1995) investiga como os saberes nascem e se solidificam socialmente, suas transformações e a razão da hegemonia de alguns deles. Sua ideia genealógica gira em torno de “ativar saberes locais, desconstruídos, descontínuos, não legitimados, contra a instância teórica unitária que pretendia deturpá-los, ordená-los em nome de um conhecimento verdadeiro”. (FOUCAULT, 2005, p. 171).

Souza (2006) discorre sobre como isso acontece nos estudos de Foucault e mostra que, para ele, em determinadas situações, saberes podem ser vistos e entendidos como verdades; verdades através das quais as pessoas vão se construindo enquanto sujeitos sociais, agindo umas sobre as outras. Como consequência desse *status*, diferentes discursos são fundamentados e fortificados em diferentes contextos sociais e históricos. Sendo o discurso aquilo que constitui o mundo e forma normativa que constrói identidades (HAL, 2003), tudo que este carrega se torna produto social e político e eleva o poder e seu domínio. Para Foucault (2003), o discurso exclui e regulamenta: o que pode, o que não pode. Onde eu posso dizer isso? Em que momento não posso falar aquilo? Ao mesmo tempo, discurso passa a ser posição, no sentido de que o meu discurso diz aonde eu me encaixo ou não dentro das relações e das estruturas sociais. Não gostamos ou deixamos de gostar de alguma coisa; na verdade somos levados a não gostar ou produzidos a gostar. As normas discursivas transformam os indivíduos em sujeitos. Nessa transformação, o indivíduo é levado e a se identificar. Assim, não parte de mim um discurso, mas eu sou um ponto dele.

Os sujeitos, então, estão constantemente ligados a relações de poder, que são distintas e diversas entre si (SOUZA; SOUZA; SILVA, 2013; SOUZA, 2006; FOUCAULT, 1979; 2003). A sensação é que, entrar em contato com os pensamentos genealógicos de Foucault é entrar em contato com um novo conceito de poder; um poder microfísico, como ele mesmo denomina. É esquecer o poder como relação de mais fortes ou mais fracos, de dominados e dominadores – visões que muitos autores marxistas apresentam³, por exemplo, quando falam de classes e, através das quais, há sempre um oprimido e um opressor. Talvez seja natural pensarmos em poder e relacioná-lo a dominados e dominadores. Porém, por si só, entende-se o mesmo não apenas como repressão. No senso comum, talvez exista a ideia de um poder “instrumentalizado” (SOUZA, 2006). Mas o foco aqui é perpassar, ou seja, compreender o poder como estando presente em todos os lugares. Foucault (1979; 2003) reflete que o poder não é propriedade de alguém específico que o detém, uma vez que este não pode ser possuído por ninguém, pois quando existe, existe apenas porque é exercido; e nas relações sociais, “passeia” e perpassa entre os sujeitos. Por ser estratégica sua ação não é fruto de uma subjetividade – que vem de “dentro da cabeça” das pessoas –, mas do contrário, sempre carrega consigo intenções. Vale lembrar que não necessariamente o poder é negativo. Na medida que passa a produzir o homem de acordo com interesses de determinadas forças, sua manifestação é sempre positiva (FOUCAULT, 1977).

Não obstante a um poder absoluto – se o fosse, seria uma dominação – as discussões não giram de uma maneira tão binária. Há, ao contrário, formas de resistência através das quais os sujeitos têm uma liberdade no contexto social em que estão inseridos, no sentido de poderem colocar em cheque a ordem estabelecida de forma que “um poder só pode se exercer sobre o outro a medida que ainda reste a esse último a possibilidade de se matar, de pular da janela, ou de matar o outro” (FOUCAULT, 2004, p. 277). Dessa forma, pode-se dizer, de acordo com Foucault: há poder, pois há também resistência. Nesse sentido, quando se fala em resistência, significa dizer que há possibilidades de

³ Florestan Fernandes é um dos autores marxistas que, ao tratar da história das relações raciais no Brasil, apresenta este raciocínio. O tópico 3.3. apresenta um pouco de sua visão, uma vez que, por ser considerado um clássico, não pode deixar de ser aqui mencionado.

sair da norma regente, fugir do poder – mesmo que depois, em um ciclo, as estruturas novamente atuem sob os indivíduos. “As resistências são linhas desobedientes que problematizam os princípios de ordenação e conservação da vida” (HECKERT, 2014, p. 473). Assim, há sempre a possibilidade de rebelar-se diante de determinadas forças, como Foucault (1995, p. 141) mesmo coloca:

“não há relação de poder sem resistência, sem escapatória ou fuga, sem inversão eventual; toda relação de poder implica, então, pelo menos de modo virtual, uma estratégia de luta, sem que para tanto venham a se sobrepor, a perder sua especificidade e finalmente a se confundir. Elas constituem reciprocamente uma espécie de limite permanente, de ponto de inversão possível”.

Canavêz (2015) reflete quanto a resistência no sentido de, além da possibilidade de sair da norma, o ato de resistência leva o indivíduo a uma afirmação de si enquanto sujeito no momento em que há fuga daquilo que é prescrito:

A resistência faz-se, portanto, partidária da liberdade do sujeito frente aos jogos de poder colocados pela experiência psicanalítica, bem como às formas subjetivas que lhe são impostas. Se a liberdade pode ser compreendida como veículo que permite tomar distância da própria subjetividade, as resistências constituem o instrumento propiciador desse desembaraço, um dos veículos do exercício da liberdade. Por fim, essa linha argumentativa permite compreender a resistência não como estagnação, mas luta/resistência pela afirmação de si (CANAVÊZ, 2015, p. 243).

Desse modo, a compreensão das relações de poder e de práticas de resistência diante de tais relações no ambiente da universidade e das práticas racistas vivenciadas por docentes negros é aqui um dos objetivos específicos traçados. Acredito que é preciso entender as formas de fuga dos sujeitos também, uma vez que, como já dito, poder e resistência andam juntos e, assim como Canavêz (2015) reflete a partir dos pensamentos foucaultianos, talvez as práticas de resistência – além de permitirem ao sujeito uma maior reflexão e um cuidado de si – sejam uma forma de atenuar o poder, que muitas vezes é

sutil e não perceptível nas relações. Assim, as formas de resistência podem acontecer de onde menos se espera; inclusive podem estar presentes em organizações de modo a questionar suas ações, estrutura e funcionamento.

Ante a isso, este trabalho se apoia nas discussões e pensamentos propostos por Michel Foucault ao passo que suas reflexões contribuam, de alguma forma, na construção das fundamentações, das análises e das aspirações à conclusão. Talvez não necessariamente visível, porém, a partir do momento que posiciono minha lente teórica e as palavras-chave que a fortificam diante da discussão aqui proposta, autores como Foucault estão implícitos em toda a construção e (re)construção desta pesquisa. A todo o momento, o exercício feito aqui será de problematizar as relações de poder diante da categoria raça, e não as torna-las naturais. Se para Foucault, discurso é posição, o dito e o não dito também é discurso. Nesse sentido, identidade – que não precisa ser dita –, é entendida como posição discursiva. Aqui o foco é em uma de tantas identidades possíveis, a raça. Assim, que possamos refletir – diante dos conceitos apresentados quanto a poder, resistência e discurso – como a raça se constituiu historicamente e ainda se constitui sendo compreendida, neste cenário, como categoria discursiva.

2.2. Raça: muito além do biológico

E que raça se assemelha mais a uma linguagem do que à nossa forma de constituição biológica. Talvez pensem que é uma coisa absurda e ridícula, talvez até estejam olhando em volta para terem certeza de que suas aparências estejam funcionando bem. Garanto que estão. As pessoas são meio esquisitas, algumas marrons, outras bastante pretas, algumas até, com esta luz, repugnantemente rosadas. Mas não há nada de errado com suas aparências (HALL, 2013, p. 3)

Raça, antes biológica, é hoje entendida como categoria discursiva (HALL, 1999), que acaba disseminando desigualdades, superioridades e inferioridades. E mesmo não mais havendo tal aspecto biológico como verdade absoluta, ainda há uma classificação de pessoas com relação a cor da pele e traços. São associações consideradas racistas (HALL, 2013). Souza (2017) apresenta dos estudos sobre raça: o genealogista e o construcionista. No caso

de estudos genealogista, a compreensão caminha para sentidos bilógicos e de evolução da espécie humana. “Os sentidos e significados sociais produzidos sobre raça equivocadamente nos remetem à ideia de que raça é um conceito meramente biológico, fixo, estável e genético, portanto, algo limitado” (SOUZA, 2017, p. 25) e assim essa visão de raça como algo biológico é firmada e, por diversos momentos, ainda permanece no senso comum da nossa sociedade.

O outro lado diz respeito a estudos construcionistas sobre raça – e é este tipo que faz sentido aqui. Aspectos construcionistas a respeito de raça entendem-na como uma construção social alimentada por relações de poder, quebrando então qualquer pensamento que se resume a evolução biológica e se apresentando como um processo político que organiza a sociedade. Assim, raça é discurso social que diferencia e hierarquiza indivíduos por conta de características fenotípicas, por exemplo (SOUZA, 2017). Em uma de suas entrevistas, Stuart Hall (2015) apresenta uma reflexão a respeito de raça no campo de categoria discursiva, envolvendo signo, significado e significante: “raça é um significante, e que o comportamento e a diferença racializados devem ser entendidos como fato discursivo e não necessariamente genético ou biológico” (Hall, 2015, p. 2). É importante refletir aqui a respeito de signo, significado e significante a fim de compreender a colocação do autor. Nesse sentido, trago alguns aspectos linguísticos para o texto: significado e significante se unem e formam o signo linguístico. Diante das duas faces do signo, os significantes dizem respeito às expressões – à palavra, o concreto; enquanto os significados, por sua vez, ao plano dos conteúdos, ao conceito abstrato, à ideia (BARTHES, 2006). A palavra “terra”, por exemplo, tem seu signo: quando ao significante, é a palavra por si só. No que diz respeito ao significado, podemos entender terra de algumas diferentes maneiras – o planeta terra, um pedaço de terra de um fazendeiro ou a terra que coloquei no vaso para germinar minhas plantas no quintal. Assim, quando Hall (2015) fala que raça é um significante flutuante, diz respeito a ideia de que:

há sempre um certo deslizamento do sentido, há sempre uma margem ainda não encapsulada na linguagem e no sentido, sempre algo relacionado com raça que permanece não dito, alguém é sempre o lado externo constitutivo, de cuja existência

a identidade de raça depende, e que tem como destino certo voltar de sua posição de expelido e abjeto, externo ao campo da significação, para perturbar os sonhos de quem está à vontade do lado de dentro (HALL, 2013, p. 5)

A palavra, então, acaba por perpassar diante de contextos históricos e culturais diferentes, relações de poder e discursos e sendo assim, não há como fixar um sentindo único como verdade. Teixeira (2015), em seu trabalho, discute o conceito de raça e traz Stuart Hall para o cenário principal. Hall também me auxilia aqui, neste momento, sendo a musculatura densa das minhas reflexões sobre raça. Enquanto categoria identitária – as caixinhas dos sujeitos, as quais todos somos levados a nos encaixar para que sejamos reconhecidos como tais e consigamos ocupar determinados espaços na sociedade – está a raça (HALL, 1999; 2003; TEIXEIRA, 2015). Neste caso, raça foi uma categoria construída historicamente de maneira biológica, no que diz respeito a questões de sangue e descendência, bem como características fisiológicas. Havia um teor científico dado ao racismo, que comparava tamanho de crânios. Porém, por volta do século XX, tal sentido biológico foi se findando, a partir do momento em que começou a ser provado que não havia diferenças biológicas substanciais entre os seres humanos (TEIXEIRA; 2015). Desse modo, raça como construção social perpassa a noção enraizada de categoria natural e biológica, na qual as pessoas são encaixadas com facilidade (DUTRO; KAZEMI; BALF; LIN, 2015). Mesmo assim o sentindo biológico de raça ainda é forte e produz racismo nas relações sociais, ainda está presente na imaginação social: há uma “noção simbólica de raça”. Teixeira (2015) discute sobre como a cor acabou se tornando característica denotativa principal de raça. Dutro et. al (2008) trazem as reflexões de Malik (1996) em seu trabalho e discorrem sobre o pensamento do senso comum existente na sociedade brasileira, que liga raça como sinônimo de cor. Fala-se de africanos, asiáticos e europeus como raças diferentes baseadas neste ponto, distinguindo, então, grupos humanos pela cor de maneira objetiva. Isso traz a ilusão de que a categoria raça é algo evidente; mas, na verdade, é ideológico. Por conta deste aspecto [a cor], aqueles sujeitos que fisicamente não correspondem às expectativas de um “grupo racial”, dificilmente terão a sensação de pertencimento – pelos outros e por eles mesmos (DUTRO et al, 2015).

Há uma mudança contínua no significado de raça. Nesse sentido, não dá para tomar determinadas categorias como fixas (DUTRO et al, 2015; HALL, 2000; TEIXEIRA, 2015). Hall (2000) trata sobre esse aspecto quando fala de identidades. Apresenta a desconstrução do termo, questionando: quem precisa disso? Traz a identidade como prática discursiva emergida em determinadas situações de poder, fala de política, de agência e vê a identificação como uma construção; construção essa que nunca se conclui, pois é um processo constante. Por outro lado, afirma que a identificação é baseada na fantasia, em uma idealização e projeção de si e do outro. Para Hall (2000), identidade jamais será um conceito essencialista, mas sempre estratégico; preciso que esta esteja situada sempre em aspectos históricos, contextos específicos. No que diz respeito a raça, é preciso então, que se situe seu entendimento e compreensão a aspectos históricos e culturais. Nesse sentido, Stuart Hall traz à tona outra discussão, apresentando a reflexão do negro na cultura negra (HALL, 1993); de com este, hoje, não necessariamente é o mesmo negro de contextos “diaspóricos”, pois há uma transformação constante dos momentos históricos, sociais e políticos na sociedade. E falar de um padrão de negro que ontem representou e hoje represente todo um grupo é se limitar a aspectos naturais e regredir a discussão das relações raciais para questões biológicas. Ou seja, para Hall (1993) o aspecto cultural é muito importante. Em suas reflexões, relaciona conceitos de raça, cultura e identidade cultural, tendo Gramsci como base para suas constatações (SILVA; SILVA, 2017). Cada um tem uma história, uma especificidade. O negro de tempos atuais é constituído por muitos aspectos de quem foi o negro da senzala, assim como Munanga (1999, p. 14) apresenta:

eles tentam construir uma identidade a partir das peculiaridades do seu grupo: seu passado histórico como herdeiros dos escravizados africanos, sua situação como membros de grupo estigmatizado, racializado e excluído das posições de comando na sociedade cuja construção contou com seu trabalho gratuito, como membro de grupo étnico-racial que teve sua humanidade negada e a cultura inferiorizada. Essa identidade passa por sua cor, ou seja, pela recuperação de sua negritude, física e culturalmente.

Porém, Hall traz a reflexão de que mesmo que haja elementos do passado que constituem o negro de hoje parecido com o negro da senzala, este não o é por completo e nunca será, pois os contextos são diferentes e influenciam nas identidades (HALL, 1993). Hall (2003) nos fala que identidades devem permanecer fora de caixinhas e isso cabe a negros, brancos, homens e mulheres. Quando trato destes aspectos, apresento reflexões quanto à lógica binária: quando se entende que um contém o outro e que as identidades são construídas e (re)construídas a todo momento, passa-se a compreender melhor que não há um modelo único de homem, mulher ou negro a ser seguido – até porque, podemos assumir mais de uma identidades (HALL, 2003) e estas, se interseccionam: sou mulher, branca, heterossexual. Backes (2006, p. 430) reforça a reflexão ao afirmar, com relação a aspectos culturais, que:

é na vida cotidiana que os sujeitos se vêem diante do dilema da reprodução cultural e da transgressão cultural, articulando a sua identidade no encontro com as diferenças. Assim, quando a vida cotidiana adquire novos contornos, mudam também os processos de construção da identidade cultural. Mudando as identidades, muda também a cultura, pois os sujeitos mudam a cultura e a cultura muda os sujeitos.

Então, como explicar a visão dos grupos negros que convivi? Acredito que a representatividade seja ponto de partida (ou de força) para lutas sociais e de pertencimento destes grupos. Quanto a isso, Nascimento (2009, p. 100) discute sobre representações sociais:

Se existe a necessidade de uma luta de classificações é porque há uma fissura grande no meio social, ou seja, ele é complexo, nuançado e ambíguo, o que “exige” uma representação que dê conta de normatizar aquele universo social, que, de alguma forma, diga: “é isso” e não “aquilo”. Nesse sentido, essas lutas de classificações imporiam uma identidade grupal única e coesa, ou seja, um “outro – homogêneo”, idealizado que de fato nunca existiu.

E complementa suas reflexões sobre como o “é isso”, o “é aquilo” e todas as representações negras e categorias que expressam determinadas realidades grupais foram construídas tanto por brancos, como por eles mesmos [os

negros], sendo vistas como uma identidade universal. Nascimento (2009) ainda apresenta as reflexões de Stuart Hall e Homi K. Bhabha, em que Hall entende as representações como os significados através dos quais representamos o mundo; significados estes, que por sua vez, são diversos. Bhabha, de acordo com Nascimento (2009), acredita que mesmo que as representações produzam identidades, estas são um processo e nunca um fim, de forma que “as representações sobre o negro e suas práticas culturais não se explicam sozinhas, isto é, não se explicam sem que pensemos na sociedade que as fundamenta e as cria” (NASCIMENTO, 2009, p. 101). Por outro lado, pode-se dizer que essa identidade universal é fruto daquilo que entendemos como racialização.

Ianni (2004) trata sobre a racialização do mundo, mostrando que algo que se iniciou do mercantilismo e do colonialismo em meados do século XVI, perdurou até o século XX carregando diversas tensões sociais. Os indivíduos passam a se distinguir e distinguir o outro; distinção esta, que se solidifica em aspectos fenotípicos e marcas étnicas. Elementos do presente e do passado constituem as relações sociais e, conseqüentemente, contribuem para a racialização:

na medida em que se inserem na trama das relações sociais, as semelhanças, diferenças, polarizações e antagonismos raciais adquirem a conotação de técnicas sociais. Entram no jogo das forças sociais, propiciando codificações ou cristalizações não só de diversidades mas de hierarquias e desigualdades. Nesse sentido é que as ideologias raciais podem tornar-se forças sociais não só básicas mas decisivas, garantindo a reiteração e recriação de hierarquias e desigualdades que parecem “raciais”, mas que na realidade são propriamente sociais, no sentido de simultaneamente econômicas, políticas e culturais. [...] Os indivíduos, grupos, classes, coletividades ou povos estão continuamente definindo-se e redefinindo-se reciprocamente. Independentemente de suas características étnicas, desenvolvem ideologias raciais, classificando-se como diferentes ou semelhantes, iguais ou estranhos, opostos ou antagonicos. Mobilizam características étnicas ou traços fenotípicos, para distinguir, assemelhar, discriminar ou oprimir. Sempre reelaboram socialmente o “outro” de modo a transformá-lo em igual, semelhante,

diferente, estranho, exótico, estrangeiro ou inimigo (IANNI, 2004, p. 19).

Nesse sentido, questões raciais passam a envolver aspectos sociais que classificam; classificação esta, carregada de contextos, mas principalmente, de fenótipos. A globalização, juntamente com processos de fragmentação em diversos aspectos – revoluções, colonizações, capitalismo, migrações, guerras, escravismos, urbanizações – traz à tona conflitos diversos. Dentro de tais conflitos, a diversidade de indivíduos leva à identificação (sua e do outro) ou à falta dela, que por sua vez, caminha para a hierarquização e para as desigualdades (IANNI, 2004). “O que significaria ser "branco", ser "negro", ser "amarelo" e ser "mestiço" ou "homem de cor"? Para o senso comum, estas denominações parecem resultar da evidência e recobrir realidades biológicas que se impõem por si mesmas”. Essa é a constatação de Munanga (1999, p. 18) com relação ao pensamento universal da sociedade no que diz respeito a raça.

Por outro lado, Ianni (2004) afirma que a raça é “construída socialmente no jogo das relações sociais. São os indivíduos, grupos ou coletividades que se definem reciprocamente como pertencentes a “raças” distintas”. Souza (2017) trata a racialização como processos discursivos nos quais a raça passa a ser construídas discursivamente através das relações e, por consequência, acabam produzindo hierarquizações sociais. Assim, “a racialização controla, seleciona e organiza a produção do discurso, sentidos e inteligibilidade que temos sobre raça” (SOUZA, 2017, p. 26). Tal racialização conta a história do Brasil, ou melhor, faz parte desta. Nesse sentido, o próximo tópico explora este contexto.

2.3. O negro no Brasil: a história que outros construíram

Antes de iniciar a discussão proposta por este tópico, talvez seja interessante apresentar aqui a definição de alguns conceitos importantes, como estigma, estereótipo e fenótipo – conceitos tais que ajudarão na compreensão tanto da história quanto a respeito do que falaremos mais a adiante sobre racismo. Desse modo, Goffman (1891) contribuiu às reflexões aqui plantadas no que diz respeito a estigma. Para ele, todo o processo de estigmatização é um processo

de categorização social. Na Grécia, aspectos de marcas e sinais corporais definiam estigma, influenciando na moral dos sujeitos que os possuíam. Hoje em dia, de acordo com Goffman (1891), o sentido dado à palavra estigma carrega um peso muito mais ligado à desgraça de se ter determinada “marca” do que aos aspectos físicos que esta provoca no corpo do indivíduo. A sociedade passa a categorizar as pessoas, distinguindo o que é normal e aquilo que é atípico, anormal, “estigmatizado”. Nesse sentido, Goffman (1891, p. 6) afirma que “durante todo o tempo estivemos fazendo algumas afirmativas em relação àquilo que o indivíduo que está à nossa frente deveria ser”. A partir disso, inicia-se a divisão entre aqueles que nos são anormais diante de nossas normalidades como sujeitos.

Quando o outro não me é comum e isso lhe diminui ou despreza, eu estou o estigmatizando. Para tanto, Goffman (1891) apresenta três diferentes tipos de estigmas: àqueles relacionados ao corpo, como defeitos físicos; o caráter de cada indivíduo e a culpa deste caráter, relacionada a crenças, desonestidades, vícios, distúrbios e outros; e por fim, os estigmas ligados à raça, religião e nação. Nos três tipos de estigmas, o que acontece é: “um indivíduo que poderia ter sido facilmente recebido na relação social quotidiana possui um traço que pode-se impor a atenção e afastar aqueles que ele encontra, destruindo a possibilidade de atenção para outros atributos seus” (GOFFMAN, 1891, p. 7). Nessa relação há a separação, segundo Siqueira e Cardoso (2011) entre “nós” e “eles”. Considerados normais e hegemônicos na sociedade, estão os “nós”. Aqueles que, por sua vez, sofrem com relação aos estigmas e rótulos negativos frutos das diferenças são denominados de “eles”. Na constituição social do estigma, os “nós” ou normais “ditam” as características de um estranho, do modo que ele se encaixa no outro lado da história: “eles” (SIQUEIRA; CARDOSO, 2011).

Quanto a estereótipo, Seyferth (1995) afirma que no mundo das ciências sociais há muitas definições para tal, mas que se pode entender como sendo opiniões e certezas com relação a determinados sujeitos ou grupos de pessoas; opiniões e certezas, por sua vez, pré-concebidas, como se determinadas características fossem qualificadoras ou desqualificadores em determinados indivíduos. Em sua maioria, os estereótipos constroem muito

mais visões, opiniões e certezas negativas ao outro do que propriamente positivas. No caso dos negros determinadas características passaram a ser estereotipadas negativamente, o que conseqüentemente atenuou diferenças e disseminou preconceitos – sabemos que estereotipar não é algo que ficou, necessariamente no passado. Entendendo raça como categoria discursiva e não biológica, podem ou não haver ações de polciar-se diariamente diante das relações de poder e das estruturas discursivas quanto a estereotipar negativamente sujeitos negros por conta de suas características fenotípicas. Por características fenotípicas, tem-se por sua vez aquelas que conseguimos observar – como a pele, o nariz e o cabelo, por exemplo – e que Sevrerth (1995) conta como tais foram cruciais na história das relações raciais no Brasil. Segundo Souza (2017), de maneira política, são características fenotípicas que passam a obscurecer as opressões e desigualdades vivenciadas pelos negros na história do país.

O período colonial brasileiro juntamente com o processo de escravidão, no que diz respeito às relações raciais, apresenta-se como momento histórico carregado de distinção. Negros sendo escravizados e, ao mesmo tempo, a partir disso, fortificando as relações biológicas e naturais de raça, que desmoralizavam determinadas pessoas. A escravidão lhes entrega de presente o papel de raça inferior e, através dela, começa-se uma grande distinção (TEIXEIRA, 2015). Desde a navegação, europeus que aqui pisaram já não sabiam como denominavam os povos, tamanha estranheza a qual reagiram no primeiro contato (MUNANGA, 2010). Schwarcz (2012) afirma que para eles [os europeus] a natureza era exuberante e paradisíaca, mas os povos, por sua vez, estranhos. Já os cientistas, em meados do século XVIII, caracterizam os descobertos como povos de “raças diferentes” devido à cor de suas peles.

Mais tarde, entre os séculos XIX e XX, características morfológicas também são postas à mesa: o tamanho do rosto e do crânio, formato do nariz e lábios; mais uma forma de estigmatizar os negros, cientificamente, como raça diferente (MUNANGA, 2010). Nesse sentido, raça passa, a partir daí, a segregar, estereotipar e discriminar (SCHWARCZ, 2012); tendo-se, então, o racismo científico no período colonial (TEIXEIRA, 2015). Enquanto escravos, Pereira (2011) apresenta os negros como atores sociais dominados. Porém,

mesmo reféns, alguns possuíam uma consciência crítica e de luta, fosse nos quilombos ou nas senzalas. Posteriormente à “libertação”, agora trabalhadores na estrutura social, ocupavam espaços de mão-de-obra desqualificada e massa de manobra da sociedade (PEREIRA, 2011; FERNANDES, 2007). Em “*Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: Identidade nacional versus identidade negra*”, Munanga (1999) discute a fundo a questão da mestiçagem e é crucial que esta discussão seja trazida para cá. No intervalo entre independência e abolição, o autor mostra em seus escritos o quanto a presença do negro foi ressignificada. Mesmo que o plano tivesse sido o desaparecimento dos negros com a miscigenação, “no lugar de uma sociedade totalmente branca, ideologicamente projetada, nasceu uma nova sociedade plural” (MUNANGA, 1999, p. 15); uma sociedade de diferentes raças e que, segundo o autor “dão ao Brasil seu colorido atual” (MUNANGA, 1999, p. 15). Além disso, há algo que Munanga atenta no sentido de se enxergar raça: a mestiçagem tem mais de ideológico do que, propriamente falando, de biológico. A ideia que se tem a respeito de determinados grupos sociais levam a este tipo de atitude – voltamos ao início da história: miscigenação e a famigerada democracia racial.

Com o objetivo de unificar a espécie humana, a mestiçagem cria um indivíduo que, diante de suas diferenças raciais “é sempre tratado com ambivalente, visto ora como o “mesmo”, ora como o “outro””. (MUNANGA, 1999, p. 23) – os mulatos são vistos como bastardos, nesse caso. Nesse sentido, entre os séculos XIX e XX o Brasil começa a propor caminhos para uma nova nacionalidade. Com muitos ex escravos negros, tal pensamento se torna complicado:

Todo brasileiro é um mestiço, quando não é no sangue, o é nas idéias”. Mas, não é por isso - completa - que o Brasil será uma nação de "mulatos", porque na mestiçagem a seleção natural faz prevalecer, após algumas gerações, o tipo racial mais numeroso, que no caso do Brasil é a raça branca, graças à intensificação da imigração européia, ao fim do tráfico negreiro, ao decréscimo da população negra após a abolição e ao extermínio dos índios. Dentro de dois ou três séculos, a fusão entre as três raças será talvez completa e o brasileiro típico, mestiço, bem caracterizado (MUNANGA, 1999, p. 52).

Munanga (1999) traz os pensamentos de intelectuais como Silvio Romero e Nina Rodrigues a respeito de uma intenção existente quanto a predominância da raça branca na sociedade brasileira. Silvio Romero acreditava que a mestiçagem contribuiria para que as três raças – negra, branca e índia – se transformasse em um povo brasileiro. Porém, diante de toda mistura pretendida que resultaria em uma diversidade racial e cultural, Silvio Romero apostava na predominância – tanto biológica quanto cultural – branca. Nina, por sua vez, vai contra alguns pensamentos de Silvio Romero, rejeitando uma possível “unidade étnica” (Munanga, 1999). Nina Rodrigues apresentou um Brasil ideal: aquele que não misturasse as espécies, já que isso era, por ele, considerado negativo. Para Nina, existia um Brasil que se dividia em dois. De um lado, um país progressista composto por brancos; além de progressista, rico. Do outro lado, um Brasil de negros, pobre e sem perspectiva (SCHWARCZ, 2012; PEREIRA, 2011). Miscigenar era, então, uma ameaça ao desenvolvimento do país, pois o negro, visto como inferior, era considerado um atraso para o Brasil (ROSA, 2014). “De certo modo, Nina vê na mestiçagem um produto e um resultado diametralmente oposto ao vislumbrado por Romero. Em vez do branqueamento ele vê o enegrecimento” (MUNANGA, 1999, p. 57).

Rosa (2014) apresenta a visão do médico João Baptista Lacerda que, por sua vez, apesar de concordar com Nina Rodrigues, via a miscigenação como uma oportunidade de desaparecimento de negros através das relações inter-raciais. Nesse sentido, houve uma visão tanto positiva quanto negativa no que diz respeito ao processo de miscigenação: Teixeira (2015) afirma que aqueles que entendiam o processo como negativo, eram considerados segregacionistas. Os que positivamente defendiam a miscigenação a fim de extinguir os negros, acreditavam nos benefícios de um possível branqueamento. Darcy Ribeiro e Florestan Fernandes, por sua vez, são dois autores que, ao tratarem do marcador raça no contexto do Brasil, apresentavam sempre a questão de classe e poder. Raça como identidade fica em segundo plano e classe assume a cena de toda a problemática, sendo resposta para a racialização do país. Ribeiro (2006) apresenta uma pirâmide de estratificação de acordo com posições sociais. Segundo o autor, negros se encontravam no final da pirâmide, como os marginalizados e sustentados pelos hegemônicos, “classe

intrinsecamente oprimida” (RIBEIRO, 2006, p. 192). Fernandes (2007), por sua vez, enxergava um Brasil binário: brancos opressores e negros oprimidos; brancos beneficiados pela economia, negros reféns dela. Negros como massa de manobra que, após a lei áurea, mesmo libertos, não conseguiram almejar posições de prestígio; permanecendo, assim, como mão de obra barata e desqualificada (FLORESTAN, 2007). Nestes pensamentos, raça como marcador social não existe. Limita-se o problema da raça às relações de classe, acreditando que as desigualdades seriam eliminadas no momento em que pensamentos e propostas socialistas fossem surgindo (SILVA, 2000). Entretanto, “isso representa apenas mais um tipo de máscara que contribui para não se atingir a raiz do problema no Brasil, vale dizer, o racismo é promotor de desigualdade” (SILVA, 2000, p. 107).

Baseado nos pensamentos de Foucault e Stuart Hall, acredita-se aqui que não se pode, primeiramente, resumir as relações em um processo binário; nos preceitos de Foucault em que o poder perpassa, não existe, necessariamente, aqueles que dominam e são dominados. Todos podem exercer o poder. Com relação à identidade, entende-se que raça e classe são duas coisas distintas; e que neste caso, o contexto histórico tanto escravista quanto pós-colonial mostra como aspectos fenotípicos construídos socialmente pelo discurso racializaram as relações. Backes (2006) afirma que mesmo que raça e classe não estejam a todo tempo relacionadas, nem que uma possa sempre se sobressair à outra para explicar as relações de poder, a interseccionalidade entre ambas não pode ser descartada em alguns momentos.

Junto com este cenário, há o contexto da falácia da democracia racial vivida no país logo após a Segunda Guerra Mundial, que Guimarães (2006) apresenta como sendo uma ideia de que não haviam impedimentos de ascensão dos negros na sociedade brasileira, muito menos discriminações raciais. Gilberto Freyre foi um dos precursores deste pensamento, com a intenção de fazer com que o Brasil fosse visto como miscigenado, um país de três raças, tolerante e sociável (SCHWARCZ, 2012). Munanga (1999, p. 79) traz sua opinião a respeito do cenário, já contextualizando o cenário da democracia racial brasileira:

A grande contribuição de Freyre é ter mostrado que negros, índios e mestiços tiveram contribuições positivas na cultura brasileira; influenciaram profundamente o estilo de vida da classe senhorial em matéria de comida, indumentária e sexo. A mestiçagem, que no pensamento de Nina e outros causava dano irreparável ao Brasil, era vista por ele como uma vantagem imensa. Em outras palavras, ao transformar a mestiçagem num valor positivo e não negativo sob o aspecto de degenerescência, o autor *de Casa grande e senzala* permitiu completar definitivamente os contornos de uma identidade que há muito vinha sendo desenhada. Freyre consolida o mito originário da sociedade brasileira configurada num triângulo cujos vértices são as raças negra, branca e índia. Foi assim que surgiram as misturas. As três raças trouxeram também suas heranças culturais paralelamente aos cruzamentos raciais, o que deu origem a uma outra mestiçagem no campo cultural. Da ideia dessa dupla mistura, brotou lentamente o mito da democracia racial, “somos uma democracia porque a mistura gerou um povo sem barreira, sem preconceito”.

Por fim, tem-se então, na história do Brasil, um branqueamento advindo de uma “democracia” (TEIXEIRA, 2015; SILVA, 2000); democracia esta que, muitas vezes, é pregada até hoje em discursos e relações sociais. De acordo com Silva (2000) o que construiu a raça no país foi a própria negação de sua existência, o “embranquecimento” de pesquisadores no debate, a posição social dos indivíduos dos grupos “de cor”. Além disso, tanto o mito da democracia racial como a ideia da mestiçagem influenciaram no que diz respeito a classificação de cores no país. Um estudo de Sansone (1996) em Salvador traz um levantamento de cor dos indivíduos e cerca de 36 termos diferentes são encontrados, sendo alguns deles: moreno (o claro e o escuro), pardo, branco, preto, negro, escuro, mulato, sarará, claro, amarelado, formiga, pardo cor de formiga, jambo, marrom, ruivo, japonês, avermelhado, bronzeado, galego, agalegado, e até quase preto. Sansone (1999, p. 174) chama a atenção para o fato de que:

a cada âmbito ou circunstância da vida privada parecem estar associados alguns termos de cor e uma particular preocupação

com a norma somática: na família ("eu sou mais ou menos escuro do que o meu irmão" ou "puxei pela parte branca/negra da família"); na turma (negão); na briga ou no insulto ("coisa de preto"); no carnaval e no universo da música e da religião (a "cultura negra", o baiano e a baiana); e no afetivo (neguinho e neguinha).

Ou seja, pode-se dizer que as estruturas e as relações sociais influenciam na maneira como o fato de “ser negro” será enfrentado pelo indivíduo no que diz respeito a cor da pele. Indo mais a fundo, não somente nesse sentido de cor de pele, uma vez que a classificação carrega consigo aspectos que transcendem apenas uma determinada referência cor mais clara ou mais escura, mas – voltando aos aspectos iniciais deste tópico – acabam por estigmatizar e estereotipar pessoas, discriminando-as a partir do momento em que suas diferenças são atenuadas. As cores se dividem e dividem também a partir daí os espaços na história das relações raciais no contexto brasileiro (SANSONE, 1999). Há lugares em que ter cor de preto é orgulho, com no gueto ou na “quebrada”. Outros, se tornam para eles “não-lugares” pois a cor “mais escura” não lhes dá a oportunidade de pertencimento. São as áreas denominadas respectivamente de “mole” e “dura” por Sansone (1999). A universidade, campo do “mundo do trabalho”, escolhida para investigação nesta pesquisa pode ser entendida aqui como um lugar ou área dura, em razão da sensação de não pertencimento que propicia, aos [poucos] negros ali presentes, diferentes sensações. Se posicionar diante da sua cor é se posicionar também diante de relações de poder, de estruturas, de uma religião, um trabalho e até do tipo de música preferida.

Por fim, Silva conta que, em determinado momento da história, discutiu-se entre os pesquisadores – Guimarães (1995) foi um deles – a possibilidade da palavra “raça” ser extinta, visto que poderia causar o próprio racismo uma vez que era vista como uma palavra repugnante, repressiva e carregada de opressão. Atualmente, falar sobre raça e racismo se tornou crucial para discutir e combater desigualdades, sejam elas em contextos organizacionais ou não:

Hoje, a luta daqueles que reconhecem as desigualdades existentes no Brasil consiste justamente em defender a importância do estudo da questão racial e do conceito de raça. Enquanto este não for enfrentado por cientistas e pelos próprios negros numa forma de autoidentificação não será possível extirpar as desigualdades tão antigas no cenário nacional, especialmente mediante o seu processo de naturalização (SILVA, 2000, p. 102).

Nesse sentido, reforço aqui a importância de, através da academia e de demais espaços sociais, problematizar a identidade racial e todas as relações de poder e estruturas que as circundam a fim de desconstruí-las, colocá-las para fora das caixas. Acredito que a melhor forma de reconhecer a existência de uma problemática ou de uma desigualdade é falando sobre ela, colocando as cartas do jogo na mesa, enxergando além do que o senso comum carrega como verdade, ouvindo o outro e o compreendendo. A negação da raça em qualquer contexto, traz consigo a negação do racismo; e a negação deste, por sua vez o perpetua, mesmo que sutilmente e velado.

2.4. Racismo e suas formas de existir

“O problema fundamental não está na raça, que é uma classificação pseudocientífica rejeitada pelos próprios cientistas da área biológica. O nó do problema está no racismo que hierarquiza, desumaniza e justifica a discriminação existente” (MUNANGA, 2005-2006, p. 53). Toda essa discriminação se encontra pautada em duas palavras: preconceito e estigma. Almeida (2018, p. 24) apresenta o preconceito como sendo um “juízo baseado em estereótipos acerca de indivíduos que pertençam a um determinado grupo racializado, e que pode ou não resultar em práticas discriminatórias”. O preconceito, então, neste caso racial, diz respeito a atitudes negativas as quais a sociedade se encontra condicionada a reproduzir de forma cultural com relação a determinados indivíduos – aqui, os negros. Tais indivíduos sofrem preconceito por conta de estigmas (NOGUEIRA, 2006), que por sua vez, representam toda marca, ferida ou cicatriz que mancha a reputação e a moral das pessoas. Marcas estas, consideradas como indignas, desonrosas, vergonhosas (SCHILLING; MIYASHIRO, 2008). Nesse sentido, a cor da pele e características fenotípicas se transformam em estigma e passam

a marcar processos de desigualdade social. Tal desigualdade vem, conseqüentemente, em forma de racismo, através do preconceito, desfavorecendo determinadas pessoas por conta de determinados aspectos étnicos e de aparência (IANNI, 2004; NOGUEIRA, 2006). O racismo, diferindo-se do preconceito e tendo a raça como ponto central, diz respeito a toda forma de discriminação manifestada através de ações e práticas, sejam elas conscientes ou não; ações e práticas estas que geram desigualdades para uns e privilégios para outros de acordo com o grupo racial que cada indivíduo se encaixa (ALMEIDA, 2018).

Este trabalho possui um olhar voltado para um contexto pós-colonial, mas é importante trazer à tona o fato de que desde a colonização e passando pela escravidão, o racismo era claramente expressado, talvez pelo fato das condições de exploração dos escravos negros; a segregação era escancarada, sem nada que a valesse. Posteriormente à Segunda Guerra Mundial e juntamente com o crescimento dos movimentos sociais, o racismo e suas formas de existir passam por um processo de modificação. (LIMA; VALA, 2004). Teixeira (2015, p. 281) destrincha as práticas racistas em três diferentes formas de exercício:

O que é mais importante destacar é a continuidade da existência de um (1) racismo estrutural, responsável pela existência de uma desigualdade socioeconômica estrutural entre brancos e negros; de um (2) racismo institucional, que é perpetuado e permanece engendrado em muitas instituições e de um (3) racismo interpessoal, que está presente nas relações estabelecidas entre os sujeitos e os diversos grupos sociais.

Almeida (2018) fala um pouco de cada uma delas também, mostrando como os pensamentos foram avançando de uma forma de racismo para outra. A começar pelo interpessoal ou individualista – como denomina o autor –, que é entendido como uma patologia; em algo pautado em aspectos que envolvem o caráter do sujeito. Almeida (2018) acredita que este olhar do racismo traz a ele uma característica muito psicológica e nada política; o que não o faz, na opinião do autor, um racismo de fato. Seu combate fica no campo de indenizações jurídicas. O olhar a um racismo individualista é um olhar que

resume os processos aos indivíduos, que particularmente agem de forma isolada, e não a instituições ou a própria sociedade como um todo:

“O racismo é uma imoralidade e também um crime, que exige que aqueles que o praticam sejam devidamente responsabilizados, disso estamos convictos. Porém, não podemos deixar de apontar o fato de que a concepção individualista, por ser frágil e limitada, tem sido a base de análises sobre o racismo absolutamente carentes de história e de reflexão sobre seus efeitos concretos. É uma concepção que insiste em flutuar sobre uma fraseologia moralista inconsequente – “racismo é errado”, “somos todos humanos”, “como se pode ser racista em pleno século XXI?”, “tenho amigos negros”, etc – e uma obsessão pela legalidade” (ALMEIDA, 2018, P. 28)

Quanto ao racismo institucional, López (2012) discute sobre a ausência de reflexão a despeito do mesmo nas instituições do país, explicada pelo fato de ser difícil identificar e reconhecer mecanismos de racismos institucionais, além das instituições dificilmente assumirem-se como reprodutoras e produtoras de tais práticas (LÓPEZ, 2012). O Estado e outros setores “praticam o racismo institucional, quando oferecem serviços e ambiente construído de uso coletivo em condições inferiores e de inexpressiva qualidade para a população negra” (OLIVEIRA; OLIVEIRA, 2015, p. 52), ou seja, quando direitos fundamentais não são garantidos em instituições ou quando uma organização falha em oferecer determinadas serviços de forma apropriada a algumas pessoas por conta de sua cor, seu fenótipo, sua cultura (SILVA, 2017, p. 129)

ele se manifesta em normas, práticas e comportamentos discriminatórios adotados no cotidiano do trabalho, os quais são resultantes do preconceito racial, uma atitude que combina estereótipos racistas, falta de atenção e ignorância. Em qualquer caso, o racismo institucional sempre coloca pessoas de grupos raciais ou étnicos discriminados em situação de desvantagem no acesso a benefícios gerados pelo Estado e por demais instituições e organizações.

Almeida (2018) apresenta o racismo institucional como um olhar avançado nos estudos das relações raciais, pois permite a visão de um racismo que ultrapassa o campo do caráter dos indivíduos e caminha para questões que envolvem o funcionamento das instituições e organizações. Nesse sentido, o funcionamento de uma organização ou instituição diz respeito a como vantagens e desvantagens raciais serão vivenciadas. Nesse sentido, entende-se que o racismo é uma característica da sociedade; deixa-se de lado a ideia de ações isoladas e passa-se a entender a hegemonização das instituições por parte de determinados grupos. Há um poder exercido por tais grupos dominantes; consequentemente, seus interesses são institucionalizados e as regras, por sua vez, impostas. Almeida (2018) deixa claro que tal domínio se fortalece a partir da raça, através da qual, brancos predominam os espaços. E afirma:

“é no interior das instituições que os indivíduos tornam-se sujeitos. visto que suas ações e seus comportamentos são inseridos em um conjunto de significados previamente estabelecidos pela estrutura social. Assim, as instituições moldam o comportamento humano, tanto do ponto de vista das decisões e do cálculo racional, como dos sentimentos e preferências” (ALMEIDA, 2018, P. 30).

Nesse sentido, quanto menor for a discussão nos espaços institucionais hegemônicos, maior será a desigualdade e o domínio racial. No âmbito da universidade, pode-se pensar na possibilidade de docentes negros vítimas do racismo institucional quando não são, por exemplo, escolhidos como coordenadores de cursos nas suas universidades. Diferente do xingar ou insultar, o racismo institucional é velado uma vez que se dificulta a presença do negro em determinados espaços institucionais. Para isso, não necessariamente são necessárias normas ou regimentos, mas há obstáculos formais presentes nas próprias relações sociais (WERNECK, 2016; SILVA, 2017). Por conta de toda hegemonia racial institucional, o racismo pode vir a ser menos evidente, mais sutil e menos identificável; por consequência, a condenação pode não

acontecer como em racismos considerados individuais, uma vez que já existem forças e relações de poder bem estabelecidas (ALMEIDA, 2018).

No que diz respeito ao estrutural, pode-se dizer que de alguma forma este sempre existiu, visto que os negros durante toda história ocuparam os últimos lugares e posições, sejam elas econômicas ou políticas (OLIVEIRA; OLIVEIRA, 2015). Almeida (2018) enxerga a concepção estrutural como a própria explicação de instituições condicionadas a determinadas ações, como algo previamente colocado. Nesse sentido, o próprio racismo da instituição é parte da uma estrutura, sendo as instituições apenas materializações desta, apenas reproduzindo. “Dito de modo mais direto: as instituições são racistas porque a sociedade é racista” (ALMEIDA, 2018, p. 36). São formadas por aspectos estruturais tanto sociais, quanto políticos e econômicos; aspectos estes que influenciam nas ações das pessoas que a constituem. Assim, o autor rebate todos os pensamentos anteriores ao dizer que:

“o racismo é uma decorrência da própria estrutural social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional. O racismo é estrutural. Comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade cujo racismo é regra e não exceção. O racismo é parte de um processo social que “ocorre pelas costas dos indivíduos e lhes parece legado pela tradição” (ALMEIDA, 2018, p. 38).

Mas, por outro lado, salienta que este olhar de um racismo estrutural não pode isentar os sujeitos com relação à responsabilidade de um discurso racializador que é vivenciado na prática por eles. Medidas devem ser tomadas, mas não apenas jurídicas (ALMEIDA, 2018), entendendo que o racismo não é um ato isolado e que é preciso pensar de forma macro para que não se reproduza a desigualdade racial nas relações.

A despeito de racismo estrutural, Cleland (2013) afirma que, muitas vezes, o que a sociedade enxerga é, de fato, apenas o racismo individual – em sua maioria, atos explícitos -, apesar de existir diversos casos de negros que não são empregados, ou não conseguem promoção no ambiente de trabalho e

oportunidades de estudo por conta da raça, de forma que “a experiência da discriminação se tornou algo comum na vida dos negros criando uma realidade social desigual da dos brancos” [*tradução nossa*] (Clealand, 2013, p. 1623). Nadal, Escobar, Prado, Davi e Haynes (2012) discorrem a respeito de estudos que mostram que o racismo americano, recentemente, passou a se tornar menos evidente e mais encoberto e velado, fruto de mudanças da sociedade. Ao mesmo tempo, mostram através de outros autores que existem formas sutis de racismo, que podem ser denominadas como microagressões raciais; micro agressões estas que, determinadas pessoas sofrem enquanto outras não.

Ao categorizar tipos de raça, as pessoas categorizam indivíduos e suas cores: qual a cor vista como ameaçadora, perigosa e criminoso e a cor que hierarquiza de acordo com classes sociais – no caso de negros americanos, criminosos e de segunda classe (NADAL et al, 2012). Clealand (2013), por sua vez, trata sobre o racismo em Cuba, discorrendo em seu trabalho a respeito de como o fenômeno recebe pouca atenção do governo, de forma ser visto como algo que não acontece com frequência; o racismo estrutural, por exemplo, é silenciado. A autora observa, através de sua pesquisa, que experiências racistas, sejam elas estruturais, individuais ou institucionais, são comuns aos negros cubanos; estes percebem que tais atitudes bloqueiam toda e qualquer oportunidade existente. No Brasil não é muito diferente. Nogueira (2006) apresenta um estudo que traz à tona a existência de dois tipos de preconceitos, denominados por ele como preconceito de marca e ou outro, por sua vez, como preconceito de origem. Apesar disso, mostra aos leitores uma comparação, de como Estados Unidos e Brasil externam de formas distintas os atos preconceituosos. Segundo o autor, há o preconceito de marca, o qual diz respeito ao preconceito racial que envolve a aparência física do outro, seus traços, sua forma de falar. Este é predominante no Brasil, enquanto nos Estados Unidos o preconceito está baseado na origem da pessoa: está ligado ao grupo étnico, diz respeito à questão de sangue, de forma que uma pessoa pode não ter fenótipos negros, mas ser considerada e discriminada como tal.

Van Dijk (2012) é um autor que discute a respeito do racismo que afeta tanto negros como imigrantes. Em uma de suas obras, ao tratar de discurso, o autor traz sua visão a respeito das elites simbólicas – que, segundo ele, podem ser

compreendidas como entidades, instituições, pessoas e representações sociais que detêm o poder da palavra e do discurso perante a sociedade: igreja, governantes, grandes empresários e investidores, a mídia – e sua influência na propagação de práticas racistas. Trata sobre um racismo moderno (IANNI, 2004), carregado de expressões e falas, contribuindo para uma análise semântica da temática. De acordo com Van Dijk (2012) discursos racistas são frutos de uma manutenção da face em aparência positiva de si mesmo. Nesse sentido, as pessoas tomam cuidado ao expressar seus racismos para que assim possam não se auto afetarem e para que mantenham uma boa impressão. É o típico “não tenho nada contra negros, mas é que...”. Ante a isso, o autor apresenta algumas formas de identificação deste tal racismo moderno e velado, porém sempre negado: a transferência, quando o preconceito é negado ao transferir a culpa para terceiros, como “eu gosto de negros, mas o meu vizinho...”; a mitigação, que acontece a fim de minimizar afirmações através de eufemismo, tornando o discurso mais leve; a provocação e culpa da vítima, meio através do qual os discursos são sempre justificados nos próprios negros, de forma que as condições dos mesmo são frutos de falta de esforços por parte destes, por exemplo; a reversão, mais conhecida como o famoso racismo reverso, em que as pessoas acreditam que, na verdade, negros é que discriminam brancos; e, por fim, a justificativa, que é aquela que, de uma forma ou de outra, passeia por todos os pontos, pois é vista socialmente como uma forma do eu, sempre positivo, se resguardar (VAN DIJK, 2012). Através destas observações, o autor propõe a análise de discurso para uma melhor compreensão diante do fenômeno. Com suas formas de identificação de relatos racistas, o processo de análise talvez possa acontecer de forma mais fluida.

O que se acredita aqui, com base nas três formas de racismo existentes, é que não necessariamente tais práticas estarão, apesar de veladas, tão escancaradas nas falas das pessoas. Acredita-se que tanto o racismo estrutural, quanto o institucional e o interpessoal serão encontrados nos relatos dos entrevistados. Talvez pelo fato de atualmente ter-se a impressão de que o racismo é velado ou de que só se é racista quando se xinga ou insulta, a sociedade não reflita que, na verdade, se tratando de preconceito racial, este

tem estado mais presente do que nunca; impedindo pessoas de ascenderem socialmente nos contextos organizacionais.

Como já discutido, o discurso é materialidade e perpassa as relações. E o racismo, a partir do momento que acontece de forma institucional ou estrutural, não necessariamente estará somente nas falas, mas muitas vezes nas estruturas, nas decisões, nas ações, principalmente quando diz respeito ao mundo do trabalho. De todo modo, sempre velado, sempre “moderno” e sutil. Ciconello (2008) fala um pouco sobre essa forma de ser do racismo:

O racismo é percebido e vivido no cotidiano: nos *shopping centers* de elite, onde os trabalhadores negros são confinados em postos de vigias ou faxineiros e raramente empregados em atividades de atendimento ao público; na programação televisiva, onde os negros/as, quando aparecem, ocupam as tradicionais posições de subordinação (a empregada doméstica, o bandido, a prostituta, o menino de rua, o segurança); nas piadas e expressões de cunho racista sempre presentes nas reuniões de família brancas. [...] Atitudes, gestos, opções e decisões diuturnamente tomados dentro de uma estrutura social e simbólica na qual a cor da pele é um determinante importante (CICONELLO, 2008, p. 3).

O que Ciconello traz à tona gera uma reflexão de que mesmo havendo, por exemplo, uma Lei que torna a prática do racismo crime (BRASIL, 1989) e, além disso, outra Lei que garante igualdade de oportunidades para a população negra no país (BRASIL, 2010), situações de racismo estrutural e individual ainda permanecem firmes nas relações. Recomendo o exercício de fazer algumas buscas de imagens no *Google*: “médicos”, “engenheiros”, “mulher bonita”, “homem bonito”. São exemplos que refletem sensação de não pertencimento, sensações estas que vão muito além de imagens da internet. O racismo, seja ele velado ou não; estrutural, institucional ou interpessoal, constitui formas de não pertencimento que, por sua vez, corroboram para desigualdades sociais e fronteiras que mais hierarquizam do que qualquer outra coisa (ANTHIAS, 2016).

3. Racismo e as organizações enquanto mundo do trabalho

No Vídeo do Governo do Paraná no *Youtube*⁴: um convite para profissionais de RH participarem de um teste. Um teste de imagem, dois grupos. Algumas fotos, pessoas brancas. “Eu vou mostrar algumas fotos para vocês, e eu queria que vocês me dissessem o que vocês veem nessas fotos”. Primeira foto, um homem branco correndo: “tá atrasado”, “tá com pressa”. “E essa?” Segunda foto, uma mulher branca e japonesa segurando uma peça de roupa em uma loja: “ela é *designer* de moda”, “escolhendo uma roupa para ela comprar”. Homem branco, de terno e gravata: “executivo. Pode ser na parte de finanças, pode ser na área de RH”. “Mais uma” e a quarta imagem, um homem branco de olhos verdes com um chapéu aparando uma planta em um jardim: “acho que um rapaz que tá cuidando do jardim da casa dele”, “é, com certeza ele não tem casa de ser empregado da casa não”. Quinta imagem, uma mulher branca organizando a cozinha: “tá limpando a casa dela, tá limpando a pia”. Outra imagem, mulher branca e loira fazendo arte em um muro: “eu acho que é grafiteira. Tem jeito de grafiteira”, “o grafite é uma arte. Não é vândalo não”. No grupo dois, as mesmas imagens. Porém, com pessoas negras. “O que você vê nessa imagem?”. “Alguém pixando o muro”, “pichadora”. “E ela?”. “Diarista? Limpando a casa”, “empregada doméstica”. “Um jardineiro”. “Bom, ele me lembra um segurança de shopping”, “motorista particular”. “Vendedora, ou poderia ser uma costureira”. “Parece uma pessoa fugindo”, “um ladrão”. O vídeo termina com alguns dados advindos do IBGE, DIEESE, Folha de São Paulo, de que 82,6% dos negros afirmam que a cor da pele influencia na vida profissional, assim como o fato de que negros ganham 37% menos que os brancos e ocupam somente 18% dos cargos de liderança em organizações; entre os desempregados, constituem 60,66%.

Este outro bloco traz consigo discussões cruciais para colocar a categoria discursiva raça em jogo: o mundo do trabalho e suas práticas racistas. Neste momento, apresento o sentido do trabalho para o indivíduo, avançando para além de aspectos de resultados e mecanizações. O subjetivo do ato laboral e do que é, de fato, trabalho é aqui levado em consideração para que possa se

⁴ Como campanha do Governo do estado do Paraná, o vídeo se encontra no YouTube disponível através do link: <https://www.youtube.com/watch?v=PbCZzEaCMOI&t=27s>.

refletir, posteriormente, a respeito de como práticas racistas podem influenciar na vida dos indivíduos, nas suas subjetividades e no significado do mundo do trabalho para eles. Neste momento do trabalho chegamos ao ponto crucial: o negro na universidade, mais precisamente, o docente negro. Trago um pouco de estudos que mostram como é esta relação negro-docência-universidade-racismo, de modo que toda produção de dados e, posteriormente, cada análise realizada possam conversar com autores e problematizar ainda mais o “normal” das relações de poder.

3.1. O mundo do trabalho

O ‘trabalho’ é ao mesmo tempo uma evidência viva e uma noção que escapa a toda definição simples e unívoca. É sem dúvida nesse ‘e’ que une ‘o trabalho’ e ‘os homens’ que repousa provavelmente a fonte desse caráter enigmático, gerador de paradoxos, e que permite a questão: o que está comprometido – do homem – no trabalho? (SCHWARTZ, 2011, p. 20).

Caminhando do mecanicismo e da objetividade até o sujeito e seus processos de trabalho – levando em consideração aspectos subjetivos –, é interessante refletir a respeito de uma “linha do tempo imaginária” quando se pensa em processos organizacionais. Taylor, conhecido por muitos como o “pai da administração”, traz consigo a divisão do trabalho e os controles gerenciais que correspondiam à alienação do empregado, destinado apenas a um trabalho mecânico e operacional. O mental era papel dos gerentes, detentores de capital. Neste caso, quando as práticas organizacionais passam a privilegiar grupos específicos esquecendo do indivíduo em particular, a importância do mesmo é, como consequência, minimizada no trabalho (MARX, 2011).

Tanto Taylor quanto Ford preocupavam-se mais com a expansão do capitalismo e os resultados lucrativo do que em observar o que a otimização dos processos de trabalho poderia ocasionar aos sujeitos trabalhadores (BRAVERMAN, 1974; HARVEY, 1992). Nesse sentido, o sistema fabril controla o trabalho do homem ante a uma máquina e seu funcionamento; este controle envolve a jornada de trabalho e ritmos extensos (PETINELLI-SOUZA, 2006). Petinelli-Souza e Machado (2007) afirma que as forças do capital

acabam por produzir subjetividades em meio a todo o controle e que nenhum sujeito, no campo das organizações está livre disso.

Mesmo que haja processos massificadores e mecanicistas em que as forças capitalistas controlem os atos dos sujeitos, há um significado do trabalho que vai além da prescrição, daquilo que Taylor, Ford e toda administração científica plantaram em seus contextos históricos. Dejours (2004) traz essa reflexão do significado do trabalho: segundo ele, diante das diversas áreas do conhecimento, há significados distintos e ao mesmo tempo semelhantes quanto ao que representa o trabalho. De forma geral, para uns é uma relação social que envolve salário; enquanto que para outros, trabalho é emprego ou ainda uma produção social. Nesse sentido, o autor apresenta a sua definição de trabalho, com um olhar clínico na construção do conceito:

o trabalho é aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar, etc. Em outros termos, para o clínico, o trabalho não é em primeira instância a relação salarial ou o emprego; é o «trabalhar», isto é, um certo modo de engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões (materiais e sociais) (DEJOURS, 2004, p. 28).

Pode-se dizer então que trazendo à tona a subjetividade, falar de trabalho e de seus significados é falar de processos que não se limitam à produção ou resultados, mas que envolvem o sujeito e suas capacidades; sejam elas corporais ou mentais. O que Dejours (2004) mostra é que o trabalho acaba envolvendo por si só situações sociais; situações estas que colocam o sujeito diante de um emaranhado de coisas: outros sujeitos trabalhadores, hierarquias organizacionais, fundamentos e funcionamentos da organização, cultura e até o próprio sofrimento no trabalho – grande foco dos estudos de Dejours. Quanto a trabalho e emprego, é importante frisar a diferença entre ambos: emprego é uma condição reconhecida socialmente quando se tem um trabalho remunerado e trabalho, por sua vez, está ligado ao aprendizado em saber fazer e fazer coisas que, de alguma forma, modificaram a realidade da sociedade e da do

próprio trabalhador. Assim, deixando de lado aspectos funcionalistas, é preciso entender o significado do mundo trabalho para o sujeito a partir do que este carrega consigo quando vive, de fato, seu trabalho. A maioria dos aspectos, como mostra Dejours (2004, p. 30), é intangível:

Significa dizer que o trabalho, naquilo que ele tem de essencial, não pertence ao mundo visível. Como tudo o que é afetivo, o sofrimento que é a origem da inteligência e que constitui a própria substância do trabalhar – por razões transcendentais, é inacessível à quantificação. O trabalho não pode ser avaliado, porque só aquilo que pertence ao mundo visível é acessível à experimentação científica, podendo ser objeto de uma avaliação objetiva. De maneira que, o que se avalia, corresponde somente àquilo que é visível (a parte materializada da produção), e que não tem nenhuma proporcionalidade passível de comparação com o trabalho efetivo.

Dessa forma, os significados de trabalho não se limitam às prescrições, visto as relações sociais envolvidas. Diante do trabalho, o sujeito tem que lidar com situações além do que lhe é função prescrita a ser cumprida. Rohm e Lopes (2015) reforçam o quanto o trabalho constrói a realidade dos sujeitos; através do trabalho há a inserção dos indivíduos em grupos, a atuação em determinadas funções e papéis. Assim, de acordo com os autores, acontece a produção de significados e do sentido da vida para o homem, uma vez que a sua subjetividade é constantemente construída nesses momentos. Ou seja, há por trás da atividade laboral do sujeito, seus desafios e decisões diárias no ambiente de trabalho, a subjetividade. Essa, por sua vez, perpassa funções pré-estabelecidas em contratos trabalhistas ou regras impostas no ambiente organizacional, por exemplo.

Nardi (2002) enxerga o trabalho como um dispositivo de poder. No sentido de que o mesmo provoca nos sujeitos uma certa centralidade que, por sua vez, culmina em processos subjetivos diante de suas experiências e vivências. Ou seja, o trabalho passa a organizar a vida em sociedade e exercer influência nos indivíduos no sentido de se aceitar, rejeitar, reagir, resisitir às vivências racistas no seu mundo do trabalho. Acredita-se, aqui, que todas essas ações levam em conta as histórias de vida dos sujeitos, os valores carregados, as experiências e e quem se é. Porém, como nunca se trabalha sozinho e sempre há, de

alguma forma, relações sociais construídas no ambiente organizacional (HOLZ; BIANCO, 2014).

3.2. Racismos no mundo do trabalho

Diante do significado de trabalho levando em consideração sua subjetividade, ao falar da categoria raça e mundo do trabalho é preciso admitir que em uma sociedade como a nossa, formada por pessoas diferentes e por diversas identidades, algumas delas [as identidades] passam a ser limites que determinam que lugar um indivíduo pode ocupar no mundo organizacional, até onde ele pode chegar. Sexo e raça, nesse caso, são categorias que influenciam na determinação de tais posições (CONCEIÇÃO, 2016). Ao discutir mulheres negras no mundo do trabalho, Conceição (2016) apresenta em seu texto dados da Pesquisa por Amostra de Domicílio (PNAD) do ano de 2012 a respeito da composição da sociedade brasileira: homens e mulheres, brancos e negros. Mulheres negras se apresentam como 26,54% da população, enquanto brancas, 24,36%. No caso dos homens, Conceição (2016) traz dados de 26,43% de negros, enquanto 21,86% brancos. Ante a isso, a autora afirma que o favorecimento de certos grupos sociais na hora de empregar indivíduos é uma forma de propagar a desigualdade do país. Ações de organizações públicas e privadas têm favorecido mulheres brancas em detrimento das negras quanto às oportunidades; quando há o fortalecimento negro, este é mais focado nos homens que nas mulheres (CONCEIÇÃO, 2016). Um estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), “Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015” mostra que, no que diz respeito ao mercado de trabalho há uma discrepância que coloca homens brancos no topo da pirâmide e mulheres negras em sua base – onde as mulheres negras mais aparecem é no emprego doméstico (IPEA, 2017).

Diante da realidade exposta do cenário, vem o questionamento: quando o racismo entra em cena quanto às desigualdades no mundo do trabalho no Brasil? Pode-se dizer que desde quando a abolição se concretizou e os negros ocuparam posições subalternas no mundo do trabalho por terem sido considerados mão-de-obra desqualificada, plantou-se o racismo. E a partir do

momento em que políticas públicas não foram pensadas para que tal realidade chegasse ao fim, o racismo se solidificou e permaneceu (BENTO, 2002). Há o que Acker (2006) define como “teto de vidro” nas organizações, em que estar no topo no mundo do trabalho significa ser homem e branco; estes são privilegiados e, conseqüentemente, possuem um poder de classe diferente das outras pessoas no ambiente organizacional.

Opie e Roberts (2017) mostram que nos EUA os empregados negros são aqueles que menos recebem nas organizações, além de nunca estarem representados em cargos de liderança ou conselhos administrativos. As autoras questionam se as vidas negras realmente são importantes no local de trabalho e analisam questões relacionadas ao racismo: seus danos ao negro no local de trabalho, formas de impedir o mesmo e de reparar possíveis danos afim de restabelece a confiança entre os trabalhadores (OPIE; ROBERTS, 2017). Mesmo que o contexto apresente o que acontece em outro país, podemos trazer a realidade para o que até agora entendemos de relações raciais no Brasil. No mercado de trabalho por aqui, provavelmente as coisas não seriam diferentes.

Quanto aos desafios para reparar danos causados por práticas racistas, as autoras afirmam que se as organizações desejam que o local de trabalho seja inclusivo, é preciso pensar em uma justiça restaurativa e fornecer aos trabalhadores ferramentas para que as mudanças possam, de fato, ocorrer (OPIE; ROBERTS, 2017). Por outro lado, Opie e Roberts (2017) mostram que a negação do racismo dentro das organizações dificulta todo o processo, já que muitas vezes os discursos são silenciados e tudo acontece de uma forma sutil. Nesse sentido, o racismo passa a se tornar cada vez mais invisível no trabalho, a não ser que os brancos voltem seus olhares e reflitam sobre questões raciais. Mas isso pode se tornar mais difícil quando trabalhadores brancos se sentem ameaçados diante de seus direitos no local de trabalho por conta de ações afirmativas ou políticas de intervenção (OPIE; ROBERTS, 2017).

As desigualdades estruturais e institucionais no mundo do trabalho se relacionam a corpos físicos. Trabalhadores negros, então, precisam de uma carga emocional maior para permanecer nas organizações e lidar com todas as situações possíveis (COTTINGHAM; JOHNSON; ERICKSON, 2018). Ferreira e

Camargo (2011) ao falarem da construção da identidade negra no cotidiano das relações e discutirem sobre como a pessoa negra, no mercado de trabalho, muitas vezes carrega sua identidade e juntamente a impressão de classe social – “além de negra, ainda é pobre” –, apresentam as reflexões feitas por Torchio Jr (2001) a respeito de como pessoas negras sofrem na procura de um trabalho: “são situações associadas a desprazer, angústia e a um sentimento de impotência. Por esse motivo, muitas vezes resta à pessoa procurar empregos tidos como de execução” (FERREIRA; CAMARGO, 2011, p. 380). Teixeira (2015), ao estudar empregadas domésticas, observa como o racismo é um dos pontos tratados pelas mulheres entrevistadas diante das situações de trabalho, de forma que este [o racismo] apareça em seus discursos com relação às práticas de cada na função – um racismo reconhecido, ao mesmo tempo que rejeitado.

Ao tratarem também a respeito do assunto, Banuth e Santos (2016) relacionam racismo e sexismo quando observam a **exclusão diante da exclusão** ao analisarem o trabalho de uma prostituta negra brasileira que sofria um processo de preconceito racial na sua atividade laboral. A discriminação racial fez a trabalhadora se sentir despercebida e, mesmo estando incluída socialmente a partir do momento em que a dona do local onde trabalha a aceita como trabalhadora ali, a mesma ainda se sente marginalizada pois se encontra em uma posição diante das colegas de trabalho que não lhe traz nenhum privilégio, pelo contrário:

Ela relata o desejo de trabalhar em um lugar onde não seja constrangida ou impedida de fazer programa devido à discriminação racial e aponta diretamente para as mulheres quando elas estão insuflando os clientes com comentários racistas, afirmando sua identidade de mulher negra no embate cotidiano (BANUTH; SANTOS, 2016, p. 775).

Desse modo, muitas funções e atribuições nas organizações e no mundo do trabalho advindas de pessoas negras, sejam elas mulheres ou homens, podem vir carregadas de práticas racistas – não só funções, mas as próprias relações estabelecidas no ambiente de trabalho –, práticas estas que, por sua vez, podem se apresentar tão sutis quanto escancaradas. Podem ser reconhecidas pelos negros, assim como o contrário. Podem estar presentes no hospital,

diante de enfermeiras e enfermeiros, na prostituição, na casa da patroa e em infinitos outros lugares, bem como na universidade. Nesse sentido, o último tópico deste bloco abarca a desigualdade vivenciada por docentes negros na academia, de forma que, muitas vezes, não se sentem, de fato, “pertencentes” ao seu mundo de trabalho.

3.3. Desigualdades e [docentes] negros: áreas duras e áreas moles

Quando relações organizacionais entram em cena, a interseccionalidade juntamente aparece. Para Acker (2006), no mundo do trabalho há sobreposição de identidades nas relações. Ou seja, entre categorias de gênero, classe e raça existem desigualdades no contexto organizacional. De acordo com a autora, na maioria das pesquisas que discutem a temática, há sempre o foco em uma única identidade; o que acaba por “obscurecer” possíveis conflitos vividos nas organizações. Desse modo, Acker (2006) atenta para a importância das interseções em pesquisas, pelo menos no que diz respeito a raça, classe e gênero. Não é o caso deste trabalho, uma vez que o foco das análises e discussões permanecem em apenas uma identidade – fato que assumo como limitação –, como já discutido anteriormente. Mas não descarto, com base nas contestações da autora, de que muitos relatos poderão vir a mostrar essa interseção – o que seria mais um motivo para problematizar as desigualdades mundo do trabalho e organizações de maneiras sobrepostas em discriminação e opressão. De todo modo, alguns pensamentos de Acker (2006) são aqui levados em consideração para que seja possível discutir, adiante, a respeito das desigualdades raciais na organização “universidade” e tudo que esta representa como mundo do trabalho.

Nesse sentido, a autora atenta para os regimes de desigualdade das organizações (ACKER, 2006; 2000), que são resultados de processos e ações que vão desde a contratação de um trabalhador até a divisão de funções e a remuneração salarial (ACKER, 2006). Além disso, o controle sobre os resultados, objetivos e oportunidades de promoção, prazer no trabalho e tantos outros aspectos são pontos de partida para formas de desigualdade organizacionais. Entretanto, os regimes variam de organização para

organização. Ou seja, pode ser que em alguns casos, apenas a remuneração salarial apresente desigualdade. Porém, mesmo distinguindo entre si, os regimes de desigualdade são sempre fluidos e ligados a aspectos sociais, culturais, políticos e históricos (ACKER, 2006; 2000). De que forma é organizado o trabalho? Qual o trabalhador ideal? Eis a resposta, seguindo o padrão, o *status quo*, as relações de poder e “as coisas como elas são”: homem cis branco, que não possua outras responsabilidades além da dedicação exclusiva às suas funções da organização em que atua (Acker, 2006). No caso da categoria raça, Acker (2006) afirma que a consciência de desigualdade parte daqueles que a sofrem, no caso os negros. Trabalhadores brancos, os “hegemônicos”, podem até enxergar desigualdade, mas não em seu ambiente de trabalho: “aqui não existe preconceito”. Os privilégios não são claros entre uma categoria e outra – ou seja, os brancos não enxergam seus lugares de maneira privilegiada.

Holanda (2009, p. 42) traz a reflexão de que:

Aprender a conviver com o diferente nas relações cotidianas é o desafio de qualquer pessoa. E falo de uma convivência real, concreta. As abstrações sobre a possibilidade dessa convivência já existem, mas quando esse outro se aproxima do nosso espaço de poder social e pessoal, então aí se apresentam as rejeições, sobretudo quando o próprio corpo do outro traz 43 sinais de inferioridade historicamente construídos. O simples fato de ser negro, já demarca um lugar social.

Alunos assim como professores negros, quanto mais próximos deste fenótipo, mais distantes estão da realidade da universidade brasileira – principalmente no que diz respeito a cursos elitizados, como medicina, direito e outros (HOLANDA, 2009). Isso pode ser explicado quando se compreende que no Brasil a universidade criou asas em um contexto político que na época, como discute Silva (2008), “arianizou” o país; o que, conseqüentemente, fortaleceu os pensamentos racistas da sociedade. Mesmo entendida como “democrática”, este papel a universidade não conseguiu assumir. Na prática, como afirma Silva (2008) e levando em consideração estes aspectos, a democracia no ensino superior está longe de acontecer quando apenas 1% dos docentes das universidades públicas do país são negros. E acrescenta:

A universidade é o grau mais elevado, dentro da trajetória escolar brasileira. É preciso lembrar que antes de chegar a ela o aluno deve cumprir as outras etapas do processo escolar. [...] há, neste trajeto, processos sociais e institucionais que excluem, a cada etapa escolar, um número maior de alunos. Motivos para justificar este funilamento não faltam: a falta de recursos educacionais para a escola, o não incentivo do corpo docente, o pouco interesse dos alunos, e, particularmente, a reprodução de práticas institucionais de racismo e preconceito de várias ordens, inclusive racial (SILVA, 2008, p. 112).

Em suas reflexões, Carvalho (2006) trata tal afirmação como um paradoxo, visto que as teorias que negam a existência de uma desigualdade racial no país surgiram de dentro da universidade. Em uma linha tênue, até que ponto a universidade é um lugar para o negro? Quando ela passa a ser um espaço de não pertencimento? O autor expõe que ainda não há um censo relacionado à docência no que diz respeito a raça nas universidades públicas. Para ele essa inexistência talvez possa ser explicada por uma “resistência” dos próprios docentes brancos, por exemplo, a colocar sua condição de identidade racial como sendo um privilégio neste espaço. Ao mesmo tempo, o autor ironiza que não seria trabalhoso organizar tal contagem, uma vez que os docentes negros são poucos e os que se identificam como tal, sabem quem são seus companheiros de trabalho. Ou seja, possuem consciência de que são minoria (CARVALHO, 2006).

A partir disto, proponho aqui que a reflexão seja ampliada. Acredito que não se pode apenas aceitar a universidade como não democrática e esta não democracia, por sua vez, como única explicação de que negros não ocupam espaços no ensino superior brasileiro, sejam eles como alunos ou professores. É preciso olhar através. Diante de toda a desigualdade, a porcentagem existe – mesmo que mínima. Sendo assim, quem são esses 1% negros? Quais histórias estes sujeitos carregam consigo? Como docentes, como é o mundo do trabalho e as relações na universidade para eles? Revisitando os objetivos desta pesquisa, como acontecem práticas racistas no mundo organizacional e de trabalho destes negros? Como eles lidam com tais práticas? De que forma elas se apresentam? Do mesmo modo que é preciso entender a disparidade de negros fora da universidade, é preciso, mais ainda, compreender os discursos

daqueles que também sofrem com ela [a disparidade] estando lá dentro. Carvalho (2006) vai além com seus questionamentos:

Fica ainda por compreender qual tem sido a participação do mundo acadêmico na formulação e na implementação prática desses mecanismos institucionalizados de segregação. Dito em outros termos, esse tipo de segregação é apenas reproduzido ou é também produzido no nosso meio acadêmico? A julgar pelo seu caráter generalizado e crônico, provavelmente seja uma soma das duas coisas.

A respeito desta indagação, Tate (2013) desenvolve um trabalho que discute a tolerância de docentes brancos com relação aos negros. Tolerância no sentido de ignorar qualquer prática racista na organização ao considerar a raça como comum e entender que “sim! Está tudo bem!”; como se aceitar negros no espaço da universidade fosse, de antemão, um grande instrumento de combate ao racismo. Porém, o que Tate (2013) mostra é que, no que tange à universidade, este é um espaço de trabalho em que negros são considerados “corpos fora do lugar”. Por serem poucos, os docentes em sua maioria são vistos pelos outros como aqueles que representam a sua raça. Essa representação traz um peso maior e faz com que professores negros sejam sempre “observados”; seja quanto à maneira correta de ensinar ou até quanto à qualificação suficiente para estar em uma sala de aula. De acordo com a autora, a tolerância representa civilidade e precisa ser notada nas relações de trabalho da universidade para que tudo permaneça “nos eixos” (TATE, 2013). Em sua pesquisa, Gomes (2004) analisa experiências de discriminação sofridas por docentes negros na Universidade de Brasília (UnB), observando a existência de um estigma negativo, de forma que os docentes se sentiam atuando em lugares que não pertencem, de fato, a eles, lugares nos quais a sociedade não os aceita. Mesmo diante do sentimento de não pertencimento, os docentes negros entrevistados, de acordo com a autora, aproveitaram da situação para resgatar suas identidades, dispostos a enfrentar as barreiras no mundo do trabalho. Na maioria das vezes, utilizaram de respostas agressivas para a defesa das práticas racistas, ato que a autora compreende, uma vez que “para este grupo, não existem estratégias defensivas coletivas. Suas diferenças são diluídas pelo sistema, que cria o anonimato e os individualiza no sofrimento” (GOMES, 2004, p. 266).

A fim de compreender os sentidos construídos por docentes negros na academia, Röesch (2014) afirma que a universidade, além da função de transmissão de conhecimento, é formadora de valores dos indivíduos. Mesmo tendo esse papel, ainda “se encarregou de separar os que tinham acesso e os que não pertenciam àquele espaço. Dessa forma, pode intervir, positivamente ou negativamente, na afirmação de identidades raciais” (RÖESCH, 2014, p. 185). Contatou ainda que, pelo fato da sociedade determinar a quais lugares o negro pertence ou não, a presença do mesmo em alguns lugares é de difícil compreensão, como é o caso da universidade e se tratando de universidade, o caso de docentes (RÖESCH, 2014). É aqui que acontecem confusões do tipo achar que a docente negra é a senhora responsável pelo cafezinho.

Como professora negra, Tate (2013) traz exemplos de situações que ela mesma enfrentou no seu mundo de trabalho: como atendentes da biblioteca acusarem-na de roubar um livro do acervo ou quando foi confundida na formatura da instituição como quem trabalhava na organização e distribuição das becas dos estudantes. Olhares, por exemplo, são maneiras através das quais brancos leem os corpos [fora do lugar] pretos (TATE, 2013). Olhares estes que, por sua vez, representam discursos racistas. Talvez sutis para quem pratica, mas não necessariamente para quem sofre. Neste “espaço organizacional universidade”, raça passa a ser marca que representa, na maioria das vezes a falta de alguma coisa: de inteligência, de capacidade, de proficiência. E por outro lado, o excesso de outras: de desconfiança, de anomalia, de diferença. “A luta diária de acadêmicos negros em instituições de ensino superior é a de resistir à sua localização no espaço de abjeção por causa da pele” (TATE, 2013, p. 2479 – tradução nossa). A partir das reflexões expostas pela autora, é possível trazer alguns aspectos para a realidade brasileira, mais especificamente para a universidade aqui escolhida como campo de análise de tais práticas racistas.

4. Metodologia: caminhos percorridos

Assumo neste trabalho a abordagem metodológica de caráter qualitativo como norteadora de toda análise e discussão. Justifico a escolha de tal abordagem pelo fato de procurar compreender o fenômeno das relações raciais envolvendo práticas racistas no mundo do trabalho e quais os significados destas para os participantes. Para tanto, a pesquisa qualitativa permite uma análise e interpretação filosófica dos dados, baseando-se em diferentes estratégias de investigação, que podem ir além de textos e imagens, assumindo uniformidades (CRESWELL, 2003). Assim, por conta de sua fluidez e das formas maleáveis de investigação e suportes teóricos e epistemológicos, diferentes processos de levantamento e registro de material se justificam nesta abordagem, tendo sempre como “ponto de partida de suas investigações os processos sociais específicos fundamentados em relações estabelecidas na interação entre agentes sociais, autônomos e capazes de livre arbítrio” (COLBARI, p. 243). Nesse sentido, a abordagem metodológica qualitativa traz a reflexão de que o mundo social está diretamente ligado à realidade do ser humano; não se pode negar uma objetividade, mas é preciso entendê-la como parte dos sujeitos e das estruturas, de como o mundo é visto e vivido pelas pessoas (COLBARI, 2014).

Apresento novamente, então, o problema de pesquisa aqui proposto: “*como acontecem as práticas de racismo no mundo do trabalho, considerando docentes negros da academia, seus discursos e suas relações de poder?*”. A partir deste, o objetivo geral, que por sua vez resume em compreender como acontecem as práticas de racismo no ambiente de trabalho de docentes negros em uma universidade Federal do sudeste do Brasil. Para tanto, se tratando da categoria raça, considera-se como sujeitos desta pesquisa professores autodeclarados negros em uma universidade pública localizada sudeste do Brasil. Metodologicamente, utiliza-se de entrevista semiestruturada e análise de conteúdo para produção e análise dos dados. Tendo os professores negros que atuam na universidade como objetos desta análise, apresenta-se, então, como fonte de produção de dados, as respostas dos questionamentos a estes docentes realizados durante a pesquisa. O que se objetiva compreender e analisar a partir desta fonte é como os sujeitos vivenciam as práticas de

racismo em seu mundo de trabalho. A partir disto, observar de que forma estas acontecem (se há o racismo institucional, individual e/ou estrutural), além de analisar também as relações de poder e as possíveis práticas de resistência por parte dos entrevistados e produções de estereótipos. Justifica-se a escolha desta fonte específica pelo fato de os docentes negros serem aqueles que, possivelmente, sofrerão as consequências negativas de tais práticas no mundo do trabalho por conta de suas identidades como sujeito e da produção de estereótipos existente a partir destas.

A entrevista semiestruturada se apresenta enquanto método de produção de dados desta pesquisa, a fim de tentar analisar a compreensão de mundo e o ponto de vista dos entrevistados (GASKELL, 2005) com base em seus contextos e vivências sociais, mais especificamente o mundo do trabalho e as relações raciais. O roteiro de entrevista (Apêndice A) elaborado se dividiu em: 1) informações demográficas dos entrevistados; 2) informações que dizem respeito à formação acadêmica; 3) questões inerentes aos objetivos aqui propostos. Optei pela entrevista individual e semiestruturada por alguns motivos específicos, a saber: 1) uma vez que, por se tratar de professores de uma universidade, pressupõe-se que por conta de demandas individuais como horários de aula e outros compromissos acadêmicos, a entrevista individual e face a face com os participantes (CRESWELL, 2003) é mais eficiente do que um grupo focal, que por sua vez necessitaria da reunião de todos no mesmo ambiente ao mesmo tempo (CRESWELL, 2003; GASKELL, 2005); 2) no caso de semiestruturada (CRESWELL, 2003; GASKELL, 2005), acredita-se que a partir das conversas com cada participante, as perguntas norteadoras, o tópico guia (GASKELL, 2005) e as discussões que possivelmente surgem a partir destes, levam a outros questionamentos que, posteriormente, contribuem para as análises propostas.

No total, 11 entrevistas foram realizadas, sendo uma delas interrompida pelo sujeito da pesquisa em função de outros compromissos no momento dos questionamentos, o que fez com que a mesma fosse descartada. Nesse sentido, as análises aqui apresentadas se fortificam nos 10 contatos estabelecidos com docentes no campo da universidade analisada. Acredito ser interessante trazer ao texto as dificuldades e surpresas de se estar no campo,

que acabam por influenciar em toda estrutura análise da pesquisa: algumas entrevistas foram marcadas, porém não aconteceram; bem como alguns e-mails não foram respondidos e o contato acabou por se perder. Desse modo, o método bola de neve se tornou a alternativa mais positiva de criar a rede de contatos e sujeitos entrevistados.

Os leitores perceberão a homogeneidade, ao mesmo tempo em que não, da produção de dados: há poucas professoras mulheres e a maioria dos entrevistados se concentra em centros de ciências humanas – o que também será trazido para o campo da análise no decorrer do trabalho. O Quadro 1 apresenta a descrição dos sujeitos entrevistados, contendo dados a respeito de raça declarada, gênero e o centro em que atua. Para preservar a identidade e privacidade de cada docente entrevistado, seus nomes reais foram substituídos por fictícios. Escolhi nomes de sujeitos que se identificam enquanto negros, os quais ou conheci em algum momento da minha vida e pelos quais tenho um apreço muito significativo, pois marcaram meus caminhos de alguma forma com suas histórias; ou são pessoas importantes para outras pessoas as quais convivo que, por sua vez, também são importantes para mim.

QUADRO 1 - CARACTERÍSTICAS DOS SUJEITOS ENTREVISTADOS

Nome	Gênero	Raça	Centro
Cida	Mulher	Preta	Educação
Stela	Mulher	Preta	Educação
Elza	Mulher	Preta	Ciências Jurídicas e Econômicas
Eduardo	Homem	Preto	Educação Física e Desportos
Antônio	Homem	Preto	Ciências Humanas e Naturais
Cassiano	Homem	Preto	Educação
Jordino	Homem	Preto	Educação
Sérgio	Homem	Preto	Ciências da Saúde
Flávio	Homem	Preto	Educação Física e Desportos
Luan	Homem	Preto	Educação Física e Desportos

Fonte: Elaborado pela autora (2019)

Após transcrição de entrevistas, no que diz respeito à análise dos dados encontrados, a análise de conteúdo (AC) foi base para a análise destes. Através da AC é possível analisar conteúdos/fragmentos que envolvam tanto documentos escritos como também os discursos propriamente ditos, sejam eles provocados pelo pesquisador/entrevistador, ou ainda aqueles que se dão de forma espontânea. Além disso, imagens, sons, símbolos e outras formas de expressão também são levados em consideração quando se utiliza de técnicas de AC (COLBARI, 2014; BARDIN, 2004). De acordo com Colbari (2014), a AC se baseia em formas um tanto quanto descritivas e em categorizações que são, por sua vez, construídas de forma lógica-dedutiva, bem como através de uma dimensão interpretativa e de quadros conceituais. A AC será operacionalizada qualitativamente, sem a ajuda de softwares.

As categorias de análise – bases para os resultados e discussões – ajudam a entender o discurso, pois as técnicas permitem ir além da fala, abrangendo aspectos sentimentais, de interesse, bem como possíveis simbologias (COLBARI, 2014; BARDIN, 2004). Nesta pesquisa, especificamente, as categorias foram previamente elaboradas de acordo com os três objetivos propostos neste trabalho, indo e voltando sempre, durante as análises, em cada um deles e, assim, codificando e classificando a produção de dados empíricos ao mesmo tempo que “costurando” a fundamentação teórica. Nesse sentido, acredita-se que, através do método análise de conteúdo no tratamento dos dados, foi possível trazer sentido aos relatos dos entrevistados, suscitando a compreensão de entendimento de mundo (COLBARI, 2014) destes, mais especificamente das práticas de racismo no mundo do trabalho, que é o foco aqui. As categorias aqui são divididas em três, nas quais cada tem relação com um objetivo específico, exceto ao primeiro, que diz respeito aos tipos de racismo identificados nos discursos. Este objetivo específico, diferentemente dos demais, perpassa todas as categorias e, por sua vez, suas subcategorias. Isso se justifica pelo fato de que há uma dificuldade em analisar os relatos, suas categorias e deixar perceber, automaticamente, a presença do racismo em todas as situações. Isso não torna o objetivo específico como mais importante que os outros; mas mostra que não há como dissociar qualquer outra prática, ação ou discurso – sejam eles de resistência, poder, estigma ou

estereótipo – sem olhar, a todo o momento para as práticas racistas e como ela acontecem. Nesse sentido, o objetivo específico referente aos tipos de racismo perpassa todos os relatos, categorias e subcategorias e está, a todo o momento, presente e identificado. Assim, as análises se solidificam a partir das seguintes categorias: 1) sobre racismos, estereótipos e posições; 2) sobre racismos e relações de poder e 3) sobre racismos e práticas de resistência. A partir de cada uma delas, os relatos foram sendo subdivididos em outras subcategorias, nas quais diferentes – ao mesmo tempo em que complementares – aspectos foram sendo observados em cada uma das especificidades problematizadas aqui.

Acredita-se, também, que a fundamentação teórica estabelecida durante a pesquisa fortalece as análises, uma vez que, a todo o momento, foi preciso voltar o olhar para os autores que colaboraram com a discussão e a formação das ideias presentes nesta pesquisa para chegar às conclusões e atingir os objetivos propostos inicialmente. Cada sujeito de pesquisa foi tratado da forma mais profunda e respeitosa possível durante o contato; desde o seu início até o final dos últimos questionamentos. Aqui o objetivo não necessariamente se deu comprovar alguma coisa: que existe racismo e ele acontece assim e não “assado”, ou que negros se sentem desprezados no mundo do trabalho da universidade. O grande objetivo aqui, o qual ousou chamar de sentido, se pautou na problematização e na reflexão, observando aquilo que não é posto à mesa por ser considerado normal e entendendo que dentro de toda essa normalidade residem grandes relações de poder que precisam ser trabalhadas, problematizadas, tiradas das “caixas”, colocadas para respirar ar puro e conversar com outras possibilidades de existência, outras categorias, outros contextos e outras subjetividades.

5. Resultados e discussão

5.1. Sobre racismos, estereótipos posições

O negro sempre carrega consigo uma posição. Posição esta que advém de estereótipos e que leva o mesmo a ter uma determinada postura. Ou então, a própria postura do negro é estereotipada através de opiniões a respeito de suas características (SEYFERTH, 1995) que, por conseguinte, o (des)qualificam uma vez que são, em sua maioria, opiniões negativas (SEYFERTH,1995) e levam o mesmo a ocupar determinadas posições nos espaços os quais está inserido. Juntamente com o estereótipo, há também a desqualificação pelas próprias características físicas do sujeito, as fenotípicas, o que no caso do negro aparece forte quando se fala de cor da pele, cabelo e demais traços. A presente categoria discute a respeito deste ponto, em específico: sobre como características fenotípicas e demais estereótipos influenciam no mundo do trabalho dos docentes negros, estigmatizando-os.

5.1.1. “Na academia, ela nunca é considerada intelectual”: mulher, docente, negra e estigmatizada

O relato de Stela, quando perguntada a respeito de como suas características físicas influenciam nas relações de trabalho, traz um estereótipo criado pelos sujeitos deste espaço – o trabalho na academia – sem reflexão e consciência da trajetória de negros e negras no Brasil, onde “tudo é racismo” e reações diante das práticas sofridas pela entrevistada são vistas sempre como exagero e acabam por intitulá-la:

“Do ponto de vista racial? Não tem algo assim, tão evidente. O que dizem muito e que eu tenho plena consciência de que é a marca do racismo... que dizem que eu sou uma pessoa que falo muito. Então eu falo pouco, né... mas quando eu falo, a minha fala parece que agride. Então é como seu eu fosse, assim... aquela negra revoltada. Parece que é essa imagem que eu vendo pras pessoas. Que fica calada, mas na hora que tá calada tá demonstrando pela expressão tudo que pensa. Isso pode ser, sim, um acumulo, né, de tudo que eu já passei. Então eu não consigo disfarçar. Mas, assim... nada. ***Nem uma parte do seu corpo ou algum traço?*** Eu tô achando...tá mudando...não é que tá

mudando. As pessoas estão mais polidas pra chegar. Mas a coisa da mulata? Essa foi uma marca a minha vida toda: mulata. Mulata e morena, que é pior ainda que mulata pra mim. Morena. Então essa “morena linda” morena não sei o que...esse tipo de representação. Mas aqui, é.. como eu te falei, é... a etiqueta é outra. A etiqueta que vai pra mim é do “exótico” [...]. **Não só neste espaço, agora?** Isso. E aí também nessa coisa da minha postura, dizem também que é... como se não pudessem falar nada perto de mim. Tipo “ai, não pode falar nada que agora pra Stela tudo é racismo”. Então, aquelas caras e bocas. E é isso, assim... aquele negro revoltado, como diria Adbias do Nascimento. Tô sempre revoltada. Então essa é... é um estereótipo que foi construído” (Stela, Centro de Educação).

A “negra revoltada”, por exemplo, é um estereótipo criado para a docente em razão da sua reação ou do ato de se posicionar diante do racismo (TATE, 2018). Stela afirma que diante das práticas racistas, muitas vezes não consegue controlar as suas reações, por conta de tudo que já vivenciou como mulher negra durante as fases de sua vida. Ao mesmo tempo, mostra como isso chega no outro: “agride”. Neste caso, é possível refletir na possibilidade de quem fala em usar de um discurso no qual se mostra agredido ou incomodo como forma de tomar cuidado com a expressão do seu próprio racismo, se resguardando de julgamentos e mantendo uma boa impressão (VAN DIJK, 2012); o que explica o fato de que “as pessoas estão mais polidas pra chegar”. Além disso, transfere-se uma culpa (VAN DIJK, 2012) à docente por conta da sua reação: “como se não pudessem falar nada perto de mim” porque “agora pra Stela tudo é racismo”.

A mestiçagem também atravessa a trajetória de Stela quando a docente afirma que durante toda sua vida foi “lida” como mulata ou morena, mas nunca como negra, maneira pela qual se identifica. O termo “mulato”, como já discutido aqui, é contado na história das relações raciais como uma nova forma de se pensar um Brasil mestiço entre os séculos XIX e XX, tempos nos quais imperava a ideia de diminuir os negros e fazer prevalecer as pessoas brancas no país (MUNANGA, 1999). Além disso, há todo um colorismo nos dias atuais que acaba por determinar posições de negros de acordo com o tom da pele. Assim como Sansone (1996) no apresentou, existem distintos levantamentos de cor no Brasil. O que se percebe aqui, no mundo do trabalho de Stela, é que

esses levantamentos a colocam em determinadas posições como sujeito a ponto, neste caso, de levar a uma sexualização da mulher negra a partir do momento que o “mulata” acompanha o “exótico”.

Cida, outra entrevistada do mesmo departamento, compartilha a influência da sua identidade racial na produção de estereótipos:

“Claro, sempre, né. Porque uma mulher negra na academia ela nunca é considerada intelectual, uma pesquisadora, inteligente, né. Então. **Então você acha que os estereótipos...** Sim. Eles reforçam isso, né. Estereótipo de uma mulher negra último tom, cabelo crespo. Adora dançar, né. Meu grupo de pesquisa a gente tem práticas teóricas... teoria e prática teórica. Prática da realidade vai pras teorias... aí a gente vai pras formas do corpo, joga pra corporeidade, volta pra cá... reflete. É esse processo. Então, quer dizer, é se divertir, né... dança, corpo... como assim na academia, né? Então são... vão reforçando as caixinhas, né, que nos colocam da incompetência na verdade, né. Então pra mim é isso” (Cida, Centro de Educação).

A mulher negra e a academia não são vistas como coisas correlatas. Cida carrega várias características marcantes consigo, como o cabelo, a pele e posições de atuação dentro do seu espaço de trabalho – como grupos de que pesquisa que enaltecem sua ancestralidade, sua identidade e sua luta no meio em que atua – mas que, porém, continuam colocando a academia como sendo uma área dura para ela (SANSONE, 1999). Nesse sentido, a posição de “professora” não lhe é atribuída: a negra é tudo, menos acadêmica e intelectual. Essa visão é apresentada por Tate (2013), no sentido de que em um espaço como a academia, a raça é sempre estigmatizada: ou falta algo no negro, ou ele tem demais. No caso da entrevistada, na visão do outro lhe falta a competência, a inteligência e a capacidade; enquanto isso, suas características fenotípicas, além de a estereotiparem, são vistas em excesso – como a “mulher negra último tom”. Assim, Cida é estigmatizada e as palavras “negra” e “acadêmica” são, a todo o momento, afastadas uma da outra e nem um pouco evidenciada juntas.

No momento da fundamentação teórica, relatei que poderia ser provável encontrar nos relatos dos sujeitos entrevistados aspectos de interseccionalidade baseada nas ideias de Acker (2006), tendo como consequência desigualdades raciais. Tanto Stela como Cida lidam com a

temática na prática em um espaço de trabalho como o da universidade, que enaltece o tempo todo suas identidades e demais características, na maioria das vezes, de uma forma negativa. Ser negra, mulher e professora: três formas de existir e se identificar – diante de tantas outras que carregamos conosco – nas quais as duas primeiras são sempre lembradas, cutucadas e questionadas em detrimento da última, mesmo que de forma sutil. Nesse sentido a universidade como mundo do trabalho abre espaço em suas relações para que determinadas categorias, além da raça, possam influenciar e se sobrepor a outras (ACKER, 2006). Além disso, discursos como os de Stela e Cida refletem o espaço majoritariamente branco e machista no qual a universidade se solidifica e, ao mesmo tempo, se desiguala (CARVALHO; SILVA, 2014; SILVA, 2008).

Observando todo esse processo histórico aqui discutido envolvendo brancos e negros no Brasil e entendendo como isso ainda permanece nas relações, podemos aqui refletir a respeito do que Almeida (2018) e Teixeira (2015) apresentam como sendo um racismo estrutural. O termo “mulata”, por exemplo; a mulher vista somente de forma negativa desde os tempos até os dias de hoje e a falta da capacidade do negro resumida às suas características fenotípicas que, da mesma forma, desde os tempo coloniais são vistas com estranheza pelos europeus (MUNANGA, 2010), retratam lugares e posições que atravessam contextos e são a consequência das relações de poder racistas e hegemônicas – ou seja, fazem parte de uma estrutura social, política, cultural e econômica (ALMEIDA, 2018).

O próximo ponto a ser discutido dentro desta categoria traz à tona um sujeito negro que, estando em uma universidade que é campo de trabalho cada dia mais branco no que diz respeito à docência (CARVALHO, 2006; CARVALHO; SILVA, 2014), se depara com posições que exigem dele determinadas reações diante das práticas racistas.

5.1.2. “Esperam de mim pela minha cor”: o negro coletivo, o “posicionar-se”, ser negro para si e para os outros

Ao mesmo tempo em que a postura do negro lhe coloca em uma determinada posição, a posição pode levar o mesmo a ter uma determinada postura. Carrega-se o “peso de ser negro”, peso este com relação a si mesmo e à sociedade como um todo, no sentido de que é cobrado do negro que este sempre se posicione diante das situações no mundo do trabalho. Eduardo, docente do Centro de Educação Física e Desportos, relata o peso que suas características fenotípicas provocam – peso o qual denomino aqui de “estereótipo político” – no que diz respeito a ter que se posicionar a todo momento no seu mundo de trabalho:

Eu acho que na verdade as pessoas esperam de mim pela minha cor. Pela minha... pelo meu cabelo também. **Como assim, esperam de você?** Esperam, por exemplo... eu acho assim... eu percebo que os meus colegas esperam de mim que essas questões não passem batido. E eu não, por exemplo, deixo passar batido uma injustiça contra os pretos, contra os indígenas, contra os, né... acho que se espera. [...] Eu acho que: me vejo e me declaro preto, gosto de ser preto e acho maravilhoso ser preto... já dá um recado pros meus colegas. Já dá um recado pra todos, assim. Que “vamo lá, não vai passar batido aqui. Não vai passar batido um racismo”. **Mas você acha que eles esperam isso de você?** Acho. Acho que esperam. **E como que você encara esse fato?** Eu acho ótimo. Eu acho ótimo. Eu acho ótimo que eles esperam isso porque é isso mesmo. É isso mesmo. [...] Eu não tenho problemas em que eles concordem comigo, não tenho nenhuma... não tenho nenhum interesse em ser próximo de alguém, amigo de alguém por cor de pele. Mas já que eles escolhem, fazer as escolhas a partir desse critério, eu não tenho problema de que a minha cor de pele escolha os meus amigos... escolha as minhas relações de trabalho, escolha os meus amores, as minhas namoradas. Nenhum problema. Que ótimo. Que ótimo! [...] Que ótimo porque não quero me relacionar com pessoas que tem, como base nas suas relações afetivas, esse tipo de critério. Porque eu acho que é ruim pra ela. Eu não quero tá próximo dessas pessoas mesmo, assim. Eu acho esse filtro interessante. Porque o mundo é muito diverso. Você pode construir seus territórios existenciais, na vida privada, com quem você quiser” (Eduardo, Centro de Educação Física e Desportos).

O relato traz a reflexão de que ser negro é sinônimo se posicionar diante do racismo. Não fala por si, mas fala-se por várias pessoas e carrega-se essa posição coletiva, que conseqüentemente é também uma postura. Aqui, podemos entender essa necessidade de posicionamento como uma relação de poder (FOUCAULT, 1979; 2003); e ainda, um poder positivo (FOUCAULT, 1977), através do qual há uma estratégia que existe para que as pessoas se fortaleçam nas estruturas sociais hegemônicas e racializadoras. No caso do entrevistado, suas características fenotípicas – cor da pele e o cabelo, duas das quais Sevfeth (1995) apresenta como principais no trama das relações raciais brasileira – reforçam sua posição a partir do momento em que tais características passam a distingui-lo, provocando desigualdades (IANNI, 2004; SOUZA, 2017); o que também acaba se tornando um processo de racialização do indivíduo (IANNI, 2004), uma vez que tal posição de distinção o lembra, nas situações do seu trabalho, do lugar que ele ocupa e de que precisa lutar por esse lugar, sempre combater o preconceito, sendo voz, se colocando como sujeito negro. Aqui podemos enxergar, num primeiro momento, o racismo institucional quando olhamos para as situações que acontecem no ambiente de trabalho, sendo a universidade uma organização composta e solidificada por normas e culturas hegemônicas e racializadoras (ALMEIDA, 2018). Ao mesmo tempo, observa-se novamente o racismo estrutural, quando se volta para as características que em outros momentos também foram motivos de distinção, de estabelecimento de posições e de desigualdade na história das relações raciais no Brasil (MUNANGA, 2010).

Nascimento (2009) fala um pouco sobre representações sociais, que acredito que possam, nesse momento, explicar também o fato de que as pessoas “esperam” de Eduardo. De acordo com o autor, as representações existem para que o universo social seja organizado ao ser classificado. Forma-se, então, uma identidade grupal – que no caso dos negros, espera-se deles ações sempre em prol de uma coletividade. Cria-se o que Nascimento denomina de “outro-homogêneo”, como se todo o negro devesse se posicionar como uma identidade universal. Não só no que diz respeito a posições este “outro-homogêneo” aparece, como também em aspectos culturais e

ideológicos, por exemplo (NASCIMENTO, 2009). Mais uma vez, tal identidade universal recai no que se entende por racialização.

Ao mesmo tempo que suas características fenotípicas o colocam em tal posição, há o lado positivo que realça a representatividade do negro nos espaços – lado este que Eduardo consegue identificar e se apossa disso. Há o orgulho de ser negro e a consciência do seu lugar diante da luta antirracista, em que gostar de si e aceitar sua identidade é um fator positivo que perpassa práticas racistas advinda dos companheiros de trabalho. Por outro lado, há o sentimento de exclusão, que também acontece. Ou seja, o racismo pode afetar positivamente o sujeito quando afasta dele determinadas pessoas, filtrando as relações no ambiente de trabalho. Eduardo mostra que, no seu caso, por saber quem é e carregar sua identidade com orgulho, tudo isso flui de forma positiva. Mas isso não acontece com todas as pessoas. De todo modo, é importante entender que a posição está ali para ser carregada.

5.1.3. “É como se eu ficasse um pouco menos preto”: docência como posição de embranquecimento e identidade realçada

Ao mesmo tempo, quando se volta para a posição “professor”, se criam estereótipos outros, como relata Eduardo:

E aí tem uma questão pra sua pesquisa, não sei se pode ser ponto de análise. Que é o seguinte: eu percebi que a partir do momento que eu me tornei professor, é como se tivesse passado... tirado uma camada da minha negritude, entendeu? Ao mesmo tempo que quando eu fui da graduação e daqui do bairro eu me senti preto, quando eu passo a ser professor, é como se uma camada... é como se eu ficasse um pouco menos preto” (Eduardo, Centro de Educação Física e Desportos).

Quando o negro ocupa determinados espaços, pode haver também o “embranquecimento” do mesmo, embrarnquecimento este que está presente nas relações raciais brasileiras desde o projeto de miscigenação e da democracia racial, através dos quais a raça no Brasil foi constantemente

negada nos espaços (SILVA, 2000) e os quais Munanga (1999) traz como processos históricos totalmente ideológicos e não biológico. Nesse sentido, a função da docência pode trazer ao negro uma posição diferente em determinados lugares, mudando assim os estereótipos com relação a ele mesmo. Outro ponto a se destacar, é o fato de que mesmo que haja um estereótipo (GOFFMAN, 1891), o negro sempre carrega suas qualidades como um acessório:

Então em outros momentos, quanto à questão da estética: “ah, você é um preto bonito”, né? Ou “você tá arrumado”, ou “você tem características brancas”. Então isso meio que... isso já... eu não aceito. Não é que não aceito. Eu acho meio desnecessário, na verdade, esses comentários até mesmo entre os professores da universidade. Que tem necessidade de falar que você é bonito, que eles acham bonito, mas porque eu tenho características brancas, entendeu? Até na minha boca, ou até mesmo na minha forma de comportamento. Porque eu confesso, assim... eu não uso dread, essas coisas. ***Uma coisa que te caracterize mais?*** Mas porque eu não fui criado nesse ambiente. Eu não fui criado. Eu não preciso colocar pra dizer que eu sou negro. Eu acho que eu sou negro porque eu sou. E pronto. Mas eu acho que o desafio maior de ser negro na universidade é você realmente ocupar os espaços. Porque o tempo todo que você se cobra que você tem que ocupar espaço. Porque não é só você, nunca é só você. Você tá sendo espelho pra outros” (Sérgio, Centro de Ciências da Saúde).

Ele não é bonito, mas é um “negro bonito”, ou um “negro revoltado”, “negro inteligente” e não apenas “inteligente”. A qualidade é acessória e advinda dessa posição identitária (HALL, 2003), que a todo momento é realçada. Como já apresentado nas subcategorias anteriores e aqui, novamente reforçado, a presente reflexão nos leva evidentemente a um racismo estrutural (TEIXEIRA, 2015; ALMEIDA, 2018). Diferentemente de como acontece com outros sujeitos que não se identificam como negros: não se ouve dizer “branco bonita”, “branca revoltada”, “branco inteligente”. que se explica pelo processo racialização na história do Brasil (IANNI, 2004), através do qual posições foram estabelecidas entre brancos e negros e, por consequência, um processo de desigualdade (MUNANGA, 2010; TEIXEIRA, 2015) que se atenua pelos dias de hoje e corrobora para que posições racializadores em espaços como a universidade ainda sejam presentes.

5.1.4. “Nós conseguimos ressignificar a estética negra”: características fenotípicas e posições racializadoras

As características físicas como o cabelo, por exemplo, seja ele *black* ou não, *dread* ou não, além de estigmatiza-lo, também coloca o negro em posições ao mesmo tempo que diz respeito a uma postura com relação à sociedade – o que novamente reforça o racismo estrutural (ALMEIDA, 2018; TEIXEIRA, 2015). Como o entrevistado Jordino conta, o *dread* antigamente produzia uma posição de bandido ao negro. Atualmente, diante de outros contextos e momentos históricos, sociais e culturais, o negro de *dread* é intelectual:

“[...] eu tenho um formato de nariz e lábios que não são aqueles traços que nós entendemos nos nossos traços sociais como traços negros, mas o cabelo pixaim e a pele escura são os dois sinais mais fortes que estabelecem as relações étnicas raciais no Brasil. Então o meu cabelo ele é um elemento utilizado pelos interlocutores, vez ou outra forma, de forma negativa. Agora até isso tem sido muito curioso, por exemplo, quando comecei a usar *dread* em 2004 pra 2005, acho que tinha só eu e mais uma pessoa, era um comum sério, essas portas magnéticas de banco era uma loucura entrar, sempre tratava e eu já fui confundido com sequestradores, até. [...]. Se nos anos 90, o *dread* era um estereótipo associado ao uso de drogas, ao roubo, hoje o *dread* segundo eles é um símbolo de um negro intelectual, já ouvi de policiais que basicamente um negro com *dread* eles já sabem que é um negro da (nome da universidade), eles nem mexem. **Os contextos mudam também, né?** Mas não deixa de ser uma leitura racializada né? Enfim, o cabelo é uma marca muito presente nas relações raciais, novamente num contexto histórico, isso é muito engraçado, porque quando comecei a usar *dread* em 2004 até 2006 eu escutava tanta fala no sentido de desqualificar meu cabelo, discriminar, tipo: “corta Jordino, seu rosto é tão bonito, deixa o cabelo curtinho.” E aí nesse processo de reeducação da sociedade Brasileira, aí que eu falo da importância do negro que ele reeduca a sociedade, nós conseguimos ressignificar a estética negra, então quando hoje nós observamos um conjunto de jovens com o pixaim pro alto, o *dread* hoje ele é visto em bons olhos, não vou dizer sempre, mas diferente do que era antes, eu percebo queouve um tempo que o meu cabelo ele produzia muita dificuldade, hoje não tanta, mas o saber lidar, isso não é regra” (Jordino, Centro de Educação).

O *black*, trazido pelo entrevistado Sérgio, por sua vez, representa para ele resistência; ao mesmo tempo que em outros espaços, como no caso o que ele ocupa no Centro de Ciências da Saúde, não é visto como algo “clean”:

mas eu vejo algumas falas, por exemplo, se eu tivesse o cabelo rastafári, black... eu não sei se eles me aceitariam tanto quanto, entendeu? Eu acho que ia ouvir mais piadinhas no sentido de como eu já ouvi, não pra mim, isso que to querendo dizer. Porque sempre pra mim vem a fala de... de... é como se eu fosse o “negro suave”. **Você acha que sua posição que te coloca nessa situação? Como assim negro suave, por exemplo?** É como se... eu não tenho um *black*, não tenho... entendeu? Eu não uso... não tenho tranças, essas coisas que são mais... que ainda existem pessoas que acham que isso não é “clean”, sabe? Não é... pra um enfermeiro, que trabalha de branco e visa a limpeza, entendeu... isso ainda tá muito atrelado á sujeira. Eu já ouvi isso de alguns professores: “ah, se você quiser usar um black você usa...”, mas não fala assim do negro, entendeu? Fala de forma geral: “vai pras artes”. Mas na enfermagem o negro sempre tá com o cabelo cortado, assim, ou mais. Talvez por isso não sofra tanto quanto se eu tivesse mais essa coisa da negritude, em termos dos meus traços, de cabelos afro, né... black, por exemplo (Sérgio, Centro de Ciências da Saúde)

Hall (2003) nos fala sobre a ideia de sujeitos permanecerem fora de caixas, o que podemos refletir quanto ao negro *black* e ao negro *dread*. Aqui, mesmo que haja diferentes percepções, estas não deixam de ser caixas. A partir do momento que um negro sem *black* é mais *clean*, ele continua sendo um modelo de “negro *clean*”, assim como o negro com *dread* entra na caixinha de “negro intelectual”. De uma forma ou de outra, mesmo que os contextos históricos e culturais se modifiquem com o passar do tempo (BACKES, 2006), os indivíduos continuam atribuindo posições ao outros de acordo com suas características (GOFFMAN, 1891; HALL, 2003).

O que se observa é que, a todo momento, traços e características físicas, sejam elas vistas como posições ou não, racializam (IANNI, 2004). O negro com *dread* ou não, com *black* ou não: há sempre a racialização. Assim, o estereótipo sempre coloca o negro em uma posição. Posição que leva a uma postura (e vice-versa) e postura essa, por sua vez, que leva à reflexão.

“[...] o fato de eu ser, antes de ser docente, ser uma pessoa minimamente conhecida, eu acho que muitos alunos já me conhecem antes, até pela disciplina que eu ofereço, mas voltando na sua pergunta, eu quero tentar lembrar algum episódio, existem comentários que se revestem de elogio que se ele não é racista, mas eles são produzidos a partir de uma ideia racializada, o que quero dizer com isso? Nós negros somos vistos pela sociedade a partir de um lugar social que se chama de lugar de raça, esse lugar é um lugar de visibilidade do outro numa relação assimétrica de poder marcada pela ideia de raça e pelo racismo, nós negros quase sempre respondemos em nome de uma coletividade, então muitas vezes, quando estou falando eu percebo que as pessoas escutam como se fosse uma voz coletiva, os brancos não, eles tem respeitado a sua singularidade humana, quando Maria fala é Maria que está falando, não são todos os brancos, quando João fala é João que está falando, ninguém pensa numa coletividade, mesmo que ele faça uma fala em torno de um coletivo, a pessoa que está falando faz isso, o êxito é dele, o erro é dele” (Jordino, Centro de Educação).

Nesse sentido, uma posição criada a partir de um estereótipo é fruto da racialização e do que, discursivamente esta produz (SOUZA, 2017. A raça sai, então, do campo biológico – no qual, na verdade, nunca existiu – e se posiciona num terreno político e discursivo, agindo diante dos contextos. Mesmo que o momento histórico, social e cultural seja diferente e de que, de alguma forma, como afirma Hall (2003), o negro de hoje traz consigo aspectos que podem diferir daqueles que envolviam o negro das senzalas – consequência, novamente, dos contextos. A racialização prevalece e, como afirma Ianni (2004), classifica, posiciona e gera conflitos de desigualdade e hierarquia diante da diversidade. Os indivíduos constroem, separam, (des)qualificam numa construção social da raça que, acima de tudo, estigmatiza (GOFFMAN, 1891) o sujeito negro nos seus espaços. Neste, caso, no mundo do trabalho, ao afirmar que o colega docente que se identifica como negro é “revoltado”, por exemplo, ou é mais negro ou menos negro por se portar ou carregar consigo características diversas – ao mesmo tempo que não –, as relações se pautam no ato de, a todo momento, se afirmar coisas sobre o outro; seja aquilo que ele deveria ser, ou não. Trazendo para o campo de estudo desta pesquisa e como Goffman (1891) coloca, a partir do momento em que os docentes não são vistos como comuns diante de seus demais colegas de trabalho e pessoas do ambiente “universidade” e, por sua vez, as opiniões

ou atitudes destas os limitam e os desprezam, o racismo acontece. Quando acontece, num primeiro momento pode ser enxergado como institucional, se tratando do ambiente universidade como tal, que carrega consigo normas e relações de poder hegemônicas. Através de um olhar mais macro, as e os discursos estigmatizadores e racializadores trazem o racismo como decorrência de uma estrutura social (ALMEIDA, 2018; VAN DIJK, 2012; TEIXEIRA 2015). A próxima categoria apresenta um pouco da vivência dos docentes diante das práticas racistas no ambiente de trabalho e como tais vivências estão alicerçadas em relações de poder, discutidas por Michel Foucault.

5.2. Sobre racismos e relações de poder

Diante de todo o contexto das relações raciais na história do Brasil, desde vivências coloniais até os dias de hoje, o poder continua a transcender as relações e suas estruturas sociais, da maneira como Foucault (1995) o apresenta. Esta categoria, em específico, atenta para um olhar que busca entender a maneira pela quais as relações sociais e os saberes constituídos acontecem no mundo do trabalho dos docentes negros sujeitos desta pesquisa. O poder, que se mostra presente em todos os lugares, é propriedade da maioria branca que ocupa os espaços de docência da universidade; mas também é exercido por aqueles que sofrem pelo processo de racialização, através de ações estratégicas que, para estes sujeitos aqui escutados, se tornam positivas no seu mundo de trabalho.

5.2.1. “Só que eu também tô perdendo, né?”: relações de poder e o sofrimento no mundo do trabalho

Então eu vou, assim, no limite da cordialidade, da educação. Só quando realmente não dá, aí eu dou uma explodida sim. Mas é um giro, assim, muito... muito grande... é uma exigência muito grande. Meu físico, meu corpo, né... é cobrado muito disso. Porque daí eu tenho que respirar fundo muitas vezes,

assim. [...] Eu sinto às vezes que meus órgãos estão todos destruídos. Parece que meu fígado tá quebrado, tá todo... se desfazendo. Mas à medida que isso tem acontecido, eu tenho pensado também que a coisa mais importante que eu tenho que fazer é justamente produzir nas novas gerações posturas pra pessoas brancas, antirracistas. E pras pessoas negras, de pertencimento e de orgulho. Então eu tenho pegado toda essa dor e tentado potencializar uma argumentação, numa fala calma, assim... do jeito que eu tô falando pra você. Numa fala calma e consciente e já pressupondo quais são as principais críticas racistas (Stela, Centro de Educação).

Há um sofrimento quando o racismo acontece com Stela. Sofrimento este que Dejours (2004) apresenta como uma das situações sociais que compõem o que é o trabalho. Suas estratégias de poder existem por conta do racismo, que passa a ser, para a entrevistada, o precursor de tal sofrimento no seu mundo do trabalho que, como ela traz no relato, afeta tanto seu corpo físico como seu psicológico. Tal reflexão vai de encontro com a ideia de que, emocionalmente, algumas situações vividas em organizações e ambientes de trabalho têm um peso maior para os negros (COTTINGHAM; JOHNSON; ERICKSON, 2018). No caso da docente, fica evidente pelo relato que quando é preciso se posicionar as relações de poder perpassadas nos contextos (FOUCAULT, 1979; 2003) – e que produzem racismo e racializações (IANNI, 2004) –, a situação social que o sofrimento no trabalho provoca nela, na posição de professora negra da universidade em que atua, é a de prosseguir “passando por cima” de suas dores físicas.

Outro ponto importante que aparece é o fato de que seu discurso estratégico dentro da relação de poder estabelecida tem consequência sobre sujeitos distintos e de formas distintas também – ou seja, como isso chega a pessoas que se identificam como brancas e como isso chega às pessoas negras, professores e demais sujeitos –, o que pode ser explicado pelo próprio processo de racialização da sociedade ainda tão presente nas relações (IANNI, 2004; SOUZA, 2017), bem como pelos processos de subjetivação dos homens (SOUZA, 2006) e a hegemonia de alguns saberes em detrimento de outros (FOUCAULT, 1995). No próximo relato Stela explica o porquê de sempre se colocar “no limite da cordialidade” e usar de uma fala mais calma com as pessoas no seu trabalho, que se justifica pelo fato de que antes era vista como

uma pessoa “revoltada” – estereótipo que mais uma vez aparece na fala da entrevistada – e “briguenta” por outros colegas e que falar de forma calma é conseguir pessoas a seu favor:

Então eu tô tentando mais conseguir aliados do que expulsar. Porque por muito tempo nesse...quando cai a ficha de todo o racismo que a gente sofre, o primeiro passo é ficar revoltada. E eu brigava com todo mundo, assim. Lá em Curitiba tem gente que não gosta de mim porque me viu aquela Stela: briguenta. Hoje eu sentaria com a pessoa e conversaria. Mas na época, assim, eu era muito muito brava com as pessoas. Então eu tô trabalhando nisso porque eu já entendi que eu perco. Eu só perco. Só que também eu tô perdendo, né. Quando eu tenho que trabalhar isso dentro de mim sem chorar, sem expressar tanto sofrimento. Então é um...assim... sabe achar um equilíbrio? Achar um equilíbrio. (Stela, Centro de Educação)

Mostra também que, na sua vivência em um espaço racista, por trás de um discurso às relações de poder de forma estrategicamente calma e educada, há o fato de que a mesma sempre foi criticada por sua postura anterior; o que fez com que ela repensasse suas condutas diante do preconceito racial para ser menos julgada, ou para amenizar as relações. Ou seja, o “negro revoltado” aparece aqui e pode ser visto até como um vitimismo, um racismo reverso dependendo de como a docente se posiciona (VAN DIJK, 2012). Gomes (2004) considera a raiva como compreensiva, visto que respostas mais agressivas são consequência de um não pertencimento do espaço, por exemplo – além de defesas das práticas racistas.

Ou o que Tate (2018) discute também, a respeito da intitulação que mulheres negras recebem como sendo raivosas, por ter que lidar com sua dor da forma como ela chega ao seu corpo e como lhe provoca reações, mas que significa que nessas condições, a mulher não pode ser objeto passivo, que expressa sua raiva diante do racismo “na solidão dos dentes que rangem enquanto durmo” (TATE, 2019, p. 190). Quando Stela afirma “eu já entendi que eu perco”, é como se as relações de poder de elites simbólicas (VAN DIJK, 2012) no ambiente da universidade fossem reafirmadas, no sentido de que há um controle diante das ações e reações, de saberes, discursos e verdades que predominam (FOUCAULT, 2005). A forma que Stela encontra para sair da norma é “achar um equilíbrio”, que na verdade lhe provoca muito mais

sofrimento (DEJOURS, 2004) do que a liberdade de “ranger os dentes” (TATE, 2019). A professora fala sobre achar aliados, o que a próxima entrevistada tem, por sua vez, como discurso estratégico nas relações de poder, assim como a próxima subcategoria nos apresenta.

5.2.2. “Eu me fortaleço com quem me fortalece”: a importância dos alunos nas relações de poder antirracistas

No mundo de trabalho de Cida dentro da academia, fica evidente o fato de que há um processo de redes de apoio. Redes estas que são formadas por alunos de movimentos sociais que se identificam como negros e que se engajam, de alguma forma, na luta antirracista dentro do ambiente da universidade:

Uma outra estratégia também pra mim é essa mesmo: é estar junto com os estudantes. É estar junto com aqueles que validam o meu trabalho, né. ***A partir do momento que você está junto com eles, você não ignora as práticas racistas?*** De jeito nenhum! Na verdade eu estou com eles, justamente aqueles que apontam as práticas racistas. Porque aqui nessa universidade é um discurso de que são radicais. Eu quero saber se com tudo que eu tô vivendo... eu falei isso numa reunião de departamento há uns meses atrás. Eu falei assim: “com tudo que eu estou vivendo e a forma com que vocês professores ignoram tudo isso, eu tô vendo a hora em que eu vou me juntar ao movimento dos estudantes revolucionários daqui que estão apontando o quanto que essa universidade é racista”. E tipo assim, enquanto na minha cabeça se eu to com um problema lá fora, aqui vai ter que ser o meu espaço de trabalho. Se eu to com um problema aqui com os professores, são os estudantes que vão ser o meu reforço e que eu vou me fortalecer neles. Eu vou me apegar com eles. Então, na verdade, a minha construção ela vem nesse sentido: eu me fortaleço com quem me fortalece. Se são os estudantes que tão me fortalecendo, me dando esse alento... se é orientação, se é o grupo de estudo, se é um momento que a gente vai lá e dança... se é um momento em que já gente discute uma teoria aqui. São esses momentos que eu vou me apegar e que eu vou ir adiante, cê entendeu. (Cida, Centro de Educação).

Neste momento podemos refletir sobre a importância dos movimentos negros nestes espaços de docentes majoritariamente brancos, como é o caso da

universidade pública (CARVALHO, 2006; CARVALHO, SILVA, 2014; GOMES, 2004; ROËSCH, 2014). Ao mesmo tempo em que, do que vem do outro lado, Cida fala a respeito de problemas com outros professores e sobre a falta de apoio diante do racismo vivido por ela na universidade quando conta de seu posicionamento diante do ato de não reagirem: “você professores ignoram tudo”, que é exatamente o que Tate (2013) discute, sobre uma tolerância no sentido de se ignorar as práticas racistas que os colegas negros vivenciam na universidade enquanto docentes por serem considerados “corpos fora do lugar” (TATE, 2013) que, novamente aqui, não se reconhecem como pertencentes do espaço o qual ocupam (GOMES, 2004). O ato dos colegas ignorarem as práticas racistas no ambiente de trabalho e o outro lado, Cida se posicionando, são novamente as relações de poder que se perpassam e aqui, visivelmente, acontecem de maneiras distintas (SOUZA; SOUZA; SILVA, 2013; SOUZA, 2006; FOUCAULT, 1979; 2003), são estratégica e intencionais. A própria entrevistada já enxerga sua ação como sendo estratégica, o que nos remete à Foucault novamente, quando o autor traz o poder sempre como estratégico e intencional (FOUCAULT, 1977). Pode ser que o ato de ignorar dos seus colegas, seja uma forma de manter a estrutura social naquele espaço, no qual Cida não tem tanta voz quanto os outros. No caso da professora, a estratégia de se posicionar carrega a intenção de modificar sua própria situação, chamando a atenção para vivências racistas. Os discursos trazem à tona a identificação de cada sujeito em específico (HALL, 2003), encaixando os professores na presente estrutura social da qual partilham: a universidade.

Assim como a rede de alunos é importante para Cida, as ações estabelecidas a partir de tais redes também se fazem cruciais e são, por si só, relações de poder que acontecem além da sala de aula: grupos de estudo e orientações. Mesmo estabelecendo suas redes, Cida reafirma como o racismo chega para ela:

É muito sério o que acontece nesse estado e que tá reproduzindo dentro da universidade, em que as pessoas basicamente são daqui. Reproduzindo um pensamento em relação ao negro que é exatamente esse, né. Um pensamento excludente, de servidão, né... lugarzinho do negro tem que ser o de servidão e de subalternidade. Sair desse lugar é fogo! É conflito. O tempo todo. Então eu acho que a... a minha forma de estratégia... uma outra estratégia de

permanência é esse enfrentamento. De uma forma outra, porque eu não posso agir da mesma forma que estudante age em seus movimentos. São os espaços. Mas eu posso agir. Posso e devo agir. E eu não fujo a essa responsabilidade. Então basicamente é isso. (Cida, Centro de Educação).

Este tipo de atitude por parte dos docentes acaba por fortalecer as relações racistas que acontecem no ambiente de trabalho, mais uma vez evidenciando e perpetuando a racialização que historicamente está presente na vida do negro (IANNI, 2004; SOUZA, 2017). Cida reage estrategicamente através das redes de apoio, as quais já havia citado no relato anterior: “é estar junto com aqueles que validam o meu trabalho”, “eu me fortaleço com quem me fortalece”, “eu estou com eles, justamente aqueles que apontam as práticas racistas”. Aqui, novamente, faz menção aos estudantes como rede. Ao mesmo tempo, reconhece seu lugar na estrutura social e nas relações de poder estabelecidas: “eu não posso agir da mesma forma que estudante age em seus movimentos. São os espaços. Mas eu posso agir. Posso e devo agir”. Além de estratégico e intencional, podemos enxergar o poder aqui de forma positiva, como Foucault (1977) também o apresenta.

Observando os relatos de Stela e Cida – tanto na primeira quanto na segunda subcategoria – e toda análise aqui costurada entre relações de poder e outras práticas que as formam, há de se pensar novamente em aspectos institucionais e estruturais quanto aos tipos de racismo. Institucionais, uma vez que o espaço da universidade se faz totalmente presente nas relações de poder racistas estabelecidas e vivenciadas; os comportamentos discriminatórios por parte dos colegas no cotidiano das relações – e aqui, nestes dois casos, através de situações nas quais as professoras precisam se posicionar – e os espaços de (não)pertencimento demonstram isso. E por fim estruturais, pois como os autores discutem – e aqui a compreensão acontece –, o próprio racismo institucional é parte de uma estrutura social que rege as relações (ALMEIDA, 2018; TEIXEIRA, 2015). Estrutura essa que explica o poder, mas que também dá espaço para as práticas de resistência.

5.3. Sobre racismos e práticas de resistência

Como já dito por Foucault que onde há poder há resistência, neste espaço são apresentados relatos que, diante das relações de poder estabelecidas na estrutura social, representam as práticas de resistência dos professores negros sujeitos da pesquisa. A maioria dos relatos aqui trazidos é um pouco mais extensa, pois todo o processo de resistir traz consigo uma história ou situação racializadora por trás. Muitas das vezes, como as subcategorias nos mostrarão, os negros colocam em xeque a norma regente e aquilo que é considerado “normal” na estrutura em que estão inseridos, mas continuam carregando um processo de sofrimento no trabalho, quando em todos esses processos têm que lidar com situações que, continuamente, seguem realçando as áreas duras e as áreas moles (SANSONE, 1999), provocando desconforto e desconfiança, reforçando – através do outros – um baixo intelecto e muitos outros estereótipos.

5.3.1. “Como é que ela pode entrar aqui, assim? Da onde que vem?”: a universidade como uma área dura para o negro

Nos relatos de Stela e Cida que formam esta primeira subcategoria, ambas contam experiências em seus mundos de trabalho – que coincidentemente se dão no mesmo departamento – e se é observado como as relações de poder estabelecem espaços e pertenças às mesmas de acordo com suas identidades raciais; por consequência, observa-se também como Stela e Cida se posicionam diante do que lhes é estabelecido socialmente:

Eu tinha 15 dias aqui na (nome da universidade). Quando eu cheguei pra tomar posse aqui, tava tendo uma ocupação e depois, logo em seguida, entrou em greve. Outubro de 2016 e depois já foi uma greve. Então não tive experiência de conviver com turmas e tal. E aí fazia 15 dias que eu tava aqui, a gente ainda tava montando essa sala. É...uma sala nova, de professores. Ela tinha só algumas mesas e armários, mas não tinha cara, ainda, de sala, né. Então a

gente tava conseguindo lixeira, a gente tava conseguindo papel, lápis, caneta... essas coisas. E tem um setor aqui, não posso dizer, né, por conta de todo um sistema ético, mas... tem um setor aqui no qual a outra professora, que é negra também... e se você entrevistá-la, ela vai te contar outras histórias, né... e talvez mais graves ainda. Mas ela tinha ido lá nesse setor e pegado, assim... lixeira, grampeador... materiais de escritório. E como eu tinha ido, um dia antes, com a minha chefe de departamento nesse mesmo local e a minha chefe, ela... tem uma porta de vidro, tem o guichê... e tem uma porta de vidro. A minha chefe, ela passou pelo guichê, entrou por essa porta de vidro e foi direto falar com o chefe, pra pedir alguma coisa com ele lá, que eu não lembro o que era. Então quando eu fui no outro dia, sozinha, eu... essa professora daqui, né, da minha sala, falou “olha, fui lá agora e peguei”. Só que esse funcionário não estava na hora, quando ela foi. Por isso que ela não passou por isso. Aí eu cheguei no guichê, falei bom dia. Ele tava com duas funcionárias no computador. Elas de pé, olhando pra tela. Ele olhou pra mim e continuou no computador. Não falou nada. Aí eu pensei assim: “ah, então tá bom...então vou passar reto”, né? E fui. E fui direto falar com o chefe dele. Aí ele chega gritando na sala, gritando com o chefe dele e dizendo: “como é que é isso? Como é que ela pode entrar aqui, assim? Da onde que vem? Não respeita nada! Tem uma placa bloqueando a passagem!”. E foi falando, foi falando... e daí no fim da conversa, de tudo que ele falou que tinha regras, que eles tavam tentando organizar as coisas e que quando uma pessoa faz isso ela acaba estragando toda uma organização. Aí ele gritou pra esse chefe e disse “não deixa mais essa menina entrar aqui não, viu?!”. Aí eu peguei e saí da sala, voltei pro guichê, fiquei na parte de fora e daí ele veio, pegou as coisas. Daí eu tinha que assinar, lápis, caneta, borracha...tudo. Aí peguei, só enfiei a mão assim, por debaixo do guichê, assim, do vidro, e falei: “olha, só uma coisa pra te falar... eu não sou menina, tá? Eu tenho nome e talvez você não se lembra: ontem minha chefe me apresentou pra você. Meu nome é Stela”. Eu não falei “professora”. Falei “meu nome é Stela e eu tô aqui recente na (nome da universidade). Então, posso até ter cara de menina na sua opinião, mas eu não sou, tá?”. Aí ele: “não, desculpa, professora. É porque tem regras”... enfim. Ficou uma situação muito ruim, né...óbvio (Stela, Centro de Educação).

Stela conta de uma vivência em um momento recente de sua chegada à universidade, de uma situação que aconteceu em determinado setor em que atua como professora. Sua chefe, como conta, fez o mesmo procedimento que ela para pegar os materiais anteriormente, mas não teve a atitude questionada e nem foi impedida de agir. No caso de Stela, houve o impedimento por parte de um funcionário específico do setor, que acarretou em constrangimento. O

funcionário faz questionamentos do tipo “como é que ela pode entrar aqui, assim?”, “dá onde que vem?” e termina dando ordens de “não deixa mais essa menina entrar aqui não”. Aqui, o poder está pré-estabelecido e, juntamente com ele, lugares são também determinados. Ao responder “eu não sou menina, tá? Eu tenho nome e talvez você não se lembra: ontem minha chefe me apresentou pra você. Meu nome é Stela”, a docente cria a “linha desobediente” da estrutura através da resistência, se rebelando diante da afirmação do funcionário (FOUCAULT, 2004). Assim como discutido por Canavêz (2015), ao colocar em xeque a norma regente e se rebelar diante do poder estabelecido, Stela se afirma enquanto sujeito ali naquele espaço – o qual, para ela, o funcionário insiste em demarcar como não sendo um espaço de pertencimento.

Inicialmente, olhando para a situação e reação do funcionário e como isso chegou à Stela de forma a provoca-la uma reação e gerar uma resposta, baseado nas ideias de Almeida (2018) e do que outros autores também nos falam, há um racismo tido como individual na situação relatada. É caracterizado como tal porque há um único sujeito (TEIXEIRA, 2015; ALMEIDA, 2018) que profere um discurso, que apesar de não ser diretamente um xingamento ou uma ofensa evidente, é direto (ALMEIDA, 2018) e é um discurso que deslegitima Stela como professora naquele espaço. Neste momento, estabelecem-se os lugares, que são distinguidos entre “nós” e “eles”, que são os outros (VAN DIJK, 2012), numa relação de poder; e são os outros que, por sua vez, “não podem ocupar um lugar que é nosso”. Novamente as relações de poder se estabelecem aqui de forma racializada.

Ampliando o olhar para o mundo do trabalho e entendendo o setor da universidade como parte de uma organização maior, pode-se refletir também a respeito de um racismo tido como institucional, visto que pelas relações institucionais que se estabelecem – e pelo poder das instituições sob os sujeitos –, é neste espaço que as pessoas se formam e existem (ALMEIDA, 2018; SILVA, 2017). Assim como Almeida (2018) coloca, as instituições tem sua parcela nas práticas racistas, visto que em sua maioria é composta por grupos raciais hegemônicos que controlam as relações. No caso do universo universidade e docentes, como as pesquisas aqui citadas nos relatam

(CARVALHO, 2006; TATE, 2013; GOMES, 2004; RÖESCH, 2014), os negros são uma parcela bem pequena dos sujeitos como um todo.

O primeiro olhar da situação, caracterizado aqui por conta da primeira impressão como um racismo individual, é firmado por estigmas (GOFFMAN, 1891). Um estigma racial que carrega consigo tanto aspectos fenotípicos como também de caráter. São as posições e as características do negro, discutidas na primeira categoria, que seguem sendo compreendidas pelo “outro” como rótulos negativos, os quais tanto Stela como Cida lidam cotidianamente:

Sim, sim. O tempo todo. O tempo todo. Por exemplo na biblioteca, eu precisava pegar alguns livros mas esperei sair a carteirinha do SIAPE porque eu tinha certeza. Já pelas violências que eu já havia, né, vivido aqui e tal... eu sabia que seria um documento fundamental. Assim que eu peguei esse número do SIAPE eu fui pra biblioteca pra pegar uns livros. Eu precisaria levar esses livros pra casa. E aí eu chego e me apresento. “Boa tarde, meu nome é Cida. Eu sou uma professora recém chegada aqui”, já desde fevereiro do ano passado, né. Eu tinha chegado aqui dia 31 de outubro. “Eu sou uma professora recém chegada aqui e tal. E eu gostaria de saber os trâmites legais pra fazer a carteirinha aqui da biblioteca porque eu preciso retirar alguns livros”. E a atendente vira pro colega dela de trabalho e diz assim “Hã”, rindo. “Ela está dizendo que é professora nova aqui” e me olha. E ele disse assim: “e qual a parte do que a professora disse você não entendeu?” Falei: ai, até que enfim alguém, né? E ela “não, nada”. Só que quando ela volta pra digitar no teclado, a mão dela não chegou no teclado. Ela congelou. Uma mão segurando a carteirinha, que ela virava frente e verso. E a outra congelada, assim, em cima do teclado. E o outro colega percebendo a demora, ele se vira pra ela e fala assim: “algum problema?”. “Não... não não. Eu só estou olhando alguns detalhes”. E continua e vira pra frente e pra trás a carteirinha e não ia com a mão. Ele se levantou do lugar dele, pediu licença a ela. Ela se levantou, ele sentou e falou: “olha, professora. Aqui estudantes e professores não têm diferença. Nós vamos cadastrar seu documento, é pelo seu CPF. A senhora vai digitar aqui. É assim pra todo mundo, tá”. Eu falei: então tá. Fez o procedimento e ela continuava em pé com a minha carteirinha olhando frente e verso. Até que eu fui puxei a carteirinha desafiando com o olhar, né, de forma bruta. Ela se assustou, não falou nada e ficou acompanhando ele preencher os dados na plataforma (Cida, Centro de Educação)

O estigma é evidente pela maneira que a atendente demonstra enxergar Cida ali naquele espaço. E não bastasse sua reação, explana o comentário para o

seu colega ao lado, o que criam em Cida mais um processo de constrangimento no espaço de trabalho. Mas é possível enxergar a prática de resistência no relato, mesmo diante do constrangimento no qual a funcionária duvida: “ela está dizendo que é professora aqui”. O fato de Cida ocupar a posição de docente e frequentar um espaço como a biblioteca no espaço da universidade em que atua é tido como um ato de quebra da “normalidade” da estrutura social estabelecida ali pelas relações de poder; mesmo que esta estrutura ainda continue hegemônica na realidade da docência naquele espaço (CANAVÊZ, 2015; FOUCAULT, 1995; HECKERT, 2014). Quanto aos tipos de racismo presentes neste segundo relato, há reflexões estabelecidas na história de que Stela podem ser trazidas para a vivência contada por Cida. Há, por exemplo, o racismo individual a partir do primeiro contato e logo em seguida da maneira como Cida é ignorada pela atendente.

Tanto o relato de Stela quanto o de Cida sobre a reação dos funcionários trazem, também, uma outra reflexão: há um processo de racialização (IANNI, 2004) neste espaço hegemonicamente branco entre docentes. No caso do relato de Stela, é como se ao se questionar “como é que ela pode entrar aqui assim?” e estabelecer lugares, o funcionário estabelecesse também os que não o são. “Porque têm regras”, aquele espaço não era um espaço que Stela poderia adentrar, o que podemos enxergar como normas racializadoras estabelecidas. Assim como Cida, na biblioteca, que é constrangida por outra funcionária que não a enxerga como pertencente daquele espaço. Insitucionalmente, o racismo se faz presente (ALMEIDA, 2018; TEIXEIRA, 2015), quando o mundo do trabalho e o espaço da universidade normatizam e normalizam ações e processos que contribuem para um espaço racialmente hegemônico. São frases, questionamentos e ações discriminatórias de indivíduos que estruturam todo um espaço e uma relação de poder dentro do mesmo. Mesmo assim, novamente a presença de negros em espaços majoritariamente branco se comprova como uma forma de resistência.

A partir disso, se voltarmos nossos olhares para como as relações raciais se deram no Brasil, podemos enxergar o negro da senzala que dessa mesma maneira, tinha o seu lugar bem demarcado nas relações, assim como o seu não lugar também; os quais, mais tarde e em outros contextos, como já

discutido, Sansone (1999) denomina enquanto áreas duras e áreas moles. A escravidão molda o negro como raça inferior e, conseqüentemente a sociedade os distingue e as desigualdades são produzidas e reproduzidas (MUNAGA, 2010; SCHWARCKZ, 2012; TEIXEIRA, 2015). Nesse sentido, é possível dimensionar um terceiro olhar para o racismo observado nas duas vivências, tido aqui como algo estrutural, uma vez que o racismo acaba sendo fruto de uma estrutura social conflituosa através da qual as relações como um todo foram se estabelecendo nos diferentes contextos da história (ALMEIDA, 2018). No caso dos negros, as posições são demarcadas e desiguais; os espaços ainda são, em sua maioria, de subalternidade. O próximo tópico traz uma subcategoria que evidencia toda essa herança herdada pelo negro por conta das relações raciais no Brasil quando, ainda se tratando de espaços ocupados porém não pertencidos, os sujeitos tem suas capacidades intelectuais colocadas em jogo.

5.3.2. “Eu tenho a mesma formação, a gente dialoga no mesmo nível”: capacidade intelectual questionada

A entrevista desperta sensações e revive lembranças dos sujeitos que – neste caso, se tratando de vivências em uma área dura racializadora-racista na qual se está presente todos os dias pois é o ambiente de trabalho – trazem reflexões a respeito de fatos vividos, talvez esquecidos e muitas vezes sutis e despercebidos como “violências” raciais. Conforme a conversa acontece, Eduardo vai recordando de alguns fatos e um deles compõe esta subcategoria, trazendo à tona sentimentos de inferioridade na visão dos seus colegas quanto à sua capacidade intelectual:

Mas, assim... eu senti uma coisa muito triste agora. Conversando com você algumas coisas vão se ativando, né. Talvez porque a gente tenta se proteger deletando algumas... é... discutir sobre isso é... mas agora sim, lembro de uma situação. Quando eu passei, eu senti um amigo muito próximo que, assim... que ficou com muita dificuldade de me aceitar como professor. **Aqui?** É. Com muita dificuldade de me aceitar como professor. Pra mim ficava claramente, ficava claro que ele não estava torcendo pra que eu passasse. **Você já**

conhecia ele porque você estava como substituto? Sim. Já conhecia ele de longa data. E não era um só, não. Na verdade, eram três. Isso ficou marcado pra mim, é verdade. Isso sim eu acho que tem a ver com as relações de trabalho. Eu percebi uma resistência muito grande dessas pessoas em me aceitar como uma autoridade também. Como professor igual. **Isso depois que você já estava aqui dentro?** Depois que eu passei. No próprio processo seletivo já foi estranho. Eu... isso sim eu acho que é uma questão que atravessa, diretamente, as relações. Porque eu perdi o gosto de trabalhar com eles também. **Hoje, por exemplo, como que é você com eles?** Não, hoje tá... assim... hoje isso tá um pouco mais diluído. Por que? Porque querendo ou não eu acho que já consegui criar o meu espaço de trabalho. Minhas parcerias... e eu também... eu sou... eu me sinto reconhecido pelos meus outros colegas. Reconhecido, no sentido assim, de “esse cara, ele tem competência pra fazer. Dá pra confiar a tarefa que ele faz”. **E com esses colegas, especificamente?** Então, com esses colegas eu estabeleço um certo limite. Eu não sei se eu quero eles nos meus amigos, aqueles amigos que você conta na mão? Às vezes eu penso, fico com a sensação de que eles acham que eu deveria gostar deles naturalmente e que eles deveriam fazer um esforço, entendeu? Pra gostar de mim, enfim... das coisas, da cultura da qual eu participo, enfim. Isso sim acho que é uma questão (Eduardo, departamento de educação Física).

Novamente, questões como os lugares dos “nós” e os não lugares dos “eles” são percebidas. Eduardo relata ter notado uma grande resistência dos colegas em aceitar a sua presença no departamento como sendo professor igual aos demais – situação que, como conta, percebeu inclusive já no processo seletivo. Tal “resistência” que aparece na fala do entrevistado diz respeito ao que Foucault denomina como poder. Ou seja, só a possibilidade de docente concorrer à vaga já incomodava a hegemonia da universidade. O sofrimento, então, começa desde o momento em que Eduardo tenta se inserir e “de cara” já não se sente pertencido (DEJOURS, 2004). Tate (2013) diz que talvez, para quem pratica, tais ações sejam muito sutis; mesmo assim, o que as demarca é o excesso do outro em achar que seu colega é menos competente, menos dedicado ou incapaz de exercer suas funções no ambiente por conta da sua raça – e aqui Nogueira (2006) entra em cena novamente com o preconceito de marca, grande marcador de racialização (IANNI, 2004) e discriminação no Brasil que mantém os negros na subalternidade. Quem recebe o comentário, ou o olhar, ou qualquer outra atitude pode sentir que está sendo diminuído,

estigmatizado e categorizado socialmente por conta da sua raça (GOFFMAN, 1991), como Eduardo coloca: “porque eu perdi o gosto de trabalhar com eles também”.

A resistência, por sua vez, está presente no fato de que há o incômodo sentido pelos colegas com a possibilidade de Eduardo vir a dividir com eles o mesmo espaço e, posteriormente, estar ali presente atuando na mesma função. E o entrevistado, quando dali se apropria enquanto docente negro, ocupa o espaço e coloca em xeque o pensamento hegemônico da relação de poder racializadora estabelecida ali.

E aqui percebemos como poder e resistência de fato andam juntos (FOUCAULT, 2004), quando o professor conta: “porque querendo ou não eu acho que já consegui criar o meu espaço de trabalho. Minhas parcerias... e eu também... eu sou... eu me sinto reconhecido pelos meus outros colegas”. O espaço de trabalho estabelecido coloca em xeque a normalidade da hegemonia existente. Ao mesmo tempo, o mesmo espaço provoca em Eduardo uma reflexão a respeito de si mesmo. Enquanto isso, as parcerias com outros colegas se transformam em rede de apoio, que fortalecem relações de poder positivas (FOUCAULT, 1977) para sobrevivência da identidade racial no espaço.

Assim como Eduardo, Elza também relata a respeito de situações nesse sentido, assumindo o desconforto nas falas ouvidas e nos olhares recebidos. A docente conta da dificuldade em estabelecer qualquer opinião em uma reunião de departamento:

Quando eu me colocava nas reuniões de departamento cobrando para que os professores fizessem o que eles têm que fazer... as atividades acadêmicas... então era um desconforto. **Era um desconforto através de uma fala, de um olhar, de uma reação? Como que era isso?** Também... olhares, falas deslegitimadoras. Porque uma coisa é você falar: “olha você precisa acompanhar o aluno”. A reação do colega: “não, eu acompanho se eu quiser, porque...”. Então tipo assim, a função de acompanhar é atividade do professor. A função de estar aqui numa mostra de profissões de uma feira de cursos, é atividade acadêmica. O professor tem que cumprir, ele não pode escolher estar. Então por exemplo, quando eu era coordenadora o professor não escolhia se ia vir não. Fazia uma escala, o professor tinha que botar o nome ali

na hora que ele pudesse vir. Ele tinha que vir aqui... ninguém gosta disso, né? Na academia ninguém gosta, porque as pessoas são muito bobas. Então falas sem relação a posicionamentos, ideias no departamento... Às vezes as pessoas pensam... você fala alguma coisa, as pessoas: “ah é...”. Umass discussões que não chegam a lugar nenhum. E você fala uma coisa assim para ser certo, aí o pessoal olha para sua cara assim... tipo assim: “ela está falando uma coisa que é fato”. só que a gente tá patinando na maionese assim: “porque é que eu não tive essa ideia antes, né?”. Assim, qualquer coisa nesse sentido. Então, deslegitimação de fala... eu já tive muito embate com colega branco por causa disso. [...] Eu não sou uma pessoa que abaixa a cabeça. Então eu me imponho. Então as pessoas não gostam quando uma mulher negra se impõe. Eu sou igual e sou igual a eles. Eu tenho a mesma formação, a gente dialoga no mesmo nível... então porque é que as minhas ideias não são bem recebidas e as dos outros, que não tem nada a ver, são? (Elza, departamento de arquivologia)

O desconforto atinge tanto a própria entrevistada, por conta da situação na qual se vê estigmatizada e deslegitimada na universidade – o que provoca um não pertencimento e o sofrimento diante do significado do trabalho (DEJOURS, 2004) – como também chega aos seus demais colegas docentes; que não reconhecem a importância das colocações de Elza nas reuniões de departamento – mesmo a entrevistada assumindo, por exemplo, a posição de coordenação do curso. Mais uma vez, observa-se aqui o estigma (GOFFMAN, 1891), as relações de poder (FOUCAULT, 2003;1979) racializadoras (IANNI, 2004) e, foco destas subcategorias, o processo de resistência. Resistência esta, fruto do desconforto provocado, que significa, mais uma vez, o rompimento da normalidade no espaço.

Neste caso, no relato de Elza, o rompimento da normalidade abala as estruturas sociais estabelecidas nas relações de poder por conta de raça e gênero. A interseccionalidade de identidades (ACKER, 2006) é aqui destacada quando Elza afirma: “as pessoas não gostam quando uma mulher negra se impõe”. Refletimos novamente a respeito do que Tate (2018) trata sobre a mulher negra raivosa nos espaços, que além de ser subjugada e estigmatizada, é minoria nas organizações: tem condições salariais menores que os homens, sejam eles brancos ou negros e, ainda, são minoria entre as mulheres brancas nestes espaços (CONCEIÇÃO, 2016). Todos esses

discursos são discursos que fortificam as relações de poder (VAN DIJK, 2012; FOUCAULT, 2003; 1979) de um lugar racializado (IANNI, 2004). A prática de resistência se faz presente quando os colegas se deparam com uma professora que mesmo diante da situação vivenciada, está presente na área dura criado para ela e definido como dela (SANSONE, 1999) e ainda se questiona: “eu tenho a mesma formação, a gente dialoga no mesmo nível... então porque é que as minhas ideias não são bem recebidas e as dos outros, que não tem nada a ver, são?”. Ou seja, mais uma vez, estar presente naquele espaço hegemônico coloca em xeque toda uma estrutura discursiva.

5.3.3. “Mas eu sou professor. Não parece, né?”: processos de resistência o racismo individual estigmatizador

Cida relata uma experiência que viveu no campus em um momento que estava sozinha e sem ninguém que pudesse testemunhar a situação e ajuda-la naquele momento. O constrangimento aconteceu depois da sua última aula, do horário noturno; e nos faz refletir sobre como há um estigma já encrustado na sociedade, neste caso dentro da docência universitária hegemonicamente branca, que leva pessoas a enxergarem negros em posições subalternas – que não a de professores, como é o caso aqui. Tudo aquilo que foge deste “normal” naturalizado pela sociedade, se transforma em conflito e racismo de fato. E ao mesmo tempo em que se transforma em conflito e racismo de fato, tudo aquilo que foge do “normal” naturalizado pela sociedade traz consigo uma prática de resistência e um sujeito se reconhecendo e se reafirmando (FOUCAULT, 1977; CANAVÊZ, 2015):

Eu peguei uma turma a noite e ficamos até mais tarde, pra mais de dez horas...de vinte e duas horas. Até que eu percebi a hora: “gente, vamo embora, vamo embora que eu tenho que pegar meu computador ainda lá na sala dos professores” e vim pra cá. Coloquei no saco. Eu ando muito com sacos assim...sacolas assim. Coloquei o computador rapidamente num saco de algodão que eu carregava e o fio ficou pra fora. E eu indo pro estacionamento, né, pra abrir meu carro... fui abordada por um segurança daqui, né, polícia. E aí ele questiona aquele fio. E aí eu digo: “ai, é que eu sou professora aqui. Saí

correndo, saí umas 22:30 e tenho que chegar ainda lá em Vila Velha”, não sei o que... “perdi a hora”. Aí ele diz assim: “tira agora esse computador da bolsa”. E eu: como assim? Eu não conseguia atinar no que ele tava falando. Ele dizia assim “tira agora esse computador que eu quero ver o patrimônio”. Eu: “patrimônio?” (não entendi). Aí ele assim: “tira agora esse computador que eu quero ver o patrimônio”. Aí eu: “patrimônio? O senhor tá querendo dizer que o computador é roubado? Que é da universidade e eu estou levando embora? Eu não vou tirar, não vou mostrar! Não tenho que tirar computador nenhum! Quem garante que o senhor é segurança aqui, daqui”. “Eu estou aqui”, ele começou. E eu “eu não vou”. **E você estava sozinha?** Sozinha. E fui tentando entrar no carro e ele nervoso. “Eu tô dizendo que eu sou professora!”. “Me mostra a carteirinha!”. “Eu não vou mostrar”. Fui entrando no carro, entrei no carro e fui embora. E eu acabei não levando nenhum desses casos aqui pra frente porque eu já estava com três processos no município. E a cabeça muito cheia de tantos processos por crimes raciais e que já também não estavam dando em nada. Por isso que eu sei que aqui é um estado racista. E eu precisava ministrar aula, eu precisava entender o sistema nessas plataformas malucas que a gente e eu não conseguia mais porque eu estava cercada de práticas racistas. Dentro e fora da universidade. (Cida, departamento de Educação).

Antes de qualquer outra análise, é importante trazer a vulnerabilidade de Cida, mulher negra, sozinha neste tipo de situação em que se encontrava – são duas identidades que se interseccionam (ACKER, 2006) neste caso, tendo, cada uma, o seu peso na situação. Cida é socialmente categorizada pelo segurança do campus como alguém que, pelos seus fenótipos (SEYFERTH, 1995), características e modo de vertir poderia provocar insegurança, medo e desconfiança a ponto de ser acusada de roubar um patrimônio da própria universidade. O preconceito de marca, discutido por Nogueira (2006), se materializa nesta situação. Como em relatos anteriores, aqui Cida se mostra novamente cansada quando diz que não deu sequência na acusação, por conta de várias outras situações vividas na universidade. Pode-se perceber também que o racismo acaba silenciando os próprios sujeitos o vivenciam, no sentido de que há um sofrimento já desgastado no trabalho de ter que lidar com situações, pessoas, culturas e normas da organização (DEJOURS, 2004). Questões como a de áreas duras se fazem presente novamente, quando além de desconfiar da professora por um furto, o funcionário ainda pede, de forma

constrangedora, que a mesma lhe prove o que está dizendo: “me mostra a carteirinha!”, “tira agora esse computador que eu quero ver o patrimônio” – esta, repetida mais de uma vez por ele. No que diz respeito ao tipo de racismo, pelo fato da abordagem ter acontecido por uma pessoa e não um grupo (ALMEIDA, 2018), a primeira impressão nos traz a ideia de uma prática de racismo individual. Mas aqui, novamente é preciso sobre o processo das estruturas que estão por traz da atitude de uma pessoa (ALMEIDA, 2018; TEIXEIRA, 2015). O racismo individual tem seu lugar na situação, mas o estrutural também é importante de ser visualizado. Com Flávio não é diferente: de início, o racismo individual se faz presente. Mas antes deles, as estruturas racializadoras de contextos políticos, sociais e econômicos (ALMEIDA, 2018; TEIXEIRA, 2015) explicam toda a situação constrangedora do professor de ser questionado sobre três funções diferentes – nenhuma delas compatível com seu real trabalho:

Vamo lá, Isabela. Um dia eu tava caminhando aqui, uma senhora tava vindo e eu tava lá fora. Porque aqui fica o pessoal de vestibular, quando eles colocam o vestibular... as notas. Eu sai, ele falou assim: “moço, cê trabalha aqui?”. “Trabalho”. “O senhor é de faxina?”. Eu disse “não” (risos). “O senhor é segurança?”. “Não”. Nossa, eu lembro disso. “O senhor trabalha aqui, assim, na... na parte de secretaria, alguma coisa assim?”. “Não, senhora”. “Mas o senhor trabalha aqui?”. “Trabalho”. “Você pode falar pra mim que horas eles vão abrir?”. Aí eu falei assim: “a senhora não quer saber do que eu trabalho? Porque a senhora perguntou três vezes”. “Então, do que o senhor trabalha?”. “Eu sou professor”. “Ahhhh, cê é professor???”. (risos) Pô, eu não tava mal vestido! Não tava. **Como o senhor reagiu a isso, na hora?** Falei assim “não, eu sou professor. A senhora quer alguma coisa que eu possa falar em relação a isso? A questão do horário, 9 horas. Mas eu sou professor. Não parece, né?”. E fui embora. **Mas como você enxerga tudo isso?** Tem mais uma. **Tem mais uma?** Os alunos fizeram uma atividade aí na quadra há muito tempo atrás. E o pessoal estava dando lanche e tal, tudo mais. Aí eu cheguei ali e tal. Aí a pessoa que tava servindo o lanche “oh, vocês que são motoristas, podem vir aqui”. Eu peguei... “Qual turma, qual o ano o senhor tá dirigindo?”. **Você foi até ela?** Fui. Ela tava dando lanche, peguei e fui. Como você fez a pergunta, eu vou fazer a colocação dela. Falei assim “não, não estou com ônibus não”. Aí chegou um aluno: “não, ele não é motorista não! Ele é professor daqui!”. Mas deu uma dura na moça... eu não sei se era professora, professora assim... não

da universidade. Porque era de escola, né. Mas deu uma dura... “ele é professor! Por que que tem que confundir ele com motorista?” e tal (Flávio, departamento de Educação Física).

Flávio conta duas situações nas quais estigma e estereótipos (GOFFMAN, 1981) se fazem presentes, mais uma vez colocando um docente negro em posições subalternas. Desde o momento em que foram “libertos” como escravo, negros continuaram vivendo à margem da sociedade e ocupando espaços de mão-de-obra considerada desqualificada (PEREIRA, 2011; FERNANDES, 2007); o que explica as associações feitas ao docente com funções como motorista, faxineiro, segurança e secretário – e aqui não considero que tais profissões sejam ruins ou subalternas; mas dentro do espaço universidade, são as de menos prestígio e valorização. Uma subalterinidade que as pessoas determinam em sujeitos que se identificam como negros, sendo estranho e incompreensível para a sociedade o negro como docente (ROËSH, 2014), algo naturalizado nos discursos e que conitnua a racializar (IANNI, 2004) as relações. Juntamente a isso, novamente remetemos ao fato da hegemonia racial na universidade. Então, enxergando o grupo de docentes como majoritariamente branco, as pessoas relacionam o negro sempre a uma posição mais distante do que professor ou até mesmo aluno. Este último relato fortifica a ideia de um processo estrutural, que vem de uma marginalização e desigualdade racial – social, política, cultural, econômica – de séculos e que se transforma e um racismo estrutural no campo das relações sociais construídas.

O racismo estigmatizador que acomete Cida e Flávio e que faz com que os entrevistados tenham que lidar com situações constrangedoras no seu ambiente de trabalho – no caso de Cida, fazer parte de um espaço o qual as pessoas que ali também frequentam consideram, para ela, como sendo não sendo um espaço de pertencimento, um pois não é legitimamente seu; e no caso de Flávio, estar presente também em um espaço no qual não somente seus colegas normatizam como uma área dura, mas as pessoas de outros espaços (SANSONE, 1999), através de discursos e relações de poder, são levadas a entender que ali pode até ser um lugar ocupado por um negro, mas não como professor –, é resistência.

6. Conclusões e reflexões

Diante de toda fundamentação teórica que costura as análises deste trabalho e, principalmente, diante de todo o processo e a experiência de estar em campo e poder entrar em contato com os sujeitos desta pesquisa, estabelecendo uma escuta acadêmico-científica, mas ao menos tempo empática e a partir de um lugar de fala, teço aqui algumas conclusões. São caminhos que levam a reflexões que, acredito, não são conclusivas de fato, pois há sempre o que se questionar. Se tratando de raça, racialização, racismo, mundo do trabalho e sujeitos que carregam consigo, em processos de vivências, todas essas questões, é preciso trazer aspectos pós-estruturalistas na organização dos pensamentos conclusivos; no sentido de que cada docente dessa pesquisa é um sujeito que, além da identidade racial, carrega consigo outros processos nos quais precisa se identificar enquanto sujeito para existir no mundo. Assim, cada relato é único, ao mesmo tempo em que fragmentado.

Retomando os objetivos específicos, procurei entender como acontecem as práticas de racismo no ambiente de trabalho de docentes negros de uma universidade federal do sudeste do Brasil. A partir deste questionamento, os objetivos específicos se construíram, compreendendo três pontos: 1) analisar se as possíveis práticas de racismo observadas se caracterizam como estruturais, institucionais e/ou individuais; 2) compreender identificar, através dos relatos, possíveis produções de estereótipos e, por fim, 3) analisar como os docentes negros vivenciam tais práticas de racismo dentro do ambiente organizacional em que atuam, além de compreender como acontecem as relações de poder e a práticas de resistência desses sujeitos diante de tais relações de poder estabelecidas em seu mundo de trabalho. Quanto aos objetivos específicos, cada categoria mostra como todos os aspectos se cruzam. Mesmo que os sujeitos sejam fragmentados e que cada identidade tenha um peso diferente para cada um nas relações sociais estabelecidas, o discurso racializador no “mundo do trabalho universidade”, que por sua vez é uma instituição, é composto por todos esse processos aqui tidos como análise.

Em primeiro lugar, no que diz respeito a estigma e estereótipo, é possível perceber que, de uma forma ou de outra, sujeitos negros são estigmatizados e

esteriotipados em razão da sua raça e de suas características físicas: uns em razão do cabelo, outros pelo formato do nariz e, ainda, pelas roupas e/ou até mesmo pelo grupo de pesquisa do qual fazem parte na universidade. As categorias nos mostram que o estereótipo acontece, inclusive, quando o professor ou professora se posiciona. No caso das mulheres, por exemplo, estas relataram serem tidas como “revoltadas”, característica que estabelece uma marca e as colocam em determinado lugar naquele espaço enquanto acadêmicas. Outro ponto percebido no que diz respeito a estigma e estereótipo é o fato de que, para o sujeito que se identifica enquanto negro, as características físicas são lembradas e enaltecidas de alguma forma nestes espaços. Assim como o termo “negro”, que acompanha toda qualidade ou característica: negra inteligente, negro bonito. Ao mesmo tempo, percebeu-se o quanto o contexto e os espaços influenciam nos processos de estereotipação dos sujeitos; sendo uma característica fenotípica mais aceita do que outra, dependendo da disciplina em que o docente atua ou do centro do qual ele faz parte. Isso nos mostra que, mesmo que haja tal diferença, isso pode significar que há uma classificação de perfis de docentes negros aceitáveis ou não em determinados espaços, o que é por si só uma forma de estigma, discriminação e relação de poder.

E diante do poder, ao mesmo tempo em que estes sujeitos são estigmatizados, tais relações vão sendo produzidas entre seus colegas de profissão e o espaço da academia enquanto mundo do trabalho. Pôde-se observar, em sua maioria, um poder positivo, intencional e estratégico; mas que no caso dos docentes, de acordo com alguns relatos, provoca sofrimento no ambiente de trabalho. Isso acontece porque as relações de poder, sempre estratégicas, existem juntamente com o racismo. Este, ao estar presente nas relações e ao precisar ser enfrentado pelos sujeitos para que possam ocupar seus devidos espaços, reflete de alguma maneira no corpo físico e no psicológico de alguns deles. Ou seja, é preciso se posicionar estrategicamente, mas isso traz danos ao corpo e à mente. Para alguns dos docentes, o poder estratégico e intencional se resume a reagir calmo e educadamente diante do racismo, porém, não é a postura da qual os mesmos se sentem bem em escolher – mesmo assim, o fazem para não serem, novamente, estereotipados enquanto raivosos, por

exemplo. Nesse sentido, percebe-se um controle sutil nas relações de poder no mundo do trabalho acadêmico. A resistência também acontece juntamente com os estereótipos, estigmas e poder. Há histórias e relatos de situações vivenciadas, uma vez que a resistência acontece quando docentes negros seguem ocupando espaços os quais são tidos pelos outros como áreas duras para sujeitos como eles. Tais áreas duras se estabelecem quando os sujeitos são confundidos com outros funcionários ou alunos, quando a capacidade intelectual dos mesmos é questionada nos espaços, bem como quando há reações discriminatórias de colegas de trabalho em determinadas situações dentro da universidade. Nesse sentido, a resistência está em colocar em xeque todas essas ações e reações hegemônicas de que aquele espaço não é do negro enquanto professor quando este mesmo o ocupa.

Por fim, no que diz respeito ao racismo, este, para além dos demais fenômenos analisados, perpassou todas as categorias presentes nesta pesquisa. O que nos mostra que o racismo, independente de como se classifica, está presente juntamente com os estereótipos, estigmas, relações de poder e práticas de resistência. Assim, observar cada um desses fenômenos é observar, também, o racismo. Nesse sentido, quanto às tipologias, vou de encontro ao que Almeida (2018) apresenta porque é o que todas as categorias aqui analisadas nos mostram, evidentemente: uma mesma prática racista pode ter faces que se complementam entre aquilo que é individual, institucional, estrutural e, principalmente, racializador. De todo modo foi possível compreender através das análises que o racismo, antes de outro aspecto, assumirá sempre seu caráter estrutural. Nesse sentido, perpassa todos os demais aspectos discursivos dos sujeitos no espaço da universidade – o que justifica o mesmo estar perpassado em todas as categorias aqui criadas –, estabelecendo áreas duras, áreas moles e racismos institucionais e individuais – ou todos eles ao mesmo tempo.

No que diz respeito a limitações e estudos futuros, voltando o olhar para os sujeitos dessa pesquisa, uma das reflexões que aqui apresento é que a maioria dos entrevistados compõe o corpo docente de centros como o da Educação e Educação Física. Outros, em sua minoria, das Ciências Jurídicas, Ciências Sociais e Saúde. Não foi um ponto aqui tido como objetivo deste trabalho, mas

a partir o cenário observado, é possível problematizar tais posições e refletir se o fato de docentes negros ocuparem cursos de humanas e sociais aplicadas, em sua maioria – e não cursos como engenharia e da área de saúde, por exemplo, que são vistos como de mais prestígio social –, significa alguma coisa diante das relações raciais na academia enquanto mundo do trabalho. Outro ponto de possível reflexão diante dos docentes entrevistados é haver mais homens na docência do que mulheres. Paralelo a isso, a partir dos relatos aqui analisados, é possível compreender como o racismo tendo a academia como mundo do trabalho de sujeitos negros também pode afetar homens e mulheres de maneiras distintas. Apesar de mais homens entrevistados, considere que os relatos das mulheres trazem consigo aspectos que envolvem outras identidades além da racial, mas que contribuem no sofrimento físico e emocional causado pelas as práticas racistas vivenciadas. Nesse sentido, apesar da limitação de não se aprofundar em questões de gênero, a interseccionalidade de identidades diante das possibilidades de racismos existentes é um ponto visto como de importante entedimento, reflexões e análises futuras no campo de orgazações e trabalho.

REFERÊNCIAS

- ACKER, J. Inequality Regimes Gender, Class, and Race in Organizations. **Gender & Society**, 2006, Vol. 20(4) 441-464. ACKER, J. Revisiting Class: Thinking from Gender, Racer, and Organizations. **Social Politics**, 2000.
- ALMEIDA, S. L. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte (MG): Letramento, 2018.
- ANTHIAS, F. Interconnecting boundaries of identity and belonging and hierarchy-making within transnational mobility studies: Faming inequalities. **Current Sociology Monograph**, 2016, vol. 64(2) 172-190.
- BACKES, J. L. Articulando raça e classe: efeitos para a construção da identidade afrodescendente. **Educ.Soc.**, Campinas, v. 27, n. 95, p. 429-43, maio./ago. 2006.
- BANUTH, R. F.; SANTOS, M. A. Vivências de Discriminação e Resistência de uma Prostituta Negra. **Psicologia: Ciência e Profissão**. Jul/Set. 2016 v. 36 nº3, 763-776.
- BARDIN, A. **Análise de conteúdo**. 3. ed. Lisboa: Edições 70, 2004.
- BARKER, S. As dramáticas do uso de si de jovens mães trabalhadoras: cartografias do trabalho em insuspeitáveis territórios. Tese de doutorado, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Brasil. 2005.
- BARTHES, R. **Elementos de semiologia** / Roland Barthes tradução de Izidoro Blikstein. -- 16. ed. -São Paulo : Cultrix, 2006
- BENTO, M. A. S. BRANQUEAMENTO E BRANQUITUDE NO BRASIL In: **Psicologia social do racismo – estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil** / Iray Carone, Maria Aparecida Silva Bento (Organizadoras) Petrópolis, RJ: Vozes, 2002, p. (25-58)
- BIANCO, M. F.; HOLZ, E. B. Trabalho e competência industriosa: uma cartografia ergológica no setor de rochas ornamentais no Brasil, **Ergologia**, n. 14, dezembro, p. 47-72, 2015.
- BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de Julho de 2010**. Brasília, 2010. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm>. Acesso: 04 de Dezembro de 2017.
- BRASIL. **Lei nº 7.716, de 5 de Agosto de 1989**. Brasília, 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7716.htm>. Acesso: 04 de Dezembro de 2017.
- BRAVERMAN, H. **Trabalho e Capital Monopolista: a degradação do trabalho no séc. XX**. Parte I: Trabalho e Gerência. LTC Editora, 1ª Ed., 1974

- CANAVÊZ, F. Entre Freud e Foucault: a resistência como afirmação de si. **Psicologia Clínica**, Rio de Janeiro, vol. 27, n.1, p. 225-244, 2015
- CARVALHO, M. P.; SLILVA, V. A. Ser docente negra na USP: gênero e raça na trajetória da professora Eunice Prudente. **Poiésis, Tubarão**. v.8, n.13, p. 30 - 56, Jan/Jun, 2014
- CARVALHO, J. J. O confinamento racial do mundo acadêmico brasileiro. **REVISTA USP**, São Paulo, n.68, p. 88-103, dezembro/fevereiro 2005-2006
- CICONELLO, Alexandre. **O desafio de eliminar o racismo no Brasil: a nova institucionalidade no combate à desigualdade racial**. From Poverty to Power: Oxfam International, 2008
- CLEALAND, D. P. When ideology clashes with reality: racial discrimination and black identity in contemporary Cuba. **Ethnic and Racial Studies**, 36:10, 1619-1636, 2013. DOI: 10.1080/01419870.2013.783928
- COLBARI, A. A Análise de conteúdo e pesquisa empírica qualitativa. In: SOUZA, E. M. (Org.) **Metodologias e analíticas qualitativas em pesquisa organizacional: uma abordagem teórico-conceitual**. Vitória : EDUFES, 2014. 296 p. : il.
- CONCEIÇÃO, E. B. DA. Mulher negra em terra de homem branco: mecanismos de reprodução de desigualdades. In: CARRIERI, A. DE P.; TEIXEIRA, J. C.; NASCIMENTO, M. C. R. (Eds.). . **Gênero e trabalho: perspectivas, possibilidades e desafios no campo dos estudos organizacionais**. Salvador: EDUFBA, 2016. p. 277–319.
- COTTINGHAM, M. D.; JOHNSON, A. H.; ERICKSON, R. J. “I Can Never Be Too Comfortable”: Race, Gender, and Emotion at the Hospital Bedside. **Qualitative Health Research**, Vol. 28(1) 145 –158, 2018.
- CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa: métodos qualitativos, quantitativos e mistos**. Porto Alegre: Artmed, 2003.
- CROTTY, M. **The Foundation of Social Research: Meaning and Perspectives in the Research Process**. London: Sage, 1998.
- DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Produção**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004.
- DUTRO, E.; KAZEMI, E.; BALF, R.; LIN, Y. “What Are You and Where Are You From?” Race, Identity, and the Vicissitudes of Cultural Relevance. **Urban Education**, vol. 43, n. 3, may 2008.
- FERNANDES, F. **O negro no mundo dos brancos**. 2. ed. rev. São Paulo: Global, 2007.
- FERREIRA, R. F.; CAMARGO, A. C. As relações cotidianas e a construção da identidade negra. **Psicol. cienc. prof.**, vol. 31, no. 2, Brasília, 2011.
- FOUCAULT, M. **A ordem do discurso**. São Paulo: Edições Loyola, 2003.

- _____. Diálogo sobre o poder. In: FOUCAULT, M. **Estratégia, poder-saber**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2003.
- _____. O sujeito e o poder. In: DREYFUS, H. L.; RABINOW, P. **Michel Foucault, uma trajetória filosófica: para além do estruturalismo e da hermenêutica**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995
- _____. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979. (capítulo XI).
- _____. **Vigiar e punir**. Petrópolis: Vozes, 1977.
- _____. A ética do cuidado de si como prática da liberdade. In: FOUCAULT, M. **Ética, sexualidade, política**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2004.
- GASKELL, G. Entrevistas individuais e em grupo. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. (Orgs.) **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2000.
- GOFFMAN, Erving. **Estigma: Notas sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada**. Rio de Janeiro: LTC, 4. ed, 2004.
- GOMES, V. M. S. Indivíduos "FORA DE LUGAR": o caso dos(as) docentes negr(as) nas relações de trabalho na Universidade de Brasília. **Sociedade e Estado**, Brasília, v. 19, n. 1, p. 247-278, jan./jun. 2004
- GREGOLIN, M. R. V. O enunciado e o arquivo: Foucault (entre)vistas. In: SARGENTINI, V.; NAVARRO-BARBOSA, P. **Foucault e os domínios da linguagem: discurso, poder, subjetividade**. São Carlos: Claraluz, 2004.
- GUIMARÃES, A. S. F. Depois da Democracia Racial. **Tempo Social, revista de sociologia da USP**, v. 18, n. 2, p. 269-287, nov./2006.
- HALL, S. Raça, o significante flutuante. **Revista Z Cultural**, v. 8, n. 2, p. s.p., 2013
- _____. What is this "black" in black popular culture? (Rethinking Race). **Social Justice**, v 20, n 1-2, p. 104-111), 1993
- _____. **A identidade cultural na pós-modernidade**. 10. Ed. Rio de Janeiro: DP&A, 1999.
- _____. "Who needs 'identity'?" In Du Gay, P., Evans, J. & Redman, P. (Eds.). *Identity: a reader* (pp. 15-30). London: Sage Publications, 2000.
- HARVEY. D. **A Condição Pós-Moderna**, São Paulo, Edições Loyola, 1992.
- HECKERT, A. L. C. Os exercícios de resitência no contemporâneo: entre fabulações e contágios. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 19, n. 3, p. 469-479, jul./set. 2014

- HOLANDA, M. A. P. G. *Tornar-se negro: trajetórias de vida de professores universitários no Ceará*. Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Ceará. Faculdade de Educação. Programa de Pós-Graduação em Educação, Fortaleza (CE), 2009.
- HOLZ, E. B.; BIANCO, M. F. Ergologia: uma abordagem possível para os estudos organizacionais sobre trabalho. **Cadernos EBAPE.BR**, Edição Especial, p. 513-532, 2014.
- IANNI, O. Dialética das relações raciais. **Estudos Avançados**, 18 (50), 2004
- IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Retrato das desigualdades de gênero e raça – 1995 a 2015**. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2017. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf >
- LAGE, M. L. C.**; SOUZA, E. M. . DA CABEÇA AOS PÉS: RACISMO E SEXISMO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL. **RGSA (ANPAD)**, p. 55, 2017
- LIMA, M. E. O.; VALA, J. As novas formas de expressão do preconceito e do racismo. **Estudos de Psicologia**, 2004, v. 9, p. 401-411.
- LOPES, L. C. LÓPEZ, L.C. The concept of institutional racism: applications within the healthcare field. *Interface - Comunic., Saude, Educ.*, v.16, n.40, p.121-34, jan./mar. 2012
- MARX, R. **Organização do Trabalho para a Inovação: uma avaliação crítica dos projetos e da implantação de trabalho em grupos com autonomia**. São Paulo: Atlas, 2011.
- MIRANDA, A R A**; CAPPELLE, M. C. A ; CUNHA, G. X. ; BUJATO, I. A. ; SIQUEIRA, R. B. ; SAMPAIO, J. M. . 'Isso já Está Superado!' A Justificação do Preconceito em Organizações Bancárias Que Possuem Programas de Gestão da Diversidade. In: Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação em Administração, 2015, Belo Horizonte. Anais do XXXIX EnANPAD, 2015.
- MUNANGA, K. **Redescutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra** / Kabengele Munanga. - Petrópolis, RJ : Vozes, 1999.
- MUNANGA, K. Algumas considerações sobre “raça”, ação afirmativa e identidade negra no Brasil: fundamentos antropológicos. **Revista USP**, São Paulo, n.68, p. 46-57, dezembro/fevereiro 2005-2006.

- _____. Teoria social e relações raciais no Brasil contemporâneo. **Cadernos Penesb–Periódico do Programa de Educação sobre o Negro na Sociedade Brasileira (Especial curso ERER)**, n. 12, p. 1-384, 2010
- NADAL, K. L.; ESCOBAR, K. M. V.; PRADO, G. T.; DAVID, E. J. R.; HAYNES, K. Racial Microaggressions and the Filipino American Experience: Recommendations for Counseling and Development. **Journal of Multicultural counseling and development**, July 2012, Vol. 40
- NARDI, H. C. Trabalho e ética: os processos de subjetivação de duas gerações de trabalhadores metalúrgicos e do setor informal. 2002. 350 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- NASCIMENTO, W. S. A importância da teoria das representações sociais para os estudos étnicos no Brasil: balanço teórico-conceitual. **DIÁLOGOS & CIÊNCIA - REVISTA DA REDE DE ENSINO FTC**. Ano II, n. 8, março 2009.
- NASCIMENTO, M. C. R.; OLIVEIRA, J. S.; TEIXEIRA, J. C.; CARRIERI, A. P. Com que cor eu vou pro shopping de BH que você me convidou? In: ENCONTRO ANUAL DA 16 ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, XXXVII, 2003, Rio de Janeiro. **Anais ...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2013.
- NOGUEIRA, O. Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. **Tempo Social**, v. 19, n. 1, p. 287–308, 2007.
- OLIVEIRA, J. S. Subjetividade e Raça na (Des)Construção Simbólica da Pesquisadora em Campo: Uma Etnografia Multissituada em Diferentes Contextos Culturais. In: ENCONTRO ANUAL DA 16 ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, XXXIX, 2015, Belo Horizonte. **Anais ...** Belo Horizonte: ANPAD, 2015.
- OPIE, T.; ROBERTS, L. M. "Do black lives really matter in the workplace? Restorative justice as a means to reclaim humanity", **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, Vol. 36 Issue: 8, pp.707-719, 2017. <https://doi.org/10.1108/EDI-07-2017-0149>
- PEREIRA, J. B. B. Diversidade e pluralidade: o negro na sociedade brasileira. **Revista USP**, São Paulo, n.89, p. 278-284, março/maio 2011
- PETINELLI-SOUZA, S. ANÁLISE DA INTERFACE SUBJETIVIDADE E COMPETÊNCIAS NO CAMPO DO TRABALHO. Universidade Federal do Espírito Santo. Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, 2006.
- PETINELLI-SOUZA, S.; MACHADO, L. D. **Competências e Subjetividade: Uma Contribuição aos Estudos Organizacionais**. In: ENCONTRO DA

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO. Anais... Brasília, 2005

REDAÇÃO HYPENESS, #naoecoïncidencia: campanha questiona a ausência de professores negros nas universidades brasileiras. Hypeness, fev. 2016. Disponível em: < <http://www.hypeness.com.br/2016/02/naoecoïncidencia-campanha-questiona-a-ausencia-de-professores-negros-nas-universidades-brasileiras/>>: Acesso: 29 de dezembro de 2017.

RHOM, R. H.; LOPES, N. F. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. **Cad. EBAPE.BR**, v. 13, nº 2, Artigo 6, Rio de Janeiro, Abr./Jun. 2015

RÖESCH, I. C. *Docentes negros: Imaginários, Territórios, Fronteiras no Ensino Universitário*. Universidade Federal de Santa Maria, Centro de Educação. Santa Maria, 2014.

OLIVEIRA, R. J.; OLIVEIRA, R. M. S. Origens da segregação racial no Brasil, **Amérique Latine Histoire et Mémoire**. *Les Cahiers ALHIM* [En línea], 29 | 2015, Publicado el 18 junio 2015. Disponível em: <<http://journals.openedition.org/alhim/5191>>. Acesso: 10 de fevereiro de 2018.

RIBEIRO, D. **O povo brasileiro: a formação e o sentido do Brasil**. 1ª ed. São Paulo : Companhia das Letras, 2006.

ROSA, A. R. Relações Raciais e Estudos Organizacionais no Brasil. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. 3, p. 240-260, 2014.

SALERNO, M. S. Análise Ergonômica do Trabalho e Projeto Organizacional: uma discussão comparada. **Produção, Edição Especial**, 2000, p.45-6.

SAMPAIO, J. *“Estuda e entra”*: uma análise dos discursos contrários às cotas raciais em universidades. 2015 42f. . 244 f. Universidade Federal de Alfenas, Varginha, 2015.

SANSONE, L. Nem somente preto ou negro: o sistema de classificação racial no Brasil que muda. **Afro-Ásia**, 18 (1996), 165-187.

SCHWARTZ, Y. Conceituando o trabalho visível e o invisível. **Trabalho, Educação, Saúde**. Rio de Janeiro, v.9, supl.1, p.19-45, 2011.

SCHILLING, F.; MIYASHIRO, S. G. Como incluir? O debate sobre o preconceito e o estigma na atualidade. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v.34, n.2, p. 243-254, maio/ago. 2008

SILVA, E. L.; SILVA, J. A. Contribuições gramscianas sobre raça, identidade cultural e velhice na perspectiva de Stuart Hall. **R. Katál.**, Florianópolis, v. 20, n. 1, p. 95-102, jan./abr. 2017

SILVA, M. A. B. Racismo institucional: pontos para reflexão. **Laplage em Revista** (Sorocaba), vol. 3, n. 1, jan-abr. 2017, p. 127-136.

- SILVA, M. N. O negro no Brasil: um problema de raça ou de classe? **Revista Mediações**, v. 5, n. 2, pp. 99-124, 2000. SILVA, P. E. *Professor negro universitário: notas sobre a construção e manipulação da identidade étnico-racial em espaços socialmente valorizados*. Universidade Estadual Paulista. Faculdade de Ciências e Letras, 2008.
- SILVÉRIO, V. R. Ação afirmativa e o combate ao racismo institucional no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, n. 117, novembro/ 2002 Cadernos de Pesquisa, n. 117, p. 219-246, novembro/ 2002.
- SIQUEIRA, R.; CARDOSO, J. H. L. O conceito de estigma como processo social: uma aproximação teórica a partir da literatura norte-americana. **Imagonautas**, v. 2, n. 1, p. 92-113, 2011.
- SEYFERTH, G. **A invenção da raça e o poder discricionário dos estereótipos**. Anuário Antropológico/93 Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1995.
- SOUZA, E. M. PROCESSOS DE RACIALIZAÇÃO: Inteligibilidade, Hibridade e Identidade Racial em Evidência. **E&G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, Set./Dez. 2017.
- SOUZA, E. M. Poder, diferença e subjetividade: a problematização do normal. **FAROL (UFMG)**, v. 1, n. 1, p. 103-143, 2014.
- SOUZA, E. M.; SOUZA, S. P.; SILVA, A. R. O pós-estruturalismo e os estudos críticos de gestão: da busca pela emancipação à construção do sujeito. **Rev Adm. Contemp.** vol. 17, n. 2, Curitiba. mar/abril, 2013.
- SOUZA, E. M.; JUNQUILHO, G. S.; MACHADO, L. D.; BIANCO, M. F. A analítica de Foucault e suas implicações nos estudos organizacionais sobre poder. **O&S**, v. 13, n. 36, p. 13-25, 2006.
- SCHWARCZ, L. M.. **Nem preto nem branco, muito pelo contrário: cor e raça na sociabilidade brasileira**. — 1ª ed. — São Paulo : Claro Enigma, 2012
- TATE, S. A. Racial affective economies, disalienation and 'race made ordinary'. **Ethnic and Racial Studies**, Vol. 37, No. 13, 2475–2490, 2014.
- TATE, S. A. Descolonizando a raiva: a teoria feminista negra e a prática nas universidades do Reino Unido. In: BERNARDINO-COSTA, J.; MALDONADO-TORRES, N.; GROSFUGUEL, R. (Eds.). **Decolinidade e pensamento afrodiaspórico**. Belo Horizonte : Autêntica Editora, 2019.
- TEIXEIRA, J. C. *As artes e práticas cotidianas de viver, cuidar, resistir e fazer das empregadas domésticas*. Universidade Federal de Minas Gerais. Centro de Pós Graduação e Pesquisas em Administração, 2015.
- TEIXEIRA, J. C. Pós-Estruturalismo sem caricaturas. Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2012.
- VAN DIJK, T.A. Discurso e poder / Teun A. van Dijk; Judith Hoffnagel, Karina

Falcone, organização. 2. ed., 1ª reimpressão - São Paulo; Contexto, 2012.

WERNECK, J. Racismo institucional e saúde da população negra. **Saúde Soc. São Paulo**, v.25, n.3, p.535-549, 2016

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

Identificação dos participantes da pesquisa, informações demográficas e de formação

Qual sua idade?

Como você se autodeclara em termos de gênero e raça?

Em que é formado/graduado?

Qual o seu grau de instrução? Fez mestrado e doutorado em qual área?

Há quanto tempo você trabalha como acadêmico? Há quanto tempo você é professor na (nome da universidade)?

Em qual departamento/centro você atua?

Mundo do trabalho e trajetória da carreira

Me conte um pouco sobre sua trajetória acadêmica até chegar na universidade como docente.

Como é para você ocupar essa posição de professor/acadêmico?

Quais os motivos de ter escolhido seguir a carreira de docente e porquê, especificamente, nesta universidade?

De que forma você enxerga o seu “mundo do trabalho”?

Como é para você ser docente negro?

OBJETIVO I

Racismo institucional

Você ocupa ou já ocupou algum cargo específico ou função específica dentro do departamento em que atua no seu ambiente de trabalho?

Você já teve dificuldade ou foi impedido de ocupar algum cargo específico ou função específica dentro do departamento em que atua por ser negro?

O fato de ser negro influencia em reuniões de departamento ou colegiado, por exemplo, quando você expõe suas opiniões? Você sente que é ouvido nestes espaços pelos seus colegas de trabalho?

Você já se sentiu excluído ou alheio no que diz respeito a pesquisas, coordenação de eventos, ações e parcerias com outros professores aqui na universidade por ser negro?

Você já teve dificuldades ou impedimentos ao exercer sua função de professor na universidade por conta da sua cor?

Já teve dificuldades em função da sua raça quando precisou lidar com aspectos normativos ou trabalhistas no seu ambiente de trabalho?

Racismo individual

Você já recebeu algum elogio em função da sua raça que, ao invés de se sentir bem, você se sentiu ofendido?

Em momentos de conflito você já foi agredido ou ofendido verbalmente através de xingamentos no ambiente de trabalho por conta da sua raça? Já presenciou esta situação com outros professores negros?

Já vivenciou alguma piada racista direcionada a você ou a outros professores negros da universidade?

Suas ações como acadêmico já foram criticadas ou colocadas em xeque em função da sua raça dentro ou fora da sala de aula?

Racismo estrutural

Você encontra professores negros no seu departamento, nos congressos que participa ou em lugares onde se relaciona com outros professores na universidade?

Alguém já achou que você ocupava outra posição dentro da universidade que não fosse a de professor pelo fato de ser negro?

A sua capacidade intelectual já foi questionada no seu ambiente de trabalho em função da sua raça?

Como você enxerga movimentos de professores/pesquisadores negros que trabalham/atuam em espaços de discussão específicos para esse público?

OBJETIVO II

Possíveis produções de estereótipos e estigmas

Suas relações no ambiente de trabalho diante de outros professores ou alunos são influenciadas pela sua aparência?

Há alguma característica ou traço físico que você acredita que influencie no que as pessoas pensam sobre você ou em como elas te tratam no ambiente de trabalho?

Há alguma parte do seu corpo ou dos seus traços que as pessoas evidenciam de alguma forma quando conversam ou se relacionam com você no seu local de trabalho?

Já relacionaram o grau de sua capacidade como professor com sua cor e com seus traços/características físicas?

OBJETIVOS III E IV

Vivenciando o racismo, as relações de poder e as práticas de resistência

O que significaria para você, por exemplo, saber que algumas pessoas te enxergam como ocupando outra função diferente da de professor na universidade?

O quanto situações racistas influenciam no seu dia a dia como professor negro?

No seu dia a dia na universidade você costuma ignorar atitudes racistas de seus colegas de trabalho e de outras pessoas que convive?

Você já reagiu a alguma situação em que sofreu racismo ou se sentiu agredido e ofendido no seu local de trabalho em função da sua raça? Como isso aconteceu?

Me conte um pouco sobre como você enfrenta/lida com o fato de, em alguns momentos no seu ambiente de trabalho, a sua raça e seus traços físicos influenciarem sua vivência como professor (seja em sala de aula ou nos demais ambientes da universidade).

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO

	<p>Universidade Federal do Espírito Santo – UFES Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas – CCJE Programa de Pós-graduação em Administração – PPGADM</p>
---	--

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O (A), Sr.(a), _____, foi convidado (a) a participar da pesquisa intitulada "Relações Raciais e a Academia: Práticas Racista no Mundo do Trabalho de Docentes Negros", sob a responsabilidade de Isabela Ariane Bujato. Este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido conta com a assinatura de ambos os envolvidos, pesquisadora e participante.

JUSTIFICATIVA

Quando se volta o olhar para todo o universo negro da universidade, observa-se que este é pouco e talvez não tão bem distribuído entre as possibilidades de ser na universidade. Basta se perguntar: quem são os negros que ocupam as universidades? Em que lugares eles estão? No que diz respeito às discussões sobre relações raciais e o mundo do trabalho direcionadas para as práticas de racismo, estas são escassas na academia, principalmente se tratando de docentes em universidades públicas. Nesse sentido, acredita-se que esta pesquisa possa ser relevante, visto a importância de se discutir relações raciais nas organizações e na sociedade de maneira geral, focando em perspectivas pouco estudadas ou questionadas cientificamente até então.

OBJETIVO(S) DA PESQUISA

Compreender como acontecem as práticas de racismo no ambiente de trabalho de docentes negros de uma universidade pública. Para tanto, se tratando da categoria raça, considero como sujeitos desta pesquisa professores negros que atuam na academia, em uma universidade do sudeste do país.

PROCEDIMENTOS

Produção de dados através de entrevistas semiestruturadas, com duração de no máximo duas horas e observação livre. As entrevistas serão gravadas por meio de gravador digital de voz, e posterior à realização, serão transcritas no processador de texto Word. A pesquisa ocorrerá no local de trabalho dos sujeitos pesquisados.

	<p>Universidade Federal do Espírito Santo – UFES Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas – CCJE Programa de Pós-graduação em Administração – PPGADM</p>
---	--

DURAÇÃO E LOCAL DA PESQUISA

Será realizado nos meses de agosto e setembro, nos locais de trabalho dos participantes, sendo cada participante da pesquisa entrevistado individualmente, durando as entrevistas no máximo duas horas.

RUBRICAS



Universidade Federal do Espírito Santo – UFES
Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas – CCJE
Programa de Pós-graduação em Administração – PPGADM

RISCOS E DESCONFORTOS

Caso o (a) senhor (a) não se sinta à vontade para conversar durante a entrevista sobre algum acontecimento que não lhe traga boas lembranças, o (a) senhor (a) terá todo direito de não tocar no assunto. Assim, sinta-se à vontade em não responder a qualquer pergunta, bem como a solicitar o encerramento da entrevista a qualquer tempo. Se preciso, podemos conversar sem realizar gravação, não sendo essa conversa sob nenhuma hipótese material de pesquisa.

BENEFÍCIOS

Compreensão de formas existentes de racismo no ambiente da universidade e como essas afetam os docentes, propiciando discussões envolvendo raça, tema pouco trabalhado e discutido na academia e nos espaços sociais, visto o preconceito e estigma existente.

GARANTIA DE RECUSA EM PARTICIPAR DA PESQUISA

O (A) Sr. (a) não é obrigado (a) a participar da pesquisa, podendo deixar de participar dela em qualquer momento de sua execução, sem que haja penalidades ou prejuízos decorrentes de sua recusa. Caso decida retirar seu consentimento, o (a) Sr. (a) não mais será contatado (a) pelo pesquisador.

RUBRICAS



Universidade Federal do Espírito Santo – UFES
Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas – CCJE
Programa de Pós-graduação em Administração – PPGADM

GARANTIA DE MANUTENÇÃO DO SIGILO E PRIVACIDADE

O pesquisador coletará informações que serão mantidas de forma confidencial, entendo que a minha identidade não será revelada em nenhuma circunstância. Os dados coletados somente poderão ser utilizados em eventos ou publicações científicas, mas jamais identificará os participantes.

GARANTIA DE RESSARCIMENTO

Na hipótese de eventuais custos/despesas em virtude da participação da pesquisa, estes serão reembolsados mediante comprovação logo após a participação da pesquisa. Na impossibilidade de comprovação do custo/despesa imediatamente após a participação na pesquisa, esta poderá ocorrer nos dias seguintes conforme acordado com o pesquisador. O reembolso se dará no limite do valor comprovado.

GARANTIA DE INDENIZAÇÃO

Fica garantida indenização em casos de danos, comprovadamente decorrentes tão somente da participação dessa pesquisa, conforme o que vier a ser decidido judicialmente.

ESCLARECIMENTO DE DÚVIDAS

Em caso de dúvidas sobre a pesquisa, eu devo contatar a pesquisadora Isabela Ariane Bujato, no telefone (35) 9 9155 7925. Em caso de denúncia e ou intercorrências/problemas, poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Espírito Santo (CEP/UFES) através do telefone (27) 3145-9820, e-mail cep.goiabeiras@gmail.com, pessoalmente ou através do correio: Av. Fernando Ferrari, 514, Campus Universitário, sala 07 do Prédio Administrativo do CCHN, Goiabeiras, Vitória - ES, CEP 29.075-910. O CEP/UFES tem a função de analisar projetos de pesquisa visando à proteção dos participantes dentro de padrões éticos nacionais e internacionais.

RUBRICAS



Universidade Federal do Espírito Santo – UFES
Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas – CCJE
Programa de Pós-graduação em Administração – PPGADM

Declaro que fui verbalmente informado e esclarecido sobre o teor do presente documento, entendendo todos os termos acima expostos, de que a entrevista será gravada, como também os meus direitos, e que voluntariamente aceito participar deste estudo. Também declaro ter conhecimento de assinar duas vias de igual teor deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, devidamente assinada pelo (a) pesquisador (a), ficando uma em minha posse e outra em posse do pesquisador.

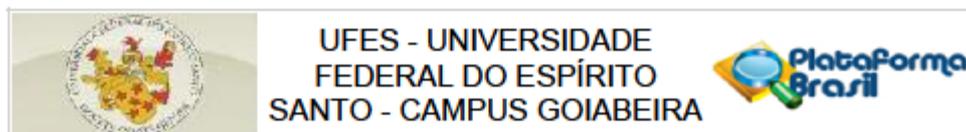
Participante da pesquisa

Na qualidade de pesquisador responsável pela pesquisa "Relações Raciais e a Academia: Práticas Racista no Mundo do Trabalho de Docentes Negros", eu, Isabela Ariane Bujato, declaro ter cumprido as exigências do(s) item(s) IV.3 e IV.4 da Resolução CNS 466/12, a qual estabelece diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos.

_____, ____ de _____ de 2018.

Isabela Ariane Bujato

APÊNDICE C – PARECER COMITÊ DE ÉTICA



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Relações Raciais e a Academia: Práticas Racistas no Mundo do Trabalho de Docentes Negros

Pesquisador: ISABELA ARIANE BUJATO

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 03077418.2.0000.5542

Instituição Proponente: Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas

Patrocinador Principal: FUNDAÇÃO DE AMPARO A PESQUISA DO ESPÍRITO SANTO - FAPES

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.066.401

Apresentação do Projeto:

Projeto de Dissertação apresentado ao Curso de Mestrado em Administração do Programa de Pós-Graduação em Administração, do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito para titulação de mestre em Administração.

Objetivo Primário:

Compreender como acontecem as práticas de racismo no ambiente de trabalho de docentes negros de uma universidade pública.

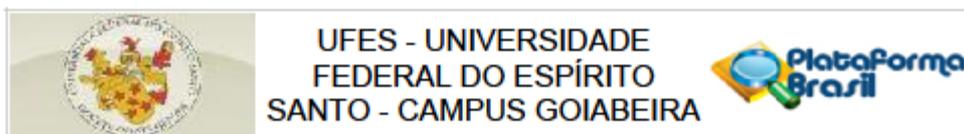
Objetivo Secundário:

A partir desta observação, objetiva-se, de maneira específica, analisar e compreender quatro pontos.

1 - analisar se possíveis práticas de racismo observadas – durante a produção e análise dos dados – se caracterizam como estruturais, institucionais ou individuais. Os contextos e as reflexões aqui construídos permitem, em um dado momento, entender o conceito norteador de racismo, bem como suas especificidades. Apesar de lamentável, é interessante quando passamos a compreender que práticas racistas vão muito além de xingamentos ou insultos em público.

2 - Compreender na observação, através dos relatos, de possíveis produções de estereótipos.

Endereço: Av. Fernando Ferrari, 514 - Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN
Bairro: Golabelras **CEP:** 29.075-910
UF: ES **Município:** VITORIA
Telefone: (27) 3145-9820 **E-mail:** cep.goiabeiras@gmail.com



Continuação do Parecer: 3.066.401

3 - analisar como os docentes negros vivenciam tais práticas de racismo dentro do ambiente organizacional em que estão inseridos.

4 - compreender como acontecem as práticas de resistência desses sujeitos diante das relações de poder estabelecidas em seu mundo de trabalho, que acabam por categorizar minorias a fim de discriminá-las.

Metodologia Proposta:

A pesquisa tem caráter qualitativo como norteadora de toda análise e discussão. Utilizar-se-á de entrevista semiestruturada e análise de conteúdo para produção e análise dos dados.

A entrevista será semiestruturada em 15 sujeitos, a fim de tentar analisar a compreensão de mundo e o ponto de vista dos entrevistados (GASKELL, 2005) com base em seus contextos e vivências sociais, mais especificamente o mundo do trabalho e as relações raciais.

A entrevista será individual e semiestruturada por alguns motivos específicos, a saber: 1) uma vez que, por se tratar de professores de uma universidade, pressupõe-se que por conta de demandas individuais como horários de aula e outros compromissos acadêmicos, a entrevista individual e face a face com os participantes (CRESWELL, 2003) seria mais

eficiente do que um grupo focal, que por sua vez necessitaria da reunião de todos

no mesmo ambiente ao mesmo tempo (CRESWELL, 2003; GASKELL, 2005); 2) no caso de semiestruturada (CRESWELL, 2003; GASKELL, 2005), acredita-se que a partir das conversas com cada participante, as perguntas norteadoras, o tópico guia (GASKELL, 2005) e as discussões que possivelmente surgirão a partir destes, poderão levar a outros questionamentos que, posteriormente, contribuirão para as análises propostas.

A técnica de bola de neve também será utilizada neste trabalho, no que diz respeito a produção de dados, de forma que um docente pode estabelecer o contato da pesquisadora com outros da mesma universidade.

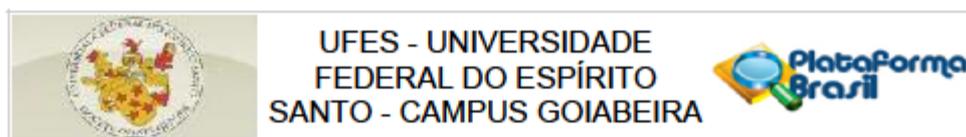
A princípio, o roteiro de entrevista será dividido em blocos, blocos estes que abarcarão cada objetivo específico deste trabalho a fim de que estes sejam respondidos.

Metodologia de Análise de Dados:

Após transcrição de entrevistas, no que diz respeito à análise dos dados encontrados, a análise de conteúdo (AC) será base para a análise destes.

Através dela é possível analisar conteúdos/fragmentos que envolvam tanto documentos escritos como também os discursos propriamente ditos, sejam eles provocados pelo

Endereço: Av. Fernando Ferrari, 514 - Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN
 Bairro: Goiabeiras CEP: 29.075-910
 UF: ES Município: VITÓRIA
 Telefone: (27) 3145-9820 E-mail: cep.goiabeiras@gmail.com



Continuação do Parecer: 3.066.401

pesquisador/entrevistador, ou ainda aqueles que se dão de forma espontânea. As categorias de análise – bases para os resultados e discussões – ajudam a entender o discurso, pois as técnicas permitem ir além da fala, abrangendo aspectos sentimentais, de interesse, bem como possíveis simbologias (COLBARI, 2014; BARDIN, 2004).

Nesta pesquisa, especificamente, as categorias serão criadas a posteriori, indo e voltando sempre, durante as análises, ao objetivo inicial proposto no trabalho e, assim, codificando e classificando a produção de dados empíricos ao mesmo tempo que "costurando" a fundamentação teórica.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Compreender como acontecem as práticas de racismo no ambiente de trabalho de docentes negros de uma universidade pública.

Objetivo Secundário:

A partir desta observação, objetiva-se, de maneira específica, analisar e compreender quatro pontos.

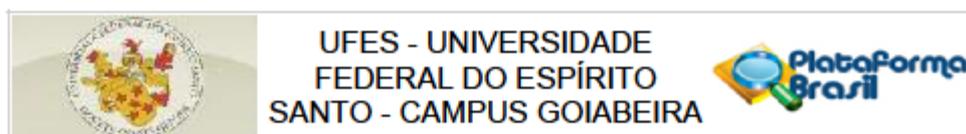
1 - analisar se possíveis práticas de racismo observadas – durante a produção e análise dos dados – se caracterizam como estruturais, institucionais ou individuais. Os contextos e as reflexões aqui construídos permitem, em um dado momento, entender o conceito norteador de racismo, bem como suas especificidades. Apesar de lamentável, é interessante quando passamos a compreender que práticas racistas vão muito além de xingamentos ou insultos em público.

2 - Compreender na observação, através dos relatos, de possíveis produções de estereótipos.

3 - analisar como os docentes negros vivenciam tais práticas de racismo dentro do ambiente organizacional em que estão inseridos.

4 - compreender como acontecem as práticas de resistência desses sujeitos diante das relações de poder estabelecidas em seu mundo de trabalho, que acabam por categorizar minorias a fim de discriminá-las.

Endereço: Av. Fernando Ferrari, 514-Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN
 Bairro: Goiabeiras CEP: 29.075-910
 UF: ES Município: VITORIA
 Telefone: (27)3145-9820 E-mail: cep.goiabeiras@gmail.com



Continuação do Parecer: 3.066.401

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Há o risco do entrevistado(a) não se sentir à vontade para conversar durante a entrevista sobre algum acontecimento que não lhe remeta boas lembranças.

Neste caso, o (a) participante terá o direito de não tocar no assunto em questão, estando à vontade para não responder qualquer pergunta ou solicitar o encerramento da entrevista a qualquer tempo.

Benefícios:

Há, no que diz respeito aos benefícios da pesquisa, um olhar aberto ao sujeito a partir do momento em que se propõe a ouvi-lo. Acredita-se que pouco se fala em racismo estrutural, individual e institucional no âmbito da universidade e, por pouco se falar, menor ainda é sua identificação.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa apresenta relevância acadêmica e científica pois trata de uma temática complexa e que necessita de aprofundamento de estudos e uma reflexão crítica e propostas de intervenção.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

A pesquisadora apresenta todos os elementos necessários exigidos pela Resolução 510/2016 para sua apreciação: folha de rosto, projeto detalhado contendo o instrumento de coleta de dados; PB_informações básicas completo e cronograma.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há pendências.

Considerações Finais a critério do CEP:

Projeto aprovado por esse comitê, estando autorizado a ser iniciado.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1139086.pdf	14/11/2018 18:09:29		Aceito
Cronograma	cronograma.pdf	14/11/2018 18:09:16	ISABELA ARIANE BUJATO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura	ProjetoQualif.pdf	14/11/2018 18:08:07	ISABELA ARIANE BUJATO	Aceito

Endereço: Av. Fernando Ferrari, 514 - Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN
 Bairro: Goiabeiras CEP: 29.075-910
 UF: ES Município: VITÓRIA
 Telefone: (27)3145-9820 E-mail: cep.goiabeiras@gmail.com



Continuação do Parecer: 3.066.401

Investigador	ProjetoQualif.pdf	14/11/2018 18:08:07	ISABELA ARIANE BUJATO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TermoDeConsentimento.pdf	17/07/2018 23:38:34	ISABELA ARIANE BUJATO	Aceito
Folha de Rosto	folhaderostoisabela.pdf	21/08/2018 13:18:10	ISABELA ARIANE BUJATO	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

VITORIA, 07 de Dezembro de 2018

Assinado por:
KALLINE PEREIRA AROEIRA
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Fernando Ferrari, 514-Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN
 Bairro: Golabeiras CEP: 29.075-910
 UF: ES Município: VITORIA
 Telefone: (27)3145-9820 E-mail: cep.golabeiras@gmail.com