



**Universidade Estadual Paulista Júlio De Mesquita Filho
UNESP – BAURU**

Ariane Marta de Lima Silva

**INCLUSÃO RACIAL E O MUNDO DO TRABALHO: PERSPECTIVAS
DE ATUAÇÃO POR INTERMÉDIO DE PRÁTICAS COLETIVAS**

BAURU
2025

Ariane Marta de Lima Silva

**INCLUSÃO RACIAL E O MUNDO DO TRABALHO: PERSPECTIVAS
DE ATUAÇÃO POR INTERMÉDIO DE PRÁTICAS COLETIVAS**

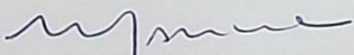
Tese apresentada ao Programa de Doutorado
em Psicologia do Desenvolvimento e
Aprendizagem – UNESP – Bauru, sob
orientação da Profa. Dra. Marianne Ramos
Feijó.

BAURU
2025

S586i	Silva, Ariane Marta de Lima Inclusão racial e o mundo do trabalho : perspectivas de atuação por intermédio de práticas coletivas / Ariane Marta de Lima Silva. -- Bauru, 2025 148 p. Tese (doutorado) - Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências, Bauru Orientadora: Marianne Ramos Feijó 1. Raça. 2. Trabalho. 3. Psicologia Organizacional. 4. Diversidade. 5. Coletivos Negros. I. Título.
-------	--

ATA DA DEFESA PÚBLICA DA TESE DE DOUTORADO DE ARIANE MARTA DE LIMA SILVA, DISCENTE DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA DO DESENVOLVIMENTO E APRENDIZAGEM, DA FACULDADE DE CIÊNCIAS - CÂMPUS DE BAURU.

Aos 19 dias do mês de março do ano de 2025, às 9h, no(a) Anfiteatro da Seção Técnica de Pós-graduação da Faculdade de Ciências (Unesp/Campus de Bauru), realizou-se a defesa de TESE DE DOUTORADO de ARIANE MARTA DE LIMA SILVA, intitulada **Inclusão racial e o mundo do trabalho: perspectivas de atuação por intermédio de práticas coletivas**. A Comissão Examinadora foi constituída pelos seguintes membros: Profa. Dra. MARIANNE RAMOS FEIJÓ (Orientador(a) - Participação Presencial) do(a) Departamento de Psicologia / Faculdade de Ciências Unesp Campus de Bauru, Prof. Dr. JURANDIR DE ALMEIDA ARAÚJO (Participação Virtual) do(a) Departamento de Educação / Faculdade Visconde de Cairu / EJAPOD UFBBA, Prof. Dr. PAULO VITOR PALMA NAVASCONI (Participação Virtual) do(a) Departamento de Psicologia / Unesp - Campus de Assis, Prof. Dr. JUAREZ TADEU DE PAULA XAVIER (Participação Presencial) do(a) Departamento de Jornalismo / Faculdade de Arquitetura, Artes, Comunicação e Design (Unesp / Campus de Bauru). Após a exposição pela doutoranda e arguição pelos membros da Comissão Examinadora que participaram do ato, de forma presencial e/ou virtual, a discente recebeu o conceito final: aprovado. Nada mais havendo, foi lavrada a presente ata, que após lida e aprovada, foi assinada pelo(a) Presidente(a) da Comissão Examinadora.


Profa. Dra. MARIANNE RAMOS FEIJÓ

Dedico esta tese à minha mãe, Dona Luzia, que me ensinou que a educação é um privilégio e um caminho para a emancipação, sempre me acolheu e nunca me abandonou nos momentos mais difíceis. Dedico a todos os meus familiares que me apoiaram e auxiliaram de alguma forma na conclusão deste trabalho. Também dedico aos movimentos negros que, por meio de lutas e reivindicações, fizeram com que eu pudesse ter acesso a esse privilégio e à consciência de que a luta é um processo contínuo para nós.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a toda minha família, em especial à minha mãe, que sozinha conseguiu educar seus filhos em uma sociedade que a subjugou e diminuiu seus sonhos de poder ser. Ao meu irmão Jairo, que sempre me motivou a estudar e tentar melhores possibilidades na minha vida, ora pelas palavras, ora pelos exemplos. A minha irmã Vanessa e aos meus sobrinhos Arthur e Lisiê, por me incentivarem a ter leveza na vida.

Agradeço à minha orientadora Profa. Dra. Marianne, pois sem sua presença na minha carreira acadêmica não haveria coragem para encarar esse espaço. Agradeço as palavras de acolhimento, pela escuta sensível das minhas demandas, e por acreditar nesse sonho comigo desde o mestrado.

Agradeço aos meus amigos, pelo carinho, acolhimento e compreensão nos momentos mais difíceis. Por não desistirem de mim e não me julgarem pelas escolhas e ausências que precisaram ser feitas para que esta tese fosse concluída.

Agradeço ao Pedro, à Aninha e o Gilmar, por sempre acreditarem em mim desde à graduação, por me ajudarem a sobreviver emocionalmente e financeira às dificuldades que eu encontrei no meu processo de formação. Vocês também são minha família.

Agradeço ao coletivo ECOA e à coordenadora Taynara, por ampliarem meus conhecimentos, por meio do afeto da comunidade de pessoas que acreditam na possibilidade de um país com justiça racial.

Agradeço aos participantes da pesquisa pelas valiosas contribuições ao tema de estudo, pela disponibilidade de troca comigo e pela luta que realizam em seus coletivos / movimentos negros em busca de melhores condições para a população negra.

Agradeço aos professores Dr. Juarez Xavier, Dr. Jurandir Araújo e Dr. Paulo Navasconi, minha banca do exame de qualificação, pelas importantes contribuições oferecidas para o desenvolvimento da pesquisa e escrita desta tese, e pelas contribuições na reivindicação de direitos e espaços de existir para a população negra.

Agradeço à Seção Técnica de Pós-Graduação do programa de Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem pela gentileza em realizar os esclarecimentos e atender minhas solicitações dos últimos anos.

Agradeço à CAPES, pois o presente trabalho foi realizado com o apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de financiamento 001.

”Eu acho que todos nós, principalmente gente preta de periferia, é subestimado demais. É encorajado a desistir e a não acreditar. É louco isso. Te encorajam a não ter coragem, então você sente que o seu cabelo é feio, que a sua pele é feia, que a sua família é feia, que a sua casa é feia, e fica com uma vergonha enorme de tudo. Chega no primeiro dia de aula e faz um esforço inimaginável pra se tornar invisível. Com medo das humilhações e da agressão que vai sofrer. É muito cruel fazer isso com uma criança, mas é isso que a sociedade faz desde muito cedo. Eu fui uma dessas crianças. E aí, você cresce com um milhão de impossíveis na sua mente. Aquilo foi carimbado na sua alma. Todos aqueles traumas se transformaram em algo que até você confunde com a sua própria personalidade e quando você percebe você também está desencorajando alguém. É um ciclo vicioso, muito difícil de perceber e mais difícil ainda de ser quebrado. Sem uma referência de uma possibilidade, o que te inspira? O seu horizonte vai diminuindo, diminuindo, diminuindo, e quando você vê está preso em um cubículo claustrofóbico, deprimido e silenciosamente repetindo pra si mesmo que a vida é assim mesmo, que a culpa é sua. A corrente de ferro nem é necessária, uma mais forte já foi colocada na sua mente, mas o pensamento é uma força transformadora com uma capacidade infinita de criação. Eu demorei anos para entender direito o que eles (Fióti e Emicida) faziam. Um era bom aluno, tocava na fanfarra, trabalhava de carteira registrada e tudo. O outro, tinha um monte de equipamento, que eu não sabia para o que servia direito. Ficava lá, lendo essas revistinhas, escrevendo partituras que ele inventava na mente, porque ele não tocava nenhum instrumento naquela época. Ele fazia isso dizendo que era para não esquecer as ideias de batidas para quando ele ”tivesse” onde gravar. Você há de concordar comigo: é inusitado pra dizer o mínimo. Aquele ambiente de descrença extrema onde eu fui criada e, por consequência, eles também acabaram sendo, roubou o meu sonho de mim e me fez achar que tudo era impossível e chegava a ser ofensivo ver tanta fé emanando de um sonho deles que brotava no meio de tanta miséria. É constrangedor pensar nisso hoje e mais constrangedor ainda é pensar que o mundo pode fazer a gente deixar de crer no potencial das pessoas que a gente ama. Empobrecendo o nosso espírito. Eu agradeço a Oxalá por eles não terem me escutado nunca. Porque foi a questão dos sonhos deles e lutando contra o mundo todo que eles fizeram todos que se conectaram com eles acreditarem também. E foi assim que eles me fizeram acreditar que ainda tinha tempo para que eu lutasse pelos meus sonhos também. E depois você vê o que esses meninos fizeram você não consegue mais acreditar no impossível não”.

Dona Jacira, texto do vídeo de comemoração de 10 anos do “Laboratório Fantasma”

RESUMO

O Brasil utilizou por mais de três séculos a mão de obra escrava de negros e indígenas para produção de recursos, bens e desenvolvimento econômico. Os efeitos desse histórico são sentidos até hoje, principalmente para a população negra, que tem menos acesso à educação e trabalho, colhendo os frutos do racismo estrutural. O objetivo desta pesquisa foi realizar um levantamento de dados sobre inclusão racial em contextos organizacionais e de preparação para o trabalho, que auxiliem na produção de futuras ações de inclusão profissional afrocentradas para profissionais pretos e pardos. Para o desenvolvimento desta pesquisa, foram realizados dois estudos, sendo o primeiro um levantamento bibliográfico de artigos científicos brasileiros que abordassem as temáticas de inclusão racial, mercado de trabalho e correlatos, no período de 2013 a 2023. No segundo estudo foram convidados 11 participantes de coletivos negros, com mais de 18 anos e de ambos os sexos, para conhecer quais os benefícios foram obtidos por meio da participação nos coletivos, identificar se a inclusão nas atividades auxiliou de alguma forma o desenvolvimento do projeto de vida / trajetória profissional dos participantes, assim como elencar as temáticas de maior impacto social trabalhadas pelo grupo. Para a obtenção destes dados foi realizada a aplicação de um questionário socioeconômico e uma entrevista com roteiro semiestruturado, que foram conduzidos de forma remota, por meio de plataformas disponibilizadas pelo Google (Forms e Meet). A entrevista foi gravada para transcrição e análise posterior. Os estudos desenvolvidos demonstraram que embora o número de pesquisas tenha crescido nos últimos anos, ainda é necessário maior investimento dos pesquisadores, principalmente na área da Psicologia, que discutam ações de acolhimento e prevenção em saúde mental, e estratégias de mudança no contexto organizacional do Brasil. Sobre a participação nos coletivos / movimentos negros, observou-se que há benefícios para os participantes no processo de desenvolvimento profissional e de carreira, como acolhimento, pertencimento, letramento racial e encorajamento para enfrentar situações de racismo vivenciadas no processo de formação e contextos de trabalho. As temáticas mais citadas foram saúde mental e letramento racial, apontando para a necessidade de ações de prevenção e cuidado em saúde mental para as vítimas de racismo nos contextos de trabalho e a conscientização da população preta e parda sobre como a cor/raça podem impactar em diversos contextos de vida.

Palavras-chave: Raça, Trabalho, Psicologia Organizacional, Diversidade, Coletivos Negros.

ABSTRACT

For more than three centuries, Brazil used the slave labor of blacks and indigenous peoples to produce resources, goods and economic development. The effects of this history are still felt today, especially among the black population, which has less access to education and employment, suffering from the consequences of structural racism. The objective of this research was to gather data on racial inclusion in organizational and workforce preparation contexts, which could assist in the creation of future Afrocentric professional inclusion actions for black and brown professionals. To develop this research, two studies were conducted: the first was a literature review of Brazilian scientific articles that addressed themes of racial inclusion, the labor market, and related topics from 2013 to 2023. The second study involved 11 participants from black collectives, over 18 years old and of both genders, to understand the benefits obtained from their participation in the collectives, to identify whether inclusion in the activities had assisted in some way in the development of their life projects/professional trajectories, as well as to list the themes with the greatest social impact worked on by the group. To obtain this data, a socioeconomic questionnaire and a semi-structured interview were conducted remotely using platforms made available by Google (Forms and Meet). The interview was recorded for later transcription and analysis. The studies conducted demonstrated that, although the number of research studies has grown in recent years, greater investment from researchers is still needed, especially in the field of Psychology, to discuss actions of mental health support and prevention, and strategies for change in the organizational context of Brazil. Regarding participation in black collectives/movements, it was observed that there are benefits for participants in the process of professional and career development, such as support, belonging, racial literacy, and encouragement to face situations of racism experienced during their education and work contexts. The most cited themes were mental health and racial literacy, highlighting the need for prevention and mental health care actions for victims of racism in work contexts and raising awareness among black and brown populations about how color/race can impact various life contexts.

Keywords: Race, Work, Organizational Psychology, Diversity, Black Collectives.

LISTA DE QUADROS

ESTUDO 1

Quadro 1 - Distribuição de artigos publicados por ano de publicação.....	35
---	----

LISTA DE GRÁFICOS

ESTUDO 01

Gráfico 1 - Distribuição de artigos publicados por ano de publicação	34
---	----

ESTUDO 02

Gráfico 1 – Escolaridade dos participantes	66
---	----

Gráfico 2 – Renda familiar dos participantes	67
---	----

LISTA DE FIGURAS

ESTUDO 01

Fluxograma 1 - Processo de identificação, triagem e elegibilidade dos artigos.....32

ESTUDO 02

Figura 1 - Nuvem de palavras com as temáticas identificadas na pesquisa.....82

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APAE – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais

CAAE – Certificado de Apresentação de Apreciação Ética

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento do Pessoal de Nível Superior

CAPS – Centro de Atenção Psicossocial

CEO – Chief Executive Officer

CNPq – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

COVID – Corona Virus Disease

DCNS - Diretrizes Curriculares Nacionais dos Cursos de Superiores

ENEM – Exame Nacional do Ensino Médio

ETEC - Escola Técnica Estadual

FIES – Fundo de Financiamento Estudantil

FRENAPO – Frente Negra de Ação Política de Oposição

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

LGBTQ+ – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais/Transgêneros/Travestis, Queer e outras identidades de gênero e orientações sexuais.

LGBTQIAPN+ – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais/Transgêneros/Travestis, Queer, Intersexo, Assexuais, Pansexuais, Não-binários e outras identidades de gênero e orientações sexuais.

LILACS – Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde

MEC – Ministério da Educação

MEI – Microempreendedor Individual

MNU – Movimento Negro Unificado

ONU – Organização das Nações Unidas

PCD – Pessoa Com Deficiência

PePSIC – Periódicos Eletrônicos de Psicologia

PFAA - Programa Federal de Ações Afirmativas

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílio

PROUNI – Programa Universidade para Todos

PT – Partido dos trabalhadores

SCIELO – Scientific Electronic Library Online

SUS – Sistema Único de Saúde

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UEMS – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul

UENF – Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro

UERJ – Universidade do Estado do Rio de Janeiro

UFRJ - Universidade Federal do Rio de Janeiro

UNB – Universidade de Brasília

UNEB – Universidade do Estado da Bahia

UNESP – Universidade Estadual Paulista

USP – Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	15
1 – INTRODUÇÃO GERAL	20
2 – JUSTIFICATIVA	25
3 – OBJETIVO GERAL.....	27
3.1 – OBJETIVOS ESPECÍFICOS	27
ESTUDO 1 - INCLUSÃO RACIAL E MERCADO DE TRABALHO: UMA REVISÃO INTEGRATIVA DE LITERATURA.....	28
Introdução	28
Método	30
Resultados e discussão.....	33
Considerações Finais	49
Referências.....	50
ESTUDO 2 - MOVIMENTOS NEGROS COMO DISPOSITIVOS DE ENFRENTAMENTO À EXCLUSÃO RACIAL NO MUNDO DO TRABALHO.....	56
Introdução	56
Métodos de coleta e análise de dados	62
Resultados e discussão.....	64
Considerações Finais	86
Referências.....	87
4 - CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	92
REFERÊNCIAS GERAIS.....	97
ANEXO A - Parecer consubstanciado do Comitê de Ética e Pesquisa	100
APÊNDICE A – Questionário Socioeconômico	103
APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	105
APÊNDICE C - Categorias temáticas de análise	107
APÊNDICE D - Violência contra mulheres na internet: a necessidade de prevenir e de enfrentar o <i>cyberbullying</i>	117
APÊNDICE E - Práticas Dialógico-Colaborativas com familiares de PcD para inclusão laboral	135

APRESENTAÇÃO

“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 que aconteceu? Duas vezes melhor como?

Ou melhora... Ou ser o melhor ou o pior de uma vez.

E sempre foi assim. Você vai escolher o que tiver mais perto de você, que tiver dentro 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 - A Vida É Um Desafio

A motivação para a realização dessa pesquisa surgiu em uma conversa que tive com a minha mãe. Ela estava em acompanhamento posterior ao tratamento de um câncer e estávamos esperando o médico chamá-la. Contei para ela sobre o agendamento da defesa da minha dissertação de mestrado e ela, que ainda não entende muito bem como funciona a pós-graduação, perguntou se eu ainda não havia terminado a faculdade. Expliquei rapidamente sobre como funcionava e passamos a conversar sobre trabalho. Ela, que ainda trabalhava como empregada doméstica, confidenciou como se sentia preocupada com o meu futuro há alguns anos, porque sabia que eu não gostava dessa ocupação e tinha a sensação de que não haveria muitas possibilidades para mim se não essa. Contou que sentia muito orgulho de como eu era dedicada para os estudos e que ficava feliz de não ter que trabalhar limpando a casa de ninguém, lembrando um pouco das situações, que eu entendo como violências, que ela foi obrigada a se submeter. No final da nossa conversa, fiquei feliz pelas palavras que ela falou, do jeitinho que ela conseguia expressar, mas também fiquei reflexiva sobre como meu lugar no mundo do trabalho estava determinado pela minha cor e pela nossa classe social. Senti que precisava estudar e entender mais sobre isso, por mais que havia me esquivado durante tantos anos desse local de dor, para me proteger e sobreviver, mas naquele momento já me sentia forte para suportar.

“Que é necessário voltar ao começo

Quando os caminhos se confundem, é necessário voltar ao começo

Não sabe pra onde ir? Tem que voltar pro começo

Pra não perder o rumo, não pode esquecer do começo

Cê entende, que assim é verdadeiro?"

Emicida – Intro (É necessário voltar ao começo)

Minha primeira experiência de trabalho foi aos 11 anos de idade, eu cuidava de uma criança de sete anos e limpava a casa três vezes por semana, mas odiava. Dona Luzia, minha mãe, muito corajosa e sensível, mesmo precisando do dinheiro para ajudar na renda da casa,

deixou que eu saísse desse trabalho, mas pediu para que eu estudasse para que não precisasse disso para viver. Comecei a me dedicar muito aos estudos, o que também não era tarefa fácil, porque eu odiava a escola. Não tirava boas notas e recebia aquele carimbo de regular em quase todas as páginas do caderno. Quando minha mãe precisou voltar a estudar por causa do trabalho, a função que ela exercia na época exigia ensino médio, eu a acompanhava nas aulas do ensino fundamental e ajudava ela nas tarefas de casa. Com o carinho dela, que me elogiava por saber os conteúdos que ela estava estudando, entendi que eu não odiava a escola, eu não gostava da estrutura escolar, mas eu aprendi como as coisas funcionavam e comecei a me destacar em algumas matérias.

No Ensino Médio eu passei no vestibulinho da ETEC de Mogi Mirim, cidade que minha família iria morar quando meu irmão foi transferido no trabalho. Aprendi a gostar do ambiente escolar naquela escola. Com as disciplinas de projetos comunitários e as gincanas da semana “Paulo Freire” eu me apaixonei por aprender e me sentia valorizada. Paulo Freire ficaria orgulhoso dessas iniciativas. No último ano do Ensino Médio meu irmão conversou comigo sobre o PROUNI, visto que eu já estava há pelo menos três anos prestando o ENEM e conseguindo boas notas. Decidi arriscar e deu certo, consegui ser aceita em três instituições de ensino superior com bolsa integral.

Escolhi cursar Psicologia em 2008 na Universidade do Sagrado Coração de Bauru, cidade que voltamos a morar, pois não conseguiria me manter em outra cidade, já que os cursos que eu havia sido aprovada eram todos em período integral. Sobrevivi aos cinco anos da faculdade com a ajuda da minha família, aqui incluo também a família do Pedro, meu melhor amigo, que me deram todo o suporte emocional e financeiro que eles podiam. Na época eu estudei muito, não só porque eu gostava, mas no dia da matrícula a secretária foi enfática em me avisar que se eu não conseguisse manter uma boa média de notas, poderia perder a bolsa de estudos. Toda minha dedicação me rendeu o certificado de mérito da maior média de notas das turmas do integral e do noturno.

Ao final do curso da graduação, fui aprovada no processo seletivo da Residência Multiprofissional em Saúde Auditiva da Universidade de São Paulo (USP) em Bauru. Foram dois anos de muita experiência profissional, conheci diversas pessoas e famílias que eram atendidas no serviço, de todas as cores e classes sociais (Viva o SUS). Nos últimos meses da especialização vários alunos conversavam sobre a possibilidade de prestar o processo seletivo para o mestrado, mas eu imaginava que aquilo era impossível para mim, então preferi me lançar no mercado de trabalho. Muita coisa aconteceu nos cinco anos que separaram meu ingresso no mestrado. Lembro que em um dos trabalhos que eu executava com muito

empenho, porque eu realmente precisava daquela remuneração para me sustentar, fui desligada por não possuir o perfil da instituição. No desligamento a coordenadora me definiu como insubordinada, o que me incomodou muito, pois nunca havia apresentado nenhum comportamento diferente das minhas colegas de trabalho, que eram pessoas brancas. Essas colegas tentaram me alertar sobre o motivo do desligamento, mas eu não conseguia (ou não queria) entender na época. Acabei me afastando da Psicologia por alguns anos, comecei a trabalhar com uma equipe de fotografia em festas de formatura até me tornar coordenadora de equipe. Durante os eventos, por diversas vezes, fui confundida com a equipe da limpeza, mesmo com uniforme totalmente diferente da empresa que executava esse serviço, mas eu sempre julguei que era desatenção dos formandos e de suas famílias. Quando questionava as outras coordenadoras, elas diziam que isso não ocorria com elas.

Voltei a trabalhar como psicóloga na APAE de Bauru em um serviço de apoio a inclusão escolar e depois fui aprovada na SORRI – Bauru em um programa de habilitação e reabilitação profissional para pessoas com deficiência. Foi quando, em 2018, resolvi prestar o processo seletivo para a pós-graduação da UNESP de Bauru e estudar sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho. O desejo de estudar sobre o tema também surgiu de um incômodo que era: quase todos as pessoas com deficiência que conseguíamos incluir no mercado de trabalho atuavam em cargos operacionais, de baixa complexidade e, conseqüentemente, baixa remuneração. Foi então que conheci a Profa. Dra. Marianne, minha orientadora, que me ajudou a compreender como pessoas que cruzaram meu caminho me ajudaram a quebrar diversas barreiras que a sociedade me impôs.

Quando iniciei o doutorado em 2021 o incômodo foi o mesmo, mas com outro grupo minoritário, o que participo. Realizar este trabalho e discorrer sobre o racismo estrutural foi uma tarefa muito difícil e desafiadora, pois precisei me olhar no espelho e entender também sobre a minha própria história, dar nome às experiências que eu vivi e vivo quase todos os dias. Pensar sobre trajetórias profissionais e de carreira de pessoas negras fez com que eu compreendesse melhor a luta que travo diariamente. Recentemente comecei a atuar como docente e a escrita dessa tese, assim como a iniciativa de implementar um grupo de estudos étnico-raciais na instituição, fez com que eu me fortalecesse nesse espaço, que muitas vezes, para pessoas como eu, é muito difícil de estar.

A participação no grupo de estudos étnico-raciais “Ecoa” e a parceria com a professora Taynara me ajudaram a compreender também as contribuições descritas nas falas dos participantes da pesquisa, pois, nesse grupo, passei a me sentir como um sujeito que pode falar sobre suas percepções, ser ouvido e acolhido em suas demandas. O grupo e as relações afetivas

construídas em cada encontro me fortaleceram e me ampararam nos últimos meses, além de me encorajarem a falar, no espaço acadêmico, sobre incômodos que agora não eram só meus.

**“Permita que eu fale, não as minhas cicatrizes
Se isso é sobre vivência, me resumir à sobrevivência
É roubar o pouco de bom que eu vivi
[...]Achar que essas mazelas me definem é o pior dos crimes
É dar o troféu pro nosso algoz e fazer nós sumir.”**
Emicida, Pabllo Vittar e Majur – AmarElo

A seguinte tese encontra-se dividida em estudos distintos, escritos em formato de artigos. O primeiro estudo, intitulado “Inclusão racial e mercado de trabalho: uma revisão integrativa de literatura”, apresenta uma revisão bibliográfica de artigos brasileiros que discutem sobre o profissional negro e o mundo do trabalho. O segundo estudo, intitulado “Movimentos negros como dispositivos de enfrentamento à exclusão racial no mundo do trabalho” descreve uma pesquisa realizada com participantes negros de grupos afrocentrados (coletivos, grupos de estudo e movimentos negros de forma geral) com o objetivo de refletir sobre a relação dessa participação com os processos de formação profissional e desenvolvimento de carreira. No processo de conclusão, discutimos sobre a possibilidade do desenvolvimento de grupos afrocentrados para profissionais negros no mundo do trabalho, perante os benefícios identificados durante a pesquisa.

Como parte das produções realizadas durante o período do doutorado, segue incluso artigo (APÊNDICE D) produzido em parceria com outros pesquisadores que foi publicado no “Cadernos da Defensoria Pública do Estado de São Paulo - 15 anos da Lei Maria da Penha: avanços e desafios” em 2022, que discute sobre a violência contra mulheres na internet, por meio do cyberbullying. O artigo intitulado “Práticas Dialógico-Colaborativas com familiares de PcD para inclusão laboral”, também incluído ao final da tese (APÊNDICE E), realizado em parceria com outros pesquisadores, foi submetido para a Revista Laborativa em 2024 e está em análise pelo periódico. O artigo descreve uma proposta de intervenção com familiares de pessoas com deficiência (PcD) que objetiva ofertar apoio e reflexões sobre o processo de inclusão das PcD no mundo do trabalho, utilizando-se das práticas dialógico-colaborativas.

Outra produção realizada em parceria com a orientadora durante o período de doutoramento foi um capítulo do livro “Psicologia e saúde no trabalho: da teoria a prática”, organizado pelos autores Maria Luiza Gava Schmidt e Cassiano Ricardo Rumin. O capítulo intitulado “Práticas colaborativo-dialógicas para a ampliação da equidade racial e de gênero em organizações de trabalho”, discutiui como o período escravocrata repercutiu nas

organizações de trabalho na atualidade e traz reflexões sobre ações que podem subsidiar a busca pela equidade racial e de gênero no mundo do trabalho. O capítulo não está presente no corpo da tese, respeitando os direitos autorais da obra.

1 – INTRODUÇÃO GERAL

O trabalho e seu contexto exercem grande influência no desenvolvimento das pessoas, visto que na fase adulta é o local em que passam a maior parte do tempo, estabelecem contato social e aplicam muito dos conhecimentos e habilidades adquiridos durante os anos. Borges e Yamamoto (2014) descreveram em sua obra que o trabalho é compreendido como toda ação/força que visa a sobrevivência do homem, sendo uma atividade que é permeada pela cultura e por suas relações de poder, levando em consideração sua construção histórica.

O Brasil é um país com um histórico de trabalho escravo de quase quatro séculos, período em que a estrutura econômica foi construída com a exploração da população africana e indígena, no cultivo da cana de açúcar, do café e na mineração. Após assinatura da Lei Áurea, em 1888, um discurso de democracia racial foi difundido, pregando que o país era fruto de uma miscigenação de raças, logo o racismo não era um problema social. Porém tal ideia foi disseminada por pensadores brancos, ou a serviço das classes favorecidas, implementando um pensamento que servia para encobrir um sistema de opressão baseado na cor. É evidente que até os dias atuais o discurso é presente, pois apesar da ausência de leis que restrinjam [diretamente](#) o acesso dos negros à educação, saúde ou relacionamentos afetivos interracialis no Brasil, um mecanismo social, denominado racismo estrutural, fez com que a população negra entendesse que sua cor, suas características, sua luta fossem motivos da sua marginalização, atribuindo significados negativos aos mesmos e, de forma política, apagando sua história e sua cultura (Nascimento, 2016).

Segundo Almeida (2019) o racismo estrutural é um fenômeno que caracteriza o racismo como componente de atuação nas instituições, nas práticas sociais e nas relações de poder da sociedade. Ele não se manifesta apenas em atitudes individuais, mas é reproduzido sistematicamente por meio das normas, das leis, da economia, da cultura e das políticas públicas, sendo um elemento estrutural que organiza a sociedade e perpetua desigualdades raciais.

A exploração da mão de obra escrava foi sustentada em uma ideia de inferioridade cognitiva e intelectual e de pouca civilidade da população negra, que diante desse contexto de propagação de preconceitos, se mostrava predominantemente submissa. A resistência para trabalhos físicos, posta como característica da população negra, ancorou significados e comparações com o trabalho animal nas produções. Tais construções cultivadas durante séculos passaram a fazer parte do que é ser negro, do discurso e da constituição dessa população. Devido ao colonialismo e a posição de poder do europeu na hierarquia social brasileira, instaurou-se

um padrão branco para tudo que era certo e bom, sendo o negro a posição contrária da equação (Nascimento, 2016).

As desigualdades para o acesso ao mundo do trabalho iniciam-se cedo, no período de qualificação. A visão inferiorizada do negro, construída historicamente, está presente nos ambientes escolares, inclusive nas relações entre professores e alunos. Paula, Almeida e Giorgi (2018) realizaram um trabalho para discutir um texto produzido por um professor sobre seus alunos cotistas e observaram que o texto “exalta a figura de uma professora que, “capaz de identificar as debilidades inerentes daqueles alunos cotistas”, pode superar suas próprias dificuldades para assim poder ajudá-los, salvá-los de um destino ligado à marginalidade” (p. 400). Os autores dialogaram com o trabalho produzido pelo teórico Frantz Fanon, que rebate em sua obra as acusações de um “complexo de inferioridade”, atribuído ao povo negro, com a proposta de um “complexo de autoridade” por parte dos brancos. Pontuaram ainda que discursos como o realizado pelo professor aprisionam o negro ao status de uma representação negativa, como inferior, perigoso, menos inteligente, mais ingênuo, mais agressivo e mais potente físico e sexualmente.

Santos Júnior (2018) realizou um trabalho intitulado “Algumas considerações sobre uma escola afrocentrada: entre a periferia e a educação” que buscou discutir a importância de enegrecer a educação e trabalhar com a pluriversalidade de epistemes, onde a população negra sintasse representada. Salientou ainda que há muitos desdobramentos condizentes com o contexto brasileiro para pesquisa, bem como trouxe a necessidade de fortalecer a comunidade negra de conhecimento para as adversidades que estão presentes e que irão surgir.

Os trabalhos acadêmicos que abordam estratégias de enfrentamento do racismo na escola também são escassos. Carvalho e França (2019) realizaram uma revisão integrativa de literatura sobre racismo e educação nas bases de dados SciELO, PePSIC e periódicos Capes, sem delimitação do período de busca. Os autores, após análise dos resultados, encontraram 20 trabalhos em que os temas mais frequentes eram: Lei n. 10.639/2003 e formação docente, inclusive em relação ao enfrentamento do racismo. Concluíram, portanto, que os estudos sobre essa temática precisam ser ampliados, pois as discussões são importantes para aprofundar o tema e o compartilhamento dos recursos utilizados para o enfrentamento do racismo na escola.

A baixa representatividade de negros e pouca produtividade de trabalhos que dialoguem sobre as temáticas de raça e cor também estão presentes na ciência. Nascimento (2018) realizou um trabalho para discutir a presença do negro na ciência brasileira, através de duas amostras retiradas de dois grupos de trabalho, no âmbito da CAPES e do CNPq, que buscou apresentar

um perfil étnico racial da ciência brasileira e analisar a presença de racismo epistêmico¹ na produção de conhecimento. Concluiu que a maior dificuldade para um pesquisador que investiga a presença dos negros na ciência é a ausência de dados oficiais. Salientou a importância da entrada de negros e negras em espaços como a pós-graduação, favorecendo novos olhares sobre os objetos científicos e mudanças epistemológicas da própria ciência brasileira. O autor finalizou sua pesquisa abrindo espaço para o debate sobre o papel dessa realidade para a manutenção de privilégios brancos no *status quo* e a manutenção do racismo epistêmico e sua configuração cordial na sociedade brasileira.

Damasceno e Zanello (2018) realizaram uma pesquisa com o objetivo de encontrar na literatura científica brasileira estudos sobre o impacto do racismo na saúde mental de negros no Brasil, visto que o racismo é uma forma de opressão, de agressão e de violência, sendo que tais práticas podem afetar a saúde mental da pessoa alvo. As buscas foram realizadas nas plataformas Scielo e Lilacs, referentes ao período de 1999 a 2014 e 19 artigos foram considerados relevantes para análise, mesmo não tratando exclusivamente do impacto do racismo na saúde mental. Os autores concluíram que o tema tem baixa produção acadêmica no Brasil de modo geral, e pouca contribuição da Psicologia e das categorias profissionais presentes nos Centros de Assistência Psicossocial (CAPS).

No que diz respeito ao mundo do trabalho, as oportunidades e vivências da população negra demonstram ser necessário realizar estudos que compreendam a relação de raça e gênero com o trabalho. Nogueira (2017) estudou a identidade do trabalho doméstico no Brasil, levando em conta que este possui um perfil majoritariamente negro e uma história definida pelas relações servis de trabalho. Relatou que as mulheres negras que trabalham com serviço doméstico representam 17 % das mulheres que trabalham de forma remunerada e não encontram condições sociais favoráveis à ascensão, como educação, cultura e moradia. Ao final, a autora abriu a discussão do porquê estas mulheres estão seguindo este caminho. Postulou que o poder de escolha não parece ser real e que os três principais eixos de poder, classe, raça e gênero, infelizmente, cumprem um papel definidor no mercado de trabalho.

Andrade e Assis (2018) realizaram um levantamento de produções científicas brasileiras sobre assédio moral no trabalho nas áreas de saúde e educação, considerando as relações de gênero, poder e raça. Notaram, na análise de 20 artigos selecionados, que há carência de estudos que tenham o gênero e a raça como categorias centrais e que as pesquisas apontam a necessidade de investigações sobre as relações de poder que integrem as categorias de raça e gênero,

¹ Conceito que se refere à exclusão ou desvalorização de conhecimentos produzidos por determinados grupos sociais, principalmente grupos historicamente marginalizados.

apontadas como centrais nas vivências do assédio moral no trabalho. Os achados, segundo as autoras, mostram a influência do assédio moral na saúde do trabalhador, na sua vida familiar e no desenvolvimento da sua carreira.

Em um estudo conduzido por Campos *et al.* (2020), realizado para avaliar a associação entre estressores ocupacionais e saúde mental, focalizando desigualdades de gênero e raça/cor da pele entre trabalhadores da saúde, os autores concluíram que a prevalência de transtornos mentais comuns foi maior entre as mulheres (negras: 23,7%, e não negras: 19,6%), quando comparada com a verificada entre os homens (negros: 17,6%, e não negros: 14,7%). Observou-se também um índice maior de transtornos mentais comuns para as mulheres negras e com trabalho ativo e de alta exigência, comparados aos índices de mulheres não negras.

É importante destacar que a maior prevalência de transtornos mentais associados a estressores ocupacionais entre homens e mulheres negras não está associada a uma possível predisposição ao adoecimento psíquico, conforme hipótese fundamentada e sustentada por teorias racistas no contexto científico, mas sim à maior vulnerabilidade emocional à qual pessoas negras estão expostas, devido à combinação de outros fatores de risco para a saúde mental, gerados também pelo racismo.

Para Coelho e Dutra (2020):

“Compreender que a esfera trabalhista está cerceada por diferentes opressões sociais auxilia na construção de caminhos que tratem os sujeitos de forma digna, de maneira a contribuir para a reivindicação permanente da cidadania, com seus caminhos de emancipação novos, complexos e desafiadores e que fazem parte da reflexão permanente que as experiências dessa natureza têm por dever alimentar” (Coelho; Dutra, 2020, p. 2360).

No Brasil, uma das primeiras publicações sobre o assunto é da autora Neusa Santos Souza em 1983 sob o título “Tornar-se Negro”, fruto de sua pesquisa acadêmica. A autora descreveu como o psiquismo se relaciona com as questões sociais no contexto brasileiro e como o racismo influencia na constituição emocional do sujeito. Apontou que o psiquismo do negro busca um ideal de ego (modelo simbólico perseguido pelo indivíduo) que é ser branco, ou seja, desenvolver características que são atribuídas somente às pessoas brancas, como características físicas, formas de se relacionar, consumo de cultura e desenvolvimento de carreira. Descreveu que para o negro, ser o melhor, ter acesso à educação, êxito no relacionamento afetivo e posição de prestígio econômico e cultural não permite que ele seja lido como branco socialmente.

Frente à constatação da impossibilidade de realizar o ideal herdado, o negro se encontra diante de duas saídas: desistir e sucumbir as exigências da realidade ou lutar para encontrar novos caminhos. O encontro com sua história e a luta pelas causas relacionadas podem ser

aliados nesse caminho, como uma forma de recuperar a autoestima, de afirmar sua existência e de identificar o seu próprio lugar (Souza, 1983).

A criação de coletivos negros nas universidades, inspirados por grupos militantes e partidos políticos, foi uma forma de unir uma minoria que vivenciava a invisibilidade durante seu processo de formação profissional e o silenciamento de espaços que eram ocupados em sua maioria por estudantes brancos. Guimarães, Rios e Sotero (2020) realizaram uma discussão que buscou analisar estratégias, organização, perfis e discursos em coletivos atuantes em três universidades para propor hipóteses interpretativas sobre a formação de novas identidades negras no Brasil. Descreveram os coletivos negros universitários como grupos que pregam horizontalidade na tomada de decisões e ausência de hierarquia na forma de organização, constituindo-se como grupos de discussão e de atuação política e intelectual em torno de um ideário libertário e emancipatório. Concluíram que a implementação de políticas afirmativas trouxe mudanças significativas nos movimentos estudantis negros, com uma nova tendência de produção de conhecimento, visto que os estudantes envolvidos com os coletivos geralmente buscam estudar temas relacionados às questões que afetam a vida da população negra ou que afetam as subjetividades de pessoas de grupos socialmente discriminados e subjugados. Salientam ainda a necessidade de mais pesquisas sobre a indagação principal do projeto desenvolvido, que é “que efeitos têm a nova forma de organização em coletivos sobre as identidades negras?”.

Rosa e Alves (2020) apresentaram em seu trabalho as inquietações geradas a partir da escuta psicológica realizada aos estudantes negros e negras da Universidade Federal de Pelotas, que teve como objetivo compreender os movimentos de (re)existência de estudantes negros e negras em meio a invisibilidade e o silenciamento impostos pelo racismo. Concluíram que o encontro entre iguais, a constituição de coletivos negros e a escuta clínica figuram como importantes estratégias para permanecer e existir na universidade, estilhaçando a máscara do silenciamento.

As práticas narrativas e colaborativas desenvolvidas por David Denborough (Denborough; Ncube, 2011), pautadas nas ideias de White (Matheus; Bolze, 2022), tem sido aplicadas em contextos de pessoas que experienciaram situações traumáticas, as quais David acredita que sejam reflexo de injustiças e de problemas sociais e não individuais. Sendo assim, o enfoque de tais práticas é contribuir para transformações sociais com sustentação em quatro princípios, sendo: 1 - ao escutar o outro, ele compreende que há uma dupla narrativa, uma que menciona o problema traumático vivenciado e outra que relata os recursos e habilidades que a pessoa fez uso para conseguir enfrentar e se proteger desse problema, o que inclui pessoas da

sua rede de proteção; 2 - tentativa de ajudar a pessoa a identificar histórias alternativas nas narrativas saturadas pelo problema; 3- tentativa de conectar as experiências individuais narradas a situações que envolvam o coletivo, ou seja, a pessoa deixa de estar sozinha em sua experiência e começa a conhecer o que há de comum na diversidade que contempla o contexto das relações sociais; 4 - possibilitar que todas essas narrativas construídas nessa conversação possam ter a oportunidade de serem partilhadas e assim contribuir com a vida de outras pessoas (Lion, 2017).

Logo, faz-se necessário o desenvolvimento de estudos que auxiliem na produção de conhecimento sobre questões referentes à raça, gênero e trabalho, visto que o mundo do trabalho, a construção de projeto de vida e de carreira não podem ser compreendidos como fenômenos descolados da realidade social, histórica e econômica do sujeito e do seu contexto. Desenvolver práticas e mecanismos que auxiliem o trabalhador a refletir e criar estratégias para lidar com as adversidades impostas pelo racismo é primordial para a construção de um ambiente de trabalho diverso e práticas de trabalho digno. Os recursos narrativos e colaborativos podem favorecer a construção de tais mecanismos e de novos significados, com ampliação de autoconhecimento e com fortalecimento de identidades e de vínculos.

Pretende-se com esta pesquisa conhecer os estudos que estão sendo desenvolvidos nos últimos anos no contexto brasileiro sobre práticas de inclusão racial no mundo do trabalho e identificar se a discussão e reflexão sobre as temáticas citadas acima, em parceria com outras pessoas negras, podem trazer efeitos positivos na formação e trajetória profissional de trabalhadores negros.

2 – JUSTIFICATIVA

As pesquisas recentes sobre o cenário de inclusão racial no mundo do trabalho mostram que os trabalhadores negros são os que apresentam pior média salarial, maior precarização dos postos de trabalho e são os mais afetados pelos altos índices de desemprego, inclusive durante o período de pandemia do COVID – 19. Segundo Saraiva (2020) que apresenta informações divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, obtidos através da Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílio (PNAD) em 2019, a população empregada de cor ou raça branca ganhava em média 73,4% mais do que a preta ou parda; entre as pessoas abaixo das linhas de pobreza, 70% eram de cor preta ou parda, e a pobreza afetou mais as mulheres pretas ou pardas: 39,8% dos extremamente pobres e 38,1% dos pobres.

Um dos motivos apontados para tal realidade é a herança histórica do último país a abolir a escravidão. Somente na atualidade, após quase 400 anos de escravidão da população negra e

indígena, o Brasil criou ações afirmativas que buscam oportunizar equidade de direitos para toda sua população, levando em consideração seu contexto social e histórico.

A mulher negra, vítima da combinação de dois sistemas de opressão (racismo e machismo), apresenta características específicas no seu relacionamento com o mundo do trabalho. Segundo Ávila e Ferreira (2020), o trabalho doméstico, atividade na qual estiveram submetidas mulheres negras desde o período colonial, traz as marcas da escravidão como a servidão, e hoje continua sendo a principal porta de entrada no mercado de trabalho. Neste sentido, os autores concluíram que a desigualdade de poder no manejo da vida cotidiana pode ser um bloqueio para grande parte das mulheres, com restrição de liberdade e das possibilidades de transformar a realidade social.

A baixa representatividade de negros no mercado de trabalho, especialmente em cargos de liderança, incentivou empresas privadas na criação de processos seletivos exclusivos para esta população, com o objetivo de obter um quadro de funcionários mais igualitário e diverso. Junto com as medidas tomadas para a inserção de profissionais negros no mercado de trabalho, faz-se necessário o desenvolvimento de ações e mecanismos inclusivos para reverter as desvantagens e os estigmas historicamente acumulados por populações expostas a processos de discriminação no acesso e permanência no trabalho.

Veiga (2019) descreveu em seu estudo como o conhecimento da Psicologia foi construído sobre teorias eurocêntricas e como a subjetividade negra e suas características são ignoradas na grande maioria das graduações e programas de pós-graduação. Salientou sobre a importância de se resgatar teóricos negros e da expansão de uma psicologia preta, com o objetivo de produzir conhecimento sobre as subjetividades desta população, visto a baixa produção sobre o tema até o momento.

Diante do exposto, a pesquisa proposta buscará conhecer as práticas e estratégias que estão sendo utilizadas no enfrentamento das desigualdades raciais presentes no mercado de trabalho, bem como verificar como os coletivos podem auxiliar na formação e trajetória profissional dos profissionais pretos e pardos. Por meio dos dados obtidos, espera-se sistematizar e discutir informações que possam subsidiar futuros programas de intervenção para pessoas negras, que auxiliem no enfrentamento das violências raciais encontradas durante o percurso profissional, além de auxiliar no desenvolvimento da Psicologia como campo científico de conhecimento e de prática, contribuindo para a eliminação de quaisquer formas de discriminação, exploração, violência, e opressão, como o racismo e suas consequências, seguindo os princípios fundamentais estabelecidos no código de ética profissional.

3 – OBJETIVO GERAL

Realizar levantamento de dados sobre inclusão racial em contextos organizacionais e de preparação para o trabalho, que possam subsidiar futuros programas de intervenção para pessoas negras que objetivam a inclusão, o acolhimento e a permanência desses profissionais nos espaços de trabalho.

3.1 – OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Estudo 1 - Inclusão racial e mercado de trabalho: uma revisão integrativa de literatura

- Realizar uma revisão integrativa de artigos científicos publicados em bases de dados nacionais no período de 2013 a 2023 sobre a temática de inclusão racial no mercado de trabalho;
- Sistematizar, analisar e discutir os dados obtidos na pesquisa;
- Identificar tendências e lacunas do conhecimento científico e
- Discutir possíveis estratégias e ações voltadas para a inclusão racial no mercado de trabalho.

Estudo 2 - Movimentos negros como dispositivos de enfrentamento à exclusão racial no mundo do trabalho

- Refletir e discutir sobre como a participação em movimentos negros e coletivos afrocentrados pode influenciar no desenvolvimento de um projeto de vida/formação profissional;
- Realizar levantamento de temáticas centrais abordadas nos encontros dos coletivos afrocentrados que favoreceram no fortalecimento dos aspectos pessoais e profissionais dos participantes;
- Apresentar informações que possam subsidiar futuros programas de intervenção para pessoas negras que objetivam a inclusão, o acolhimento e a permanência desses profissionais nos espaços de trabalho.

ESTUDO 1 - INCLUSÃO RACIAL E MERCADO DE TRABALHO: UMA REVISÃO INTEGRATIVA DE LITERATURA

Resumo - A inclusão de profissionais negros no mercado de trabalho vem ganhando espaço nos debates organizacionais, devido a importância da constituição de espaços diversificados nas empresas e da reparação sociohistórica com a população negra, excluída de processos de trabalho dignos e remunerados durante muitos anos. O presente trabalho tem como objetivo analisar os artigos publicados no período de 2013 a 2023 nas bases de dados Scielo, Lilacs, PePSIC e Periódicos CAPES, identificar áreas de investimento e lacunas no conhecimento científico, além de possíveis estratégias e ações voltadas para a inclusão racial no mercado de trabalho. Os resultados encontrados demonstraram os impactos do racismo nas relações de trabalho, como desigualdade salarial, precarização do trabalho, segregação ocupacional, racismo institucional, obstáculos para o desenvolvimento de carreiras e a intersecção de gênero na participação do mercado de trabalho. Sobre as práticas, ações e estratégias, foram analisados estudos que abordam as ações afirmativas para o mercado de trabalho, as práticas de empreendedorismo, o rompimento com as estruturas hegemônicas de poder, o uso do espaço profissional como espaço de denúncia, fortalecimento coletivo e o investimento na educação e profissionalização. Conclui-se que, embora os estudos relacionados aos temas estejam se ampliando, é necessário que as publicações também se ampliem em relação às práticas e ações que promovam a manutenção e promoção destes profissionais no ambiente de trabalho e em suas carreiras profissionais.

Palavras chaves: Mercado de trabalho, Inclusão Racial, Profissionais Negros e Racismo.

Introdução

O Brasil possui um histórico de mais de três séculos de exploração da mão de obra de povos africanos escravizados na produção econômica do país, com reflexos na sua organização social e de trabalho até os tempos atuais. Segundo Bento (2022) a colonização europeia movimentou aproximadamente 18 milhões de africanos escravizados pelo mundo, sendo que antes do período colonial, a África e a Ásia eram regiões relativamente ricas e produtivas, enquanto a Europa era economicamente pouco importante para o mercado mundial. Eventualmente, esta situação se reverteu, não somente pela extração dos recursos dessas regiões, mas também pela destruição de estruturas econômicas e sociais tradicionais. Na perspectiva econômica, um escravizado chegava a ser 130 vezes mais lucrativo para a Inglaterra do que um inglês trabalhando no próprio país, por exemplo. A autora descreve ainda que mesmo os brancos pobres das colônias se beneficiavam do legado da opressão racial, sendo uma realidade da atualidade.

Nascimento (2016) relatou em sua obra “O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado” os diversos esforços que foram empreendidos em esconder o histórico escravocrata do Brasil após a assinatura da Lei Áurea em 1888, baseados no mito da democracia

racial, onde é postulado que toda a população brasileira é fruto da miscigenação racial, como se não houvesse privilégios de raça/cor, o que invisibiliza, até os dias de hoje, as opressões que foram frutos deste período.

Embora o mito da democracia racial esteja presente em diversos discursos críticos, as denúncias dos movimentos negros e as estatísticas mostram que a marginalização ocupacional do negro é uma realidade, inclusive no mercado de trabalho. O Instituto ETHOS publicou em 2016 uma pesquisa sobre a distribuição de cargos das 500 maiores empresas do Brasil, demonstrando que quanto maior o nível de complexidade e salário dos cargos, menor é a presença de profissionais negros nestas empresas, sendo os cargos de aprendizes em sua maioria desenvolvidos por pessoas negras (57,5%) e de executivos e conselhos administrativos por pessoas brancas, sendo 94,2% e 95,1%, respectivamente.

A divisão racial do trabalho é uma herança do racismo e produto da escravização no Brasil, alocando os profissionais negros em trabalhos subalternos e de exploração, principalmente as mulheres nas atividades como empregadas domésticas. Carvalho e Gonçalves (2023) descreveram que o trabalho doméstico remunerado é essencialmente feminino e emprega cerca de 5,9 milhões de mulheres, sendo que 61 % são compostas por mulheres negras. Os autores revelam ainda, por meio de suas pesquisas, que as trabalhadoras domésticas negras recebiam 84% em relação aos valores recebidos pelas trabalhadoras brancas e que são as que menos possuíam carteira assinada em 2018.

Lima (2023) estudou os trabalhos publicados por Lélia Gonzalez, que discute o funcionamento do capitalismo patriarcal-racista, que resulta na naturalização da miséria dos povos racializados, pontuando as vantagens materiais e simbólicas da branquitude, sobretudo quando percebe o padrão de associação entre salário e brancura, útil para definir os lugares nas relações de trabalho entre negros e brancos.

O trabalho, constitui-se como um direito social, garantido pela Constituição de 1988, porém grupos menos favorecidos encontram dificuldades em acessá-lo de forma digna, como é o caso dos afrodescendentes. Silva (2019) relata que a ONU instituiu a década compreendida entre 2015 e 2024 como sendo a década internacional do afrodescendente, que objetiva intervir no atual quadro, fazendo com que, por meio do acesso à justiça, do reconhecimento de direitos e do desenvolvimento em todas as suas formas, os afrodescendentes espalhados pelo mundo possam ter efetiva inserção nas sociedades onde vivem. Porém, o autor descreve que no Brasil os negros e negras não tem seus direitos fundamentais efetivamente protegidos em campos extremamente relevantes, devido ao longo período de escravização seguido da adoção de políticas públicas de baixa eficiência e de insatisfatória eficácia.

Bento (2022), descreveu em seu livro “O pacto da Branquitude” os trabalhos desenvolvidos para a promoção da diversidade nas empresas, pontuando que é possível observar problemáticas em relação aos processos de recrutamento e seleção de pessoas e de permanência dos profissionais negros nas organizações de trabalho. Durante suas práticas notou que as iniciativas de inclusão de profissionais negros no ambiente de trabalho eram vistas com estranhamento, por conta da possível perda de privilégios, sendo questionada as contratações destes profissionais, quando antes eram mantidos silêncios em quadros de funcionários majoritariamente brancos.

O apagamento étnico no mercado de trabalho também é um aspecto atravessado pelo racismo, sendo os profissionais negros obrigados a “esconder” as características que os ligam à sua ancestralidade. Souza e Fagundes (2024) analisaram como o racismo religioso interfere na trajetória profissional de pessoas negras, constatando que pessoas afro-religiosas sentem medo de manifestar a religiosidade no trabalho e, se o fazem, são punidas com demissões ou desqualificação do seu trabalho, ressaltando que uma gestão de pessoas atenta à diversidade religiosa é uma potente estratégia na redução do racismo religioso no ambiente laboral. Mesquita, Teixeira e Silva (2020) descreveram em seu trabalho sobre processos de resignificação de identidades de mulheres negras em sua relação com o processo chamado “transição capilar” e a maneira como a sociedade e as organizações vêm reagindo a essa resignificação. Apresentaram que, embora algumas mulheres tenham recebido desaprovação dos colegas de trabalho e liderança, as participantes tiveram suas identidades resignificadas e que essa resignificação trouxe relevantes alterações nas suas relações na sociedade e nas organizações.

Mediante o exposto, no presente trabalho foi realizado um levantamento bibliográfico sistematizado dos artigos publicados entre os anos de 2013 e 2023, que discutiam a relação dos aspectos raciais da população negra, contexto organizacional e/ou mercado de trabalho brasileiro, identificando áreas de investimento e lacunas no conhecimento científico e possibilidades de estratégias e ações voltadas para a inclusão racial no mercado de trabalho. A apresentação dos resultados e sua discussão foram organizadas em dois momentos, sendo os dados analisados de forma geral e posteriormente em relação às estratégias, ações e práticas de inclusão discutidas nos artigos.

Método

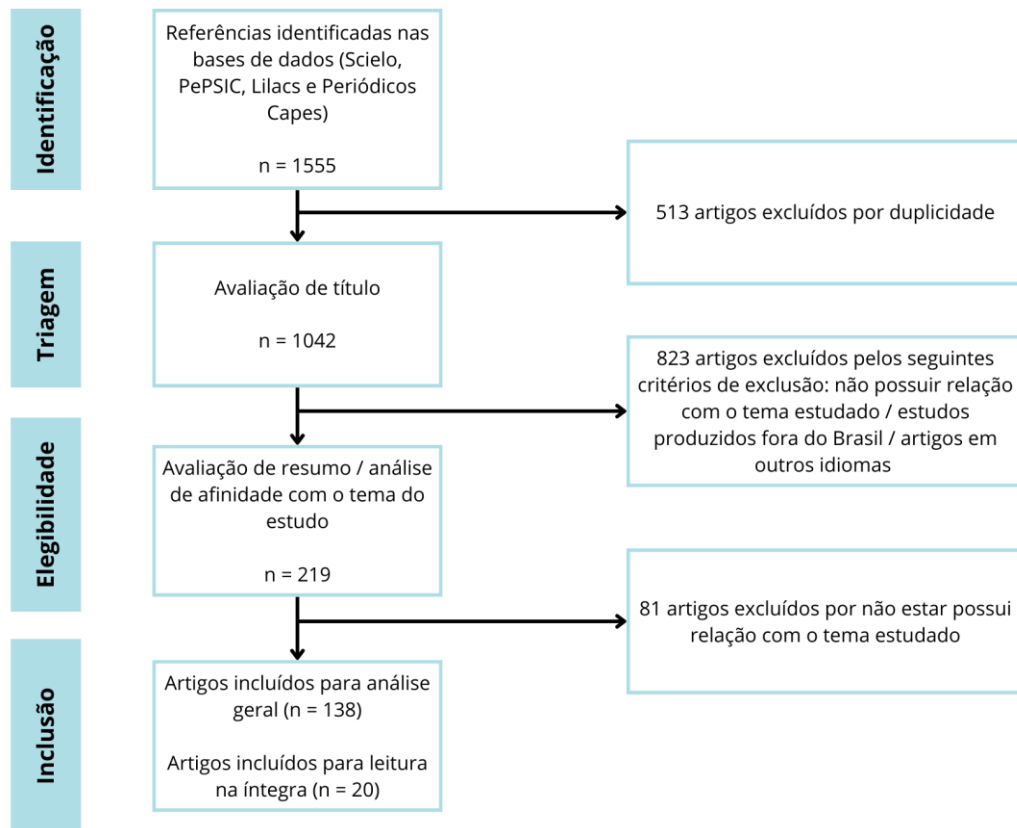
Para realizar o levantamento e mapeamento da produção bibliográfica brasileira sobre o tema inclusão racial e mercado de trabalho, foi desenvolvida uma revisão integrativa dos

dados. A revisão integrativa, segundo Cavalcante e Oliveira (2020), permite a combinação de estudos teóricos e empíricos e tem por finalidade a definição de conceitos, revisão de teorias ou análise metodológica, identificando lacunas e possibilidades do conhecimento científico, proporcionando a crítica interna e externa, bem como o desenvolvimento teórico e metodológico da própria ciência. As etapas indicadas pelos autores são: identificação do tempo e seleção de hipóteses / questão de pesquisa, estabelecimento de critérios para inclusão e exclusão de estudos, definição de informações a serem extraídas dos estudos selecionados, avaliação dos estudos, interpretação dos resultados e apresentação da revisão / síntese do conhecimento.

Foram escolhidas as plataformas de periódicos científicos Scielo, Lilacs, PePSIC e Periódicos CAPES, que possuem textos completos e de acesso gratuito. O período selecionado foi de 2013 a 2023, restringindo a pesquisa para artigos nacionais, com acesso completo a publicação e em português.

Os descritores utilizados foram “raça/cor” e equivalentes de um lado, e “trabalho” e correlatos de outro. O grupo de descritores relativos à “raça/cor” utilizados foram: relações étnico-raciais, relações raciais, afrodescendente(s), negro(a), discriminação racial ou racismo. O grupo de descritores relativos ao “trabalho” foram compostos por: organizações ou organizações de trabalho, contexto organizacional, mercado de trabalho, carreira e empresas.

No total foram encontrados 1555 artigos, dispostos em lista para primeira análise, sendo identificados e retirados os trabalhos duplicados, resultando em 1042 artigos. Após, foi realizada a leitura dos títulos dos trabalhos, com o objetivo de identificar os trabalhos publicados que possuíam afinidade ao estudo proposto, restando 219 artigos, que foram selecionados para leitura dos resumos. Em seguida, com a realização da leitura dos resumos, 138 artigos foram selecionados para análise geral, ou seja, mapeamento das tendências em pesquisa nas áreas selecionadas para estudo por meio dos dados presentes nos resumos dos trabalhos, e 20 foram selecionados para leitura do trabalho na íntegra, visto que os mesmos, baseados nos dados apresentados nos resumos, indicavam e discutiam intervenções, práticas e ações, que contribuíram para a inclusão racial no mercado de trabalho brasileiro.

Fluxograma 1 - Processo de identificação, triagem e elegibilidade dos artigos

Fonte: Elaborado pelas autoras

Para conhecer as tendências de pesquisa sobre as temáticas supracitadas, foram analisadas as seguintes categorias: ano de publicação, tema de estudo, tipo de pesquisa e principais resultados, sendo os resultados apresentados em gráficos, quadros e descrição de dados, com o agrupamento dos estudos que possuíam características iguais ou similares. Para descrição dos principais resultados das pesquisas selecionadas, optou-se pela apresentação por amostragem dos resultados, devido a extensão da bibliografia levantada neste estudo.

Os artigos que possuíam situações de intervenção ou indicação de práticas e ações de inclusão racial foram analisados separadamente, com o objetivo de verificar as práticas sugeridas, a população indicada e os resultados obtidos nos estudos que possam contribuir para a reflexão e discussão de possíveis práticas de inclusão racial no mercado de trabalho brasileiro. Para categorizar estes estudos, optou-se por utilizar a análise de conteúdo de Bardin (2011), sendo categorizados em temas comuns (categorias temáticas) e organizados de acordo com a sua frequência.

Resultados e discussão

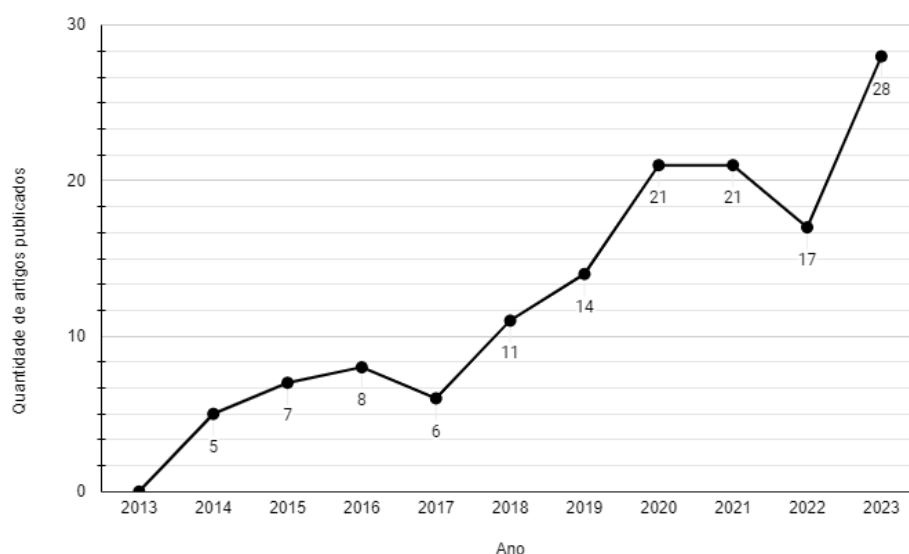
Ao analisar os 138 artigos que discutem as relações raciais nos contextos organizacionais e mercado de trabalho, nota-se um aumento gradativo do número de publicações, com duas diminuições pontuais nos anos de 2017 e 2022 (Gráfico 1). O aumento do número de pesquisas sobre as temáticas pode estar relacionado ao aumento do interesse dos pesquisadores na área de diversidade e inclusão no mercado de trabalho, devido aos benefícios que as organizações de trabalho podem ter obtido.

Questões voltadas para diversidade estão cada vez mais presentes no contexto organizacional, incluindo o debate nas estratégias empresariais, nas políticas e práticas de gestão de pessoas e nas campanhas de marketing, pois as empresas passaram a se importar em relacionar sua imagem ao compromisso social com grupos marginalizados, favorecendo o aumento de vendas de produtos e serviços por meio de um apelo social à valorização do diverso, aumentando sua vantagem competitiva no mercado (Silva; Franco, 2022). A implementação e boa gestão da diversidade nas empresas pode ser um potente diferencial competitivo, visto que a pluralidade de ideias de um grupo diverso e que se sente acolhido no ambiente de trabalho, pode proporcionar maior engajamento, sinergia e valor ao negócio, porém, em alguns casos, muitas empresas ainda adotam as políticas de diversidade e inclusão como obrigação legal, deixando de considerar os benefícios para a própria empresa (Luz; Alves, 2023).

Outra possibilidade para o aumento do número de estudos encontrados está relacionada ao aumento do número de pesquisadores negros nos cursos de graduação e pós-graduação, possibilitando maior produção acadêmica relacionada as questões étnico-raciais. Nascimento (2018) pesquisou o perfil étnico-racial da ciência brasileira nas bases de dados da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) e do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), analisando a presença do racismo epistêmico na produção do conhecimento. Os dados apresentados no estudo demonstram que o número de negros tem aumentado na graduação como resultado das ações afirmativas implementadas, porém ainda existe uma ausência da representação de negros na pós-graduação e nos comitês de cientistas que prestam assessoramento e consulta ao CNPq. O autor concluiu que a entrada de negros e negras, além das mais diversas comunidades marginalizadas, em espaços como a pós-graduação, deve ser promovido e estimulado, pois possibilita novos olhares sobre os objetos científicos e, portanto, mudanças epistemológicas na própria ciência brasileira.

O aumento do número de pesquisadores negros mostra-se como resultado da implementação de políticas de ações afirmativas nos cursos de graduação e pós-graduação, que não buscam somente a inclusão deste público, mas a implementação de ações que favoreçam a permanência e formação dos mesmos. Estudos com egressos desses programas apontam para a formação de uma rede de pesquisadores(as) na temática étnico-racial (Rodrigues; Passos; Francchini, 2021).

Gráfico 1 - Distribuição de artigos publicados por ano de publicação



Fonte: Elaborado pelas autoras

Em relação ao tipo de pesquisa desenvolvida, 33 (23,9%) estudos foram realizados por meio de pesquisa de campo, 21 (15,2%) são estudos de casos e o restante foi produzido mediante pesquisas bibliográficas, análises estatísticas de dados oficiais, análises documentais e revisões de literatura científica, totalizando 84 artigos (60,9%). Vale ressaltar que os estudos de caso se referem em sua maioria a análise de carreiras de profissionais negros em diferentes segmentos ocupacionais, descrevendo as trajetórias profissionais e a ocupação em locais de destaque no mercado de trabalho.

O Quadro 1 mostra a análise dos temas mais estudados nos artigos selecionados, sendo que um estudo pode abordar mais de uma temática elencada, visto os atravessamentos das relações raciais e os contextos organizacionais de trabalho. Nota-se ainda que as temáticas emergentes na atualidade, como o uso de aplicativos de serviços, plataformas de Inteligência Artificial nos processos de Recrutamento e Seleção, Pandemia de COVID - 19 e Reforma Trabalhista e Previdenciária, apresentam poucos estudos devido às discussões recentes destas questões.

Quadro 1 - Distribuição de artigos publicados por ano de publicação

Temas de estudo	Quantidade de Artigos	Porcentagem
Racismo / Discriminação Racial	55	39,86
Mercado de trabalho / Contextos Organizacionais / Relações de trabalho	44	31,88
Carreira	41	29,71
Mulheres Negras	22	15,94
Ações afirmativas / Lei de Cotas / Políticas de Diversidade	10	7,25
Lideranças	6	4,35
Trabalho doméstico	4	2,90
Serviço Público	4	2,90
Desigualdade Salarial	4	2,90
Precarização do trabalho	3	2,17
Plataformas de IA / Aplicativos de serviços	3	2,17
Pandemia / COVID - 19	3	2,17
Saúde Mental / Adoecimento Psíquico	2	1,45
Previdência Social	1	0,72

Fonte: Elaborado pelas autoras

As temáticas estudadas estão relacionadas principalmente aos efeitos do racismo no mercado de trabalho, nas relações de trabalho, na marginalização dos profissionais negros, na precarização e divisão de trabalho. Observou-se ainda, por meio da leitura dos resumos dos artigos selecionados, que a temática do racismo está presente como característica das relações de trabalho, mesmo não sendo elencado como objetivo de análise dos estudos.

O racismo é decorrente da estrutura social, constituída por inúmeros conflitos, como de classes, raciais, sexuais, dentre outros, que resulta em um conjunto de determinantes históricos que contribuiu para a sedimentação da divisão racial do trabalho, trazendo efeitos nocivos para a vida da população negra, expressos nas mais variadas formas de discriminação, violência, desemprego, inserção em ocupações laborais precárias e pobreza (Alves, 2022). Tais efeitos podem ser observados nos estudos que analisam o acesso, inclusão e permanência de pessoas negras no mercado de trabalho formal, que evidenciam que existem diferenças no acesso ao mercado de trabalho formal entre indivíduos brancos e não brancos tanto para homens quanto para mulheres (Silva; Faria; Teixeira, 2021).

Mello (2015) ao analisar as queixas de racismo registradas no mercado de trabalho gaúcho, identifica que a maior parte das violências raciais contra profissionais negros segue baseada em pseudoteorias racistas, de que as pessoas negras são inferiores e de que o lugar que elas devem ocupar deverá estar de acordo com a sua inferioridade. A realidade socioeconômica dos profissionais negros, resultado do racismo estrutural, torna-se no imaginário popular um fato usado para reforçar a visão socialmente construída de que é um grupo subalterno. Segundo a autora, o discurso racista atua de duas principais maneiras, sendo a construção de uma identidade deturpada e estereotipada e pela naturalização de determinadas relações, tornando possíveis determinadas práticas sociais.

Quando falamos de inclusão no mercado de trabalho deve-se levar em consideração que as empresas se utilizam dos processos de recrutamento e seleção para análise dos perfis profissionais e seleção dos candidatos. Embora muitas organizações de trabalho possuam um discurso pró-diversidade, a realidade atual das contratações é diferente. As seleções ficam condicionadas a análise subjetiva dos recrutadores e gestores que possuem, conforme descrito na pesquisa de Ferreira, Nunes e Santos (2023), uma percepção pautada na meritocracia para mostrar democracia racial, como se em algum momento houvesse igualdade racial no Brasil.

Uma das alternativas para otimizar o processo de recrutamento e favorecer a ampla divulgação de vagas de emprego é a utilização de plataformas digitais / redes sociais profissionais, porém essas plataformas podem operar também para perpetuar a exclusão de profissionais negros do mercado de trabalho. O LinkedIn é uma plataforma de mídia social profissional utilizada em todo o mundo e que cumpre cada vez mais um papel estratégico no contexto das redes profissionais e no cenário corporativo, mas em março de 2022 envolveu-se em uma controvérsia a partir do estudo de um caso, quando a plataforma vetou uma vaga afirmativa direcionada para pessoas negras e indígenas no Brasil. Embora o LinkedIn tenha atualizado suas políticas, autorizando o anúncio de vagas afirmativas, a plataforma vinha atuando como um dispositivo de racialidade, contribuindo para a manutenção de práticas racistas no contexto do mercado de trabalho (Ferreira; Costa, 2023).

A dificuldade do acesso ao mercado de trabalho formal resulta na presença de profissionais negros em trabalhos relacionados à superexploração do trabalhador, como o trabalho doméstico, uberização e plataformização do trabalho. O trabalho doméstico, fenômeno que pode ser compreendido como uma herança do período escravocrata, é realizado principalmente por mulheres, negras em sua maioria, condicionando sua participação e entrada no mercado de trabalho. Ao longo do tempo trouxe expressões de desigualdade e invisibilidade experimentadas há anos por distinção de raça/cor, sendo possível observar por meio das bases

de dados Pnad/IBGE, que houve um aumento da escolaridade das trabalhadoras domésticas negras, mas ainda não conseguiram se equiparar às trabalhadoras domésticas brancas, e na relação trabalho-previdência, condição para reconhecimento e até mesmo da valorização da profissão, as mulheres negras estão atrás das mulheres brancas (Faria; Ferreira; Coutinho, 2014).

Embora o trabalho doméstico traga muitos desafios, Carvalho e Gonçalves (2023) mostram em sua pesquisa a trabalhadora doméstica não como mera consequência da realidade social em que se insere, mas como sujeito ativo que constitui essa realidade e é simultaneamente constituído por ela. Os resultados encontrados apontam a existência de formas de resistência no campo do trabalho doméstico, compondo movimentos de oposição e reação ao *modus operandi* colonial e às hierarquias de gênero-raça-classe que formam a sociedade brasileira.

Uma das formas de precarização do trabalho é a utilização de plataformas digitais de *delivery* (entregas), trabalho que ganhou espaço durante a Pandemia de Covid - 19, com perfil homogêneo dos entregadores por aplicativos sendo constituído por homens negros, que trabalham por jornadas maiores e recebem uma remuneração menor comparada aos brancos. Pouco tem-se discutido sobre a centralidade da raça para compreender as relações de poder e resistência em torno do sistema de controle das plataformas de *delivery*, marcado principalmente pelo racismo dos clientes. Neste sentido, a estrutura do racismo é incorporada nos mecanismos algorítmicos das empresas monopolistas de *big tech* para explorar e oprimir as pessoas negras que tiveram uma inserção precária neste trabalho (Peleja, 2023).

O encarceramento da população negra também se constituiu como uma forma de apagamento das consequências do racismo, privando os negros da liberdade após a abolição. Andrade, Soares e Oliveira (2021) em seu trabalho intitulado “Trabalho, questão étnico-racial e encarceramento: a criminalização como estratégia” apresentam o trabalho prisional como uma consequência na estrutura da mercantilização do trabalho, com a inserção deste público em trabalhos degradantes e/ou a sua disciplina por meio do trabalho prisional. Em contextos históricos distintos do capitalismo no Brasil, identifica-se a funcionalidade desse ideário de privilégio da inserção no mercado de trabalho, mesmo com salários ínfimos e condições degradantes, para a constituição do valor rebaixado da força de trabalho no Brasil.

A desigualdade salarial é outro aspecto estudado relacionado ao racismo estrutural nas relações de trabalho, sendo as diferenças salariais explicadas pela segregação ocupacional e a colocação desses profissionais, em sua maioria, em cargos operacionais e de baixa qualificação. No trabalho realizado por Silva e Mueller (2021) são apresentados os possíveis impactos do ciclo do açúcar e do ouro nas diferenças salariais de pessoas brancas e não-brancas, salientando

que aproximadamente metade dessa diferença não pode ser explicada pelas características produtivas (educação, experiência, formalidade) dos indivíduos.

A discriminação salarial fica ainda mais evidente com o acúmulo de marcadores da desigualdade econômica, deficiência, gênero e raça/cor, confirmando-se que a mulher negra com e sem deficiência é aquela que mais sofre com a discriminação salarial no Brasil (Soares; Covre-Sussai; Sento-Sé, 2022). Os dados analisados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) mostram que os homens brancos apresentam maiores rendimentos em relação às mulheres brancas e não-brancas, por terem maiores dotações em educação e maiores chances de participarem do mercado de trabalho (Meireles; Silva, 2019). Outro fator que impactou negativamente na diferença salarial de profissionais negros é a crise econômica desencadeada em tempos de Covid - 19. Tal público foi a maioria nas estatísticas de desemprego, na falta de assistência na previdência social e na média salarial obtida nos trabalhos formais. A impossibilidade de desenvolver as atividades informais por conta dos protocolos de saúde auxiliou no aumento do número da população negra em vulnerabilidade econômica e social (Lima, 2022).

A intersecção de raça/cor e gênero e seus impactos no mercado de trabalho também foi estudado nos artigos selecionados. A interseccionalidade é percebida nas vivências das mulheres a ponto de ser uma barreira para inserção e inclusão no mercado de trabalho, impossibilitando que suas vozes ecoem pelo sistema branco e excludente, o que dificulta a diversidade no mundo corporativo, garantindo a manutenção das mulheres negras às margens da sociedade. Tais vivências podem favorecer a baixa autoestima, o silenciamento e a dificuldade de acesso destas mulheres à ascensão profissional (Ferreira, 2023).

Silva e Ratts (2023) ao analisar as contribuições das obras de Beatriz Nascimento e Lélia Gonzalez descreveram que é possível compreender a estrutura do trabalho doméstico remunerado, trabalho este realizado em sua maioria por mulheres negras, demonstrando que, para além de gênero, a raça também se estabelece enquanto um fator crucial para o confinamento de mulheres negras em atividades marcadas por extrema exploração e precariedade. Santos (2021), ao estudar a fala das mulheres negras sobre suas trajetórias profissionais, observou que o sentido do trabalho pôde ser percebido: com sentimento negativo, como algo compulsório, como fonte de orgulho e satisfação, como superação, como um sonho, e como algo eventualmente necessário. Embora os sentimentos possam se apresentar de forma ampla e complexa, o relato de enfrentamento do racismo e da luta de classes foi presente durante os discursos analisados como experiências comuns.

Constata-se que a mulher negra é duplamente vulnerabilizada em razão de sua cor e gênero, o que torna a sua condição na relação social do trabalho essencialmente baseada numa assimetria de poder entre ela, mulher negra trabalhadora, e os seus empregadores, o que ocasiona práticas de invisibilidade. Existe a necessidade de remodelar as estratégias organizacionais de combate ao trabalho escravo contemporâneo, valorizando as particularidades e diversidades brasileiras, garantindo efetivo reconhecimento e enfrentamento da invisibilidade da mulher negra, para propiciar-lhe uma vida mais digna, menos desigual e menos periférica (Chai *et al.*, 2023).

As investigações realizadas para a análise de carreira de profissionais negros mostraram, por meio de estudos de caso principalmente, as barreiras enfrentadas pelos profissionais negros em suas trajetórias profissionais e suas estratégias individuais para enfrentamento. Os artigos mostraram que os marcadores raciais estão presentes no desenvolvimento de carreira desde o período pós-abolição até a atualidade.

Pereira (2021) descreveu em seu estudo a trajetória de Manoel Vicente Alves, homem negro que ficaria conhecido como Doutor Jacarandá. Nascido em Alagoas em 1869, Doutor Jacarandá se escolarizou e mudou-se para o Rio de Janeiro em 1894, local em que exerceu diferentes ofícios braçais, mas que eventualmente, valendo-se de seu letramento, passou a atuar como solicitador em pequenos casos judiciais, momento em que o diploma de bacharel em direito ainda não era um pré-requisito para o exercício da advocacia. Devido a sua atuação, passou a ser alvo constante das ironias e ataques da imprensa, ao mesmo tempo em que o projetava como um tipo popular da cidade. A análise dos desafios e obstáculos colocados à atuação de Manoel, assim como de outros afrodescendentes ao longo da primeira República, apresenta uma reflexão sobre a força singular assumida pelo racismo nas décadas imediatamente posteriores à abolição.

A análise da trajetória do ator-cantor-dançarino negro Martinho Corrêa Vasques realizada por Neto (2022) reforça o levantamento dos desafios encontrados, revelando as implicações sociopolíticas e étnicas da atuação do artista negro nos palcos oitocentistas, durante o regime escravocrata. O artista se apresentou em espetáculos teatrais em benefício da alforria de escravizados e de irmandades católicas de negros e homens livres pobres na década de 1840.

Os estudos mostraram ainda sobre o processo de apagamento de profissionais negros de referência para a história brasileira, como no caso de Georgia Louise Harris Brown, arquiteta negra que participou da complexa engrenagem produtiva de conversão da grande São Paulo em um dos mais dinâmicos territórios industriais do país. Georgia Brown precisou enfrentar

atravessamentos de raça, gênero e nacionalidade para conquistar a inclusão em distintas empresas de engenharia e construção (Casemiro; Lira, 2021).

Na atualidade, a presença de profissionais negros e de carreiras de destaque no mercado de trabalho no Brasil apresentou a possibilidade de inserções de outros profissionais negros, como visto no caso da vereadora Marielle Franco. Silva (2019) realizou uma pesquisa para identificar as candidaturas de mulheres negras nas eleições de 2018 como parte de um projeto coletivo, amplo e contínuo de emancipação e transformação social, que tem orientado as experiências de organização e de resistência das mulheres negras. O autor refere que a morte violenta da vereadora Marielle Franco é vista como tentativa de interrupção brusca desse projeto, mas também como início de uma ação político-institucional inovadora, que preza pela participação coletiva, pela identidade racial e de gênero e pela ruptura com as formas tradicionais do fazer político.

A trajetória da repórter Glória Maria também cumpre o papel de representação de um corpo negro feminino em espaços de grande visibilidade midiática. Ainda que as questões de raça tenham sido pouco pautadas em sua trajetória, a força da sua presença enquanto referência profissional e em momentos importantes da televisão brasileira, encarna uma disputa fundamental para a instituição jornalística e suas bases ocidentais e modernas (Vilas Bôas, 2020). Embora a presença de Glória Maria possa ter aberto espaço para outros profissionais, o racismo ainda se faz presente no telejornalismo brasileiro, por meio da ocorrência de manifestações discriminatórias de raça e gênero, evidenciando a necessidade de maior participação na luta por mudanças de cenário e da utilização do jornalismo como instituição de poder para lançar questionamentos sociais e promover inclusões, constituindo assim, disrupturas sociais emergentes (Coelho; Moura; Junior, 2022).

Os impactos do racismo mostram-se como um fator de risco para a saúde mental de profissionais negros, embora pouco analisado nos artigos selecionados. Brito (2018) faz uma análise sobre o documentário “Can I Be Me”? que fala sobre a trajetória de vida de Whitney Houston, sob luz dos estudos feministas realizados principalmente por mulheres negras lésbicas. Os resultados encontrados mostram que as opressões, principalmente as relacionadas à raça e a sexualidade pelas quais Whitney sofreu ao longo da sua vida, foram determinantes para o uso abusivo de substâncias psicoativas e sua consequente decadência e morte prematura.

Irigaray, Stocker e Mancebo (2023) estudam as ações de *gaslighting* como uma estratégia de manipulação exercida por homens brancos heterossexuais na manutenção do local de poder, que podem ocasionar no adoecimento de grupos minoritários no ambiente de trabalho. Para as ações de *gaslighting* realizadas com os profissionais negros, utiliza-se o nome

“*gaslighting* racial” e este jogo de manipulação e dominação é construído de modo que as vítimas percam a concepção de si mesmas como um *locus* independente de experiência, pensamento e julgamento, ocasionando a alienação de si mesmo.

As ações afirmativas, principalmente aplicadas ao serviço público devido a implementação da Lei n. 12.990/2014, também são discutidas como estratégias de ampliar a presença de profissionais negros no mercado de trabalho. Os profissionais negros que atuam em serviços públicos, beneficiados ou não pela Lei n. 12.990/2014, descrevem que as consequências do racismo se mantêm nos locais de trabalho, principalmente em cargos de mais prestígio e status sociais, percebidos por meio de deslegitimação de falas e conhecimentos de trabalhadores negros, distanciamento dos espaços institucionais decisórios, restrita da participação em cargos de chefia e assessoramento, estranhamento e invisibilidade em alguns espaços. Os profissionais relatam que permanece a omissão no contexto de trabalho para se abordar assuntos referentes à associação de marcadores sociais de raça, gênero e classe como uma política institucional (Ângelo; Arruda, 2023).

Santana (2014) estudou as narrativas de negros que ocuparam cargos de alto escalão em instituições do Serviço Público em Salvador (BA), analisando o modo como eles constroem e definem as suas realidades, como pensam a questão da identidade racial, como a articulam e que peso relativo tem os fatores que eles vivenciam. O autor refere que estes profissionais travaram lutas no enfrentamento de situações preconceituosas e discriminatórias, que não se apresentavam sob a forma de uma hostilidade e agressão explícita, mas que sempre estiveram presentes enquanto discurso, falando pelo silêncio, gesto, comportamento, tom de voz e, até mesmo, por certas formas de tratamento diferenciais que eram reservados a esses indivíduos enquanto autoridades públicas. Como forma de sobrevivência nestes ambientes, estes profissionais distanciaram-se da “massa dos negros”, construindo um estilo de vida nos moldes da classe média, embora tal manobra não garantiu a integração ao “mundo dos brancos”, resultando em um sentimento de não pertencimento.

Por meio da revisão narrativa dos dados obtidos, verificou-se que os estudos, majoritariamente, discutem sobre como o racismo impactou e impacta os contextos organizacionais de trabalho, o mercado de trabalho e as trajetórias profissionais dos negros. A seguir, discutiremos os 20 artigos selecionados para leitura na íntegra que, para além da análise de impacto, discutiram também estratégias, práticas e ações de inclusão racial no mercado de trabalho.

Ações afirmativas para inclusão racial no mercado de trabalho

A adoção de ações afirmativas no ensino superior favoreceu a formação de uma nova geração de jovens e intelectuais negros, gerando efeitos na produção de narrativas e pertencimento, e seus efeitos podem ser sentidos na contundência dos argumentos sobre questões raciais presentes nos debates da mídia e na opinião pública; na politização e na judicialização da agenda de atuação de movimentos e intelectuais negros; na construção de práticas de denúncia às desigualdades e discriminações raciais; na utilização do acesso à educação como estratégia de ascensão individual e potencialização coletiva; e na luta pela manutenção e a ampliação dos efeitos das políticas de ação afirmativa. Ainda é necessário acompanhar os egressos beneficiados destas ações afirmativas do Ensino Superior para verificar a trajetória profissional e de carreira destes profissionais negros (Costa, 2022).

Santos e Siqueira (2023) analisaram a legalidade das cotas destinadas aos concursos públicos segundo a teoria da justiça de John Rawls, legitimando a política de cotas, pois em uma sociedade que se forma mediante um processo histórico de exclusão e desigualdade jurídica, política e socioeconômica, é razoável que se utilizem de medidas que neutralizem as desigualdades de oportunidades resultantes do processo histórico ou que compensem os desfavorecidos deste longo processo de iniquidades. Na utilização das cotas para a população de negros, quilombolas e indígenas, é necessário levar em consideração o racismo estrutural, resultante do processo de dominação cultural imposto pela branquitude ao longo dos séculos, sendo as cotas um mecanismo, ainda que insuficiente, de reparação histórica.

Para Mello e Resende (2020) as instituições federais de ensino, incluídas universidades federais e institutos federais, estão longe de se beneficiarem plenamente das boas intenções da Lei n. 12.990/2014, no que diz respeito à diversificação do perfil de raça/cor do quadro docente, visto o não cumprimento do percentual de reserva de 20% das vagas para candidatos negros nos respectivos concursos públicos. O governo federal não tem monitorado e nem avaliado os impactos da lei em questão na composição do quadro de servidores públicos federais, observado pela ausência completa de dados públicos acerca da forma como as reservas de vagas para candidatos negros tem sido realizada nos concursos em geral. O não cumprimento do percentual de reserva de 20% das vagas e falta de avaliação e monitoramento do governo federal deixam muitas lacunas e perguntas como “Se as vagas reservadas para candidatas/os negras/os não estejam sendo efetivamente ocupadas por negras/os, quais seriam os principais impedimentos?”; ou “A reserva para negras/os tem sido aplicada para todas as nomeações realizadas ao longo do prazo de vigência dos concursos, e não apenas para as vagas previstas inicialmente no edital?”.

Oliveira e Targino (2017) discutiram a Lei nº. 12.990/2014 sob a perspectiva do sistema jurídico brasileiro, apontando suas fragilidades na aplicabilidade e no seu objetivo de promover reparação histórica do período escravocrata. A sobreposição de ações afirmativas, o sistema de autodeclaração, os critérios utilizados pela comissão de heteroidentificação e as implicações legais dos deferimentos das comissões, demonstram a complexidade e lacunas dos processos inclusivos por ações afirmativas no atual cenário brasileiro.

As críticas às ações afirmativas voltadas para inclusão da população negra e proteção dos seus direitos fundamentam-se na necessidade de reavaliar possíveis pontos de melhoria, mas muitos estudos mostram a importância deste dispositivo legal para permitir aos afrodescendentes lutar em igualdade de condições com os descendentes dos senhores de escravos, do início da colonização, possibilitando modificar, ao longo de cinquenta ou cem anos, as gigantescas desigualdades estruturantes existentes no Brasil. As políticas públicas afirmativas têm enfrentado barreiras e levantado ferrenhos debates para evitar sua efetiva concretização, pois se apresenta como uma forma de redistribuição de bens sociais, ameaçando direitos e privilégios conquistados às custas da segregação e exploração da mão-de-obra dos africanos e afrodescendentes (Santos; Angelin; Freistedt, 2015).

Afroempreendedorismo como estratégia de resistência

O empreendedorismo, como uma possibilidade de geração de renda, apresenta-se como uma alternativa para a segregação dos negros no mercado de trabalho, principalmente das mulheres. Baia e Costa (2022) pontuaram que o empreendedorismo entre as mulheres negras nasce da necessidade de sobrevivência, liberdade e ascensão social, e que, apesar destes negócios se manterem na lógica capitalista, o que elas fazem parece ultrapassar a esfera econômica, atingindo o social, por ser o empreendedorismo mais que uma simples atividade econômica, ao agregar valores de suas ancestralidades africana e afrobrasileira, mesmo sem perceber, já que estas estão intrínsecas em sua história.

Siqueira, Nunes e Moraes (2018) ao estudarem sobre o empreendedorismo da mulher negra descreveram que, embora o empreendedorismo seja compreendido como uma atividade de cidadania e participação social, existe uma dualidade desafiadora enfrentada por esse perfil de empreendedora, sendo o enfrentamento do mercado por ser mulher e por ser afrodescendente. Os autores identificaram na pesquisa conduzida que, embora na atualidade é possível contemplar inúmeras possibilidades de abertura de empresas que operam no contexto do incentivo ao empreendedorismo no Brasil, é necessário pensar sobre como possibilitar incentivo e proteção econômica a empreendedoras negras, como facilidade de obtenção de

crédito em bancos estatais, custeio das taxas de MEI por parte do Estado, e o oferecimento mais contundente de cursos de capacitação, seminários, congressos e outros eventos gratuitos voltados para a mulher negra, dentro e fora das periferias brasileiras.

Vale ressaltar que o empreendedorismo para a população negra cresceu em um contexto de insegurança ocupacional, visto que, após o processo de abolição das práticas escravocratas, homens e as mulheres negras ficaram marginalizados das práticas de trabalho formal, pois passou-se a investir na contratação de mão-de-obra de imigrantes europeus. Logo, é necessário cuidado para não romantizar as práticas de empreendedorismo na atualidade, pois o empreendedorismo para este público deu-se por necessidade, e não por oportunidade. Os empreendedores por necessidade “são aquelas pessoas envolvidas “com empreendedorismo por não ter outra opção de trabalho” (Empreendedorismo no Brasil, 2011, p. 89, *apud* Baia; Costa, 2022, p.82); e os empreendedores por oportunidade são aqueles que se identificam com uma oportunidade de negócio que desejam investir (Baia; Costa, 2022).

Medeiros e Lima (2023) analisaram criticamente em seu trabalho a ideologia empreendedora, ou seja, como essa ideologia foi apresentada socialmente e amplamente difundida. Os autores pontuaram que, após o enfraquecimento do “Estado provedor do bem-estar social (onde algo assim chegou a tomar forma, claro), o ataque aos sindicatos e a domesticação dos partidos de esquerda, a palavra de ordem se torna *responsabilidade individual*.” (Medeiros; Lima, 2023, p.44). Logo, o indivíduo passou a ser responsável a investir em si e fazer escolhas que pudessem garantir o acesso à educação, saúde, moradia e aposentadoria. A prosperidade passou a depender da capacidade do indivíduo em criar e aproveitar as oportunidades. Portanto “a emergência da ideologia empreendedora acompanha perfeitamente, enfim, as mudanças nas condições de vida e trabalho que se convencionou chamar de neoliberalismo” (Medeiros; Lima, 2023, p.46).

Diante do exposto nota-se que, enquanto para a população negra o empreendedorismo apresenta-se como uma possibilidade de sobrevivência, para a lógica econômica capitalista o incentivo ao empreendedorismo pode auxiliar na isenção de responsabilidade do Estado pela proteção do bem-estar, inclusive no aspecto de acesso ao trabalho digno, de públicos marginalizados, como a população negra, visto que, segundo a lógica neoliberal, os empreendimentos individuais são necessários para garantir esse acesso.

Rompimento com as estruturas hegemônicas de poder e o uso do espaço profissional como espaço de denúncia e fortalecimento coletivo

Com a inclusão de profissionais negros nas instituições públicas, principalmente nas universidades, estudos foram publicados baseados nas vivências destes profissionais, identificando os obstáculos que foram superados e estratégias de enfrentamento que foram utilizadas para sobrevivência em espaços predominantemente brancos. Três destes estudos contam sobre as experiências de docentes afrodescendentes em suas práticas profissionais. Santos e Ziliotto (2020), pontuaram, sob a perspectiva do estudo de caso realizado, que investir em educação foi uma estratégia utilizada para ultrapassar as barreiras experienciadas na trajetória profissional e que a docência universitária tornou-se um objetivo profissional para a profissional entrevistada. A docente descreveu episódios de discriminação racial no ambiente acadêmico e a necessidade constante de demonstrar sua competência nos espaços em que ocupa. Para esta profissional, por mais que sua presença pudesse gerar estranhamento pela sociedade em geral, era valorizada por colegas e estudantes afrodescendentes, estabelecendo-se como uma referência para outros/as profissionais e estudantes negros/as.

Xavier (2021) ao descrever sua trajetória profissional acadêmica discutiu sobre as interfaces entre intelectualidade acadêmica e pública em diálogo com feministas negras e decoloniais. Pontuou sobre a relevância da construção de projetos científicos baseados na autoimagem de mulheres negras como intelectuais, apresentando a criação do Grupo Intelectuais Negras na Universidade Federal do Rio de Janeiro, a participação em programas televisivos e o posto de colunista no Nexo Jornal.

Outro estudo publicado por Santos e Ziliotto (2022) explorou de forma ampla a interseccionalidade entre raça e gênero na carreira docente de professoras negras, descrevendo as experiências destas profissionais com episódios de discriminação, tanto no percurso formativo, quanto na atuação docente, salientando a participação em coletivos como um instrumento de resgate, valorização da cultura negra e conexão com a ancestralidade.

Ângelo, Silva e Arruda (2022) apresentaram uma pesquisa com trabalhadoras negras da carreira de Técnico-Administrativo em Educação da Universidade Federal de Minas Gerais para análise de práticas de letramento racial² crítico que emergem da atuação destas profissionais, constatando que há um repertório vasto de práticas pedagógicas e políticas que emergem das trabalhadoras e configuram iniciativas de letramento racial crítico, e que estas ações além de tensionarem a lógica do racismo e da colonialidade, também estimulam outros

² O letramento racial é um processo de conscientização que objetiva compreender como a questão racial estrutura e opera na sociedade, tornando os indivíduos aptos a reconhecer, criticar e combater o funcionamento do racismo e das atitudes racistas no cotidiano.

grupos socialmente invisibilizados a se organizarem, (re)existirem e lutarem por reconhecimento nos vários espaços da vida social.

Além do espaço docente, os estudos analisados mostram que escritoras negras também precisaram se organizar coletivamente para que suas produções pudessem ser acessadas e valorizadas dentro do mercado editorial. Silva da Paz (2021) em seu estudo derivado da pesquisa de mestrado intitulada “Nóis por Nóis: Poesia e Resistência nos Saraus Periféricos de Salvador”, contou como os saraus periféricos têm mudado a cena cultural da capital baiana e como as (po)éticas negras têm convergido luta racial, social, de gênero e das causas LGBTQ+ numa só direção através da poesia. O autor pontuou que novos modos de produção, distribuição e recepção, tem reorganizado o cenário artístico e cultural, incluindo seus mercados na cidade de Salvador, e que sua divulgação tem trazido luz a pautas anteriormente marginalizadas na produção cultural.

Moreira e Souza (2020) refletiram sobre os modos de produção e circulação de textos de escritoras negras baianas, analisando os sentidos que atribuem para o literário, as ferramentas criadas para produzir, publicar, circular e distribuir suas obras. As escritoras descreveram encontrar diversas dificuldades nesse processo, ocorridas por conta de um sistema de exclusão que abarca as variáveis: gênero, raça, classe e região. As estratégias que estas escritoras utilizam para a chegada de seus textos a um público leitor, põem em questão uma cultura capitalista, patriarcal e etnocêntrica, sendo a publicação de edições coletivas, cooperativas e solidárias.

Os web-blogs podem também se constituir como um instrumento de denúncia pelas blogueiras negras. Medeiros e Silva (2018) exploraram as narrativas de mulheres negras em um web-blog (Blogueiras Negras) sobre os regimes de desigualdades a que estão expostas nas organizações, considerando a interseção de gênero, raça e classe. Constataram que este recurso se mostra como um espaço heterotópico, ou seja, uma forma de posicionamento político que questiona e desarticula práticas e discursos hegemônicos. É um espaço de resistência coletiva na medida em que denuncia e discute as desigualdades ao mesmo tempo em que busca contestá-las. A mulheres negras, por meio das publicações disponibilizadas, puderam discutir sobre vivências e estratégias de enfrentamento, como investimento em formação profissional, alinhamento de imagem profissional, visibilidade, ressignificação da relação das mulheres negras com o mundo do trabalho, entre outras, baseada nas suas experiências e perspectivas subjetivas.

Quando analisada a trajetória de executivas negras, podemos perceber que a representatividade desses grupos também auxilia na perspectiva de possibilidades de novos profissionais pretos em cargos majoritariamente brancos, como já exposto anteriormente.

Coelho Júnior e Hein (2021) ao investigarem as trajetórias profissionais de duas gerações de executivas negras, notaram que as estratégias de inclusão e enfrentamento passam de ações individuais para ações coletivas, devido a transformação no contexto social de maior politização dos debates sobre a questão racial travada na esfera pública brasileira, e a tradução da nova agenda social e política do mundo corporativo, que representam um contexto social mais adequado para que as executivas negras possam construir ou reconstruir identidades negras mais positivamente afirmadas.

Moreira (2023) descreveu sua trajetória profissional, salientando como a atuação junto ao movimento negro possibilitou compreensão sobre a realidade social e seus atravessamentos de raça e gênero com mais nitidez e os desafios estruturais da nossa sociedade, possibilitando contribuir com a construção de uma sociedade mais justa, fundamentada na igualdade de direitos para todos. Ressaltou como a conscientização pôde favorecer a apropriação do espaço decisório, incluindo no mercado de trabalho, para ações de equidade e luta por direitos.

Para as mudanças nas estruturas impactadas pelo racismo estrutural, os estudos mostram ainda a importância das instituições de formação, pesquisas de estudos organizacionais e de atuação romperem com as propostas anteriormente estabelecidas baseadas nas práticas voltadas para a branquitude e baseadas na premissa da democracia racial. O investimento nesta quebra com as estruturas hegemônicas favorece a descontinuidade da reprodução da herança da escravidão nos contextos organizacionais.

Os desafios para construção de carreira de profissionais negros são diversos, mas Anciollotti e Silva (2023) descreveram em sua pesquisa realizada com universitários negros que a busca por suporte junto à rede de apoio constituída na universidade; a denúncia do impacto do racismo; e a adoção de ações individuais e coletivas de transformação da realidade, mostram-se como fatores de proteção e enfrentamento, sendo necessário serem estimuladas pelas instituições de ensino superior, a fim de que se tornem práticas sistematizadas que favoreçam a discussão sobre o fenômeno em âmbitos acadêmico e profissional, posteriormente.

Duarte (2023) pontuou sobre a necessidade de avaliar os impactos da escravidão sobre os estudos organizacionais, referindo a necessidade destes estudos passarem a questionar leituras contemporâneas que colocam o dominante como protagonista de eventuais transformações sociais, por intermédio do reconhecimento do potencial dos dominados de recobrar sua autonomia; analisar como as organizações são espaços decisivos de reprodução das desigualdades; refletir sobre como os movimentos contemporâneos de resistência,

inspirados na quilombagem³, podem ser pensados com base em sua capacidade de desgastar o sistema vigente a partir de uma articulação de grupos marginalizados; e refletir como a superexploração do trabalho, aliada à austeridade econômica do Estado e à violência policial e paraestatal sustentam o capitalismo dependente diante dos novos artefatos e arranjos organizacionais.

Mendonça e Fabriz (2022) analisaram o papel das empresas privadas no combate ao racismo institucional, percebendo o racismo como reprodução sistemática de privilégios e de desvantagens baseadas na raça que, no caso das instituições privadas, reflete uma série de práticas e costumes que resultam em obstáculos para acesso e crescimento profissional por parte da população negra. No ambiente de trabalho, segundo os autores, além da manutenção de discursos relacionados à meritocracia e racismo reverso, como crítica à adoção de práticas inclusivas, ocorre uma reprodução da hierarquia racial da sociedade brasileira mediante ações comissivas e omissivas que geram a negativa de oportunidades, a ausência de perspectivas de promoção dentro da instituição e a oferta diferenciada de serviço e responsabilidades para a população negra. Para alterações destas estruturas, é necessário o reconhecimento da existência do racismo por meio de diagnóstico interno, que identifique e analise a composição racial do corpo de funcionários, seguida do planejamento de metas e medidas que aumentem a participação dos negros em suas equipes. A contratação, manutenção e promoção dos trabalhadores negros também merecem atenção das empresas. Os autores salientaram ainda que o direito fundamental de igualdade não deve ser vinculado somente ao Estado, sendo um dever dos demais participantes da sociedade, e, no caso das instituições privadas, esse dever de atuação recebe um reforço diante do reconhecimento da função social da propriedade.

Foco no desempenho das atividades e sobrevivência ao racismo institucional

Outro recurso que os profissionais negros se utilizam para superar os obstáculos presentes em suas carreiras, principalmente para os profissionais que alcançam os cargos de elite, é o investimento na formação e na condução das atividades realizadas, com o objetivo de driblar o discurso meritocrático utilizado para maquiagem o racismo institucional. Pereira e Fonseca (2016), realizaram um estudo sobre a interseccionalidade das desigualdades de gênero e de raça nos cargos de elite no ambiente organizacional, e observaram que as mulheres brancas assumiram privilégios em relação a mulheres negras para conquistas destes cargos, mesmo em desvantagem pelo marcador de gênero. As mulheres negras referiram que suas características

³ O termo quilombagem refere-se ao movimento de resistência negra ligado à luta estabelecida pelos quilombos contra a escravização no Brasil no período colonial.

fenotípicas, principalmente a cor de pele e textura do cabelo, ainda as colocam em posições distintas no mercado de trabalho, sendo necessário um investimento excedente nas redes que as favorecem vencer a barreira dos recursos humanos, adquirindo saberes elevados, trabalho de forma irrepreensível e executando suas atividades sempre para além do esperado. Muitas dessas mulheres negras referiram bloquear o racismo sofrido ao longo do trajeto, com o intuito de sobreviver às intersecções de opressões no ambiente profissional.

Cabe enfatizar que, embora o investimento contínuo no processo formativo e o desempenho acima da média nas atividades delegadas aos profissionais negros possam ter sido identificados como estratégias de sobrevivência e manutenção no mundo do trabalho, tais práticas podem fortalecer a ideia de investimento individual no combate à exclusão ocupacional, principalmente em posições de grande importância ou hierarquia dentro de uma organização. Logo, deve-se refletir sobre a necessidade do alto investimento imposto socialmente aos profissionais negros como requisito e condição para justificar sua manutenção em cargos nos quais, para profissionais brancos — especialmente homens —, não haveria questionamento quanto à qualificação e à capacidade para a execução das tarefas desempenhadas.

Considerações Finais

O período escravocrata, em que a mão de obra de africanos escravizados foi utilizada para a obtenção de lucro dos colonizadores e crescimento econômico do país, deixou profundas marcas na sociedade brasileira, inclusive nas relações de trabalho. Por meio do levantamento de dados de estudos brasileiros publicados no período de 2013 a 2023, observou-se que o impacto do racismo sobre o mercado de trabalho, tem sido discutido por diversas perspectivas, incluindo a divisão de trabalho baseado na raça/cor, na desigualdade salarial, na segregação ocupacional e nas violências raciais sofrida por profissionais no ambiente de trabalho.

Embora o número de pesquisas tenha crescido nos últimos anos, ainda é necessário maior investimento dos pesquisadores, principalmente na área da psicologia, que discutam ações de acolhimento e prevenção em saúde mental, além de estratégias de mudança no contexto organizacional do Brasil, visto que, até o momento, as práticas executadas têm apresentado baixos impactos, se considerados os prejuízos que a escravidão trouxe à população negra. Nota-se ainda a necessidade de se avaliar as consequências a longo prazo para os profissionais negros das mudanças ocorridas nas políticas e legislação brasileira, como a reforma trabalhista e previdenciária, bem como da crise econômica desencadeada pelo período de pandemia do Covid - 19.

Os estudos revelaram ainda que os profissionais negros, mesmo enfrentando desafios de diversos aspectos, seguem resistindo e criando espaços de representatividade e resistências em suas atuações, principalmente por atuações coletivas, rompendo com os discursos da meritocracia e da competitividade individual instaurados pelo sistema capitalista. As ações afirmativas, mesmo com suas fragilidades e desmontes jurídicos e operacionais, seguem sendo um importante dispositivo de inclusão no mercado de trabalho, mas ainda carecem de aspectos que favoreçam a manutenção e promoção destes profissionais, e da construção de ambientes racialmente acolhedores e que valorizem seus potenciais.

A atuação profissional e construção de carreira de profissionais negros, segue como uma possibilidade de realização e ascensão social, mas é preciso combater as violências, e os silenciamentos, que geram marcas e adoecimento. Logo, embora importantes estudos estejam sendo realizados para compreender e denunciar os resultados do racismo institucional no mercado de trabalho, o número de artigos que descrevem propostas de atuações em diferentes contextos organizacionais para promover a diversidade para além das práticas de contratação, que muitas vezes são executadas pela obrigatoriedade da lei ou para benefício financeira da própria empresa, ainda são baixos e insuficientes para combater os prejuízos de anos de exploração da mão de obra negra.

Referências

ALVES, Leonardo Dias. A divisão racial do trabalho como um ordenamento do racismo estrutural. **Revista Katálysis [online]**. 2022, v. 25, n. 2, p. 212-221. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e84641>>.

ANCILLOTTI, Caio Gracco Lima; SILVA, Priscilla de Oliveira Martins da. Racismo e Construção da Carreira: Estratégias de Enfrentamento Adotadas por Universitários Negros. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 43, 2023. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1982-3703003253492>>.

ÂNGELO, Cristina Aparecida Pimenta dos Santos; SILVA, Luciana Gomes da Luz; ARRUDA, Dyego de Oliveira. Trabalhadoras negras e o letramento racial crítico na universidade: um olhar a partir da UFMG. **Revista Docência do Ensino Superior**, v. 12, p. 1-18, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/rdes/article/view/39519>.

ÂNGELO, Cristina Aparecida Pimenta dos Santos; ARRUDA, Dyego de Oliveira. As marcas do racismo institucional na trajetória de trabalhadoras negras em uma universidade federal. **Serviço Social & Sociedade**, v. 146, n. 1, p.97-117, 2023. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0101-6628.305>>.

BAIA, Larissa Maria dos Santos; COSTA, Ramon Bezerra. Afroempreendedorismo feminino: uma trajetória entre resistência e precarização. **Diálogo com a economia criativa**, v. 7, n. 21, 2022. Disponível em: <https://dialogo.espm.br/revistadcec-rj/article/view/419>.

BENTO, Cida. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm]. Acesso em: 02 de abril de 2023.

BRITO, Jaqueline Gil “Can I Be Me?”: A estrela Whitney, uma história de sucessos marcada por opressões. **Cadernos de Gênero e Diversidade**, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 144–158, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/cadgendiv/article/view/26374>.

CASEMIRO, Juan; LIRA, José Tavares Correia de. Arquitet@s negr@s e a história: Georgia Brown, São Paulo Metropolitana e seus fantasmas. **Revista Risco**, v. 19, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/1984-4506.risco.2021.176305>.

CARVALHO, Mônica Gurjão; GONÇALVES, Maria da Graça Marchina. Trabalho Doméstico Remunerado e Resistência: Interseccionando Raça, Gênero e Classe. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 43, p. e249090, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-3703003249090>.

CHAI, Cássius Guimarães *et al.* Interseccionalidades da escravidão contemporânea da mulher negra à luz do pensamento decolonial: trabalho, determinantes e desigualdades sociais. **Cadernos EBAPE.BR [online]**, v. 21, n. 3, 2023. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1679-395120220068x>>.

COELHO JÚNIOR, Pedro Jaime de; HEIN, Audrey Silva. Gênero, Raça e Diversidade: Trajetórias Profissionais de Executivas Negras. **Organizações & Sociedade [online]**, v. 28, n. 97, p. 265-293, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1984-92302021v28n9702PT>>

COELHO, Jesilene Correa e Silva; MOURA, Flavia; JUNIOR, José Ferreira. Mulheres negras no telejornalismo brasileiro: visibilidade em meio ao preconceito de raça e gênero: Black women in brazilian telejournalism: visibility and resistance in the face of race and gender prejudice. **Comunicologia - Revista de Comunicação da Universidade Católica de Brasília**, v. 15, n. 1, 17 dez. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.31501/comunicologia.v15i1.14169>.

COSTA, Andréa Lopes da. Ações afirmativas e transformações no campo intelectual: uma reflexão. **Educação & Sociedade**. v. 43, 2022. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/ES.254899>>.

DUARTE, Ricardo Mello. As contribuições da interpretação de Clóvis Moura sobre a escravidão no Brasil e seus possíveis diálogos com os Estudos Organizacionais. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 21, n. 3, 2023. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1679-395120220052>>.

FARIA, Guélmer Júnior Almeida de; FERREIRA, Maria da Luz Alves; COUTINHO, Caroline Marci Fagundes. “A condição para quem nasce negra e mulher é ser doméstica?”: desigualdade entre mulheres brancas e negras no trabalho doméstico. **PerCursos**,

Florianópolis, v. 15, n. 28, p. 354–375, 2014. Disponível em:
<https://revistas.udesc.br/index.php/percursos/article/view/1984724215282014354>.

FERREIRA, Adrielle Aparecida da Silva; COSTA, Verônica Soares da. (Anti)racismo plataformizado: a controvérsia em torno da política global de anúncio de vagas do LinkedIn. *E-Compós*, [S. l.], v. 26, 2023. Disponível em: <https://www.e-compos.org.br/e-compos/article/view/2867>.

FERREIRA, Cláudia Aparecida Avelar. Racismo no mercado de trabalho: vivências de mulheres negras. **Caderno Espaço Feminino**, [S. l.], v. 35, n. 2, p. 301–324, 2023. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/neguem/article/view/68764>.

FERREIRA, Cláudia Aparecida Avelar, NUNES, Simone Costa; SANTOS, Jair Nascimento. The role of race relations in the Brazilian labor market: recruitment and selection processes in focus. **Cadernos EBAPE.BR [online]**. 2023, v. 21, n. 1. Disponível em:
 <<https://doi.org/10.1590/1679-395120220039x> <https://doi.org/10.1590/1679-395120220039>>.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo: Instituto Ethos, 2016.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis, STOCKER, Fabricio, MANCEBO, Rafael Cuba. Gaslighting: A Arte De Enlouquecer Grupos Minoritários No Ambiente De Trabalho. **Revista de Administração de Empresas [online]**, v. 63, n. 01, 2023. Disponível em:
 <<https://doi.org/10.1590/S0034-759020230105>>.

LIMA, Ana Paula Oliveira. “Lugar de negro” na amefrica ladina: uma análise da teoria sociorracial da desigualdade de Léila Gonzalez (1935-1994). **Revista Foco**, v. 16, n. 2, p. 1 - 19, 2023.

LIMA, Francisco Assis de. OS CISNES NEGROS E A HIERARQUIZAÇÃO RACIAL . **Revista Em Favor de Igualdade Racial**, [S. l.], v. 5, n. 1, p. 114–131, 2022. DOI: 10.29327/269579.5.1-13. Disponível em:
<https://periodicos.ufac.br/index.php/RFIR/article/view/4998>.

LUZ, Victor Costa; ALVES, Micael Franco. A gestão da diversidade e inclusão e seus benefícios para as empresas. **Revista Foco**, [S. l.], v. 16, n. 1, p. e731, 2023. DOI: 10.54751/revistafoco.v16n1-036. Disponível em:
<https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/731>.

MEDEIROS, Cintia Rodrigues de O; SILVA, Nicemara Cardoso. Blogs heterotópicos: denúncias e estratégias de enfrentamento contra os regimes de desigualdade no “Blogueiras Negras”. **Cadernos de Estudos Sociais**, v. 33, n. 1, p. 140–168, 2018. Disponível em:
<https://periodicos.fundaj.gov.br/CAD/article/view/1738>.

MEDEIROS, João Leonardo; LIMA, Rômulo. Contra a ideologia empreendedora: argumentos para uma crítica marxista. **Revista da Sociedade Brasileira de Economia Política**, n. 66, p. 30 – 57, 2023. Disponível em:
<https://revistasep.org.br/index.php/SEP/article/view/1062>.

MEIRELES, Débora Chaves; SILVA, Jorge Luiz Mariano da. Diferenciais de rendimentos por gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Gênero**, v. 20, n. 1, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.22409/rg.v20i1.38489>.

MELLO, Luciana Garcia de. Discriminação em palavras: as queixas de racismo no mercado de trabalho gaúcho. **Afro-Ásia**, Salvador, n. 52, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/afroasia/article/view/21889>.

MELLO, Luiz; RESENDE, Ubiratan Pereira de. Concursos públicos federais para docentes e ações afirmativas para candidatos negros. **Cadernos de Pesquisa [online]**, v. 50, n. 175, p. 8-29, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/198053146788>

MENDONÇA, Gabriel Heringer de; FABRIZ, Daury Cesar. O papel das empresas brasileiras no combate ao racismo institucional. **Revista Direitos Humanos e Democracia**, v. 10, n. 20, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.21527/2317-5389.2022.20.12951>.

MOREIRA, Jailma dos Santos Pedreira; SOUZA, Taise Campos dos Santos Pinheiro de. Escritoras negras baianas: táticas de (re) existência no mercado editorial. Interdisciplinar - **Revista de Estudos em Língua e Literatura**, v. 34, n. 1, p. 81-99, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufs.br/interdisciplinar/article/view/14625>.

MOREIRA, Selma. Das margens ao centro das decisões para a inclusão e a equidade racial. **Organicom**, v. 20, n. 41, p. 249-255. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.2238-2593.organicom.2023.208502>.

NASCIMENTO, A. **O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado**. 4 ed. São Paulo: Perspectivas, 2016.

NASCIMENTO, G. O negro na ciência brasileira contemporânea através de duas amostras. *Revista Espaço Acadêmico*. n. 206, p. 110 – 126, jul., 2018.

NETO, Luiz Costa-Lima. Ator-cantor-dançarino negro Martinho Corrêa Vasques (1822-1890): lundus, árias, vaudevilles e paródias no Império da escravidão. **Per Musi**, n. 42, p. 1 - 31, 2022.

OLIVEIRA, Eduardo Amorim Ricarte de; TARGINO, Maria Fernanda Silveira. Cotas no serviço público federal: Lei 12.990/2014 e o sistema autodeclaratório: lacunas legislativas e antinomias em relação ao sistema jurídico brasileiro. **HOLOS**, [S. l.], v. 1, p. 374-385, 2017. Disponível em: <https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/5073>.

PELEJA, João Pedro Inácio. "O algoritmo é o chicote que se aprimorou": (re)desenhando o capitalismo racial na era do trabalho por plataformas digitais. **SciELO Preprints**. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6952>.

PEREIRA, Leonardo Affonso de Miranda. As desventuras do Doutor Jacarandá:: prática jurídica, racismo e luta por direitos na Primeira República. **Afro-Ásia**, Salvador, n. 64, p. 284-319, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/afroasia/article/view/43175>.

PEREIRA, Edilene Machado; FONSECA, Dagoberto José. Interseccionalidade das desigualdades de gênero e de raça nos cargos de elite. **Interfaces Científicas - Direito**, v. 5, n. 1, p. 27–38, 2016. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/direito/article/view/3745>.

RODRIGUES, Tatiane Cosentino; PASSOS, Joana Célia dos; FRANCCCHINI, Flávia. Concurso negro e Educação: ação afirmativa de formação de pesquisadores/as no brasil. **Educação & Sociedade**, v. 42, p. e254945, 2021.

SANTOS, Leticia Laureano dos; ZILIOOTTO, Denise Macedo. Ainda fora da sala de aula: mulheres negras no ensino superior. **MOUSEION: Revista do Museu e Arquivo Histórico La Salle**, n. 37, p.39-49, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.18316/mouseion.v0i37.7610>.

SANTOS, Letícia Laureano dos; ZILIOOTTO, Denise Macedo. Sob o espectro da interseccionalidade: mulher, negra e professora. **Revista Interinstitucional Artes de Educar**, [S. l.], v. 8, n. 3, p. 941–961, 2022. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/riae/article/view/59478>.

SANTOS, Nilsa Maria Conceição dos. Da sanga a Paris: discursos de mulheres negras velhas sobre trabalho. **Revista Trabalho Necessário**, v. 19, n. 38, p. 240-265, 16 jun. 2021.

SANTOS, Rodrigo; SIQUEIRA, Natércia. Ações afirmativas no concurso para ingresso na carreira de defensor público do estado do ceará: uma análise a partir de John Rawls. **Revista Direito e Justiça: Reflexões Sociojurídicas**, v. 23, n. 46, p. 43-59, 2023. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.31512/rdj.v23i46.850>.

SANTOS, André Leonardo Copetti; ANGELIN, Rosângela; FREISTEDT, Evelyne. Desmistificando as ações afirmativas: uma abordagem dialética do campo teórico sobre a institucionalização da tutela da diferença. **Revista Científica Direitos Culturais**, v. 20, n. 10, p. 141 - 158, 2015.

SANTANA, Ivo de. Negros em colarinhos brancos: estilos de vida, identidades e ascensão social no serviço público. **Cadernos de Estudos Sociais**, n. 29, v. 1, p. 29 - 63, 2014. Disponível em: <https://periodicos.fundaj.gov.br/CAD/article/view/41/1241>.

SILVA, Andréa Franco Lima de. “Marielle virou semente”: representatividade e os novos modos de interação política da mulher negra nos espaços institucionais de poder. **Rev. Sociologias Plurais**, v. 5, n. 1, p. 52-75, jul. 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5380/sclplr.v5i1.68214>.

SILVA, Cleverson Ramom Carvalho; FRANCO, David Silva. Diversidade em foco: uma análise crítica a partir de um site popular sobre administração. **Caderno de Administração**, v. 30, n. 1, p. 31-46, 21 jul. 2022.

SILVA, Lucas Adriano; FARIA, Antonio Cláudio Lopes de; TEIXEIRA, Evandro Camargos. Desigualdade racial no mercado de trabalho formal brasileiro . **Humanas Sociais & Aplicadas**, v. 11, n. 30, p. 51-67. Disponível em: <https://doi.org/10.25242/8876113020212029>.

SILVA, Gabriela Lourdes Machado; MUELLER, Bernardo. Os efeitos dos ciclos do açúcar e do ouro sobre a desigualdade salarial e discriminação no mercado de trabalho no Brasil.

Análise Econômica, [S. l.], v. 39, n. 80, 2021. Disponível em:

<https://seer.ufrgs.br/index.php/AnaliseEconomica/article/view/95186>.

SILVA, Ana Paula Melo da; RATTIS, Alex. A mulher negra e o trabalho doméstico nas perspectivas de lélia gonzalez e beatriz nascimento. **Revista da Casa da Geografia de Sobral** (RCGS), [S. l.], v. 25, n. 1, p. 189–207, 2023. Disponível em:

[//rcgs.uvanet.br/index.php/RCGS/article/view/899](http://rcgs.uvanet.br/index.php/RCGS/article/view/899).

SILVA DA PAZ, Paulo Sérgio. As (po)éticas negras: espaços e escritas que convergem nos saraus periféricos de salvador. **Linguagens -Revista de Letras, Artes e Comunicação**, v. 15, n.2, p. 111-130, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.7867/1981-9943.2021v15n2p111-130>.

SILVA, Jorge Luís Terra da. A população negra brasileira e a proteção deficiente de direitos fundamentais. **Revista da AGU**, v. 18, n. 01. p.215-246, 2019. Disponível em:

<https://doi.org/10.25109/2525-328X.v.18.n.2.2019.1127>.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; NUNES, Danilo Henrique; MORAIS, Fausto Santos de.

Identidade, reconhecimento e personalidade: empreendedorismo da mulher negra. **Economic Analysis of Law Review**, v. 9, nº 3, p. 229-242, 2018. Disponível em:

<https://doi.org/10.31501/ealr.v9i3.11055>.

SOARES, Jadir, COVRE-SUSSAi, Maira, SENTO-SÉ, Isadora Vianna. Discriminação salarial de trabalhadores(as) com deficiência no Brasil: uma análise interseccional por gênero e raça/cor. **Civitas - Revista de Ciências Sociais [online]**, v. 22, 2022. Disponível em:

<<https://doi.org/10.15448/1984-7289.2022.1.41686>>.

SOUZA, Mariana Pinheiro de; FAGUNDES, Mari Cristina de Freitas. "Tiramos a batuqueira do meio de nós": racismo religioso e suas implicações no mercado de trabalho em uma cidade no Sul do Rio Grande do Sul. **Revista Thema**, v. 23, n. 1, p. 77–96, 2024. Disponível em:

<https://periodicos.ifsul.edu.br/index.php/thema/article/view/3478>.

XAVIER, Giovana. Como me tornei #dotorainspiração e o brinco de Ewá. **Revista Estudos Feministas [online]**, v. 29, n. 1, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1806-9584-2021v29n161683>>.

ESTUDO 2 - MOVIMENTOS NEGROS COMO DISPOSITIVOS DE ENFRENTAMENTO À EXCLUSÃO RACIAL NO MUNDO DO TRABALHO

Resumo - O Brasil foi um dos últimos países a abolir o regime escravocrata do seu sistema econômico, gerando diversas consequências negativas para a população negra, com práticas raciais de exclusão nas instituições, nas relações sociais e nas relações de poder da sociedade, que perpassam o contexto profissional e de trabalho. Diante deste cenário, a pesquisa desenvolvida buscou conhecer e discutir a participação em grupos afrocentrados e sua possível influência no desenvolvimento de um projeto de vida, formação profissional e planos de carreira de participantes. Reflexões sobre as possibilidades de ampliação das práticas desses grupos para o mundo do trabalho também foram propostas. Participaram da pesquisa 11 pessoas negras que estão incluídas em coletivos/movimentos negros, sendo sete convidadas para a ampliação das informações apresentadas por meio de entrevista apoiada em roteiro semiestruturado. De forma geral, os participantes descreveram benefícios relacionados à participação nesses grupos, como acolhimento, pertencimento e enfrentamento ao racismo de forma coletiva. Destacam que a relação dessa participação com processo de formação profissional e pessoal/ desenvolvimento de projeto de vida estão atreladas à construção de uma rede de profissionais e de divulgação de oportunidades e serviços, além da inclusão de temáticas raciais nas práticas profissionais, da formação de profissionais mais sensíveis a realidade racial brasileira e do apoio a permanência de profissionais negros em ocupações e espaços de trabalho majoritariamente brancos. Conclui-se que a continuidade desses grupos na perspectiva profissional e do trabalho podem promover maior acolhimento ao profissional preto e pardo, e provê-lo de ferramentas de enfrentamento às violências sofridas pelo racismo.

Palavras chaves: Movimentos Negros; Mundo do Trabalho; Dispositivos de Enfrentamento e Exclusão Racial.

Introdução

A história do Brasil é marcada por um longo período de escravização dos povos africanos, indígenas e de seus descendentes e, mesmo após mais de 130 anos da abolição formal da escravização, as consequências deste período podem ser observadas nas esferas econômicas, políticas e sociais do país, principalmente para a população preta, parda e indígena.

A ideia atual de raça e do racismo se constituiu a partir do século XV, com a escravização colonial, se consolidou no século XIX com o racismo científico e persistiu no decorrer do século XX, amparada pelo mito da democracia racial e pela ideologia do branqueamento. O período colonial foi marcado pela comercialização da mão de obra escravizada de povos africanos e indígenas, e legitimada pela compreensão desses povos como selvagens, visto que eles não seguiam os valores da religião católica e da cultura europeia. Logo, a justificativa inicial para escravizar era moral, pois o colonizador “resgatava” esses sujeitos da morte espiritual por meio da evangelização compulsória, permitindo seu ingresso no mundo

civilizado. Partindo dessa perspectiva, compreendia-se como justo que o “resgatado” servisse ao escravagista como forma de compensá-lo (Muller, 2022).

O discurso europeu sempre destacou o tom da pele como base para distinguir status e valor, colocando-se como “homem universal” em comparação com os não europeus, e constituindo a branquitude como o bojo do processo de colonização, estabelecendo o outro (africanos/negros) como “bárbaros”, “pagãos”, “selvagens” e “primitivos”. A natureza desigual dessa relação permitiu que o branco europeu disseminasse e determinasse o significado de si mesmo e dos outros, por meio de projeções, exclusões, negações e atos de repressão (Bento, 2022).

No séc. XIX, quando ocorreu um lento processo de abolição da escravatura, segundo estudos de Muller (2022), as justificativas de ordem moral e religiosa, que amparavam a escravização da população negra, passaram a dar espaço para as teorias do racismo científico, que passou a defender os povos brancos como raças superiores. Essas teorias impulsionaram a imigração de povos europeus, e os fazendeiros do café, principais responsáveis pela atividade comercial do Brasil na época, passaram a substituir a mão de obra escrava pelo trabalho livre, com a condição de que o trabalhador livre fosse branco, pois acreditava-se que o homem branco europeu era referência de ética, honestidade, boa educação, e que possuía aptidão e empenho para o trabalho livre. O racismo científico garantiu a manutenção da escravização até 1888, destinando às pessoas racializadas como negras à realização de atividades extenuantes, perigosas e degradantes.

Com a abolição formal da escravização, os negros escravizados foram lançados no mercado de trabalho livre e engrossou o número de subempregados e desempregados, sem nenhum projeto ou ação política que amparassem a integração dos ex-escravizados à sociedade, forçando estes sujeitos a assumirem ocupações indesejadas e mal remuneradas (Muller, 2022).

Atirando os africanos e seus descendentes para fora da sociedade, a abolição exonerou de responsabilidades os senhores, o Estado, e a igreja. Tudo cessou, extinguiu-se todo o humanismo, qualquer gesto de solidariedade ou de justiça social: o africano e seus descendentes que sobrevivessem como pudessem (Nascimento, 2016).

A não indenização da população escravizada é um traço marcante da nossa história. Em 1883, nas páginas do panfleto da Confederação Abolicionista, Luiz Gama calculou o valor devido em salários aos escravizados, “considerando apenas um terço dos escravizados que chegaram ao país, o abolicionista calculou que mais de 1 trilhão de reais lhes eram devidos” (Bento, 2022, p.33). Em contrapartida, o Estado brasileiro se preocupou em fornecer reparação aos proprietários de escravizados, como ocorreu em 1871, com a publicação da Lei do Ventre

Livre, que libertava os filhos das mulheres escravizadas, mantendo-os sob a custódia do senhor, que poderia solicitar uma indenização do Estado quando a criança completasse oito anos, ou exigir compensação da própria criança, que deveria trabalhar para este senhor até os 21 anos de idade (Bento, 2022).

Além do desamparo aos recém-libertos, o Estado brasileiro criou dispositivos legais que dificultavam as possibilidades de sobrevivência e marginalizavam essa população, como a Lei de Terras de 1850 e a Lei da Vadiagem trazida pelo Código Criminal de 1890. A Lei de Terras fez com que a obtenção de lotes passasse a ser feita por meio de compra e venda, e não por posse como ocorria anteriormente, respondendo a um vazio legislativo sobre o regime de ocupação de terras brasileiras e consolidando o racismo fundiário, visto que dificultou o acesso dos negros à terra pela falta de recursos financeiros para aquisição (Paula, 2021). A Lei da Vadiagem surgiu da necessidade do Estado de estabelecer meios eficazes de tornar os meios urbanos mais “aprazíveis” com o afastamento de indivíduos socialmente indesejáveis, sendo em sua maioria escravizados libertos que, sem terras para cultivar, buscavam nos centros urbanos trabalhos assalariados. Porém, o grande contingente de desempregados não era absorvido pelo mercado de trabalho, sendo aplicada a Lei da Vadiagem como política higienista e de segregação. Tal dispositivo penal possibilitou ainda a criminalização da pobreza urbana e a insinuação da figura do delinquente nato àqueles marginalizados (Paulino; Oliveira, 2020).

Na primeira metade do século XX, Gilberto Freyre formulou uma compreensão positiva da mistura de raças no Brasil, onde as habilidades de cada raça se uniriam e formariam uma cultura rica e singular, embora registre em suas obras atrocidades da escravidão negra, possibilitando uma leitura democrática das relações raciais brasileiras e incentivando a ideologia de branqueamento da população (Muller, 2022).

Porém, Abdias do Nascimento (2016) descreveu em sua obra que o branqueamento da raça foi compreendido como uma solução para a ameaça da compreensão da população brasileira como uma população negra, estabelecendo-se como uma estratégia de genocídio do negro no Brasil. O “mulato”, que estava situado entre a casa grande e a senzala, muitas vezes concebido nas práticas de violência sexual do homem branco da sociedade dominante com a mulher negra, passou a prestar serviços importantes à classe dominante, passando a ser símbolo da nossa “democracia racial”. Embora o “mulato” pudesse representar a salvação da raça ariana, a posição social do mesmo equivalia àquela do negro, sendo ambos vítimas de preconceito, discriminação e desprezo.

Vale ressaltar que o termo “mulato”, utilizado por Abdias do Nascimento em sua obra original de 1978, atualmente é questionado pelo Movimento Negro por dois motivos, por sua

origem linguística, que remete à mula, animal que surge da mistura de duas raças diferentes e é considerado raça inferior, já que não possui a possibilidade da reprodução; e por sua origem cultural, que, como pontuado pelo próprio Abdias do Nascimento, remete a falsa impressão de democracia racial que há no país (Silva, 2018).

O processo sistêmico de exclusão e discriminação racial produziu no nosso país o que chamamos de racismo estrutural, que é a percepção de que o racismo está presente em todas as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional. Logo, a percepção sobre o racismo como um fenômeno complexo auxilia a afastar análises superficiais ou reducionistas sobre a questão racial que, além de não contribuírem para o entendimento do problema, dificultam em muito o combate ao racismo (Almeida, 2019).

Ou seja, pensar o racismo como parte da estrutura não retira a responsabilidade individual sobre a prática de condutas racistas e não é um alibi para racistas. Pelo contrário: entender que o racismo é estrutural, e não um ato isolado de um indivíduo ou de um grupo, nos torna ainda mais responsáveis pelo combate ao racismo e aos racistas. Consciente de que o racismo é parte da estrutura social e, por isso, não necessita de intenção para se manifestar, por mais que calar-se diante do racismo não faça do indivíduo moral e/ou juridicamente culpado ou responsável, certamente o silêncio o torna ética e politicamente responsável pela manutenção do racismo (Almeida, 2019, p.41).

O sistema de colonização europeia das Américas inaugurou um sistema capitalista que ligou raça, terra e divisão de trabalho, ligados aos sistemas de dominação anteriormente citados. Porém, a população negra não se posicionou de forma passiva frente as violências sofridas, sendo o movimento negro caracterizado pela resistência e lutas travadas durante todo o período da escravização, indo da resistência individual às insurgências urbanas e aos quilombos. Como resposta à dimensão estrutural do racismo, a população negra passou a se organizar em coletivos de diversas naturezas, fazendo com que as sementes dos primeiros quilombos não parassem de crescer, reforçando os vínculos da comunidade. Esses movimentos sociais desestabilizam as relações de colonialidade, trazendo novas perspectivas e paradigmas, buscando protagonizar ações políticas contra a desapropriação das riquezas e brutalidade que sustentam a sociedade brasileira e o cenário político (Bento, 2022).

A compreensão sobre a “mestiçagem” de Gilberto Freyre, propagou a ideologia da democracia racial, o que amenizou a relação entre portugueses, africanos e indígenas, desconsiderando o caráter violento da escravidão e silenciando os conflitos étnicos no território brasileiro. Tal ideologia tornou-se um marco da política identitária assumida pela ditadura civil-militar de 1964, porém, no final da década de 70, o processo de resistência contra a discriminação racial, o preconceito e o racismo passaram a se fortalecer com o surgimento do

Movimento Negro Unificado (MNU), que desfechou uma luta contra a ditadura e pela democratização do país (Pereira; Pereira, 2021).

Gomes (2017) estudou o Movimento Negro como ferramenta política e educadora na luta pela emancipação da população negra em sua obra *“O Movimento Negro educador: saberes construídos nas lutas por emancipação”*. A autora apresentou a definição de Movimento Negro como a luta dos negros na busca por resolver problemas na sociedade, principalmente os relacionados à preconceitos e discriminações raciais, que resultam na marginalização no sistema educacional, no mercado de trabalho, na política, nas relações sociais e culturais. Santos (1994 *apud* Gomes, 2017) ampliou o conceito de Movimento Negro, compreendendo como um conjunto de ações de mobilização política, educacional, religiosa e cultural com participação de organizações com naturezas distintas, que lutam contra o racismo e buscam superar seus efeitos na sociedade.

Embora os movimentos negros existam e sejam atuantes desde a época colonial, a redemocratização brasileira, consolidada com a Constituição de 1988, permitiu uma atuação mais ampla na formulação de políticas públicas a partir de espaços participativos institucionalizados (conselhos, fóruns e comitês). A inclusão dos militantes negros nos espaços institucionais políticos se deu pelo ingresso deste público em partidos de esquerda, a partir da década de 80, impulsionado, dentre outras iniciativas, pela “Frente Negra de Ação Política de Oposição” (FRENAPO); e pela ascensão do Partido dos Trabalhadores, o que modificou a estrutura de oportunidades políticas, oportunizando que os movimentos negros e seus representantes ocupassem de postos chaves na administração direta para desenho e implementação de Políticas Públicas (Monteiro; Santos Júnior, 2022).

A agenda atual do movimento negro, representado pela Coalizão Negra por Direitos, que reúne mais de 200 organizações, entidades, grupos e coletivos do movimento negro brasileiro, reflete a diversidade de organizações que a compõem e as demandas urgentes da população negra no Brasil, como a erradicação da pobreza; o fim do desemprego, do subemprego e da precarização do trabalho da população negra; a garantia de direitos trabalhistas, assistência e previdência social; o direito à educação pública, gratuita, laica e de qualidade, em todos os níveis de ensino, com continuidade das leis de cotas e outras políticas de ação afirmativa voltadas ao acesso e à permanência de estudantes negras e negros nas universidades; a erradicação do racismo institucional em todas as instâncias do sistema de justiça, entre outras (Monteiro; Santos Júnior, 2022).

As demandas levantadas pelo movimento negro relacionadas às desigualdades sociais por raça ou cor no Brasil, podem ser verificadas pelos dados publicados no material

“Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil - 2ª edição”, produzido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2022. O informativo descreve que, em 2021, 69% dos cargos gerenciais eram ocupados por pessoas brancas, enquanto 29,5% eram ocupados por pessoas pretas e pardas. A população preta (34,5%) e parda (38,4%) ocupa ainda o maior número de pessoas abaixo da linha de pobreza, dados relacionados também as maiores taxas de desocupação, que são pessoas que não estão trabalhando, porém tomaram alguma providência efetiva para encontrar trabalho; representadas por 12% pelas pessoas pretas e 52% pelas pessoas pardas, totalizando 64%, em contraste a taxa de 35% de pessoas brancas desocupadas.

A população preta e parda apresenta ainda os maiores números de informalidade no mercado de trabalho, enquanto 32,7% das pessoas ocupadas brancas estavam em ocupações informais, entre as pretas esse percentual atingiu 43,4% e, entre as pardas, 47,0% no ano de 2021. A informalidade no mercado de trabalho muitas vezes está associada ao trabalho precário e/ou à ausência de proteção social, que limita o acesso a direitos básicos, como a remuneração pelo salário-mínimo e o direito à aposentadoria, vulnerabilizando ainda mais esta população (IBGE, 2022).

Analisando a história da população negra no Brasil, fica evidente o lugar que o negro foi colocado durante tantos anos e como esses estigmas, processos de marginalização e aniquilamento impactam na possibilidade de vislumbrar melhores condições de vida e acesso aos direitos básicos do negro enquanto cidadão brasileiro. Nota-se ainda que, mesmo com a aplicação desses dispositivos de exclusão, a população negra conseguiu se organizar em movimentos sociais desde o período colonial, buscando não somente resistir às violências impostas ao grupo, mas também buscar a igualdade racial em todas as esferas da sociedade. Embora algumas conquistas tenham sido alcançadas pelos movimentos sociais negros mediante muita luta, o cenário socioeconômico ainda é desanimador. Logo, vale perguntar-se como os movimentos e/ou coletivos negros podem auxiliar no processo de desenvolvimento de projeto de vida e plano de carreira de profissionais negros, e se a participação pode trazer benefícios psicossociais que podem auxiliar no combate ao racismo estrutural.

Assim, a presente pesquisa busca conhecer e discutir a participação em grupos afrocentrados e como ela pode influenciar no desenvolvimento de um projeto de vida/formação profissional e planos de carreira, bem como refletir sobre as possibilidades de ampliação das práticas desses grupos para o mundo do trabalho.

Métodos de coleta e análise de dados

A pesquisa teve como base metodológica a abordagem qualitativa, uma vez que a coleta de dados foi realizada por meio de questionário socioeconômico, para caracterização dos participantes, e entrevista semiestruturada, com o objetivo de compreender a percepção dos sujeitos sobre a relação da participação nos movimentos negros com o desenvolvimento de um projeto de vida e formação profissional. Após a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa com seres humanos (CAAE: 69769723.3.0000.5398 - ANEXO A), foram encaminhados convites via e-mail e redes sociais para 50 coletivos e movimentos negros, conforme resultados de buscas em sites de instituições de ensino superior em âmbito nacional e na rede social *Instagram*, utilizando as palavras-chave “coletivo negro” e “movimento negro”, no período de maio de 2024 a dezembro de 2024.

Participaram do estudo 11 pessoas que, após a leitura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE B), responderam ao questionário socioeconômico encaminhado via *Google Forms*. Posteriormente os participantes foram convidados para o procedimento de entrevista, sendo utilizadas as mesmas perguntas abertas que constavam ao final do questionário, visando obtenção de dados com maior profundidade, sendo elas: Como ocorreu o seu ingresso nas atividades do coletivo? Quais benefícios você identifica com a participação nas atividades propostas pelo coletivo? Qual a importância do desenvolvimento de grupos afrocentrados para a população preta e parda? Existe relação entre a participação dos grupos e seu processo de formação profissional e pessoal/ desenvolvimento de projeto de vida? Quais temáticas que você trabalhou junto com o grupo que você acredita serem importantes para o fortalecimento de profissionais pretos e pardos? Gostaria de completar com mais alguma informação?

Participaram do processo de entrevista sete pessoas, que optaram pela participação em modalidade online via *Google Meet*, sendo encerrado o processo de coleta dos dados devido a repetição das informações obtidas. Segundo Minayo (2017) mesmo que o pesquisador realize um planejamento do montante de entrevistas, é possível avaliar a possibilidade de saturação, ou seja, momento no trabalho de campo em que a coleta de novos dados não traria mais esclarecimentos para o objeto estudado, a partir do momento em que o pesquisador encontrou a lógica interna do seu objeto de estudo.

Para garantir a confidencialidade das informações, os dados foram armazenados digitalmente com senha e foram utilizados nomes de personalidades negras brasileiras que realizaram contribuições na luta pela igualdade racial e combate ao racismo, sendo elas:

Dandara dos Palmares, Carolina de Jesus, Antonieta de Barros, Luiz Gama, Conceição Evaristo, Lélia Gonzalez e Abdias do Nascimento.

Os dados obtidos no questionário socioeconômico foram categorizados por meio de gráficos e listagens construídos pelo instrumento de coleta *Google Forms* e as entrevistas realizadas foram gravadas e transcritas posteriormente para análise do material coletado. Os dados obtidos após a transcrição das entrevistas foram organizados em categorias temáticas estabelecidas *a priori* pelas pesquisadoras, baseadas nos fenômenos a serem investigados nas perguntas realizadas durante o processo de entrevista (APÊNDICE C). A análise dos dados foi realizada em cinco etapas: a *compilação dos dados*, que consiste em reunir os dados e colocá-los em alguma ordem para análise posterior; a *decomposição dos dados compilados*, fase na qual os dados compilados são decompostos em elementos menores; a *recomposição dos dados*, ou seja, a reorganização dos elementos menores identificados anteriormente em agrupamentos ou sequências diferentes das que poderiam estar presentes nas notas originais; a *interpretação dos dados*, fase dedicada ao uso do material decomposto para compreensão do fenômeno a ser estudado; e, por fim, a *conclusão*, que envolve a obtenção de conclusões de todo o estudo realizado (Yin, 2016).

Seguindo as etapas descritas, as entrevistas foram transcritas na íntegra em arquivo de texto (compilação dos dados). Após a leitura do material, foram selecionados trechos que abordavam as categorias estabelecidas *a priori*, realizando o realce dos trechos em cores relacionadas às categorias identificadas (decomposição dos dados). Em seguida, as pesquisadoras reuniram os trechos sinalizados com a mesma cor de forma sequencial (recomposição dos dados) e organizaram os trechos em quadros com as categorias estabelecidas (interpretação dos dados). Ao final, foram realizadas leituras dos quadros, visando analisar a adequação da análise e compreensão das informações obtidas para discussão do fenômeno estudado (conclusão).

A categorias temáticas identificadas para análise foram: Ingresso e permanência nos coletivos / movimentos negros; Impactos percebidos pela participação nos coletivos / movimentos negros; Importância do desenvolvimento de grupos afrocentrados para a população negra; Relação entre a participação nos grupos e o processo de formação profissional e pessoal/ desenvolvimento de projeto de vida; e Temáticas importantes para o fortalecimento de profissionais pretos e pardos.

Resultados e discussão

1. Categorização da amostra

Segundo os dados obtidos no questionário socioeconômico, todos os participantes da pesquisa residem na região sudeste, nas cidades de Avaré/SP (quatro), Bauru/SP (quatro), Mariana/MG (um), Rio de Janeiro/RJ (um) e São Paulo/SP (um), e participam dos coletivos ou movimentos negros na cidade que residem. Possuem idade variando entre 21 e 37 anos e somente um participante identificou-se como uma pessoa com deficiência. Em relação à profissão e/ou área de atuação, três participantes eram estudantes, sendo dois do curso de Psicologia e um do curso de Medicina, dois eram psicólogos, dois professores, um jornalista, um bacharel em Direito, um fonoaudiólogo e um produtor cultural.

Do total de participantes, 70% foram beneficiados por políticas de ações afirmativas, como cotas raciais, Prouni ou outras bolsas de estudo. Estudos realizados a partir da década de 70, apoiavam com dados as denúncias sobre o racismo brasileiro que distanciavam a população negra das instituições de ensino, principalmente das instituições de ensino superior, problemática já pontuada pelos movimentos negros brasileiros. Porém, ainda no governo de Fernando Henrique Cardoso, o Estado brasileiro demonstrava-se resistente em apoiar e implementar algum modelo de ação afirmativa racial, havendo a nacionalização da discussão somente após a implementação das ações afirmativas pelas Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (UENF) em 2001, [de acordo com a Lei Estadual nº 3.708, de 9 de novembro de 2001](#), e pela Universidade de Brasília (UnB) em 2003, com aplicação da política a partir de 2004, instituição que também iniciou os processos de verificação racial para evitar possíveis fraudes (Feres Júnior et al., 2018).

Em 2003 a Universidade do Estado da Bahia (Uneb) e a Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS) implementaram a reserva de vagas para estudantes afrodescendentes oriundos de escolas públicas e, no caso da Universidade do Estado da Bahia, a implementação se deu nos cursos de graduação e de pós-graduação lato e stricto sensu. (Araújo, 2023). Segundo Mattos (2010, p. 124)

“A UNEB, e as universidades estaduais do Rio de Janeiro foram pioneiras na adoção de uma política de Ação Afirmativa, no início, especificamente voltada à garantia de acesso dos negros nos seus cursos de graduação e, no caso da UNEB, também nos seus cursos de pós-graduação.”

A expansão das ações afirmativas ocorreu com a criação do Programa Universidade para Todos (Prouni) em 2004 e a reformulação do Creduc para o Fundo de Financiamento Estudantil (Fies), com o objetivo de realizar o aproveitamento das vagas ociosas nas

universidades privadas por alunos de baixa renda. No ano de 2013, após a aprovação da Lei Federal de Cotas (12.711/2012), as universidades federais que ainda não possuíam ações afirmativas tiveram que incorporá-las a seus processos seletivos, assim como outras instituições passaram a incorporar a porcentagem de vagas destinadas a pessoas negras e/ou que possuem baixa renda como compromisso de democratizar o ensino superior (Feres Júnior et al., 2018).

Tal êxito deve ser creditado a dois fatores principais: a militância do movimento negro, que, apesar de algumas resistências iniciais, conseguiu redefinir sua agenda de demandas para incluir de maneira central as políticas de ação afirmativa, e o avanço da democratização ao longo da existência da Nova República, marcada pela expansão dos direitos sociais, que teve como pilares a progressista Constituição de 1988 e uma sequência feliz de presidentes progressistas. Como mostramos, o governo de Fernando Henrique Cardoso pautou uma discussão sobre desigualdade racial, e os presidentes do Partido dos Trabalhadores (PT) permitiram que as políticas recebessem apoio institucional do MEC ao longo do processo, até a aprovação de uma lei federal que tornou as cotas obrigatórias em todo o sistema federal de ensino (Feres Júnior et al., 2018, p.89).

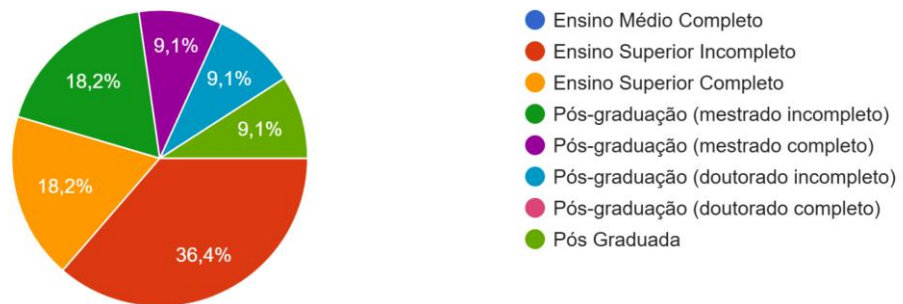
Todos os participantes já exerceram atividade remunerada, sendo que um iniciou aos 14 anos, três após os 20 anos, e, no momento da coleta dos dados, 90% dos entrevistados exerciam atividade remunerada. Dois participantes indicaram que precisaram interromper os estudos devido às demandas de trabalho. No que diz respeito a cor ou raça, 60% se autodeclararam pretos, 40% se autodeclararam pardos. Embora a maior parte dos participantes tenha se autodeclarado como pessoa preta, o Censo 2022 realizado pelo IBGE identificou, pela primeira vez desde 1991, que a maior parte da população brasileira se declara parda, sendo que vários fatores podem explicar tal questão, como demográficos, de migração, de identificação, de condições de vida, entre outros (Belandi; Gomes, 2023).

A maior parte da amostragem (72,7%) é composta por mulheres cisgêneros e 27,3% se identificaram como homens cisgêneros. No gráfico abaixo são apresentados os dados referentes a escolaridade dos entrevistados:

Gráfico 1 - Escolaridade dos participantes

Escolaridade

11 respostas

**Fonte: Elaborado pelas autoras**

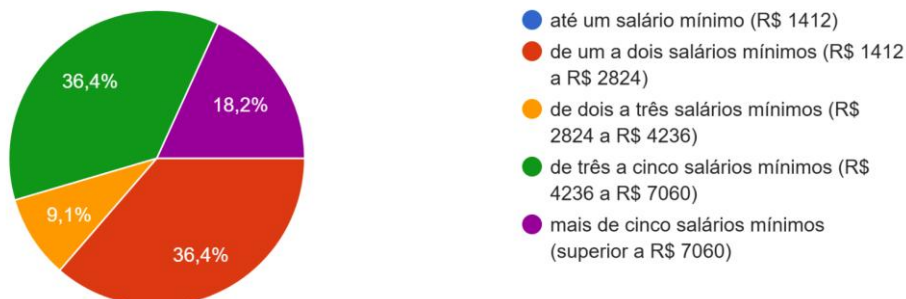
Referente à religião dos participantes, 30% informaram ser do Candomblé, 30% informaram não ser praticante de nenhuma religião, 20% da religião evangélica, 10% são católicos e 10% são ateus. Sobre a escolaridade dos pais, duas mães possuem pós-graduação, duas mães e um pai concluíram a graduação, um pai possui ensino técnico completo, quatro mães e dois pais concluíram o ensino médio, um pai possui ensino médio incompleto, dois pais possuem o ensino fundamental completo e duas mães e dois pais possuem ensino fundamental incompleto.

Os participantes residem com os familiares, companheiros (as), filhos ou colegas, sendo que cinco participantes moram somente com mais uma pessoa, três residem com mais três pessoas, dois residem com mais duas pessoas e somente uma mora sozinha. Sobre a renda familiar, 72,7% dos entrevistados informaram que são um dos principais ou o único responsável pelos meios de subsistência da sua família, sendo as rendas familiares apresentadas no gráfico abaixo:

Gráfico 2 – Renda familiar dos participantes

Renda familiar (salário mínimo base de 2024)

11 respostas

**Fonte: Elaborado pelas autoras**

Sobre a participação nos coletivos, 27,3% dos entrevistados informaram que participam das atividades dos coletivos há mais de quatro anos, 18,2% participam entre o período de dois a três anos, 27,3% participam entre o período de um a dois anos e 27,3% participa há menos de um ano, sendo as atividades mais frequentes: reuniões, eventos culturais / confraternizações, capacitações, bancas de heteroidentificação, palestras, gestão de redes sociais, atos de protesto e conscientização, construção de disciplinas e produção de artigos científicos. Dos 11 entrevistados, quatro desempenham atividades de coordenação, gestão ou diretoria.

2. Categorias de análise temática

2.1 - Ingresso e permanência nos coletivos / movimentos negros

O ingresso e a permanência nos coletivos e movimentos negros ocorreram, segundo os participantes da pesquisa, motivados pelo convite de outros participantes, pela necessidade de apoio para a permanência nas instituições que estão inseridos, pela possibilidade de encontrar um lugar de identificação e pelo desejo de ampliar os conhecimentos que possuía sobre as questões raciais por meio das trocas de experiências que o grupo poderia oferecer.

Siqueira e Ramos (2021) descreveram em seu estudo como o ingresso de alunos negros nas instituições de ensino superior podem gerar sentimentos de solidão e incapacidade de lidar com as demandas acadêmicas, visto o ambiente universitário ter sido historicamente constituído e configurado para receber somente estudantes brancos para atuar como os atores principais do palco acadêmico. A falta de instrumentos epistêmicos que permitam nomear e compreender o racismo estrutural pode tornar a experiência universitária geradora de sofrimento e angústia, o

que pode levar o jovem estudante negro a buscar pelos movimentos negros que possam existir na instituição de ensino.

“Para mim a motivação de estar nos coletivos entra muito no que... Quando eu entrei na questão do mestrado, eu ouvi de um professor sobre políticas de enfrentamento. Para que a gente ocupe esses lugares, para que a gente esteja nos nossos lugares, para que a gente tenha apoio, para que a gente tenha acesso, para que a gente tenha ali uma rede de apoio de pessoas que possam contribuir nessa política do enfrentamento. Para que eu não enfrente o que o racismo faz com a gente, o aniquilamento que o racismo nos traz, para que eu não enfrente ele sozinho e, caso eu passe e caso eu não consiga enfrentá-lo de alguma forma, tem ali uma rede de apoio.” - **Luiz Gama**

Guerra et al. (2024) descreveu que o racismo institucional presente nas instituições de ensino pode acarretar agravos à saúde mental dos estudantes, impactando na sua motivação, na autoconfiança e no desempenho acadêmico. Os alunos negros acabam buscando apoio de colegas e dos coletivos, pela identificação com a narrativa das pessoas que os compõem, visto que os estudantes não veem formas efetivas de acolhimento por parte da instituição, o que leva a um maior distanciamento entre discentes e universidade. Logo, o autor conclui que é necessário olhar para esses coletivos como parte de extrema relevância para a construção e continuidade da trajetória de estudantes negros na ocupação de espaços dentro da nova realidade que lhe é dada, por direito, ao ensino superior.

A participante Lélia descreveu uma importante demanda relacionada aos estudos e ao trabalho, que pode afetar a possibilidade de acompanhamento dessas práticas, visto que estar e contribuir para esses grupos exige tempo e disponibilidade, aspectos que muitas vezes são preenchidos com as necessidades de trabalhar, produzir e sobreviver.

“Eu acho que a questão da entrada aconteceu realmente agora no âmbito profissional, porque no meu mestrado eu não conseguia me vincular a nenhum tipo de grupo, porque eu trabalhava e estudava, então eu ia para (*nome da universidade*), ficava de segunda a quinta à noite, eu saía, vinha para minha cidade, dava aula sexta à noite e sábado, e atendia também. Então eu nunca consegui me vincular muito, porque os dias que eu estava lá eram só para dedicação exclusiva dos conteúdos do mestrado, infelizmente. E aí eu tive a oportunidade agora com o nosso coletivo...” - **Lélia Gonzalez**

Laurentino, Almeida e Fernandes (2023) discutiram em seu trabalho sobre as contradições entre o Estado e as políticas de ação afirmativa no modo de produção capitalista, indicando que as ações do Estado na construção de uma sociedade efetivamente equânime tornam-se insuficientes perante o modo de produção capitalista, visto que as forças e as armas do Capital se atualizaram, efetivando novos mecanismos de opressão e exploração. Araújo (2023) pontuou sobre as possíveis dificuldades que os alunos negros da pós-graduação podem

enfrentar no processo de permanência nos cursos de mestrado e doutorado, sendo a questão financeira, de trabalho e estudo, de deslocamento e alimentação, de acolhimento e rede de apoio, de moradia e vestimenta, de participação em eventos científicos e culturais, de domínio de línguas estrangeiras e na elaboração de projeto de pesquisa, de dedicação exclusiva aos estudos, de racismo, discriminação e preconceito, entre tantos outros.

2.2 - Impactos percebidos pela participação nos coletivos / movimentos negros

Um dos impactos positivos percebidos pelos sujeitos entrevistados está relacionado ao acolhimento que encontraram nos coletivos / movimentos negros que participavam, salientando como esse acolhimento pode gerar outras perspectivas de compreensão sobre as situações vivenciadas, e fortalecimento para as possibilidades de enfrentamento, quando necessário.

“Ah, o apoio, a base, a força, porque assim, para além dessa questão do enfrentar essas questões raciais, vai ter dias e dias, né? E tem dias que são muito dolorosos para a gente, e a gente buscar em outra pessoa, conversar e contar uma situação, e ver que é uma situação que a gente passa, mas que tem solução, a gente vai ter uma palavra ali, que a gente vai ter uma força ali, que alguém vai conseguir visualizar alguma coisa diferente do que eu tô visualizando, do que eu tô inserido naquele momento dentro daquele turbilhão de sentimentos. Para mim é muito positivo, é ter força mesmo para continuar.”

- Luiz Gama

Veiga (2019) postulou que o encontro entre pessoas negras pode promover a saúde mental desse grupo, visto que a perspectiva desses encontros pode se assemelhar ao aquilombamento realizado por nossos ancestrais. O autor descreveu que as práticas racistas presentes na nossa sociedade têm efeitos nocivos sobre as subjetividades negras, e a experiência da negritude é marcada pelo desprezo e pelo ódio que a branquitude projetou sobre as vidas negras desde a escravização até os dias de hoje. Portanto, a reconexão com o que significa ser humano por meio das práticas coletivas é condição de possibilidade da manutenção da saúde mental negra em meio às violências da colonização e do racismo.

Como negros, vivemos no exercício de driblar à exaustão e de não sucumbir à tristeza que este mundo branco gera em nós. Para nós não há saídas fáceis, nem rotas de fuga tranquilas. Há um trabalho permanente de confronto com o mundo, confronto que se dá simplesmente por existirmos. Ignorar o confronto é uma forma de resignar-se, um jeito de morrer aos poucos, bem devagarinho, enquanto o racismo vai sugando nossa energia vital (Veiga, 2019, p.247).

Silveira (2020) descreveu que sua participação no grupo Negressencia configurou-se como uma forma de agenciamento em seu período formativo na universidade, entendendo

agenciamento como a capacidade do sujeito de processar suas experiências, resolver problemas, de enfrentar o cotidiano acadêmico, de aprender a intervir no fluxo de situações que ocorrem ao seu redor e de perceber as situações que inesperadas que aparecem. A autora pontuou ainda que o espaço coletivo foi vivenciado como um lugar de conforto, local para compartilhar suas angústias, mas também as alegrias e conquistas junto aos outros participantes.

Outro impacto percebido diz respeito à ampliação de saberes e vivências por meio das trocas estabelecidas no grupo, que possibilitam ainda que esses participantes possam ser agentes de disseminação das informações trabalhadas nos coletivos / movimentos negros que estão inseridos. Tal questão demonstra ainda como algumas expectativas que se estabelecem com o ingresso nesses grupos podem ser alcançadas, principalmente no que diz respeito à aquisição de novos conhecimentos.

“...na questão de permanência dentro da Universidade. Me impactou eu acho que profissionalmente, eu acabei indo muito para esse lado também do estudo das cotas e, apesar de não ser o meu tema de pesquisa nem nada, eu faço parte hoje em dia das bancas de heteroidentificação da (*nome da universidade*). Então foi uma área que eu comecei a pesquisar sobre. Então o coletivo acabou me mostrando outras áreas profissionais que eu acabei percorrendo, áreas formativas também e contato com pessoas, né? [...] E sei lá, vivência, outras experiências que às vezes eu levo para dentro de casa para conversar com os meus pais e pautas de dentro de casa que eu levo pros coletivos.” - **Conceição Evaristo**

hooks (2021) descreveu em seu livro “Ensinando Comunidade: uma pedagogia da esperança” como as trocas que realizava entre o que estudava e vivenciava no campo profissional com a sua família puderam ampliar suas perspectivas sobre diversos temas. A autora salientou que, mesmo alguns membros de sua família não possuindo a educação formal e crítica que pôde ter acesso, as trocas estabelecidas puderam auxiliar a compreender, por meio das experiências descritas, a riqueza e a complexidade dos temas estudados, criando assim o contexto de comunidade no processo de ensino e aprendizagem. Descreveu ainda que esses compartilhamentos trouxeram mudanças para ambas as partes, demonstrando como a educação e a produção de conhecimento pode se dar em diferentes contextos, sendo eles formais ou informais.

A perspectiva de construir conhecimento de forma comunitária também está presente nas obras e no trabalho desenvolvido por Paulo Freire, que foi inspirado pelos desafios e pela cultura diversificada do Brasil, moldando suas visões sobre educação e justiça social. O educador defendeu a educação como um instrumento de emancipação humana, sendo ela responsável por capacitar as pessoas a compreender criticamente sua realidade e a se tornarem

agentes de mudança em suas comunidades (Santos; Coutinho, 2024).

A possibilidade de identificar como o racismo estrutural opera, mediante as informações e trocas estabelecidas no grupo, também foi uma consequência percebida pela participação nos grupos afrocentrados, visto que a desinformação pode gerar vulnerabilidade às violências raciais que ocorrem nos contextos sociais que pessoas negras estão inseridas.

“Com certeza, eu acho que eu tenho um entendimento maior dessa questão, que é muito maior do que a gente imagina. Eu achava que entendia, que era além. Acho que entrando no (*nome do coletivo*) foi maior, assim, de entender como isso afeta diariamente as pessoas, mesmo quando elas pensam que não. Por exemplo, no meu trabalho tem uma pessoa preta e ela fala que nunca sofreu preconceito, porque ela sempre se colocou num lugar superior, ela fala isso, num lugar superior disso, mas eu percebo que não quer dizer que ela colocar um escudo nela e faça com que ela não perceba essas questões, que ela não sofre racismo, sabe?” - **Abdias do Nascimento**

O mito da democracia racial estabeleceu-se como um projeto político e social no Brasil, defendendo que haveria uma harmonia entre os brancos e os negros, dissipando a ideia de raça e fazendo com os habitantes do nosso país fossem vistos somente como brasileiros. O mito da democracia racial, embora tenha sido iniciado pelas obras de Freyre em 1933, persiste até os dias atuais, adaptado sob novos moldes e teorias. Logo, o racismo está onde a população está, ou seja, na cultura, nas instituições, na sociedade, no corpo, na fala e na mente do indivíduo enquanto ser individual e coletivo. Fazer uso do letramento racial, prática compreendida como um conjunto de estratégias associadas à leitura crítica que objetivam auxiliar na compreensão racial e social do indivíduo, nos meios de educação formal e informal, é um caminho para tornar possível o entendimento de situações de racismo no cotidiano, por meio do confronto e do diálogo, o sujeito pode ser capacitado para conhecer e reconhecer esses racismos (Nascimento; Silva, 2023).

2.3 - Importância do desenvolvimento de grupos afrocentrados para a população negra

O desenvolvimento de grupos afrocentrados já foi reconhecido pelos participantes nas falas anteriores, porém vale ressaltar que, de forma geral, o grupo pode funcionar como uma ferramenta de luta contra os retrocessos sociais e políticos presentes no cenário atual, fortalecendo a necessidade de luta contínua contra a invisibilidade das demandas dos grupos minoritários, visto que a estrutura racista busca manter os privilégios para os grupos dominantes.

“...eu estava conversando com um amigo esses dias como a gente acabou perdendo um pouco de espaço nas mídias, e não digo somente na questão étnico racial, mas da diversidade de modo geral. Tem a sensação de que a gente voltou a essa era... Aí, como que diz? Peraí que eu vou lembrar...

Conservadorismo. Em diversas áreas, e aí a gente vai lutando pra ter esses movimentos em faculdades, escolas... É a gente continuar dizendo “ó, a gente tá aqui, é importante, a gente tem o que dizer...”. Sabe? A gente tá aqui e a gente quer mudança. Não sei se faz sentido? Porque enquanto a gente silencia, não vai ter mudança.” - **Carolina de Jesus**

Bento (2022) discorreu em seu trabalho sobre o pacto narcísico que a branquitude realiza no intuito de manter os privilégios conquistados ao longo da história do Brasil, exemplificando, por meio de sua experiência profissional, como diversas instituições buscam agregar aos seus valores os princípios de diversidade e equidade, mas mantendo em sua estrutura, principalmente nos cargos de liderança e gestão, um quadro de funcionários majoritariamente brancos, protegendo-se no discurso meritocrata. “O herdeiro branco se identifica com outros herdeiros brancos e se beneficia dessa herança, seja concreta, seja simbolicamente; em contrapartida, tem que servir ao seu grupo, protegê-lo e fortalecê-lo” (Bento, 2022, p.24).

Rossi, Pieroni e Pires (2022) realizaram uma discussão sobre a relação entre o público e o privado como projetos societários em disputa e sobre o modo como o processo recente de construção da democracia pautou o tema das políticas de diversidade no Brasil. Os autores pontuaram sobre como as pautas da diversidade e inclusão de grupos minoritários passaram a ser incluídas na agenda governamental, principalmente no primeiro mandato do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, de 2003 a 2006, porém destacaram que, por serem processos transicionais incompletos e inacabados, acabaram se tornando obstáculos para o fortalecimento das demandas dos grupos minoritários. Tal fenômeno pôde ser observado pelo crescimento da pauta neoconservadora, que se tornou uma das bases para o governo do ex-presidente Jair Bolsonaro, que atuava na ênfase das liberdades individuais, que fomentam transformações na esfera individual e não societária, caracterizando-se como uma grande perda para um projeto societário de justiça social.

Outro fator a ser considerado é que, durante o governo do ex-presidente Jair Bolsonaro, o próprio movimento negro foi diretamente e intencionalmente desarticulado pela ascensão de lideranças políticas contrárias à agenda dos movimentos sociais. Um fato marcante deste movimento de desarticulação foi “a nomeação e efetivação de uma figura que zomba e desacredita o movimento negro para a presidência da Fundação Palmares” (Monteiro; Santos Júnior, 2022, p. 586), importante instituição da autarquia que trabalha na promoção da cultura afro-brasileira, na defesa da população negra brasileira e na consolidação dos direitos conquistados pelas lutas estabelecidas até então.

“Como diria Milton Santos, o estado vai trazer para gente a fabulação e a perversidade, e esses grupos vão criar para a gente a possibilidade, né? A possibilidade de ser alguém melhor, a possibilidade de talvez ser reconhecido, a possibilidade de que, mesmo em trabalho de formiguinha, a gente consiga atingir algum bem comum. Todos nós, né? Eu penso também que, existe um ditado Yorubá que diz que “é devagar que o *igbin* sobe a montanha”, é devagar que o caramujo sobe a montanha, então, por mais que hoje eu esteja fazendo algo que às vezes alguém de fora não esteja vendo fruto, a gente tá indo devagar para poder atingir o topo da nossa montanha. Então eu penso que são as possibilidades que esses coletivos, que esses grupos, nos trazem, para a gente poder continuar, para a gente poder seguir, para a gente sobretudo resgatar um pouco da nossa humanidade, sabe? Que é tirada nossa subjetividade, é corrompida todo momento, e eu penso que nesses lugares a gente consegue se entender negro, se reconhecer negro, se saber negro de uma maneira humana, não da maneira animalesca que a sociedade, que o estado, que as pessoas nos colocam.” - **Luiz Gama**

O espaço de possibilidades pontuado pelo participante Luiz Gama é apresentado e discutido no estudo desenvolvido por Costa e Reis (2022). A autoras discutiram que as universidades têm exercido o papel de preparar os profissionais que têm ocupado os cargos da gestão pública, e os intelectuais que têm pensado o presente, o passado e o futuro da nação, perpetuando relações desiguais de poder, visto que a gestão pública e as produções intelectuais seguem sendo atravessadas pelos anseios, as prioridades e os saberes da população branca brasileira. Portanto, os coletivos de estudantes negros têm sido uma tática utilizada pela população negra para adentrar os campos da formação profissional e científica, denunciando suas falhas e hegemonias epistemológicas.

[...] a maleabilidade requisitada para a existência desses núcleos – que inclusive se utilizam do afeto como recurso de resistência e possibilidade de reivindicação de suas formas de ser e viver – desafia os olhares que tentam incidir sobre esses espaços, uma leitura dicotômica na tentativa de produzir conhecimento sobre eles (Costa; Reis, 2022, p. 127)

Os coletivos negros podem operar como quilombos afetivos, visto que os participantes percebem seus espaços a partir de suas características de construção de afetos, de empoderamento, de confraternização, articulações políticas, de estudos, entre outros. Os coletivos partem da premissa de identificação racial, da troca de experiências sobre o ser negro na universidade e sobre as dificuldades enfrentadas no processo de formação profissional. A partir dessa proposta, os integrantes se organizam no sentido de não só combater as hegemonias do saber, mas as hegemonias da cultura e do espaço físico das instituições de ensino superior (Costa; Reis, 2022).

Outro aspecto importante para o desenvolvimento de coletivos e movimentos sociais negros é o suporte na denúncia de casos de racismo vivenciados pelos participantes do grupo

ou pelos sujeitos que buscam apoio para a execução das medidas cabíveis para o caso. Realizar a denúncia formal de casos de racismo pode não ser uma tarefa simples para as pessoas que foram vítimas dessa violência, visto que muitas vezes os casos podem ser minimizados pelas instituições que deveriam investigar os fatos com seriedade e imparcialidade, sendo o movimento negro uma via para a execução desses processos.

“Eu acho que são essenciais para nossa... Não só sobrevivência, mas para nossa vivência. Pra gente poder viver para além do sobreviver. Hoje em dia eu faço parte do coletivo e do movimento negro de (*nome da cidade*) e eu percebo que esses coletivos têm um caráter de acolhimento para essas pessoas. Mas também se essas pessoas precisam de alguma coisa, “ah, sofreu um caso de racismo”, são esses movimentos que vão se unir para ajudar aquela pessoa de alguma forma, uma ajuda jurídica a gente vai lá e banca. Às vezes, por exemplo, dentro do coletivo, quando alguma pessoa procurava a gente com casos de racismo, a gente bancava o caso de racismo como coletivo, não expondo a pessoa, o que era importante, porque na hora de fazer a denúncia na ouvidoria fazia em nome neutro, né? Para pessoa não se sentir intimidada em fazer essa denúncia.” - **Conceição Evaristo**

Alves e Moreira (2022) apontaram em seu trabalho que analisar a raça como um critério que se faz presente nos diferentes procedimentos e equipamentos do sistema de justiça criminal tem se mostrado um grande desafio, ao passo que os efeitos do racismo se mostram evidentes em delimitar os corpos que julgam e os corpos que são puníveis. Logo, recorrer ao sistema jurídico, pode ser um desafio para pessoas negras, pois o próprio sistema de justiça foi estruturado diante de um determinismo racial, refletidos na violência e morte resultantes de abordagens policiais e do encarceramento em massa da população negra.

Os obstáculos para realização de uma denúncia de racismo passam por diversos atravessamentos, questões presentes na história brasileira e nos projetos de aniquilamento anteriormente citados, mostrando-se um fenômeno tão complexo que, mesmo um sujeito branco denunciando tais violências, pode ser questionado sobre a veracidade dos fatos. Mello (2021) realizou um estudo sobre uma postagem em uma rede social de um *Chief Executive Officer* (CEO) de uma multinacional, em que os comentários divergiam entre concordância, discordância, dúvidas sobre a veracidade dos fatos, comentários que geravam novas narrativas e denúncias, e comentários sobre o posicionamento de não-denúncia por parte da vítima. Segundo o autor, os comentários que discordavam do posicionamento apresentado inicialmente possuíam conteúdo de teor agressivo, já os comentários que apresentavam dúvida quanto à veracidade da postagem, demonstraram a dificuldade de se provar tal situação de violência sem fatos materiais. O autor apresenta ainda o processo de revitimização da vítima de racismo, visto que as pessoas passam a julgar, segundo seus valores, os motivos pelos quais a vítima optou

por não realizar a denúncia, com a presença de comentários de “apoio” diante da complexidade do processo e da falta de consequências para o racista, e comentários repreendendo a decisão do mesmo, pontuando a impossibilidade de mudanças no cenário laborativo sem as devidas ações cabíveis.

Vale ressaltar que, embora desde 1989 já havia punições previstas para os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (Lei nº 7.716/1989), somente em 2023 houve atualizações da Lei para tipificar como crime de racismo a injúria racial (Lei nº 14.532/2023). Salazar e Almeida (2023) realizaram uma análise do crime de racismo na legislação penal brasileira e pontuaram que existem “desafios significativos na aplicação das leis antirracismo, incluindo lacunas interpretativas e obstáculos à efetividade das medidas punitivas” (Salazar; Almeida, 2023, p.4634), fazendo-se necessário fortalecer a capacidade do sistema jurídico em lidar com essas questões complexas, exigindo medidas legais mais robustas, mas também mudança cultural profunda e responsabilização de todos os agentes da sociedade na construção de uma sociedade verdadeiramente justa e inclusiva.

2.4 - Relação entre a participação nos grupos e o processo de formação profissional e pessoal/ desenvolvimento de projeto de vida

Os entrevistados da pesquisa identificaram que existe relação entre a participação nos coletivos / movimentos negros com o processo de formação profissional/pessoal e no desenvolvimento de projeto de vida, sendo um dos benefícios a construção de uma rede de divulgação e indicações para oportunidades de trabalho, além da promoção de acessos para espaços acadêmicos e profissionais. É notável que essas oportunidades poderiam ser alcançadas de forma individual, porém os coletivos / movimentos negros que participam impulsionam essas possibilidades e auxiliam na superação de possíveis obstáculos que esses profissionais poderiam encontrar devido às políticas de exclusão racial e de classe.

“....quando tem oportunidade de bolsa de iniciação científica, e essa bolsa é para cotista, essas bolsas normalmente são mandadas nos grupos antes, pra gente promover entre a gente, ver quem tá precisando, antes de ser espalhado o edital, porque sabem que lá tem pessoas que precisam muito, então já para deixar as pessoas alertas, “ó vai sair”. Então eu vejo que o coletivo funciona também como uma forma de fortalecer as pessoas dentro da universidade para além da permanência, mas tipo assim ó, há uma oportunidade de pesquisa de alguma coisa... Eu tenho um amigo que, através de contatos com coletivo, ele participa de bancas de cota racial em várias partes do Brasil, e tudo foram contatos através do coletivo. Eu acho que para a galera que é mais ativa proporciona espaços profissionais, para além do do acadêmico também. A

gente faz a calourada preta que é um movimento cultural também, aí a galera do coletivo que sempre “cola” consegue visibilidade, é um DJ, é um pintor, você consegue visibilidade para outros eventos. Feira de afroempreendedores a gente sempre divulga essas pessoas, para que elas possam ser chamadas para as coisas, que não são necessariamente nossas. Então a gente tenta criar uma rede também, que ajuda as pessoas profissionalmente de alguma forma.” -

Conceição Evaristo

“Sim, sim porque eu acredito que tudo que eu faço tem relação com pessoas pretas. Eu tava até comentando esses dias com um colega meu, eu acho que muito da rede que eu criei hoje em dia é formada por pessoas pretas e essas pessoas pretas que me ajudaram a me colocar nos lugares que eu estou hoje.”

- Dandara dos Palmares

Ancillotti e Silva (2023) apontaram em seu estudo sobre que o racismo impacta diretamente a população negra, condicionando este público a condição de marginalização social, inclusive no âmbito profissional. Diante desse fato, os resultados da pesquisa desenvolvida indicaram que o racismo é um dos fatores que impactam a carreira dos sujeitos, sobretudo por sustentar práticas discriminatórias veladas e limitar oportunidades profissionais. Como estratégias de enfrentamento dessa realidade foram identificadas o diálogo com sujeitos próximos; a busca por suporte junto à rede de apoio constituída na universidade; a denúncia de seus impactos; e a adoção de ações individuais de transformação da realidade. A utilização dessas estratégias está associada à forma com que os participantes conseguiram se articular para transformar o contexto em que estão inseridos e, conseqüentemente, poder construir uma carreira profissional que favoreça uma percepção positiva de suas habilidades e competências.

Jaime, Santos-Souza e Hein (2024) discorreram sobre como a mobilização individual de executivos negros no final da década de 70 transformou-se em uma mobilização coletiva nas trajetórias dos executivos negros que ingressaram no mundo corporativo no início do século XXI. A partir dos relatos analisados, os autores perceberam que a primeira geração de executivos negros recorria a habilidades e competências técnicas, além de uma intensa dedicação ao trabalho, como estratégia para se manter e talvez conseguir melhores posições, tornando-os vulnerável a situações de opressão racial que os levou a quase experimentar uma situação de embranquecimento social. A segunda geração de executivos negros, encontrando um contexto social distinto, passou a compreender a mobilização coletiva como uma estratégia para medidas efetivas de combate à discriminação racial da parte do Estado, bem como para a implementação de políticas de ação afirmativa para a superação das desigualdades raciais, pressionando o Estado e as empresas para que assumissem sua responsabilidade na eliminação das desigualdades raciais. Os autores concluíram que o movimento negro, foi fundamental para que os indivíduos dessa geração pudessem se produzir como sujeitos, construindo identidades

negras positivamente afirmadas.

As redes de apoio entre profissionais negros mostram-se como importantes dispositivos de enfrentamento às políticas de exclusão que estes sujeitos são submetidos, pois, por meio dessas redes, os profissionais podem resistir às discriminações raciais apoiadas pelo sistema econômico capitalista. Um exemplo dessas práticas foi descrito por Moreira e Souza (2020) na descrição da cooperação entre escritoras negras na produção de materiais literários em uma editora coletiva que, por meio da economia solidária, encontrou uma alternativa para divulgar suas obras e enfrentar a exclusão do mercado literário que incluem variáveis de gênero, raça, classe e regionalidade. Nesse contexto, a perspectiva adotada foi a associação entre iguais em vez do contrato entre desiguais no mundo do trabalho.

Por mais que essas redes possam promover o desenvolvimento da carreira de profissionais negros em diversos espaços, é importante ressaltar que diversos obstáculos podem estar presentes nos planos de carreira desses profissionais, como por exemplo a falta de recursos financeiros para o investimento em aprimoramento profissional, fator que ultrapassa as possibilidades de atuação dos próprios coletivos / movimentos negros.

“Acredito que é mais indiretamente, não diretamente. Penso que todo esse fortalecimento e essa questão que alguns coletivos têm de letramento, de letramento crítico de tudo, eu acho que vai abrindo algumas portas e mudando a nossa mentalidade, para que a gente consiga vislumbrar esse caminho profissional, mas não tão diretamente, não tão focado. Às vezes eu sinto uma certa falta de os grupos focarem nessa questão do profissional, do “vamos fazer algo”, do “vamos fazer um curso, uma capacitação”, mas entendo também que talvez não ocorra porque geralmente o nosso grupo preto não tem a verba, não tem o custeio, então é tudo muito sozinho, tudo muito entre o grupo, então por isso que eu digo que é indiretamente.” - **Luiz Gama**

A falta desses recursos financeiros para aprimoramento e especialização na área de atuação gera desvantagem competitiva entre os profissionais negros e brancos, fortalecendo as desigualdades entre esses grupos no mundo do trabalho. Assim, faz-se necessário discutir sobre a necessidade de ampliarmos as discussões sobre a necessidade de ações afirmativas para os cursos de pós-graduação, que objetivem promover a continuidade do acesso aos estudos para esses profissionais. Araújo (2023) pontuou que em relação à pós-graduação ainda não existe legislação que regule as medidas de ação afirmativa, sendo algumas medidas criadas, de forma autônoma, pelos programas ou por resolução do conselho universitário. O autor descreveu ainda que os estudantes que ingressam nos programas de pós-graduação por meio de ação afirmativa também enfrentam o desafio de se manter no programa, visto que, por concentrarem menor renda, precisam se projetar no mercado de trabalho, a fim de garantir

algum tipo de remuneração para a subsistência.

Outro aspecto abordado pelos entrevistados é que, a partir da participação nos coletivos / movimentos negros, os profissionais em formação ou formados podem repensar suas práticas profissionais e atuar em suas áreas formativas aplicando e disseminando práticas antirracistas, incluindo conhecimentos e fatos que foram apagados intencionalmente da história do nosso país.

“Teve uma aluna minha que falou assim “tudo que você falou em sala de aula caiu no Enem”. Então as informações dos coletivos e a sua vivência você leva para sua prática pedagógica, porque você começa a olhar toda a nossa educação, como ela foi formada, que tem ali só referência europeia. A sua responsabilidade como mulher preta e professora vai ser trazer também as referências pretas que existem, que existem ali e são esquecidas. Isso para mim também foi muito importante, olhar para nossa prática pedagógica, olhar para nossa educação e pensar “Peraí, cadê? Cadê a gente aqui? A gente não tá, né?”, e trazer essas pautas dentro da sala de aula, fazendo a interligação com qualquer contexto.” - **Antonieta de Barros**

Carmo et al. (2021) discutiram em seu estudo sobre como as lutas estabelecidas pelo movimento negro no âmbito da educação favoreceram para a inclusão de autores negros nas referências de estudos para os alunos da graduação. Segundo os autores, o combate ao epistemicídio nas universidades brasileiras foi favorecido pela obrigatoriedade do ensino da história afro-brasileira e africana na educação básica e superior, e pela reserva de vagas para pessoas negras no ensino superior, quando se passou a questionar a hegemonia de autores brancos nos referenciais bibliográficos lidos, permitindo a reivindicação do enegrecimento das referências e a da garantia da presença de pessoas negras nos espaços de produção científica.

Pereira e Pereira (2021) descreveram em seu trabalho que, com o aumento da participação de discentes negros, tanto na graduação quanto na pós-graduação, assim como a nova reconfiguração do movimento negro, após a implementação das cotas raciais, houve um aumento significativo no número de estudos voltados para a questão racial e um aumento da produção editorial na área. Os autores salientaram ainda sobre o aumento da publicação de obras de autores negros no mercado editorial, que se organiza a partir da lógica de busca e compra, traduzindo e publicando inclusive obras produzidas já há algum tempo e que anteriormente não eram de interesse do público leitor.

Outra relação estabelecida pelos participantes da pesquisa entre a participação nos coletivos / movimentos negros é a permanência em espaços e áreas profissionais que são majoritariamente brancos, como descrito pela participante Lélia Gonzalez. A entrevistada informa que o grupo que participa auxilia na sua permanência enquanto docente do ensino superior, visto que, após violências raciais no ambiente de trabalho, já pensou em não exercer

mais a atividade docente. Lélia completa descrevendo que, por ter sido desacreditada em suas potencialidades na fase escolar, precisou do apoio desses grupos para continuar os estudos e compreender as violências que sofreu durante seu processo de formação.

“Olha, eu acho que contribui primeiro pela permanência, porque talvez eu não estivesse mais, eu... Com algumas vivências que eu tive eu já pensei em não estar mais nesses locais, né? Principalmente no trabalho que é envolvido no âmbito acadêmico. E eu percebo que essa tentativa ou pensamento de desistência vem logo depois de algum tipo de violência. Então eu acho que sim, como prioridade a permanência, eu colocaria como o primeiro tópico, e eu acho que me dá força para poder trazer esse conteúdo dentro da grade, enquanto professora.” - **Lélia Gonzalez**

“Logo depois disso eu ganhei o intercâmbio dentro da mesma escola, foi por nota, por dedicação, por presença, e muitas pessoas ficaram espantadas, porque eu percebia que elas não me viam dessa forma. Não tinham como pressuposto que eu era uma aluna que podia ser dedicada em sala de aula, sempre é tido como se você já fosse bagunceira, como se fosse você já fosse a turma do fundão, né? Vem o estereótipo carregado. Então eu acho que isso pode influenciar muito em como você vai ser profissional, porque se você nem é visto como um bom aluno, por que eu vou querer me informar? Por que eu vou querer continuar no âmbito acadêmico? Então eu fico muito grato de ter outros grupos sociais que me motivaram. Isso acontece de forma assim exacerbada no contexto escolar, infelizmente.” - **Lélia Gonzalez**

Silva, Moura e Lopes (2012) apresentaram em seu trabalho as batalhas identitárias enfrentadas por uma professora negra durante sua trajetória profissional. Os autores evidenciaram, assim como descrito pela participante Lélia, como a trajetória escolar pode ser um desafio para o aluno negro, que precisa conciliar a expectativa familiar da possibilidade de ascensão por meio do estudo e a luta que se estabelece para sobreviver em um espaço de violências raciais e de desconfiança em relação às suas potencialidades. A trajetória da professora descrita no artigo revela ainda que, após ser aprovada em um concurso para professora em sua cidade, passou a ter que lidar com a resistência da diretora em aceitá-la no cargo, aceitando trabalhar pela metade do salário. A situação, segundo os autores, só pode ser transformada quando um outro diretor lutou pela sua melhoria de salário e incentivou a professora a exigir seus direitos.

O estudo citado anteriormente apresenta um cenário que muitas vezes é enfrentado por professores negros, que passam a ser questionados sobre sua capacidade por adentrar em ambientes lidos como reservados para pessoas “intelectualmente superiores”, ou seja, pessoas brancas e de classe social menos vulnerável, reforçando o estigma racial defendido há muito tempo. Enfrentar esses cenários nesses espaços sozinho, pode ser uma tarefa desumana.

Segundo as autoras Santos e Ziliotto (2022) a presença e a interseccionalidade de gênero

e raça das professoras negras no ensino superior podem trazer tensões às estruturas raciais e de gênero que se estabelecem no contexto acadêmico, ocasionando vários tipos de violências. Ao pesquisarem sobre a trajetória de uma professora negra no ensino superior puderam constatar que no ambiente organizacional as pessoas negras são alvo de piadas, brincadeiras e comentários sutis que tentam reforçar a ideia de inferioridade, e que a participação deste docente no coletivo de docentes negras é percebida como um instrumento de resgate, valorização, compartilhamento da cultura negra e conexão com a ancestralidade.

Defender-se dessas situações pode ser também um desafio para os profissionais negros no espaço acadêmico, visto que o silenciamento foi e é uma prática de deslegitimação das reivindicações da população negra. Tommaselli e Silva (2021) apontaram em seu estudo que o descrédito discursivo de docentes negras é uma realidade nesses espaços, visto que há uma linha tênue entre o lugar de fala e o discurso vitimista em nossa sociedade. O diploma de ensino superior mostra-se como uma subversão da ordem, sendo o questionamento de sua capacidade o caminho para a manutenção do espaço de saber.

Os entrevistados salientaram ainda que os conhecimentos e trocas adquiridos nos coletivos / movimentos negros favorecem para a formação de profissionais críticos e sensíveis em relação às demandas da realidade brasileira, compreendendo como sua atuação pode promover transformações nas desigualdades raciais.

“... essas temáticas são de suma importância serem discutidas pensando no ambiente de trabalho, porque eu acredito mesmo um profissional de psicologia pode ser estudado, pode ter mestrado, doutorado, essas coisas, ele pode fazer um monte de prova e tirar só 10, ele pode fazer um TCC ótimo, ele pode ser incrível, um Lattes impecável, mas se ele não tem letramento de diversidade e como ela influencia na sociedade, eu infelizmente acho que não vale. Porque eu acho que se a pessoa não tem esse letramento, se ela é racista, se ela compactua com homofobia, se ela compactua com o machismo na sociedade, ela não tá sendo um profissional correto, sabe? Ela não está seguindo os princípios básicos da Psicologia que é trazer voz as pessoas, eu acho que isso, é importante para trazer voz para essas pessoas que sofrem diariamente na sociedade, então eu acho que é extremamente importante para psicólogos compreenderem a luta racial, não só para elas, mas para quando chega uma pessoa preta no consultório, você vai ficar sem saber, vai falar coisas racistas para ele, compactuar socialmente com isso, sabe? Eu acho que tem que ter esse letramento.” - **Abdias do Nascimento**

“Tentar também ir para essas pessoas que, de certa forma, vão aparecer ali durante a prática, por exemplo, uma mãe que tem um filho que está sofrendo violência na escola por conta de racismo, como que a gente vai trabalhar junto com essa família? Ou uma mulher que está tentando conquistar um emprego, mas não consegue porque sempre é colocada em outro lugar. Então, como eu, enquanto profissional, vou poder trabalhar essas demandas? Acho que isso também auxilia nessa visão, né?” - **Carolina de Jesus**

A atuação profissional isenta de qualquer tipo de discriminação e o comprometimento com a responsabilidade social são características que devem estar presentes no perfil dos egressos de qualquer instituição de ensino superior, segundo as Diretrizes Curriculares Nacionais dos Cursos de Superiores (DCNs) instituídas pelo Ministério da Educação (2019). Logo, a educação e as práticas antirracista devem estar contempladas nas políticas institucionais acadêmicas, contempladas pelas temáticas étnico-raciais, assim como outras temáticas emergentes do contexto brasileiro. Porém essa não é uma realidade no cenário de educação das instituições de ensino superior.

Ramos e Siqueira (2021) pontuaram que a pouca participação de professores negros nas instituições de ensino superior, bem como a quase inexistência de ementas nas disciplinas que incluem saberes gerados pela população negra, ou gerados a partir das epistemologias negras, contribui para a sensação de estranhamento e sentimento de exclusão que os estudantes negros vivenciam. Além disso, a presença massiva de professores brancos, identificados com o universo eurocêntrico de produções acadêmicas, contribuem para a exclusão de produções que realmente refletem as realidades sociais e as demandas da população negra, que é maioria no Brasil, contribuindo para a formação de profissionais que podem não combater efetivamente as desigualdades presentes no nosso país.

Diante do cenário imposto pelo racismo institucional, os coletivos e movimentos negros universitários acabam por assumir o papel de exigir mudanças nos currículos acadêmicos e adequar seus itinerários formativos às necessidades da população negra.

Rizzo e Fonseca (2022) descreveram o papel dos coletivos na dinâmica de constituição de lugares da negritude e da configuração de uma territorialidade negra como matriz formadora na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). A territorialidade negra nas instituições de ensino superior, proporcionada pelos coletivos e movimentos negros, promove o *saber identitário*, que não se trata somente de um “saber sobre si”, mas de “sobre nós e por nós”, gerando um processo de responsabilização pelo outro.

Os coletivos acessam as referências afrocentradas. Trocam e sistematizam seus próprios saberes com ajuda dos intelectuais negros/as de suas áreas e os saberes que trazem de suas comunidades. Ficam mais sabidos, como diria Arroyo (2018). E voltam para suas aulas “oficiais” mais inquietos. Mais curiosos e, também, mais desconfortáveis quando percebem os limites explicativos daquilo que lhes é ensinado. Voltam para o coletivo e ali compartilham suas dúvidas. Reconhecem o que pode ser útil à experiência da população negra e o que não se aplica. Os coletivos são também espaços de tradução, de reinterpretação. Reorganizam o conhecimento que foi apreendido. Constroem seus próprios arranjos de saberes, seus itinerários de formação, suas caixas de ferramentas (Rizzo; Fonseca, 2022, p.19).

2.5 - Temáticas importantes para o fortalecimento de profissionais pretos e pardos

Em relação ao levantamento de temáticas que os participantes julgam importantes de serem abordadas para o fortalecimento de profissionais pretos e pardos, a saúde mental e o letramento racial foram os mais citados, principalmente pelos seus impactos no âmbito individual e coletivo. A diversidade de temas levantados demonstra a complexidade das discussões que foram estabelecidas nos grupos, embora estejam longe de serem esgotados.

Figura 1 - Nuvem de palavras com as temáticas identificadas na pesquisa



Fonte: Elaborado pelas autoras

A saúde mental, conforme apontado na imagem acima, foi um dos temas mais indicado para ser trabalhado e desenvolvido para profissionais negros, levando em consideração as possibilidades de agravo perante as violências raciais que estes profissionais são submetidos.

“Sobre a saúde da pessoa preta. Eu acho que foi um dos que mais me chamou atenção, porque realmente a gente vem com um histórico de que a pessoa preta é forte, que ela aguenta tudo, que ela que ela não sente certos olhares, certos comentários... Então a saúde mental, para mim, foi um dos temas que mais me impactou, porque eu nunca tinha parado para pensar sobre saúde mental da pessoa preta em si. Por que a saúde mental da pessoa preta é tão desmerecida? Porque ao mesmo tempo que você é julgado por pequenas coisas, o branco não é, então a saúde mental dele está intacta. E ainda tem uma cobrança exacerbada, e eu estou falando num contexto profissional e do social também, falando nessa interseccionalidade de mulher preta, que é julgada a todo tempo, que precisa ficar provando um autovalor a todo tempo. Então a gente fica nessa dúvida “Poxa vida será que estou sendo parte? Será que estou fazendo certo?”, e você automaticamente não consegue ser você e a sua saúde mental... Porque dentro de um movimento social que você frequenta, político e profissional, você acaba tentando se enquadrar para não ser julgada, então a sua saúde mental vai no chão.” - **Antonieta de Barros**

Souza (2021) percorreu em sua obra *Tornar-se Negro* sobre os aspectos emocionais que o sujeito negro enfrenta em seu desenvolvimento. A autora conta que, devido ao racismo estruturado historicamente, a representação do negro na sociedade está relacionada ao

irracional, o feio, o ruim, o sujo e ao exótico, e o movimento psíquico estabelecido é o de afastamento desta representação, buscando o branco enquanto representação do que é desejado se tornar. Fanon (2008) também discutiu em seus estudos como o colonialismo afeta psicologicamente os indivíduos negros que, por meio da estrutura de dominação, leva o negro a se perceber como inferior e o branco como superior. Segundo esses autores o negro busca estratégias para se alienar de suas características, assimilando os valores e os modos de vida da cultura branca como estratégia para ser aceito socialmente.

Tanto Souza (2021) como Fanon (2008) descreveram os impactos psicológicos que afetam o sujeito negro na concepção de que, independentemente dos esforços empenhados para assimilar a representação do branco, socialmente ser branco lhe é impossível e o espaço de participação social lhe é negado. Tal constatação pode gerar sentimento de culpa, inferioridade, insegurança, angústia, autodesvalorização e melancolia. Para Souza (2021, p.77)

O negro que elege o branco como ideal de ego engendra em si mesmo uma ferida narcísica, grave e dilacerante, que, como condição de cura, demanda ao negro a construção de um outro ideal do ego. Um novo ideal de ego que lhe configure um rosto próprio, que encarne seus valores e interesses, que tenha como referência e perspectiva a história. Um ideal construído através da militância política, lugar privilegiado de construção transformadora da história. Independentemente dos modos de compreender o sentido da prática política, seu exercício é representado para o negro como o meio de recuperar a autoestima, de afirmar sua existência, de marcar o seu lugar.

Kilomba (2021) pontuou que a ideia de que a pessoa negra é forte pode por um lado ser vista como uma estratégia política para superar as representações negativas do sujeito negro no mundo branco, em oposição às representações racistas que os negros são preguiçosos, submissos e negligentes com seus filhos, mas por outro lado aprisiona o negro numa imagem idealizada que não permite manifestar as profundas feridas do racismo. Bernardo e Tozatto (2022) pontuaram que as diversas faces do racismo, como a solidão, o sentimento de estranheza de si mesmo, a autocobrança, a descrença constante, o questionamento sobre as capacidades intelectuais, a falta de reconhecimento, entre outras, gera adoecimento para a população negra, atingindo diretamente sua subjetividade.

Em relação ao mundo do trabalho, Alencar e Silva (2021) demonstram em seu estudo a associação do sofrimento da população negra à exclusão do mercado de trabalho, ao desemprego e aos acontecimentos da história de vida de um modo geral, além das repercussões do racismo como provocadoras de sofrimento psíquico para o trabalhador negro em razão dos aspectos da organização do trabalho. Além desses aspectos, os artigos analisados pelos autores abordaram temas como as dificuldades de inserção do negro no mercado de trabalho formal, os padrões distintos de rendimentos entre negros e brancos, as dificuldades de ascensão social do

trabalhador negro, as categorias gênero e raça como agravante da discriminação nas relações de trabalho e as estratégias de luta para enfrentar e superar as desvantagens sociais e de trabalho, temas esses que descrevem a questão do negro no mercado de trabalho e podem impactar a saúde mental destes trabalhadores.

Outra temática sugerida está relacionada a conscientização dos profissionais negros sobre o assédio moral e sexual nas instituições de trabalho. Embora a temática não tenha sido apontada nos formulários, um dos entrevistados descreveu a pertinência do assunto.

“Questões de assédio as pessoas pretas no trabalho e as questões raciais mesmo, aquele racismo velado, aquele racismo recreativo dentro do trabalho. Acho que são temáticas que eu sinto que precisamos trabalhar um pouco mais, porque o negro, de certa forma não, consegue entender ainda e visualizar ainda, por mais que ele entenda do racismo, por mais que ele saiba que o racismo vai atravessar ele, às vezes a piada a gente não compreende naquele momento, e aí a gente tem aquela questão “eu tenho que passar por isso, porque eu tenho que trabalhar”. Então eu passo pelo assédio, eu passo pela piada, eu passo pelo racismo, porque eu preciso comer. Então eu sinto que a gente precisa trabalhar um pouco mais isso, para empoderar os nossos e para mim foi algo importante visualizar isso.” - **Luiz Gama**

Alvarenga (2017) descreveu que o assédio moral e/ou sexual se caracteriza pelo abuso do exercício dos poderes reconhecidos ao empregador e, por consequência, violação aos direitos do trabalhador, destacando elementos como conduta abusiva, natureza psicológica que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, reiteração da conduta e intenção de excluir ou humilhar a vítima. O assédio moral e/ou sexual por motivo de racismo, ocorre em razão da cor ou da raça, podendo gerar agravos à saúde física e mental do trabalhador.

Já o racismo recreativo configura-se como um mecanismo de racismo velado expressado pela via do humor. Nascimento, Souza e Paula (2024) refletiram que o racismo recreativo pode gerar narrativas de baixa autoestima, sofrimentos, entre outras consequências, se caracterizando como uma violência difícil de ser denunciada e confrontada, pois é compreendido como apenas uma “brincadeira”, um ato cômico e sem hostilidade. Logo, “o ódio racial é mobilizado por meio do humor, tendo um caráter estratégico para tornar os ambientes de convívio sociais hostis para pessoas negras” (Nascimento; Souza; Paula, 2024, p.2).

O letramento racial também foi citado pelos participantes da pesquisa como tema para ser trabalhado nos grupos afrocentrados para profissionais negros, reforçando a característica de possibilitar uma visão ampla sobre como as relações raciais se estabelecem no contexto brasileiro, bem como conhecer e reconhecer como o racismo atua na nossa sociedade, como pontuado anteriormente.

“Eu acho que parece clichê, mas é muito importante para você começar a compreender e ter minimamente um letramento racial, que é entender o que é

o próprio racismo estrutural. Se você não entende que ele se apresenta de diversas formas e ele machuca e fere pessoas de diferentes formas, você não acaba entendendo a magnitude dele. Tem muitas coisas que nós profissionais carregamos, achando que aquilo é normal, e a gente percebe que não, que são comportamentos direcionados a uma população com características específicas, né? Você começa a identificar que você precisou justificar coisas que outras pessoas não, você precisou se dedicar mais para algumas coisas e para outras pessoas não, então eu acho que o profissional, seja em qualquer âmbito, entender que o racismo é estrutural vai abrir campo para outras mil “janelinhas”. Acho que autores negros também é muito legal, independente de qual é a vertente, se é biólogo, se é psicólogo, se é médico... Porque falta muito de referência e a gente acaba entendendo que quem faz ciências são só pessoas brancas e só elas merecem o destaque, e na verdade tem ótimos autores que são pretos, autoras pretas, e que não ganham tanta visibilidade, e com o racismo estrutural a gente entende que isso é intencional.” - **Lélia Gonzalez**

“Olha eu acho que a principal base mesmo é dessa parte de estudo, da gente ter esse conhecimento e saber passar esse conhecimento de uma maneira didática, principalmente porque a academia é um lugar que se torna um pouco excludente para essa questão da linguagem. Então dentro dos coletivos a gente tenta fazer isso, trazer essa linguagem de uma forma mais fácil, que a gente possa também passar esse conhecimento para a comunidade de fora, que eu acho que é muito importante, a gente ter esse conhecimento para a gente saber criar estratégias para lidar com outras pessoas brancas em ambiente de trabalho ou com outras pessoas mesmo que não tenham consciência.” - **Dandara dos Palmares**

O conceito de letramento racial surgiu baseado na Teoria Racial Crítica nos Estados Unidos, em que os autores usavam a raça para analisar diversos aspectos sociais. Logo, o letramento racial se apresenta como uma ferramenta que auxilia na compreensão de como a questão racial estrutura e opera na sociedade brasileira, promovendo a percepção de como a branquitude detém e mantém privilégios estruturais, por meio da imposição de barreiras à população negra. O letramento racial, além de ferramenta de investigação e denúncia, figura como importante mecanismo de mudança, por meio da consciência gerada pelo conhecimento da história da população negra (Braúna; Souza; Andrade Sobrinha, 2022).

Partindo do princípio de que a luta antirracista é um compromisso coletivo, o letramento racial contribui para a visibilização dos estudos referentes às temáticas raciais e a valorização das epistemologias historicamente negadas. Promover o letramento racial impacta na formação de profissionais capacitados frente à complexidade dos problemas brasileiros e de estudantes com conhecimento crítico sobre a realidade prática do seu país para serem capazes de agir no sentido de transformá-la. (Moraes, 2023).

Considerações Finais

Ao analisarmos a história do Brasil podemos constatar como o mito da raça se estruturou para garantir a manutenção da população negra em espaços de submissão e controle, favorecendo a população branca na manutenção dos seus privilégios sociais, políticos, econômicos e afetivos. O contexto histórico brasileiro mostra-se como um cenário cruel para os negros e indígenas que, sequestrados e explorados por mais de três séculos, seguem buscando formas de sobreviver às violências impostas nas dimensões físicas e psicológicas, que dão continuidade ao processo de aniquilamento direcionado ao “não branco” na sociedade brasileira. Entretanto, mesmo diante de uma realidade de desesperança, os movimentos sociais negros passaram a se organizar e reivindicar a possibilidade de ter uma vida digna, por meio do processo de aquilombamento dos seus sujeitos, inspirados nas lutas travadas no período colonial.

A análise dos dados em categorias temáticas, permitiu observar que existe uma relação positiva entre a participação nos grupos com o desenvolvimento de um projeto de vida, de formação profissional e em planos de carreira de profissionais negros em formação ou que já atuam em alguma área. Foi possível refletir sobre possibilidades de ampliação das práticas desses grupos para o mundo do trabalho, já que participar de coletivos e de outros movimentos negros proporcionou aos participantes vivenciarem sentimentos de pertencimento, apoio socioemocional e desejo de adquirir e construir conhecimentos em comunidade sobre a vivência do negro na sociedade brasileira. Os impactos percebidos pelos participantes são descritos como positivos, sendo percebidos pelo acolhimento e o sentimento de ter encontrado um lugar, ou seja, poder pertencer, e pela possibilidade de conhecer e reconhecer como o racismo opera nas relações sociais e institucionais. Os participantes pontuaram a importância do desenvolvimento destes grupos para profissionais negros no enfrentamento aos retrocessos das políticas de diversidade e inclusão estabelecidos no cenário político nos últimos anos, no processo de humanização da população negra, e no enfrentamento ao racismo na perspectiva coletiva.

A relação identificada pelos entrevistados entre a participação nos coletivos e em outros movimentos negros para o processo de formação profissional e pessoal e para o desenvolvimento de projeto de vida estão na construção de rede de profissionais e divulgação de serviços, na inclusão de pautas étnico-raciais nas práticas profissionais, na permanência em ambientes de trabalho majoritariamente brancos e na formação de profissionais mais sensíveis à realidade social brasileira, principalmente no aspecto racial, mas sem desconsiderar suas intersecções. A saúde mental e o letramento racial foram frequentemente citados como temáticas importantes para serem trabalhadas com os profissionais negros durante as

entrevistas, sendo o letramento racial uma ferramenta que alicerça as ações antirracistas e a saúde mental uma dimensão de cuidado para os sujeitos vítimas de violência racial.

Partindo dos resultados obtidos pela pesquisa é possível teorizar sobre a utilização das metodologias de narrativa coletiva, técnica destinada a socialização de experiências em comunidade por sujeitos que vivenciaram traumas e ou que se encontram em situações vulneráveis de violência, em grupos afrocentrados, com o objetivo de incentivá-los a contarem suas histórias de maneira que os participantes se sintam mais fortalecidos. Vale ressaltar que a prática não busca romantizar as violências e aspectos relacionados, nem tampouco diminuir a extensão das dificuldades que a comunidade possa estar enfrentando, mas permite a reorganização de narrativas para a compreensão de suas histórias de vida e das possibilidades que possam se apresentar (Denborough; Ncube, 2011).

É fato que a presente pesquisa é incapaz de captar todas as tonalidades que a temática nos apresenta, mas os dados encontrados demonstram que a continuidade desses grupos na perspectiva profissional e do trabalho podem promover maior acolhimento ao profissional preto e pardo, e provê-lo de ferramentas de enfrentamento às violências sofridas pelo racismo. As empresas, atrelada às políticas de diversidade e inclusão, têm desenvolvido a organização de comitês para grupos específicos (negros, PcD, LGBTQIAPN+), porém esses grupos funcionam mediante as políticas institucionais e a organização do modelo econômico capitalista, não possuindo a autonomia e liberdade que os coletivos / movimentos negros, principalmente os estabelecidos em ambiente acadêmico, possuem. Logo, o presente estudo nos propõe o desafio: como esses grupos podem ser desenvolvidos nas organizações de trabalho, levando em consideração a complexidade que essas relações possuem nesse espaço?

Referências

ALENCAR, Ana Verônica de; SILVA, Edil Ferreira da. Revisão Sistemática sobre Trabalho, Racismo e Sofrimento Psíquico no Contexto Brasileiro. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 41, n. spe2, p. e191716, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-3703003191716>.

ALMEIDA, Silvio. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Discriminação racial e assédio moral no trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 19, n. 19, p. 190-201, 2017.

ALVES, Júlia Somberg; MOREIRA, Lisandra Espíndula. Enquadro e banco dos réus: racismo e sistema de justiça. **Psicologia & Sociedade**, v. 34, p. e256057, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2022v34256057>.

ANCILLOTTI, Caio Gracco Lima; SILVA, Priscilla de Oliveira Martins da. Racismo e Construção da Carreira: Estratégias de Enfrentamento Adotadas por Universitários Negros. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 43, p. e253492, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-3703003253492>.

ARAÚJO, Jurandir de Almeida. **Os desdobramentos políticos e acadêmicos da ação afirmativa em programas de pós-graduação *stricto sensu* da Uneb**. 2023. 267 f. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal da Bahia. Faculdade de Educação, Salvador, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/37733>.

BELANDI, Caio; GOMES, Irene. **Censo 2022: pela primeira vez, desde 1991, a maior parte da população do Brasil se declara parda**. Agência IBGE Notícias, Rio de Janeiro, 22 dez. 2023. Disponível em: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38719-censo-2022-pela-primeira-vez-desde-1991-a-maior-parte-da-populacao-do-brasil-se-declara-parda#:~:text=Em%202022%2C%20cerca%20de%2092,0%2C4%25\)%2C%20amarelas](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38719-censo-2022-pela-primeira-vez-desde-1991-a-maior-parte-da-populacao-do-brasil-se-declara-parda#:~:text=Em%202022%2C%20cerca%20de%2092,0%2C4%25)%2C%20amarelas).

BENTO, Cida. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BERNARDO, Luany Dias; TOZATTO, Alessandra. Racismo e saúde mental da população negra no Brasil: notas para uma psicologia contemporânea. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 8, n. 12, p. 436–459, 2022. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/7990>.

BRASIL. Ministério da Educação. Diretrizes Curriculares Nacionais dos Cursos Superiores. Brasília, 2019.

BRASIL. Lei Nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1989. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm.

BRASIL. Lei Nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023. Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (Lei do Crime Racial), e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar como crime de racismo a injúria racial, prever pena de suspensão de direito em caso de racismo praticado no contexto de atividade esportiva ou artística e prever pena para o racismo religioso e recreativo e para o praticado por funcionário público. Brasília, DF: Diário Oficial da União - Edição Extra, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14532.htm

BRAÚNA, Carla Jeany Duarte; SOUZA, Davison da Silva; ANDRADE SOBRINHA, Zélia Maria Lemos. Letramento racial crítico: ações para construção de uma educação antirracista. **Ensino em Perspectivas**, [S. l.], v. 3, n. 1, p. 1–10, 2022. Disponível em: <https://revistas.uece.br/index.php/ensinoemperspectivas/article/view/8869>.

CARMO, Monalisa Aparecida do; *et al.* Enegrecendo as referências: intervenções possíveis do movimento negro na educação brasileira. **Revista Inter-Ação**, Goiânia, v. 46, n. 1, p. 80–94, 2021. DOI: 10.5216/ia.v46i1.65156. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/interacao/article/view/65156>.

COSTA, Lia Keller Ferreira; REIS, Maria Clareth Gonçalves. A emergência dos coletivos de estudantes negros(as) e o combate à escassez epistemológica. **Revista de Educação Popular**, Uberlândia, v. 21, n. 1, p. 111–129, 2022. DOI: 10.14393/REP-2022-61788. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/reveducpop/article/view/61788>.

DENBOROUGH, David; NCUBE, Ncazelo. Atendendo crianças que vivenciaram traumas: a árvore da vida. **Nova Perspectiva Sistêmica**, Rio de Janeiro, n. 39, p. 92-101, 2011. Disponível em: <https://www.revistanps.com.br/nps/article/view/192/174>.

FANON, Frantz. **Pele Negra, máscara branca**. Salvador: EDUFBA, 2008.

FERES JÚNIOR, J, et al. História da ação afirmativa no Brasil. In: **Ação afirmativa: conceito, história e debates** [online]. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018, pp.65-89.

GUERRA, Nathalia Ester Martins *et al.* O racismo institucional na universidade e consequências na vida de estudantes negros: um estudo misto. **Ciência & Saúde Coletiva** [online]. v. 29, n. 3, 2024. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1413-81232024293.04232023>>.

GOMES, Nilma Lino. **O Movimento Negro educador: saberes construídos nas lutas por emancipação**. Petrópolis: RJ, Vozes, 2017.

hooks, bell. **Ensinando Comunidade: uma pedagogia da esperança**. São Paulo: Elefante, 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. **IBGE**. Rio de Janeiro, 2ªed, 2022. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101972_informativo.pdf.

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

LAURENTINO, Thiago; ALMEIDA, Janaiky; FERNANDES, Isabel. Estado, racismo e ações afirmativas para promoção da igualdade racial: dilemas no capitalismo. **Psicologia & Sociedade**, v. 35, p. e277117, 2023.

MATTOS, Wilson Roberto de. 2003 – O Ano do Começo: Características e Aspectos Iniciais da Implantação do Sistema de Cotas para Negros na Universidade do Estado da Bahia (UNEB). **Plurais - Revista Multidisciplinar**, v. 1, n. 1, 2020. Disponível em: <https://www.revistas.uneb.br/index.php/plurais/article/view/7>.

MELLO, Cleide. A contemporaneidade de Goffman em tempos de redes sociais: reações a uma denúncia de racismo corporativo. **Revista de Estudos Linguísticos**, v. 25, n.1, p. 233 - 255, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.34019/1982-2243.2021.v25.33767>.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. **Revista Pesquisa Qualitativa**, [S. l.], v. 5, n. 7, p. 1–12, 2017. Disponível em: <https://editora.sepq.org.br/rpq/article/view/82>. Acesso em: 6 fev. 2025.

MONTEIRO, Lorena Madruga; SANTOS JÚNIOR, José Elísio dos.

DO MOVIMENTO NEGRO ÀS ORGANIZAÇÕES ANTIRRACISTAS: políticas públicas e a defesa de direitos no Brasil . **Revista de Políticas Públicas**, v. 25, n. 2, p. 585–603, 13 Jan 2022. Disponível em:

<https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/18461>.

MORAES, Julia Oliveira. A urgência do letramento racial e do antirracismo na educação brasileira. *Revista Desidades*, v. 34, n.10, p. 36 - 52, 2022. Disponível em:

<https://doi.org/10.54948/desidades.v0i34.53507>.

MOREIRA, Jailma dos Santos Pedreira; SOUZA, Taise Campos dos Santos Pinheiro de. Escritoras negras baianas: táticas de (re) existência no mercado editorial. **Interdisciplinar - Revista de Estudos em Língua e Literatura**, São Cristóvão-SE, v. 34, n. 1, p. 81–99, 2020. DOI: 10.47250/intrell.v34i1.14625. Disponível em:

<https://periodicos.ufs.br/interdisciplinar/article/view/14625>.

MULLER, Daniela Valle da Rocha. Apontamentos sobre escravidão e racismo no Brasil. **Laborare**, São Paulo, Brasil, v. 5, n. 9, p. 151–169, 2022. DOI: 10.33637/2595-847x.2022-141. Disponível em: <https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/141>. Acesso em: 7 fev. 2025.

NASCIMENTO, Abdias. **O genocídio do negro no Brasil: processo de um racismo mascarado**. São Paulo: Perspectivas, 2016.

NASCIMENTO, Erika Benigna; SOUZA, Maria Celeste Reis Fernandes de; PAULA, Fernanda Cristina de. Racismo recreativo nos corpos-território de adolescentes negras na escola . **Educação em Revista**, v. 40, p. e45873, 2024. Disponível em:

<https://doi.org/10.1590/0102-469845873>

PAULA, Fernanda Folster de. Articulações entre terra e raça: O caso da lei de terras no Brasil e do Natives Land Act na África do Sul. **Estudos de Sociologia**, vol. 2, n.27, p. 173-196, 2021.

PAULINO, Silvia Campo; OLIVEIRA, Rosane. Vadiagem e as novas formas de controle da população negra urbana pós-abolição. **Direito em Movimento**, v.18, n.1, p.94-110, 2020.

PEREIRA, Aline; PEREIRA, Vantuil. Miradas sobre o poder: A nova agência política do movimento negro brasileiro (2004 - 2021). **Revista Brasileira de História**, vol. 41, nº 88, p. 33-56, 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1806-93472021v41n88-04>.

RAMOS, Rodrigo Maciel; SIQUEIRA, João Paulo. Quilombos acadêmicos: a re-existência de práticas ancestrais afro-brasileiras na Universidade de Brasília. **Aceno - Revista de Antropologia do Centro-Oeste**, v. 8, n. 17, p. 275 - 298, 2021.

RIZZO, Tamiris Pereira; FONSECA, Alexandre Brasil Carvalho da. Do estar à deriva ao aquilombamento: territorialidade e produção de saberes de coletivos negros da UFRJ. **Práxis Educativa**, [S. l.], v. 17, p. 1–27, 2022. DOI: 10.5212/PraxEduc.v.17.19413.073. Disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/praxiseducativa/article/view/19413>.

ROSSI, Alexandre; PERONI, Vera; PIRES, Daniela. A relação entre o público e o privado aliado ao neoconservadorismo: o retrocesso nas políticas de diversidade no Brasil. **#tear -**

Revista de Educação, Ciência e Tecnologia, v.11, n.2, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.35819/tear.v11.n2.a6276>.

SALAZAR, Yasmin Suianne Lorenzoni; ALMEIDA, Dário Amauri Lopes de. Uma análise do crime de racismo na legislação penal brasileira. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 9, n. 9, p. 4621–4636, 2023. DOI: 10.51891/rease.v9i9.11322. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/11322>.

SANTOS, Letícia Laureano dos; ZILIOOTTO, Denise Macedo. Sob o espectro da interseccionalidade: mulher, negra e professora. **Revista Interinstitucional Artes de Educar**, [S. l.], v. 8, n. 3, p. 941–961, 2022. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/riae/article/view/59478>.

SANTOS, André Costa; COUTINHO, Diogenes José Gusmão. Paulo Freire: vida e obra. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 10, n. 5, p. 125–133, 2024. DOI: 10.51891/rease.v10i5.13858. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/13858>.

SILVA, Liliam Ramos da. Não me chame de mulata: uma reflexão sobre a tradução em literatura afrodescendente no Brasil no par de línguas espanhol-português. **Trabalhos em Linguística Aplicada**, v. 57, n. 1, p. 71–88, 2018.

SILVA, Marluce Pereira da; MOURA, Carmen Brunelli de; LOPES, Francisca Maria de Souza Ramos. Das batalhas identitárias às práticas de liberdade: histórias de vida de uma professora negra. **Linguagem em (Dis)curso**, v. 12, n. 2, p. 545–571, maio 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1518-76322012000200008>.

SOUZA, Neusa Santos. **Tornar-se negro**. Rio de Janeiro: Zahar, 2021.

TOMMASELLI, Guilherme Costa Garcia; SILVA, Daiane Aparecida Fernandes da. O descrédito discursivo: prática docente da mulher negra. *InterMeio: Revista do Programa de Pós-Graduação em Educação - UFMS*, v. 27, n. 53, 19 jul. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.55028/intermeio.v27i53.13111>

VEIGA, L.M., Descolonizando a psicologia: notas para uma psicologia preta. **Fractal: Revista de psicologia**, v.31, p. 244-248, set. 2019.

YIN, Robert K. **Pesquisa qualitativa do início ao fim**. Porto Alegre: Penso, 2016.

4 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Percorrer a história do Brasil objetivando compreender como as relações raciais se estruturam na sociedade atualmente é um desafio, visto a quantidade de variáveis e atravessamentos envolvidos nesta esfera. É notável que o número de produções acadêmicas e literárias que abordam essa temática aumentaram exponencialmente, fruto da presença do negro nas instituições de ensino superior e do desejo de tentar entender como violências raciais são mantidas após tantos anos. Aqui, entendemos o tempo como relativo, ao passo que a população negra no Brasil possui mais tempo de escravização de seus corpos do que de “liberdade”, condição esta questionável, levando em consideração a compreensão do que é ser livre.

A abolição da escravatura, formalidade realizada pelas demandas econômicas dos grupos dominantes, em nada tem relação com a possibilidade de ser livre em um país que estabeleceu um projeto de manutenção dos grilhões no campo simbólico. Ainda nos dias de hoje, a representação do negro se mantém associada às características negativas da era colonial, como preguiçoso, animalesco, de baixa intelectualidade, fadado ao fracasso pela perspectiva capitalista. É evidente que o projeto possui nova roupagem, se esconde na culpabilização da vítima para garantir sua continuidade na sociedade com a roupagem mais defensável aos olhos menos atentos, a do mérito. Nascimento (2018) é perspicaz em seu apontamento quando indica que as autoridades governamentais e a sociedade dominante mostraram-se satisfeitos em condenar os africanos “livres” e seus descendentes a um estado econômico, político, social e cultural de escravidão em liberdade, excluindo o negro, cidadão recém-proclamado, da participação nos negócios da nação que ele mesmo fundou com o seu trabalho.

O racismo à brasileira é uma ferramenta de aniquilamento da população negra muito eficaz ao que se propõe, ora apagando sua existência enquanto sujeito na história do país, ora impondo opressões que fragilizam ainda mais a segurança física e emocional do negro no Brasil. Diante dessas constatações, como (sobre)viver? Como fazer com que a voz ou o grito, preso na garganta pelas máscaras utilizadas pelo senhor de engenho, seja ouvida? Como se fazer sujeito de direitos em uma sociedade que nega a nossa existência? Kilomba (2021) define em sua obra que a *máscara do silenciamento*, oficialmente eram máscaras usadas para evitar que os africanos escravizados comessem cana-de-açúcar ou cacau enquanto trabalhavam nas plantações, mas sua principal função era implementar um senso de mudez e de medo. Nessa perspectiva a autora se questiona: Quem pode falar? O que acontece quando falamos? E sobre o que podemos falar?

As investigações apresentadas neste estudo debruçaram-se na tentativa de compreender como o racismo opera na imposição de obstáculos na busca por uma trajetória profissional que

possibilite alcançar um trabalho digno e decente para os profissionais negros brasileiros, e como os vínculos de comunidade (grupos de estudo, coletivos acadêmicos, movimentos negros em geral) podem operar no fortalecimento destes indivíduos para o enfrentamento de desafios e violências, muitas vezes pré-estabelecidos socialmente. De forma geral, podemos apontar que alguns esclarecimentos foram apresentados, porém mostram-se insuficientes para cobrir todas as possibilidades que as discussões geraram e podem gerar sob o olhar de outros sujeitos.

O mundo do trabalho é uma das esferas que racismo opera de forma sistematizada, conforme as informações apresentadas durante o estudo, ocasionando condições precarizadas de formação e atuação dos profissionais negros. Embora as ações afirmativas tenham promovido uma mudança no cenário acadêmico, as mudanças demonstram-se tímidas em relação à necessidade de alteração nas hierarquias de poder que se apresentam no contexto ocupacional.

Ao nos debruçarmos sobre as produções de estudos brasileiros sobre o mundo do trabalho e o atravessamento de raça, notamos que as publicações tendem a discutir a divisão de trabalho baseado na raça/cor, na desigualdade salarial, na segregação ocupacional e nas violências raciais sofrida por profissionais no ambiente de trabalho. Os resultados observados no Estudo 1 - Inclusão racial e mercado de trabalho: uma revisão integrativa de literatura - revelaram ainda que os profissionais negros, mesmo enfrentando desafios de diversos aspectos, seguem resistindo e criando espaços de representatividade e resistências em suas atuações, principalmente por atuações coletivas, rompendo com os discursos da meritocracia e da competitividade individual instaurados pelo sistema capitalista.

As ações afirmativas, como exemplo a Lei Nº 12.990/2014, que reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União, mesmo com suas fragilidades e desmontes jurídicos e operacionais, seguem sendo um importante dispositivo para o ingresso no mercado de trabalho. Em 2023 as ações afirmativas passaram novamente a ser debate, visto a finalização da vigência da Lei Nº 12.990/2014, sendo criado o Programa Federal de Ações Afirmativas (PFAA) alinhado ao plano plurianual (2024 - 2027) que tem a “diversidade e justiça social” como um de seus valores. O Projeto de Lei 1958/2021 segue em tramitação com importantes atualizações para a população negra, indicando o aumento das reservas de 20% para 30% das vagas destinadas às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta, das autarquias, das

fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

É notável que, embora importantes estudos estejam sendo realizados com o objetivo de compreender e denunciar os resultados do racismo institucional no mercado de trabalho, o número de artigos que descrevem propostas de atuações em diferentes contextos organizacionais para promover a diversidade para além das práticas de contratação ainda são baixos e insuficientes para combater os prejuízos gerados pelo racismo institucional, sendo necessário maior aprofundamento sobre ações de acolhimento e prevenção em saúde mental para profissionais negros, estratégias de mudança no contexto organizacional do Brasil, e avaliação das consequências da pandemia de Covid - 19 e das alterações das leis trabalhistas e previdenciárias para a população negra.

Os movimentos negros em geral têm desempenhado importante papel no enfrentamento dessas situações de vulnerabilidade que o profissional em formação ou atuação tem encontra no processo de desenvolvimento profissional, de carreira e de vida. O segundo estudo realizado - Movimentos Negros como dispositivos de enfrentamento à exclusão racial no mundo do trabalho - buscou conhecer e discutir sobre como a participação em grupos afrocentrados pode influenciar no desenvolvimento de um projeto de vida/formação profissional e planos de carreira, bem como refletir sobre as possibilidades de ampliação das práticas desses grupos para o mundo do trabalho.

Os resultados encontrados evidenciaram a importância do desenvolvimento de grupos afrocentrados para a população negra, ao passo que gera benefícios como sentimento de pertencimento, apoio socioemocional, aquisição e construção de conhecimentos em comunidade sobre a vivência do negro na sociedade brasileira e acolhimento. Em relação ao desenvolvimento desses grupos para profissionais negros, os participantes evidenciaram que o grupo promove espaço e estratégias para o enfrentamento aos retrocessos das políticas de diversidade e inclusão estabelecidos no cenário político nos últimos anos, no processo de humanização da população negra, e no enfrentamento ao racismo na perspectiva coletiva.

Além disso impacta na construção de rede de profissionais negros e divulgação de serviços, na inclusão de pautas étnico-raciais nas práticas profissionais, na permanência em ambientes de trabalho majoritariamente brancos e na formação de profissionais mais sensíveis à realidade social brasileira, principalmente no aspecto racial. Um importante dado levantado diz respeito às temáticas que poderiam ser desenvolvidas nos grupos, sendo a saúde mental e o letramento racial. O letramento racial desponta como uma ferramenta que alicerça as ações

antirracistas, auxiliando a conhecer e reconhecer como os sistemas de opressão racial operam em diversos aspectos da sociedade.

O tema da saúde mental merece atenção, pois diversos entrevistados pontuaram sobre os impactos psicológicos que a luta contra o racismo pode gerar. As Referências Técnicas para atuação de psicólogas/os no tocado das relações raciais (Conselho Federal de Psicologia, 2017) apresentaram os desafios e compromissos da profissão para o combate das desigualdades sociais, como o diagnóstico de discriminação institucional, o enfrentamento deste tipo de discriminação, o trabalho de sensibilização dos sujeitos presentes nas diversas instituições e a análise do atravessamento do quesito raça/cor nas práticas que desenvolve. O material salienta ainda a necessidade dos psicólogos atuarem mediante os princípios fundamentais do Código de Ética Profissional (2005), em especial dois, sendo eles:

II. O psicólogo trabalhará visando promover a saúde e a qualidade de vida das pessoas e das coletividades e contribuirá para a eliminação de quaisquer formas de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

III. O psicólogo atuará com responsabilidade social, analisando crítica e historicamente a realidade política, econômica, social e cultural.

Diante do exposto, é possível compreender que os coletivos / movimentos negros desempenham importante papel no processo de aquilombamento afetivo, mas não deve ser o único responsável pela busca na efetivação de direitos e cuidados da população negra. As práticas narrativas coletivas favorecem a apropriação da história de vida e a construção de novos olhares sobre as problemáticas enfrentadas decorrentes das desigualdades raciais e do racismo, mas esta é somente uma das ações em um vasto campo de necessidades na busca de uma sociedade mais justa e igualitária.

Dar continuidade nas práticas coletivas afrocentradas nos ambientes organizacionais poderá auxiliar no acolhimento dos profissionais negros, muitos deles após a conclusão do ensino superior por meio das ações afirmativas, mas faz-se necessário pensar sobre a viabilidade da implementação desses grupos dentro de instituições que são, pela sua organização histórica e política, racistas. Algumas iniciativas se fazem presentes nas comissões de diversidade das empresas brasileiras, porém essas comissões nem sempre possuem a autonomia e independência para atuar de forma efetiva no combate ao racismo institucional, pois também estão sujeitas aos sistemas de poder que a lógica capitalista impõe.

Finalizamos essas reflexões com mais perguntas do que as que nos propomos a responder. Como a psicologia pode atuar de forma mais efetiva no fortalecimento desses grupos nos espaços de formação e atuação profissional? Como esses tensionamentos podem repercutir

nas organizações de trabalho? Quais práticas podem ser mais acolhedoras as demandas desses grupos quando pensamos na orientação profissional e de carreira? A quem tem beneficiado a prática de orientação profissional e de carreira na sociedade brasileira, levando em consideração em como ela se estrutura na atualidade?

REFERÊNCIAS GERAIS

ALMEIDA, Silvio. Racismo estrutural. São Paulo: Pólen, 2019.

ANDRADE, C. B.; ASSIS, S. G. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo , v. 43, e11, 2018.

ÁVILA, M.B.; FERREIRA, V. Trabalho doméstico remunerado: contradições estruturais e emergentes nas relações sociais no Brasil. **Psicologia & Sociedade**. Belo Horizonte , v. 32, p. 1-12, jul. 2020.

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

BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. H. Mundo do trabalho: construção histórica e desafios contemporâneos. In: ZANELLI, L. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 26-72.

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014**. Dispõe sobre a reserva de vagas para negros em concursos públicos. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 10 jun. 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm.

CAMPOS, F. M. *et al.* Estresse ocupacional e saúde mental no trabalho em saúde: desigualdades de gênero e raça. **Cadernos Saúde Coletiva**, v. 28, n. 4, p. 579-589, 2020.

CARVALHO, D.M.S., FRANÇA, D.X. Estratégias de enfrentamento do racismo na escola: uma revisão integrativa. **Educação & Formação**, v. 4, n. 12, p. 148-168 set./out. 2019.

CAVALCANTE, Livia Teixeira Canuto; OLIVEIRA, Adélia Augusta Souto de. Métodos de revisão bibliográfica nos estudos científicos. **Psicologia em Revista**, v. 26, n. 1, p. 83-102, 2020.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Resolução CFP N.º 01/2005. Código de Ética Profissional.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (Brasil). Relações Raciais: Referências Técnicas para atuação de psicólogas/os. Brasília: CFP, 2017. Disponível em: https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2017/09/relacoes_raciais_web.pdf

DAMASCENO, M. G.; ZANELLO, V. M. L. Saúde Mental e Racismo Contra Negros: Produção Bibliográfica Brasileira dos Últimos Quinze Anos. **Psicologia Ciência e Profissão**, Brasília , v. 38, n. 3, p. 450-464, set. 2018.

DENBOROUGH, David; NCUBE, Ncazelo. Atendendo crianças que vivenciaram traumas: a árvore da vida. **Nova Perspectiva Sistêmica**, Rio de Janeiro, n. 39, p. 92-101, 2011. Disponível em: <https://www.revistanps.com.br/nps/article/view/192/174>.

DUTRA, R. Q.; COELHO, I. B. “Eles pensam que a gente é invisível”: gênero, trabalho terceirizado e educação jurídica popular. **Revista Direito e Práxis**, v. 11, n. 04, p. 2359-2385, 2020.

GUIMARÃES, A. S. A.; RIOS, F.; SOTERO, E. Coletivos negros e novas identidades raciais. **Novos estudos CEBRAP**, v. 39, n. 2, p. 309-327, 2020.

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

LION, C. M. Caminhando no contexto das práticas colaborativas e narrativas: experiências profissionais transformadas. **Nova perspect. sist.**, v. 26, n. 57, p. 21-36, 2017.

MACEDO, A. A gestão democrática e a implementação da educação antirracista na escola. **Revista Espaço Acadêmico**, n. 187, p. 106 – 120, dez, 2016.

MATHEUS, Maria Salete; BOLZE, Simone Dill Azeredo. Michael White: marcos teóricos da Prática Narrativa. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 34: e-28539, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.22409/1984-0292/2022/v34/28539>.

MIRANDA, S.F. Incursões do negro no Sistema Educacional Brasileiro: uma análise crítica da bibliografia. **Rev. Educação e Cultura Contemporânea**, v. 13, n. 34, p. 102 – 126, 2016.

NASCIMENTO, G. O negro na ciência brasileira contemporânea através de duas amostras. **Revista Espaço Acadêmico**. n. 206, p. 110 – 126, jul., 2018.

NASCIMENTO, A. **O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado**. 4 ed. São Paulo: Perspectivas, 2016.

NOGUEIRA, T.P.C.C.R. Mucama Permitida: a identidade negra do trabalho doméstico no Brasil. **Cadernos de Gênero e Diversidade**. v. 03, n. 04 - out. - dez., 2017.

PAULA, B.A.O., ALMEIDA, F. S., GIOGI, M.C. “Eu e meus alunos-cotistas na escola pública”: racismo, ethos discursivo, discurso midiático e produção de subjetividade. **Let. Hoje**, v. 53, n. 3, p. 393-402, jul.-set. 2018

ROSA, E. G.; Alves, M. C. Estilhaçando a Máscara do Silenciamento: Movimentos de (Re)Existência de Estudantes Negros/Negras. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 40, n. spe, 2020.

SARAIVA, A. Trabalho, renda e moradia: desigualdades entre brancos e pretos ou pardos persistem no país. Disponível em: < <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/29433-trabalho-renda-e-moradia-desigualdades-entre-brancos-e-pretos-ou-pardos-persistem-no-pais> > Acesso em 20 fev. 2021.

SOUZA, N. S. **Tornar-se negro**. Rio de Janeiro: Graal, 1983.

SANTOS JUNIOR, M.B. Algumas considerações sobre uma escola afrocentrada: entre a periferia e a educação. **Kwanissa**, São Luís, n. 3, p. 132-150, jul/dez. 2018.

VEIGA, L.M., Descolonizando a psicologia: notas para uma psicologia preta. **Fractal: Revista de psicologia**, v.31, p. 244-248, set. 2019.

ANEXO A - PARECER CONSUBSTANCIADO DO COMITÊ DE ÉTICA E PESQUISA

UNESP - FACULDADE DE
CIÊNCIAS CAMPUS BAURU -
JÚLIO DE MESQUITA FILHO

**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP****DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

Título da Pesquisa: INCLUSÃO RACIAL NO TRABALHO: PERSPECTIVAS DE AMPLIAÇÃO POR MEIO DE PRÁTICAS COLETIVAS

Pesquisador: Ariane Marta de Lima Silva

Área Temática:

Versão: 3

CAAE: 69769723.3.0000.5398

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA JULIO DE MESQUITA FILHO

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.292.532

Apresentação do Projeto:

O projeto de pesquisa aborda a influência do trabalho e do contexto no desenvolvimento das pessoas, destacando o Brasil como um país com um histórico de trabalho escravo que moldou a estrutura econômica e as relações de poder. O racismo estrutural é mencionado como um mecanismo social que marginaliza a população negra, atribuindo significados negativos às suas características e apagando sua história e cultura. A pesquisa também discute a presença limitada de negros na ciência, a baixa representatividade no mercado de trabalho e a falta de estudos sobre o impacto do racismo na saúde mental dos negros. A importância de políticas afirmativas e a formação de coletivos negros nas universidades são mencionadas como formas de enfrentar as desigualdades raciais. O projeto destaca a necessidade de ampliar as pesquisas sobre raça e cor, bem como a importância de compreender as opressões sociais presentes no ambiente de trabalho. No geral, a pesquisa busca contribuir para a reflexão sobre a construção de

Endereço: Av. Eng. Luiz Edmundo Carrijo Coube, nº 14-01

Bairro: CENTRO

CEP: 17.033-360

UF: SP

Município: BAURU

Telefone: (14)3103-9400

Fax: (14)3103-9400

E-mail: cepesquisa.fc@unesp.br

**UNESP - FACULDADE DE
CIÊNCIAS CAMPUS BAURU -
JÚLIO DE MESQUITA FILHO**



Continuação do Parecer: 6.292.532

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2128604.pdf	08/08/2023 17:49:43		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	08/08/2023 17:49:31	Ariane Marta de Lima Silva	Aceito
Outros	Carta_Justificativa.pdf	08/08/2023 17:49:04	Ariane Marta de Lima Silva	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_de_pesquisa_Ariane_Silva_v2.pdf	08/08/2023 17:48:28	Ariane Marta de Lima Silva	Aceito
Folha de Rosto	FolhaderostoAriane.pdf	25/04/2023 14:09:53	Ariane Marta de Lima Silva	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

BAURU, 11 de Setembro de 2023

**Assinado por:
Mário Lázaro Camargo
(Coordenador(a))**

Endereço: Av. Eng. Luiz Edmundo Carrijo Coube, nº 14-01
Bairro: CENTRO **CEP:** 17.033-360
UF: SP **Município:** BAURU
Telefone: (14)3103-9400 **Fax:** (14)3103-9400 **E-mail:** cepesquisa.fc@unesp.br

UNESP - FACULDADE DE
CIÊNCIAS CAMPUS BAURU -
JÚLIO DE MESQUITA FILHO



Continuação do Parecer: 6.292.532

caminhos de emancipação e a reivindicação da cidadania para os negros no Brasil.

Objetivo da Pesquisa:

Segundo os autores, o objetivo principal é realizar levantamento de dados sobre inclusão racial em contextos organizacionais e de preparação para o trabalho, que auxiliem na produção de um programa de inclusão profissional afrocentrado para profissionais pretos e pardos.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

A avaliação dos riscos e benefícios está adequada, descrevendo tanto os benefícios como os riscos potenciais em que os participantes da pesquisa estarão expostos durante o processo da entrevista e por cederem seus dados. A redação mostra uma abordagem proativa e direcionada a lidar com quaisquer situações desconfortáveis que possam ocorrer.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

As informações e esclarecimentos na segunda a revisão sobre a pesquisa estão adequadas. O projeto é bem escrito, relevante e informa todos os elementos necessários para sua apreciação.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos os termos estão adequados.

Recomendações:

A proposta é ótima e não foram observadas pendências para sua aceitação.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Recomendo o aceite do projeto pelo CEP uma vez que em sua versão atual atende todas as demandas necessárias para garantir a condução de um procedimento ético de todos os envolvidos na pesquisa.

Considerações Finais a critério do CEP:

Projeto considerado "aprovado" por estar em conformidade com os parâmetros legais, metodológicos e éticos analisados pelo colegiado deste CEP - Comitê de Ética em Pesquisa.

Lembramos que é dever do pesquisador responsável, ao término da pesquisa e conforme o cronograma informado à Plataforma Brasil, apresentar o relatório final da mesma.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Endereço: Av. Eng. Luiz Edmundo Carrijo Coube, nº 14-01
Bairro: CENTRO **CEP:** 17.033-360
UF: SP **Município:** BAURU
Telefone: (14)3103-9400 **Fax:** (14)3103-9400 **E-mail:** cepesquisa.fc@unesp.br

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO SOCIOECONÔMICO

Participante nº _____

Cidade que reside / Cidade localizada o Coletivo _____

Idade: _____

Você é uma pessoa com deficiência? () SIM () NÃO

Profissão / Área de formação: _____

Já foi beneficiado por alguma política de ação afirmativa? () SIM () NÃO

Qual? _____

Exerce atividade remunerada? () SIM () NÃO

Se já exerceu ou exerce atividade remunerada, com quantos anos começou a trabalhar? _____

Se já exerceu ou exerce atividade remunerada, em algum momento deixou de estudar por conta do trabalho? () SIM () NÃO

Estado Civil: _____

Cor ou Raça: () PRETA () PARDA () AMARELA () INDÍGENA () BRANCA

Gênero: () MULHER CISCÊNERO () MULHER TRANSGÊNERO () HOMEM CISCÊNERO () HOMEM TRANSGÊNERO () NÃO BINÁRIO () GÊNERO FLUÍDO

Escolaridade: _____

Escolaridade dos pais / responsáveis: _____

Religião: _____

Quantas pessoas residem com você? _____

Qual o parentesco destas pessoas? (Ex: Mãe, irmãos, avós)

Você é uma das principais responsáveis ou a única responsável pelos meios de subsistência da sua família? () SIM () NÃO

Há quanto tempo você participa das atividades do Coletivo? _____

Quais atividades você desenvolve / participa no Coletivo? (Ex: reuniões, palestras)

Com qual frequência?

☐ Frequentemente

☐ Às vezes

☐ Raramente

Renda familiar (salário mínimo base de 2024):

☐ até um salário mínimo (R\$1412)

☐ de um a dois salários mínimos (R\$1412 a R\$2824)

☐ de dois a três salários mínimos (R\$ 2824 a R\$4236)

☐ de três a cinco salários mínimos (R\$4236 a R\$7060)

☐ mais de cinco salários mínimos (superior a R\$7060)

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título do trabalho: Inclusão racial no trabalho: perspectivas de ampliação por meio de práticas coletivas

As informações abaixo são fornecidas com o objetivo de lhe convidar a participar de uma pesquisa sobre sua atuação/participação junto aos Coletivos Negros, buscando conhecer quais mudanças ocorreram devido a participação nos coletivos, identificar se a inclusão nas atividades auxiliou de alguma forma o desenvolvimento do projeto de vida / trajetória profissional, assim como elencar as temáticas de maior impacto social trabalhadas pelo grupo.

Objetivos da pesquisa

Realizar um levantamento de dados sobre inclusão racial em contextos organizacionais e de preparação para o trabalho, conhecer as características socioeconômicas dos participantes da pesquisa; refletir e discutir sobre como a participação em coletivos afrocentrados pode influenciar no desenvolvimento de um projeto de vida/formação profissional; realizar levantamento de temáticas importantes abordadas nos encontros dos coletivos afrocentrados que favoreceram no fortalecimento dos aspectos pessoais e profissionais dos participantes; produzir um programa de inclusão profissional afrocentrado para profissionais pretos e pardos.

Método

Os procedimentos a serem executados serão: leitura e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, aplicação de questionário socioeconômico e aplicação de entrevista semiestruturada. Serão convidados 40 participantes de coletivos negros, com mais de 18 anos e de ambos os sexos, para conhecer quais mudanças ocorreram devido a participação nos coletivos, identificar se a inclusão nas atividades auxiliou de alguma forma o desenvolvimento do projeto de vida / trajetória profissional do participante, assim como elencar as temáticas de maior impacto social trabalhadas pelo grupo. Para a obtenção destes dados será realizada a aplicação de um questionário socioeconômico e uma entrevista semiestruturada, que poderá ser conduzida de forma presencial, nos locais de encontro destes coletivos, ou de forma remota através das plataformas disponibilizadas pelo Google (Forms e Meet), a entrevista será gravada para transcrição e análise posterior.

Esclarecimento sobre a participação na pesquisa

Os convidados poderão se recusar a participar ou poderão interromper a participação na pesquisa e retirar seu consentimento em qualquer etapa da mesma, sem nenhum tipo de penalização. Poderão também em qualquer momento buscar esclarecimentos relativos à pesquisa junto ao pesquisador responsável.

Os dados coletados serão todos mantidos em sigilo, sendo apenas utilizados para o desenvolvimento da pesquisa, assim será mantida a confidencialidade, a privacidade dos sujeitos, sendo que, se necessário, os nomes dos participantes serão substituídos por nomes fictícios para não haver exposição. Os dados coletados poderão ser utilizados para fins científicos, incluindo publicações e participações em Congressos, nos limites da ética e do proceder científico íntegro e idôneo.

Riscos e benefícios

Os procedimentos propostos não apresentam elevados riscos para a sua saúde e bem-estar, porém o processo de entrevista poderá provocar reações emocionais diversas, visto possíveis temáticas sensíveis. Se sentir algum desconforto você poderá manifestar ao entrevistador, que irá lhe acolher e verificar a necessidade de encaminhamentos para acompanhamentos na comunidade.

Vale ressaltar ainda que mesmo sendo tomados os cuidados necessários para manutenção do anonimato e sigilo dos dados obtidos, corre-se o risco de vazamento das informações obtidas.

A entrevista pode gerar reflexão, o que por sua vez poderá oportunizar mudanças importantes em suas ações, escolhas e participação social.

Ressarcimento e indenização

Não haverá nenhum tipo de despesa pessoal para a participação neste estudo, assim como não haverá nenhum tipo de compensação financeira.

Se, mesmo tendo sido tomados todos os cabíveis cuidados, for verificado algum dano de causa direta dos procedimentos deste estudo, com nexo causal comprovado, conforme Resolução CNS 466/12, a indenização será conferida na forma da lei. Não há nenhum tipo de despesa pessoal para a participação neste estudo, assim como não haverá nenhum tipo de compensação financeira.

Este documento será impresso em duas vias, uma ficará com o pesquisador responsável e a outra será entregue ao participante.

Devido às informações que me foram apresentadas e esclarecidas, referentes aos procedimentos da pesquisa:

Eu,.....

RG:....., residente na

Rua/Av....., na cidade de

....., concordo em participar como voluntário(a) da pesquisa “Inclusão racial e mercado de trabalho: perspectivas de atuação por intermédio de práticas coletivas.”.

De minha parte garanto o meu compromisso de, enquanto estiver participando do trabalho, seguir as orientações recebidas e assim garantir a confiabilidade dos resultados da pesquisa.

Bauru, SP

Data: ____/____/____

(Responsável pela pesquisa)

(Assinatura do voluntário)

Pesquisadores Responsáveis:
Profa. Dra. Marianne Ramos Feijó
Telefone (14) 3103-6000 Departamento de Psicologia.
E-mail: mariannefeijo@fc.unesp.br

Doutoranda Ariane Marta de Lima Silva
Telefone – (14) 981005007
E-mail – ariane_mls@hotmail.com

Faculdade de Ciências da Unesp, Bauru
Av. Eng. Luiz Edmundo Carrijo Coube, 14-01. Bairro: Vargem Limpa. CEP 17033-360 - Bauru, SP
Comitê de Ética em Pesquisa **Fone:** (14) 3103-9400
E-mail: cepesquisa@fc.unesp.br

APÊNDICE C - CATEGORIAS TEMÁTICAS DE ANÁLISE

Ingresso e permanência nos coletivos / movimentos negros
“...eu já participava de movimento estudantil e coletivos e quando eu entrei, ingressei na faculdade, eu queria continuar, né, mas principalmente no movimento negro, meu primo ele já participava de um coletivo, que é o coletivo negro da universidade, e aí a partir disso eu entrei também, porque eu queria participar, eu queria continuar tendo esse contato, que eu acho muito importante” - Dandara dos Palmares “...eu achei muito legal quando teve a iniciativa também de ter um grupo de estudos coletivos voltado nas discussões étnico raciais, que é uma pauta que eu gosto de estudar e tudo mais, e achei que era muito importante ter esse espaço para estudar, principalmente por ser uma instituição de ensino particular” - Carolina de Jesus “O coletivo chegou até mim por intermédio de duas amigas que estão na faculdade, mas anteriormente a isso, antes delas trazerem a informação do coletivo, pra mim, a motivação sempre foi olhar para o meio acadêmico da educação” - Antonieta de Barros “Para mim a motivação de estar nos coletivos entra muito no que... Quando eu entrei na questão do mestrado, eu ouvi de um professor sobre políticas de enfrentamento. Para que a gente ocupe esses lugares, para que a gente esteja nos nossos lugares, para que a gente tenha apoio, para que a gente tenha acesso, para que a gente tenha ali uma rede de apoio de pessoas que possam contribuir nessa política do enfrentamento. Para que eu não enfrente o que o racismo faz com a gente, o aniquilamento que o racismo nos traz, para que eu não enfrente ele sozinho e, caso eu passe e caso eu não consiga enfrentá-lo de alguma forma, tem ali uma rede de apoio.” - Luiz Gama “...tinha acabado de chegar na (NOME DA UNIVERSIDADE), estava tentando entender o meu lugar ainda, então naquele momento eu não fui, foi aleatório, não tinha costume com a pessoa nem nada, aí eu passei um ano de 2019 muito avulsa na (NOME DA UNIVERSIDADE) mesmo, não me encaixando muito bem lá, aí veio a pandemia. E aí quando volta da pandemia, foi em 2021/2022, eu já tinha feito alguns amigos na pandemia, inclusive amigos negros, e aí foi um desses amigos que me chamou e eu senti que foi uma coisa legal, por já conhecer o coletivo de nome, e agora era uma pessoa próxima a mim que estava me convidando.” - Conceição Evaristo “Eu acho que a questão da entrada aconteceu realmente agora no âmbito profissional, porque no meu mestrado eu não conseguia me vincular a nenhum tipo de grupo, porque eu trabalhava e estudava, então eu ia para (NOME DA UNIVERSIDADE), ficava de segunda a quinta à noite, eu saía, vinha para minha cidade, dava aula sexta à noite e sábado, e atendia também. Então eu nunca consegui me vincular muito, porque os dias que eu estava lá eram só para dedicação exclusiva dos conteúdos do mestrado, infelizmente. E aí eu tive a oportunidade agora com o nosso coletivo...” - Lélia Gonzalez “Eu considero não ter muito conhecimento, apesar de pesquisar muito, eu sempre tento ver mais e ouvir mais sobre essas pessoas, pra conhecer melhor. E aí, quando surgiu no começo de 2024 o (NOME DO COLETIVO) eu já fiquei interessadíssimo, por realmente, apesar de ter o letramento sobre, as pautas que são levantadas, tipo a sexualização do corpo preto, de

como a música influencia, questões que atualmente são reforçadas de estereótipos preconceituosos e como eles são enviesados no dia a dia, normalizados no dia a dia, como a gente percebe...” - **Abdias do Nascimento**

Impactos percebidos pela participação nos coletivos / movimentos negros

“Nós, alunos pretos que estamos na faculdade, a gente tem essa questão de querer estar mais perto dos nossos, de estar com pessoas que a gente se identifica. Então os coletivos têm esse papel fundamental, né? Que é reunir essa galera para que a gente converse sobre as nossas pautas, para que a gente não se sinta sozinho no âmbito universitário, porque querendo ou não é um âmbito muito focado nessa questão, principalmente dos professores, de ter essa grade curricular que não tem presença assim de pessoas pretas, dessa bibliografia, então a gente sente falta realmente de falar sobre os nossos, de estudar, então acho que a partir desse coletivo foi muito importante pra mim, para que eu realmente continue tendo essa consciência, esse letramento racial...” - **Dandara dos Palmares**

“Acho que criar espaços de acessibilidade é muito difícil, eu me senti acolhida, da gente ter um lugar pra falar assim “olha, tal situação acontece, me afeta e isso aqui não é legal”, e acaba que... Aquilo que afeta um, pode afetar o outro em outras perspectivas. E quando a gente fala de ter esses espaços assim, que a gente criou, nossa, como é difícil. A gente sabe o que a gente passa por estar no ensino superior, quebrando vários paradigmas, e aí eu fico nessa, é um espaço que eu tenho vez de falar, que eu tenho voz...” - **Carolina de Jesus**

“E é muito interessante, porque quando você começa a participar do coletivo, você está no meio dos seus, você se empodera mais. Então é muita coragem que veio, e o debate em si veio com mais ênfase depois que eu comecei a participar do coletivo. Então os benefícios são essa clareza de poder olhar para a sociedade e entender que somos pessoas pretas e precisamos ter um embasamento teórico, compartilhar vivências, e com isso acaba que a gente vira referência dentro dos espaços que a gente frequenta e a gente consegue transferir essas informações para outras pessoas também.” - **Antonieta de Barros**

“Ah, o apoio, a base, a força, porque assim, para além dessa questão do enfrentar essas questões raciais, vai ter dias e dias, né? E tem dias que são muito dolorosos para a gente, e a gente buscar em outra pessoa, conversar e contar uma situação, e ver que é uma situação que a gente passa, mas que tem solução, a gente vai ter uma palavra ali, que a gente vai ter uma força ali, que alguém vai conseguir visualizar alguma coisa diferente do que eu tô visualizando, do que eu tô inserido naquele momento dentro daquele turbilhão de sentimentos. Para mim é muito positivo, é ter força mesmo para continuar.” - **Luiz Gama**

“...na questão de permanência dentro da Universidade. Me impactou eu acho que profissionalmente, eu acabei indo muito para esse lado também do estudo das cotas e, apesar de não ser o meu tema de pesquisa nem nada, eu faço parte hoje em dia das bancas de heteroidentificação da (NOME DA UNIVERSIDADE). Então foi uma área que eu comecei a pesquisar sobre. Então o coletivo acabou me mostrando outras áreas profissionais que eu acabei percorrendo, áreas formativas também e contato com pessoas, né? [...] E sei lá, vivência, outras experiências que às vezes eu levo para dentro de casa para conversar com os meus pais e pautas de dentro de casa que eu levo pros coletivos. Eu acho que me permitiu um contato com muitas pessoas diferentes, de diversas regiões de tons de peles negras diferentes, que eu acho que para mim foi muito interessante.” - **Conceição Evaristo**

“Eu acho que eu consegui identificar mudanças que não só reverberam em mim enquanto pessoa, mas eu percebi no movimento da própria faculdade. Algumas pessoas ficam mais abertas para falar sobre esse assunto ou elas se sentem interessadas em falar sobre temáticas que antes ninguém nem se importava, então eu percebi que com a nossa presença, não que só a nossa presença fez tudo isso não, mas eu também senti dentro do nosso coletivo e outros ambientes que eu estou que é como um efeito dominó, né?” - **Lélia Gonzalez**

“Com certeza, eu acho que eu tenho um entendimento maior dessa questão, que é muito maior do que a gente imagina. Eu achava que entendia, que era além. Acho que entrando no (NOME DO COLETIVO) foi maior, assim, de entender como isso afeta diariamente as pessoas, mesmo quando elas pensam que não. Por exemplo, no meu trabalho tem uma pessoa preta e ela fala que nunca sofreu preconceito, porque ela sempre se colocou num lugar superior, ela fala isso, num lugar superior disso, mas eu percebo que não quer dizer que ela coloca um escudo nela e faça com que ela não perceba essas questões, que ela não sofre racismo, sabe?” - **Abdias do Nascimento**

Importância do desenvolvimento de grupos afrocentrados para a população negra

“...é algo muito importante para elas, sabe? De estar em contato, de estar ali junto, porque é um momento de acolhimento, não só de estudos. Porque é importante a gente ter essas ações e enfatizar essa questão política que é estar ali, mas também um momento de acolhimento mesmo, a princípio, quando o coletivo voltou, foi muito essa questão também de se acolher e de estar ali, sabe? Fazendo essa troca.” - **Dandara dos Palmares**

“...eu estava conversando com um amigo esses dias como a gente acabou perdendo um pouco de espaço nas mídias, e não digo somente na questão étnico racial, mas da diversidade de modo geral. Tem a sensação de que a gente voltou a essa era... Aí, como que diz? Peraí que eu vou lembrar... Conservadorismo. Em diversas áreas, e aí a gente vai lutando pra ter esses movimentos em faculdades, escolas... É a gente continuar dizendo “ó, a gente tá aqui, é importante, a gente tem o que dizer...”. Sabe? A gente tá aqui e a gente quer mudança. Não sei se faz sentido? Porque enquanto a gente silencia, não vai ter mudança.” - **Carolina de Jesus**

“Então a gente olhar para esses grupos, para essas pessoas que estão ali, que estão trabalhando separadas, e juntar isso, porque a luta é uma só. Então a gente precisa se juntar, porque a gente consegue disseminar com mais qualidade e vamos conseguir atingir mais pessoas. Então eu acho que assim, é uma rede mesmo de apoio.” - **Antonieta de Barros**

“Como diria Milton Santos, o estado vai trazer para gente a fabulação e a perversidade, e esses grupos vão criar para a gente a possibilidade, né? A possibilidade de ser alguém melhor, a possibilidade de talvez ser reconhecido, a possibilidade de que, mesmo em trabalho de formiguinha, a gente consiga atingir algum bem comum. Todos nós, né? Eu penso também que, existe um ditado Yorubá que diz que “é devagar que o igbin sobe a montanha”, é devagar que o caramujo sobe a montanha, então, por mais que hoje eu esteja fazendo algo que às vezes alguém de fora não esteja vendo fruto, a gente tá indo devagar para poder atingir o topo da nossa montanha. Então eu penso que são as possibilidades que esses coletivos, que esses grupos, nos trazem, para a gente poder continuar, para a gente poder seguir, para a gente sobretudo resgatar um pouco da nossa humanidade, sabe? Que é tirada nossa subjetividade,

é corrompida todo momento, e eu penso que nesses lugares a gente consegue se entender negro, se reconhecer negro, se saber negro de uma maneira humana, não da maneira animalésca que a sociedade, que o estado, que as pessoas nos colocam.” - **Luiz Gama**

“Eu acho que são essenciais para nossa... Não só sobrevivência, mas para nossa vivência. Pra gente poder viver para além do sobreviver. Hoje em dia eu faço parte do coletivo e do movimento negro de (NOME DA CIDADE) e eu percebo que esses coletivos têm um caráter de acolhimento para essas pessoas. Mas também se essas pessoas precisam de alguma coisa, “ah, sofreu um caso de racismo”, são esses movimentos que vão se unir para ajudar aquela pessoa de alguma forma, uma ajuda jurídica a gente vai lá e banca. Às vezes, por exemplo, dentro do coletivo, quando alguma pessoa procurava a gente com casos de racismo, a gente bancava o caso de racismo como coletivo, não expondo a pessoa, o que era importante, porque na hora de fazer a denúncia na ouvidoria fazia em nome neutro, né? Para pessoa não se sentir intimidada em fazer essa denúncia.” - **Conceição Evaristo**

“...eu acho que como esses grupos, não que somente né, mas eles acontecem muito no âmbito acadêmico, então eu acho que o âmbito acadêmico para a população preta é um contexto onde socialmente não é para você estar ali, então você precisa fazer todo o movimento para estar presente naquele local, e o coletivo acaba sendo o escape de saúde mental no meio de tudo isso. Então os coletivos eles vão colaborar para que você consiga realmente permanecer, conseguir existir sem precisar se mascarar, sem precisar às vezes utilizar de coisas que você não quer, mas só para você não sofrer violência. Eu já ouvi relato de outras pessoas que participaram de outros coletivos que permaneceram por conta dos coletivos, porque lá eles podiam ser eles e eles sabiam que eles estavam espalhados pela faculdade, então traz essa sensação de empoderamento, tipo “não, é para estar aqui mesmo, então vamos lá, não estou sozinha isolada nesse local”.” - **Lélia Gonzalez**

“...é importante exatamente por esse assunto que eu levantei, de tipo as pessoas pretas e pardas perceberem a situação que o mundo as coloca, sabe? Existem muitos que acreditam que não sofrem racismo, né? E isso é uma realidade. Eu conheço alguns amigos que falam que nunca sofreram racismo e você vê. Elas aceitam piadinhas em uma roda de amigos, sabe? E isso é muito triste, elas não percebem como isso afeta, sabe? Como isso é um sintoma do que a sociedade traz. Eu acho que isso é importante, para dar voz, para entender como culturalmente é importante se conhecer, as suas origens, sua ancestralidade...” - **Abdias do Nascimento**

Relação entre a participação nos grupos e o processo de formação profissional e pessoal/ desenvolvimento de projeto de vida

“Sim, sim porque eu acredito que tudo que eu faço tem relação com pessoas pretas. Eu tava até comentando esses dias com um colega meu, eu acho que muito da rede que eu criei hoje em dia é formada por pessoas pretas e essas pessoas pretas que me ajudaram a me colocar nos lugares que eu estou hoje.” - **Dandara dos Palmares**

“...muito dessas conexões que eu criei foram através de pessoas pretas que me recomendaram, que me indicaram, então eu não me vejo na minha formação sem ter essa relação, porque eu acho que isso perpassa em todas as áreas.” - **Dandara dos Palmares**

“...tudo que eu tenho que falar sobre, até o meu TCC, vai ter essas relações, essa interseccionalidade.” - **Dandara dos Palmares**

“Por exemplo, o Alma Preta Jornalismo é um jornal independente que surgiu do coletivo, então a gente vê como esses coletivos são necessários para construirmos espaços para nós, que façam sentido, isso que é o mais importante, e, a partir disso, a gente pode construir ideias em conjunto com outras pessoas.” - **Dandara dos Palmares**

“Foi através do coletivo que eu conheci o RPretas que é uma agência de publicidade, de assessoria na verdade, só para pessoas pretas e surgiu também da universidade e hoje elas estão voando. Então eu acho que é muito bom para a gente se enxergar em lugares que às vezes a gente não se enxergava antes.” - **Dandara dos Palmares**

“... eu queria muito Jornalismo, eu queria poder falar sobre as notícias, mas também acabava sendo um pouco distorcida, sabe? Aí eu ficava muito nessa, eu queria trabalhar com jornal, mas não queria ser mais um que só traz a informação de acordo com o que convém a certos grupos. E quando eu entrei na Psicologia, é um espaço que eu tenho de questionar, posso mostrar a minha opinião diante daqueles fatos, mas também, como posso colocar? Ah, sendo um ponto de apoio, sabe? Para outras pessoas.” - **Carolina de Jesus**

“Sim, porque eu acho assim, se não tiver esse movimento crítico, como que a gente vai poder auxiliar o outro? A pessoa traz, e não só na clínica em todas as áreas, se a gente não tiver essa visão crítica sobre as coisas, saber que existem grupos que são mais privilegiados que outros, e que cada vivência vai afetar as pessoas de uma forma diferente, como eu vou poder atender essa pessoa se eu estiver atendendo só dentro da minha bolha?” - **Carolina de Jesus**

“... por eu ser uma mulher, por eu ser preta e por eu ser jovem. Então é... Saber que existem questões que irão me afetar, né? E como eu vou me comportar frente a esses desafios.” - **Carolina de Jesus**

“Tentar também ir para essas pessoas que, de certa forma, vão aparecer ali durante a prática, por exemplo, uma mãe que tem um filho que está sofrendo violência na escola por conta de racismo, como que a gente vai trabalhar junto com essa família? Ou uma mulher que está tentando conquistar um emprego, mas não consegue porque sempre é colocada em outro lugar. Então, como eu, enquanto profissional, vou poder trabalhar essas demandas? Acho que isso também auxilia nessa visão, né?” - **Carolina de Jesus**

“...essa foi uma produção que foi a partir do coletivo e eu tive também outra produção que foi em outro coletivo. Pra mim, produzir esses conteúdos foi também me aprofundar mais, ter mais argumentos para debater algumas questões. Muitas vezes eu fico assim “nossa, mas eu sou muito leiga nesses assuntos ainda”. Aí eu fico assim, vamos estudar, vamos entender mais, daí eu tenho um gás a mais. Por que deveria estudar mais, mas acabo deixando de lado. Eu acho que ter iniciado essas produções me deu... Não mais emoção, mas tipo assim, tive mais interesse em estudar mais esse conteúdo. Também acredito que tem coisas que eu pesquiso e não consigo continuar, porque aquilo para mim não faz sentido e isso para mim faz muito sentido.” - **Carolina de Jesus**

“A gente tem que se provar a todo tempo, isso é meio exaustivo, a nossa saúde mental é cobrada, porque a gente está a todo momento sendo olhado, a gente está sendo sempre observado por pequenos erros. Pequenos erros que para pessoas que são brancas não são tão valorizados quanto para nós. Então sempre tem essa carga mais pesada para o profissional

preto e pardo, de sempre ser excelência, porque para você ser validado você não pode ser mediano, você tem que ser excelência para você poder participar desse espaço.” - **Antonieta de Barros**

“Teve uma aluna minha que falou assim “tudo que você falou em sala de aula caiu no Enem”. Então as informações dos coletivos e a sua vivência você leva para sua prática pedagógica, porque você começa a olhar toda a nossa educação, como ela foi formada, que tem ali só referência europeia. A sua responsabilidade como mulher preta e professora vai ser trazer também as referências pretas que existem, que existem ali e são esquecidas. Isso para mim também foi muito importante, olhar para nossa prática pedagógica, olhar para nossa educação e pensar “Peraí, cadê? Cadê a gente aqui? A gente não tá, né?”, e trazer essas pautas dentro da sala de aula, fazendo a interligação com qualquer contexto.” - **Antonieta de Barros**

“Acredito que é mais indiretamente, não diretamente. Penso que todo esse fortalecimento e essa questão que alguns coletivos têm de letramento, de letramento crítico de tudo, eu acho que vai abrindo algumas portas e mudando a nossa mentalidade, para que a gente consiga vislumbrar esse caminho profissional, mas não tão diretamente, não tão focado. Às vezes eu sinto uma certa falta de os grupos focarem nessa questão do profissional, do “vamos fazer algo”, do “vamos fazer um curso, uma capacitação”, mas entendo também que talvez não ocorra porque geralmente o nosso grupo preto não tem a verba, não tem o custeio, então é tudo muito sozinho, tudo muito entre o grupo, então por isso que eu digo que é indiretamente.” - **Luiz Gama**

“Eu vejo que, para membros ativos, o coletivo acaba proporcionando caminhos profissionais. Por exemplo, tem alguns professores negros da (NOME DA UNIVERSIDADE), o coletivo ele é muito centrado ainda no curso de humanas da (NOME DA UNIVERSIDADE), que é onde o coletivo é mais forte, que aí, quando tem oportunidade de bolsa de iniciação científica, e essa bolsa é para cotista, essas bolsas normalmente são mandadas nos grupos antes, pra gente promover entre a gente, ver quem tá precisando, antes de ser espalhado o edital, porque sabem que lá tem pessoas que precisam muito, então já para deixar as pessoas alertas, “ó vai sair”. Então eu vejo que o coletivo funciona também como uma forma de fortalecer as pessoas dentro da universidade para além da permanência, mas tipo assim ó, há uma oportunidade de pesquisa de alguma coisa... Eu tenho um amigo que, através de contatos com coletivo, ele participa de bancas de cota racial em várias partes do Brasil, e tudo foram contatos através do coletivo. Eu acho que para a galera que é mais ativa proporciona espaços profissionais, para além do do acadêmico também. A gente faz a calourada preta que é um movimento cultural também, aí a galera do coletivo que sempre “cola” consegue visibilidade, é um DJ, é um pintor, você consegue visibilidade para outros eventos. Feira de afroempreendedores a gente sempre divulga essas pessoas, para que elas possam ser chamadas para as coisas, que não são necessariamente nossas. Então a gente tenta criar uma rede também, que ajuda as pessoas profissionalmente de alguma forma.” - **Conceição Evaristo**

“...tem essa feira de afroempreendedores e agora eles estão conseguindo ter CNPJ, então todas as pessoas do coletivo que trabalham estão recebendo remuneração, que é uma coisa legal, porque antes era um trabalho voluntário, mas agora também para incentivar as pessoas e entender que essas pessoas também também estão tirando um dinheiro para poder trabalhar ali, é uma questão de fortalecimento entre si.” - **Conceição Evaristo**

“Olha, eu acho que contribuiu primeiro pela permanência, porque talvez eu não estivesse

mais, eu... Com algumas vivências que eu tive eu já pensei em não estar mais nesses locais, né? Principalmente no trabalho que é envolvido no âmbito acadêmico. E eu percebo que essa tentativa ou pensamento de desistência vem logo depois de algum tipo de violência. Então eu acho que sim, como prioridade a permanência, eu colocaria como o primeiro tópico, e eu acho que me dá força para poder trazer esse conteúdo dentro da grade, enquanto professora.” - **Lélia Gonzalez**

“Eu tive uma formação muito vinculada à questão da branquitude mesmo, só autores brancos da Europa, né? Pensamento muito reducionista. Agora em sala de aula eu percebo que, enquanto profissional, eu consigo ter um olhar mais crítico e uma abertura maior para trazer discussões acerca de temáticas que contemplam a negritude. Em alguns momentos tá... Eu acho que eu vou retomar um pouquinho do que eu falei na segunda pergunta, que o contexto acadêmico, o fazer ciência parece que até hoje não é visto para pessoas pretas, né? Então é uma população muito específica que é aceita de braços abertos, “venha fazer ciência e falar sobre isso”, então, ainda que não falado, quando você entra em um ambiente que não tem pessoas parecidas com você minimamente, já é um impacto negativo, né?” - **Lélia Gonzalez**

“Eu falei do âmbito profissional, mas eu acho que a construção para você chegar no profissional também, ela passa por tudo isso, né? Você atravessa na adolescência não sendo vista como uma boa aluna, você tem que fazer muito para ser vista, isso aconteceu muito comigo. Teve um caso que eu sofri racismo de um professor na escola no ensino médio e eu fui entender que era racismo depois, onde eu tinha feito a prova e eu errei uma questão só, eu peguei a prova, no terceiro ano do ensino médio, e eu fiquei indignada porque eu tinha errado uma questão muito boba, eu só comentei em voz alta tipo “nossa, não acredito você errou uma questão boba” e o professor olhou com espanto para mim. Ele olhou porque eu estava reclamando sobre a nova e ele completou, ele podia só ter ficado em silêncio, ele completou, ele falou “nossa, mas você estuda”. Tipo assim, então ele deduziu que eu não estudava, que eu deveria ficar super grata porque eu tinha ido bem na prova. Eu lembro que aquilo ficou na minha cabeça, né? Claro, na infância diversas outras falas de professores inadequadas, mas essa, como eu estava maior, ficou reverberando. E aí, na faculdade, eu fui entender que aquilo era uma maneira de dizer racista dentro do contexto escolar, e eu fui entender que ele não me via como uma figura que se dedicava aos estudos, né. Logo depois disso eu ganhei o intercâmbio dentro da mesma escola, foi por nota, por dedicação, por presença, e muitas pessoas ficaram espantadas, porque eu percebia que elas não me viam dessa forma. Não tinham como pressuposto que eu era uma aluna que podia ser dedicada em sala de aula, sempre é tido como se você já fosse bagunceira, como se fosse você já fosse a turma do fundão, né? Vem o estereótipo carregado. Então eu acho que isso pode influenciar muito em como você vai ser profissional, porque se você nem é visto como um bom aluno, por que eu vou querer me informar? Por que eu vou querer continuar no âmbito acadêmico? Então eu fico muito grato de ter outros grupos sociais que me motivaram. Isso acontece de forma assim exacerbada no contexto escolar, infelizmente.” - **Lélia Gonzalez**

“... mas eu acho que era importante, por exemplo, uma amiga minha ouvir o que vocês tinham a dizer, as conversas... Infelizmente ela não vem porque ela mora em outra cidade, mas eu acho que seria importantíssimo ela ter diariamente, de forma corriqueira, esses discursos, essas rodas de conversa, porque eu acho que ampliaria muito mais o vocabulário dela, sabe? Nessa questão de, por exemplo, de ter mais “tato”, assim... Eu sei que, por exemplo, visualizando ela, é algo que toca ela, de tipo ela entender mais, e eu vejo nela mesmo como o curso de Psicologia e os momentos que a gente tem para falar sobre essa pauta, abriram o

horizonte dela sobre essa questão, sabe? Eu acho... Inclusive eu lembro, no começo, no primeiro ano de Psicologia, ela falava que ela não sofria racismo, sabe? E ela teve um entendimento no curso, abriu o olhar dela sobre as questões que passam, eu acho que ela se conheceu mais também, e eu acho isso muito bonito, é um ponto importantíssimo as pautas que trazem no coletivo para as pessoas, para se ampliar mais.” - **Abdias do Nascimento**

“... essas temáticas são de suma importância serem discutidas pensando no ambiente de trabalho, porque eu acredito mesmo um profissional de psicologia pode ser estudado, pode ter mestrado, doutorado, essas coisas, ele pode fazer um monte de prova e tirar só 10, ele pode fazer um TCC ótimo, ele pode ser incrível, um Lattes impecável, mas se ele não tem letramento de diversidade e como ela influencia na sociedade, eu infelizmente acho que não vale. Porque eu acho que se a pessoa não tem esse letramento, se ela é racista, se ela compactua com homofobia, se ela compactua com o machismo na sociedade, ela não tá sendo um profissional correto, sabe? Ela não está seguindo os princípios básicos da Psicologia que é trazer voz as pessoas, eu acho que isso, é importante para trazer voz para essas pessoas que sofrem diariamente na sociedade, então eu acho que é extremamente importante para psicólogos compreenderem a luta racial, não só para elas, mas para quando chega uma pessoa preta no consultório, você vai ficar sem saber, vai falar coisas racistas para ele, compactuar socialmente com isso, sabe? Eu acho que tem que ter esse letramento.” - **Abdias do Nascimento**

Temáticas importantes para o fortalecimento de profissionais pretos e pardos

“Olha eu acho que a principal base mesmo é dessa parte de estudo, da gente ter esse conhecimento e saber passar esse conhecimento de uma maneira didática, principalmente porque a academia é um lugar que se torna um pouco excludente para essa questão da linguagem. Então dentro dos coletivos a gente tenta fazer isso, trazer essa linguagem de uma forma mais fácil, que a gente possa também passar esse conhecimento para a comunidade de fora, que eu acho que é muito importante, a gente ter esse conhecimento para a gente saber criar estratégias para lidar com outras pessoas brancas em ambiente de trabalho ou com outras pessoas mesmo que não tenham consciência.” - **Dandara dos Palmares**

“...também eu acho um grande exemplo, a gente fala da permanência estudantil, que se esses alunos, eles não têm auxílio e eles não têm condições para estar na faculdade. Como eles vão continuar ali? É muito fácil a gente falar sobre inclusão, sobre essas pessoas pretas entrarem na faculdade, e ao mesmo tempo essas pessoas não conseguirem permanecer lá de fato, não concluírem o ensino.” - **Dandara dos Palmares**

“Eu acho, e aí vou colocar o que foi o que eu mais estudei, que foi da mulher preto no ensino superior e como é importante também a gente ter essa representatividade. Por quê? A gente conseguiu discutir tanto a dificuldade da pessoa ingressar no ensino superior sendo uma pessoa preta, como também a permanência nesses espaços, né?” - **Carolina de Jesus**

“Sobre a saúde da pessoa preta. Eu acho que foi um dos que mais me chamou atenção, porque realmente a gente vem com um histórico de que a pessoa preta é forte, que ela aguenta tudo, que ela que ela não sente certos olhares, certos comentários... Então a saúde mental, para mim, foi um dos temas que mais me impactou, porque eu nunca tinha parado para pensar sobre saúde mental da pessoa preta em si. Por que a saúde mental da pessoa preta é tão desmerecida? Porque ao mesmo tempo que você é julgado por pequenas coisas, o branco não

é, então a saúde mental dele está intacta. E ainda tem uma cobrança exacerbada, e eu estou falando num contexto profissional e do social também, falando nessa interseccionalidade de mulher preta, que é julgada a todo tempo, que precisa ficar provando um autovalor a todo tempo. Então a gente fica nessa dúvida “Poxa vida será que estou sendo parte? Será que estou fazendo certo?”, e você automaticamente não consegue ser você e a sua saúde mental... Porque dentro de um movimento social que você frequenta, político e profissional, você acaba tentando se enquadrar para não ser julgada, então a sua saúde mental vai no chão.” - **Antonieta de Barros**

“Questões de assédio as pessoas pretas no trabalho e as questões raciais mesmo, aquele racismo velado, aquele racismo recreativo dentro do trabalho. Acho que são temáticas que eu sinto que precisamos trabalhar um pouco mais, porque o negro, de certa forma não, consegue entender ainda e visualizar ainda, por mais que ele entenda do racismo, por mais que ele saiba que o racismo vai atravessar ele, às vezes a piada a gente não compreende naquele momento, e aí a gente tem aquela questão “eu tenho que passar por isso, porque eu tenho que trabalhar”. Então eu passo pelo assédio, eu passo pela piada, eu passo pelo racismo, porque eu preciso comer. Então eu sinto que a gente precisa trabalhar um pouco mais isso, para empoderar os nossos e para mim foi algo importante visualizar isso.” - **Luiz Gama**

“Eu acho que um pouco do próprio apagamento sistêmico que a gente tem das pessoas negras como também pessoas detentoras de saber, são discussões que estão muito presentes ali, né? Porque às vezes a gente vê o negro muito num lugar subjugado, então o coletivo sempre traz essas temáticas. Pensar que a gente produz ciência, que a gente produz conhecimento, que a gente pode estar em muitos lugares, sei lá, que eu posso trabalhar, por exemplo, como motorista de ônibus e isso não interfere em nada, mas eu também posso ser uma pesquisadora. Eu acho que o coletivo abre esse espaço que a gente pode ser o que a gente quiser e mostra os caminhos para isso, né? Eu acho que em algum sentido, no caminho profissional, mostrar que podemos ocupar esses espaços, e se a gente não ocupa não é culpa nossa, mas de todo um sistema que tá aí oprimindo a gente. Então eu acho que é uma parada também de desmistificar a ideia da meritocracia, a meritocracia racial, de tentar promover entre nós que o conhecimento seja válido para academia e também para fora dela, nesse espaço de engrandecer a cultura, a ciência, a epistemologia negra no geral.” - **Conceição Evaristo**

“Eu acho que parece clichê, mas é muito importante para você começar a compreender e ter minimamente um letramento racial, que é entender o que é o próprio racismo estrutural. Se você não entende que ele se apresenta de diversas formas e ele machuca e fere pessoas de diferentes formas, você não acaba entendendo a magnitude dele. Tem muitas coisas que nós profissionais carregamos, achando que aquilo é normal, e a gente percebe que não, que são comportamentos direcionados a uma população com características específicas, né? Você começa a identificar que você precisou justificar coisas que outras pessoas não, você precisou se dedicar mais para algumas coisas e para outras pessoas não, então eu acho que o profissional, seja em qualquer âmbito, entender que o racismo é estrutural vai abrir campo para outras mil “janelinhas”. Acho que autores negros também é muito legal, independente de qual é a vertente, se é biólogo, se é psicólogo, se é médico... Porque falta muito de referência e a gente acaba entendendo que quem faz ciências são só pessoas brancas e só elas merecem o destaque, e na verdade tem ótimos autores que são pretos, autoras pretas, e que não ganham tanta visibilidade, e com o racismo estrutural a gente entende que isso é intencional.” - **Lélia Gonzalez**

“Eu acho que um atravessamento social que é bem importante é quando a gente consegue colocar interseccionalidade, então o outro tema importante é quando a gente consegue trazer os grupos de minoria, né? Entender como a homofobia vai reverberar na população preta, transfobia, como que o machismo reverbera dentro da nossa população também, é bem importante, já que a gente carrega um monte de estigmas, né? Entender que esses processos são diferentes para nossa comunidade.” - **Lélia Gonzalez**

“Ah, eu gostei muito da questão da hipersexualização dos homens e das mulheres pretas, eu inclusive acho que tendo esse repertório percebi como isso ocorre diariamente e já ocorreu, por exemplo, em um evento cultural de pessoas pretas. Eu vi escancarado uma pessoa que se diz lutadora da causa compactuando com a sexualização de um homem preto, e eu tipo assim “cara, às vezes ela nem percebe que ela fez isso”, mas ela fez, porque é uma coisa sistemática, uma coisa que está muito enraizada em nós e é muito triste isso, não ver a pessoa como um indivíduo, mas como um pedaço de carne para se satisfazer.” - **Abdias do Nascimento**

“E também a questão Cultural mesmo, quando abordavam as questões da arte, eu gosto de arte, eu acho que isso é importante, essas pessoas terem voz, contar as histórias delas de uma forma artística, eu acho isso muito poderoso. A arte tem esse poder, eu acho isso muito bonito. Eu lembro até hoje da moça do Sarau, sabe?” - **Abdias do Nascimento**

APÊNDICE D - VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES NA INTERNET: A NECESSIDADE DE PREVENIR E DE ENFRENTAR O *CYBERBULLYING*

Violence against women on the internet: the need to prevent and cope with cyberbullying

Giovanna Dos Santos Silva

Psicóloga, Lins/SP.

giovanna.dssilva@gmail.com

Ariane Marta de Lima Silva

Doutoranda, Unesp – Bauru/SP

ariane_mls@hotmail.com

Taciano Luiz Coimbra Domingues

Doutorando, Unesp – Bauru/SP

taciano.luiz@unesp.br

Vinicius de Carvalho Carreira

Mestrando, Unesp – Bauru/SP

vinicius.carreira@unesp.br

Marianne Ramos Feijó

Professora, Unesp, Bauru/SP

marianne.r.feijo@unesp.br

Resumo

A violência contra a mulher é um problema de saúde pública complexo e antigo, que na atualidade demanda mais esforços de enfrentamento e de prevenção na medida em que atos violentos e construções estereotipadas de gênero que sustentam tais atos se propagam rapidamente e sem controle por meio do uso de internet e de redes sociais. Compreendido sob o olhar sistêmico e complexo, mantém-se na conexão entre contextos, relações e processos que implicam e estão implicados nos fatores de vulnerabilidade e nas construções sociais que fragilizam mulheres que repetem padrões de submissão e de relação de gerações anteriores, mesmo quando tentam modificá-los. Destacam-se neste cenário, as desigualdades sociais, especialmente as de gênero que permeiam as expectativas em torno do comportamento de mulheres e o julgamento de seus atos, quando é divulgado um episódio de violência que as envolvam. O presente artigo objetiva gerar reflexões sobre diferentes formas de violência contra mulheres cometidas por meio do uso da internet, dentre elas o cyberbullying, suas consequências, possíveis formas de enfrentamento e de prevenção. Tais reflexões sustentam-se nas pesquisas dos autores sobre violência e em práticas psicológicas voltadas ao acesso aos direitos e ao fortalecimento de pessoas que, sujeitas a contextos de vulnerabilidade, tem seus laços sociais e visão de si mesmas fragilizados.

Palavras-chave: Violência. Mulher. Cyberbullying.

Abstract

Violence towards women is an ancient and complex public health issue, which currently demands more efforts to face and prevent, as violent acts and stereotyped gender constructions that sustain such acts spread quickly and without control through the use of the internet and social networks. Understood from a systemic and complex point of view, it remains in the connection between contexts, relationships and processes that imply and are implicated in vulnerability factors and in social constructions that weaken women who repeat patterns of submission and relationship from previous generations, even when they try to modify them. In this scenario, social inequalities stand out, especially those of gender that permeate expectations around the behavior of women and the judgment of their acts, when an episode of violence involving them is disclosed. This article aims to generate reflections on different forms of violence against women committed through the use of the internet, including cyberbullying, its consequences, possible ways of coping and prevention. Such reflections are based on the authors' research on violence and on psychological practices aimed at accessing rights and strengthening people who, subject to contexts of vulnerability, have their social ties and self image weakened.

Keywords: Violence. Woman. Cyberbullying.

Introdução

O desenvolvimento da tecnologia possibilitou a criação das redes sociais e facilitou a comunicação por meio da troca de mensagens, fotos e vídeos de modo instantâneo. Com isso, surgiu uma prática com potencial de viabilizar violência, o *sexting*. Este fenômeno é caracterizado pelo envio de “nudes” – ou seja, de fotografias e ou vídeos do corpo totalmente nu e/ou seminú de uma pessoa. O termo *sexting* se origina da junção da palavra *sex*, que significa sexo, com a expressão *texting*, que diz respeito a mensagens de textos (SOUZA; LORDELLO, 2020).

A prática do *sexting* é potencialmente perigosa, especialmente para as mulheres, quando indivíduos, tais como ex-parceiros, recebem esses conteúdos íntimos e promovem a divulgação deles, violando a privacidade da pessoa retratada. Quando, além do envio e da réplica de conteúdos íntimos, há outras condutas que também violentam e expõem, como o chamado *cyberbullying* e *slut-shaming*, os impactos e sofrimentos são ainda maiores. O *cyberbullying* envolve exposição, ridicularização, humilhação, ameaças e/ou condutas mal-intencionadas por meio digital. Essa violência repercute de forma negativa na vida das vítimas, pois, além de violar seus direitos previstos na Constituição Federal, propicia impactos psicológicos e sociais às mesmas (CALLOU et al., 2021). O termo *slut-shaming* é utilizado para se referir às ações de represália a alguém que transgrede condutas sexuais socialmente definidas.

No que diz respeito à maior vulnerabilidade do público feminino à exposição virtual de conteúdos íntimos, é possível compreender tal fenômeno ao levar em consideração as diferenças de gênero historicamente construídas, principalmente em relação à vivência da sexualidade. Tiburi (2019) pontua que o patriarcado é uma estrutura que organiza a sociedade, favorecendo uns e obrigando outros a se submeterem ao grande favorecido, sob pena de

diversos tipos de violência. O machismo, sistema de crenças presente nesta estrutura, aceita a superioridade dos homens devido à sua masculinidade; logo, compreende a mulher e o corpo dela, marcados por uma lógica capitalista, como um objeto para servir.

Hooks (2019, p. 218) afirma que a liberdade das mulheres, durante os primeiros estágios do movimento feminista, muitas vezes foi equiparada à libertação sexual e que a liberdade sexual “só pode existir quando os indivíduos não são mais oprimidos por uma sexualidade socialmente construída, que tem por base definições biologicamente determinadas da sexualidade: repressão, culpa, vergonha, dominação, conquista e liberdade.” Salienta, ainda, que os homens são educados para serem sexualmente ativos e as mulheres, para serem passivas, sendo incentivadas a apenas reagir às investidas masculinas.

Estudos apontam que há uma diferença entre os gêneros no uso da comunicação digital, sendo que as mulheres possuem maior tendência para o envio de fotografias de ordem sexual, enquanto a publicação desse conteúdo é mais comum entre homens (WALKER; SANCI; TEMPLE-SMITH, 2013). Além disso, há os que julgam as mulheres que praticam o *sexting* como oferecidas e inseguras, ao passo que algumas mulheres afirmam que se sentem pressionadas por parte dos homens para enviarem fotos íntimas (LIPPMAN; CAMPBELL, 2014). Tais situações são exemplos de diferenças biológicas transformadas em padrões e expectativas, que geram pressões, desigualdades e sofrimento.

Além das desigualdades de gênero que agravam as consequências da violência, a rapidez e a falta de controle da propagação de conteúdos digitais são parte do problema. O indivíduo que comete o *cyberbullying* ao expor a intimidade do outro se sente intocável por entender que não será identificado; com isso, a promessa do anonimato propiciado pelo virtual faz com que este tipo de violência seja cada vez mais utilizada (PINHEIRO, 2009).

Para Pinheiro (2009), os conteúdos que são publicados e compartilhados na internet estão ligados a quatro fatores: persistência, pesquisabilidade, replicabilidade e audiências invisíveis. A persistência diz respeito aos conteúdos que, ao serem colocados em alguma mídia social, ficam contidos para alguma ação futura, seja ou não por vontade do usuário. A pesquisabilidade está ligada às informações que estão à disposição de quem procura, independentemente do tipo, da data e do usuário; portanto, qualquer pessoa poderá pesquisar, encontrar e utilizar da forma que preferir.

Já a replicabilidade se refere à possibilidade de copiar e de disseminar o que for depositado na internet, resultando em falta de controle e, por vezes, de rastreamento. Por último, as audiências invisíveis retratam a característica dos conteúdos disponibilizados na internet de serem visualizados, lidos, interpretados, ouvidos e comentados por indivíduos desconhecidos, que podem ser milhares de pessoas. Deste modo, os conteúdos que são disponibilizados na internet não poderão ser excluídos por estarem expostos a um infinito público, o qual poderá ser absorvido, propagado e alterado – o que, por sua vez, poderá proporcionar satisfação ao indivíduo que cometeu o *cyberbullying* com tal intuito (PINHEIRO, 2009).

Na atualidade, a exposição da intimidade toma grandes proporções, pois, com as redes sociais ao alcance de todos, basta um clique, uma postagem, para que um significativo número de pessoas tome ciência do ocorrido – mudando a vida da vítima para sempre. Depois que os conteúdos são lançados nas redes, é impossível controlar as mãos, os olhos e os caminhos que essas informações irão percorrer. O sujeito que recebe fotografias e/ou vídeos pode reenviar para outros, contribuindo para criar uma cadeia sucessória e incontrolável de trocas de conteúdos, com potenciais consequências emocionais, psicológicas e sociais para a vítima (PALAGE, 2018).

Tais formas de violência cometidas no universo virtual não se caracterizam como menos graves em comparação às outras formas de violência que ocorrem presencialmente e não se tornam menos lesivas por não lançarem mão do contato físico. Uma mulher que experiencia a exposição de seus conteúdos íntimos nas redes sociais sente a veracidade e a severidade das consequências originadas desta violação refletidas em sua vida (PALAGE, 2018).

A violência dirigida à mulher se caracteriza como um problema de difícil solução na contemporaneidade e sua grande incidência tem levantado inúmeras discussões e preocupações no meio social (GRANJEIRO, 2012; BUENO et al, 2019; OLIVEIRA; VIEIRA, 2021; VIEIRA; RIZZO, 2021; ALMEIDA; ZANELLO, 2022). Sabe-se que condutas violentas dirigidas à mulher são uma problemática antiga; no entanto, a sua gravidade só foi colocada em pauta e ganhou visibilidade política e social nos últimos cinquenta anos (GUIMARÃES; PEDROZA, 2015).

Violência contra a mulher

A violência contra a mulher é caracterizada como qualquer conduta baseada no gênero que ocasione sofrimento psicológico, físico, sexual, patrimonial e/ou moral à mulher (BRASIL, 2017a). Este fenômeno é justificado e fundamentado mediante um sistema complexo que advém de fatores culturais, biológicos e sociais (SILVA; OLIVEIRA, 2015).

O fenômeno da violência é complexo e está sustentado em desigualdades e construções de gênero sexistas que se mantêm atreladas a uma série de outros vieses e construções eurocêntricas, racistas, classistas e de colonialidade que oprimem e reduzem oportunidades de expressão e de vida de mulheres – especialmente negras, indígenas, imigrantes, oriundas de famílias com poucos recursos materiais e poucos anos de escolaridade. É por essas e outras questões que é reconhecida a vulnerabilidade da população feminina (PISCITELLI, 2008; LIMA E SOUZA, 2011; SILVA; ZUGMAN; MOURA, 2015; ALMEIDA; ZANELLO, 2022).

Beauvoir (1970), em sua obra denominada “O Segundo Sexo”, já tratava de construções de desigualdades pautadas em diferenças quando salientou que a mulher era vista como uma criação do homem, relativa ao mesmo. Em muitas sociedades e culturas prevalecem parâmetros masculinos, segundo os quais o homem define a mulher a partir dele e sustenta a figura feminina

desprovida de autonomia. A mulher foi, por muitos, considerada fútil e desnecessária frente ao essencial – o homem. Portanto, este foi considerado o sujeito, o absoluto, enquanto a mulher, o outro. Beauvoir (1970) compreendeu que o posto da mulher de “ser outro” foi uma criação do próprio homem, uma vez que a figura feminina não se colocaria espontaneamente como não essencial.

O homem pôde gozar do privilégio de ser o sujeito absoluto, pois buscou fazer de sua supremacia um direito. Os indivíduos que fizeram e compilaram as leis, por serem homens, privilegiaram seu próprio sexo, bem como, os juristas transformaram as leis em princípios a serem seguidos. Os legisladores, sacerdotes, filósofos, escritores e sábios se dedicaram a fundamentar que a mulher subordinada era desejada no céu e benéfica na Terra. Algumas religiões contribuíram e foram usadas para saciar e evidenciar o desejo masculino por domínio, utilizando as histórias de Eva e de Pandora como exemplos de figuras irresponsáveis, perversas e duvidosas (BEAUVOIR, 1970). Utilizou-se da filosofia e da teologia para este feito, com a reprodução ou atribuição de frases a Aristóteles e a Tomás de Aquino que rechaçavam a mulher e a retratavam como mero peão do homem: “a fêmea é fêmea em virtude de certa carência de qualidades - Aristóteles” e, “devemos considerar o caráter das mulheres como sofrendo de certa deficiência natural - Santo Tomás”. (BEAUVOIR, 1970, p. 10).

Segundo Beauvoir (1970), caracterizaram a mulher como perigosa, imprudente, inconsequente, imbecil, frágil e outros adjetivos. Estes insultos e degenerações da dignidade e das capacidades da mulher aparecem de maneira clara em alguns momentos da história, quando os direitos femininos começaram a ser proclamados, evidenciando conflitos de interesse. Isso pôde ser visto no código romano, com a finalidade de restringir os direitos das mulheres no momento em que a figura feminina se torna perigosa para os herdeiros masculinos devido ao enfraquecimento da família. O mesmo ocorre no século XVI, em que, com o intuito de manter a mulher casada sob tutela, destacou-se a figura feminina como um animal que não possuía firmeza, nem estabilidade, enquanto a celibatária proclama o direito de administrar seus próprios bens (BEAUVOIR, 1970).

No estudo conduzido por Deus, Schmitz e Vieira (2021), que buscou investigar as produções científicas internacionais que relacionam as temáticas família, gênero e jornada de trabalho publicadas no período de 2012 a 2016. Pelos artigos analisados, evidenciou-se que as mães são as principais responsáveis pelas atividades do lar e pelos cuidados das crianças, o que evidencia a desigualdade de gênero nas atribuições de pais e mães no ambiente familiar. Embora, atualmente, alguns pais estejam mais envolvidos nas atividades relacionadas ao cuidado das crianças e do lar, persiste a disparidade em relação ao tempo despendido pelas mães com as mesmas funções.

Feijó *et al.* (2017) apresentaram, por meio da análise de seis artigos obtidos pelos descritores “trabalho”, “família” e “conflito”, na base de dados Scielo, entre o ano de 2010 e de 2015, que a desigualdade de gênero também é um fator de conflito, assim como a sobrecarga

da mulher, relacionada aos trabalhos domésticos. Os autores salientam que a revisão dos papéis de gênero presentes na sociedade atual é necessária, sobretudo, considerando a permanência da mulher no mercado de trabalho.

Nahra e Costa (2020) discutiram a desigualdade salarial de gênero e o abismo salarial entre os gêneros, sendo o primeiro quando homens e mulheres recebem da mesma fonte pagadora salários distintos pelo mesmo trabalho, e o segundo, quando é feita a média dos salários pagos por uma empresa ou organização aos seus trabalhadores e verifica-se que a média salarial dos homens é maior que a média salarial das mulheres. Segundo os dados da Oxfam em 2018, os homens possuem 50% a mais da riqueza do mundo do que as mulheres e controlam 86% das corporações, ao passo que o trabalho de “cuidar”, não remunerado, que é realizado pelas mulheres no mundo, é estimado em 10 trilhões de dólares (NAHRA; COSTA, 2020).

Outra contribuição antiga a respeito das construções de gênero foi retratada na obra de Pierre Felix Bourdieu, “A dominação masculina” (1998), por meio de tipologias sexuais do corpo masculino e feminino e seus movimentos corporais que são repletos de significação social. A partir desta tipologia, entende-se que foi definida a divisão das coisas e atividades. Para Bourdieu (1998), a diferença biológica entre o masculino e feminino se dá por meio dos aspectos anatômicos dos órgãos sexuais; desta maneira, há uma justificativa naturalizada das diferenças socialmente construídas entre os gêneros, principalmente no que concerne a divisão social do trabalho. A partir disso, Louro (2001) pontua que tais diferenças, há muito tempo, se tornaram desigualdades e permanecem sustentando preconceitos e atos discriminatórios.

A dominação masculina é alicerçada na divisão social do trabalho e distribui atividades, locais, momentos e instrumentos de maneira estrita a cada um dos sexos. O lugar público é reservado aos homens e o espaço privado é destinado às mulheres. A divisão entre os sexos é considerada natural, pois é baseada no curso do mundo e nos ciclos biológicos, como se tudo estivesse funcionando de acordo com o que deveria ser, na ordem das coisas. Deste modo, a dominação do masculino sobre o feminino não precisa ser justificada, pois recebe legitimação de uma cultura androcêntrica e do acúmulo de poder simbólico (BOURDIEU, 1998).

Assim, essa dominação instituída no meio social balizada pela diferenciação anatômica dos corpos preconiza uma relação de poder entre o masculino e o feminino, ou seja, entre o dominador e o dominado. Desta forma, a dominação masculina fundamenta o fenômeno da violência contra a mulher, visto que, ao caracterizá-la como inferior, torna a mesma passível de controle e dominação, justificando condutas violentas de qualquer espécie, bem como regula e protege o acúmulo de capital simbólico que o homem possui e que foi repassado pelo processo sócio-histórico-cultural (LOURO, 2001).

A violência de gênero dentro das relações amorosas escancara a existência da objetificação e do controle sobre os corpos, as mentes femininas e a sexualidade, bem como, evidenciam a inserção de homens e mulheres de maneira desigual no seio familiar e na

sociedade. Ainda, faz a manutenção das estruturas de poder e dominação, possibilitando a propagação pela ótica patriarcal (BANDEIRA, 2014).

Na atualidade, não ocorreram mudanças significativas nos discursos sobre violência e assassinato de mulheres, pois o principal argumento gira em torno de que a mulher não está desempenhando os seus papéis, ou seja, de mãe, de esposa e de dona de casa, por motivo de trabalho, de estudos, de envolvimento com redes sociais e/ou de outras atividades que não são exclusivas do âmbito privado. À vista disso, não houve rupturas significativas nas antigas estruturas sociais que alimentam as hierarquias e os papéis femininos e masculinos – o que denota a violência como um problema infundável (BANDEIRA, 2014).

O fenômeno da violência ocorre desde tempos imemoráveis e esta é compreendida como um produto das relações desiguais. Se materializa, fortalece e expressa em nações, populações, e pessoas em situação de vulnerabilidade, perpassando todo ornamento social: institucional, político, econômico, cultural, educacional e étnico-racial (MOREIRA; BORIS; VENÂNCIO, 2011).

Os relacionamentos afetivos estão em constante transformação e acompanham as tendências socioculturais que ditam a maneira como as pessoas interagem e se relacionam romanticamente. Não é diferente com o fenômeno da violência, pois, além de seu caráter múltiplo, também está em constante transformação, permeando novos espaços e aprimorando suas formas de manifestação (LORDELLO; SOUZA; COELHO, 2019).

A par disso, observa-se um crescente movimento no que concerne à mediação da tecnologia nas relações sociais de qualquer espécie, que podem ser iniciadas e mantidas por recursos eletrônicos. Nas instâncias afetivas e/ou sexuais, a tecnologia dá fundamento para o fenômeno do *sexting* – o qual se torna um elemento perigoso para o *cyberbullying*, pois pode implicar no compartilhamento e divulgação de fotografias e vídeos de cunho sexual sem autorização da pessoa que expediu (LORDELLO; SOUZA; COELHO, 2019). A violação da intimidade é considerada crime e ocorre por meio de divulgação não autorizada de conteúdos privados e íntimos, como cenas de nudez, atos sexuais ou libidinosos (BRASIL, 2006).

A mulher que envia conteúdos íntimos necessita minimamente de um vínculo de confiança, pois, ao expedir fotografias e/ou vídeos para um parceiro, alimenta uma certeza de que esses conteúdos não serão compartilhados com outros, uma vez que o objetivo do envio é de agradecer, de retribuir, de aumentar a autoestima e/ou de ser aceita, e não do repasse e propagação desse conteúdo. O indivíduo que expõe a intimidade da vítima não se preocupa que a exposição dos conteúdos impactará negativamente na vida da pessoa, causando grandes danos psicológicos à mesma (PALAGE, 2018). As vítimas do *cyberbullying* que têm suas fotos expostas na internet se sentem culpadas, preocupadas e indefesas, bem como, podem desenvolver quadros de ansiedade, depressão e isolamento social (PESSOA et al., 2019).

Caso a vítima seja uma mulher, poderá se socorrer da “Lei Maria da Penha” – Lei Federal de n.º 11.340/2006 (BRASIL, 2006), segundo a qual a violação da intimidade é

caracterizada como forma de violência contra a mulher, incluída no conceito de violência psicológica. É o que consta no art. 7º, inciso II:

Art. 7º São formas de violência doméstica e familiar contra a mulher, entre outras: [...]

II – a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação de sua intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação.

Além das medidas protetivas da Lei Maria da Penha, qualquer pessoa que sofrer divulgação indevida de conteúdos privados, notadamente fotografias e ou vídeos íntimos, está amparada pela legislação. A assim chamada “Lei Carolina Dieckmann” – Lei Federal de n.º 12.737/2012 (BRASIL, 2012) criou o crime de invasão de dispositivo, punindo com prisão por até 02 anos quem realiza tal prática.

As demandas científicas e políticas

O presente artigo foi embasado em projetos e resultados de pesquisas sobre violência realizados pelos primeiros autores e outros pesquisadores (SILVA, 2022; SILVA, 2020; VIO, 2022; DOMINGUES, 2020) e sobre demandas de prevenção (CARREIRA, 2020; TAMURA, 2022) orientadas pela última autora, que pesquisou a violência na conjugalidade (FEIJÓ et al., 2016)⁴.

O projeto de pesquisa de Silva (2022), a primeira autora do artigo, trata especificamente dos fenômenos denominados *sexting* e *cyberbullying*, abordando sobre a violência sofrida por mulheres após a exposição de conteúdos íntimos nas redes sociais. A pesquisadora objetiva compreender os impactos e prejuízos vivenciados por mulheres vítimas de *cyberbullying* pela divulgação de seus *sextings* e entender como mulheres universitárias trocam mensagens,

⁴Silva, G. (2022). Projeto de Pesquisa sobre Sexting e Cyberbullying (em fase de revisão bibliográfica). Silva, A.M.L (2020). Pesquisa de Doutorado sobre Mulheres Negras, participação em coletivos e desenvolvimento de carreiras (em andamento). Vio, N.L. Projeto de Mestrado sobre violência, uso de substâncias e precariedade de trabalho em denunciante e denunciados (2022, no prelo). Domingues, T.C. (2020). Projeto de Pesquisa de Doutorado sobre o atendimento de saúde a vítimas e familiares de pessoas que denunciaram a violência (em andamento). Carreira, V.C. (2020) Pesquisa de Mestrado sobre Mediação de Disputas em Escolas (em andamento). Tamura, A.L.H. (2022). Projeto de Pesquisa sobre cultura de paz e equipes de ajuda nas escolas (em fase de revisão bibliográfica). Feijó, M.R. et al.(2016). Pesquisa de Pós-Doutorado publicada, conforme lista de referências. As pesquisas realizadas no Programa de Pós-graduação em psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem da Unesp Bauru contam com apoio da CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior.

fotografias e vídeos de cunho sexual, além de identificar seus sentimentos relacionados a esses eventos, para promover a reflexão sobre formas de proteção e de cuidados.

Silva (2020) tem estudado a inclusão racial no trabalho e as perspectivas de ampliação por meio de práticas coletivas, com o propósito de compreender como, e se, a participação em coletivos pode favorecer o desenvolvimento de carreira de mulheres negras e reduzir os prejuízos da desigualdade histórica que enfrentam. Os resultados parciais de sua pesquisa apontam para a importância do fortalecimento de mulheres para o enfrentamento de diversos abusos sofridos nos lares, no trabalho e na sociedade em geral. Renda, autonomia financeira, perspectivas de desenvolvimento profissional, de expressão de talentos e de ideias, são fatores considerados protetivos em relação à saúde mental da referida população e à redução de violência que muito a afeta.

Ivo (2022) apresentou, dentre outros estudos que compõem a sua dissertação de mestrado, pesquisa sobre associações entre o consumo de álcool e as condições de trabalho nas situações de violência relatadas por denunciante e acusados de violência em uma delegacia da mulher do interior do Estado de São Paulo. Foram muitas as formas de violência relatadas, em alguns casos bilateral, e, em todos eles, a vida das pessoas era permeada de faltas; portanto, de fatores de vulnerabilidade social, como precariedade de moradia e de trabalho, com insuficiência de renda para a subsistência.

Domingues (2021), em sua pesquisa de doutorado, objetiva compreender as ações de atenção à saúde previstas quando há denúncia de violência contra criança. A materialização da atenção da Política de Saúde para crianças e seus familiares que sofreram violência doméstica é o principal foco da pesquisa, cujos procedimentos realizados apontam para a relevância de planejar, desenvolver, implementar, desempenhar e avaliar várias ações de atenção à violência na busca por atenção integral, em tempos de elevadas estatísticas de violência doméstica.

Os estudos mencionados abordam a importância de cuidar de pessoas que sofrem violência e de promover o fortalecimento de seus vínculos, paralelamente ao trabalho de redução de outros fatores de vulnerabilidade que são parte do problema que enfrentam (GEBARA et al. 2015). Neste sentido, as equipes responsáveis pela garantia de acesso aos direitos, inclusive a Defensoria Pública, são fundamentais. Raramente o silêncio e a manutenção de relações violentas estão desconectados de outras necessidades e de outras formas de violação de direitos. São muitas as ações mundiais em curso para a redução de inequidade, de vulnerabilidade e de violência contra mulheres no mundo, mas as necessidades ainda são grandes, segundo a Organização Mundial de Saúde (THE FUTURE, 2021).

No que diz respeito às práticas psicológicas de redução de vulnerabilidade (SILVA; ZUGMAN; MOURA, 2015) de pessoas que sofrem violência, as propostas narrativas (NARRATIVE, 2022) e dialógico-colaborativas (GRANDESSO, 2019) se destacam. Há relatos na literatura sobre a importância de tais propostas para mulheres que sofreram violência, que se encontravam em situação de rua e/ou de dependência de substâncias (SOUZA; FEIJÓ, 2020).

A prevenção da violência, a mediação de disputas que poderiam gerar a violência e a restauração de danos gerados por atos violentos estão entre as medidas necessárias à redução da quantidade e da intensidade de violência que os dados epidemiológicos mostram, especialmente quando o alvo é feminino (THE FUTURE, 2021).

O Atlas da Violência 2021 (CERQUEIRA et al., 2021) divulgou que, em 2019, 3737 mulheres foram vítimas de violência letal no Brasil em decorrência de violência doméstica e/ou de gênero (feminicídio), apresentando uma taxa de 3,5 vítimas por 100 mil habitantes; desse total, 66% eram mulheres negras. Sobre outras modalidades de violência doméstica, o LIGUE 180 e o DISQUE 100, serviços oferecidos pelo Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (DENUNCIAR, 2021), receberam 75 mil denúncias de violência física, sexual e/ou psicológica contra a mulher em 2020. Em pesquisa realizada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública (BUENO et al, 2021), durante a pandemia de COVID-19, foi constatado que 24,4% das brasileiras acima de 16 anos sofreram algum tipo de violência em 2021, seja física, sexual e/ou psicológica.

Desta forma, apesar de haver cartas magnas, legislações e instituições especializadas no acolhimento de mulheres vítimas de violência, justificados pela enorme demanda que se apresenta, há muito mais por fazer. Divulgar meios de prevenção e de enfrentamento deve ser ação contínua.

Medidas de proteção e de enfrentamento

No caso de exposição de *sexting*, a vítima deve procurar a Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher, que é uma unidade da Polícia Civil destinada às mulheres em situação de violência de gênero, e fazer boletim de ocorrência com todas as provas; ou seja, reunir todas as mensagens, publicações, páginas, perfis nas redes sociais, fotografias e número de celular do qual se originaram as agressões, para que as investigações sejam iniciadas em busca de encontrar o responsável (DENUNCIAR, 2021). O autor do *cyberbullying*, sendo maior de idade, responderá judicialmente de acordo com o Código Penal (BRASIL, 1940).

Outro serviço que a mulher pode recorrer é a SaferNet Brasil, que é uma associação civil de direito privado sem fins lucrativos e sem vínculo político, religioso ou racial. A organização possui atuação nacional e age com foco na promoção e na defesa dos Direitos Humanos na internet no Brasil. O acesso pode ser realizado de forma *online* e o site oferece dados estatísticos sobre atendimentos, denúncias de saúde mental, problemas com dados pessoais, exposição de imagens íntimas, *cyberbullying*, ofensas, fraudes, golpes e e-mails falsos (SAFERNET, 2022).

A SaferNet possui uma central de denúncias e atendimentos via chat ou e-mail por meio de um canal denominado Helpline para atender as demandas supracitadas. O atendimento é feito por um profissional e é garantido o respeito, o anonimato e o sigilo das informações (SAFERNET, 2022). É imprescindível que a vítima em situação de violência denuncie, para

que seja possível coibir, prevenir e punir todas as formas de violência contra a mulher e erradicar as discriminações baseadas no gênero, de acordo com a Lei Maria da Penha (BRASIL, 2006).

Quando há um processo judicial em andamento, os serviços de saúde devem ser acionados. A Política de Saúde enumera ações que devem ser oferecidas e executadas quando as mulheres sofrem violência, sendo que as vítimas devem ser atendidas de forma humanizada, de acordo com princípios éticos que promovam a dignidade, sigilo e privacidade (BRASIL, 2013, 2015, 2017b).

O primeiro passo é o acolhimento, o qual, através de uma escuta qualificada, fomenta um ambiente de confiança e respeito. Os profissionais de saúde devem expor de forma compreensível os procedimentos médicos, psicossociais e jurídicos de atenção que a vítima de violência tem direito (BRASIL, 2015). Após os esclarecimentos, ocorrem os encaminhamentos para atendimento médico, no qual serão realizados exames, testes, procedimentos de profilaxia e medicação quando necessário. Concomitante ao atendimento médico, a vítima é encaminhada para acompanhamento psicológico (BRASIL, 2013). Após os passos descritos anteriormente, serão realizados com a vítima a anamnese e o preenchimento do prontuário, os quais colhem todas as informações relacionadas a violência sofrida (BRASIL, 2017b).

As ações acima listadas também são oferecidas e prestadas aos familiares e às demais pessoas envolvidas nos atos violentos, uma vez que a violência não restringe os seus efeitos somente às vítimas, mas a todas as pessoas que a presenciam (CERQUEIRA, 2021).

Prevenção ao cyberbullying na escola

O *cyberbullying* é comum também no ambiente escolar, e a exposição de *sexting* não é exceção (BARROS; RIBEIRO; QUADRADO, 2015). Contudo, na escola, uma forma eficaz de prevenir a violência é a adoção de práticas colaborativo-dialógicas, assim entendidas como aquelas que, através do diálogo estruturado na busca pela cooperação entre os interlocutores, permitem o desenvolvimento de uma relação de empatia e de relacionamentos pacíficos com respeito às diferenças individuais e às particularidades de cada um (GRANDESSO et al., 2017). Tais práticas formam o alicerce do que se denomina como a “cultura de paz”, em que o paradigma competitivo e adversarial é substituído pelo da colaboração (SOARES; FELIPETTO, 2021).

Um exemplo de prática colaborativo-dialógica é o Círculo de Construção de Paz, descrito por Kay Pranis (2010). A prática consiste em posicionar as pessoas em conflito num espaço circular, a fim de, pela intervenção do facilitador, viabilizar a todos uma oportunidade de narrativa de suas percepções e sentimentos sobre a questão.

Pranis (2010) descreve uma situação escolar em que um determinado aluno ameaçou atear fogo na escola, criando uma situação de desconforto e temor entre os colegas de classe. A

intervenção foi feita com um círculo de paz, através do qual foi possível identificar que o aluno em questão se sentia excluído e era vítima de chacota entre os pares – os quais, por sua vez, também puderam expressar suas percepções sobre o colega e a ameaça de incêndio. Concluída a intervenção, não houve novas ameaças e o garoto passou a ser mais incluído nos grupos dos colegas.

Embora os círculos de paz sejam adotados há anos em diferentes contextos (PRANIS, 2010), no Brasil a prática não é muito difundida. A mais comum em solo brasileiro é a mediação de disputas, que consiste na intervenção de um mediador imparcial com o propósito de auxiliar as pessoas em conflito no estabelecimento do diálogo e na compreensão dos pontos de vista uma da outra (BRIQUET, 2016); contudo, mesmo ela é mais aplicada no âmbito jurídico (MUSZKAT, 2003).

Em âmbito escolar, a mediação de conflitos é utilizada no estrangeiro desde a década de 1960 (TORREMORELL, 2021). No Brasil, a prática começou a ganhar difusão, no estado de São Paulo, em 2010 (SECRETARIA DA EDUCAÇÃO, 2010) já em âmbito federal, apenas em 2018 (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2018).

Na escola, a mediação é comumente aplicada de três formas: tradicional, entre pares e ensino de competências. No formato tradicional, o mediador intervém diretamente com as pessoas em contexto de conflito – sejam elas alunos, funcionários ou mesmo pais de alunos – auxiliando na busca por uma solução dialogada e satisfatória para todos (SOARES; FELIPETTO, 2021).

Já o formato de mediação entre pares consiste na capacitação de alunos para a atuação como mediadores, a fim de que eles próprios possam resolver as disputas entre si, sem necessidade de intervenção de professores ou outros agentes escolares (SOARES; FELIPETTO, 2021). A eficácia do método decorre do fato de, por sua própria natureza, professores e outros integrantes do corpo funcional acabam sendo vistos como autoridades – imagem incompatível com a isenção e a empatia exigidas do mediador (TORREMORELL, 2021).

Por sua vez, o formato de ensino de competências de mediação consiste na atuação de um professor mediador com propósito de ensinar aos alunos as premissas de formação de cultura de paz e busca por diálogos colaborativos, bem como algumas técnicas e práticas da mediação de conflitos, a fim de que possam incorporar esses saberes e praticá-los fora do contexto escolar (TORREMORELL, 2021). A adoção da mediação escolar, em qualquer de seus formatos, têm se mostrado como antídoto eficaz para a violência nas escolas, incluindo questões como racismo, *bullying* em suas várias formas e, até mesmo, assédio sexual (CHRISPINO, 2007; SANTANA; PIEDADE, 2017).

Considerações finais

Políticas e ações de prevenção de violência devem ser constantemente atualizadas, ampliadas e planejadas de acordo com as necessidades de grupos mais afetados, como as mulheres. Condições socioeconômicas, educacionais, de saúde, de moradia e de lazer – estruturais, portanto – de acesso aos direitos e de inclusão social devem estar na base das políticas públicas de prevenção. As novas construções de gênero e o aumento da equidade são urgentes.

Nesse sentido, se a redução de comportamentos violentos e de pessoas vitimadas por tais atos é o objetivo, mostra-se como prioridade a educação inclusiva, com foco na valorização das diferenças, no respeito às pessoas e ao ambiente, com desenvolvimento de habilidades sociais – tais como a comunicação assertiva e não violenta. Paralelamente, orientações sobre como usar as redes sociais e sobre como agir diante de comportamentos invasivos ou desrespeitosos precisam ser cada vez mais divulgados e ensinados nas famílias, nas escolas e em outras instituições.

No campo dos cuidados com pessoas que sofreram violência, a escuta qualificada e a redução dos fatores de vulnerabilidade que as expõem e as fragilizam também são importantes. Além disso, a redução de preconceitos e de estereótipos que geram sofrimento, atos de discriminação e estigma deve ser também constante e melhor disseminada, assim como as mulheres precisam ser cuidadas e apoiadas em suas necessidades e mudanças. O fortalecimento de laços potencializa as forças e reduz os fatores de vulnerabilidade.

A utilização de grupos de apoio para mulheres que viveram alguma situação de violência também pode ser uma estratégia de cuidado com vítimas de vazamento de imagens íntimas nas redes sociais, visto que o grupo – por meio da identificação e da representatividade entre seus participantes – favorece a construção de novos sentidos acerca de variados elementos que compõem suas existências. Os grupos de apoio são importantes dispositivos de fortalecimento, resistência e criação de estratégias de enfrentamento à violência.

Sucintamente, há a necessidade de mudança nas condições estruturais e em políticas públicas e institucionais nas escolas, nas universidades, nas organizações de trabalho e no Poder Judiciário, para que as construções que mantêm desigualdades sejam revistas e a educação para a valorização das diferenças avance na prática. Diversas formas de violência, que agora também se propagam com rapidez por meio digital, podem ser reduzidas por meio da educação sustentada em políticas de equidade.

A educação também se revela como uma aliada poderosa na prevenção da violência, notadamente quando, em ambiente escolar, são trabalhadas práticas colaborativo-dialógicas – como os círculos de construção de paz e a mediação de conflitos. A formação de uma cultura de paz, a longo prazo, seguramente ensinará a valorização dos direitos humanos.

Enquanto tais medidas não forem colocadas em prática, é certo que já existem estruturas prontas para acolher as vítimas de *cyberbullying* e outras formas de violência contra a mulher, como o LIGUE 180, o DISQUE 100 e a SaferNet, além das Delegacias Especializadas de

Atendimento à Mulher. É importante que as vítimas conheçam tais recursos e façam uso deles sempre que necessário.

Referências

ALMEIDA, T. M. C.; ZANELLO, V. Visões sobre a violência contra as mulheres nas universidades: uma introdução à problemática no Brasil e na América Latina. **Separata de: ALMEIDA, T. M. C.; ZANELLO, V. Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas.** Brasília: OAB Editora, 2022, p. XVII-XXXII.

BANDEIRA, L. M. Violência de gênero: a construção de um campo teórico e de investigação. **Soc. estado**, v. 29, n. 2, 2014.

BARROS, S. C.; RIBEIRO, P. R. C.; QUADRADO, R. P. Sexting na adolescência: problematizando seus efeitos no espaço escolar. **Perspectiva**, Florianópolis, v. 33, n. 3, p. 1185-1204, set./dez. 2015.

BEAUVOIR, S. **O segundo sexo: fatos e mitos.** 4. ed. Difusão Europeia do Livro: São Paulo, 1970.

BOURDIEU, F. P. **A dominação masculina.** 11. ed. Bertrand Brasil: Rio de Janeiro, 1998.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 2.848, de 07 de dezembro de 1940.** Código Penal. Brasília, DF: Presidência da República, [2022].

BRASIL. Decreto n.º 7.958, 13 de março de 2013. Estabelece diretrizes para o atendimento às vítimas de violência sexual pelos profissionais de segurança pública e da rede de atendimento do Sistema Único de Saúde. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 14 mar. 2013. Seção 1, p. 1. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/decreto/d7958.htm. Acesso em: 07 fev. 2022.

BRASIL. **Lei n.º 11.340, de 07 de agosto de 2006.** Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2022].

BRASIL. **Lei n.º 12.373, de 30 de novembro de 2012.** Dispõe sobre a tipificação criminal de delitos informáticos [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2022].

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria de Consolidação GM/MS nº 05, de 28 de setembro de 2017. Consolidação das normas sobre as ações e os serviços de saúde do Sistema Único de Saúde. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 28 de setembro de 2017a. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2017/prc0005_03_10_2017.html. Acesso em: 07 de fev. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria Interministerial nº 288, de 25 de março de 2015. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 25 de março de 2015. Estabelece orientações para a organização e integração do atendimento às vítimas de violência sexual pelos profissionais de segurança pública e pelos profissionais de saúde do Sistema Único de Saúde (SUS) quanto à

humanização do atendimento e ao registro de informações e coleta de vestígios. Disponível em: <http://138.68.60.75/images/portarias/marco2015/dia26/portinter288.pdf>. Acesso em: 07 de fev. 2022.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Mato Grosso do Sul. 3ª Vara da Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher. **Cartilha Lei Maria da Penha**, 2017b.

BRIQUET, E. C. **Manual de mediação**: teoria e prática na formação do mediador. Petrópolis: Vozes, 2016.

BUENO, S. et al. Visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil. 3 ed. **Fórum Brasileiro de Segurança Pública**, Brasília, 2019. Disponível em: https://forumseguranca.org.br/publicacoes_posts/visivel-e-invisivel-a-vitimizacao-de-mulheres-no-brasil-2-edicao/. Acesso em: 01 fev. 2022.

CALLOU, R. C. M. et al. Cyberbullying e violência de gênero em jogos online. **Saúde e Pesquisa**, v. 14, n. 3, jul./set. 2021.

CERQUEIRA, D. et al. **Atlas da Violência – 2021**. Rio de Janeiro: Ipea/FBSP. 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/publicacoes>. Acesso em: 01 fev. 2022.

CHRISPINO, A. Gestão do conflito escolar: da classificação dos conflitos aos modelos de mediação. **Ensaio: aval. pol. públ. Educ**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 54, p. 11-28, mar. 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-40362007000100002&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 10 fev. 2022.

DENUNCIAR violação de direitos humanos (Disque 100). **Governo do Brasil**, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/denunciar-violacao-de-direitos-humanos>. Acesso em: 01 fev. 2022.

DEUS, M. D.; SCHMITZ, M. E. S.; VIEIRA, M. L. Família, gênero e jornada de trabalho: uma revisão sistemática de literatura. **Gerais, Rev. Interinst. Psicol.**, Belo Horizonte, v. 14, n. 1, p. 1-28, abr. 2021.

NARRATIVE justice and human rights. **Dulwich Centre**. Disponível em: <https://dulwichcentre.com.au/narrative-justice-and-human-rights/>. Acesso em: 11 fev. 2022.

FEIJÓ, M. R. et al. Álcool e violência nas relações conjugais: um estudo qualitativo com casais. **Psicol. Estud. (Online)**, v. 21, n. 4, p. 581-592, out./dez. 2016.

FEIJO, M. R. et al. Conflito trabalho-família: um estudo sobre a temática no âmbito brasileiro. **Pensando fam.**, Porto Alegre, v. 21, n. 1, p. 105-119, jul. 2017. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-494X2017000100009&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 13 fev. 2022.

GEBARA, C. F. P. et al. Vulnerabilidades, violência entre casais e dependência de álcool. **Separata de: SILVA, E. A., ZUGMAN, D., MOURA, Y. G. Vulnerabilidades, resiliência e redes – uso, abuso e dependências de drogas**. São Paulo: Red Publicações. 2015, p. 157-171.

GRANDESSO, M. A. **Construcionismo social e práticas colaborativo-dialógicas:** contextos de ações transformadoras. Curitiba: CRV, 2019.

GRANDESSO, M. A. (org.). **Práticas colaborativas e dialógicas em distintos contextos e populações:** um diálogo entre teoria e práticas. Curitiba: CRV, 2017.

GRANJEIRO, I. **Agressão conjugal mútua: justiça restaurativa e lei maria da penha.** Curitiba: Juruá, 2012.

GUIMARÃES, M. C.; PEDROZA, R. L. S. Violência contra a mulher: problematizando definições teóricas, filosóficas e jurídicas. **Psicol. Soc.**, v. 27, n. 2, p. 256-266, ago. 2015.

HOOKS, B. **Teoria feminista:** da margem ao centro. São Paulo: Perspectiva, 2019.

LIMA E SOUZA, A. M. F. Sobre gênero e Ciência: tensões, avanços, desafios. **Separata de:** BONETTI, A.; LIMA E SOUZA, A. M. F. (org.). **Gênero, Mulheres e Feminismos.** Salvador: EDUFBA; NEIM, 2011, p. 15-28.

LIPPMAN, J.R; CAMPBELL, S.W. damned if you do, damned if you don't...if you're a girl: relational and normative contexts of adolescent sexting in the United States. **Journal of Children and Media**, v. 8, n. 4, p. 371-386, 2014.

LORDELLO, S. R.; SOUZA, L.; COELHO, L. A. M. Adolescentes e redes sociais: violência de gênero, sexting e cyberbullying no filme ferrugem. **Nova perspect. sist.**, São Paulo, v. 28, n. 65, set./dez. 2019.

LOURO, G. L. Pedagogias da sexualidade. **Separata de:** LOURO, G. L. (org.) **O corpo educado:** pedagogias da sexualidade. Belo Horizonte: Autêntica, 2001.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Resolução n.º 3, de 21 de novembro de 2018. Atualiza as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Ensino Médio. **Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, p. 21-24, 22 nov. 2018. Disponível em: <http://novoensinomedio.mec.gov.br/resources/downloads/pdf/dcnem.pdf>. Acesso em: 18 fev. 2022.

MOREIRA, V.; BORIS, G. D. J. B.; VENÂNCIO, N. O estigma da violência sofrida por mulheres na relação com seus parceiros íntimos. **Psicologia & Sociedade**, v. 23, n. 2, ago. 2011.

MUSZKAT, M. E. (org.). **Mediação de conflitos:** pacificando e prevenindo a violência. 3 ed. São Paulo: Summus, 2003.

NAHRA, C.; COSTA, F. A. Desigualdade salarial de gênero e o abismo salarial entre os gêneros. **Princípios: Revista de Filosofia (UFRN)**, v. 27, n. 52, p. 67-86, 31 jan. 2020.

OLIVEIRA, L. S.; VIEIRA, S. R. B. Gênero e Violência: uma análise das vozes de mulheres em situação de violência em São Luiz Gonzaga e região. **Revista Vivências**, Erechim v. 17, n. 32, p. 423-438, jan./jun. 2021. Disponível em: <http://revistas.uri.br/index.php/vivencias/article/view/388>. Acesso em: 02 fev. 2022.

PALAGE, M. A. L. **Direito à intimidade, sexting, e revenge porn: a autopercepção dos estudantes da IMED-PF em relação ao sexting e revenge porn e sua tutela pela instituição.** 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Direito), Faculdade Meridional IMED, Passo Fundo/RS, Brasil, 2018.

PESSOA, J. et al. Repercussões emocionais do cyberbullying: um estudo de autorrelatos. **Educ. Foco**, Juiz de Fora, v. 24, n. 1, jan./abr. 2019.

PINHEIRO, L. O. **Cyberbullying em Portugal: uma perspectiva sociológica.** 2009. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho, Portugal, 2009.

PISCITELLI, A. Interseccionalidades, categorias de articulação e experiências de migrantes brasileiras. **Sociedade e Cultura**, v. 11, n. 2, p. 263-274, jul./dez. 2008.

PRANIS, K. **Processos circulares de construção de paz.** São Paulo: Palas Athena, 2010.

SAFERNET. **SaferNet Brasil.** Disponível em: <https://new.safernet.org.br/>. Acesso em: 22 jan. 2022.

SANTANA, S. P.; PIEDADE, F. O. Os círculos de diálogos enquanto prática restaurativa de prevenção à violência. **Anais do XIII Seminário Nacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea.** Unisc, 2017. Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/snpp/article/view/16947/4158>. Acesso em: 10 fev. 2022.

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO. Resolução n.º 19, de 12 de fevereiro de 2010. Institui o Sistema de Proteção Escolar na rede estadual de ensino de São Paulo e dá providências correlatas. **Diário Oficial: Executivo 1**, seção 1, São Paulo, SP, p. 29, 13 fev. 2010. Disponível em: http://siau.edunet.sp.gov.br/ItemLise/arquivos/19_10.HTM. Acesso em: 18 fev. 2022.

SILVA, E. A., ZUGMAN, D., & MOURA, Y. G. **Vulnerabilidades, resiliência e redes: uso, abuso e dependências de drogas.** São Paulo: Red Publicações, 2015.

SILVA, L. E. L.; OLIVEIRA, M. L. C. Violência contra a mulher: revisão sistemática da produção científica nacional no período de 2009 a 2013. **Ciênc. saúde colet.**, v. 20, n. 11, nov. 2015.

SOARES, A. M.; FELIPETTO, S. C. **Tratado de mediação de conflitos escolares.** Rio de Janeiro: Wak Editora, 2021.

SOUZA, L.; FEIJÓ, M. R. Orientação profissional e reinserção social de pessoas em tratamento para dependência de substâncias psicoativas. **Revista de Extensão da UNIVASF**, Petrolina, v. 8, n. 1, p. 54-73, 2020.

SOUZA, L.; LORDELLO, S. R. M. Sexting e violência de gênero entre jovens: uma revisão integrativa de literatura. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 36, 2020.

TIBURI, M. **Feminismo em comum: para todas, todes e todos.** Rio de Janeiro: Rosa dos

Tempos, 2019.

TORREMORELL, M. C. B. **Mediação de conflitos na escola**: modelos, estratégias e práticas. São Paulo: Summus, 2021.

VIEIRA, C. D. S.; RIZZO, C. D. Sexting e Revenge Porn: consequências jurídicas. **Revista Recifaqui**, Quirinópolis, v. 1, n.11, p. 210-228. 2021. Disponível em: <http://recifaqui.faqi.edu.br/index.php/recifaqui/article/view/63>. Acesso em: 02 fev. 2022.

WALKER, S. J.; SANCI, L. A.; TEMPLE-SMITH, M. Sexting: young women's and men's views on its nature and origins. **Journal of Adolescent Health**, v. 52, n. 6, abr. 2013.

THE FUTURE we expect: women's health and gender equality. **World Health Organization**, 28 jun. 2021. Disponível em: <https://www.who.int/news/item/28-06-2021-the-future-we-expect-women-s-health-and-gender-equality>. Acesso em: 11 fev. 2022.

APÊNDICE E - PRÁTICAS DIALÓGICO-COLABORATIVAS COM FAMILIARES DE PCD PARA INCLUSÃO LABORAL

Artigo Original para a Seção II Relatos de Experiência – Revista Laborativa

Práticas Dialógico-Colaborativas com familiares de PcD para inclusão laboral

Dialogic-Collaborative Practices with family members of PwD for labor inclusion

Título curto: Inserção Social da PcD

Marianne Ramos Feijó

Lúcia Pereira Leite

Ariane Marta de Lima Silva

Carmen dos Santos Godoy Ura

Daniele Stevanato

Resumo: O texto apresenta práticas em Psicologia, para apoio individual e orientação a famílias na inclusão de PcD no trabalho. A proposta de atuação dialógico-colaborativa inclui profissionais, familiares e PcD. Visou-se promover desenvolvimento, autonomia e socialização da PcD e estender os efeitos aos familiares, baseando-se no potencial de fortalecer a família e seus vínculos e de acolher e escutar. Resultados de algumas práticas indicam barreiras à inclusão de PcD no trabalho, especialmente para DI ou TEA, outras mostram o esforço de famílias em apoiar seu parente na busca por emprego e renda no mercado.

Palavras-chave: Família; PcD; Inclusão Social.

Abstract: The text presents practices in Psychology, for individual support and guidance for families in including PwD at work. The proposal for dialogical-collaborative action includes professionals, family members and PwD. The aim was to promote the development, autonomy and socialization of PwD and extend the effects to family members, based on the potential to strengthen the family and its bonds and to welcome and listen. Results of some practices indicate barriers to the inclusion of PwD in work, especially for ID or ASD, others show the effort of families to support their relative in the search for employment and income in the market.

Key words: Family; PwD; Social Inclusion.

Resumen: El texto presenta prácticas en Psicología, para el apoyo individual y la orientación de las familias en la inclusión de las personas con discapacidad en el trabajo. La propuesta de acción dialógico-colaborativa incluye a profesionales, familiares y personas con discapacidad. El objetivo era promover el desarrollo, la autonomía y la socialización de las personas con discapacidad y extender los efectos a los miembros de la familia, a partir del potencial para fortalecer la familia y sus vínculos y la acogida y la escucha. Los resultados de algunas prácticas indican barreras para la inclusión de las personas con discapacidad en el trabajo, especialmente para personas con discapacidad intelectual o TEA, otras muestran el esfuerzo de las familias por apoyar a su familiar en la búsqueda de empleo e ingresos en el mercado.

Palabras clave: Familia; PcD; Inclusión social.

Introdução

Pesquisas, projetos de extensão e/ou práticas de estágio supervisionadas realizadas pelas autoras em uma universidade pública do interior do estado de São Paulo têm em comum o esforço por eliminar as diferentes barreiras que limitam o desenvolvimento ou a participação de PcD e de seus familiares, por meio de ações que promovam a inclusão social. Na realização de tais atividades, foi observado a importância do incentivo por parte da família para o sucesso no ingresso ou permanência nos espaços laborais.

O apoio e a orientação aos familiares e PcD no processo de escolha profissional, podem contribuir com ações e programas de inclusão, portanto, no preparo, na prospecção de postos e de organizações de trabalho, na formação e no acompanhamento, que são necessidades apontadas por diversos autores que tratam da inclusão laboral de PcD (WITCZAK e PEIXOTO, 2021) e readaptação de pessoas no trabalho (SCHMIDT, 2017). Camargo, Goulart Jr e Leite (2017) discutiram a inclusão de PcD no mercado de trabalho, os obstáculos e desafios presentes na realidade brasileira e enfatizaram que a atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho (POT) neste contexto deve comprometer-se com as transformações necessárias, tanto na sociedade quanto nas organizações de trabalho, para que se amplie a empregabilidade de PcD. Dota (2015) avaliou um programa de capacitação profissional e alinhada aos autores já mencionados e aos questionamentos de Carvalho-Freitas (2007; 2009) e de Carvalho-Freitas et al. (2013) enfatizou que há uma série de barreiras a desconstruir para que de fato a inclusão de PcD se concretize no mercado trabalho e na sociedade em geral, sem que tomemos a inserção ou a mera contratação pela inclusão laboral, por exemplo. Inclusão pressupõe equidade, perspectiva de desenvolvimento, valorização e atenção às diferenças (CAMARGO e FEIJÓ, 2017). Em produção sobre os desafios das organizações no acesso, recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento contínuo e avaliação de PcD no trabalho, Camargo e Feijó (2017) organizaram normativas e conceitos na defesa da diferença entre inserção e inclusão, apontando para a necessidade de reconhecimento e quebra de diferentes barreiras, para que funcionalidades de PcD sejam enfocadas e cada vez mais desenvolvidas. Tais medidas são essenciais para a garantia de direitos de PcD preconizada em documentos tais como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006), e Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (8.213/91), e mais recentemente na Lei nº 13.146/2015, Lei Brasileira de Inclusão (LBI).

A amplitude da inclusão no trabalho e na sociedade em geral, depende de mudanças na forma de enxergar as PcD e da compreensão do conceito de acessibilidade por quem contrata e faz gestão nas organizações, mas também da compreensão de PcD e de seus familiares sobre

os direitos desse segmento populacional (SEDLMAIER et al., 2020). A qualidade de vida e a saúde mental no trabalho depende do cuidado com certos aspectos psicossociais e isso se aplica a todos que lá atuam (SCHMIDT e CASTRO, 2018; SCHMIDT, 2020). PcD cientes de seus direitos e possibilidades, com voz ativa e participação em processos laborais que lhes afetam, se fortalecem e são prevenidos processos de adoecimento.

Panorama dos estudos realizados que fundamentam a proposta

Com o objetivo de investigar estresse, depressão e qualidade de vida em pessoas com deficiência que recebem o Benefício de Prestação Continuada (BPC) e verificar interesse na inserção no mercado de trabalho formal, realizou-se uma pesquisa com 16 PcD. Para tanto, realizou-se a aplicação individual de Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp, Escala Baptista de Depressão, Questionário de Qualidade de Vida (WHOQOL-bref) e questionário sociodemográfico.

Os resultados da pesquisa mostram a presença de estresse em um número expressivo dos entrevistados, sendo que a depressão não apresentou níveis significativos, e os níveis moderados foram encontrados em pequena parte da amostra. Em relação ao interesse no mercado de trabalho, notou-se que, embora os participantes verbalizassem interesse, a família não ofereceu o devido apoio, seja por falta de informações sobre o tema ou até mesmo pelo receio em perder o BPC, que muitas vezes, se configura na única renda familiar.

Um apontamento a ser considerado em relação ao grupo pesquisado, é o baixo índice de instrução dos participantes. No entanto, de acordo com Lorenzo e Silva (2017), empresas contratam PcD com nível reduzido de escolaridade em razão do cumprimento de cotas. Portanto, há uma demanda emergente, tanto em relação aos PcD que necessitam de treinamento, incentivo e orientação para o acesso ao emprego, como aos familiares que precisam promover a autonomia da PcD, além de acompanhá-la para o ingresso no trabalho.

Uma das ações para o enfrentamento da exclusão e dos baixos níveis de empregabilidade da PcD no mercado de trabalho é a oferta de orientação profissional e de carreira (OPC), ofertada de forma personalizada para este público, levando em consideração suas vulnerabilidades, fatores de proteção, potencialidades, assistência pública, aspectos sociais, suporte familiar, por exemplo.

Além dos projetos de vida individualizados, outras ações podem se fazer necessárias, para enfrentamento e superação das barreiras sociais, econômicas, culturais e, principalmente, atitudinais, sendo a família um elemento importante para intervenção e inclusão no processo de habilitação e reabilitação profissional da PcD (SILVA et al., 2020). São poucos, porém, os

processos de Orientação Profissional dirigidos à população com Deficiência e, segundo Adorne, Teixeira e Feijó, (2017) não há registros de orientação dessa natureza que inclua familiares de PcD.

Os familiares e responsáveis de PcD que demonstram interesse na inclusão deste público no mercado de trabalho, mesmo que tal situação ocasiona a suspensão do Benefício de Prestação Continuada (BPC/LOAS), geralmente avaliam o trabalho para além da possibilidade de obter recursos financeiros, mas como um caminho para a promoção da independência, autonomia e socialização. Embora seja um desejo, os familiares possuem receios (como a perda do BPC) e dificuldades em identificar como estimular seus familiares com deficiência no processo de escolha profissional e inclusão no mercado de trabalho, demandando ações e práticas que favoreçam a participação da família na construção do projeto de vida da PcD (SILVA et al., 2020).

Os familiares e responsáveis das PcD necessitam de apoio para orientação, desenvolvimento e encaminhamento da PcD para o mercado de trabalho, que pode ser realizado por profissionais e instituições capacitadas para habilitação e reabilitação profissional da PcD, com foco na avaliação da funcionalidade de cada sujeito para a escolha de caminhos profissionais mais adequados para cada caso. Estimular espaços de diálogos para a partilha de experiências e construção de novas perspectivas auxilia no empoderamento deste público e de suas famílias, favorecendo o protagonismo na construção de conhecimentos e de estratégias de ação no processo de OPC para PcD (SILVA et al., 2020).

Práticas Colaborativo-Dialógicas com Familiares e PcD

As práticas colaborativo-dialógicas são encontros mediados por profissionais preparados para fomentar a participação e a reflexão, em conversas que objetivam ampliar as narrativas sobre objetivos, dificuldades e recursos pessoais (GRANDESSO, 2019). São práticas realizadas em diferentes contextos e com pessoas de diferentes idades e condições de vida, inclusive as que procuram os serviços de OPC e os centros de reabilitação e readaptação profissional (FEIJÓ et al., 2020; AMARAL, et al., 2017). Tais práticas visam o fortalecimento das pessoas e de seus vínculos, por meio de diálogo e de fomento de reflexões propostos por profissionais interessados em conhecer aspectos resilientes de quem delas participam, além de proporcionar a escuta ativa de seus medos e necessidades.

No caso das famílias de PcD que desejam estimular o processo de inclusão de uma PcD por meio do trabalho, a prática colaborativo-dialógica pode ser proposta em grupos de famílias ou com uma família individualmente. Recursos metafóricos, gráficos e narrativos servem de

base para exploração das forças das PcD e de seus familiares, que incluem seus valores, desejos, habilidades, conhecimentos, sonhos e apoio social. Tais forças, quando enfatizadas e narradas, sustentam a elaboração de planos e de estratégias para o preparo da PcD para o exercício profissional e para a busca de oportunidades.

O uso de recursos narrativos e colaborativos, tais como a Árvore da Vida (DENBOROUGH e NCUBE, 2011) e O Time da Vida (DENBOROUGH, 2018) e apreciativos como o *Appreciative Inquiry* - AI (COOPERRIDER, SORENSEN, YAEGER e WHITNEY, 2005), podem facilitar o autoconhecimento da PcD e de familiares e enriquecer discussões sobre vontades, possibilidades, habilidades desenvolvidas e por desenvolver, conhecimentos e outros critérios para as escolhas, para o ingresso e inclusão no mercado formal de trabalho.

O AI, que no Brasil pode ser identificado como exploração apreciativa ou ciclo dos 4 D (*Discovery, Dream, Design e Destiny*), se configura num recurso norteador da sequência de diálogos e começa pela descoberta (primeiro D – Discovery). Assim, pela exploração do que é importante para a família e para a PcD, ou seja, o que impulsiona a buscar oportunidades, o que motiva, o que é valorizado e relevante para a família e para a PcD, é possível identificar recursos, valores, conhecimentos, habilidades, vontades, desejos, forças.

Diversos outros recursos podem ser usados junto com a AI, como a Árvore da Vida, quando se quer saber mais sobre o PcD e familiares, isto é sobre suas raízes e origens, sonhos, habilidades, conhecimentos, apoio social, expectativas e vivências anteriores. Durante as atividades e diálogos, reflexões sobre medos e dúvidas deverão ser estimuladas pelo profissional condutor e conversadas, para que surjam possibilidades de proteção e de escolhas mais seguras e confortáveis para as PcD. As dificuldades, porém, apesar de exploradas e ouvidas com empatia não devem tomar o centro da prática, uma vez que forças e projetos se constituem como o foco principal.

Provavelmente, surgirão dúvidas sobre o que e como incentivar a PcD a buscar, por meios de desenvolvimento, cursos de formação e postos de trabalho, sem que haja resposta para todos os questionamentos e angústias. A co-construção de um plano viável a ao mesmo tempo satisfatório para a PcD poderá ser concretizada de forma colaborativa e dinâmica. Os planos podem mudar conforme o processo avance e as oportunidades surjam.

Por intermédio dessa proposta de um plano de intervenção compartilhado, os familiares poderão refletir sobre suas próprias escolhas de vida , revisitando seus projetos de vida, enquanto refletem sobre as condições da PcD, foco da análise conjunta. Diálogos sobre a autonomia da família e de cada um de seus participantes é outro assunto que pode surgir e gerar reflexão e mudança.

Co-construir autonomia de filhos não costuma ser um processo fácil na sociedade atual, que muitas vezes se mostra perigosa e violenta, especialmente para os que não correspondem a certos padrões de aparência e de comportamento e que, portanto, podem ser alvo de abusos ou preconceitos. A empatia durante as conversas sobre os medos de rejeição e de constrangimento da PcD é fundamental. Eventuais padrões de fusão e de co-dependência com a PcD podem se tornar visíveis e em alguns casos a psicoterapia individual e familiar será indicada, uma vez que pessoas podem se prender à função de cuidar da PcD e à culpa pela sua existência. Por outro lado, ouvir familiares, a partir de uma escuta qualificada, pode abrir caminhos para mudanças mais amplas e de médio prazo, que busquem uma participação social mais efetiva da PcD.

Mudanças na família e entrada de PcD no mercado de trabalho

Na vida adulta, a inclusão no trabalho é importante fator de proteção, de desenvolvimento e de fortalecimento da identidade (VICENTIN et al., 2021) para a maioria das pessoas. No caso das famílias com uma pessoa que recebeu diagnóstico de deficiência, podem ser muitas as angústias, os medos e as necessidades de apoio e materiais que permeiam o desafio de inclusão e de reinserção do sujeito no trabalho. Trata-se de uma mudança que afeta a pessoa, suas relações familiares e sociais mais amplas e que, portanto, demandam muitas vezes da revisão de papéis e de funções, principalmente quando da deficiência adquirida na fase adulta, como apontado por Lopes e Leite (2015). Pode ainda haver, além da PcD, uma pessoa que se dedicou aos seus cuidados por muito tempo e que não sabe como retomar seus outros sonhos, atividades profissionais e outros papéis sociais, quando se encerram essas funções. Além disso, também há transformação de papel e redistribuição de forças para quem se manteve no trabalho e na função de prover condições para atender às demandas específicas da PcD.

Conforme brevemente mencionado, no processo interventivo é necessário uma profunda reflexão dialógica sobre os medos que envolvem as transições na trajetória da vida, que não ocorrem apenas em famílias com PcD, podem se entrecruzar com outros medos: de violência, de acidentes, de frustrações e o medo de que o trabalho traga desenvolvimento e novas perspectiva e que, portanto, transforme as relações da PcD com familiares e de familiares entre si. Pode ainda haver insegurança e resistência do ingresso ao trabalho, por exemplo, por ser temporário e acarretar na perda do benefício (BPC). Apesar do desconforto inicial, que pode ser gerado por tais diálogos, o alívio de expressar angústias e medos tende a compensar, já que o fortalecimento para o enfrentamento dos limites e adversidades resulta em desenvolvimento pessoal e social.

A falta de apoio material que garanta boas condições de acesso e de segurança no trabalho é outro tema que se aplica a muitas famílias de PcD, pois acessar a tecnologia assistiva, o transporte adaptado e outras ferramentas necessárias tem custo e que nem sempre é baixo. O conhecimento a respeito das instituições de reabilitação e/ou dos serviços que promovam a participação social, bem como das normas e das políticas públicas de inclusão e de acesso aos direitos é uma ferramenta importante para os profissionais que conduzem a prática interventiva e para os beneficiados diretos (sujeito e a família). Vale mencionar que na atualidade, a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador, Renast, criada em 2002, por meio da Portaria no 1.679/GM, objetiva disseminar ações de saúde do trabalhador, articuladas às demais redes do Sistema Único de Saúde - SUS e outros serviços governamentais, como o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - CEREST, Rede Luci Montoro, Gerências Regionais do Trabalho, ações da reabilitação junto ao INSS, Promotoria Pública, serviços ofertados pelas universidades públicas, dentre outros. Além da oferta governamental, encontram-se serviços especializados voltados para PcD e familiares, em organizações da sociedade civil – como APAE, SORRI, Pestalozzi, centros ou consultórios particulares de treinamento e/ou de reabilitação.

As ações de habilitação e reabilitação profissional para PcD demandam de intervenções oferecidas por equipe transdisciplinar, ou seja, por profissionais que estejam reciprocamente situados em sua área de origem e na área dos demais colegas, pois as intervenções devem ser realizadas à luz de um novo entendimento construído em conjunto (CARO, ARAKAWA e ANDRADE, 2018). Os Centros Especializados em Reabilitação (CER), local em que alguns programas de habilitação e reabilitação profissional ocorrem, contam com equipes compostas por profissionais de diversas áreas, como psicologia, fonoaudiologia, serviço social, fisioterapia, medicina e terapia ocupacional, sendo importante para identificação e análise de potencialidades, adaptações e possíveis barreiras que deverão ser transpostas pela PcD para efetivação no mundo do trabalho.

O Relatório Mundial sobre a Deficiência (2011), publicado pela Organização Mundial de Saúde (OMS), apresenta recomendações para melhorar o acesso ao mercado de trabalho para PcD, sendo indicado para as organizações de acompanhamento deste público a oferta de treinamentos e suporte para o desenvolvimento de habilidades e competências para a conquista de um emprego decente. O acompanhamento em instituições especializadas na inclusão e manutenção da PcD no trabalho é caracterizado como um facilitador para que estas práticas inclusivas se efetivem, pois, conforme apresentado anteriormente, muitas famílias possuem o desejo que seus familiares com deficiência se preparem profissionalmente e comecem a

trabalhar, porém necessitam de suporte para compreender as potencialidades e limitações dos diagnósticos, as demandas atuais do mundo do trabalho e os direitos que possuem no acesso ao emprego público e/ou em empresas privadas.

Acredita-se que cabe ao profissional da proposta de intervenção (Co-construção dialógica), averiguar se a PcD participa de alguma dessas instituições e/ou serviços, e, em caso afirmativo, quais são as atividades que frequenta e se são estendidas à família. Cabe ainda fomentar a conscientização dos profissionais envolvidos sobre a participação da família ou estabelecer, como proposta de intervenção, encontros de orientação Familiar em sala reservada, com horário e número de encontros planejados. Para cada família ou díade (cuidador e PcD) deve ser feito um planejamento específico e o mesmo poderá mudar ao longo do percurso de orientação, de acordo com demandas que sejam apresentadas e atendidas. A proposta criada poderá servir como exemplo de OPC com uso de recursos narrativos e colaborativos para famílias e díades (PcD e uma cuidadora, por exemplo).

Famílias nem sempre têm oportunidades de serem ouvidas com tempo e de forma empática e é comum que desviem o foco do diálogo para outras questões, geralmente relacionais, que as afetam. O número de encontros pode ser ampliado, se necessário. Não é possível avançar para o tema inclusão no trabalho se outras vulnerabilidades estão presentes e se houver muitas lacunas no acesso aos direitos básicos (SOUSA, 2021).

Proposta de intervenção com a família

Primeiro Encontro com a família ou díade: perguntas para descoberta e Curtigrama

Quando profissionais não conhecem a PcD e seus familiares, as apresentações são importantes e devem ser mais detalhadas. A escolha dos recursos deve levar em conta questões de escolaridade das pessoas, uso da língua falada e escrita, diagnóstico e funcionalidades. Ainda que seja necessário conhecer a PcD e os familiares convidados a participar dos encontros de OPC, questões de descoberta já podem ser iniciadas para conhecer suas forças, valores e desejos: o que faz brilhar seus olhos quando se trata de trabalho? Quais as expectativas positivas, os sonhos e desejos ao pensar em trabalho?

Além das perguntas iniciais propostas no D1 do *Appreciative Inquiry* - AI (COOPERRIDER et al., 2005), há uma ferramenta muito utilizada em OP, que se chama Curtigrama, que facilita a organização das respostas sobre o que cada pessoa da família gosta de fazer e faz, não gosta de fazer e não faz, não gosta de fazer e faz e não gosta de fazer e não faz. O Curtigrama (SOARES-LUCHIARI, 1993; ACUÑA, 2020) pode ser escrito por cada pessoa em um papel com um círculo dividido em quatro quadrantes, pode ser explicitado

verbalmente e por meio da linguagem de sinais. Assim como os outros recursos, deve ser adaptado às funcionalidades dos presentes.

Para algumas famílias ou díades, diálogos iniciais sobre direitos podem ser relevantes, além de encontros sobre o desenvolvimento de habilidades sociais, tais como a comunicação assertiva e não violenta (SOUSA, 2021).

Segundo Encontro com a família: perguntas sobre sonhos, conhecimentos, habilidades e competências

No segundo encontro, além de retomados os gostos e atividades pensados após preenchimento do Curtigrama, é possível fazer listas de conhecimentos, habilidades, competências, interesses da PcD e de familiares. Então inicia-se D2 do *Appreciative Inquiry* - AI (COOPERRIDER et al., 2005), que significa sonho (Dream). Quais os desejos de desenvolvimento e de trabalho da PcD? E seus familiares, com o que sonham para si e para ela?

É também sugerida a realização inicial da Árvore da Vida (DENBOROUGH e NCUBE, 2011), em que, ao desenhar o tronco, as pessoas além de explorarem o autoconhecimento, podem começar a pensar em seus planos e expectativas futuras. Para onde vão os ramos de suas árvores?

Encontros Intermediários com a família: desenho de planos sustentado nas forças

Os diálogos e atividades dos encontros intermediários, devem explorar forças, desejos, medos e recursos tais como o apoio social ao trabalho da PcD. A continuidade da Árvore da Vida, a metáfora da floresta, a apresentação das árvores e mensagens de encorajamento adaptados do relato de Denborough e Ncube (2011) e dos relatos de uso do recurso narrativo e colaborativo intitulado “O Time da Vida” (DENBOROUGH, 2022) podem enriquecer a sequência do *Appreciative Inquiry* - AI, que indica a importância do plano ou desenho (Design) das ações e recursos necessários ao preparo, escolha, procura de trabalho formal.

O desenvolvimento de habilidades sociais também pode ser enriquecedor e pode focar as habilidades importantes para a entrevista de emprego e a integração em uma equipe profissional (PASCOAL, 2022).

Uma sugestão de encontros intermediários se estrutura em: a) retomada da apresentação da Árvore da Vida de cada Participante; b) uso da metáfora a tempestade que afeta as árvores que envergam, mas não morrem; c) exploração das forças para a busca pelos sonhos; d)

elaboração das metas, etapas e ações; e) elaboração do Time da Vida da família ou de cada participante; f) exploração da rede de apoio à inclusão da PcD no trabalho e para outras metas.

Último Encontro com a família ou diáde e contato com instituição/programa de inclusão.

O último encontro com a família deve ser realizado, idealmente, após iniciadas as ações de preparo e de encaminhamento da PcD aos processos seletivos e ao trabalho. Tais planos individuais de desenvolvimento, formação, prospecção de vagas devem ser constantemente avaliados pela equipe envolvida, podendo ser modificados ou atualizados. No ciclo dos 4 Ds ou *Appreciative Inquiry* - AI, é o quarto D, que significa Destino (Destiny).

Outra proposta interventiva no âmbito do campo psicológico oferecido às famílias de PcDs foi a Orientação Profissional (OP), que se caracteriza como uma prática - individual ou em grupo - que propõe um espaço para refletir sobre como se dá o processo de escolha, considerando a subjetivação, contexto e habilidades de cada indivíduo (FRABETTI et al., 2015; ARAÚJO, et al., 2013). É planejada de modo a auxiliar os sujeitos a avaliarem suas posições e possibilidades em diversos momentos da carreira (LEHMAN, 2010).

É possível direcionar à intervenção em OP à percepção do sujeito sobre sua trajetória de vida e ao entendimento de como seu projeto de vida se constrói a partir do modo como suas escolhas se dão, para tanto, as epistemologias pós-modernas e as práticas narrativas são um importante substrato. É também valioso valer-se do formato da OP para promoção e discussão sobre qualidade de vida, uma vez que os fatores promotores de qualidade de vida também levam em consideração contextos socioeconômicos e as singularidades da experiência de cada um (FRABETTI et al., 2015).

Considerações Finais

As práticas interventivas voltadas para preparação no mercado de trabalho devem ser realizadas em grupos, salvo exceções, e precisam priorizar a aprendizagem profissional e as habilidades interpessoais, desenvolvidas através do contato com outros participantes e intervenções pontuais dos membros do grupo. Adaptações razoáveis são necessárias para garantir o acesso às informações passadas, como o uso da Linguagem Brasileira de Sinais (LIBRAS), estratégias de comunicação alternativa ou complementar, adaptação dos materiais de intervenção conforme necessidade do público (leitores de telas, alto contraste, letras ampliadas, imagens, atividades sequenciadas, adaptadores de lápis, pranchas, entre outros).

Vale ressaltar a importância dos programas de habilitação e reabilitação profissional serem continuamente atualizados e adaptados para as particularidades dos seus participantes, de suas famílias e da comunidade que está inserido, pois o sucesso destas práticas estará atrelado a adesão destes agentes à proposta do programa.

Com o objetivo de favorecer a inclusão e manutenção das PcD no mercado de trabalho, as intervenções das instituições de habilitação e reabilitação profissional para este público devem ocorrer na preparação profissional, no processo de busca ativa por vagas de emprego e no suporte para as empresas em seus projetos de inclusão e acessibilidade, visto que muitas das barreiras identificadas são relacionadas a falta de conhecimento e acesso nos locais de trabalho.

Muitas famílias, especialmente as que têm menos acesso aos direitos, o que inclui poucos anos de escolaridade e inadequadas condições materiais para acessar serviços de qualidade, estão desamparadas na busca de inclusão da PcD e muitas vezes são mal compreendidas em suas necessidades. Poucas são as famílias que com os próprios recursos materiais, cognitivos, afetivos e relacionais sentem-se preparadas para orientar e acompanhar o desenvolvimento da PcD e sua inclusão laboral.

Frequentemente os genitores desejam a felicidade e o desenvolvimento de seus filhos, mas não sabem como promovê-los ou não possuem recursos para cuidar do seu próprio sustento e qualidade de vida. Profissionais preparados, em instituições estruturadas e com foco na inclusão podem se valer de práticas dialógico-colaborativas e de base narrativa para o apoio às famílias de PcD no processo de inclusão no mercado de trabalho.

Referências

ACUÑA, J. T. Desenvolvimento de Autoconhecimento e Projeto de Vida na Orientação Vocacional: um relato de caso. **Nova Perspectiva Sistêmica**, v. 29, n. 68, p. 91-104, dezembro 2020.

ADORNE, A.C.A.; TEIXEIRA, R. S.; FEIJÓ, M.R. Oficinas de Orientação Profissional em Instituições de Reabilitação Profissional. IN CARDOSO, H.F. et al., **Experiências de formação em psicologia organizacional e do trabalho e orientação profissional**. Araraquara: Letraria p. 145-153, 2017.

AMARAL, C.B.; GUAZELLI, J. K.; FEIJÓ, M. R. Grupo Reflexivo sobre Qualidade de Vida em uma Instituição de Longa Permanência para Idosos. IN CARDOSO, H.F. et al., **Experiências de formação em psicologia organizacional e do trabalho e orientação profissional**. Araraquara: Letraria p. 99 a 109, 2017.

ARAÚJO, G. B., PARADISO, A. C., LASSANCE, M. C. P., SARRIERA, J. C. Carreira e narrativa: contribuições para a intervenção. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, Porto Alegre, v14. n2, 2013. pp. 191- 201.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

CAMARGO, M. L.; FEIJÓ, M. R. **Inclusão da Pessoa com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho**: orientações para organizações contratantes. Araraquara: Letraria, 2017. ISBN: 978-85-69395-13-3

CAMARGO, M. L.; GOULART JÚNIOR, E.; LEITE, L. P. O psicólogo e a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília. v. 37, n. 3, p. 799 - 814. 2017. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/pcp/a/ngsbyT5Xz7JLTJnZCXPbRdC/abstract/?lang=pt#>>. Acesso em out. 2022.

CARO, C. C.; ARAKAWA, V. A. T.; BETOLI DE ANDRADE, E. V. Experiência de uma equipe transdisciplinar com servidores em afastamentos por auxílio-doença. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 26, n. 1, p. 225–240, 2018.

CARVALHO-FREITAS, M. N. **A inserção de PcD em empresas brasileiras – um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho** (Tese de doutorado). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, p. 315, 2007.

CARVALHO-FREITAS, M. N. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 13, n.spe, p. 121-138, jun. 2009. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1415-6552009000500009>>. Acesso em: mar. 2024.

CARVALHO-FREITAS, M. N. et al. Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho para pessoas com e sem deficiência. **Psico-USF**, Itatiba, v. 18, n. 1, p. 109-120, abr. 2013. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/psuf/a/Zk5tmyZVnmj8rnrFk697NdC/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: mar. 2024.

COOPERRIDER, D.; SORENSEN, P.; YAEGER, T.; WHITNEY, D. **Appreciative Inquiry: Foundations in Positive Organization Development**. Champaign: Stipes Publishing, 2005.

DENBOROUGH, D. O Time da Vida com Jovens Refugiados. **International Journal of Narrative Therapy and Community Work**, Adelaide, pp. 14, 2018. Disponível em: <<https://dulwichcentre.com.au/wp-content/uploads/2018/09/team-of-life-with-young-men-from-refugees-background-portuguese-version-.pdf>>, 2018. Acesso em mar. 2024.

DENBOROUGH, D.; NCUBE, N. (2011). Atendendo crianças que vivenciaram traumas: a árvore da vida. **Nova Perspectiva Sistêmica**, v. 39, p. 92-101, 2001. Disponível em: <<https://www.revistanps.com.br/nps/article/view/192>>. Acesso em maio de 2022.

DOTA, F. P. **Inclusão da Pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho: Avaliação de um programa de capacitação profissional**. 2015. 83 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem) – Faculdade de Ciências, Universidade Estadual Paulista, Bauru, 2015.

FEIJÓ, M.r.; BARBIERI, F.A.; PEREIRA, T.I.; AUGUSTO, B.S.; GASPAR, C.S. Grupos com cuidadores de pessoas com doença de parkinson (DP): um convite à reflexão. **Nova Perspectiva Sistêmica**, v. 29, n. 68, p. 31-45, 2020. Disponível em <<https://dx.doi.org/10.38034/nps.v29i68.547>>. Acesso em: mar. 2024.

FRABETTI, K.C.; THOMAZELLI, C.; FEIJÓ, M.R.; CAMARGO, M.L.; CARDOSO, H.F. Práticas Narrativas e Orientação Profissional: a possibilidade de desconstrução de estereótipos ligados às profissões. **Nova Perspectiva Sistêmica**, v. 24, n. 53, p. 41-55, 2015. Disponível em: <<https://www.revistanps.com.br/nps/article/view/145>>. Acesso em: mar. 2024.

GRANDESSO, M. **Construcionismo social e práticas colaborativo-dialógicas**: contextos de ações transformadoras. Curitiba: CRV, 2019.

LEHMAN, Y. P. Orientação profissional na pós-modernidade. In LEVENFUS R.S., SOARES D H. P. Soares (Orgs.). **Orientação vocacional ocupacional**. 2 ed., Porto Alegre: Artmed, 2010, pp. 19-30.

LOPES, E. M. DE C.; LEITE, L. P. Deficiência adquirida no trabalho em policiais militares: significados e sentidos. **Psicologia & Sociedade**, v. 27, n. 3, p. 668–677, set. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1807-03102015v27n3p668>

LORENZO, S. M.; SILVA, N. R.. Contratação de Pessoas com Deficiência nas Empresas na Perspectiva dos Profissionais de Recursos Humanos. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 23, n. 3, p. 345–360, jul. 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes. Resolução aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas em 09/12/75. Disponível em <<https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/decl-dtosdeficientes.pdf>>. Acesso em: nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. 2006. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em: abr. 2017.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). **Relatório mundial sobre a deficiência**. The World Bank; tradução Lexicus Serviços Lingüísticos. São Paulo: SEDPcD, 2012.

PASCOAL, I.O. **Trabalho, Renda e Habilidades Sociais**: redução de vulnerabilidade em tempos de pandemia por Covid-19. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem. Unesp, Bauru, 2022. Disponível em: <<https://repositorio.unesp.br/items/11a58413-f56e-4f97-8d29-3726a3f8674d>> Acesso em: mar. 2024.

SEDLMAIER, B. M. G. et al. Assistência e cuidado da pessoa com deficiência na atenção básica. **Rev. Ciênc. Ext.** v.16, p.69-83, 2020._

SCHMIDT, M.L.G. **Dicionário temático de saúde/doença mental no trabalho**: principais conceitos e terminologias. 1. ed. São Paulo: FiloCzar, 2020. p. 497.

SCHMIDT, M. L. G.; CASTRO, M. F.; CASADORI, M. M. (Orgs.). **Fatores Psicossociais e o Processo Saúde/Doença no Trabalho**. 1. ed. São Paulo: FiloCzar, 2018. p. 454.

SCHMIDT, M. L. G.. **Arteterapia Sociopsicodramática na Readaptação Profissional - Aspectos Teóricos e Metodológicos**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 255.

SOUSA, R. J. **Habilidades Sociais e Sofrimento Psíquico de Jovens e seus Familiares**. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem. Unesp, Bauru, 2021. Disponível em: <[DissertaMESTRADO - Rosemberg Marianne - Versão Final - 24-07-2021 \(unesp.br\)](#)> Acesso em: mar. 2024.

SOARES-LUCHIARI, D. H. **Pensando e Vivendo a Orientação Profissional**. São Paulo: Summus, 1993.

VICENTIN, P. M.; TANAKA, T.F.; CAMARGO, M.L.; GOULART JR., E. A importância do trabalho na construção da identidade de pessoas com deficiência. **Laborativa** v.10, n.1, 2021.

WITCZAK, M.V.C.; PEIXOTO, A.L.A. **Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho**: reflexões e prática. Salvador: Edufba, 2021. ISBN: 978-65-5630-191-4