

Universidade Federal do Rio Grande do Sul  
Instituto de Psicologia  
Trabalho de Conclusão de Curso de Psicologia

Thayna Miranda da Silva

**A insubordinada corpografia das trabalhadoras negras: escrevendo gestos de  
resistência e denúncia sobre (des)vantagens psicossociais pela cor da pele nas relações de  
trabalho**

Porto Alegre, 2021

Thayna Miranda da Silva


A insubordinada corpografia das trabalhadoras negras: escrevendo gestos de resistência e denúncia sobre (des)vantagens psicossociais pela cor da pele nas relações de trabalho

Trabalho apresentado como requisito parcial para a conclusão do Curso de Graduação em Psicologia pelo Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Luis Artur Costa.

Comentadora: Francielly Muria dos Santos.

Porto Alegre, 2021

The image is a painting on a light blue, textured background. A vertical wooden stick is positioned on the right side, extending from the top to the bottom. In the lower-left quadrant, there is a dark, triangular shape. On the right side, partially obscured by the stick, is a faint, light-colored eye. The overall composition is minimalist and evocative.

*“Primeiro foi o Verbo de minha Mãe, e o Verbo estava com a  
Minha mãe, e o Verbo era minha Mãe.”*

Conceição Evaristo, em *Becos da Memória*, 2018

## **Agradecimentos**

Agradeço aos meus pais, Carmem Lucia Camargo Miranda da Silva e Flavio Andriago da Silva, pela dedicação incansável e pelo olhar marejado a cada vez em que me movimento. Agradeço aos meus irmãos, Guilherme Miranda da Silva e Danielle Miranda da Silva, por cada detalhe. Sou porque eles são. Encontrá-los em meus gestos faz com que eu me sinta uma pessoa muito melhor. Agradeço aos meus familiares, trabalhadoras e trabalhadores, que inspiram, amparam, fortalecem e torcem intensamente.

Agradeço aos professores e aos amigos do Colégio Estadual Paula Soares, que tanto me ensinaram, na vida cotidiana, sobre tanto do que discuto aqui. Agradeço aos parceiros de luta dos diretórios acadêmicos de Medicina da UFSM e UFCSPA, com quem também aprendi a desconfiar do mais trivial e a lembrar que nada deve parecer impossível de mudar.

Agradeço às servidoras da Comgrad da Psicologia da UFRGS, principalmente à Cristina Schunemann e à Angela Francisca, pela competência indiscutível, pelo acolhimento sensível e por resolverem todos os perrengues dos estudantes (e) trabalhadores.

Agradeço a todas as mulheres negras pesquisadoras com quem compartilhei essa posição e tantos afetos em algum momento da graduação.

Agradeço à Francielly Muria dos Santos por topar contribuir como comentadora deste trabalho e enriquecer essas páginas com a sua corpografia.

Agradeço à Lara Wayne, à Rafaela Hilgert e à Carla Tomasi por acolherem e se implicarem tão eticamente no movimento de racialização das ações do Crepop e por serem tão admiráveis.

Agradeço à Tatiany Lukrafka pelo carinho, pela confiança, pela transmissão generosa de conhecimento, por compartilhar comigo o seu olhar crítico e criativo sobre o mundo, por exercitar o diálogo, a reflexão e a mudança de práticas e por ter contribuído de múltiplas formas com essa escrita. Agradeço à Julia Bravo pela autenticidade e por todos os cafés, salgadinhos e coquinhas geladas – método que tem comprovados 90% de chance de melhorar um dia ruim – e por ter feito parte da nossa melhor equipe de trabalho de todos os tempos.

Agradeço aos amigos da Psico que foram essenciais na remada do barco na travessia desses seis anos de curso: ao Vitor Hugo Rodrigues e à Letícia, pelo tanto em comum em nossas trajetórias e pelas singularidades de cada um, por darem sentido à resistência dentro

desse espaço; ao Gabriel Brum, por ser referência de humanização em espaços indigestos e por nossos laços tão bonitos, que não exitam em compartilhar o afeto e a admiração recíproca; ao Vinnicius Schneider, pelos muitos créditos extracurriculares nas mesas de bar, que me ensinaram bem mais do que parte do currículo obrigatório. Agradeço à Giulia Lins pela sensibilidade, pelas trocas e pela ajuda nessa passagem para a vida de, então, psicólogas.

Agradeço à Fernanda Chica pela potência do nosso encontro clínico, político e de muitos afetos e por me permitir conhecer a Psicologia que a academia não me apresentou.

Agradeço ao Luis Artur Costa, não só pela implicada, paciente e sensível orientação neste e em outros trabalhos, mas também pela admirável capacidade de escuta e por ser esse mar de gentileza e generosidade em um mundo que faz nossos olhos serem olhos d'água. Sou grata por esse encontro com o Artur, que, no ensino e na escrita, reverbera a potência de um olhar ético, político e poético sobre a produção acadêmica e, no cotidiano, garante outra coloração às durezas das relações que essa academia costuma envolver.

Agradeço ao Guilherme Lauterbach pelo amor cotidiano, pelas trocas que expandem o meu mundo, por não silenciar diante das injustiças, por me oferecer o melhor ninho – que é o peito dele – e por sempre dar um jeito me fazer a mulher mais feliz da cidade. Agradeço por ser a minha maior fonte de coragem – por acreditar tanto em mim e pela própria coragem que tem. Obrigada por crescer comigo nesse entendimento sobre o quão belo é ver o amor sem anestesia.

Agradeço à literatura e aos gestos das mulheres negras contemporâneas e que vieram antes. Agradeço à Universidade pública, à política de ações afirmativas, ao Sistema Único de Saúde e a todes que os defendem.

Agradeço, outra vez, à minha mãe, por ser a pessoa mais forte que eu conheço e por ter feito de tudo para que eu não precisasse ter tanta força. Vê-la emocionada ao final da apresentação deste trabalho fez com que eu me sentisse trilhando um caminho muito mais coerente.

Agradeço à inventividade do tempo, que nos traz até o agora.

## Resumo

Este trabalho pretende discutir a relação entre as práticas de favorecimento destinadas a pessoas brancas e as violências praticadas contra pessoas negras em ambientes de trabalho, refletindo sobre os efeitos psicossociais envolvidos nessas duas formas tão distintas de experimentar o labor. Com a intenção de despertar sensibilidades e visibilizar uma realidade negada e silenciada no Brasil, apostamos na articulação entre referenciais teóricos pertinentes à Psicologia Social e às Relações Raciais e o recurso de narrativas ficcionais elaboradas desde a escrituragem corpográfica das mulheres negras. Além da exposição de como os pactos narcísicos da branquitude e as violências racistas estruturam as relações de trabalho, são apresentados possíveis métodos de resistência das trabalhadoras e dos trabalhadores negros inseridos nesse contexto.

**Palavras-chave:** Escrituragem; Relações de trabalho; Relações Raciais; Branquitude; Resistência Negra.

## Sumário

1. E se eu soubesse o significado das cores? .....	7
2. “Nunca realizei sonho nenhum” – como sobrevive o trabalhador negro no Brasil.....	9
3. “Periferias, vielas, cortiços: você deve tá pensando o que você tem a ver com isso” – Do que é feita a branquitude?.....	12
3.1. Sobre a invisibilidade da branquitude.....	15
4. A promessa de uma branquitude posicionada na linha de frente .....	20
5. Efeitos psicossociais do racismo sobre as relações de trabalho .....	23
5.1. #PretosNoTopo – Qual é o custo da excelência negra?.....	23
5.2. A branquitude constantemente à espreita do erro – O peso de representar e defender o grupo racial .....	28
5.3. “A cota é pouca e o corte é fundo” – O tokenismo como falsa prática antirracista das organizações.....	33
5.4. O papel de Wikipreta – O que eles chamam de “ajudinha” nós chamamos de trabalho não pago.....	39
5.5. Quem tem o direito de ser bolsista ou estagiária?.....	42
6. Corpografias da resistência.....	48
6.1. Espiar, encarar, vigiar: a politização dos olhares negros .....	48
6.2. (D)enunciando pelos furos das máscaras do silenciamento.....	54
6.3. O fundamental afinamento da escuta e o ritmo coletivo da pulsação dos corpos negros .....	56
6.4. O sensível toque das calejadas mãos que seguram as minhas: coletivizando dores, lutas e escritivências como estratégia de resistência.....	59
7. Miotramas sob a pele preta: mulheres negras erguendo limites e brigando bravamente por respeito .....	63
8. Se eu soubesse o quanto dói a vida, essa dor, tão doída, não doía assim? .....	65

## 1. E se eu soubesse o significado das cores?

*Ler ao som de "Naquela mesa",  
por Zélia Duncan, Nilze Carvalho e  
Hamilton de Holanda*



**Figura 1 – Com o meu avô, aos domingos, faríamos churrasco e sambaríamos Martinho da Vila até ser segunda-feira.**

Olho por baixo da veneziana erguida que cobre um terço da única janela da sala. O sol já desceu mais uns três dedos abaixo da última vez que procurei por onde andavam os seus passos, criando uma listra alaranjada acima dos surrados contornos do sofá. Nas sextas-feiras, parecia que o astro atrasava a sua despedida que, para mim, significava chegada.

A música de abertura da Malhação anunciava o convite para arrastar minha pequena cadeira plástica amarela, herança de três gerações, até o lado da porta de entrada. Nesse momento, então, me sentava ali com um brinquedo qualquer, já que, fosse o que fosse, nada seria capaz de causar entretenimento suficiente para aliviar a minha ansiedade diante dos ponteiros do relógio. Quando lembro das cheganças das noites de sexta-feira na minha infância, a imagem mais nítida tem cor de gelo. Até ouvir o giro do trinco, meu olhar mal se deslocava da porta, que tinha essa cor cujo

nome eu insistia em perguntar, talvez por ainda não entender muito bem o significado das cores.

Bastava que a chave começasse a girar para que eu corresse para trás da porta para que, então, aquele imenso homem preto de crespos cabelos brancos - que, hoje calculo, deveria medir cerca de um metro e setenta - fingisse surpresa e me acolhesse em seu colo, que se fazia todo abrigo e dava fim à saudade, muito presente nos últimos cinco dias. Toda sexta-feira o amiudar do dia trazia o meu avô paterno. Dentro do meu peito, era como soltar foguete, acender fogueira, encher o céu de balão.



Meu avô trabalhava como metalúrgico de segunda à sexta em Cambará do Sul, onde, em dias úteis, também morava. No final de semana, compartilhava o lar comigo, com meus pais e com meus irmãos. Eu, na rotina pouco ocupada dos meus quatro anos de idade, achava o roteiro do final de semana, momento em que eu colava no vô, muito mais divertido. E passava tão rápido! Na sexta à noite, eu me iluminava com o brilho nos olhos dele e da minha mãe, que já colocava meia dúzia de brahma pra gelar antes de o sogro, grande amigo, voltar pra casa. No sábado de manhã, eu recebia a mamadeira mais açucarada e mais gostosa da semana, porque era preparada por ele. Em seguida, iríamos juntos à padaria, onde eu poderia escolher sempre um item especial, porque era com ele. Meu paladar não faria questão de saber se o nesquik de morango combinava com o ovo frito com queijo derretido. Aliás, a cada sábado, eu ria alto ao ouvir o nome *langanho*, como ele costumava chamar a sua obra culinária que encantava meu café da manhã.

Ao longo do dia, ele sumiria por algumas horas, me deixando em desalento. À noitinha, meu pai ou meu irmão entrariam em casa trazendo meu avô, que estaria apoiado sobre o ombro de quem o acompanhava. Nesses momentos, ele enrolava a língua pra falar e ria mais alto do que de costume. Eu sentia que os adultos se incomodavam com isso. Hoje, sabendo que o excesso da bebida que enrolava a língua do meu avô – não que fosse ela a responsável em si pela situação toda – as encurtou o seu tempo de vida, eu também me incomodo. Mas o que eu sabia era que, no domingo, pegaríamos o trem para ir à casa da minha avó em Canoas. Faríamos churrasco com a família toda. Sambaríamos Martinho da Vila até ser quase segunda-feira.

Eu, que torcia tanto para que a quantidade de dias do final de semana se invertesse com a quantidade de dias úteis para que meu avô passasse mais dias pertinho de mim, não fiquei contente quando isso nos aconteceu. Meu avô, aos seus cinquenta e poucos anos, foi diagnosticado com câncer de boca. *Fumar demais e beber demais dá nisso*, disseram os médicos. Do meu olhar de quem sempre sentia a falta de meu avô, eu nem considerava que ele fazia demais essas duas ações. Afinal, ele trabalhava por tantas horas a mais do que fumava ou bebia! Com cinquenta e poucos, ele ainda trabalhava pesado. Só parou para adoecer.

E, assim, meu avô se tornou a primeira pessoa preta que amei a trabalhar até o esgotamento das suas células. Meus sonhos, por muitos anos, ainda me garantiram que, ao abrir aquela porta cor de gelo, eu estivesse, uma vez mais, nos braços do meu avô. Hoje, sei que era a tentativa de recuperar o tempo e o direito de viver outros sonhos que nos foram roubados.

## 2. “Nunca realizei sonho nenhum” – como sobrevive o trabalhador negro no Brasil

“Não realizei sonho nenhum, nunca tive casa própria, carro, nada. Só comi e vivi. Com os 997 reais que ganho, não tem como fazer financiamento... Na pandemia, trabalhei todos os dias. Aliás, nunca faltei! Aqui não mudou muito, não, até diminuiu. É um cemitério de classe média, né? Podem se cuidar... Uma pessoa dessa região pode ficar em casa. A da Vila Formosa fica como? Vai passar fome?”. [Reginaldo, negro, 50 anos de idade, sepultador]

“Trabalhei tanto nessa vida pra ter conquistado absolutamente nada. Não tenho um teto para chamar de lar! Quando paro pra pensar nisso fico tão triste que os joelhos cambaleiam... Por que a sociedade é tão gananciosa? Me entristece morar de favor na casa de uma mulher onde eu sei que sou um fardo. Nem um banho eu posso tomar lá, acredita? Estou aqui em busca de um albergue para idosos, não sei, qualquer lugar que me aceite, na verdade... Só queria um cantinho para deixar a minha mala, e dormir sem chorar. Esse sentimento pode ser depressão? Não sei o que significa... Você pode me explicar?” [Francisco, negro, 80 anos, em situação de rua]

Os relatos de Reginaldo e Francisco, coletados para a produção do livro “A pandemia que ninguém vê” e disponíveis na página do Instagram @spinvisivel<sup>1</sup>, retratam pontos comuns à desesperançosa realidade de grande parte da população negra brasileira. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral (PNADC/T) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no primeiro trimestre de 2020<sup>2</sup>, a população branca brasileira recebia rendimento médio mensal de 3.239 reais em seu trabalho principal. Enquanto isso, entre a população negra, no mesmo período, em seu trabalho principal, pessoas pardas e pretas tinham rendimento médio, respectivamente, de 1.856 e de 1.823 reais. A PNADC/T também indicou que, no segundo trimestre de 2021<sup>3</sup>, a taxa de desocupação no Brasil era maior entre a população negra, com os valores de 16,6% para a população preta e 16,1% para a população parda. Já a taxa de desocupação entre as pessoas brancas, no mesmo trimestre, era de 11,7%.

Nos últimos anos, os direitos dos trabalhadores brasileiros vêm sendo colocados em risco por meio de medidas que surgem sob a nomenclatura de reformas trabalhistas e administrativas que, supostamente, deveriam impulsionar alívios no cenário econômico, mas cujos resultados seguem caminhando no sentido inverso. Diante do avanço de ondas mais conservadoras e de retrocessos no contexto do trabalho, dados como os do IBGE demonstram a inconsistência de apontar que, em situações tão delicadas como a crise econômica vivenciada em um mundo pandêmico conduzido por frágeis lideranças políticas, estaríamos todos no mesmo barco. Em sociedades marcadas pelo racismo estrutural, iniquidades salariais

<sup>1</sup> Disponível em: <[https://www.instagram.com/p/CTFTq\\_1tOuy](https://www.instagram.com/p/CTFTq_1tOuy)>

<sup>2</sup> Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6405#resultado>>

<sup>3</sup> Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6402#resultado>>

e as taxas de desemprego sinalizam que os mares navegados nunca não são os mesmos para todos e que menos semelhantes ainda são as condições das embarcações que abrigam cada grupo nessa travessia. É por mérito pessoal que o sujeito com feições semelhantes às do colonizador consegue ser promovido e receber os melhores salários? É por incompetência própria que à trabalhadora negra são destinadas as piores e menos bem remuneradas ocupações?

Os números expõem somente parte dos efeitos da discriminação racial – entendida aqui como um conjunto de práticas de tratamento diferenciado a membros de grupos racialmente identificados (ALMEIDA, 2019, p. 23) – no campo do trabalho no Brasil. Porém, além das vantagens econômicas recebidas por pessoas brancas, é importante colocar em questão as vantagens psicossociais vivenciadas por trabalhadores que se situam na condição de sujeitos universais pretensamente não marcados, representando o modelo ideal de humanidade, bem como as relações que estabelecem com as violências sofridas por pessoas negras nos ambientes de trabalho ou na exclusão absoluta deles. Como é a experiência psicossocial do trabalhador cuja imagem é associada, nos processos históricos, na mídia, no discurso acadêmico e nas práticas cotidianas, ao ideal de sujeito responsável, eficiente, respeitável e racional? Como se dá, por outro lado, a experiência do trabalhador cujo corpo é visto como passível de receber 111 tiros quando se tenta comemorar o primeiro salário<sup>4</sup>?

Compreendendo que o racismo é sempre estrutural, organizando econômica e politicamente a sociedade (ALMEIDA, 2019, p. 15), e que, “se a desigualdade social se estrutura através do racismo, seria necessário racializar o debate” (SOUZA; DAMICO; DAVID, 2020, p. 6), não é possível pensar eticamente sobre os modos de subjetivação envolvidos nos processos de trabalho desconsiderando a influência das relações raciais sobre eles. Entretanto, as narrativas hegemônicas sobre a história brasileira são marcadas pela tentativa de demonstrar que nosso país é cenário de uma democracia racial. Embora muitos intelectuais, sobretudo negros, venham se debruçando sobre a desmitificação dessa ideia, ela segue presente em muitos segmentos sociais, sendo útil à invisibilização da distribuição de discriminações e privilégios.

As instituições, organizadoras das estruturas e das ideologias que atravessam as relações sociais, têm mantido seu funcionamento voltado à manutenção da possibilidade de atribuir vantagens e desvantagens a grupos racialmente distintos. É esse sistema que explica

---

<sup>4</sup> Em 28 de novembro de 2015, Roberto e quatro amigos comemoravam o recebimento do seu primeiro salário como auxiliar de supermercado. O carro em que estavam os jovens recebeu 81 tiros de fuzil e 30 tiros de pistola disparados por policiais militares:  
<[https://brasil.elpais.com/brasil/2016/11/28/politica/1480370686\\_545342.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2016/11/28/politica/1480370686_545342.html)>

como a divulgação de dados que explicitam grandes desigualdades parece ser insuficiente para romper com o apagamento dessa questão. É no contexto do racismo denegado pelo mito da democracia racial no Brasil (GONZALEZ, 2020e, p. 76) que encontram amparo os discursos neoliberais que insistem em fortalecer a ideia de que o mesmo sol nasce para todos indistintamente. Diante do levantamento de estatísticas que apresentam o desenho das iniquidades, há sempre quem apareça para narrar alguma história muito específica de um preto que nasceu na favela, mas hoje é gerente de uma empresa multinacional. Há sempre quem surja para dizer que, para prosperar, basta ter força de vontade, como a gente pode ver naquela emocionante matéria do jornal que mostra como não falta nada na casinha de parede madeirite da senhorinha preta que segue fazendo faxina, vendendo quitutes e juntando material reciclável aos setenta e tantos anos de idade. O que não costuma aparecer é alguém que estranhe o fato de todos os outros gerentes, em todas as multinacionais, em todos os anos de Brasil, serem brancos. O que não costuma surgir é algum neto reconhecendo que talvez tenha algo a ver com a cor o fato de que a sua avó, pós-graduada, aposentada aos sessenta, vive numa cobertura no bairro Moinhos e não precisa se preocupar sequer em limpar a própria casa.

Considerando esse contexto que se estrutura pela negação da discriminação racial nas relações de trabalho e pela ideia de que mais pessoas brancas são bem sucedidas porque são mais qualificadas ou esforçadas, é necessário, em primeiro lugar, colocar em questão essa branquitude que deseja não ser percebida em suas práticas violentas que mantêm seus privilégios. O movimento de fazer ver e ser discuta a branquitude como central na problemática das desigualdades psicossociais nas relações de trabalho é crucial para retirar os sujeitos negros de posições de autorresponsabilização pelo próprio sofrimento e também para marcar o evidente papel ativo dos pactos narcísicos da branquitude que, muitas vezes, as pessoas brancas procuram manter silenciado.

Ao localizar os mecanismos pelos quais a branquitude se mantém em posições de superioridade, é possível, então, discutir que vantagens ou desvantagens psicossociais o trabalhador recebe de acordo com a cor da sua pele. As medidas dos níveis de exigência são as mesmas para trabalhadores brancos e para trabalhadores negros? Qual é o peso psíquico de se sentir cobrado a entregar sempre o dobro? E qual a vantagem tem o trabalhador que encontra sempre olhares sensíveis diante das suas dificuldades? Quem tem o direito de errar ou sofrer variações em seu nível de produtividade? O quão verdadeiramente inclusivos têm sido os processos seletivos que envolvem ações afirmativas? Quem precisa refletir e discutir

as relações raciais quando elas se tornam pauta nas organizações? E quem tem o direito de exercer a função de aprendizado nos espaços de formação?

Com a apresentação dessas problemáticas, não temos a intenção de manter cristalizada a imagem das impossibilidades de uma vida menos dura para os trabalhadores negros. A apresentamos como de fato ela é, porém fazemos isso movidos pelo desejo de provocar deslocamentos e movimentar as estruturas. Assim, também trazemos, aqui, apontamentos sobre possibilidades de resistência à discriminação racial nos espaços de trabalho. Sempre partindo da perspectiva dos agenciamentos coletivos, trazemos como ferramentas de resistência a potência da politização dos olhares negros, da ato de enunciar pelas rachaduras, da escuta afinada e do ritmo coletivizador e da própria corpografia escrevvida pelas trabalhadoras negras.

Embora o trabalhador negro brasileiro ainda sobreviva – quando sobrevive – costurando a vida com fios de ferro, nosso corpo se movimenta em direção a um futuro mais justo e ameno.

### **3. “Periferias, vielas, cortiços: você deve tá pensando o que você tem a ver com isso” – Do que é feita a branquitude?**

As outras bonecas, que supostamente me dariam grande prazer, tiveram êxito em fazer o oposto. Quando a levei para a cama, os seus membros duros resistiram ao meu corpo — as pontas dos dedos afiladas naquelas mãos com covinhas arranhavam. Se eu me virasse dormindo, a cabeça fria como um osso batia na minha. Era uma companheira de sono muito desconfortável e patentemente agressiva. Segurá-la não era mais gratificante. A gaze ou renda engomada do vestido de algodão tornava irritante qualquer abraço. **Eu tinha uma única vontade: desmembrá-la. Ver do que era feita, descobrir o que havia de estimável, de desejável, de beleza que me havia escapado, e aparentemente só a mim.** Adultos, meninas mais velhas, lojas, revistas, jornais, vitrines — o mundo todo concordava que uma boneca de olhos azuis, cabelo amarelo e pele rosada era o que toda menina mais almejava. [do livro “O olho mais azul”, de Toni Morrison, grifo nosso]

Em encontro promovido pelo Instituto Ibirapitanga, ouvi Lourenço Cardoso<sup>5</sup>, professor da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-brasileira (Unilab) e estudioso do campo crítico à branquitude, dizer que, ao estudar a branquitude, entendendo que o branco constrói a si na medida em que constrói o outro, ele havia se tornado mais apropriado sobre os significados da própria condição de ser negro. Compreendemos que, para

<sup>5</sup> Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=4tmyxxvU26M>>

discutir os processos de subjetivação e os aspectos psicossociais envolvidos nas relações de trabalho a partir de uma perspectiva racializada, é necessário, em primeiro lugar, posicionar o lugar ocupado pela branquitude, que é garantido por suas práticas nessas relações. Ao longo dessa discussão, também pretendemos demonstrar que colocar a branquitude em questão pode ser uma estratégia potente de resistência para as pessoas negras nos ambientes de trabalho e nas relações sociais de modo geral.

Entendemos, aqui, a branquitude como uma posição necessariamente relacional, que representa uma série de privilégios econômicos e psicossociais, sendo construída pelas pessoas brancas a partir da inferiorização da imagem de sujeitos não brancos (BENTO, 2002). Essa construção da branquitude aparece atrelada a estratégias que procuram criar a ideia de certa invisibilidade sobre a racialidade branca, que pretende se apresentar como não marcada para, assim, caracterizar o modelo de sujeito universal. Podendo ser considerada também um ponto de vista de onde se olha e se categoriza outras formas de existência, a branquitude acaba se constituindo pela marcação de que não se é aquele Outro (FRANKENBERG, 2004, p. 311), aquele que representa os estigmas de tudo o que é considerado inferior, selvagem, violento, irracional e menos digno de humanidade (KILOMBA, 2019, p. 34-37).

A tentativa de não-marcação dos brancos como sujeitos racializados pode acontecer de formas bastante diferentes, partir de segmentos sociais distintos e ser mobilizada, inclusive, por pessoas que se identificam com ideologias largamente divergentes. No âmbito do trabalho, tal movimento pode acontecer de modo aparentemente mais ativo e mais próximo à discriminação direta (ALMEIDA, 2019, p. 23) quando os sujeitos brancos reproduzem ostensivamente discursos estigmatizantes sobre as Outridades, afirmando que “nordestinos são essencialmente preguiçosos” ou que “negros são intelectualmente incapacitados para determinadas vagas”, por exemplo. No caso desse tipo de discurso explicitamente racista, não há manifestações que nomeiem a racialidade branca por não haver necessidade de marcá-la como “essencialmente produtiva” ou como “portadora do perfil ideal para a vaga”, uma vez que tais características já estão dadas para esse sujeito universal, que não faz parte da categoria da Outridade e que tem direito de reconhecimento à agência – ou seja, quando uma pessoa branca apresenta mau desempenho, seu comportamento é atribuído à singularidade daquele sujeito, o que em nada é associado ao fato de ser branco ou sudestino. Ao sujeito branco, pretensamente não marcado como tal, não é designado o fardo de responder pela raça inteira, o que é vivenciado por sujeitos negros que ascendem socialmente.

Esse movimento também pode acontecer de forma mais próxima à discriminação indireta (ALMEIDA, 2019, p. 23), nos casos em que os sujeitos brancos reconhecem a

existência de desigualdades salariais pela discriminação racial, por exemplo, lamentando o fato de sujeitos negros se encontrarem nessa situação, mas se isentando de discutir o lugar dos brancos como parte dessa relação. Nesse contexto, o sujeito branco, mais uma vez percebido como universal, também age, mas pela omissão do pensamento crítico sobre as vantagens que recebe apenas por ser branco. Para esses sujeitos, o racismo existe, mas como uma ação pontual e particular praticada somente por algumas pessoas e não como uma condição estrutural. Além disso, é comum que, mesmo havendo o entendimento de que todas as pessoas negras recebem desvantagens por sua cor, não exista a compreensão de que todas as pessoas brancas recebem, desejando ou não, vantagens por serem brancas.

Essas práticas são sustentadas pelos pactos narcísicos estabelecidos entre as pessoas brancas, que, estruturados na negação sobre como a branquitude se beneficia das relações racistas, implica “no evitamento do problema com vistas à manutenção de privilégios raciais” (BENTO, 2002, p. 7). Assim, a partir de diferentes estratégias, nas relações de trabalho, também predominam o silêncio e o silenciamento diante de práticas discriminatórias de acordo com a raça. Qualquer apontamento a respeito de sofrimento ou injustiça vivenciados por sujeitos negros é reiteradamente negado, omitido, reduzido ou invisibilizado ao mesmo tempo em que grandes esforços são desempenhados para que os brancos sigam não sendo marcados racialmente e, principalmente, para que não se discutam as práticas de favorecimento destinadas a eles. Nesse cenário, quando ainda não está apropriado sobre o que forma a branquitude e ainda não consegue visualizar o branco como agente das estruturas racistas, o sujeito negro tende a cair em um processo de autoculpabilização pelas barreiras que não consegue ultrapassar. Por vezes, o trabalhador negro pode chegar a acreditar nos hegemônicos discursos meritocráticos e imaginar que ele não está “sendo a sua melhor versão” e, por isso, não é contratado, promovido ou reconhecido. Em outras situações, pode até perceber em si certa sensação de estar sendo injustiçado e, ainda assim, enfrentar dificuldades para compreender os aspectos relacionais desse contexto, já que se sabe que o racismo está presente, mas ele parece não ter autoria, surgindo como uma violência praticada por ninguém.

Ailton Krenak (2020), em entrevista, chama atenção para o uso da expressão “a questão indígena”, que reduz a grande complexidade acerca do genocídio dos povos indígenas no Brasil a uma simples “questão”. Essa ação tem sido produzida e reproduzida pela branquitude sobre todos os grupos raciais subalternizados. Dessa forma, propomos, aqui, subverter essa prática, colocando a branquitude, que sempre teve direito a ser compreendida em suas singularidades, em questão. Entender como a branquitude é produzida, reconhecer os

mecanismos pelos quais a sua posição privilegiada é mantida, identificá-la, desmembrá-la e nomeá-la parecem ser estratégias importantes na busca por agência dos trabalhadores negros em seus movimentos de resistência contra essas estruturas. Enxergar e, sempre que as brechas permitirem, fazer ver a racialidade branca, além de convocar as pessoas brancas à implicação e à responsabilização em relação aos danos do racismo, potencializa as possibilidades de o sujeito negro sair da condição de autoculpabilização pelo próprio sofrimento e romper com as lógicas que exigem a sua superexploração como possibilidade única para obtenção do mínimo sucesso.

### **3.1. Sobre a invisibilidade da branquitude**

Construída pelo silêncio acerca de si mesma, a branquitude é lida, muitas vezes, como uma categoria “invisível”. No entanto, os estudiosos críticos da branquitude têm nos alertado para a existência de uma não marcação parcial da branquitude em momentos específicos, de modo que a sua invisibilidade pode ser considerada uma fantasia dos brancos (FRANKENBERG, 2004, p. 309). Nesse sentido, ao refletir sobre como pesquisadores e escritores brancos em geral encaram a sua racialidade como neutra, incolor ou transparente, Edith Piza (2017, p. 66-67) utiliza a metáfora da porta de vidro. A autora sugere que se pense em uma porta de vidro que, com os esforços extremos, mantém quase intacta a sua transparência. Deve-se imaginar, então, que, ao se chocar contra essa porta, uma pessoa pode sofrer um impacto muito intenso, justamente por se surpreender com a sua presença ali.

Isso resume, em parte, o descobrir-se racializado, quando tudo o que se fez, leu ou informou (e formou) atitudes e comportamentos diante das experiências sociais, públicas e principalmente privadas, não incluiu explicitamente nem a mínima parcela da própria racialidade, diante da imensa racialidade atribuída ao outro (PIZA, 2017, p. 67).

É interessante destacar que, na análise de Piza, ela também chama a atenção para o fato de que, ainda que fosse viável manter o vidro em si puramente incolor, seria preciso considerar que sempre teriam estado presentes também o contorno do vidro, a fechadura e toda a estrutura que sustenta a porta. É essa estrutura que os pactos narcísicos da branquitude procuram manter fora de discussão, para que possam fazer crer que é invisível. O debate racial coletivo que coloca a branquitude em questão permite que a suposta invisibilidade branca seja percebida como uma fantasia e, assim, que se descubram os vãos da porta, as frestas que evitam a quebra do vidro. As frestas, por sua vez, permitem respiros e deslocamentos e, assim, que se produzam choques das pessoas brancas contra essa delicada



porta de vidro, para que não haja mais como negar a sua existência facilmente observável quando ela, e não as Outridades, está no foco da análise.

Como viemos discutindo, “no racismo, a negação é usada para manter e legitimar estruturas violentas de exclusão racial” (KILOMBA, 2019, p. 34) e, dentro desse contexto, é comum nos depararmos com a ausência de reconhecimento por pessoas brancas da existência de vantagens nas relações de trabalho devido à cor alva da pele. No entanto, inúmeras evidências indicam o contrário. O estudo de Maurício Reali Santos (2021), que aborda experiências e lutas de trabalhadoras domésticas em Porto Alegre, reúne, além de anúncios de contratantes destacando explicitamente a preferência por trabalhadoras brancas, anúncios em que mulheres que procuravam emprego destacavam sua cor branca ou a sua “origem alemã”, nomenclatura comumente utilizada no Rio Grande do Sul como marca da brancura, como atributo positivo (SANTOS, 2021, p. 125-128), o que reforça dois pontos importantes para essa discussão: mesmo em situação econômica semelhante, trabalhadores brancos recebem vantagens em relação à seleção por empregadores; e os trabalhadores brancos não só são beneficiados por sua cor, como também estão conscientes sobre a existência dessas vantagens.

Também nos anúncios de procura de emprego era comum as trabalhadoras informarem sua cor, como mostram os seguintes exemplos: “UMA MOÇA BRANCA procura empregar-se em casa de pequena família para serviços leves, dando boas referências. Ordenado 90\$000. Cartas à ex. do ‘Correio do Povo’, nº 61” e “OFERECE-SE uma senhora branca, de meia idade, para trabalhar em casa de pequena família. Tratar à rua Duque de Caxias, 1729”. (SANTOS, 2021, p. 128).

O autor discute como esses anúncios podem indicar certa positividade da brancura e como ela representa vantagens na procura de emprego, visto que, embora representassem a maioria das trabalhadoras domésticas no período em que esses anúncios foram divulgados, o estudo não encontrou trabalhadoras negras que destacassem a sua racialidade.

Caetana Damasceno (2013) analisa que, durante a década de 1930, o marcador “cor” (branca) passou a ser substituído pela expressão “aparência” (boa), ainda carregada de um sentido moral a partir de marcas fenotípicas racistas. Lélia Gonzalez também discutiu a questão da exigência da “boa aparência” como estratégia para manter a trabalhadora negra “no seu lugar” de invisibilidade:

Aquele papo de “exige-se boa aparência”, dos anúncios de empregos, a gente pode traduzir por: “negra não serve”. Secretária, recepcionista de grandes empresas, balconista de boutique elegante, comissária de bordo etc. e tal são profissões que exigem contato com o tal público “exigente” (leia-se: racista). (GONZALEZ, 2020c, p. 218)

Em certos segmentos do trabalho, ainda é comum encontrarmos “boa aparência” como requisito em anúncios de vagas de emprego, além da solicitação de que currículo apresente foto do candidato. Em grupos de vagas de trabalhos temporários do tipo freelancer nas redes sociais também não é incomum que os contratantes peçam fotos dos candidatos, principalmente quando são vagas destinadas ao público feminino. Há casos em que o contratante anuncia que a avaliação será feita a partir da página do Instagram, rede social com a principal função de publicação de fotos, de cada candidata. Na maioria das situações, parece difícil compreender por uma via que não a da discriminação racial – muitas vezes, articulada a outras formas de discriminação, como a gordofobia – a necessidade da solicitação de fotos ou de informações sobre as características fenotípicas do candidato. Na figura 2, por exemplo, o formulário para inscrição no banco de currículos de uma rede voltada à educação exige que, obrigatoriamente, a pessoa envie uma foto do seu rosto e dê informações pessoais sobre raça/cor, cabelos, olhos e altura e peso. O que poderia justificar tais características fenotípicas como relevantes para uma seleção de uma organização educacional que não está executando uma política de ações afirmativas?

**Figura 2 – Anúncios de vagas abusivas e discriminatórias**

**Currículo Online - Rede Educacional Ressurreição**

Bem vindo à área de Recursos Humanos da Rede Educacional Ressurreição. Aqui você pode cadastrar o seu currículo para eventuais oportunidades. Antes de preenchê-lo faça login em sua conta do google e entre com um endereço de e-mail válido.

[Alternar conta](#)

A foto e o nome associados à sua Conta do Google serão registrados quando você fizer upload de arquivos e enviar este formulário.. Só o e-mail informado por você faz parte da sua resposta.

\*Obrigatório

Envie-nos uma foto de seu rosto. Clique no botão para carregar. Tamanho máximo: 1mb. \*

[Adicionar arquivo](#)

**Raça / Cor? \***

Sua resposta

**Cabelos? \***

Sua resposta

**Olhos? \***

Sua resposta

**Altura e peso? \***

Sua resposta

**REDE EDUCACIONAL RESSURREIÇÃO**

Vagas ARROMBADAS

vagasVTNC

Fonte: publicação da página do Facebook Vagas Arrombadas.

Os registros mencionados escancaram o fato de que a branquitude pode ser muito visível e visibilizada sempre que isso for conveniente. Desse modo, mesmo antes de ingressar

em um local de trabalho, os privilégios psicossociais vivenciados pelas pessoas brancas já se fazem presentes. Se as pessoas brancas já não descrevem a sua brancura entre as suas qualificações, elas seguem tirando proveitos dos pactos narcísicos ao fazerem questão de colocar fotos em seus currículos, até mesmo quando isso não é exigido. Enquanto isso, para as pessoas negras, se deparar com anúncios de emprego que solicitam foto ou “boa aparência” é suficiente para desencadear uma série de lembranças que trazem sofrimento, como em todos os casos em que, precisando mostrar a sua imagem, não foram chamados para entrevistas ou naqueles em que obtiveram bons resultados em processos seletivos até o momento em que precisaram aparecer presencialmente para os avaliadores.

Contemporaneamente, esse fenômeno também pode ser observado em perfis profissionais em redes sociais. Profissionais brancos tendem a mostrar seu rosto e corpo muito mais frequentemente porque sabem que a sua imagem é relacionada ao ideal de um bom profissional. Não é tão raro encontrar perfis profissionais de pessoas brancas com muitos seguidores mesmo com a produção de conteúdo bastante superficial, mas com frequente publicação de fotos e vídeos da rotina cotidiana desses sujeitos. Os profissionais negros, sabendo que a sua fala e escrita será sempre colocada em dúvida, tendem a produzir conteúdos bem mais aprofundados e devidamente referenciados teoricamente, frequentemente optando pela reprodução mais de cartazes relacionados ao conteúdo do que da própria imagem.

Com diferenças de posição tão nitidamente marcadas de acordo com a racialidade dos trabalhadores, apesar da negação da problemática por sujeitos brancos, as relações de trabalho, no Brasil, se apresentam como grandes reprodutoras das violências psicossociais que garantem a manutenção das práticas de favorecimento destinadas às pessoas brancas pela subalternização e pelo adoecimento dos sujeitos negros. Isso não se deve ao fato de a branquitude ser invisível, mas justamente pela sua capacidade de se fazer visível e não nomeada sempre que for necessário para que obtenha vantagens.

E também não é de admirar que parte do projeto de denominar a branquitude tenha resultado numa sequência mais ou menos assim: aparecer, autodenominar-se, violar, saquear, apropriar-se e tornar-se aparentemente invisível. (FRANKENBERG, 2004, p. 311).

Na luta por relações de trabalho menos desiguais, discriminatórias e adoecedoras, é preciso produzir choques contra a porta e desacomodar o vidro da branquitude. É necessário constantemente provocar rachaduras e ampliar as frestas. Nomear e borrar a falsa transparência das pessoas brancas marcando seu caráter ativo na reprodução de violências

racistas pode criar condições de possibilidade de respiros para os trabalhadores que sempre foram alvo de objetificação.

#### 4. A promessa de uma branquitude posicionada na linha de frente

Sinto as gotas que caem do meu cabelo mal enxugado escorrerem pela pele que cobre as minhas vértebras enquanto abro a sombra marrom para os olhos aposentada no fundo do armário há muitos meses. É dia de reunião nacional. Estar pela primeira vez na presença de todos os funcionários e gestores das unidades de todas as regiões exige um tanto a mais de formalidade do que as videochamadas cotidianas de trabalho. Porém, mais do que isso: é o dia em que vamos pautar, por sugestão minha, a relevância de iniciarmos um movimento de racialização dos nossos processos de trabalho.

Imagino que posso ser mencionada ao longo da reunião. Imagino que, ao menos, a nossa discussão da minha equipe deve aparecer em algum relato. É preciso estar pronta. É necessário que a apresentação da minha imagem transmita formalidade e que eu tenha dados de qualidade à mão. Faço uma breve análise do território: em 15 anos de história da nossa organização, essa discussão nunca apareceu ou, se apareceu, não vingou. É, tenho que estar munida de justificativas convincentes, das estatísticas todas que comprovem que essa mudança no jeito de se relacionar e produzir no trabalho se faz mesmo urgente. Mesmo que, com um cálculo rápido, eu houvesse concluído que não é tão fácil encontrar esses dados quando quem deveria identificá-los, estudá-los e agir a partir disso está há 15 anos comprometido com um pacto que nega e se recusa a visibilizar a realidade, era preciso dar um jeito.

*Como fazer duas vezes melhor se você tá pelo menos 15 anos atrasado?*

Deixo o recipiente que acomodava a sombra cair no chão. As partículas de pigmentos marrons compactadas se espalham pelo chão anunciando indícios de um dia que ia começando mal. O acidente me lembra das repetidas vezes em que ocupei minha hora semanal de terapia com algum tipo de decepção resultante da confiança na troca com pessoas brancas. Travo nova batalha comigo mesma porque a intenção é não renovar expectativas sobre quem não costuma atendê-las. Mas faz tanto tempo que tenho o hábito de apostar nas diferenças. Enquanto varro a pintura empoeirada espalhada sobre o parquet, reencontro motivos para acreditar que essa experiência pode ser diferente. *Nessa, eu tô contigo na linha de frente*, havia ouvido do meu supervisor quando propus o tensionamento sobre as relações raciais na semana anterior, afinal. Sim, dessa vez, eu estaria amparada, seria respaldada. O

supervisor iria contar que fazia poucos dias que tinha se dado conta de que aquele antigo jeito de manter as relações de trabalho estava em dívida com a maior parte da população brasileira. Que ele mesmo, que se apresentava como militante e que costumava enumerar atos e ocupações em que esteve presente, nunca havia pensado sobre a importância de racializar os processos de pesquisa direcionados às políticas públicas. Certamente, na ocasião, ele compartilharia com os colegas também sobre como se sentia mal porque suas experiências, que pensava ser tão alinhadas com ideias de combate às desigualdades, não tinham sido suficientes para observar o próprio privilégio. *Foi, a única mulher negra do empresa que deu início à discussão*, ele diria.

Tento vestir meu terninho que tem cor de Bic azul e me dou conta de que meus braços já não cabem mais dentro dele. *Preciso voltar a me exercitar. Trabalhando das 7h30min às 18h, com três disciplinas à noite, é difícil achar tempo. Mas e se eu começasse a fazer exercício de madrugada? Aquela colega emagreceu um monte fazendo pole dance. Pena que é uns oitenta por aula. Fora o fato de que eu não teria dinheiro pra instalar um “pole” no meu kitnet alugado. Mas eu também não me ajudo, né? Precisava ter arranjado tempo pra ir no mercado ontem comprar salada. Não vai dar tempo de nada hoje de novo e vou me encher de arroz mais uma vez no almoço enquanto engulo a caixa de entrada lotada no trabalho. Mas que merda! Eu não deveria estar pensando nisso. Todo dia curtindo post feminista antigordofobia bodypositvado e eu ainda não consigo gostar de mim?* Decido colocar outro casaco, preto e largo, com a sobriedade adequada ao evento. Não são nem nove horas e eu já lembrei mais de três vezes sobre as agruras de ser mulher na pandemia.

Estranho o fato de ninguém ter comentado nada no nosso grupo interno do WhatsApp sobre como iremos introduzir a pauta de racialização na reunião nacional. *Mas deve ser porque meu supervisor tinha aula particular de yoga cedinho. Aí, não deve ter dado tempo de conversar. Ou pode até ter sido com a ideia de me preservar mesmo, de não me causar peso, cobrança. Deve ser por isso.*

Ao longo do encontro, são abordadas diferentes pautas. Nenhuma sobre o que eu mais aguardo. Me percebo repetindo em looping os movimentos de bater com as unhas sobre a superfície do notebook e de balançar a perna direita para cima e para baixo, como observei minha mãe fazer muitas vezes. Quando é um bom momento para dizer que o modo como as escolhas políticas que o grupo vem tendo optam por ignorar um dos elementos mais estruturantes para a população brasileira? Torço para que meu supervisor conclua que o momento ideal é o mais urgente possível. Pra quem vive se perguntando se há tempo de poder ser mais, é tudo pra ontem. Mas ele, já sendo muito, não conclui o mesmo que eu.

Sirvo um café forte durante nosso intervalo de dez minutos. Olho, a cada dez segundos, as notificações do WhatsApp na esperança de algum aviso de que se tocara no assunto na segunda parte da reunião. Não acontece. Retomamos o encontro. Um dos três funcionários negros presentes no encontro, vinculado à equipe de outra região, decide mencionar, com voz baixa e sem aquela postura hipersegura dos homens brancos, que já haviam se alongado em suas falas, alguns artigos que falam sobre a importância de discutir as relações raciais junto às ações de empresas que trabalham com que nós trabalhamos. *Essa é a deixa. Agora vamos pautar o que pensamos.* O gestor que conduzia a reunião faz uma cara de dúvida. Ameaça a dizer algo, mas não diz. Segue a reunião. No chat escrito, meu supervisor escreve *obrigado* ao colega que indicou os estudos. E só.

Outros funcionários comentam superficialmente a respeito da indicação do colega. Meu supervisor, então, escreve no chat uma frase breve dizendo que *sim, por isso que a colega branca falou e não pelo que o colega negro indicou ou pelo que eu havia tensionado, devemos racializar nossas ações.* E parece entender que racializar a pesquisa significa encarar pessoas não brancas como objeto temático de pesquisa. *É ruim, mas já é alguma coisa,* penso. Escrevo uma mensagem de apoio ao que ele disse.

As conversas seguem o mesmo rumo, me deixando aflita pela ausência de qualquer questionamento acerca da branquitude. O incômodo toma conta dos meus gestos. Do batucar de unhas sobre o notebook, escorrego os dedos sobre o teclado e, tremendo, escrevo sobre isso no chat. Escrevo de modo até bastante delicado, evitando cutucar, mesmo que superficialmente, a fragilidade branca. Escrevo porque havia sido garantida a mim a oportunidade de receber respaldo, apoio, suporte. Escrevo porque lembro das palavras de quem diz estar comigo na linha de frente.

Os minutos passam. O suporte não vem. Nem pela fala, nem pela escrita, por lugar algum. O gestor que conduz a reunião, que havia comentado acerca de todos os comentários escritos no chat até então, ao ler o meu, diz que estamos falando muito pelo chat e fica difícil acompanhar. Meu supervisor, que acaba tendo nova oportunidade para falar pelo microfone mais adiante, menciona a importância de pensarmos sobre as diferenças de *idade, sexo, classe.* Ele sequer pronuncia a palavra *raça.* Anoto no meu caderno que ele *nem mencionou raça quando teve oportunidade,* como lembrete sobre o quanto dói acreditar nas promessas de brancos bem intencionados. É preciso lembrar que, por mais que exista afeto e admiração, de alguns lugares isso nunca vem sem dor.

## 5. Efeitos psicossociais do racismo sobre as relações de trabalho

Desmembrada a branquitude e exposto o seu conteúdo, podemos discutir, então, de modo racializado, os aspectos psicossociais envolvidos nas relações de trabalho. É importante sinalizar que, aqui, trazemos apenas alguns recortes desse contexto, que tem caráter muito mais amplo e se mantém a partir de muitas outras práticas, infelizmente. Porém, todas essas relações têm como base de sustentação os pactos narcísicos que agem pela manutenção da branquitude nas posições de superioridade e a desumanização dos sujeitos negros, que não merecem ser tratados com qualquer sensibilidade.

### 5.1. #PretosNoTopo – Qual é o custo da excelência negra?

Desde cedo, a mãe da gente fala assim: 'filho, por você ser preto, você tem que ser duas vezes melhor'. Aí, passado alguns anos, eu pensei: 'como fazer duas vezes melhor, se você tá pelo menos cem vezes atrasado pela escravidão, pela história, pelo preconceito, pelos traumas, pelas psicoses, por tudo o que aconteceu? Duas vezes melhor como?'. Ou vai ser o melhor ou o pior de vez. E sempre foi assim. Você vai escolher o que tiver mais perto de você, o que tiver mais perto da sua realidade. Você vai ser duas vezes melhor como? Quem inventou isso aí? Quem foi o pilantra que inventou isso aí? Acorda pra vida, rapaz. [Racionais MC's, 2002]

A música “A vida é desafio”, dos Racionais MC's, de 2002, nos convoca a acreditar na possibilidade de outras formas de existência menos duras e violentas, mas, ao mesmo tempo, na introdução, que também impulsiona este eixo do trabalho, apresenta uma realidade que, quase 20 anos depois do seu lançamento, ainda representa questões muito presentes para boa parte da população negra brasileira. Pensando além do véu ideológico do branqueamento (GONZALEZ, 2021a, p. 128), responsável por fazer com que muitas famílias negras no Brasil enxergassem um valor positivado sobre as relações afetivo-sexuais com pessoas brancas como estratégia para embranquecer a família e, assim, elevar o seu patamar social, há pessoas negras que temem ter filhos pelo receio em relação às dores que terão de enfrentar ao viver dentro de uma estrutura racista. Reconhecendo esse sofrimento na própria pele, é compreensível que não desejem gerar outros seres para que sejam submetidos às mesmas violências. Quando um filho nasce preto, então, os sujeitos que exercem as funções parentais tendem a fazer todo o esforço possível para que essa nova vida tenha condições de enfrentar tais agruras sem padecer e sem que seja destinada a posições marginalizadas semelhantes às daquelas em que seus ancestrais foram colocados. É nesse contexto que crianças negras



costumam ouvir, desde muito pequenas, que, para “ser alguém”, é necessário ter um desempenho duas vezes melhor do que a média.

A infância é um dos muitos direitos negados à população negra. Essa impossibilidade de se comportar como uma criança acontece por múltiplas formas de violência. Uma dessas formas é o peso colocado sobre as crianças negras, que exige que, desde muito pequenas, assumam comportamentos lidos como mais responsáveis do que a média. As mães sabem que os seus pretinhos não precisam ser profundamente inquietos para que sofram rejeição no ambiente escolar. Basta ser um pretinho comum para que o pequeno estudante não receba qualquer olhar afetuoso e atento das professoras e, muitas vezes, não seja convidado para participar de atividades em grupos com os colegas. Dos últimos lugares da fila para ingressar na sala de aula, a criança negra vê a professora acariciando os cabelos lisos e o rosto claro das crianças que ficam à frente na fila. Nesses momentos, ela entende que precisa fazer algo diferente, algo além do comum para que não esteja permanentemente destinado aos últimos lugares.

A [preto]: – Sôra, sôra!

B [branca]: – C [preto], eu já falei pra sentar na cadeira.

A [preto]: – Sôra!

B [branca]: – D [branca] e E [branco], já tá pronta a tarefa?

A [preto]: – Sôra, preciso de ajuda...

B [branca]: – Quê, A [preto]? ... F [branca], G [branca] e H [branca]! Claro que essas meninas queridas já terminaram tudo, como sempre!

A [preto]: – Professora, não sei se tá certo o cálculo que eu fiz...

B [branca]: – F [branca], G [branca] e H [branca], vocês já podem descer pro recreio.

A [preto]: – ...

B [branca]: – I [branco], tá conseguindo resolver as questões? Se precisarem de ajuda, chamem!

[...]

B [branca]: Mãe [preta] do A [preto], e o seu filho, hein, que não entrega as atividades e não demonstra interesse nas aulas?

Desde os primeiros anos de formação educacional, o sujeito negro entende que precisa demonstrar algo de excepcional, certo brilhantismo em seu desempenho em uma ou várias áreas para que possa receber quase o mesmo reconhecimento do que brancos cuja entrega não é mais do que mediana. Lélia Gonzalez discute como é nesse movimento, realizado por estudantes negros, de buscar se adequar ao que a branquitude exige do seu comportamento e desempenho que podemos ser cooptados e afastados da própria crítica ao racismo.

vale ressaltar que a maioria das crianças negras, nas escolas de primeiro grau, são vistas como indisciplinadas, desajustadas ou pouco inteligentes. De um modo geral, são encaminhadas a postos de saúde mental para que psiquiatras e psicólogos as submetam a testes e tratamentos que as tornem ajustadas. Se refletirmos um mínimo sobre a questão, não teremos dificuldade em perceber o que o sistema de ensino destila em termos de racismo: livros didáticos, atitudes dos professores em sala de aula e nos momentos de recreação apontam para um processo de lavagem cerebral de tal ordem que a criança que continua seus estudos e que por acaso chega ao ensino superior já não se reconhece mais como negra. E são exatamente essas “exceções” que, devidamente cooptadas, acabam por afirmar a inexistência do racismo e de suas práticas. Quando se dá o oposto, isto é, a não aceitação da cooptação e a denúncia do processo superexploração a que o negro é submetido, surge imediatamente a acusação de “racismo às avessas”. (GONZALEZ, 2020b, p. 39-40)

As estratégias de cooptação são reforçadas pela dissociação feita pelos brancos em relação a ser negro e, ao mesmo tempo, ser inteligente, capacitado ou responsável. A preocupação com o uso de uma linguagem mais cuidadosa poderia ter alertado para o fato de que muitas expressões discriminatórias surgem depois de um “mas”. Contudo, o comum é que, ao qualificar uma pessoa negra a partir de adjetivos socialmente positivados, a dissociação apareça pela inserção do termo “mas” na afirmação, por exemplo, indicando que um funcionário é negro, “mas” é inteligente.

Para corrigir tal dissociação massiva, nós, geralmente, nos vemos forçadas/os a associar ambas as categorias à excelência, forçadas/os a prover uma performance excelente de nós mesmas/os, uma performance excelente da *negritude*. Nos tornamos atrizes e atores excelentes de nossas competências: nada medíocre, nada ordinário, nada mediano, mas sim excelente. (KILOMBA, 2019, p. 176-177)

Ao ingressar no mundo do trabalho, a necessidade de ser excepcional tende a ser agravada, com a elevação dos níveis de cobrança. Sentindo a necessidade de atender a padrões cada vez mais qualificados e mais produtivos, as pessoas negras são submetidas a relações de trabalho profundamente distantes do que poderia ser considerado saudável. Não é incomum que trabalhemos mais horas do que aquelas pelas quais recebemos, por exemplo.

Ao passo que esgotam a sua saúde física e mental para tentar dar conta de expectativas inatingíveis e para provar a sua capacidade de realizar o que pretendem, as pessoas negras também se deparam com larga credibilidade e grande reconhecimento por trabalhos

mediócras planejados ou executados por pessoas brancas. Essa percepção, potencialmente, é fonte de grande adoecimento. Diante das disparidades de tratamento recebido, o sujeito negro se pergunta sobre o que poderia fazer para ser tão reconhecido, para merecer uma promoção, para que possa contar com a confiança dos seus colegas de trabalho. No auge do cansaço pelo tanto a mais já feito, a pessoa pode tentar se aprimorar ainda mais até atingir o definitivo adoecimento ou pode entrar em um estado bastante desesperançoso ao se perceber sem saída, compreendendo que, para certos tipos de existência, não importa o quanto se caminhe, nunca se torna possível atender às expectativas brancas.

Isso acontece porque todo mundo é culturalmente estimulado a associar branquidade à credibilidade, enquanto as pessoas negras estão no extremo oposto. Além de estarem sempre à prova, quem é negra(o) não tem direito a errar, o que muda totalmente não só as nossas relações com o trabalho, mas a nossa subjetividade. E sabe a frase “errar é humano”? Então, isso não é só um clichê se a gente levar em consideração que o histórico da escravidão e todo o racismo atual são exatamente mecanismos baseados em retirar a humanidade das pessoas negras. (BRAGA, 2018)

Na tentativa de subverter as declarações normativas que a inferiorizam, parte da população negra tem buscado amparo na validação de discursos que valorizam trajetórias negras de grande sucesso e de excelência. O problema é que essa estratégia, que enaltece as noções de “Black Excellence” (Excelência Negra) e de “pretos no topo”, frequentemente utilizadas em hashtags, com a ampliação de discursos de cunho neoliberal nas redes sociais, tem reproduzido lógicas que culminam, novamente, na sobrecarga e na autculpabilização das pessoas negras, deixando de marcar quem deveria, de fato, se responsabilizar pela problemática. Esses discursos acabam, em muitos momentos, ou dando ênfase à realidade de exceções entre as pessoas negras – e, portanto, inatingível para outras tantas – ou reforçando a ideia de que se esforçar ao extremo e abdicar de prazeres, confortos e, até mesmo, necessidades, como o descanso, é suficiente para chegar ao “topo”, mesmo dentro de uma sociedade estruturada pelo racismo. Entretanto, a maioria chegará mais facilmente ao esgotamento mental do que a esse ideal de sucesso. O tipo de frustração gerado pela sensação de que é o próprio sujeito que não está fazendo o suficiente – e, portanto, não tem o mérito da excelência – tem potencial muito mais nocivo do que aquele outro tipo que tem a ver com a frustração pela existência de relações tão desiguais, mas sobre as quais se tem uma atitude crítica (FOUCAULT, 1990). Estando presente a busca por não ser governado dessa forma, existe também a possibilidade de desenvolver agência e de articular modos de resistir.

A partir da atitude crítica, é possível passar por um movimento de dar-se conta da ação dos pactos narcísicos da branquitude, responsável pela construção de noções de que há grande qualidade em trabalhos medíocres apenas por terem sido produzidos por pessoas brancas. Depois de uma provável trajetória em que, durante muitos anos, o sujeito negro viveu o sofrimento de tentar se comparar com o suposto alto desempenho branco, sempre mais reconhecido e mais recompensado do que o seu, pode ser bastante saudável conseguir visualizar a produção branca de outra forma e, assim, perceber que, na verdade, grande parte dela é apenas mediana e o seu enaltecimento é produto das estratégias de manutenção dos privilégios brancos.

Eu achava todos odiosos por se **permitirem ser postos para trabalhar como touros**, e ainda mais vergonhosos por **tentarem fingir que as coisas não estavam tão ruins quanto estavam**. (...) “Louvado seja o Senhor, não, senhora. Tenho o suficiente da sobra de ontem. Nós vamos para casa nos limpar para irmos à reunião de renovação.” **Ir para a igreja naquela aura de cansaço? Não ir para casa pousar os ossos torturados em uma cama de penas?** Passou pela minha cabeça a ideia de que o meu povo talvez fosse uma raça de masoquistas, e que não só era nosso destino viver a vida mais pobre e difícil, como nós gostávamos assim. [do livro “Eu sei por que o pássaro canta na gaiola”, de Maya Angelou]

## 5.2. A branquitude constantemente à espreita do erro – O peso de representar e defender o grupo racial

Da ponte pra cá, antes de tudo é uma escola / Minha meta é dez, nove e meio nem rola / Meio ponto a ver, hum e morre um / Meio certo não existe, truta, o ditado é comum / Ser humano perfeito não tem mesmo, não / Procurada viva ou morta, a perfeição / Errare humanum est grego ou troiano / Latim, tanto faz pra mim, fi de baiano [...] A selva é como ela é, vaidosa e ambiciosa / Irada e luxuriosa / Pros moleque da quebrada / Um futuro mais ameno, essa é a meta (Racionais MC's, 2002)

Outro fator que impulsiona a pressão sobre os trabalhadores negros em relação à obrigatoriedade de ser duas vezes melhor é a imposição, pela branquitude, de que cada negro seja visto como o representante de uma única forma de existência para todas as pessoas negras, exceto quando nele é vista alguma qualidade positivada. Desconsiderando as funções mais subalternizadas e socialmente desprestigiadas, como as de faxina, construção civil e limpeza pública, por exemplo, em muitos espaços, o sujeito acaba sendo o único negro presente. Nesse cenário, ele vivencia múltiplas violências racistas, que vão desde a reprodução de uma série de estereótipos sobre a sua imagem até a exotificação dela, mas em todas as situações o direito à agência lhe é roubado. O sujeito, então, passa a conviver com a

dolorosa percepção da impossibilidade de apresentar, ele mesmo, uma outra imagem de si diferente das construídas pela norma.

para pessoas negras, a dor de aprender que não podemos controlar nossas imagens, como nos vemos (se nossas visões não forem descolonizadas) ou como somos vistos, é tão intensa que isso nos estraçalha. Isso destrói e arreventa as costuras de nossos esforços de construir o ser e de nos reconhecer. Com frequência, ficamos devastados pela raiva reprimida, nos sentimos exaustos, desesperançados e, às vezes, simplesmente de coração partido. Essas lacunas na nossa psique são os espaços nos quais penetram a cumplicidade irrefletida, a raiva autodestrutiva, o ódio e o desespero paralisante. (HOOKS, 2019, p. 35-36)

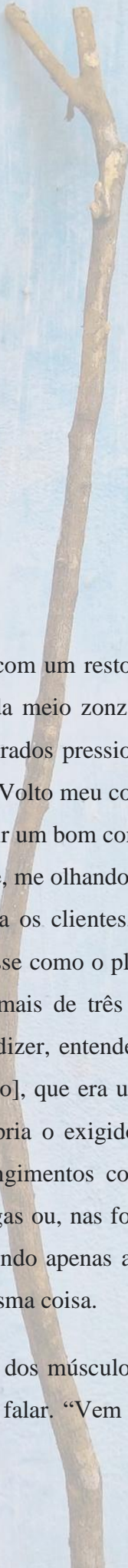
Uma das sensações vivenciadas por trabalhadores negros diante dessa noção pode ser a de paralisia, de não ver saída para melhorar a situação. Por outro lado, essas pessoas também podem procurar estratégias de adequação ao que é solicitado para que se sintam, de alguma forma, incluídas na equipe. Porém, no contato com a branquitude, as tentativas negras de caber na sua moldura não tendem a resultar em efetiva inclusão, mas sim em uma nova forma de distanciamento da própria identidade. Nesse processo de sentir que precisa se empenhar cada vez mais para não mais se sentir inadequado ou insuficiente, a tendência é de que a baixa autoestima permaneça e seja intensificada (HOOKS, 2019, p. 60).

De qualquer forma, o trabalhador negro acaba sendo obrigado a performar certo tipo de negritude cunhado por sua objetificação pela branquitude. Para que possa permanecer no ambiente de trabalho, o sujeito é submetido a uma dinâmica em que “ser incluída/o sempre significa representar as/os excluídas/os. E é por isso que, geralmente, nos é forçado o papel de ‘representantes da raça’” (KILOMBA, 2019, p. 173). Como discutido anteriormente, nos casos em que há reconhecimento desse trabalho excepcional e muito acima da média realizado por uma pessoa negra (não que o reconhecimento seja equivalente à tamanha qualidade do trabalho), costuma ocorrer uma dissociação entre ser negro e ser capacitado, com o recorrente uso das locuções adversativas que declaram o entendimento de que qualidades positivas não são atributos esperados naturalmente de pessoas negras. Porém, é, sobretudo, nos momentos em que uma pessoa negra comete qualquer tipo de equívoco ou tem alguma queda de desempenho no trabalho que ela é vista como a representante da raça como um todo.

No caso dos trabalhadores brancos, é comum que recebam uma série de “chances” ao cometer vários equívocos, muitas vezes, independentemente da gravidade desses erros. Não é raro que outros colegas brancos surjam em defesa do acusado de entregar um trabalho ruim, afirmando que o sujeito tem potencial e que se sairá melhor nas próximas oportunidades. Há

também aqueles que colocam o mau desempenho branco na conta da “imaturidade”, mesmo quando isso se refere a indivíduos já bem adultos, exigindo que haja paciência para que o funcionário “cresça” e se torne mais responsável. Esse tipo de afirmação, por vezes, aparece associada a um discurso supostamente elogioso à maturidade de funcionárias negras – aqui, a flexão de gênero é intencional, pela compreensão de que tal fardo é, em geral, mais direcionado às mulheres negras. Essa relação serve bem à superexploração das trabalhadoras negras, que, recebendo salários iguais ou mais baixos, precisam dar conta do próprio trabalho e daquele não realizado pelo funcionário branco, além de precisar ter infinita compreensão com a dificuldade do sujeito defendido como imaturo, mas que tem idade igual ou mais avançada que a dela.

Outro argumento utilizado em defesa do baixo rendimento de funcionários brancos é o fato de que ele deve estar atravessando alguma situação difícil e, por isso, é natural que o seu desempenho no trabalho esteja deixando a desejar. No contexto de uma sociedade profundamente racista como a brasileira, pessoas negras tendem a passar por muito mais situações delicadas do que pessoas brancas e, mesmo assim, não recebem o mesmo acolhimento nos espaços de trabalho. Além disso, pessoas negras não chegam sequer a ter a mesma abertura para compartilhar seus problemas pessoais no trabalho, uma vez que isso já seria suficiente para apontamentos de que estaríamos dando desculpas para não trabalhar porque somos pessoas queixosas ou, no linguajar contemporâneo das redes sociais, “mimizentas”.



Equilibro os fichários de anotação e a minha caneca vermelha com um resto de café frio enquanto saio atrasada de uma reunião para entrar em outra, ainda meio zonza após a apresentação recém-feita. O tic, tic, tic dos meus sapatos baratos acelerados pressionando o piso é interrompido pela voz de Mônica [branca], gestora do meu setor. Volto meu corpo para dentro da sala e alargo um sorriso, acreditando que vou, finalmente, ouvir um bom comentário sobre a minha fala, já que e Mônica tinha esse costume meio estranho de, me olhando de cima a baixo, desejar que a minha estratégia fosse suficientemente boa para os clientes, sempre dizendo, com olhares piedosos, que poderíamos conversar caso não sáísse como o planejado. Eu [preta] não entendia muito bem o fundamento disso, já que, há mais de três anos na empresa, eu sempre havia conseguido vender os meus projetos. Quer dizer, entender eu até entendia. Mas essa posição era menos amarga do que a de Felipe [preto], que era um ótimo funcionário comum, assim, sem grandes brilhantismos, mas que cumpria o exigido para o cargo. Mesmo assim, Mônica insistia em fazê-lo passar por constrangimentos cotidianos, fazendo solicitações de criatividade-relâmpago em frente a outros colegas ou, nas formações continuadas nem tão úteis com coaches contratados pela empresa, pedindo apenas a ele que largasse o celular, quando todas as outras pessoas estavam fazendo a mesma coisa.

Entendi que não era sobre isso quando percebi que a contração dos músculos da sua testa demonstrava genuína preocupação, fosse o que fosse que iria me falar. “Vem cá, você



sabe se a Brenda [branca] tá passando por algum problema?”. Brenda era uma dessas colegas que tornam as horas de trabalho um pouco mais arrastadas. Precisava constantemente corrigir o que ela produzia – e nem acho que era questão de falta de capacidade, mas sim a sagacidade de saber que tudo seria muito bem revisado antes de ser entregue à gestora. Até aí, essa prática não era exclusividade do comportamento dela – antes fosse! Mas o que me deixava possessa era que, na hora da entrega desses trabalhos “coletivos”, ela fazia questão de estar à frente e informar tudo partindo da primeira pessoa do singular, e não do plural. Mesmo assim, eu não entraria nesse jogo perverso de contar à gestora que Brenda estava muito bem, passando boa parte das horas de trabalho procurando dicas de skincare nas redes sociais. Me limitei a dizer que não, não sabia de nada. “Cá entre nós, ela me entregou um projeto tão ruim! Tem acontecido isso nos últimos meses. Mas uma menina tão boa! Certamente, ela está passando por algum problema. Eu vou seguir inventando umas desculpas pro chefe, porque, coitada, tão querida! Esse trabalho não representa a Brenda...”.

Nem consegui absorver mais o restante da fala de Mônica. Só conseguia pensar no Felipe, que não havia tido a oportunidade de contar com a mesma compaixão dos gestores quando seu irmão foi encarcerado no Central ou quando a sua mãe sofreu um AVC fatal. Felipe, o indisciplinado e insuficiente Felipe. Brenda, a boa, querida e recuperável Brenda.

Ao trabalhador negro não é oferecido o mesmo direito ao erro. Pequenos deslizes podem resultar em falta de credibilidade definitiva, demissão ou até dificuldade para seguir na mesma carreira. Mais do que isso, por vezes, a branquitude parece espreitar e antecipar esse erro. É como se, ao contratar uma pessoa negra, os brancos sinalizassem “oh, estamos dando uma chance para que eles (as Outridades) não digam que não têm as mesmas oportunidades” e, no primeiro momento em que o trabalho dessa pessoa desvia da linha da excelência, dissessem “oh, não falei? Não dá pra contratar essa gente!”.

Dessa forma, além de ser colocado no papel de representar a raça, o trabalhador negro também sente a necessidade de defendê-la, visto que o seu desempenho, se for ruim, servirá como exemplo para discriminar todas as outras pessoas negras. Talvez, para algumas pessoas negras, dependendo das experiências anteriores, também resida aí alguma esperança de que, se grande qualidade no seu trabalho for notada, isso pode inaugurar a possibilidade de que mais negros sejam contratados e valorizados. Mais uma vez, os pactos narcísicos da branquitude incidem diretamente sobre o adoecimento do sujeito negro, que extrapola todos os limites de preservação da sua saúde para tentar se aproximar de algum tratamento digno.

### **5.3. “A cota é pouca e o corte é fundo” – O tokenismo como falsa prática antirracista das organizações**

Não fecha a conta / A cota é pouca e o corte é fundo / E quem estanca a chaga o choque / Do terceiro mundo / De vez em quando / Um abre a boca sem ser oriundo / Para tomar pra si o estandarte / Da beleza, luta e o dom / Com um papo tão infundo / Porque, tu me chamas se não me conhece? [Xenia França]

Historicamente, avanços efetivamente democráticos têm sido conquistados a partir das denúncias sobre iniquidades feitas pelos grupos subalternizados e oprimidos. O racismo institucional funciona a partir de mecanismos e práticas que garantem “a exclusão seletiva dos grupos racialmente subordinados, atuando como alavanca importante da exclusão diferenciada de diferentes sujeitos nesses grupos” (WERNECK, 2016, p. 541-542). Entretanto, as instituições, para que se mantenham sob o controle hegemônico dos grupos privilegiados, precisam ter certo dinamismo a partir dos tensionamentos que surgem dos segmentos marginalizados. É por essa razão que “os conflitos intra e interinstitucionais podem levar a alterações no modo de funcionamento da instituição, que, para continuar estável, precisa contemplar as demandas e os interesses dos grupos sociais que não estão no controle” (ALMEIDA, 2019, p. 29).

Assim, recentemente, algumas empresas têm dado início a um processo de implementação de políticas de ações afirmativas, visando à admissão de pessoa(s) negra(s), considerando, em certos casos, outros grupos subalternizados, como pessoas transgênero. Mesmo nesses casos, as violências racistas parecem estar muito presentes. Quando essas políticas são pensadas muito superficialmente, existe uma tendência de que se contrate o sujeito negro, mas não tenha se investido em formações que auxiliem no processo de permanência dessa pessoa na empresa sem submetê-la a uma série de agressões. Uma empresa cujo quadro de funcionários sempre exerceu práticas racistas, seja reproduzindo-as de modo mais explícito, seja pela falta de implicação na discussão sobre relações raciais, tem grandes chances de se mostrar um ambiente bastante inóspito para uma pessoa negra. É provável que uma pessoa negra inscrita em um processo seletivo por meio de ações afirmativas esteja já sensibilizada e consciente sobre o racismo que sofre. Pode ser muito doloroso para ela ser a única pessoa em um ambiente em que todas as outras reproduzem racismo, mas ninguém enxerga essa realidade além dela.

Porém, mesmo nos casos em que as empresas apresentam um discurso aparentemente mais implicado com a luta contra as desigualdades raciais, muitas vezes, o racismo surge sob a forma do que Martin Luther King chamou “tokenismo” (no inglês, vem da palavra “token”, que significa símbolo), que seria a prática de realizar concessões superficiais a grupos minoritários, promovendo uma inclusão simbólica (RADI, 2019). Tal prática está associada à resolução de conflitos intra e interinstitucionais, mas acaba retirando a agência dos sujeitos negros, colocando-os em situações que os fazem sentir que “só se pode existir através de uma imagem alienada de si mesma/o” (KILOMBA, 2019, p. 119).

Durante a graduação de Psicologia, como atividade da disciplina de Psicologia e Trabalho, lembro de visitarmos uma empresa de tecnologia famosa por estabelecer relações de trabalho modernizadas – aquelas em que o funcionário tem cerveja na geladeira, “pode” parar para jogar videogame ou sinuca no meio do expediente e “podia” definir se trabalharia presencial ou remotamente nos tempos pré-pandêmicos; aquelas também em que o funcionário acaba trabalhando muitas horas a mais porque vive em função disso. Nós, estudantes de Psicologia, nos reunimos com o gestor dessa empresa. Ao longo do relato que esse gestor, um homem branco, foi compartilhando, ele convidou duas funcionárias, uma branca e uma negra, para a reunião. A funcionária branca até conseguiu falar brevemente, mas foi frequentemente interrompida pelo gestor, que insistia em contrariar o que ela dizia, além de marcar enfaticamente o fato de ela ser uma mulher lésbica. Já à funcionária negra mal foi

ofertado o direito de abrir a boca. Sua presença naquela sala de reuniões era um corpo negro utilizado para validar o discurso de que aquela era uma empresa descolada e inclusiva, que até tinha funcionárias mulheres, negras e LGBTQIA+. É evidente que esse gestor não abordou qualquer crítica em relação ao fato de ele, no cargo mais alto da equipe, ser um homem branco. Infelizmente, esse exemplo praticamente caricato da prática do tokenismo não despertou em grande parte dos meus colegas a mesma revolta que me abateu. O discurso da empresa descolada havia funcionado: a maioria saiu de lá muito empolgada com aquele ambiente colorido, que fazia coffee break especial uma vez por semana.

Entre as empresas que reproduzem práticas de tokenismo, a contratação de funcionários negros acaba sendo, em geral, para os cargos de níveis mais baixos e com pior remuneração. A ocupação dessas vagas é vista pelos gestores como o preenchimento de uma cota, necessário para que a empresa performe um posicionamento inclusivo, mas que funciona da seguinte forma: é raro que outra pessoa negra seja contratada sem que um funcionário negro saia da empresa antes. E, dificilmente, essas pessoas passam por algum tipo de promoção, de modo que os cargos que envolvem tomada de decisão seguem sendo ocupados por pessoas brancas, principalmente por homens brancos cisgênero.

Os trabalhadores de agências de publicidade, reconhecidas por serem cenário de práticas fortemente exploratórias e desumanizantes, há anos, têm feito circular por diferentes canais de internet as chamadas “planilhas das agências”, documentos compartilháveis e editáveis de modo online, nos quais os funcionários, anonimamente, expõem denúncias sobre as violências sofridas nesses espaços. A seguir, no Quadro 1, apresentaremos a seleção de alguns comentários registrados em uma planilha das agências que circulou pelas redes sociais no final de 2020 e no começo de 2021. As questões do documento abriam espaço para que as pessoas descrevessem como estava sendo trabalhar em determinado lugar durante a pandemia e para que divulgassem o nome da empresa, o que optamos por ocultar neste trabalho, identificando apenas pela mesma letra as empresas referidas em mais de um comentário selecionado. Também optamos por preservar a escrita tal qual o preenchimento dos autores dos relatos.

**Quadro 1 – Respostas selecionadas de “Planilha das Agências”**

<b>Empresa</b>	<b>Relato</b>
Empresa A	“ama falar de diversidade, mas só promove homem branco cis. um monte de gnt

	boa como pleno se fodendo, tendo q fazer trabalho de ACD ruim.”
Empresa A	“diversidade é só no discurso. a liderança é toda de pessoas brancas, a grande maioria homens.”
Empresa A	“censo de diversidade pra constatar que sim só tem liderança branca e vai continuar assim”
Empresa A	“só faltam te calar te dizendo que graças a deus vc tem um emprego na pandemia. inseriram uma Plataforma de Atendimento Terapêutico Online X <sup>6</sup> (nome adaptado) para tapar os bournouts que acontecem constantemente em contas diferentes. só contrata minorias para cargo júnior, com salário incompatível as entregas e experiências. aproveitam da vulnerabilidade das pessoas. promovem funcionários de cargo, dão mais funções, mas não aumentam o salário. pagam muito mal em comparação com o mercado. demandas que não acabam mais.”
Empresa A	“Participei de um processo seletivo e felizmente não passei. Paga de inclusiva, mas pede inglês fluente para pretxs”
Empresa B	“Fizeram plano de inclusão pra negros, copiado de um projeto de fora na cara de pau, nem traduziram pra português o projeto e depois só contrataram brancos. Diretor de criação só contrata o clube do Bolinha dele.”
Empresa B	“assino embaixo no comentário sobre inclusão pra negros: pra inglês ver, pq aqui dentro nada acontece, só piora. fazem trocentas pesquisas pra continuar a mesma bosta.”
Empresa B	“Uma bagunça! Ninguém sabe o que tá fazendo (nem os clientes) uma gestão jr, os poucos negros que tem/tinha sofreram racismo e pra se dar bem precisa baba ovo da gestão da in house mais porca q eu já vi.”
Empresa B	“Liderança elitista! Não tem um negro, um viado, e tem UMA mulher só. Cansada de ver homem hetero branco liderando agências.”
Empresa C	“A contratação é pra preencher a cota. A demissão é pra dar espaço pra preencher a cota.”
Empresa D	“A Racista continua ali e nada muda, ela é promovida e as pessoas negras ali dentro com projeto de diversidade tem funcionarios como assistentes e estagiarios diversidade no cargo de racismo? Precisa melhorar o sistema de promoção a galera branca sobe os pretos se mantem”
Empresa E	“amaaaaaaaaaaaaaaaaaa fazer comercial com trans, negros, orientais, deficientes físicos mas aqui dentro da ag nao tem nenhuma desses publicos hehehhehehehehehe ahaaa tem preto sim lá na faxina. Empresa E nao sabe sustentar o seu discurso.”

<sup>6</sup> Plataforma de Atendimento Terapêutico Online X é uma plataforma que oferece o serviço de atendimento “psicológico” remoto. Informações do site da empresa afirmam que ela tem “psicólogos, terapeutas, psicanalistas e coaches” disponíveis. Muitas empresas, principalmente relacionadas aos ramos de tecnologia, publicidade e afins, têm contratado pacotes dessa plataforma, passando a oferecer o serviço de terapia por valores mais acessíveis para os funcionários. É importante mencionar que, nessa planilha, há diversos relatos de funcionários afirmando que o serviço foi contratado para silenciar o adoecimento causado pela própria empresa. Comentários da planilha original de funcionários da própria Plataforma de Atendimento Terapêutico Online X afirmam o seguinte: “saúde mental só pros outros, pq trabalhar aqui é um inferno”, “Não existe empresa mais hipócrita que essa. Dá mais burnout do que cura. Dois líderes misóginos que chega a dar ânsia só de ouvir abrirem a boca” e “Uma empresa de saúde mental que acaba com a saúde mental dos funcionários. Naturalizam o excesso de trabalho, sócios machistas, nem vt disponibilizam. Quem vê insta não vê a realidade”.

Empresa E	“Aquele ali é uma DC ou só um salvo-conduto token porque a moda agora é diversidade?”
Empresa F	“disseram que queriam contratar mais diversidade, mas verdade queriam contratar mão de obra barata com salários de 12 reais por hora sem benefícios”
Empresa G	“a agência prega diversidade mas é gerida por homens brancos sexistas, rh tóxico que diz que trabalhar muitas horas por dia significa amor ao que faz. funcionários beirando o burnout aguardando a primeira oportunidade pra sair”
Empresa H	“Trabalhava lá, fui usada como token pq eles queriam pagar de inclusivos e demitida meses depois. Não recomendo”
Empresa I	“não tem dez negros por setor. e, os que tem, ou são estagiários, ou júnior. mas na morte do george floyd todo mundo ficou com o cu piscando. depois que passou junho, voltaram com os racismos diários de sempre.”
Empresa I	“Para os chefs, a galera negra é invisível.”
Empresa J	“vamos reconhecer que a agencia ta tentando ser mais diversa mas FALTAM PESSOAS EM CARGOS DE LIDERANÇA! n adianta contratar estagiário negro se ele n poder de decisão”
Empresa K	“Se você é mulher negra, fuja! A maioria das mulheres brancas, principalmente as líderes, sempre que possível vão te humilhar, te rebaixar e dar respostas desconcertantes pra poder colocar você no lugar de submissão. Mas como são do clubinho, são tratadas como divas, mas não passam de racistas hypes, isso sim.”
Empresa L	“Dizem que são preocupados com profissionais negros na publicidade, mas 90% são estagiários ou cargos júnior. Eixo de diversidade negra com com profissionais brancos! Importante lembrar que ser nordestino não significa ser negro.”
Empresa M	“Toda semana tem um papo sobre diversidade. Aí vai olhar, 100% de líderes brancos, 80% homens, 99% héteros. Vou nem comentar a cota de racistas e homofóbicos que tão lá só ganhando passada de pano. Negros e mulheres saem correndo e vão continuar saindo.”
Empresa N	“De longe, o pior lugar que eu já trabalhei. Agência machista, donos machistas, homofóbicos e racistas. Só a opinião deles importa. Se você não for um homem branco, hétero acima de 30, sua opinião é a mesma coisa que nada. Assédio moral todo dia vindo do DC. Poderia passar horas escrevendo aqui. Mulheres não são contratadas na criação. Se forem, ou são demitidas ou se demitem porque é impossível ficar. Negros? Só servem pra cargo JR, mas normalmente não contratam. Eles não se preocupam com ninguém além deles mesmos. E acham que são modernos. Coitados.”
Empresa O	“Pregam diversidade somente nos comerciais e redes sociais. Dentro da empresa da pra contar nos dedos enquanto anda pelos corredores quantas pessoas negras tem. A maioria das pessoas negras são terceirizadas, e aliás falando em terceiro, tem TIMES COMPLETOS que só tem terceiro (ai de todas as cores mesmo kkk), times inteiros que trabalham pra pagar PLR dos coordenadores e gerentes, com benefícios bem inferiores aos oferecidos a quem é Natura na carteira de trabalho.”
Empresa P	“o discurso da diversidade é super presente, pedem indicações de pessoas diversas, mas a contratação é sempre de homenzinhos privilegiados. Depois o papo é que é muito difícil achar profissionais diversos. tudo racista estrutural disfarçado do inclusivo discurso ‘pelo menos estamos tentando’.”

Fonte: Adaptado de documento do Google Planilhas<sup>7</sup> de edição livre, compartilhado na página do Instagram @planilhadasagencias.

A planilha original, quando consultada para a elaboração deste trabalho, tinha cerca de quatro mil comentários. Muitos relatos denunciam práticas abusivas nas relações de trabalho, que sobrecarregam e violentam os trabalhadores. Há muitos fragmentos que falam sobre burnout ou sobre esgotamento da saúde mental e outros tantos que contam sobre violências gravíssimas, envolvendo assédio moral e sexual, por exemplo. Aqui, optamos por apresentar um recorte mais relacionado com o que viemos discutindo ao longo desta produção.

Os comentários apresentados no Quadro 1 corroboram o indicativo de que, como parte da prática de tokenismo, muitas organizações percebem que, para ter uma boa visibilidade no mercado e com os consumidores, é importante que demonstrem afinidade com acolhimento ao que chamam de diversidade, mas, no cotidiano, demonstram profunda incoerência com o discurso externalizado. Na tentativa de autopromover sua imagem pela associação a uma posição contrária a iniquidades, as empresas lançam desde campanhas publicitárias com conteúdo supostamente antirracista até processos seletivos destinados exclusivamente à admissão de pessoas negras. Na prática, os candidatos selecionados são limitados a ocupar apenas as vagas de nível mais baixo, sendo mantidos afastados de qualquer posição em que possam exercer poder.

Além disso, não é raro que processos de contratação direcionados exclusivamente a pessoas negras desconsiderem a realidade em que elas estão inseridas. Como sinalizado na planilha, há casos em que é exigido que o candidato seja fluente em língua inglesa, por exemplo, “qualificação” que é exceção entre a população negra no país. Com a imposição de requisitos como esses, que sequer chegam a ser mesmo necessários para as vagas comumente abertas para pessoas negras, a branquitude mantém as estruturas racistas de duas formas. Por um lado, ao divulgar a necessidade de uma série de qualificações às quais apenas uma mínima parcela da população negra terá acesso ao longo da vida, é provável que as empresas recebam menos candidaturas às vagas. Com poucas candidaturas, se torna bem mais fácil afirmar que a organização está cumprindo o seu papel social e que não pode se responsabilizar pelo desinteresse das pessoas negras. Considerando que pessoas negras têm a sua autoestima – em todos os sentidos, inclusive intelectual – minada ao longo da vida por uma série de discursos

---

<sup>7</sup> Disponível em: < <https://docs.google.com/spreadsheets/u/2/d/1z-MQ1fJkGjBt0fqGTjby99Zr6oZnN9y7bLyX25NqkhE/htmlview?pru=AAABddZu3sw%2AHBPVcv05TMTHbU AwSa7KCA>>. Acesso em: outubro de 2021.

de inferiorização do seu potencial, isso se reflete em como se encara o que é exigido em um processo seletivo, de modo que tendemos a nos inscrever somente quando realmente entendemos que não só atendemos ao que é solicitado, como temos como comprovar tal qualificação. Pessoas brancas, sobretudo homens brancos cisgênero que performam heterossexualidade, com muito mais chances de desenvolver uma autoestima elevada, tendem a ter bem mais facilidade para se candidatar a vagas cujos requisitos não atendem – e, na verdade, porque sabem que acabam, inúmeras vezes, sendo aprovadas mesmo assim. Por outro lado, ao elevar o patamar de qualificação requerido nessas seleções, caso encontrem pessoas negras que preencham mesmo os requisitos mais absurdos, as empresas garantem que, então, terão contratado aquele negro que trabalha em quantidade e qualidade dobradas em relação aos brancos, mas que pode receber um salário mais baixo.

Outra realidade exposta pelos comentários do Quadro 1 é a de que, uma vez aprovado em um desses processos seletivos, o sujeito negro não vai encontrar aquela sensibilidade implicada e antirracista propagandeada nas campanhas publicitárias promovidas pela organização. Sendo a única ou uma das raras pessoas negras no espaço, o trabalhador precisará conviver com uma equipe que reproduz, de diferentes formas, racismos cotidianos e, se houver abertura para algum tipo de apontamento sobre isso, vivenciará o silenciamento acerca da sua dor pelas violências praticadas contra ele ou a solicitação de que seja o educador das relações étnico-raciais sem receber nada por isso.

#### **5.4. O papel de Wikipreta – O que eles chamam de “ajudinha” nós chamamos de trabalho não pago**

Nos casos em que é conquistado certo espaço para que sejam feitos apontamentos em situações nas quais os trabalhadores negros vivenciam racismo, quando os relatos não são imediatamente invalidados, o sujeito negro pode se deparar com a obrigatoriedade – não anunciada como tal – de que ensine ao restante da sua equipe sobre cada detalhe do funcionamento das relações raciais. Isso pode aparecer de formas mais ou menos evidentemente inadequadas, de acordo com quanto o sujeito branco já foi sensibilizado acerca da discussão e com a sua intenção de efetivamente se comportar de modo menos violento ou de apenas de evitar ser acusado de se comportar assim.



Há circunstâncias em que o trabalhador negro não contratado e não remunerado para atuar como assessor em relações raciais acaba assumindo esse papel. Colegas de mesmo cargo ou de cargos superiores passam a solicitar, cotidianamente, que, além de realizar todas as suas tarefas habituais, também opine sobre o uso de expressões que podem ser entendidas como racistas ou não. A partir de tensionamentos provocados pelos movimentos sociais – nesse caso, sobretudo, pelos movimentos negros –, as organizações têm compreendido que, ao não manifestarem um posicionamento contrário ao racismo, podem perder certas vantagens no mercado. Assim, não é por uma verdadeira implicação no processo de combater as estruturas racistas, mas sim pelo medo de deixar de alcançar determinado público de mercado que as empresas, de modo geral, têm começado a demonstrar preocupações com um uso mais inclusivo e menos discriminatório da linguagem, bem como com questões que iriam em direção à representatividade, por exemplo. No entanto, em vez de investirem em uma formação adequada do quadro de funcionários – principalmente, dos brancos – ou na contratação de um serviço de assessoria de especialistas em relações raciais, essas organizações tendem a atribuir mais essa tarefa ao único funcionário negro da equipe.

Estar nessa situação, além de, por si só, levar à sobrecarga do sujeito pelo acúmulo de funções, ainda é potencialmente estressante porque sempre traz consigo o fardo de responder pela raça inteira. Ou seja, se a empresa publica um texto em que os termos relacionados à raça foram “aprovados” pelo trabalhador negro, não há necessidade de empenhar mais esforço sequer para conferir potenciais inadequações na abordagem do assunto no material, já que foi o colega negro que validou a informação, isto é, ele responde por todos os negros do mundo. O trabalhador negro colocado nessa posição reconhece esse funcionamento ao mesmo tempo em que sabe que a sua forma de entender o mundo e as relações raciais não é unanimidade entre toda a população negra – ele, sim, sabe de toda a multiplicidade formada por diferentes condições econômicas, de gênero, de sexualidade, ideologias, territorialidades, religiosidades e singularidades em geral que subjetiva as pessoas negras. Carregado dessa consciência, esse trabalhador se sente profundamente pressionado a, novamente, não errar. Nesse caso, o peso do erro tem a ver não só com correr o risco de perder o emprego ou sofrer algum tipo de punição dentro das relações de trabalho, como também com a possibilidade de colocar outros da sua raça em situação de sofrimento pelo mal uso de alguma expressão. Dessa forma, uma situação que é tratada pela branquitude como somente uma “ajudinha” corriqueira solicitada ao colega que, naturalmente, já sabe tudo sobre racismo por ser negro, pode se tornar até mais pesada e exigente do que a própria função para a qual o trabalhador negro foi contratado, sem

que seja dada a devida visibilidade a isso e, muito menos, uma remuneração adequada pelo serviço prestado.

Em outros contextos, o sujeito negro pode não ser submetido a essa posição informal de assessoria institucional sobre relações raciais, mas pode ser colocado na situação de consultor dos próprios colegas brancos, que se dizem em processo de aprendizagem acerca da discussão. Os brancos, nesse caso, costumam afirmar que é difícil encontrar referências sobre o assunto por aí ou que ainda não encontraram tempo para ler os materiais já sugeridos pelo colega negro. Assim, pedem que os colegas negros sejam compreensivos e auxiliem em seu processo.

Como grande parte das situações discutidas ao longo desse trabalho, colocar sujeitos negros na posição da chamada “Wikipreta”, termo utilizado pelos movimentos sociais negros, não é experiência comum apenas ao meio do trabalho, ocorrendo também nos espaços formativos acadêmico-profissionais. Entre as minhas vivências relacionadas a esse ponto, me deparei com coisas como: docentes que, ao serem criticados por nós, estudantes negros, sobre a ausência de uma discussão interseccional sobre o seu conteúdo que considerasse marcadores raciais, exigiam, então, que nós mesmos indicássemos a bibliografia adequada sobre o assunto, além de, muitas vezes, solicitarem que conduzíssemos o diálogo durante a aula ou fizéssemos algum tipo de apresentação sobre o texto; supervisores de estágio que afirmavam que, se quiséssemos discutir os casos com um olhar sobre as relações raciais, precisaríamos apresentar os referenciais acerca da “temática”, já que não tinham como contribuir com a discussão (em um caso, a supervisora, inclusive, chegou a afirmar que eu era a “supervisora” dela “nesse assunto”); colegas brancos que pediam que explicasse por que determinadas questões eram consideradas racistas ou para ler trabalhos escritos por nós, estudantes negros, com abordagem sobre relações raciais e depois reproduziam falas idênticas às nossas em ambiente público, deixando de mencionar quem havia os auxiliado no desenvolvimento dessa consciência – ou seja, nem nós, colegas, recebíamos os créditos e, por vezes, nem as autoras e autores negros que costumamos referenciar em nossas explicações.

O mesmo tipo de trabalho extra nunca é atribuído ao trabalhador branco. Pessoas brancas, em geral, não chegam nem a se constranger ao dizer que não sabem nada sobre relações raciais e, mais especificamente sobre branquitude. Pessoas brancas não são cobradas sobre o domínio dessa discussão. Pessoas brancas se sentem à vontade para sugar o conhecimento produzido e transmitido pelas pessoas negras sem contribuir em nada para a

discussão das relações raciais. Essa é mais uma situação em que os brancos têm a sua saúde preservada, enquanto as pessoas negras deixam de cuidar de si para prestar uma “ajudinha” ao outro, o branco.

### **5.5. Quem tem o direito de ser bolsista ou estagiária?**

Como trabalho de conclusão de curso de graduação cujo fluxo é também orientado pela escrevivência, esta produção, embora esteja concentrada nas relações de trabalho, também é atravessada pelas experiências da autora enquanto graduanda. Nesse sentido, ao longo dos anos de formação, uma condição observada, no contexto da universidade, foi a inviabilidade de que mulheres negras que ocupam cargos de bolsista ou estagiária sejam vistas como tal – isto é, que sejam encaradas como pessoas em processo de aprendizagem. Na verdade, é possível perceber que, ao ocupar esses espaços, somos lidas e cobradas como trabalhadoras formais.

Além de a situação econômica de grande parte das mulheres negras que conseguem ingressar em uma universidade exigir que se mantenham em bolsas ou estágios remunerados para que possam garantir a própria permanência, acadêmicas negras carregam consigo as marcas, já abordadas ao longo deste trabalho, da necessidade de demonstrarem a capacidade de entregar um trabalho muito mais produtivo e muito mais qualificado do que os brancos. Somam-se a essas cicatrizes os elementos que caracterizam a subjetivação feminina em um meio sexista. Se todas as pessoas negras escutam, ao longo do seu desenvolvimento, que precisam ser duas vezes melhores, as meninas negras de quem se espera algum tipo de ascensão social, desde a infância, escutam que, além da qualidade impecável do trabalho que devem apresentar e da ausência de espaço para suas falhas nessa trajetória, precisam ter cautela para serem extremamente adequadas em uma série de questões: a roupa precisa ser apropriada e passar um caráter de seriedade, a forma de se comunicar deve ser muito compreensível e em nada soar agressiva, o olhar não deve ser muito fixo, para que não pareça algum modo de afronta, a postura deve manter o distanciamento adequado para que não seja mal entendida, isto é, sexualizada.

O discurso que repete essa série de regras molda as mulheres negras para um perfil de trabalhadora ideal e já “pronta” desde muito cedo: não há oportunidade para a aprendiz que está em processo de amadurecimento. E a branquitude, que muito se beneficia disso, reforça

os mesmos discursos, parabenizando pela maturidade, chegando a nos colocar em comparação com colegas (brancos) de mesma idade e que deveriam exercer a mesma função, mas que não exercem, “pois estão amadurecendo”. Seja por tomar essas colocações como verdadeiramente elogiosas, seja por compreender que a opção mais segura para se manter na vaga é seguir ocupando essa posição, a acadêmica negra acaba assumindo um grande acúmulo de atividades e se comprometendo com altas responsabilidades, questões que não deveriam ser atribuídas a uma bolsista ou estagiária. É assim que, muitas vezes, a mulher negra que deveria estar vivenciando um processo formativo e educacional se vê trabalhando de igual para igual em relação a docentes, técnicos, supervisores e outros profissionais que recebem muito mais do que ela.

O estagiário ou bolsista branco, por outro lado, consegue vivenciar tal processo de aprendizagem de modo muito mais tranquilo, sem o peso da responsabilidade de um trabalhador. Ele sabe que pode errar, que pode chegar atrasado, que pode deixar de revisar um trabalho antes da entrega, que pode faltar quando precisa estudar para uma prova – e não se sente culpado ou preocupado ao fazer isso. Considerando interseccionalidades de gênero, é possível observar que, entre os acadêmicos brancos, estagiárias mulheres devem ter algumas dificuldades a mais do que os homens para manter por muito tempo um comportamento mais “irresponsável”, afinal, as suas capacidades intelectuais tendem a ser mais questionadas. No entanto, a elas também é dado o benefício da compreensão em relação a sua imaturidade ou da larga sensibilidade com as questões pessoais que podem estar afetando o seu desempenho, coisa que não costuma ocorrer no contexto dos acadêmicos negros.

### Alerta de Vagas no LinkedIn

Roberto sentia as têmperas de seu rosto queimarem enquanto ouvia Clarissa disparar, pela vigésima terceira vez na mesma reunião, outra sequência das tradicionais frases de efeito pré-fabricadas que carregava no bolso. Decidira, naquele dia, converter o previsível e silencioso desconforto em piada - construída apenas para si mesmo - ao fazer a contagem de quantas vezes por hora a colega era capaz de pronunciar a palavra “potente”. Rabiscando em seu bloco de anotações mais um palitinho, Roberto engoliu o chafé morno e o desejo de soltar uma gargalhada nervosa quando os supervisores elogiaram as *sempre relevantes colocações de Clarissa*.

Na verdade, para Roberto, era tão fácil perceber que o que a colega do programa de trainee costumava fazer se resumia a absorver e repetir o mesmo conteúdo já mencionado por outras pessoas do grupo. Podia até prever o seu próximo passo, como quem reassiste a um filme da Sessão da Tarde e consegue antecipar os diálogos da trama: sabia que, após se apropriar da ideia de algum colega – muitas vezes, ele era esse colega –, Clarissa, então, encerraria o *seu* pensamento com um ou dois clichês que afagariam a vaidade dos supervisores. A verdade é que nada os encantava mais do que ver os aprendizes mais parecidos com eles reproduzindo as expressões mais utilizadas por eles, embora despendessem grande esforço para tornar crível o seu interesse a respeito das *novidades* trazidas pelos trainees não-brancos. Clarissa também sabia disso e, por isso, repetia o comportamento que garantia a ela uma porção de estrelinhas diárias que incendiavam suas orgulhosas bochechas rosadas, como se fosse uma criança que, aprendendo a escrever as primeiras letras, precisa de incentivo a cada garrancho colocado sobre o papel.

A cada episódio como esse que Roberto presenciava, sua mente o transportava para as temidas memórias dos tempos escolares. Deveria ter por volta de 11 anos de idade quando ele e a mãe se mudaram de bairro e foi preciso trocar de escola. Lembrava, em detalhes, da euforia que antecederia o primeiro dia de aula na nova escola: o bordado em formato de barquinho no bolso da jaqueta – a mais bonita do guarda-roupas – que vestia, o alvo cadarço dos tênis impecavelmente limpos pela mãe, o cabelo bem aparado, que também havia sido cortado por ela, e o batucar agitado em seu peito, que, de tanta ansiedade por conhecer os novos amigos e professores, não o deixara dormir na véspera da estreia.

Para a mãe de Roberto, que havia trabalhado a vida inteira como diarista, escola era coisa séria. O caminho dos estudos era o único que enxergava para que seu filho, um dia, se tornasse tão digno a ponto de ser tratado como gente. A mãe, que tinha concluído, aos trancos e barrancos, os cinco primeiros anos escolares, pouco conseguia auxiliar o filho nos deveres, mas sempre o incentivava a manter rigorosos padrões nos boletins. No turno inverso à escola, Roberto se acostumou cedo a ler livros não necessariamente adequados a sua idade ou aos seus interesses. É que um dos patrões da sua mãe, que dava aula em universidade, costumava fazer uma limpa nas estantes a cada três meses e acabava presenteando a funcionária com suas montanhas de descarte.

No primeiro dia de aula da nova escola, na ânsia de se apresentar logo à professora de Português como o Beto interessado e leitor assíduo de que sua mãe se orgulhava, o menino levantou a mão para contar à professora que já tinha lido o livro do qual ela tirara a frase-exemplo sobre o conteúdo de adjetivos – “Capitu tinha olhos de cigana oblíqua e dissimulada”, a professora havia escrito na lousa. Ele não lembrava o nome do livro, mas tinha certeza que havia lido porque lembrava bem do nome “Capitu”. Quando leu a frase, Roberto foi tomado por uma onda de satisfação ao pensar que a professora ficaria contente por saber dessa leitura em comum com um dos estudantes. Mas Roberto não fazia ideia de que a reação da educadora deixaria marcas sobre o comportamento dele para sempre. A professora soltou uma gargalhada, que foi imediatamente acompanhada pela turma inteira. O pequeno Beto sentia gotas de suor escorrerem por suas costas enquanto tentava compreender o que estava acontecendo. Ao mesmo tempo em que as risadas se amplificavam pela sala, ele sentia seu pequeno corpo negro minguar. “Muito engraçado, Roberto. Você, com essa cara, quer me fazer acreditar que já leu Machado de Assis, moleque? Tá bem. Já vi que temos um novo palhaço na turma” – ao ouvir a voz da professora, Roberto desejou mesmo que seu corpo se desintegrasse por completo.

O evento foi quase fatal para o interessado e assíduo leitor Beto. Tornou-se irreversível desfazer a imagem construída pela professora e pelos colegas de classe, que decidiram que o papel ocupado pelo menino seria o do moleque que não tem cara de quem estuda, lê ou pode falar sério. Foi necessário grande investimento afetivo da mãe em seguir incentivando os potenciais intelectuais do filho para que ele não perdesse por completo a vontade de estudar. As notas seguiram acima da média, mas a coragem para falar em público nunca foi retomada. Mesmo já na vida adulta, as palavras da professora que o acusavam de ser uma fraude começaram a se confundir com a realidade. Roberto já não sabia mais se o que pensava em expor era realmente relevante. Talvez alguém com a cara que ele tinha não

tivesse mesmo a capacidade de elaborar qualquer coisa digna de que os outros ouvissem. Mesmo que os outros fossem como Clarissa, pessoa que ele não considerava porta-voz das colocações mais brilhantes. Mas, diante dessas outras pessoas, não importando o quanto ele tivesse domínio sobre determinado assunto, quase sempre, Roberto preferia a *segurança* do silêncio. E, quando tentava romper com seus receios e falar, o silêncio também se refletia na resposta desses outros. Pessoas como Clarissa dizendo exatamente a mesma coisa, aparentemente, conseguiam encontrar o merecimento da dignidade em suas palavras.

Por sorte, a escuridão da pele de Roberto, não permitia que os outros percebessem qualquer mudança de tonalidade em sua face nos momentos em que ele sentia o rosto arder durante as reuniões de trabalho. Toda vez em que se dava conta de como nunca obteria o mesmo reconhecimento do que colegas de trabalho que se dedicavam aos processos da empresa duas ou três vezes menos do que ele, Roberto conseguia sentir nitidamente o azedume picante da raiva se espalhar sobre as suas papilas gustativas.

Faltando menos de um mês e meio para acabar o período de trainee, Roberto ainda não se conformava: apesar de a disposição para expor o óbvio e a inabalável autoestima de Clarissa parecerem inesgotáveis, não conseguia acreditar que os supervisores, com tantas especializações na área e com seu discurso sempre atualizado, acreditassem mesmo em algum ineditismo ou em grande qualidade contidos nas sugestões da colega. Mas a cena que presenciava, nessa reunião, ainda garantia o contrário. Dois meses antes, Roberto havia tentado inserir nas pautas da empresa a necessidade de investir na imagem de pessoas negras nas campanhas de marketing. Todos consideraram a sugestão maravilhosa, mas igualmente adiável. Na reunião que acontecia agora, quando Roberto já havia rabiscado o 29º palitinho, Clarissa trazia à tona a mesma pauta. As referências haviam sido todas compartilhadas anteriormente por Roberto. Só que, agora, os supervisores pareciam ter compreendido a urgência de levar isso em conta, além de terem destacado a generosidade e o grande exemplo antirracista que Clarissa representava.

Ao final da reunião, os supervisores lembraram que, ao serem selecionados para as vagas de trainee, os candidatos haviam sido informados de que aquele que demonstrasse o melhor desempenho ao longo dos 18 meses do programa passaria a ocupar uma vaga efetiva na empresa. Falaram também sobre a dificuldade que enfrentariam para realizar essa escolha, já que admiravam da mesma forma o trabalho de todos ali, procurando colocar essa valorização em prática cotidianamente.

O clima era de festejo pela conclusão de grandes ações pela equipe. Um dos colegas do programa convidou todos para irem ao bar da esquina abrir os trabalhos do final de

semana. Roberto disse que, dessa vez, não conseguiria ir porque precisava ajeitar umas coisas em casa.

Roberto, na verdade, não podia comemorar a entrega dos grandes projetos aos quais ele havia dedicado muito mais horas do que a carga horária de trabalho prevista, porque precisava atualizar o LinkedIn com urgência. Como leitor assíduo que seguia sendo, era capaz de ler muito bem que o Beto ainda não tinha cara de quem seria selecionado para ocupar a vaga efetiva.





## **6. Corpografias da resistência**

Parte do objetivo que procuramos atingir com essa produção é tornar evidente a urgência da construção de políticas públicas voltadas à redução de tamanhas disparidades nas condições laborais vivenciadas de acordo com a cor da sua pele. Este trabalho se propõe também a denunciar a invisibilização em relação a como o racismo afeta o cotidiano das relações de trabalho, produzindo um cenário bastante adoeedor para as pessoas negras. Aqui, desejamos que, a quem este texto chegue, sobretudo pessoas envolvidas com a Psicologia e/ou com as políticas públicas, ele produza reflexão sobre a necessidade de se posicionar acerca dessa problemática e de adotar tal posicionamento em suas práticas.

Contudo, também temos a intenção de enunciar as práticas de resistência historicamente adotadas por trabalhadores negros e fortalecidas, sobretudo, pela luta das mulheres negras, que reconhecemos não só como as maiores vítimas da exploração pelas violências racistas e sexistas no campo do trabalho, mas também como protagonistas do enfrentamento a elas. Para abordar alguns fios das multiplicidades que formam a ampla e complexa rede de resistências adotadas por esses sujeitos, utilizamos, aqui, a noção de *corpografia*, o que entendemos como a relação entre a escrita implicada, politizada e de corpo presente que buscamos trazer aqui e outras formas de inscrição do enfrentamento político que produzidos pela tomada da agência sobre seus próprios corpos pelas pessoas negras, hegemonicamente reduzidas a eles como construção inferior à do sujeito da razão (branco). Nesse sentido, embora as próprias narrativas ficcionais autorais apresentadas ao longo deste trabalho, corporificadas que são, também componham o que chamamos de corpografia da resistência das trabalhadoras negras, gostaríamos de explorar nessa seção essas outras formas pelas quais ela se expressa. A proposta é acordar os sentidos para as possibilidades de não sucumbir diante de tantas violências nos ambientes de trabalho.

### **6.1. Espiar, encarar, vigiar: a politização dos olhares negros**

Desde a infância, meninas negras tendem a receber reações de reprovação sobre a sustentação do seu olhar. É muito cedo que somos ensinadas que, ao encarar outras pessoas, principalmente aquelas em situação de autoridade – o que, em nossa sociedade, pode ser representado por qualquer pessoa branca, independentemente das outras posições que ocupa enquanto sujeito –, o nosso olhar vai ser entendido como desafiador, opositor, afrontoso e contestador de tal suposta autoridade. E o ato de desobedecer à óbvia necessidade de manter a

cabeça baixa costuma resultar em punições, que partem da própria família, mas também de vários outros personagens com quem nos relacionamos: professores, chefes, clientes, amigos e, até mesmo, desconhecidos.

Maravilhada pela primeira vez que li nas aulas de história que brancos donos de escravos (homens, mulheres, crianças) puniam as pessoas negras escravizadas por olhar, eu me perguntei o quanto esse relacionamento traumático com o olhar influenciou a criação de filhos e a atitude das pessoas negras enquanto espectadoras. As políticas da escravidão, das relações de poder racializadas, eram tais que os escravizados foram privados de seu direito de olhar. (HOOKS, 2019, p. 215)

O que não é contado nessa criação sustentada na traumática violência da retirada do direito a direcionar o olhar, mantida, muitas vezes, pela intenção de proteger esse sujeito negro que vai sendo subjetivado em um mundo racista para que não sofra retaliações por confrontar a branquitude, é que tudo isso torna o nosso olhar profundamente e inevitavelmente político. Isso é o que vamos descobrindo por outros caminhos, quase sempre pelo dos movimentos sociais. A trajetória de Lélia Gonzalez, ativista e intelectual negra brasileira que produziu denso pensamento crítico sobre feminismo, antirracismo, branquitude e branqueamento e que alimenta a produção deste trabalho, também é marcada por essa retomada do direito ao próprio olhar. Tendo desenvolvido grande qualidade em suas produções intelectuais desde cedo, Lélia, de acordo com os seus relatos, vivenciou um processo de distanciamento das suas origens negras e indígenas para se adequar ao que a ideologia do branqueamento imposta pela cultura exigia para uma acadêmica reconhecida. Porém, essa experiência também foi responsável por desencadear a percepção de que, para viver naquele espaço sendo reconhecida como um sujeito integral, ela precisava se agregar aos coletivos políticos (RATTS; RIOS, 2010, p. 25). Em entrevista concedida a O Pasquim em 1986, Lélia expõe os impactos do branqueamento na academia, observando a experiência pessoal de ter se distanciado da sua racialidade e de ter chegado a rejeitar o próprio corpo antes de estreitar relações com os movimentos sociais.

Meu relacionamento era sempre uma coisa estranha. Quanto mais você se distancia de sua comunidade em termos ideológicos, mais inseguro você fica e mais você internaliza a questão da ideologia do branqueamento. Você termina criando mecanismos pra você se segurar, houve, por exemplo, uma fase que eu fiquei profundamente espiritualista. Era uma forma de rejeitar meu próprio corpo. Essa questão do branqueamento bateu muito forte em mim e eu sei que bate forte em muitos negros também. (GONZALEZ, 2020d, p. 320)

Então, é pelo ativismo coletivo que Lélia e muitos outros acadêmicos e profissionais negros conseguem recobrar condições não só de compreender a nós mesmos como sujeitos de

valor, como também de adotar estratégias de resistência a partir do uso do conteúdo político do nosso olhar.

Se, existindo relações de poder, sempre há também possibilidade de resistência (FOUCAULT, 1979, p. 241), compreendemos que, por mais que, hegemonicamente, a marcação do nosso olhar siga sendo retaliada e punida, sempre estão também presentes as frestas, as rachaduras, as pequenas aberturas por onde é possível espiar pouco a pouco até que seja possível sustentar esse olhar que encara com firmeza. Nas organizações de trabalho, essas brechas por onde é possível espiar às escondidas são encontradas, em um primeiro momento, na própria forma de observar os comportamentos envolvidos na sustentação da branquitude a partir da apropriação do que ela é. Tal gesto já produz formas de resistir pelo seu potencial de retirar o sujeito negro da condição de autoculpabilização pelos benefícios que nunca recebemos independentemente de quanto esforço empenhamos em nosso trabalho. Esse é um dos primeiros passos no movimento que podemos produzir a partir do momento em que nos percebemos autorizados a romper com as práticas que nos exploram até o esgotamento.

Ao nos darmos conta de que trabalhamos muito mais do que colegas brancos, que o nosso padrão de entrega é muito mais qualificado e que, em várias situações, somos responsáveis por elementos essenciais para o que a organização produz, deixamos de viver tão constantemente sob as rédeas do medo de uma demissão. Não que esse receio não seja fundamentado em dados concretos, uma vez que não são raros os casos em que a fragilidade branca (DIANGELO, 2018), não suportando o mínimo confronto às suas práticas racistas, age da forma que for necessário para nos deixar de fora do jogo. Porém, esse olhar politizado e racializado sobre o cenário do trabalho nos faz perceber o quanto não se quer descartar efetivamente a nossa mão de obra qualificada e comprometida – não por algum afeto ou reconhecido mérito, como gostam de chamar, mas pela utilidade em si da nossa produção. Trilhado esse caminho, então, passa a ser viável que, pelo benefício da nossa saúde e por nossa dignidade, certas recusas sejam feitas. Encontramos, por essas frestas, possibilidades de dizer “não” e de demarcar limites que fazem lembrar a existência da nossa humanidade, que não precisa ser excepcional o tempo todo e que deveria ter direito ao erro, ao descanso, à variação e à escolha.

Essa estratégia não é recente. Desde a escravização, quando não havia qualquer benefício em se manter submetido à exploração pela casa grande, pessoas negras utilizavam a estratégia de observar quais comportamentos poderiam adotar para romper com esse sistema

desumanizante. Nas figuras 3 e 4, podemos acessar um registro histórico, disponível na Oficina de Educação Patrimonial do Arquivo Público do Estado do Rio Grande do Sul (APERS), de uma carta em que um senhor concede a liberdade a um homem escravizado porque ele “de nada lhe servia”, já que não estava sendo tão produtivo quanto o esperado. Abaixo, está a transcrição da carta.

Uma carta de liberdade lançada em notas como abaixo declaro

Eu, abaixo assignado Querino de Oliveira Prestes, attendendo que meo escravo de nome Januário de nada me serve ora por se queixar de doença, ora por querer licença para agenciar donativos para a sua liberdade, attendendo mais que o referido escravo se acha em Itaqui tratando de sua liberdade, apresentando abandono e indigência, sendo, porém, certo que tudo é falso, e, tendo em consideração a distância que há de sua casa a Itaqui e os inconvenientes que me causou o dito escravo. Por isso, de muito sua livre vontade concede ao referido escravo Januario plena liberdade, e que vá gozá-la aonde bem lhe convenha. E para constar passo a presente carta de liberdade na presença das testemunhas abaixo assignadas. (Documento disponível na Oficina de Educação Patrimonial do Arquivo Público do Estado do Rio Grande do Sul, transcrição nossa)

Porém, esse olhar que se dá pelas brechas, que espia às escondidas, não é mais a única forma de resistência por essa via. Devido à expansão do alcance das pautas movimentadas pelo ativismo social – crescimento que tem origem em políticas como as de ações afirmativas, resultantes do mesmo ativismo, que viabilizam o acesso por pessoas em posição de subalternidade a lugares sociais de mais prestígio e mais voz –, cada vez mais tem sido possível que os olhares negros bem marcados, que encaram sem desviar os globos oculares para baixo diante da retaliação branca, sejam sustentados. Como discutido anteriormente neste trabalho, a manutenção do controle do funcionamento das instituições em mãos brancas depende de certa flexibilização de suas práticas diante do tensionamento produzido pelos grupos subalternizados. Reconhecendo que as mudanças na sociedade acontecem justamente por essa necessidade que as instituições têm de lidarem com os conflitos que a cercam e atravessam (ALMEIDA, 2019), temos conseguido manter a firmeza do nosso olhar sobre a branquitude, fazendo questão de que se perceba sendo vista, encarada, desmembrada de modo a expor o seu conteúdo.

Todas as tentativas de reprimir o nosso direito – das pessoas negras – de olhar produziram em nós um desejo avassalador de ver, um anseio rebelde, um olhar opositor. Ao olhar corajosamente, declaramos em desafio: “Eu não só vou olhar. Eu quero que meu olhar mude a realidade”. Mesmo nas piores circunstâncias de dominação, a habilidade de manipular o olhar de alguém diante das estruturas de poder que o contêm abre a possibilidade de agência. (HOOKS, 2019, p. 216)

Figura 3 – Uma carta de liberdade (parte 1)

Testemunhas = João Pereira Formosa, Antonio Pi-  
 rreco = Os Senhores Escrivas para fazer as pre-  
 cesas anotações = Hoqui traza de Novembro de mil  
 oitocentos e setenta e seis = Bastos = Otrabado as  
 folhas cinco do Livro da matrícula qual deste  
 Municipio = Menade Perdas Gerais de Hoqui tra-  
 ze de Novembro de mil oitocentos e setenta e seis =  
 Escrivas interinos = Silva = Cada uma se conti-  
 nha em dita carta, a qual aqui bern e fielmente  
 trasladei e dou fe' digo trasladei da propria ori-  
 ginal a que me reporto, e dou fe', e esta nella  
 de Hoqui ao dezesseis dias do mes de Novem-  
 bro de mil oitocentos e setenta e seis. Eu José Eoa-  
 risto Teixeira, Escrevente juramentado desse muni-  
 cipio e do Povo de Hoqui, e do Povo de Taboão, que  
 o subscrevo.

---

Outra Carta de Liberdade lida em rotas  
 Corra abaixo se declara =  
 Qualcunq' assignado Luciano de Oliva-  
 ra Paes, attendendo que mas ad-  
 cravo de nome Januario, de idade de se-  
 me ora por se queira de doerica, ora por  
 querer licença para agradecer donativos  
 para sua liberdade, attendendo ainda  
 que o referido escravo se acha em Hoqui  
 tratando de sua liberdade, aprezentando  
 abandono e indigencia, sendo por ser  
 cento que tudo o' fello, estando em cami-  
 nhacao a distancia que ha de sua casa  
 a Hoqui, e as inconvenientes que lhe  
 causam a dito escravo; por isso de muni-  
 cipio sua livre vontade concede ao mes-

Fonte: Arquivo Público do Estado do Rio Grande do Sul

Figura 4 – Uma carta de liberdade (parte 2)

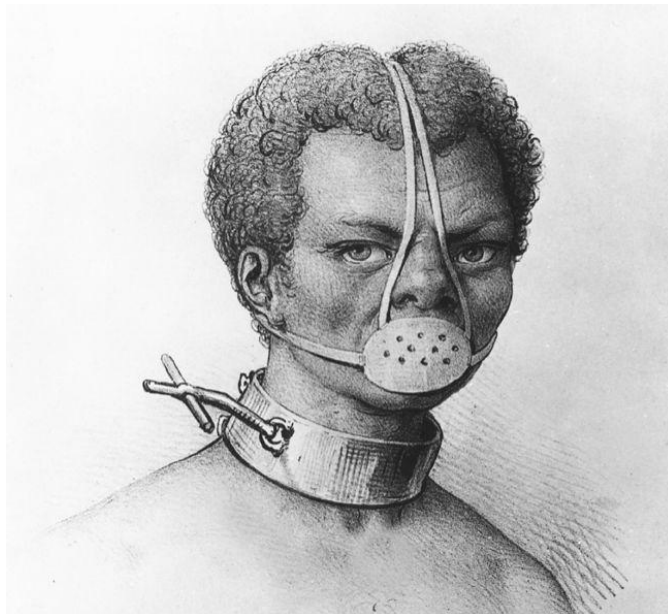
repellido e acaudo Jomane e Jomane Libe-  
 dade, e que pa gosalda aonde bern the  
 Conuorka. E para contar passo  
 presente Carta de Liberdade de na  
 presença dos Testimoniaes de duas  
 assignadas. Pincas de Santo Guedes  
 nove de Agosto de mil setecentas e  
 setenta e cinco. Quemiro de Quae-  
 Prestes. Testimonia que fiz em sig-  
 nos de Antonio Barboza e Cassa-  
 Jairo Carrada Parana. Cada um  
 se contra com dita Carta de  
 Liberdade, a qual aqui, bern e q-  
 elmente tralladei do proprio ori-  
 ginal que me reparto e dorre.  
 Em Pau Guareto Parana.  
 Es quemiro quem amontado  
 a execucao. Em Pedro Antonio de Chis-  
 randa, Tabullian que o subscruo, e assigna  
 Tabullian,  
 Pedro Antonio Misanda

Fonte: Arquivo Público do Estado do Rio Grande do Sul

Ao recobrar o direito ao nosso olhar e deixar nítido para as pessoas brancas que estamos vigilantes em relação ao seu comportamento, desejamos mudar a realidade. As mudanças podem se dar, sim, por certa sensibilização ou conscientização pelas pessoas brancas sobre seus comportamentos violentos, mas o uso político do nosso olhar tem garantido que, mesmo que seja por constrangimento ou receio de perder a oportunidade de ocupar determinadas posições, essas mudanças aconteçam de modo bem mais acelerado. O fato é que a politização do olhar negro não é opcional. Então, que sejamos nós a nos apropriarmos sobre o seu uso político como potência e não como método de repressão.

## 6.2. (D)enunciando pelos furos das máscaras do silenciamento

**Figura 5 – Retrato da "Escrava Anastácia"**



Fonte: disponível na página 35 do livro “Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano” (2019), de Grada Kilomba.

A figura 5 traz uma obra apresentada por Grada Kilomba (2019), que representa o retrato de Anastácia, mulher africana escravizada no Brasil, sobre a qual, embora não haja uma história oficial registrada, existem diversos relatos que afirmam que teria sido forçada a usar uma pesada corrente de ferro no pescoço e uma máscara cobrindo a boca. Entre as múltiplas “razões” para o castigo, há relatos que indicam que Anastácia era punida por ser uma ativista política responsável por ajudar na fuga de outras pessoas escravizadas, por se

recusar a sofrer abusos sexuais do senhor branco ou por ser reconhecida como bonita demais pela sinhá branca, que teria ciúme da escravizada (Kilomba, 2019, p. 35-36). O potencial de enunciação pelas pessoas negras, especialmente pelas mulheres negras, historicamente, tem sido alvo de controle e repressão pelas pessoas brancas. Pelos relatos que contam sobre os prováveis “crimes” cometidos por Anastácia para que fosse cruelmente silenciada, percebemos que o que move a branquitude a podar o nosso direito à fala é o medo da potência revolucionária do que terão de ouvir e da dificuldade que terão em manter as estruturas da mesma forma após escutar o que é dito por nós.

Em 2017, Conceição Evaristo foi homenageada por uma exposição do Itaú Cultural. Na mesma época, a autora concedeu uma entrevista à Djamila Ribeiro, resultando no conteúdo que foi publicado pela CartaCapital. Na conversa, Conceição deu ênfase ao papel dos movimentos sociais negros como impulsionadores do reconhecimento de obras como as dela, para que possam ocupar espaços como os daquela exposição. Segundo ela, esse processo movimentado pelos sujeitos negros vai se espalhando aos poucos e por muitas mãos, como trabalho de formiguinhas, e avançando pelas brechas. Ao apontar para o retrato de Anastácia, Conceição Evaristo (2017), então, afirma que as pessoas negras são capazes de falar pelos orifícios da máscara e que a potência dessas falas pode ser tanta a ponto de provocar o estilhaçamento do objeto repressor.

Nos espaços de trabalho, também é pelas rachaduras que se abrem gradualmente nas máscaras a partir do alargamento dos seus furos que encontramos outros caminhos de resistência. Esses furos aparecem quando, por exemplo, percebemos que a organização pode receber desvantagens se não se posicionar diante das estruturas racistas e enxergamos a possibilidade, em alguns casos, de aproveitar a oportunidade para fazer apontamentos sobre as próprias práticas internas da empresa. Ou, então, quando existe algum mecanismo de produzir denúncia formal ou informal sobre as violências sofridas, como pelas redes sociais, por estratégias como a utilizada nas planilhas das agências (Quadro 1), ou por escritas como a que vem sendo produzida neste trabalho. Ou, ao ter em nossa equipe uma pessoa branca que esteja sensibilizada com a discussão racial, seja estando nas fases da culpa, da vergonha, do reconhecimento ou da reparação, mas certamente já não mais na fase da negação (KILOMBA, 2019, p. 44-46), podemos perfurar um pouco mais o tecido social tensionando a verbalização da validação do nosso discurso por essa pessoa em frente às demais. Com isso, não queremos dizer que, por nós, é mais valorizada a validação do branco ou que precisamos dela para que o nosso apontamento do que é racismo seja válido. Porém, em uma estrutura na qual quem pode



falar e quem é escutado é o sujeito branco, fazer uso dessa ferramenta pode auxiliar a causar abalos nas estruturas de privilégio da branquitude.

E, de nenhuma forma, queremos romantizar aqui e tornar simplistas as possibilidades de resistência por essas falas que saem pelos orifícios e que fazem novos furos. Mesmo quando são encontradas essas brechas, de modo geral, não deixamos de nos deparar com a mesma branquitude que utiliza a negação como mais um tampão de silenciamento.

E culminando pinta esse orgulho besta de dizer que a gente é uma democracia racial. Só que quando a negrada diz que não é, caem de pau em cima da gente, xingando a gente de racista. Contraditório, né? Na verdade, para além de outras razões, reagem dessa forma justamente porque a gente põe o dedo na ferida deles, a gente diz que o rei tá pelado. E o corpo do rei é preto, e o rei é Escravo. (GONZALEZ, 2020e, p. 91)

E, mesmo nos casos em que o sujeito branco diz não acreditar na existência de uma democracia racial no Brasil, ele tende a sentir a mesma dor nessa ferida por ser apontado como agente dessas estruturas racistas cuja existência ele afirma reconhecer. Independente do nível de negação presente em seu discurso, o sujeito branco não quer que falemos, que denunciemos as abissais diferenças entre as condições dos trabalhadores negros e dos trabalhadores brancos porque, aí, precisam reconhecer os seus privilégios e como agem dentro de seus pactos narcísicos para mantê-los. É nesse sentido que um dos pontos que, sempre que houver rachaduras, é preciso enunciar é o direito à escuta que também vem sendo negado aos trabalhadores negros.

### **6.3. O fundamental afinamento da escuta e o ritmo coletivo da pulsação dos corpos negros**

Inserida no campo da Psicologia, esta produção entende como bastante pertinente a reflexão acerca do tipo de escuta que (não) costuma ser feita ao trabalhador negro. E, aqui, estamos pensando sobre a escuta de profissionais de Psicologia que atuam na área do Trabalho e de outros profissionais que atuam nas áreas relacionadas a Gestão de Pessoas e Recursos Humanos, mas também estamos colocando em questão a escuta de qualquer trabalhador, de modo geral, por entender que todos fazem parte dessas relações de trabalho. Nesse percurso, convocamos, sobretudo, os sujeitos brancos a se pensarem nessas relações.

Historicamente, ao pensar todo o tipo de sofrimento psíquico, inclusive nas relações de trabalho, os profissionais envolvidos tendem a pensar em um modelo de sujeito supostamente

universal, que é o sujeito branco. Essa perspectiva ignora o fato de que a sociedade e as instituições e relações que a constituem são estruturadas pelo racismo e por um sistema de práticas de atribuição de vantagens ou desvantagens de acordo com a racialidade de cada grupo. Isso significa que, independentemente da intencionalidade estar conscientemente envolvida, trabalhadores brancos serão beneficiados apenas por serem brancos, bem como trabalhadores negros serão prejudicados apenas por serem negros. Como já discutimos ao longo deste trabalho, isso resulta em efeitos psicossociais muito distintos para esses sujeitos trabalhadores. Contudo, pela denegação cultural do racismo, essas relações discriminatórias também são negadas, reduzidas ou colocadas em dúvida.

Historicamente a psicologia clínica deu pouca atenção para as vítimas de discriminação e preconceito racial. Homens e mulheres negras, ao narrarem suas experiências com a violência racista, ainda são desacreditadas, invisibilizadas e silenciadas, tendo recusada a escuta de suas vivências por profissionais de psicologia. (ROSA; ALVES, 2020, p. 3)

Essa realidade costuma se apresentar de forma ainda mais dura para as mulheres negras, que já são estigmatizadas como naturalmente fortes e tolerantes a elevados níveis de sofrimento e dor. Essa construção que “aprisiona as mulheres *negras* numa imagem idealizada que não nos permite manifestar as profundas feridas do racismo” (KILOMBA, 2019, p. 192) se torna uma ferramenta de silenciamento profundo, que resulta em grande insensibilidade em relação a esse grupo. Assim, é comum que, no ambiente de trabalho, mulheres negras sejam “elogiadas” como fortes, enquanto aguentam situações bastante desgastantes e adoecedoras profissional e pessoalmente, enquanto enxergam pessoas brancas recebendo apoio, cuidado e privilégios, como mais folgas ou flexibilizações nos prazos de entrega de trabalho, quando passam por situações semelhantes ou até menos complexas.

Além disso, ao considerar o racismo como estrutural e, por isso, transversal a todas as relações sociais, deveríamos carregar esse entendimento ao escutar essas mulheres negras. Está posto que nós, mulheres negras, vítimas do racismo e do sexismo, alvo de uma série de estigmas, somos subjetivadas em um contexto que reprime e silencia a exposição das nossas dores. Por isso, não deveria ser necessária a verbalização explícita dessas dores. Não é necessário dizer “estou exausta, já que preciso trabalhar em dobro por ser uma mulher negra”. Está dado. Porém, muitas pessoas brancas, em suas estratégias de defesa da sua posição, afirmam que não tinham como saber que determinada pessoa negra estava sofrendo devido a violências raciais porque ela nunca disse isso.

Essa problemática tem a ver com a dificuldade que nós todos temos – mas, principalmente, as pessoas brancas têm – de racializar a nossa escuta. Uma escuta racializada deve compreender que, por serem estruturantes da sociedade, as relações raciais atravessam todas as relações e os modos de subjetivação o tempo todo. Assim, qualquer situação vivenciada por um trabalhador – seja ela presenciada ou conhecida por seu relato – deve ser acolhida levando em consideração os seus marcadores sociais de diferença. Essa prática rompe com a escuta voltada a um modelo de sujeito universal, considerando que racializar “é, portanto, um exercício político-discursivo que mapeia essa produção negada pela branquitude” (SOUZA; DAMICO; DAVID, 2020, p. 5).

Então, principalmente para pessoas brancas que sentem vontade de se engajar na luta contra o racismo nos espaços de trabalho, a racialização e a sensibilização da sua escuta é uma estratégia fundamental, sejam profissionais da área da Psicologia ou não. É preciso manter essa escuta sempre em alerta e em estado de questionamento nas práticas cotidianas. Por que eu me sensibilizei tanto com a situação relatada por minha colega branca? Será que, diante de todas as dores relatadas por minha colega negra, é adequado dizer que admiro a sua força? Será que aquele funcionário negro que sempre diz que está bem não está, de fato, passando por alguma situação dolorosa, já que o percebo se afastando do restante da equipe?

Além dessa forma de escuta, há outras historicamente e diretamente relacionadas à ação coletiva dos sujeitos negros como forma de resistência aos sistemas de opressão. Uma delas se deu pela inserção das chamadas canções de trabalho no cotidiano dos trabalhadores escravizados. O canto em conjunto servia para marcar o ritmo de trabalho (DOURADO, 2013), além de manter a condição dos sujeitos negros tolerável por meio da identificação e do sentimento de pertencimento àquele grupo. A dinâmica era abordada tanto por trabalhadores dos engenhos, plantações e ferrovias, quanto pelas trabalhadoras lavadeiras. A marcação do ritmo que permitia um trabalho sincronizado tornava viável e um pouco menos desgastante o trabalho que seria impossível de ser executado por cada um de modo separado.

De acordo com Fernando Garbini Cespedes, nos campos de trabalho forçado nas Américas, essas canções de trabalho serviam para proteger as pessoas mais velhas e aquelas que não tinham condições físicas necessárias para suportar manter o ritmo exigido em trabalhos tão pesados. Já que as canções orientavam o ritmo do trabalho nos engenhos e nas plantações, os trabalhadores podiam cantar mais devagar sempre que alguém não conseguisse

manter o ritmo acelerado. Assim, todos entrariam no ritmo mais lento, tornando imperceptível a quem os monitorava o baixo rendimento isolado de um ou outro que poderiam ser punidos.

Esse exemplo das canções de trabalho marca algo muito presente nas relações entre trabalhadoras e trabalhadores negros: a formação de coletivos como estratégia de proteção e resistência.

#### **6.4. O sensível toque das calejadas mãos que seguram as minhas: coletivizando dores, lutas e escrevivências como estratégia de resistência**

Foram, ainda, essas mãos lavadeiras, com seus sois riscados no chão, com seus movimentos de lavar o sangue íntimo de outras mulheres, de branquejar a sujeira das roupas dos outros, que desesperadamente seguraram em minhas mãos. Foram elas que guiaram os meus dedos no exercício de copiar meu nome, as letras do alfabeto, as sílabas, os números, difíceis deveres de escola, para crianças oriundas de famílias semi-analfabetas. Foram essas mãos também que folheando comigo, revistas velhas, jornais e poucos livros que nos chegavam recolhidos dos lixos ou recebidos das casas dos ricos, que aguçaram a minha curiosidade para a leitura e para a escrita. [do texto “Da grafia-desenho de minha mãe um dos lugares de nascimento de minha escrita”, de Conceição Evaristo]

No texto “Da grafia-desenho de minha mãe um dos lugares de nascimento de minha escrita”, Conceição Evaristo (2005) narra uma escrevivência da sua infância, dos tempos em que a grafia-desenho rabiscada na lama com um graveto por sua mãe servia como simpatia para chamar o sol, necessário para o seu sustento enquanto lavadeira. Nessa narrativa, Conceição demonstra como os gestos realizados pelas mãos tão agredidas dessas mulheres negras lavadeiras geram condições de possibilidade de outras formas de existência para outras mulheres negras, como ela.

No mesmo sentido dos gestos dessas mãos, no mundo do trabalho, todas as estratégias de resistência negra mencionadas só podem funcionar efetivamente pela via da coletivização das lutas e também das dores. Os trabalhos produzidos por Alisson Ferreira Batista (2016), Arthur Gomes de Almeida (2018) e Fernanda Maiato-Chagas (2021) trazem pistas importantes sobre a relevância da atuação junto a coletivos para os estudantes universitários negros. Os autores apresentam a coletivização politizada e afetiva como estratégia possível de permanência com alguma saúde no espaço acadêmico, que, ocupado predominantemente por pessoas brancas, abriga muitas e graves violências racistas. Elemento importante levantado em seus relatos é que, a partir do momento em que se encontraram em coletivo, puderam perceber com mais facilidade condições estruturais que antes encaravam de forma

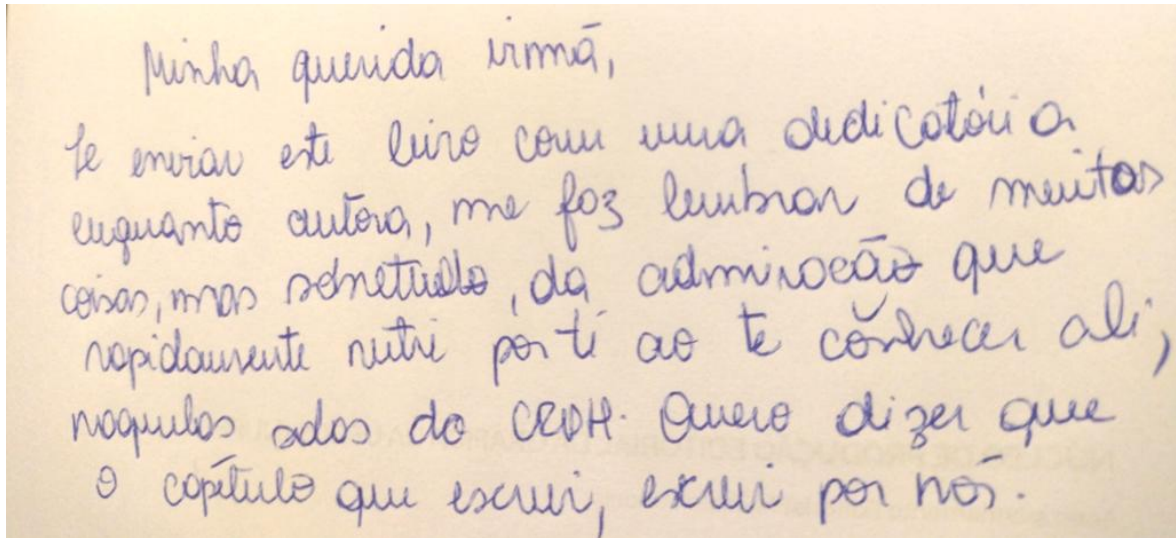
individualizada, se distanciando da autculpabilização e do auto-ódio e visualizando as práticas de favorecimento destinadas às pessoas brancas, por muito tempo lidas como passivas nos processos de opressão.

Aline de Moura Rodrigues (2020), com quem vivenciei um dos mais bonitos encontros durante a minha trajetória na universidade e enquanto pesquisadora-iniciante, aborda como as relações entre bolsistas negros, sobretudo entre as bolsistas negras, foi fonte de afeto e saúde, que permitiu a sua permanência pelos rumos da pesquisa em que trabalhávamos.

O fato de sermos um grupo majoritariamente constituído de pesquisadores negros(as), de diferentes cursos – especialmente Psicologia e Ciências Sociais –, sendo orientados por uma professora branca, que também estava de certo modo iniciando um novo percurso em sua vida, fazia dos momentos de discussão fontes de ricas aprendizagens sobre as expressões da racialização das relações sociais. (...) Se, por um lado, as hierárquicas relações de poder e opressão raciais e de gênero se apresentavam como obstáculos à constituição desse espaço saudável, por outro, poder compartilhar, através de linguagens corporais e trocas de conhecimento e cuidado entre os colegas que como eu estavam ali iniciando sua experiência com pesquisa, em diferentes momentos, fez com que hoje eu me sentisse motivada a escrever e a revisitar as inquietações guardadas na memória sobre essa experiência. (RODRIGUES, 2020, p. 76-77)

A experiência como bolsista no projeto mencionado por Aline foi uma das em que vivenciei a impossibilidade de ser apenas bolsista. Na minha experiência, as durezas das relações envolvidas nesse processo se tornaram insuportáveis em determinado momento. Para recuperar a minha saúde, me afastei sem conseguir seguir nessa continuidade pela escrita sobre o que havíamos encontrado no campo, por exemplo. Essa interrupção, não pela minha vontade, mas pela insustentável relação com a branquitude naquele momento, foi motivo de sofrimento e autculpabilização, para mim, por um longo período. No entanto, muitos meses depois, recebo o texto publicado por essa pesquisadora-colega-irmã, acompanhada de uma dedicatória com capacidades de cura. Parte dela está na figura 6.

**Figura 6 – Dedicatória que segura as minhas mãos**



Fonte: Arquivo pessoal

“Quero te dizer que o capítulo que escrevi, escrevi por nós”: quem dera todas soubéssemos a força que têm as palavras e os gestos trocados entre mulheres negras. Em nossas práticas de resistência coletiva, as dores e as conquistas são compartilhadas. Nas noções da ética Ubuntu, uma afroperspectiva de vida, “um ser humano só se realiza quando humaniza outros seres humanos” (NOGUERA, 2011, p. 148), compreendendo que a desumanização do outro é prejudicial para o próprio processo de autoconhecimento e de exploração das potencialidades humanas. No mesmo sentido, faz parte dos movimentos de resistência das trabalhadoras negras sempre saber e enfatizar quem são as muitas outras mãos que mantêm as nossas firmes em cada processo.

No cenário do trabalho, ao se posicionar de modo contrário à submissão às violências racistas, o sujeito negro não corre somente o risco de sofrer retaliação, de ser desprezado e visto como indesejado – como acontece em outras relações, como nas de amizades, quando o sofrimento pode ser profundamente doloroso, mas não necessariamente comprometer as questões de sobrevivência. No caso do trabalho, o risco também é de perder o próprio sustento. Por isso, a força coletiva, nesse espaço, ganha um caráter ainda mais fundamental. Nas situações em que há muita dificuldade para encontrar os furos, as brechas e as rachaduras, ou seja, quando são escassas as possibilidades de denunciar as relações discriminatórias nos espaços de trabalho, poder lidar com a dor compartilhando as suas experiências com alguém que está em vivenciando o mesmo cria condições de possibilidade de não sucumbir. Essa comunicação que, muitas vezes, acontece por uma linguagem que envolve todo o corpo – na

troca de olhares, na mão que coça o rosto em sinal de desconforto, nos pequenos gestos que dizem do mesmo cansaço – acolhe e encoraja. Em cenários um pouco mais otimistas, nos quais se consegue falar pelos furos da máscara, a coletivização do enfrentamento mostra toda a sua potência e tem muito mais chances de promover efetivas mudanças antirracistas nos ambientes de trabalho – e de forma bem menos desgastante – do que quando o movimento precisa partir de uma pessoa só.

Vilma Piedade (2017) nos apresenta o conceito de Dororidade como alternativa ao conceito de sororidade, por entender que este último não dá conta da realidade vivenciada pelas mulheres negras, que, além de sofrerem as dores pelas estruturas patriarcais, também são acometidas pelas dores das estruturas racistas. É nessa dororidade que se produzem encontros de tamanha potência somente compreensível entre as mulheres negras. E a escrita é um dos meios pelos quais nós, mulheres negras, temos nos encontrado na dor. Uma personagem de Conceição Evaristo (2016, p. 109) relembra um verso que diz que “escrever é uma maneira de sangrar”. E nós sabemos que o sangue que corre em nossa escrita nunca jorra somente do nosso próprio corpo. A minha escrita tem um tanto de mulheres negras como Conceição, Vilma, Lélia, Grada, bell, Aline, como tantas outras amigas, colegas e familiares que fazem parte do que sou e, por isso, escrevo, a minha escrita tem muito de Carmem (minha mãe, a do primeiro verbo), a minha escrita tem outro tanto de minha bisavó, mulher indígena de generosos afetos, que não cheguei a conhecer, mas de quem trago muito em meu corpo e jeito, segundo os relatos da família.

E é por escrevermos a muitas mãos mesmo quando a autoria é registrada em um só nome que a nossa escrita mobiliza tanta potência. A nossa escrevivência conjunta estrutura redes de compartilhamento, de escuta, de amparo, de denúncia, de enunciação e de resistência. Por sermos sujeitos coletivos, os nossos espaços de luta são também espaços de afeto. É pela imensa força da articulação de muitas mãos – mãos calejadas, feridas, onde o sangue não tem tempo de estancar – que lançamos nossa corpografia na inventiva busca por outras formas de existência em que todas as trabalhadoras e os trabalhadores negros não precisem ser tão fortes. Nos debulhamos em olhos d’água, mas, com o cuidado compartilhado por outras mãos escuras, recobramos nossa grande força agora pelo dia em que, nós, trabalhadoras e trabalhadores negros, poderemos exercer o direito de sonhar.

## **7. Miotramas sob a pele preta: mulheres negras erguendo limites e brigando bravamente por respeito**

Sobrecarga. Tensão. Estiramento. Fibras musculares que se esticam além da capacidade de um não-limite definido para corpos dos quais se exige sempre o dobro, o triplo, o salto mais alto por quem parte do degrau mais baixo. A distensão desencadeia as microlesões adaptativas cotidianas que moldam a carne em constante processo inflamatório, coisa que não se vê a olho nu. Não se vê? “Mas dava para perceber em meus olhos, se vocês repararem nas fotos... Eu nem sabia onde estava no ar”, ouço a melhor ginasta do mundo dizer na TV. Em gestos tão precisos quanto em seus duplos twists carpados, vejo Simone erguer um limite: escutem o que dizem os nossos olhos. Corpos pretos estão resgatando a sua humanidade e ceifando as amarras que nos querem úteis ao desejo branco.

Essa coisa de o crescimento muscular ser causado pela lesão no tecido deve ser uma das razões pelas quais diziam que minha mãe era uma mulher de fibra. Trapézios e rombóides e latíssimos que se alongavam e contraíam com sempre mais agilidade e mais docilidade e mais impecabilidade para limpar a casa de quem a considerava quase da família, desde que ela não ousasse esquecer que o quase é o que separa quem É de quem não chega a Ser. Minha mãe: densos músculos das costas de quem carregava também o peso de garantir que os filhos pretos seriam duas, três, quatro vezes mais do que a média para que pudessem apenas Ser. Músculos que apertam o peito num cotidiano em que se vive no fio da navalha.

Abaixo o volume da TV. Escuto aos olhos amendoados de Simone, que lembram os de minha avó. Mirrados bíceps que emendavam e remendavam tecidos o dia inteiro. Lembro dos comentários que, pela cidade, reconheciam a minúcia do seu trabalho. Lembro também dos frequentes pratos vazios naqueles tempos, o que não acontecia na casa das meninas loirinhas do outro lado da rua. Não sabia quase nada sobre injustiça nessa época, mas lembro de encarar quase como um problema matemático os pagamentos muito mais robustos que a avó das loirinhas recebia por seus maus pontos e as suas bainhas de curta durabilidade.



Trabalhando até essa altura da madrugada, forço os músculos das minhas órbitas para que permaneçam abertas. Músculos nutridos por vasos em que corre sangue que carrega impecabilidade, minuciosidade, força. Pele que carrega a cor que determina essas como características obrigatórias.

Produtividade. Excelência. Alta performance. O estiramento total da tal força das mulheres negras até a exaustão. Nos fazem crer que é desejo nosso essa ideia de chegar ao topo. Exaurem nossos músculos fadigados na incessante subida rumo a um lugar ao sol, rumo a tudo o que poderíamos ser. Quase lá, nos lembram que nossa excelência só serve para movimentar as engrenagens do elevador que leva a verdadeira humanidade até o topo.

Esplênios e escalenos e esternocleidomastóideos se contraem em meu pescoço. Sinto pesar sobre meus ombros a culpa pelos momentos em que permiti que a branquitude controlasse movimentos em minha trajetória. Momentos em que a bússola que me deram, desvairada, também me deixou vagando pelo ar. Deveria ser meu esse fardo? Alguém mais se sente responsável por ele? Será que há tempo de poder ser mais?

Deve haver outros caminhos, saídas mais amenas. Vendo coragem em Simone, vejo coragem também em mim. Simone resgata a si e devolve a mim o controle sobre meu próprio tônus. Se não vemos sentido nesse jogo hegemonicamente imposto, que a gente só se permita jogar com as regras do nosso. É preciso proteger nossas mentes e corpos. É preciso preservar as fibras feridas cobertas pela pele escura. É preciso inflamar e colocar em jogo outras fibras, aquelas que sempre tiveram direito a repouso. Se nos querem carne, que sejamos a própria navalha.

## **8. Se eu soubesse o quanto dói a vida, essa dor, tão doída, não doía assim?**

São tempos de fechamento deste texto. Por isso, são tempos também de angústia, de busca por autoaceitação, de tentativa de autoacolhimento. A sensação de que nada ainda está pronto é cortada pelos prazos que exigem entrega, que ordenam que eu desapegue da ideia de seguir tentando aprimorar este trabalho.

Me dou conta de que, ao produzir a escrita deste trabalho de conclusão de curso, experencio na pele os pontos que vínhamos discutindo logo antes, nessas páginas. Não quero entregar este trabalho porque o percebo mediano, comum, ordinário. Não vejo nele nada de excepcional e, apesar da exaustão, não sinto que tenha conseguido oferecer resultados em dobro dessa vez. Percebo também o quanto isso diz de tudo que andávamos discutindo nessas semanas de produção desse trabalho: essa obrigatoriedade de ser duas vezes melhor, essa autoculpabilização por não ter conseguido entregar mais. E isso tudo vai conflitando porta adentro do meu corpo.

Por um lado, estando constantemente atenta às violências que me subjetivaram dessa forma, faço esforços para romper com essas lógicas e impor certos limites. Por outro, sou invadida pela decepção por não ter entregado um trabalho melhor, mais aprofundado, por não ter utilizado tantas referências que já encontrei por esse mundo, por não ter fundado nada de inaugural nesses pensamentos abordados aqui.

Tento acolher essa mulher negra, estudante e trabalhadora, que, em seus elevados níveis de exaustão foi capaz de produzir isso que está disposto sobre essas páginas. Me esforço para acolher a minha corpografia disposta sobre essas folhas, com todas as medidas coerentes com o momento em que foram colocadas no mundo. Mas os fios de ferro tensionam e me puxam para o outro lado. Acho tudo ruim. Tudo fraco. Tudo superficial. Me sinto ridícula ao me dar conta que, há uns minutos, gastei algum verbo falando sobre como somos subjetivadas a realizar produções duas vezes melhores, porém, agora, entrego este trabalho medíocre, falho, incompleto. Me sinto em dívida: com meu orientador, com a minha comunidade, comigo mesma.

Reconheço as estruturas que fazem doer. Jogo minha corpografia no enfrentamento a elas. E, ainda assim, dói.

## Referências

ALMEIDA, Arthur Gomes de. **A história de A.: escrituras de um aluno cotista negro do curso de psicologia da UFRGS**. 2018. 83f. TCC (Graduação) – Curso de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018.

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

Arquivo Público do Estado do Rio Grande do Sul (APERS). **Registro da Carta de Alforria Concedida por Querino de Oliveira Prestes a seu escravizado Januário em 1875**. Fundo Tabelação do Município de Itaquí. Subfundo: 1o Tabelação Espécie / tipologia: Livros Notariais de Transmissões e Notas, Livro 3 - 1872 a 1875. p. 199v. p. 333. Disponível em: <<https://drive.google.com/file/d/1kQpamlesxgLi-fOy5q8Jwjxht07Tu26N/view>>. Acesso em: outubro de 2021.

BATISTA, Alisson Ferreira. **Trejetos e percursos: das (im)possibilidades de enfrentamento do racismo dentro da academia**. 2016. 38f. TCC (Graduação) – Curso de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016.

BENTO, Maria Aparecida da Silva. **Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público**. 2002. Tese (Doutorado em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002. doi:10.11606/T.47.2019.tde-18062019-181514.

BRAGA, Nathália. **Para toda ‘Excelência Negra’, existe uma ‘mediocridade branca’**. 5 de outubro de 2018. Disponível em: <<https://nathbragap.medium.com/pra-toda-excel%C3%Aancia-negra-existe-uma-mediocridade-branca-d5a44f5326c4>>. Acesso em: outubro de 2021.

CHAGAS, Fernanda Maiato. **Necropolítica e a História da Cor do Céu da Minha Pele**. 2021. 70f. TCC (Graduação) – Curso de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2021.

DAMASCENO, Caetana Maria. ‘Cor e boa aparência’ no mundo do trabalho doméstico: problemas de pesquisa da curta à longa duração. In: FORTES, Alexandre et al. **Cruzando**

**fronteiras: novos olhares sobre a história do trabalho.** São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2013, p. 255-278.

DIANGELO, Robin. Fragilidade branca. Tradução por Anelise Angeli de Carli. **Dossiê Racismo.** Rio de Janeiro, v. 21, n. 3, p. 35-57, 2018.

DOURADO, Henrique Autran. **Cantos, cantigas e canções de trabalho.** 23 de fevereiro de 2013. Disponível em: <<http://blogdohenriqueautran.blogspot.com/2013/02/cantos-cantigas-e-cancoes-de-trabalho.html>>. Acesso em: outubro de 2021.

EVARISTO, Conceição. A gente combinamos de não morrer. In: EVARISTO, Conceição. **Olhos D'Água.** Rio de Janeiro: Pallas: Fundação Biblioteca Nacional, 2016. p. 99-109.

EVARISTO, Conceição. **Becos da Memória.** Rio de Janeiro: Pallas, 3ª edição, 2018. *E-book*.

EVARISTO, Conceição. **Conceição Evaristo: “Nossa fala estilhaça a máscara do silêncio”.** Carta Capital: maio de 2017. Entrevista concedida a Djamilia Ribeiro. 2017. Disponível em <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/conceicao-evaristo-201cnossa-fala-estilhaca-a-mascara-do-silencio201d/>. Acesso em: outubro de 2021.

EVARISTO, Conceição. **Da grafia-desenho de minha mãe um dos lugares de nascimento de minha escrita.** Agosto de 2005. Disponível em: <<http://nossaescrevivencia.blogspot.com/2012/08/da-grafia-desenho-de-minha-mae-um-dos.html>>. Acesso em: outubro de 2021.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder.** Organização e tradução de Roberto Machado. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.

FOUCAULT, Michel. O que é a Crítica. [Crítica e Aufklärung]. **Bulletin de la Société française de philosophie**, v. 82, n. 2, p. 35-63, avr./juin. 1990. Tradução de Gabriela Lafetá Borges e revisão de Wanderson Flor do Nascimento. Disponível em: < <http://michel-foucault.weebly.com/uploads/1/3/2/1/13213792/critica.pdf> >. Acesso em: outubro de 2021.

FRANKENBERG, Ruth. A miragem de uma branquidade não-marcada. In: WARE, V. (Org.). **Branquidade: identidade branca e multiculturalismo.** Rio de Janeiro: Garamond Universitária / Centro de Estudos Afro-Brasileiros, 2004. p. 307-338.

GONZALEZ, Lélia. A categoria político-cultural de amefricanidade. In: RIOS, Flávia; LIMA Márcia. (Org.). **Por um feminismo Afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos**. Rio de Janeiro: Zahar, 2020a. p. 127-138.

GONZALEZ, Lélia. Cultura, etnicidade e trabalho: efeitos linguísticos e políticos da exploração da mulher. In: RIOS, Flávia; LIMA Márcia. (Org.). **Por um feminismo Afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos**. Rio de Janeiro: Zahar, 2020b. p. 25-44.

GONZALEZ, Lélia. E a trabalhadora negra, cumé que fica?. In: RIOS, Flávia; LIMA Márcia. (Org.). **Por um feminismo Afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos**. Rio de Janeiro: Zahar, 2020c. p. 217-219.

GONZALEZ, Lélia. Entrevista ao Pasquim. In: RIOS, Flávia; LIMA Márcia. (Org.). **Por um feminismo Afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos**. Rio de Janeiro: Zahar, 2020d. p. 313-324.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. In: RIOS, Flávia; LIMA Márcia. (Org.). **Por um feminismo Afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos**. Rio de Janeiro: Zahar, 2020e. p. 75-93.

HOOKS, bell. **Olhares negros: raça e representação**. Tradução de Stephanie Borges. São Paulo: Elefante, 2019.

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

KRENAK, Ailton. “A História também pode se repetir como tragédia”. [Março de 2020] Entrevistadores: Hugo Albuquerque e Jean Tible. Jacobin Brasil, 2020. Entrevista concedida ao blog Jacobin Brasil. Disponível em: <<https://jacobin.com.br/2020/03/a-historia-tambem-pode-se-repetir-como-tragedia/>>. Acesso em: outubro de 2021.

PODCAST SER SONORO. 4. Trabalho. [Locução de]: Fernando Garbini Cespedes. 18 de agosto de 2020. *Podcast*. Disponível em: <<https://seronoronet.net/2020/08/18/4-trabalho-2/>>. Acesso em: outubro de 2021.

NOGUERA, Renato. Ubuntu como modo de existir: elementos gerais para uma ética afroperspectivista. **Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN)**, v. 3, n. 6, p. 147-150, 2011. Disponível em: <[https://filosofia-africana.weebly.com/uploads/1/3/2/1/13213792/renato\\_noguera\\_-\\_ubuntu\\_como\\_modos\\_de\\_existir.pdf](https://filosofia-africana.weebly.com/uploads/1/3/2/1/13213792/renato_noguera_-_ubuntu_como_modos_de_existir.pdf)>. Acesso em: outubro de 2021.

PIEDADE, Vilma. **Dororidade**. São Paulo: Nós, 2017.

RADI, Blas. ¿Qué es el tokenismo cissexista?. **Revista Anfibia**. 30 de julho de 2019. Disponível em: <<https://www.revistaanfibia.com/que-es-tokenismo-cissexista/>>. Acesso em: outubro de 2021.

RATTS, Alex; RIOS, Flavia. **Lélia Gonzalez**. São Paulo: Selo Negro, 2010.

RODRIGUES, Aline de Moura. Iniciação Científica: O que Aprendi sobre Racismo e Sofrimento Psíquico. In: SILVEIRA, Raquel da Silva; SILVA, Liziane Guedes da; NARDI, Henrique Caetano; RODRIGUES, Luciana. (Org.). **Psicologia e relações raciais: um percurso em construção**. Porto Alegre: ABRAPSO; UFRGS, 2020.

ROSA, Evellyn Gonçalves da; ALVES, Míriam Cristiane. Estilhaçando a Máscara do Silenciamento: Movimentos de (Re)Existência de Estudantes Negros/Negras. **Psicologia: Ciência e Profissão** [online]. v. 40, (n.spe), e229978, 1-14, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1982-3703003229978>>. Acesso em: outubro de 2021.

SANTOS, Maurício Reali. **Nas fronteiras da domesticidade: experiências e lutas de trabalhadoras domésticas por direitos em Porto Alegre (1941 - 1956)**. Jundiaí: Paco Editorial, 2021.

SOUZA, Tadeu de Paula; DAMICO, Jose Geraldo; DAVID, Emiliano de Camargo. Paradoxos das políticas identitárias: (des)racialização como estratégia quilombista do comum.

**Acta Scientiarum. Human and Social Sciences**, v. 42, n. 3, 2020,  
<<https://doi.org/10.4025/actascihumansoc.v42i3.56465>>

WERNECK, Jurema. Racismo institucional e saúde da população negra. **Saúde e Sociedade**.  
v. 25, n. 3, p. 535-549, 2016 <<https://doi.org/10.1590/S0104-129020162610>>