

(Resistência à) Igualdade Racial – do silêncio ao diálogo nas empresas e organizações no Brasil: pesquisa na Associação Nacional da Advocacia Negra ¹

Alessandro Augusto Ferreira Pellegrini ²
Carla de Oliveira Tôzo ³

Resumo

Pessoas estruturalmente organizadas em grupos, como se estabelecem nas empresas modernas, por exemplo, podem ser o fator diferencial que determinou a hegemonia da humanidade no Planeta. Porém, o diálogo ainda silencia quando o tema é a Igualdade Racial. Reunimos autores como Ki-Zerbo e Harari, que dissertam sobre a origem única da humanidade, com estudiosos das modernas estruturas organizacionais, como Schein, Hofstede e Hall para levar uma pesquisa qualitativa-quantitativa à Associação Nacional da Advocacia Negra (Anan). Temos como resultado as respostas de advogados experimentados na defesa de casos de preconceito, injúria e racismo, ou seja, resistência à igualdade racial nas empresas do Brasil. Concluímos que é necessário esforço renovado para romper o silêncio, reunindo negros e brancos na luta por igualdade racial.

Palavras-chave: História da Humanidade; Igualdade Racial; Organizações; Racismo; Advogados.

I. Introdução

Mesmo hoje, com duas décadas percorridas do século XXI, certo silêncio nas relações sociais mostra dúvidas sobre a questão da Igualdade Racial e uma resistência profunda a entender que negros e brancos são seres humanos iguais. Há a necessidade de derrubar estátuas que homenageiam práticas racistas, mas também há o risco de que no lugar do diálogo e compreensão, venham novos ressentimentos.

O mesmo ocorre diante de fatos como a morte de um homem negro imobilizado nos Estados Unidos ou o encarceramento e genocídio de jovens negros nas periferias do Brasil. O

¹ Trabalho apresentado no Grupo de Trabalho (GT 5) Comunicação Intercultural e Interseccionalidade, atividade integrante do XV Congresso Brasileiro Científico de Comunicação Organizacional e de Relações Públicas.

² Mestrando em Comunicação do Programa de Pós Graduação em Ciências da Comunicação na Faculdade de Arquitetura, Artes, Comunicação e Design da Universidade Estadual de São Paulo (FAAC/Unesp/Bauru), Extensão Internacional em Brand Management pela Essec Paris, executivo de Marketing na Carambola Tecnologia de Inclusão. E-mail: alessandro.pellegrini@unesp.br

³ Doutoranda em Comunicação no Programa de Pós-Graduação em Ciências da Comunicação na Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo (PPGCOM/ECA/USP), jornalista, professor do curso de Jornalismo do Centro Universitários FMU|FIAM-FAAM. E-mail: carla.tozo@usp.br

desentendimento, a tensão e o silêncio reticente perpassam o sistema educacional e impactam a todos: na realidade das pessoas, nas empresas e demais organizações sociais.

Para Marialva Carlos Barbosa, há “silêncio dominante que paira no ar quando o tema é abordado. É como se não tivesse sido aqui, nas cidades e nos campos, que se escravizou há pouco mais de 100 anos, homens e mulheres.” É o que ela chama de “um esquecimento de reserva”. (BARBOSA, 2019, p.23)

No mundo corporativo a falta de diálogo ou o silêncio também tem lugar. Muitas vezes, somente ao ser indagado sobre a falta de negros em sua empresa é que o interlocutor se dá conta da não diversidade. E aí vem o questionamento: será ele que se enxerga como igual? Segundo Sílvia Almeida, o significado de raça sempre envolve conflito, poder e decisão “de tal sorte que se trata de um conceito relacional e histórico”, que nesse sentido impacta as empresas e toda a sociedade. (ALMEIDA, 2018, p. 37)

Procurando emergir do silêncio, o presente artigo vem perguntar: negros e brancos, afinal somos mesmo todos iguais? Desde quando somos iguais? Como resgatar de forma mais assertiva a nossa origem de Igualdade Racial? E de que forma podemos deixar o silêncio para defender de formas mais proativa a igualdade, levando brancos e negros a trabalhar conjuntamente para romper a inércia nas empresas e organizações corporativas em geral?

Nesse caminho, vamos dividir a nossa tarefa em duas etapas. Primeiro, resgatar a questão da Igualdade Racial, ao lado de autores de reconhecido alcance acadêmico para compreender de que forma a Humanidade se estabelece na face da Terra, há 70 mil anos, como uma única espécie.

Para Harari (2011), historiador branco israelense, diversos elementos valiosos presentes em nossas organizações até a atualidade são verificados desde os primórdios da Humanidade. “Arte e joalheria datam dessa era, assim como os primeiros indícios incontestáveis de religião, comércio e estratificação social”. Como diz o próprio autor:

A partir de 70 mil anos atrás, o Homo Sapiens começou a fazer coisas muito especiais. Nessa época, bandos de Sapiens deixaram a África pela segunda vez. Dessa vez, eles expulsaram os neandertais e todas as outras espécies humanas não só do Oriente Médio, como também da face da Terra. (HARARI, 2011,p.28)

Queremos questionar também como os estudos sobre o período anterior à escrita podem contribuir para iluminar essa origem comum e diversa da Humanidade, na África. Para o historiador negro de Burkina Faso Ki-Zerbo, que liderou negros e brancos na organização de departamentos de História através do continente africano, “a história da África é necessária à

compreensão da história universal, da qual muitas passagens permanecerão enigmas obscuros enquanto o horizonte do continente africano não tiver sido iluminado”. (KI-ZERBO / P. D. CURTIN, 2010, p. 55).

Em segundo lugar, imbuídos dessa consciência acerca da Igualdade Racial, temos a contribuição de autores que discutem questões organizacionais na sociedade moderna, para além de hábitos, costumes e religião. Para Edgard Shein (1990), independentemente da origem pessoal de cada indivíduo teremos sempre na Cultura Organizacional, qualquer que seja ela, a presença de valores e normas compartilhadas, manifestadas e observáveis. São “realidades assumidas como verdadeiras e que, efetivamente, indicam aos indivíduos como perceber, pensar e agir diante dos fatos”. (LOPES E HILAL, 2001, p. 6)

Dessa forma, seja no tempo pré-histórico iluminado por Ki-Zerbo e Harari, ou na atualidade, as pessoas podem ou não estar imbuídas do conceito de Igualdade Racial, ter esse conceito como elemento de sua atividade profissional, organizacional e empreendedora.

A era da informação dissolve relações originais de lugar, cultura e etnia, produzindo novas relações de tempo e espaço. Para Stuart Hall, “a lealdade e a identificação que, numa era pré-moderna ou em sociedades mais tradicionais, eram dadas à tribo, ao povo, à religião e à região, foram transferidas, gradualmente, nas sociedades ocidentais, à cultura nacional”. (HALL, 2006, p.49)

No Brasil, Irigaray e Saraiva (2009) no estudo “Políticas de Diversidade nas Organizações” registraram a voz de integrantes de uma multinacional que deveria exercer no Brasil as práticas de diversidade, promovendo a igualdade racial, determinadas pela matriz americana. Em um trecho reservado na entrevista, um funcionário branco diz que “a empresa é bem clara que aqui não pode haver preconceito”, e continua “mas é lógico que piada sobre viado sempre rola, né? de preto, mulher, judeu e português também, não é racismo, é só humor.” E ainda afirma: “Lá na matriz [nos EUA] rola aquele papo de politicamente correto; mas aqui é Brasil, né? A gente é bem humorado e tudo acaba em festa.” (IRIGARAY E SARAIVA, 2009, p.8)

Talvez exista no resgate profundo da Igualdade Racial a oportunidade de reunir sob a mesma bandeira brancos e negros interessados em defender tal causa. Seja numa delegacia americana, dedicada a reformar a instituição conforme as vozes dos manifestantes e as vozes dos seus próprios policiais negros e policiais brancos, reunidos em apoiar tal pleito, seja nas organizações brasileiras públicas e privadas, delegacias e supermercados, em referência a recentes episódios que preenchem o noticiário nos últimos meses, levando organizações no Brasil a repetir erros de forma similar ao que ocorreu nos Estados Unidos.

Ilustração 1 – Protestos Antirracistas nos Estados Unidos – Maio 2020

Simbologia de Igualdade Racial: Policiais negros e brancos em frente à delegacia americana se ajoelham em sinal de protesto - o que era um gesto típico apenas dos manifestantes foi assimilado também por policiais indicando disposição para a evolução do episódio na estrutura organizacional.



Revista Veja: da Redação - Atualizado em 3 Jun 2020, 12h29 - Publicado em 31 May 2020, 19h37
<https://veja.abril.com.br/mundo/policia-de-miami-se-ajoelha-e-reza-em-protesto-contramorte-de-floyd/>

Ilustração 2 – Protestos Antirracistas nos Estados Unidos – Maio 2020

Simbologia de Igualdade Racial: Manifestante negra abraça policial branco, indicando alguma congruência de propósitos para a evolução do episódio, tanto da gestão pública quanto nas organizações ativistas.



Portal de notícias G1: <https://g1.globo.com/mundo/noticia/2020/06/03/abracos-oracoes-escudos-no-chao-policiais-mostram-apoio-as-manifestacoes-antirracistas-nos-eua.ghtml>

Buscando estabelecer novos diálogos, vamos adentrar em empresas e organizações pelo viés das pessoas interessadas em defender a Igualdade Racial, numa pesquisa realizada na Associação Nacional da Advocacia Negra (Anan).

II. Metodologia

Temos como objeto de estudo uma Associação de Advogados Negros, a Anan, que reúne 5 mil profissionais com formação para defender pleitos judiciais. Vamos pesquisar aspectos trazidos por autores dedicados à Cultura Organizacional, tais como Schein, Hofstede e Hall para compreender de que forma os associados entendem e defendem a questão da Igualdade Racial nas empresas com que estão envolvidos e também na sua própria organização. A pesquisa busca responder algumas questões, organizadas em questionário:

1. Estão os associados conscientes dos desafios inerentes à questão racial no Brasil?

2. Estão os associados preparados para agir em benefício da Igualdade Racial nas empresas e na própria organização, à medida que são advogados, pessoas formadas para a argumentação e enfrentamento?

3. Estão os associados instrumentalizados para particularidades do tema aqui estudado?

Tais questionamentos concernem a dois aspectos principais tratados a seguir.

a. O aspecto financeiro, à medida que a falta de igualdade racial determina desequilíbrio de renda;

b. A utilização da mídia e das redes sociais para trazer à tona essa temática – muitas vezes escondida -, como já demonstraram os estudos e vivências registradas pelo Movimento Negro;

Considerando a grande base de associados disponível para a pesquisa, bem como o cadastro atualizado pela coordenação da entidade, realizamos o estudo pelo método dedutivo, enviando um questionário para uma base de 1200 advogados em atividade da associação, e que declararam recentemente sua atividade profissional em escritórios e em empresas.

Ainda que tal iniciativa não tenha o retorno maciço dos associados, ocupados em sua rotina, será providencial para termos um retrato – mesmo que parcial - da instituição.

A pesquisa começa com uma entrevista qualitativa com o presidente da Anan para afinarmos o questionário.

Estevão Silva, fundador e presidente da Anan, atendeu à presente pesquisa via telefone em 20 de junho de 2020. Nascido em Carapicuíba-SP, é jornalista, músico pianista e advogado pela UNESP. Em 2012, em parceria com o Dr. Osmar T. Gaspar e Dr. Jeferson Cellos fundaram a ONG Clã da Negritude, grupo de combate a toda forma de racismo e à discriminação, e em 2016 Silva fundou a Anan. É também advogado do Instituto Cultural Filadélfia, da Associação Internacional Islâmica para o Ensino do Alcorão e Sunnah no Brasil – Ummah Brasil e da Associação Beneficente Islâmica Sunita de Botucatu e Região. É membro da Comissão do Advogado no Tribunal do Júri. Consultor e palestrante na área de discriminação e racismo.

A seguir, disparamos a pesquisa quantitativa à base de 1200 associados via “Google Form”, com prazo de uma semana para as respostas, de 17 a 24 de julho, posteriormente estendido por mais 3 dias, até dia 27 de julho de 2020. Depois usamos tabelas Excel para tabular as respostas.

III. Resultados obtidos à luz das referências teóricas

Como resultado da pesquisa realizada com os advogados associados à Anan, tivemos o retorno efetivo e a autodeclaração de 61 advogados ou advogadas que se declaram negros e pardos. Dos pesquisados, 54% se declaram negro ou negra, 42% preto ou preta e 5% se declaram pardos. Não houve retorno para a alternativa “Outras Etnias (índio, oriental, branco, etc)”.

Cabe então uma primeira reflexão à luz dos teóricos aqui estudados: considerando que a Associação da Advocacia Negra está dedicada à Igualdade Racial, caberia na instituição a participação de pessoas brancas e de todas as etnias?

Segundo Ki-Zerbo, o interesse pelo passado do continente africano deve ser de toda a Humanidade, sendo essa a nossa origem comum, considerando que lá reside de forma original a Igualdade Racial. Ciente dessa grande responsabilidade, o historiador tem para si a importância da convocação de um esforço geral.

No âmbito desse esforço geral, o papel dos historiadores da África na própria África e fora dela – assumia particular importância, provavelmente pelo fato de a história africana ter sido mais negligenciada que a das regiões não europeias equivalentes e porque os mitos racistas a desfiguraram ainda mais que a estas últimas. (KI-ZERBO / P. D. CURTIN, 2010, p. 96)

Dessa forma, liderando pesquisas à frente das universidades africanas, sem abrir mão do protagonismo negro, Ki-Zerbo admite desde sempre a colaboração de pesquisadores de diversas origens, compondo grupos de estudos com universidades e especialistas do mundo todo. Mas para Harari, essa postura conceitual diante das reflexões coletivas pode acelerar ou inviabilizar a construção de um futuro melhor. O autor considera que a realidade objetiva passou a depender das nossas ações neste âmbito das realidades narradas e imaginadas. (HARARI, 2014, p.40)

Sobre a pergunta 1, o conceito de democracia racial no Brasil, 90% dos associados entrevistados responderam que não existe. O conceito de democracia racial, anunciando o convívio pacífico de todas as etnias, terminou por perpetuar diferenças à medida que tardamos a desenvolver mecanismos para corrigir desigualdades objetivas, como acesso à educação,

emprego e renda, conforme observaram em seus estudos sobre “A Crítica da Gestão da Diversidade nas Organizações”, os pesquisadores Mario Aquino Alves e Luis Guilherme Galeão-Silva. (ALVES E SILVA, 2003, p. 26)

Sobre a pergunta 2, igualdade racial nas empresas do Brasil, 97% responderam que não existe. O percentual maior verificado em relação à pergunta 1 indica que há um senso de urgência maior para os entrevistados quando a questão diz respeito à igualdade racial nas empresas. Como diz Maria Tereza Leme Fleury, ainda que haja um panorama de ampla celebração cultural desde as periferias no Brasil, é no caminho para a educação e posições de prestígio que a ideia de igualdade racial encontra dificuldades. (FLEURY, 2000, p.19)

Dessa forma, iniciativas que visam Igualdade Racial precisam levar em conta aspectos objetivos da realidade no Brasil com muita atenção, como o que ocorreu no avanço tardio em relação às ações afirmativas. Um dos entraves era a não observância da questão “raça” na própria pesquisa do IBGE. (ALVES E SILVA, 2003, p. 26)

Para Silvio Almeida, o racismo está disseminado em nosso contexto social, vivenciado de forma natural nas relações cotidianas, instaurado em “relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional. O racismo é estrutural”. (ALMEIDA, 2018, p. 37)

Sobre a questão 3, efetivamente enfrentar casos de racismos ou injúria racial em ambientes organizacionais, obtivemos as seguintes respostas:

Advogados pesquisados	61 advogados	100%
Não enfrentaram processos de racismo	52 advogados	85%
Enfrentaram processos de racismo	9 advogados	15%

Cabe aqui uma observação: desde a entrevista com o presidente da entidade esperávamos uma distribuição maior do real enfrentamento de casos de racismo na instituição. Afinal, sendo advogados, talvez fosse usual a prática tanto de judicializar quanto de se envolver em questões que dizem respeito a preconceito, injúria e racismo, ou seja, de resistência à igualdade racial. Mas não é o que se verifica.

Fazendo a pesquisa junto a um bom número de associados, verificamos que, mesmo nesse ambiente de advogados em atividade, a maioria (85%) não esteve envolvida diretamente em processos que dizem respeito à resistência à igualdade racial.

E não apenas isso: como se observou nas questões anteriores, os associados observam em seu cotidiano que o problema na sociedade e nas empresas existe e requer ação; ainda que não tenham participado efetivamente de casos que envolvam resistência à igualdade racial, demonstram grande interesse, portanto participam da associação.

Portanto, 15% de advogados da Anan com participação efetiva em casos de resistência à igualdade racial demonstra que é um dado relevante da realidade, e que pode contribuir para a reflexão tanto nessa entidade quanto para a sociedade.

Iremos chamar esse grupo de advogados experimentados em casos de resistência à igualdade racial. E dessa forma seguimos com mais atenção ao que tal experiência prática trouxe para esses associados.

a. Sobre a quantidade de casos enfrentados:

Enfrentaram poucos casos (1 a 3)	7 advogados	64%
Enfrentaram alguns casos (4 a 9)	1 advogado	9%
Enfrentaram muitos casos (mais que 10)	1 advogado	9%

b. Sobre valor da condenação e o segmento da empresa nos casos enfrentados:

caso mais relevante \$:	
<i>Advogado 20:</i>	até R\$ 100 mil - Telefonia / Governo
<i>Advogado 26</i>	até R\$ 50 mil – Supermercados
<i>Advogado 51</i>	até R\$ 10 mil - Administração Predial
<i>Advogado 61</i>	até 10 mil – Comércio
<i>Advogado 34</i>	até 10 mil - Terceirizadas
<i>Advogado 40</i>	até 10 mil - Terceirizadas
<i>Advogado 27</i>	até R\$ 10 mil - Terceirizadas - não houve condenação
<i>Advogado 35</i>	até R\$ 1 mil - Terceirizadas - não houve condenação
<i>Advogado 23</i>	até R\$ 1 mil - Advogada negra absolveu uma imobiliária

Vale questionar por que, mesmo numa associação que congrega advogados, uma minoria detém os casos efetivos (diretamente de racismo). E dentro dessa minoria, uma quantidade maior de casos está concentrada em poucos advogados – um advogado com 4 a 9 casos, enquanto outro advogado defende mais de 10 casos.

Para tentar compreender essa questão é importante retomar aqui as dimensões de Holfstede (1991) sobre aspectos culturais através das diversas nacionalidades, em especial a dimensão de distância do poder. Segundo estudos realizados, na sociedade brasileira há um hiato considerável entre as pessoas que participam de uma estrutura organizacional e sua disposição para a participação efetiva. Assim, em uma instituição como a Anan, será valioso pensar em diversas possibilidades para reduzir essa distância.

Na questão 4, a pergunta é sobre o apoio da família e da empresa diante da ocorrência de casos de resistência à igualdade racial. Obtivemos como resposta advogados experimentados em casos de resistência à igualdade racial:

	O que corre com a família:	O que corre com a empresa
<i>para o Advogado 20</i>	Aprendem a apoiar	Não há apoio
<i>para o Advogado 23</i>	Sim, há apoio	Não há apoio
<i>para o Advogado 26</i>	Sim, há apoio	Talvez
<i>para o Advogado 27</i>	Às vezes há apoio	Não há apoio
<i>para o Advogado 34</i>	Não há apoio	Não há apoio
<i>para o Advogado 35</i>	Sim, há apoio	Não há apoio
<i>para o Advogado 40</i>	Não há apoio, pelo constrangimento	Não há apoio
<i>para o Advogado 51</i>	Não há apoio	Não há apoio
<i>para o Advogado 61</i>	Sim, há apoio	Não há apoio

Em geral respondem os advogados que há apoio da família em 56% e não há apoio das empresas em 94% dos casos.

Interessante que essa questão, bastante prática na pesquisa e com retorno proveniente apenas de advogados experimentados em casos de resistência à igualdade racial, retoma uma pergunta geral colocada de início. A pergunta 2 acerca da “igualdade racial nas empresas” verificava não existir em 97% das respostas. E aqui, no retorno exclusivo de advogados experimentados em casos de Igualdade Racial, verificamos não existir em 94% (respostas “sim” e “não” tem peso 1, respostas condicionais tem peso “meio”).

É mesmo convincente que as empresas no Brasil precisem se dedicar para romper o silêncio acerca do tema, e prosperar para uma realidade mais evoluída como já observamos com alguns autores aqui elencados.

Mas talvez fosse esperado mais apoio das famílias de pessoas envolvidas em casos de resistência Igualdade Racial. E fato é que advogados experimentados no tema, respondem aqui com um panorama de apoio bastante parcial, apenas 56% de apoio.

Mesmo o entendimento das famílias de pessoas negras varia sobre a forma e a ocasião em que a luta por igualdade racial deve ser empreendida. Pessoas negras sabem bem o que é isso. A luta por igualdade racial tem seu preço e nem sempre a família negra está na oportunidade de fazer tal investimento. Preocupado com o sustento da casa um chefe de família pode decidir por posições mais conservadoras. E dentro da mesma casa, um jovem pode adotar posições mais liberais.

Uma vez que a identidade muda de acordo com a forma como o sujeito é interpelado ou representado, a identificação não é automática, mas pode ser ganhada ou perdida. Ela tornou-se politizada. Esse processo é, às vezes, descrito como constituindo uma mudança de uma política de identidade (de classe) para uma política de diferença. (HALL, 1992, p. 21)

Conforme destaca Stuart Hall (2011), na pós-modernidade essas possibilidades são multiplicadas, pois são muitas as narrativas: jovens de todas as etnias estão muito identificados com questões de sexualidade; mulheres que usualmente votam à esquerda, podem se direcionar em sentido oposto diante de um caso de abuso sexual, por exemplo.

Um jovem negro revoltado com seu pai, militante da causa negra, pode adotar direção radicalmente oposta, interessado em ter ascensão pessoal. Hall afirma que os lugares permanecem fixos; é neles que temos "raízes". Entretanto, o espaço pode ser "cruzado" num piscar de olhos -por avião a jato, por fax ou por satélite. (HALL, 2011, p. 21)

Sobre a pergunta 5, se as redes sociais e a mídia podem contribuir para apoiar a luta pela igualdade racial nos casos enfrentados, é muito interessante verificar toda cautela que cerca o tema na visão de advogados experimentados em casos de resistência à igualdade racial.

As redes sociais e a mídia podem contribuir?		
Podem contribuir	6	67%
Contribuem	2	22%
não opinou	1	11%

Aqui os advogados experimentados mostram que não são unânimes acerca de tal contribuição, a maioria é reticente. Dessa forma, vale a pena explorar um pouco mais os respectivos relatos para encontrar indicações que venham iluminar tal apoio quando ocorre.

As redes sociais e a mídia podem contribuir?	
<i>para o Advogado 20</i>	podem ajudar, mas condenam a vítima testando sua vontade de ir adiante, por conta dos haters
<i>para o Advogado 23</i>	podem ajudar
<i>para o Advogado 26</i>	sim, ajudam
<i>para o Advogado 27</i>	sim, ajudam
<i>para o Advogado 34</i>	podem ajudar
<i>para o Advogado 35</i>	podem ajudar, expondo o agressor
<i>para o Advogado 40</i>	podem ajudar, mas é preciso ser efetivo
<i>para o Advogado 51</i>	não opinou
<i>para o Advogado 61</i>	podem ajudar

Como vemos, os advogados experimentados respondem com a ciência de que estão em jogo os interesses de diferentes interlocutores. A mídia e a redes sociais são alguns deles. O

apoio da opinião pública pode ser bem-vindo, mas em geral não é a vítima que se beneficia diretamente de likes e audiência, mas a própria estrutura de mídia e redes sociais.

Afinal seria recomendável expor o agressor e preservar a vítima, como sugerem em suas respostas os advogados 20 e 35? Talvez não. É usual o agressor ter ao seu lado recursos de relacionamento pessoal e financeiro. Portanto esse esforço adicional de gerenciar atenção pública é sim mais um desafio na busca por igualdade racial, testando a vontade de ir adiante. Então como seguir adiante, ser efetivo, não ficar apenas na manifestação de redes sociais, como indaga em sua resposta o advogado 40?

Francisco Leite escrevendo sobre comunicação ao lado de Lunalva de Oliveira Mendes Lima e Leandro Leonardo Batista (2019), contribuíram com um modelo psicológico para apoiar a decisão de agir pela causa de grupos não hegemônicos e trouxeram a contribuição do psicólogo canadense Albert Bandura, professor em Stanford. Sua proposta é baseada na obra “Social Learning and Personality Development” e propõe “atividades cognitivas como a imaginação e a antecipação”. A meta é superar estereótipos passados e equilibrar mentalmente forças que poderiam sabotar o esforço efetivo por novas conquistas, como Igualdade Racial. (LEITE, LIMA E BATISTA, 2019, p.138)

VI. Considerações Finais

Conhecer e colaborar com advogados reunidos numa associação dedicada à Igualdade Racial é uma oportunidade para que nós, interessados no tema, possamos dialogar para angariar uma maioria na opinião pública, movimentando as engrenagens do racismo estrutural para construir o novo modelo na sociedade e nas empresas.

Nessa pesquisa é valioso confirmar informações e encontrar alguns novos inputs, o qual destacamos três reflexões principais: mais uma confirmação, via pesquisa com advogados, de que a democracia racial não existe no Brasil; a constatação da existência de um grupo de advogados experimentados no tema da resistência à Igualdade Racial; encontrar uma advogada negra associada relatando uma ocorrência singular: advogada negra defendeu e absolveu uma empresa acusada de racismo;

Antes de condenações equivocadas, vale lembrar o filósofo francês Rancière que destaca o valor do dissenso para o ativismo, indicando oportunidade “para tornar evidente o desacordo a respeito da partilha de espaços, tempos e vozes”. (MARQUES E MAFRA, 2018, p.13). O dissenso faz lembrar Frei David, importante personagem do Movimento Negro quando nos anos 90 provocou diálogo e superação ao encenar a figura de Jesus Cristo em agências bancárias, cobrando das empresas “Mapa da diversidade racial e social do setor bancário”,

marco para a evolução das políticas afirmativas no Brasil, relatado em “Diversidade nas organizações: entre a riqueza cultural e a disputa política”. (COELHO JR, 2015, p. 5).

A presente pesquisa traz recomendações para as organizações interessadas: 1. verificar de que forma a sociedade, negros e brancos, podem conhecer e colaborar com suas iniciativas; 2. comunicar às empresas a qualidade dos seus associados e em especial no conteúdo que tem sido desenvolvido de maneira singular na instituição; 3. Para a Anan em específico: levar aos demais associados o valioso, e talvez inédito no Brasil, know-how de advogados experimentados em casos de preconceito, injúria racial e racismo, ou seja, Resistência à Igualdade Racial.

A experiência da Anan neste quesito seria extremamente importante em casos recentes como da morte de João Alberto por um segurança e um policial militar no Carrefour em Porto Alegre em 19 de novembro de 2020 e, também, em todas as “polêmicas” envolvendo os participantes negros do Big Brother Brasil 2021, como Karol Comká, Lumena, Nego Di e Projota vistos como vilões e eliminados com altas taxas de rejeição; do ator e ativista Lucas Penteadado que foi rechaçado pelos próprios colegas negros, ou mesmo, o professor João Luiz que sofreu racismo em rede nacional quando teve seu cabelo comparado ao de um monstro. Todos os exemplos mencionados escancaram o racismo estrutural que existe fortemente na nossa sociedade, o que corrobora com a constatação de que não existe igualdade racial no país.

Desse modo, a Associação pode atuar em duas frentes principais: orientando seus próprios associados que não tenham a experiência necessária nessa área de atuação e atuando como consultores em empresas que buscam práticas antirracistas. Com destaque especial para as próprias emissoras de rádio e televisão, que reverberam com grande impacto os debates que proliferam da mídia para as redes sociais e vice-versa e, assim, podem ter na Anan um importante ator de reorientação da sociedade no objetivo da Igualdade Racial.

No âmbito do diálogo, cabe considerar um aspecto semântico para eventualmente ser estudado de forma mais objetiva numa próxima análise: quando falamos de luta pela “Igualdade Racial”, ainda que o “Antirracismo” esteja presente, podemos talvez diminuir a resistência ao tema do “Racismo”, resgatando nas pessoas a inspiração passada e futura para nos organizarmos de forma mais evidente como uma única raça. Queremos indicar aqui, ainda de maneira informal que quando falamos de racismo no Brasil muitos se ressentem, de forma até refratária, na intenção de logo afirmar “não sou racista”. Possivelmente disseminar a ideia de “Igualdade Racial” como iniciado neste artigo seja mais eficiente.

Dessa forma sem prejuízo para história de desigualdades entre negros e brancos e para a estruturação de cotas raciais que sejam reparadoras, propomos avaliar a Igualdade Racial como

uma perspectiva desejada e um amplo convite a pessoas negras e brancas interessadas em trabalhar por essa meta maior. É sobre isso que trata esse trabalho. Por mais profunda e dolorida que seja a tensão que cala em nossas mentes, que possamos encontrar novas formas para emergir do silêncio e promover o diálogo.

VI. Referências

- ALMEIDA, Silvio. **Racismo Estrutural**. São Paulo, SP: Pólen Livros: 2019.
- ALVES, M. A. e GALEÃO-SILVA, L. G. **A crítica da gestão da diversidade nas organizações**. RAE, 44, no. 3, 2004.
- BARBOSA, Marialva Carlos. **Comunicação, história e memória: diálogos possíveis**. São Paulo, SP: Revista Matrizes, ECA-USP, vol 13 (1), 2019, p.13-25.
- BANDURA, Albert. **Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change**. Psychological Review, v. 84, n. 2, 1977, p. 191-215.
- CARDOSO, Cíntia. **Bancos são acusados de discriminação racial**. Folha de S.Paulo, Caderno Dinheiro, SP: 24 de julho de 2005.
- FLEURY, M. T. L. **Gerenciando a Diversidade Cultural: Experiência de Empresas Brasileiras**. RAE- revista de administração de empresas, v. 40, n.3, 2000, p. 18-25.
- FERRARI, Maria Aparecida e MOURA, Cláudia Peixoto de. **Comunicação, Interculturalidade e Organizações: Faces e Dimensões da Contemporaneidade**. Editora Universitária da PUCRS: 2015.
- FREITAS, M. E. **Cultura Organizacional: evolução e crítica**. São Paulo, SP: Atlas, 2017.
- HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. Rio de Janeiro: DP&A, 2011.
- HARARI, Yuval. **Sapiens: Uma Breve História da Humanidade**. Israel, Jerusalem: *L&PM*: 2011.
- HOFSTEDE, G. **Cultures and Organizations: Software of the Mind**. McGraw-Hill, Londres: 1991
- JAIME, Pedro. **Executivos negros: racismo e diversidade no mundo empresarial: Uma abordagem socioantropológica**. Tese (Doutorado em Antropologia Social). SP: Universidade de São Paulo, 2011.
- JAIME, Pedro. **Diversidade nas organizações: entre a riqueza cultural e a disputa política**. Editora Universitária da PUCRS: 2015 parte 2, p. 67 – 96.
- KI-ZERBO, Joseph. **História Geral da África Volume I: Metodologia e pré-história da África**. Brasília, DF: UNESCO. Ministério da Educação, 2010.
- LEITE, Francisco e BATISTA, Leandro Leonardo. **Publicidade Antirracista: reflexões, caminhos e desafios**. Editora: ECA/USP. São Paulo, SP: 2019.
- LOPES, A. L. e HILLAL, A. **Cultura organizacional sob o prisma das teorias de cross-culture**. Revista Economia Global e Gestão, v.16, n.3. Lisboa: dez. 2011, p. 25 – 45.
- MARQUES, A. e MAFRA, R. **A comunicação interna em contextos organizacionais e a criação de cenas de dissenso**. Revista Comunicação Pública, Portugal, vol. 13, nº 25, 2018.

MOTTA, F. P. e CALDAS, M. P. **Cultura Organizacional e Cultura Brasileira**. Ed. Atlas, 1997.

MUNANGA, Kabengele. **O anti-racismo no Brasil**. In: MUNANGA, Kabengele (Org.). Estratégias e políticas de combate à discriminação racial. São Paulo: Edusp, 1996.

NASCIMENTO, Mariana Araújo do. **Cultura Nacional por Hofstede**: um estudo de caso de agências bancárias da Caixa Econômica Federal. Brasília, DF, 2017

LIMA, Lunalva de Oliveira Mendes. **A repercussão e o impacto de narrativas contraintuitivas na subjetividade da audiência de influenciadoras digitais negras brasileiras**. Dissertação (Mestrado). em Ciências Humanas e Sociais pelo programa de Pós-Graduação em Ciências Humanas e Sociais da Universidade Federal do ABC. São Bernardo do Campo/SP, 2018.

Portal de notícias G1: <https://g1.globo.com/mundo/noticia/2020/06/03/abracos-oracoes-escudos-no-chao-policiais-mostram-apoio-as-manifestacoes-antirracistas-nos-eua.ghtml>

Revista Veja: da Redação - Atualizado em 3 Jun 2020, 12h29 - Publicado em 31 May 2020, 19h37
<https://veja.abril.com.br/mundo/policia-de-miami-se-ajoelha-e-reza-em-protesto-contramorte-de-floyd/>

RIBEIRO, Djamila. **O que é lugar de fala?** Minas Gerais, Belo Horizonte: Letramento: 2017.

SARAIVA, L. A. S., IRIGARAY, H. A. R. **Políticas de Diversidade nas organizações**: uma questão de discurso? Artigo RAE, jul/set. 2009

SCHEIN, E. **Organizational Culture**. American Psychologist, vol. 45(2), 1990, pp.109-119.