

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS

Programa de Pós-Graduação em Comunicação Social

Adrielle Aparecida da Silva Ferreira

**ORGANIZAÇÕES (ANTI)RACISTAS? Uma análise de práticas discursivas
organizacionais em prol da equidade racial.**

Belo Horizonte

2024

Adrielle Aparecida da Silva Ferreira

**ORGANIZAÇÕES (ANTI)RACISTAS? Uma análise de práticas discursivas
organizacionais em prol da equidade racial.**

Dissertação defendida junto ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Comunicação Social da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais como requisito parcial para obtenção do título de Mestre.

Orientadora: Prof. Ivone de Lourdes Oliveira

Belo Horizonte

2024

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

F383o Ferreira, Adrielle Aparecida da Silva
Organizações (anti)racistas? : uma análise de práticas discursivas
organizacionais em prol da equidade racial. / Adrielle Aparecida da Silva
Ferreira. Belo Horizonte, 2024.
186 f. : il.

Orientadora: Ivone de Lourdes Oliveira
Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.
Programa de Pós-Graduação em Comunicação Social

1. Antirracismo. 2. Comunicação nas organizações. 3. Cultura organizacional.
4. LinkedIn (Rede social on-line). 5. Análise crítica do discurso. 6. Negros -
Identidade racial. 7. Discriminação no emprego. 8. Igualdade. 9. Ação afirmativa.
I. Oliveira, Ivone de Lourdes. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas
Gerais. Programa de Pós-Graduação em Comunicação Social. III. Título.

SIB PUC MINAS

CDU: 331.6

Adrielle Aparecida da Silva Ferreira

**ORGANIZAÇÕES (ANTI)RACISTAS? Uma análise de práticas discursivas
organizacionais em prol da equidade racial.**

Dissertação defendida junto ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Comunicação Social da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais como requisito parcial para obtenção do título de Mestre.

Prof. Dra. Ivone Lourdes de Oliveira (Orientadora)

Prof. Dra. Verônica Soares da Costa – PUC Minas (Banca Examinadora)

Prof. Dr. Diego Wander da Silva - UFRGS (Banca Examinadora)

Belo Horizonte, 12 de março de 2024.

*Aos meus pais, Solange e Otacílio, grandes incentivadores da minha formação, e
ao meu filho, Arthur, para quem sonho o futuro mais bonito.*

AGRADECIMENTOS

A escrita sempre foi para mim um lugar de encontros comigo mesma, reservado a dizer das minhas emoções e das coisas bonitas – e também as não tão bonitas assim – que meus olhos miram no mundo. Nunca imaginei que, durante o processo de escrita da minha dissertação, também estaria realizando tantos encontros em mim, uma travessia que me ajudou a ressignificar processos de identificação e pertencimento no mundo.

Uma trajetória que teve o seu quê de solidão em alguns momentos, numa jornada solitária sim nas indagações do pensamento, mas não sozinha, pois sempre foi amparada por uma rede que me acolheu em diversos momentos, a quem reservo aqui breves agradecimentos. À Deus, que me deu o dom da vida e me abençoa todos os dias com um olhar para o mundo que não se conforma com as injustiças.

Aos meus pais, Solange e Otacílio, reservo a minha gratidão mais profunda e o amor infinito, por terem transmitido a mim e ao meu irmão Alan os valores mais bonitos e nos ensinado o bom caminho. Foram e seguem sendo os grandes incentivadores da minha formação, os meus maiores exemplos de vida e os que permanecem sempre ao meu lado em todos os momentos. Obrigada por terem me inspirado ontem, hoje e sempre a buscar na educação um caminho para emancipação.

Ao meu filho, Arthur, que tem a alma mais bonita que eu conheço, agradeço por ter sido tão amoroso, pelos beijinhos, abraços e carinhos que foram refúgio tantas e tantas vezes ao longo desse processo. Espero que quando você crescer, compreenda as minhas ausências desse período, que sei que foram muitas. A mamãe ama muito você.

Ao meu esposo e parceiro de vida, Beto, obrigada por ser rede, colo, aconchego. Obrigada por ter me incentivado e encorajado em vários momentos, por não me deixar desistir diante das dificuldades. Obrigada por escutar minhas elaborações e se abrir para acolher as minhas angústias. Obrigada por ter segurado a onda em tantos aspectos, cuidando da casa e do nosso pequeno, por entender as minhas ausências e por ter embarcado comigo nesse sonho. Obrigada principalmente pelo seu amor e carinho em todos os momentos. Eu te amo muito e sou grata eternamente por caminhar ao meu lado.

À minha sogra, Nazinha, por ter sido rede de apoio em tantos momentos, cuidando com tanto amor e carinho do meu filhote.

Às minhas melhores amigas, Mariana, Bruna, Aline, Jéssica, que vibraram comigo quando eu contei sobre a seleção do mestrado e torceram em cada etapa. Mena,

obrigada por ter sido uma das primeiras leitoras do meu projeto, quando ainda era só um sonho, com seu olhar tão generoso, e por ter torcido a cada minuto.

À Amanda, amiga de longa data que a internet permitiu reencontrar, obrigada pelas conversas, por ter dedicado seu tempo para ouvir minhas elaborações. Você não faz ideia do quanto foi importante ter sua escuta.

À Wal e ao Paulo, colegas que conheci em 2018 na disciplina isolada no PPGCOM e que foram tão generosos comigo nessa caminhada. Obrigada pelos incentivos e por terem dedicado sua leitura ao meu projeto. A trajetória de vocês me inspira demais.

Aos colegas de mestrado, com quem dividi tantos momentos dessa jornada, em especial os irmãos Marinho (Rapha e Rangel), Marcus e Fabrício, vocês são pesquisadores incríveis e tenho muito carinho e admiração por cada um de vocês. Foi muito bom poder contar com a companhia de vocês durante as disciplinas, com discussões que alugaram vários triplex na minha mente (te dedico, Fabrício).

A minha querida orientadora e amiga, Ivone. Obrigada por ter acreditado em mim desde o começo, ainda lá atrás durante sua disciplina em 2018. Com você eu aprendi a olhar com carinho para a comunicação organizacional. Minha eterna gratidão por ter aceitado ser minha companheira nessa jornada, por cada incentivo e porta aberta nesse caminho. Com você eu aprendo todos os dias sobre entrega e paixão pelo ofício de educar, de quem dedica o melhor de si e se posiciona ao lado de seus educandos, em um processo de trocas que é tão bonito.

A cada professor do PPGCOM com quem tive a oportunidade de conviver durante as disciplinas, obrigada pelos aprendizados e partilhas. Ao professor Ércio, um agradecimento por ter me acolhido como estagiária docente, foi muito gratificante poder acompanhar os graduandos de jornalismo na disciplina Teorias da Comunicação.

À professora Verônica (Vê, querida), obrigada por ter sido tão generosa comigo. Já falei o tanto que te admiro e como sou grata por ter tido o privilégio de estar com você em sala de aula. Obrigada por ter me acolhido em tantos momentos, pela sua leitura tão generosa do meu projeto final, pelas contribuições e emoções durante a banca de qualificação e por acompanhar cada momento dessa trajetória acadêmica.

Agradeço aos colegas do grupo de pesquisa Dialorg, que me acolheram com muito carinho e foram muito importantes para ampliar o meu olhar para o campo da comunicação organizacional. À Poly, que chegou ao Dialorg já cheia de energia e que se conectou comigo em tão pouco tempo, obrigada por tantas conversas, pelo seu carinho e

compreensão e por ter permitido dividir a sala de aula contigo no estágio com sua turma de RP na disciplina Metodologia de Pesquisa.

Agradeço ao professor Pablo, que abriu as portas do grupo de Pesquisa Coragem (UFMG). Infelizmente não pude manter minha presença constante no grupo como gostaria, mas quando estive presente, fui acolhida com carinho e tive aprendizados valiosos que contribuíram muito para minha pesquisa. Também te agradeço, Pablo, pelo privilégio de contar com sua leitura e comentários em minha banca de qualificação, que foram enriquecedores para o meu trabalho.

Ao professor Diego, agradeço pelos encontros, ainda que breves, durante as duas jornadas da Rede Hologramas e pelas trocas que tivemos nessas oportunidades. Muito feliz em poder contar com o seu olhar para o meu trabalho no momento de defesa da dissertação.

À secretaria do PPGCOM da Puc Minas, na figura da Lorena, agradeço a prontidão em solucionar todas as dúvidas e questões administrativas.

Ao professor Conrado, coordenador do PPGCOM, agradeço a sua confiança em tantos momentos durante a minha trajetória no mestrado, em especial por ter incentivado a realização do Seminário Discente pelos alunos do programa e por ter aprovado os recursos que permitiram minha participação no SICO – Seminário Internacional de Comunicação Organizacional em 2023.

À CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, agradeço o financiamento dessa pesquisa, sem o qual eu não teria conseguido me manter e concluir o mestrado. Faço votos para que a produção científica possa ser mais valorizada em nosso país, que mais estudantes possam ser beneficiados com bolsas de pesquisa e possam se dedicar de forma digna a esse trabalho, fundamental para o desenvolvimento da nossa sociedade.

RESUMO

Neste trabalho, temos como objetivo compreender as práticas discursivas de organizações empresariais no que tange a temática racial. Partimos da hipótese de que, a partir do ano de 2020, impulsionadas pelas manifestações do movimento *Black Lives Matter*, empresas passaram a se manifestar de forma mais engajada em torno da pauta. Elegemos como objeto empírico três organizações representantes de segmentos distintos e signatárias da Iniciativa Empresarial em prol da Equidade Racial, um coletivo que tem como objetivo compartilhar boas práticas no combate ao racismo no ambiente organizacional. O material analisado são publicações coletadas nas páginas oficiais do *LinkedIn* das organizações, assumindo a abordagem da Análise de Discurso Crítica (ADC) proposta por Fairclough (2001). Em nosso esforço teórico, buscamos compreender a organização da sociedade brasileira a partir da perspectiva racial, em que raça opera como um dispositivo (Carneiro, 2021), posicionando brancos em lugar de privilégio e negros em lugar de precariedade, resultando em uma dinâmica social marcada pelo racismo (Schucman, 2012; Mbembe, 2014; Bento, 2020; Almeida, 2021). Entendemos como os movimentos negros vêm historicamente resistindo a essa estrutura perversa, se organizando enquanto coletivo para denunciar opressões, apontar os privilégios da branquitude e reivindicar o acesso aos recursos materiais, que se traduzem em políticas de reparação na esfera pública e privada (Nascimento, 1980; Gonzales, 1982; Domingues, 2007; Alves, Galeão-Silva, 2004; Rosa, 2014). Assumimos como fio condutor desse processo a perspectiva relacional da comunicação (França, 2018), em diálogo com o pensamento complexo (Morin, 2015), entendendo as organizações como espaços onde os sentidos se disputam (Baldissera, 2010), constituindo e sendo constituídas pelos sujeitos em processos em que identidade e diferença emergem nas relações (Hall, 2003, 2006; Silva, 2014). Nossos resultados apontam que, apesar de avanços no sentido de apresentação de um horizonte de ações mais concreto no enfrentamento do racismo no contexto das organizações, o antirracismo organizacional ainda se limita à noção de ser um instrumento gerencial, traduzindo as demandas sociais em estratégias mercadológicas que seguem reforçando as mesmas relações de poder de uma sociedade racialmente hierarquizada.

Palavras-chave: equidade racial; organizações antirracistas; antirracismo; comunicação organizacional; políticas de diversidade racial; LinkedIn; #VidasNegrasImportam.

ABSTRACT

In this work, we aim to understand the discursive practices of business organizations regarding racial issues. We start from the hypothesis that, from the year 2020, driven by the demonstrations of the Black Lives Matter movement, companies began to demonstrate themselves in a more engaged way around the issue. We chose as empirical objects three organizations, representatives of different segments and signatories of the Business Initiative for Racial Equity, a collective that aims to share good practices in combating racism in the organizational environment. The material analyzed are publications collected on the organizations' official LinkedIn pages, adopting the Critical Discourse Analysis approach proposed by Fairclough (2001). In our theoretical effort, we seek to understand the organization of Brazilian society from a racial perspective, in which race operates as a device (Carneiro, 2021), positioning white people in a place of privilege and black people in a place of precariousness, resulting in a social dynamic marked by racism (Schucman, 2012; Mbembe, 2014; Bento, 2020; Almeida, 2021). We understand how black movements have historically resisted this perverse structure, organizing themselves as a collective to denounce oppression, point out the privileges of whiteness and demand access to material resources, which translate into reparation policies in the public and private sphere (Nascimento, 1980; Gonzales, 1982; Domingues, 2007; Alves, Galeão-Silva, 2004; Rosa, 2014). We assume as the guiding thread of this process the relational perspective of communication (França, 2018), in dialogue with complex thinking (Morin, 2015), understanding organizations as spaces where meanings compete (Baldissera, 2010), constituting and being constituted by the subjects in processes in which identity and difference emerge in relationships (Hall, 2003, 2006; Silva, 2014). Our results indicate that, despite advances in presenting a more concrete horizon of actions in confronting racism in the context of organizations, organizational anti-racism is still limited to the notion of being a management instrument, translating social demands into marketing strategies that they continue to reinforce the same power relations of a racially hierarchical society.

Key-words: racial equity; anti-racist organizations; antiracism; organizational communication; racial diversity policies; LinkedIn, #BlackLivesMatter.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Empresas brasileira selecionadas na análise.....	65
---	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Presença da temática por empresa em cada ano.....	67
Gráfico 2 – Tipo de publicação	68
Gráfico 3 – Estratégia Antirracista.....	68

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Objetivos do Desenvolvimento Sustentável	46
Figura 2 – Filtros para busca de publicações na página empresarial no LinkedIn	66
Figura 3 – Juntos com aqueles comprometidos com a igualdade	77
Figura 4 – Programa de Estágio Natura 2021	78
Figura 5 – Banner.....	79
Figura 6 – Campanha Estágio Natura&Co 2022.....	84
Figura 7 – Frames do vídeo com as primeiras aparições de cada personagem	85
Figura 8 – Cabeçalho principal página #CompromissoAntirracista.....	88
Figura 9 – O racismo ameaça a vida de todas as formas.....	89
Figura 10 – Frame do vídeo manifesto, com todos os personagens.....	90
Figura 11 – Agenda antirracista	91
Figura 12 – Entrelaçados e conectados	93
Figura 13 – O que temos feito até agora não é suficiente	95
Figura 14 – Comitê Racial Ambev.....	97
Figura 15 – Estágio Representa 2020.....	98
Figura 16 – De portas abertas Ambev	100
Figura 17 – Na Ambev não toleramos qualquer ato de racismo	101
Figura 18 – Maira e Rene.....	103
Figura 19 – Site institucional Ambev, página principal.....	104
Figura 20 – Site institucional Ambev, página sustentabilidade	104
Figura 21 – Equidade Racial Ambev	105
Figura 22 – Campanha #Além dos Rótulos	109
Figura 23 – Quer trabalhar em prol da equidade racial?	111
Figura 24 – #NaReal	112
Figura 25 – Histórias, vozes, vidas negras importam.....	114
Figura 26 – Programa Trainee 2021 Vivo.....	115
Figura 27 – Recorte coluna broadcast Estadão	118
Figura 28 – Frames das primeiras cenas do curta-metragem	118
Figura 29 – Frames da segunda fase do vídeo.....	119
Figura 30 – Frame final.....	119
Figura 31 – Post de lançamento Vivo nas Ideias.....	120
Figura 32 – Vivo nas Ideias: resultado.....	122
Figura 33 – Convite Exposição Enciclopédia Negra.....	123
Figura 34 – Programa de Estágio 2022	125

Figura 35 – Vivo 1º lugar o IERE	126
Figura 36 – Christian Gebara recebe Trófeu Raça Negra	127
Figura 37 – Reconhecimentos IERE	128
Figura 38 – Peças da Ambev em alusão ao Dia da Consciência Negra em 2021	132
Figura 39 – Dia da Consciência Negra não é só uma data para comemorar	135
Figura 40 – 21 dias de ativismo: consciência negra	136
Figura 41 – A luta antirracista é construída o ano inteiro	137
Figura 42 – Novembro Preto, personagens destacados no vídeo	139
Figura 43 – Card com informações dos empreendedores	139
Figura 44 – Existir é coexistir	141
Figura 45 – O que é ser mulher negra na tecnologia?	143
Figura 46 – Imagens do carrossel da Natura	145

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
2 UMA SOCIEDADE RACIALMENTE HIERARQUIZADA	21
2.1 Raça como dispositivo na constituição de relações sociais.....	21
2.2 Racismo e poder.....	25
2.3 Racializando a branquitude	29
3 NEGRITUDE E RESISTÊNCIA	32
3.1 Movimento(s) Negro(s) e as experiências de resistência no Brasil.....	32
3.2 Políticas públicas antirracistas: avanços e limites.....	36
3.3 Adesão das organizações às políticas de diversidade e inclusão.....	41
4 ORGANIZAÇÕES, CULTURA E IDENTIDADE	48
4.1 Contextos organizacionais como espaços de disputa de sentidos	48
4.2 A construção da identidade a partir da diferença	52
5 ORGANIZAÇÕES ABERTAS ÀS DIFERENÇAS? ANÁLISE DE DISCURSO E POLÍTICAS	59
5.1 Assumindo a subjetividade de quem pesquisa: percurso metodológico	60
5.2 Delimitado um objeto empírico: organizações (anti)racistas?	63
6 ANÁLISE DE DISCURSO CRÍTICA	70
6.1 Vidas negras (realmente) importam para as organizações?	73
6.1.1 <i>Posicionamento da Natura e seus desdobramentos</i>	75
6.1.2 <i>Posicionamento da Ambev e seus desdobramentos</i>	94
6.1.3 <i>Posicionamento da Vivo e seus desdobramentos</i>	113
6.2 Alusão a datas comemorativas	129
6.2.1 <i>Dia da Consciência Negra</i>	131
6.2.2 <i>Dia Internacional de Luta pela Eliminação da Discriminação Racial</i>	140
6.2.3 <i>Dia Internacional da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha</i>	142
6.3. Até onde vai o antirracismo das organizações?.....	146
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	148
REFERÊNCIAS	153
APÊNDICES	159
APÊNDICE A – Discursos das organizações (somente legendas das publicações).....	159

1 INTRODUÇÃO

Antes de iniciar a apresentação desse trabalho, acredito ser importante primeiro situar o lugar de onde eu falo, que foi o primeiro motivador que trouxe à academia as inquietações que sempre estiveram presentes em minha trajetória pessoal. Neste momento, tomo a liberdade de falar na primeira pessoa do singular, pois parte de uma motivação pessoal para depois se tornar uma construção de partilhas coletivas com minha orientadora, que sempre acolheu com tanto respeito, carinho e consideração as questões que me atravessam.

Depois de muitas leituras e reflexões sobre minha autoidentificação racial, que emergiram a partir do meu movimento de pesquisa, eu hoje me posiciono politicamente como uma mulher branca, não sem incômodo, porque existe em mim um processo de identificação pessoal com a negritude que perpassa a construção da minha subjetividade, em que o marcador racial sempre esteve presente, ainda que de forma inconsciente, ao longo da minha trajetória pessoal. Eu sou filha de uma família interracial. Meu pai, um homem negro, minha mãe, uma mulher branca e eu, nasci no meio termo dessa escala. Minhas características físicas não fazem do meu corpo alvo da violência e do descaso social que pessoas pretas, infelizmente, ainda vivenciam cotidianamente. Contudo, não ter a pele alva foi ao longo de muito tempo uma questão para mim, especialmente quando se trata das representações. Na infância lembro de muitas vezes ter direcionado a mim mesma um auto ódio por não ter nascido com a pele mais clara, por não ter os olhos verdes ou azuis, por não ter lábios tão finos e delicados, por não ter os cabelos lisos e sedosos. Era essa a referência que eu via estampada para onde quer que eu olhasse: as imagens na televisão, as capas das revistas, as páginas dos livros escolares. Tudo exaltava esse padrão de beleza branco, eurocêntrico, e eu me sentia horrível por não ser nada parecida com ele. A raça, portanto, atravessou a minha autoestima ao longo de muitos anos, ainda que eu não compreendesse a complexidade desse atravessamento como entendo agora.

Acredito que a primeira vez que tive contato com um formulário de identificação racial tenha sido no momento de ingresso na universidade, no ano de 2007, e diante das opções, de forma intuitiva me autodeclarei parda, porque naquele momento eu tinha a plena certeza de estar nesse meio termo entre o branco e o negro. Eu não fazia ideia de toda a complexidade das lutas e resistências dos movimentos negros, sequer compreendia

o caráter político daquela escolha de me autodeclarar parda, eu apenas entendia que era aquela a identificação em que eu me encaixava, pelas minhas características físicas.

Entender a identificação racial como uma noção política vem do meu movimento de pesquisa, onde pude compreender porque a formação da identidade racial negra considera pretos e pardos em sua composição e, durante um breve período, eu cheguei a reivindicar para mim a identidade racial negra nesse processo, numa perspectiva de identificação de parte das minhas experiências. Mas, como todo processo é um movimento de contínua (des)construção, aprofundando as leituras, acompanhando debates e conversando com pessoas em meu convívio, eu compreendi o quanto seria desonesto da minha parte assumir essa identificação. Primeiro porque não tenho qualquer pretensão de usufruir de cotas raciais e, me autodeclarando como parda, mesmo sem intenção, me coloco nesse lugar, contribuindo para uma leitura distorcida dos dados oficiais nos lugares que eu vier a ocupar. Em segundo lugar, entendi que o fato de não ser negra não me impede (muito pelo contrário) de seguir como uma aliada na luta antirracista, que isso não invalida o meu movimento de pesquisa, apenas me posiciona em um determinado lugar: uma pessoa que, por mais que compartilhe afinidades e vivências, jamais poderá entender no nível da experiência o que é ser uma pessoa negra no contexto brasileiro, onde o racismo ainda segue absurdamente presente nas relações. Por fim, por entender que a brancura também tem seus subtons, e que ao me autodeclarar como branca, assumo a escolha de tensionar a hegemonia de um grupo que não se racializa por se julgar universal, assumindo um olhar crítico que desvela a branquitude e seus privilégios.

É a partir desse lugar, portanto, que meu olhar se volta para o ano de 2020. Em um cenário pandêmico, que por si só carrega uma grande complexidade que impactou a vida e a rotina das pessoas, vozes emergiram de inúmeras instâncias a partir de maio daquele ano em prol da luta antirracista, impulsionadas por um trágico acontecimento nos Estados Unidos: George Floyd, um homem negro, foi assassinado por asfixia após o policial branco, Derek Chauvin, pressionar o joelho contra o seu pescoço durante 8 minutos e 46 segundos.

A ação foi filmada por uma adolescente que passava pelo local. Publicado nas mídias sociais, o vídeo viralizou, gerando uma série de manifestações questionando a brutalidade das abordagens policiais contra pessoas negras. Cartazes nas ruas e

publicações nas redes sociais ecoavam a *hashtag* #BlackLivesMatter¹ (#VidasNegrasImportam na tradução), denunciando o racismo estrutural que violenta corpos negros de tantas maneiras. A manifestação parte da sociedade civil e, de alguma maneira, chega também às organizações empresariais.

Para citar alguns exemplos, empresas como a telefônica Vivo e a cervejaria Ambev se posicionaram de forma direta, usando a *hashtag* do movimento (#VidasNegrasImportam) em publicações oficiais em suas páginas no *LinkedIn*. A Vivo trouxe uma imagem de fundo preto destacando o texto “Histórias, vozes, vidas negras importam” e na legenda, expressa o seu repúdio ao racismo e afirma seu compromisso com a equidade racial. A Ambev, além de mencionar a *hashtag* #VidasNegrasImportam na legenda, trouxe na imagem da publicação uma lista de compromissos assumidos pela organização para promover a equidade racial em sua estrutura como a ampliação da contratação de profissionais negros e a formação de um comitê especializado².

Esses posicionamentos se dão em um contexto em que a pauta da diversidade e inclusão de grupos minorizados vem ganhando espaço nas empresas. Um importante indício desse movimento é o lançamento do Guia Exame de Diversidade, publicação organizada pela Revista Exame a partir de 2019, em parceria com o Instituto Ethos, que reconhece os esforços de organizações na implementação de ações de diversidade e inclusão, considerando como públicos dessas iniciativas as diversidades de gênero, racial, pessoas com deficiência e sexualidade (Ferreira, 2020). O próprio Instituto Ethos, referência empresarial para pautas sobre responsabilidade social, tem publicado em seu site institucional uma série de documentos com recomendações para as empresas, como guias que orientam sobre a promoção da equidade racial, a promoção dos direitos LGBTI+³ e a inclusão de pessoas com deficiência⁴.

Ainda que a pauta racial figure como um dos grupos de diversidades trabalhados pelas empresas, partimos de uma hipótese inicial de que, somente a partir de 2020, as

¹ O movimento *Black Lives Matter* foi criado pelas ativistas negras norte-americanas Alizia Garza, Patrisse Cullors e Opal Tometi em 2012, a partir de uma publicação de Alizia na rede social Facebook em reação ao assassinato do jovem negro Trayvon Martin por um segurança. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/internacional/2020-10-11/alicia-garza-uma-ativista-para-o-seculo-digital.html> Acesso em 30 de junho de 2022.

² As publicações estão disponíveis em: <https://bityli.com/post-vivo> (Vivo), <https://bityli.com/ambev-post> (Ambev). Acesso em 30 de junho de 2022.

³ Essa é a nomenclatura adotada pelo Instituto Ethos no referido relatório.

⁴ Os guias estão disponíveis no site do Instituto Ethos, na página <https://www.ethos.org.br/categoria/publicacoes/>, acesso em 30 de julho de 2023.

organizações passam a trabalhar a temática de forma mais compromissada. Essa percepção foi o ponto de partida que motivou essa pesquisa, que investiga posicionamentos de organizações brasileiras da iniciativa privada em adesão à temática racial, traçando uma série histórica que possibilita visualizar a mobilização desses discursos no período de 2018 a 2022, tomando o ano de 2020 como um momento de uma possível transição, marcado pela ampla circulação da pauta racial na sociedade a partir das manifestações do movimento *Black Lives Matter*, em função do assassinato de George Floyd.

Tomamos como objeto empírico os discursos de três organizações empresariais brasileiras: a Natura, a Ambev e a Natura. Um ponto em comum nessas organizações é o fato de serem signatárias da **Iniciativa Empresarial pela Equidade Racial**, um coletivo empresarial que reúne mais de setenta organizações de diversos segmentos com o objetivo de atuarem em conjunto “em torno de compromissos com a inclusão, promoção e valorização da equidade étnico-racial.”⁵ Em nosso movimento exploratório de pesquisa, identificamos que tem sido prática nas organizações a assinatura de compromissos junto a entidades que se organizam enquanto coletivos para pautar as ações direcionadas a inclusão de grupos minorizados. Nesse sentido, entendemos que ao se aliarem a um coletivo que direciona ações em busca da equidade racial nos espaços empresariais, as organizações sinalizam um compromisso importante com a sociedade no combate ao racismo, o que nos desperta o interesse em acompanhar como esse compromisso vem sendo publicizado em seus discursos e o que eles revelam sobre a dinâmica das relações raciais no contexto das organizações.

A partir desse contexto, que emerge de um movimento exploratório inicial da nossa pesquisa, levantamos o questionamento: *de que forma organizações empresariais brasileiras da iniciativa privada, signatárias da Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial, vêm constituindo seus discursos em torno da temática racial na rede social LinkedIn?* Essa é a questão de pesquisa que guia a nossa investigação, que tem como objetivo geral compreender as práticas discursivas de organizações empresariais no que tange a temática racial e que elementos são privilegiados (ou não) em seus discursos. Como objetivos específicos, nos interessa (1) analisar como as organizações se apropriaram da pauta racial em circulação, considerando o contexto de manifestações do

⁵ Informação disponível no site oficial <https://iniciativaempresarial.com.br/>, na área de Governança. Acesso em 30 de junho de 2022.

movimento *Black Lives Matter*; (2) apurar a ocorrência de mudanças na constituição dos discursos organizacionais entre 2018 e 2022, compreendendo antes, durante e depois dos acontecimentos – assassinato de George Floyd e manifestações *Black Lives Matter* e; (3) entender os sentidos que as organizações colocam em circulação na ambiência do LinkedIn.

A fim de alcançar os objetivos propostos nessa pesquisa, ao longo dos três primeiros capítulos desse trabalho percorremos um trajeto com vistas a compreender as dinâmicas que perpassam as relações raciais, especialmente no contexto brasileiro. No primeiro capítulo, desenvolvemos a ideia de raça enquanto um constructo social (Mbembe, 2014) que opera como um dispositivo (Carneiro, 2023) posicionando brancos e negros na estrutura social, numa dinâmica em que a branquitude (Schucman, 2012; Bento, 2022) goza de inúmeros privilégios que foram “adquiridos” a partir da exploração dos sujeitos negros, que no período colonial se dava pela escravização e no pós-colonial, se atualiza em formas simbólicas que seguem violentando os corpos negros, sendo o racismo a materialização dessa dinâmica (Almeida, 2019).

No segundo capítulo, seguimos explorando essa relação, destacando os movimentos de resistência da negritude, que partem de um movimento de resgate de suas subjetividades, expondo a perversidade dessa dinâmica e apresentando uma versão atualizada da sua própria história. Serão apontados os principais marcos de lutas que constituem os movimentos negros no Brasil (Nascimento, 1980; Gonzales, 1982; Domingues, 2007) e as conquistas alcançadas em termos de políticas públicas, bem como no contexto das organizações empresariais, em um movimento contemporâneo de implementação de programas de diversidade e inclusão (Alves, Galeão-Silva, 2004; Rosa, 2014).

A partir da compreensão das organizações como ambientes em que os sentidos são disputados entre os sujeitos (Baldissera, 2010) e, portanto, constituídas nas relações, tendo a comunicação como fio condutor desse processo (França, 2018), no terceiro capítulo nos dedicamos a aprofundar essa compreensão, articulada às noções de identidade e diferença (Hall, 2003, 2006; Silva, 2014) enquanto elementos que se articulam constituindo e sendo constituídos pelos sujeitos, tensionando a estrutura organizacional, subvertendo os sistemas de representações (Hall, 2016; Collins, 2016; hooks, 2019) e abrindo caminhos para a construção de culturas pautadas pela alteridade.

O quarto capítulo apresenta o percurso metodológico, detalhando o caminho percorrido para recortar o nosso objeto empírico – as organizações Natura, Ambev e Vivo – e de que forma os discursos manifestos das três organizações serão analisados, a partir da Análise de Discurso Crítica (ADC) de Fairclough (2001), que propõe um modelo tridimensional de análise que articula texto, prática discursiva e prática social. Ao explicar sua perspectiva de análise discursiva, o autor destaca que “ao usar o termo discurso, propõe considerar o uso da linguagem como forma de prática social e não como atividade meramente individual ou reflexo de variáveis situacionais” (Fairclough, 2001, p. 90). Dessa forma, adota uma abordagem dialética em que o discurso ao mesmo tempo constitui o social e é por ele constituído, sendo uma prática que não apenas representa a realidade, mas também a tensiona e transforma.

O quinto capítulo apresenta os resultados do nosso processo analítico, que olha para cada organização partindo de um lugar comum: as publicações que marcam seus posicionamentos institucionais direcionados ao movimento *Black Lives Matter* e os desdobramentos dessa posição ao longo do período analisado. Em linhas gerais, identificamos que as práticas discursivas de fato se atualizam a partir de 2020, apresentadas pelas organizações a partir de ações institucionais que apresentam uma intencionalidade com potencial de promover mudanças, traduzido principalmente em ações afirmativas para ampliar a representatividade de pessoas negras nesses espaços.

Contudo, o debate ainda carece de tensionamentos importantes que permitam avançar a pauta com maior profundidade, especialmente no que se refere à posição da branquitude nesse processo, que segue não sendo racializada e mantendo-se no conforto de seus privilégios, isso quando não recebe um reconhecimento desproporcional por estar fazendo o mínimo ao viabilizar que pessoas negras acessem os espaços das organizações, invisibilizando as lutas históricas dos movimentos negros, esses sim os grandes impulsionadores de toda e qualquer mudança que possibilite a mobilidade social e econômica da negritude.

2 UMA SOCIEDADE RACIALMENTE HIERARQUIZADA

O Brasil foi organizado historicamente como um país racialmente hierarquizado, resultado de um processo de colonização europeu que estruturou as colônias com base em um

modelo rigidamente hierárquico, onde tudo e todos tinham seu lugar determinado. (...) As sociedades que vieram a constituir a chamada América Latina foram herdeiras históricas das ideologias de classificação social (racial e sexual) e das técnicas jurídico-administrativas das metrópoles ibéricas. Racialmente estratificadas, dispensaram formas abertas de segregação, uma vez que as hierarquias garantem a superioridade dos brancos enquanto grupo dominante (Da Malta, 1984, citado por Gonzales, 1988b, p. 73).

Dessa forma, a sociedade se organizou racialmente, naturalizando que brancos estejam em posição de superioridade e que negros estejam em condições de subalternidade. São dinâmicas perversas⁶ que resultam de um processo histórico que se constituiu a partir da raça, que opera como um dispositivo que beneficia um grupo específico, a branquitude, que sustenta seus privilégios às custas da precariedade dos sujeitos racializados (Carneiro, 2023). Neste capítulo, aprofundaremos essas discussões, entendendo como o racismo opera violentando simbólica e fisicamente a negritude, posicionando o sujeito branco dentro dessa dinâmica como o opressor que se beneficia dessa estrutura.

2.1 Raça como dispositivo na constituição de relações sociais

Entender o contexto das relações sociais sob a ótica da racialização demanda traçar uma compreensão do conceito de raça. Neste trabalho, adotamos a concepção de raça não como algo que existe materialmente, mas uma categoria imaginada, construída socialmente. Nas palavras de Mbembe (2014), “a raça não passa de uma ficção útil, de uma construção fantasista ou de uma projecção ideológica, (...) uma figura autônoma do real, cuja força e densidade podem explicar-se pelo seu carácter extremamente móvel,

⁶ A palavra perversa não foi usada como mero adjetivo, mas sim uma referência à proposição de Sodré em seu texto “Uma lógica perversa de lugar”, em que nos traz a compreensão do racismo como fruto de uma rela o racial perversa, que num contexto pós-aboli o emerge como “a forma social correspondente ao processo de subordina o direta do corpo sequestrado. (...) Ou seja, foi-se a segregac o explícita, mas ficou o horror ao outro” (SODRÉ, 2018, p. 12, grifo nosso).

inconstante e caprichoso” (Mbembe, 2014, p. 27). Guimarães, citado por Carneiro (2023, p.19) também se debruça sobre esse conceito e aponta que raça “não corresponde a nenhuma realidade natural”, sendo, portanto, fruto de uma construção social que permite “passar por realidade natural preconceitos, interesses e valores sociais negativos e nefastos.”

Desde tempos coloniais, raça tem sido um operador fundamental para posicionar brancos e negros na estrutura social. Seja no seu uso pela perspectiva biológica, que reforça características físicas como cor da pele e fenótipos, seja pela noção étnico-cultural, que olha para o território e os aspectos culturais de uma população (Almeida, 2019), a racialização tem sido usada como recurso ideológico que, a partir da definição de um homem ideal universal – o homem branco europeu – subjuga todos os outros povos e culturas como diferentes e inferiores.

Neste contexto, os processos de racialização têm como objectivo marcar estes grupos de populações, fixar o mais possível os limites nos quais podem circular, determinar exactamente os espaços que podem ocupar, em suma, conduzir a circulação num sentido que afaste quaisquer ameaças e garanta a segurança geral. (...) A raça é, simultaneamente, ideologia e tecnologia do governo (Mbembe, 2014, p. 71).

Ao longo do período colonial, pessoas negras foram sistematicamente racializadas, posicionadas como o outro inventado pelo branco para justificar a injustificável brutalidade e violência do processo de escravização dos corpos negros. Sequestrados de seu território, “transformados em homens-objeto, homens-mercadoria, homens-moeda (...) passaram a pertencer a outros, que se puseram hostilmente a seu cargo, deixando assim de ter nome ou língua própria” (Mbembe, 2014, p. 12). No pós-colonial, libertos juridicamente pelo abolicionismo, seguem sendo socialmente posicionados às custas dos privilégios da classe branca dominante, em contratos que se atualizam para manter tudo [e todos] no seu devido lugar. Gonzales (1982) é categórica a esse respeito, indicando a urgência em questionar esse suposto lugar natural que reserva a brancos e negros condições de existência bem assimétricas e desiguais.

O lugar natural do grupo branco dominante são moradias amplas, espaçosas, situadas nos mais belos recantos da cidade ou do campo e devidamente protegidas por diferentes tipos de policiamento: desde os antigos feitores, capitães do mato, capangas, etc. até a polícia formalmente constituída. Desde a casa grande e do sobrado, aos belos edifícios e residências atuais, o critério tem sido sempre o mesmo. Já o lugar natural do negro é o oposto, evidentemente: da senzala às favelas, cortiços, porões, invasões, alagados e

conjuntos “habitacionais” (cujos modelos são os guetos dos países desenvolvidos) dos dias de hoje o critério também tem sido simetricamente o mesmo: a divisão racial do espaço (Gonzales, 1982, p. 15).

Ainda que o texto de Gonzales tenha sido escrito há mais de quatro décadas, as reflexões seguem atuais, de modo que atravessamos um contexto de intensas desigualdades que seguem longe de serem superadas. Na contemporaneidade, brancos e negros seguem sendo posicionados em lugares que nada têm de naturais, mas que assim fazem crer as histórias narradas, as estruturas estabelecidas, os mitos constituídos em torno das posições sociais de dominadores e dominados. Na tentativa de manter seus privilégios, a classe dominante branca atua para manter o contingente de pessoas negras sob seu controle, domesticado, alheio a sua própria história e identidade, que sabe se manter no seu lugar, possibilitando aos brancos sustentarem a imagem de uma convivência harmônica entre brancos e negros, como se no Brasil vivêssemos em uma democracia racial.

A raça, nesse sentido, se configura como um dispositivo, de modo que a construção do “Eu hegemônico, branco, é conquistada pela contraposição com o Outro, negro (...) contribuindo para a formação de um imaginário social que naturaliza a subalternização dos negros e a superioridade dos brancos” (Carneiro, 2023, p. 11-12). A partir de uma perspectiva foucaultiana, Carneiro compreende a racialidade como uma “noção relacional”, que rege as relações entre sujeitos em dinâmicas de dominação e poder. Um dispositivo que atua

constituindo sujeitos através da enunciação sobre o Outro. (...) A constituição de uma nova unidade em cujo núcleo se aloja uma nova identidade padronizada, e, fora dele, uma exterioridade oposta, mas essencial para a afirmação daquela identidade nuclear” (Carneiro, 2023, p. 26-27).

Em outras palavras, institui a identidade do homem branco como o padrão a ser desejado, o parâmetro a partir do qual se inscreve como outro todas as demais identidades que não se enquadram nesse padrão. Na posição de outro, o sujeito negro encarna todas as significações negativas e indesejáveis, constituindo-se como um não ser. “De diferentes modos, desenrola-se um processo de ‘expurgo’ do mal do corpo branco ao depositá-lo nos ‘outros corpos’” (Carneiro, 2023, p. 32).

Das mesmas relações de poder que subjagam corpos negros, posicionando-os como o outro, surgem as brechas e fissuras onde nascem as estratégias de resistência,

buscando caminhos para subverter a lógica de dominação. Mbembe (2014) descreve um momento importante do levante dessa resistência a partir do século XVIII, quando pelo acesso à escrita,

pelos seus próprios traços, os Negros, estes seres-capturados-pelos-outros, conseguiram articular uma linguagem para si, reivindicando o estatuto de sujeitos completos do mundo vivo. Tal período, pontuado por inúmeras revoltas de escravos, pela independência do Haiti em 1804, por combates pela abolição do tráfico, pelas descolonizações africanas e lutas pelos direitos cívicos nos Estados Unidos, viria a completar-se com o desmantelamento do *apartheid* nos últimos anos do século XX (Mbembe, 2014, p. 12-13).

O autor articula a ideia de que a dispersão da negritude nos mais diversos territórios cria um processo de “crioulização do mundo” (Mbembe, 2014, p. 33), de modo que a presença do negro se torna crucial, por exemplo, na perspectiva econômica, sendo o motor do desenvolvimento dos territórios coloniais a partir da exploração da sua mão de obra e recursos materiais advindos do continente africano para manutenção das colônias. O mesmo também se pode dizer no que se refere à dimensão cultural, na medida em que seus costumes e tradições também circulam nesses espaços e influenciam a constituição da cultura local. Esse processo, segundo Mbembe, “acompanhará a maioria dos movimentos negros de emancipação” (Mbembe, 2014, p. 33).

É especialmente no campo cultural que floresce a luta pela emancipação, em uma experiência diaspórica que, segundo Hall (2003), reinventa a África fora da África, criando sentidos de pertencimento para negros afrodescendentes de todo lugar. Uma reinvenção que se baseia no resgate dos símbolos de origem, que possibilitam positivar o sentido de negritude, subvertendo a ordem cultural que vinha até então sendo construída para reproduzir um ideal branco eurocêntrico. Para Hall, retrabalhar a África

tem sido o elemento mais poderoso e subversivo de nossa política cultural do século vinte. E sua capacidade de estorvar o ‘acordo’ nacionalista pós-independência ainda não terminou. Porém, isso não se deve principalmente ao fato de estarmos ligados ao nosso passado e herança africanos por uma cadeia inquebrantável, ao longo da qual uma cultura africana singular fluiu imutável por gerações, mas pela forma como nos propusemos a produzir de novo a África dentro da narrativa caribenha” (Hall, 2003, p. 40).

Nesse sentido, circulam em um mesmo território referências culturais heterogêneas, que coexistem, transacionam sentidos e disputam espaços. Mais que isso, tensionam as culturas hegemônicas, que se pretendem únicas e universais, fundadas em uma referência que opera a partir do apagamento de culturas marginais, como se essas

não tivessem participação na constituição da cultura dita oficial. Hall pontua que “nossas sociedades são compostas não de um, mas de muitos povos. Suas origens não são únicas, mas diversas” (Hall, 2003, p. 30). Dessa forma, a instituição de uma cultura que se pretende hegemônica e homogênea trata-se de uma tentativa que não se cumpre de fato, na medida em que sempre há zonas de contato entre as diversas culturas, que se afetam mutuamente.

Isso não significa dizer que a convivência se dá sem conflitos, pelo contrário. Sendo a tentativa de instituir uma cultura hegemônica resultado de relações de poder e dominação, assimétricas em sua constituição, as culturas marginais se fazem visíveis a partir de estratégias que tensionam o centro, ao mesmo tempo em que sofrem tensionamentos contrários por parte dos membros que querem preservar a pureza da cultura que se pensava hegemônica, na medida em que veem ameaçados seus privilégios. Ainda que não tenham “o poder de confrontar e repelir [a cultura do centro], têm a capacidade, em todo lugar, de subverter e “traduzir”, negociar e fazer com que se assimile o assalto cultural global sobre as culturas fracas” (Hall, 2003, p. 45).

Retomando o argumento de que a experiência da diáspora opera como um elemento de identificação que reúne pessoas negras afrodescendentes de todo lugar, na medida em que partilham situações em que sofrem opressões e se organizam em resistência, o fato de ser uma experiência compartilhada não significa dizer que seja única e homogênea. Bairros (1996) pontua que, numa perspectiva global, pessoas negras são marcadas pela sua condição racial, que determina sobremaneira sua experiência social. Elementos identitários que são globais, mas que mudam a experiência conforme características locais dos territórios, “mediada por diferenças nacionais, de gênero e de classe social” (Bairros, 1996, p. 173). Assim, os movimentos de resistência se organizaram de maneiras distintas conforme a opressão se apresenta em seu território, opressão que atende pelo nome de racismo.

2.2 Racismo e poder

Já compreendemos que raça se trata de uma categoria relacional, um elemento ficcional criado com fins políticos e ideológicos para definir as posições de brancos e negros na estrutura social, determinando condições de privilégio para brancos e de subalternidade para negros. O racismo, por sua vez, seria a manifestação concreta dessa

dinâmica social, “uma forma de discriminação sistemática que tem a raça como seu fundamento” (Almeida, 2019, p. 22).

Diferente do preconceito racial, que é o “juízo baseado em estereótipos”, a discriminação racial tem como “requisito fundamental o poder” (Almeida, 2019, p. 23), podendo se manifestar de forma direta, quando há repúdio ostensivo a um grupo, ou indireta, que ignora a situação de grupos minorizados.

A consequência de práticas de discriminação direta e indireta ao longo do tempo leva à estratificação social, um fenômeno intergeracional, em que o percurso de vida de todos os membros de um grupo social – o que inclui as chances de ascensão social, de reconhecimento e de sustento material – é afetado (Almeida, 2019, p. 23).

Diante das condições de subalternidade às quais a população negra está sujeita, que se manifestam no acesso precário a condições dignas de saúde, educação, moradia e emprego, não há sensibilidade por parte da branquitude, no alto de seus privilégios. Ao contrário, há a sistemática negação do racismo e a sustentação do mito da democracia racial “na manutenção do *status quo* sociorracial” (Moore, 2007, p. 23-24).

Em sua obra, Moore (2007) propõe um retorno histórico para compreender como o racismo esteve presente nas relações sociais desde a antiguidade, defendendo que não seria uma criação restrita ao período colonial. Nesse esforço, o autor identificou que a constituição do racismo opera a partir de três dinâmicas sociais convergentes entre si, que consideramos que se aplicam a perspectiva racial adotada neste trabalho, que toma a raça como uma construção social que serviu ao período colonial e segue na contemporaneidade posicionando brancos e negros na estrutura social.

A primeira dinâmica é a *fenotipização*, que se refere à marcação da diferença, em que um grupo dominante detém os privilégios de determinar os lugares que serão ocupados por si e pelo outro na estrutura social. No caso, a branquitude é quem goza desse privilégio em detrimento da subalternidade da população negra. A segunda dinâmica é *simbologização*, que dota de sentido as características fenotípicas de cada grupo e inscreve esses sentidos no imaginário social, associando à branquitude referenciais estéticos e morais positivos como beleza, pureza, civilidade, cultura e transferindo para a negritude as associações opostas e negativas. Mais que isso, os referenciais estéticos e morais da branquitude atuam como a norma, o ideal a ser almejado por todos os outros grupos identitários. Por fim, a *hierarquização racial* diz respeito à dinâmicas de

dominação e poder, a raça usada como recurso ideológico visando “regulamentar as relações entre dominados e dominantes; inculcar um sentimento de permanente derrota no segmento subalternizado; e terceiro, criar uma convicção narcísica de inquestionável superioridade permanente e invulnerabilidade no setor dominante” (Moore, 2007, p. 247-248).

Essas dinâmicas dialogam com a noção de racismo estrutural defendida por Almeida (2019), que compreende o racismo como uma “decorrência da própria estrutura social, ou seja, o modo ‘normal’ com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional” (Almeida, 2019, p. 32-33).

Para chegar à proposta do racismo estrutural, o autor apresenta outras duas concepções de racismo, conforme se manifesta na sociedade. A primeira é a concepção individualista, que restringe a manifestação do racismo à esfera individual, um ato praticado de forma direta entre indivíduos, tratada como uma disfunção do comportamento social ou uma patologia que se resolve com a tratativa igualmente individualizada, educando ou punindo o indivíduo racista. A segunda concepção é a institucional, que expande a tratativa à esfera pública e inscreve o racismo no campo das instituições, “que passam a atuar em uma dinâmica que confere, ainda que indiretamente, vantagens e privilégios com base na raça” (Almeida, 2019, p. 26). Compreendendo as instituições como sistemas que atuam para manutenção da ordem social, gerenciando os conflitos e atuando para manter a estabilidade das relações, a concepção do racismo institucional defende que

a desigualdade racial é uma característica da sociedade não apenas por causa da ação isolada de grupos ou de indivíduos racistas, mas fundamentalmente porque as instituições são hegemônicas por determinados grupos raciais que utilizam mecanismos institucionais para impor seus interesses políticos e econômicos (Almeida, 2019, p. 27).

Embora compreenda a evolução marcada pelo desenvolvimento da ideia de racismo institucional em detrimento da concepção individualista, principalmente por “frisar a dimensão do poder como elemento constitutivo das relações raciais” (Almeida, 2019, p. 31), o autor defende a ideia de que as instituições atuam como instâncias integradas à estrutura social, sendo, portanto, espaços que reproduzem o racismo que se manifesta na sociedade, propondo assim a ideia de racismo estrutural.

Como a instituição tem sua atuação condicionada a uma estrutura social previamente existente – com todos os conflitos que lhe são inerentes –, o racismo que essa instituição venha a expressar é também parte dessa mesma estrutura. As instituições são apenas a materialização de uma estrutura social ou de um modo de socialização que tem o racismo como um de seus componentes orgânicos (Almeida, 2019, p. 31).

Isso não significa que, ao definir o racismo como estrutural, se excluem as manifestações individuais e institucionais, retirando a responsabilidade dessas esferas, pelo contrário. Entendendo a relação entre indivíduos/instituições e a sociedade como um movimento dialético, ao mesmo tempo em que essas instâncias reproduzem a estrutura social, elas são igualmente responsáveis por reforçar sua permanência e perpetuá-la em seus discursos e práticas. Nesse sentido, Almeida (2019) argumenta que a manifestação estrutural do racismo se sustenta em aparatos ideológicos, políticos, jurídicos e econômicos.

Ideológico na medida em que naturaliza as representações e os espaços ocupados por brancos e negros no contexto social, que no caso brasileiro, tem como referência central o mito da democracia racial. Político por tratar o racismo como um projeto de poder e dominação sobre as formas de existência da negritude, se manifestando pela lógica do biopoder, que “faz viver e deixa morrer” (Carneiro, 2023, p. 64). Em outras palavras, a lógica do biopoder compreende que o Estado, que deveria se responsabilizar pela garantia das condições materiais mínimas de sobrevivência à população, autoriza, ainda que indiretamente, o extermínio da população negra ao negar o acesso à saúde, moradia digna, educação de qualidade, saneamento básico, e diretamente quando a polícia, atuando sob seu comando, deliberadamente invade seus territórios, restringe sua circulação nos espaços sociais e atinge corpos negros com sua violência.

Jurídico porque as leis que regem as relações e os direitos fundamentais podem atuar perpetuando o racismo, seja segregando racialmente a população com dispositivos legais – como o caso dos Estados Unidos e do *apartheid* na África do Sul – seja criminalizando de forma mais severa atos cometidos por pessoas negras. Econômico, por fim, por ser um sistema que perpetua desigualdades no acesso aos recursos materiais, reservando à branquitude condições de privilégio e à negritude a precariedade.

Até aqui entendemos raça como um dispositivo opressor e o racismo como a materialização dessa dinâmica, gerando graves consequências para a população negra, vítima dessa opressão que violenta física, psicológica e moralmente corpos negros. Por sua vez, o racismo só se materializa e se sustenta porque existe um ator social que oprime

e se beneficia dessa estrutura. Estamos falando da branquitude, que foi brevemente pontuada ao longo do texto na caracterização dessa relação e sobre a qual teceremos mais alguns comentários.

2.3 Racializando a branquitude

As primeiras tradições dos estudos sobre raça tinham como foco o negro. Em sua maioria estudos conduzidos por intelectuais brancos, que viam o negro como o outro, estudado sob um olhar de superioridade inquestionável. De acordo com Schucman (2012), os estudos sobre raça e racismo começaram a mudar o seu enfoque a partir dos anos 1990⁷, quando o branco, que sempre posicionou a si mesmo como referencial, começa a ser colocado em questão, deslocando o olhar da pesquisa “das margens para o centro” (Schucman, 2012, p. 17). A autora comenta que a definição do que é a branquitude e dos sujeitos que dela fazem parte “é o nó conceitual que está no bojo dos estudos da identidade branca (...) [de modo que] ser branco tem significados diferentes compartilhados culturalmente em diferentes lugares” (Schucman, 2012, p. 22-23).

Embora a definição do que é ser branco não seja homogênea, existe um ponto compartilhado importante e fundamental que define as relações sociais, de acordo com a autora: o branco é o sujeito que detém os privilégios de acessar recursos materiais e o poder de determinar as posições sociais ocupadas pelos demais indivíduos na estrutura social, reservando para si (não apenas na esfera individual, mas tomando a branquitude enquanto um coletivo) as melhores posições.

Ou seja, é preciso pensar o poder da branquitude como princípio de circularidade ou transitoriedade (Foucault, 1999), compreendendo-o como uma rede na qual os sujeitos brancos estão consciente ou inconscientemente exercendo-o em seu cotidiano por meio de pequenas técnicas, procedimentos, fenômenos e mecanismos que constituem efeitos específicos e locais de desigualdades raciais (Schucman, 2012, p. 23).

Articulando o pensamento de diversos autores, Schucman (2012) identifica algumas características que constituem essa posição de poder da branquitude. A primeira

⁷ A autora pontua que, embora os estudos sobre a branquitude tenham se consolidado no campo a partir da década de 90, existem registros anteriores que foram importantes para se pensar a branquitude, como as obras do sociólogo, filósofo, historiador e ativista político negro norte-americano W.E.B. Du Bois (1920, 1953), do filósofo e psicanalista Frantz Fanon (1952), do escritor e pensador tunisiano Albert Memmi (1957) e do sociólogo brasileiro Alberto Guerreiro Ramos (1957).

é a noção de invisibilidade, na medida em que ser branco não é reconhecido no senso comum como uma identidade racial, mas vista como algo “natural e normal”. Uma invisibilidade intencional, que pode se fazer visível em situações específicas, como quando sentem ameaçados os seus privilégios.

A segunda característica são os privilégios materiais, ou seja, o amplo e fácil acesso a toda estrutura material que garante à branquitude as melhores condições de saúde, educação, moradia e trabalho. O terceiro e último são os privilégios simbólicos, que seria a atribuição de sentidos altamente positivados em relação a ser branco, de modo que seus atributos estéticos e morais são supervalorizados, garantindo ao grupo branco acessos privilegiados aos espaços de poder e sociabilidade.

Excessivamente representada nos meios de comunicação, “a branquitude [no Brasil] não é genética, mas uma questão de imagem” (Sovik, 2009, p. 36). Norte-americana radicada no Brasil desde 1971, a professora Liv Sovik nos ajuda a compreender outras nuances da invisibilidade da branquitude, que no Brasil se esconde atrás do discurso da mestiçagem, que a partir de um referencial de brancura que estaria atrelada à uma pureza racial, supostamente presente apenas no contexto do continente europeu, afirma sem qualquer constrangimento que “aqui ninguém é branco”, que todos são filhos da mistura e convivem pacificamente.

A valorização do brasileiro mestiço, herança da resistência antropofágica e freyreana às exigências eurocêtricas, permite que, sob certas condições econômicas e sociais, o papel social ideal associado a ser branco possa ser desempenhado por não brancos, enquanto as hierarquias se preservam. (Sovik, 2009, p. 38).

Dito de outra maneira, ao mesmo tempo em que o discurso da mestiçagem representa uma resistência ao ideal europeu, no contexto brasileiro é apropriado pela classe branca dominante para manutenção de seus privilégios em detrimento das opressões sociais direcionadas às pessoas não brancas, que naturaliza uma estrutura social racista. “Reiterar que, por ser um país mestiço, não há ódio racial serve para reforçar esse controle dos sentidos da vida em sociedade” (Sovik, 2009, p. 39).

Ao observar o ambiente de trabalho, Bento (2022) localiza um dos espaços institucionais em que a branquitude se manifesta enquanto fenômeno que reserva as posições de destaque e poder para seus iguais – pessoas brancas – e invisibiliza a presença e contribuição de pessoas negras – o outro. “Um modo de funcionamento que torna

homogêneo e uniforme não só processos, ferramentas, sistemas de valores, mas também o perfil de seus empregados e lideranças, majoritariamente masculino e branco” (Bento, 2022, p.12).

Bento defende em sua tese que entre brancos há um pacto de cumplicidade não verbalizado, denominado por ela de pacto narcísico da branquitude, que possui um “componente narcísico de autopreservação, como se o diferente ameaçasse o “normal”, o “universal” (...) sentimento de ameaça e medo que está na essência do preconceito, da representação que é feita do outro e da forma como reagimos a ele” (Bento, 2022, p. 12).

Uma das formas de observar esse fenômeno, segundo a autora, são as estratégias usadas para justificar a presença de desigualdades no ambiente organizacional – bem como na sociedade –, como a ideia da meritocracia, que alimenta a perspectiva de que, se existem mais pessoas brancas ocupando posições mais elevadas dentro das empresas, é porque se esforçaram e merecem estar naquela posição, e que pessoas negras, por outro lado, não estariam preparadas e por isso não ascendem na estrutura para ocupar esses espaços. Ou seja, há uma responsabilização do indivíduo para justificar a sua condição, como se fosse unicamente fruto de suas escolhas, desconsiderando toda a estrutura social em que o indivíduo está inserido.

Uma contradição importante apontada por Bento na discussão sobre mérito é a questão de que, historicamente, a população negra foi – e ainda é – o grande motor econômico do país. Seja na condição de escravizado ou de trabalhador precarizado, é seu trabalho que sempre sustentou o enriquecimento da classe branca dominante. “É ao longo da história que se forma o sistema meritocrático em que um segmento branco da população vai acumulando mais recursos econômicos, políticos, sociais, de poder, que vai colocar seus herdeiros em lugar de privilégio” (Bento, 2022, p. 23). Ou seja, o privilégio só se sustenta porque existe uma massa de pessoas negras a serviço da branquitude, ocupando os espaços mais precários, trabalhando em condições de subalternidade e mantendo tudo no seu devido lugar. É justamente contra a manutenção dessa estrutura que os movimentos negros vêm, historicamente, se mobilizando e resistindo, denunciando o pacto narcísico da branquitude e reivindicando acesso aos recursos materiais que sempre foram negados à negritude.

3 NEGRITUDE E RESISTÊNCIA

Por mais que exista um polo – que já identificamos aqui como a branquitude – que concentre o acúmulo de recursos materiais e simbólicos, que detenha privilégios e tenha acesso aos espaços de poder, o poder não é exclusividade de um único grupo, sendo uma instância que circula (Foucault, 1980, citado por Hall, 2016). Nesse sentido, ainda que as relações sociais tenham historicamente posicionado a negritude em lugares periféricos, com acessos precários às condições materiais, sempre houve espaço para que se organizassem coletivamente, resistindo desde os tempos coloniais às tentativas de extermínio de sua subjetividade.

Neste capítulo, falaremos sobre a resistência dos movimentos negros no Brasil, traçando um breve histórico da sua organização e como essa mobilização tem promovido mudanças nas políticas públicas e privadas de reparação.

3.1 Movimento(s) Negro(s) e as experiências de resistência no Brasil

Considerando a heterogeneidade do nosso território e partindo do entendimento de que a negritude não é um bloco homogêneo, não é possível dizer da existência de um único movimento negro. Mesmo que em algum momento da história da resistência negra tenha se constituído o Movimento Negro Unificado (MNU), os esforços de organização de movimentos de resistência por parte da negritude sempre foram diversos e, ainda que pautados em um horizonte comum, foram movimentos plurais em sua expressão, por isso assumimos a nomenclatura igualmente no plural.

A organização da negritude para resistir às investidas opressoras da classe branca dominante remonta ao período colonial, na figura dos quilombos, sendo a experiência de Palmares a mais significativa. Nascimento (1980, p. 46) descreve o Quilombo de Palmares como o “primeiro governo de africanos livres nas terras do Novo Mundo” reunindo cerca de trinta mil rebeldes africanos e mantendo sua existência ao longo de um século (1595 – 1695). Ao movimento de organização em quilombos dá-se o nome de quilombagem, cuja atuação foi fundamental para enfraquecimento do sistema escravista, configurando-se como um “movimento emancipatório que antecede, em muito, o movimento liberal abolicionista” (Moura, 1992, p. 22). Inscrevem-se também sob a rubrica da quilombagem outros movimentos de resistência da negritude, como os

movimentos de insurreição organizados no território da Bahia durante o século XIX, dos quais o autor destaca “a grande insurreição de 1835 em Salvador” (Moura, 1992, p. 22), também conhecida como Revolta dos Malês, “movimento de considerável força organizativa e exemplo vivo de inconformismo e da coragem dos negros cativos que, submetidos a um regime de refinada crueldade e altamente repressivo, souberam buscar tenazmente o caminho da liberdade.”⁸

No período pós-abolição, novas experiências de organização se constituíram. Movimentos culturais e políticos de mobilização racial, manifestos em diversos formatos, que podem ser compreendidos em quatro momentos, conforme proposta do historiador Petrônio Domingues (2007). A primeira fase vai de 1889 a 1937, marcando um momento em que negros libertos, ex-escravizados e seus descendentes se organizam para reivindicar acesso a direitos básicos. Formada principalmente pela classe trabalhadora negra, se constituiu como uma espécie de organização sindical, com foco assistencialista. Foi nesse período que também se formou a imprensa negra, “jornais publicados por negros e elaborados para tratar de suas questões (...) se tornando uma tribuna privilegiada para se pensar em soluções concretas para o problema do racismo na sociedade brasileira” (Domingues, 2007, p. 104-105).

A década de 1930 foi um marco, com a criação da Frente Negra Brasileira (FNB), ampliando a difusão do movimento pelo território nacional. A participação das mulheres negras teve fundamental importância desde o início, consideradas as mais assíduas e grandes mobilizadoras do movimento. “A Cruzada Feminina, por exemplo, mobilizava as negras para realizar trabalhos assistencialistas. Já uma outra comissão feminina, as Rosas Negras, organizava bailes e festivais artísticos” (Domingues, 2007, p.106). Com a instauração do Estado Novo, período de grande repressão policial, os movimentos políticos da sociedade civil foram todos proibidos, o que levou ao fim da FNB.

De 1945 a 1964 se passa a segunda fase, após a queda do Estado Novo. De acordo com Domingues (2007), não teve a mesma expressão e poder de aglutinação do período anterior, mas ainda assim, se destacaram alguns movimentos. Um dos principais agrupamentos foi a União de Homens de Cor⁹ (UHC), cuja atuação foi “marcada pela promoção de debates na imprensa local, publicação de jornais próprios, serviços de

⁸ Texto extraído do Portal Geledes, em matéria que reúne um acervo histórico da Revolta dos Malês. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/revolta-dos-male>, acesso em 14 de agosto de 2023.

⁹ Homens de cor era a expressão usada na época para designar pessoas negras.

assistência jurídica e médica, aulas de alfabetização, ações de voluntariado e participação em campanhas eleitorais” (Domingues, 2007, p. 108).

Outra importante organização foi o Teatro Experimental Negro (TEN), criado em 1944 sob a liderança de Abdias Nascimento. O TEN atuava como “um laboratório de experimentação cultural e artística, cujo trabalho, ação e produção explícita e claramente enfrentavam a supremacia cultural das classes dominantes” (Nascimento, 1980, p. 68). O Teatro Experimental Negro não resistiu à chegada da ditadura militar, tendo encerrado suas atividades em 1968, com o autoexílio de seu fundador. Ainda assim, foi uma experiência de grande importância, dando visibilidade às manifestações culturais protagonizadas por pessoas negras, contestando as representações estereotipadas da negritude nas produções hegemônicas.

De acordo com Gonzales (1982), o golpe de 1964 levou à desarticulação das lideranças negras e os poucos que se mantinham ativos, atuavam de forma clandestina. A autora chama atenção para mobilização da juventude nesse período, inspirada nos movimentos pelos direitos civis em curso nos Estados Unidos e nas lutas por libertação dos povos africanos. Ela relata a retomada, no início dos anos 1970, do teatro negro em São Paulo e observa com entusiasmo o nascimento do movimento *soul* no Rio de Janeiro. “Era a comunidade negra jovem, dando sua resposta aos mecanismos de exclusão que o sistema lhe impunha” (Gonzales, 1982, p. 31). A partir do movimento *soul*, viria a se constituir o Movimento Negro no Rio de Janeiro, com expressiva participação das mulheres que, já naquela época, apontavam as opressões de gênero presentes dentro do movimento. Aqui é fundamental destacarmos a contribuição do feminismo negro, que no Brasil tem na figura de Lélia uma das suas principais expoentes.

Quando a maioria dos militantes do MNU ainda não tinha uma elaboração mais aprofundada sobre a mulher negra, era Lélia que servia como nossa porta-voz contra o sexismo que ameaçava subordinar a participação de mulheres no MNU, e o racismo que impedia nossa inserção plena no movimento de mulheres (Bairros, 2000, p. 342).

Com palavras generosas, Luiza Bairros descreve com imenso respeito e carinho a trajetória da amiga, que conheceu em 1979 dentro do Movimento Negro Unificado (MNU), constituído oficialmente em 1978. Bairros destaca as contribuições fundamentais de Gonzales no campo político e cultural, lugares que para ela eram indissociáveis. “Cultura é política com P maiúsculo, na medida em que da maneira mais didática e

prazerosa, fazem com que nossa etnia tome consciência do seu papel de sujeito de sua própria história e de sua importância na construção não só deste país, como de muitas outras das Américas” (Gonzales, 1986, citada por Bairros, 2000, p. 345).

Sua contribuição epistemológica para o campo das ciências sociais é igualmente destacada, “contribuindo para revelar a democracia racial como um mito” (Bairros, 2000, p. 349). A proposição da categoria amefricanidade, para “definir a experiência comum dos negros nas Américas” (Bairros, 2000, p. 349) e a forma como articulou racismo e sexismo na experiência de mulheres negras são, na visão de Bairros, suas grandes contribuições.

Para Lélia, o compromisso das mulheres negras com a transformação social era prioritário, pois como amefricanas, sabemos bem o quanto trazemos em nós a marca da exploração econômica e da subordinação racial e sexual. Por isso mesmo trazemos conosco a marca da libertação de todos e todas. (Bairros, 2000, p. 357).

A questão cultural foi, de fato, a tônica do MNU, marcando a terceira fase dos movimentos negros. Para Domingues (2007), esse momento foi marcado pela ressignificação da identidade do negro no Brasil. A adoção da palavra negro para designar os descendentes africanos é um exemplo, que até então carregava um sentido pejorativo e passa a ser estimulado como um fortalecimento do grupo racial negro na sociedade. Outro aspecto importante é o resgate da ancestralidade, incorporando a estética, indumentária, religiosidade e culinária africana. Nesse sentido, o movimento negro organizado “africanizou-se”, o que segue sendo a tônica em sua fase atual, a partir dos anos 2000, ao qual o autor atribui um papel importante do *hip hop* na cena cultural e política.

Expandindo o cenário proposto por Domingues, nessa quarta fase do movimento acreditamos que podem também ser inscritas as novas dinâmicas de mobilização de ativistas e militantes negras no ambiente digital. Barros (2020) documentou diversas iniciativas nesse sentido, que se materializam na presença digital de narrativas de mulheres negras em espaços *online* como blogs, sites e mídias sociais, ampliando o alcance das discussões em torno da pauta racial.

Nessa polifonia, houve um movimento de retomada daquilo que teria ficado para trás, um movimento de Sankofa em prol da valorização da intelectualidade afro diaspórica: mulheres negras jovens lendo, interpretando, discutindo, referenciando as mulheres negras mais velhas, começaram a se

reunir em grupos na internet e então fomentar debates, trocas, compreensões e forçar fraturas no sistema racista brasileiro em diversos âmbitos, (...) e como em um grande redemoinho, mulheres negras feministas ocuparam o discutido ciberespaço a partir de inúmeros lugares e demandas (Barros, 2020, p. 200).

Seria a ascensão de um feminismo negro digital, que assim como os movimentos negros que o antecederam, se infiltra pelas brechas do sistema, afinal, a promessa de democratização dos acessos por meio dos aparatos tecnológicos não se realiza de fato, perpetuando a mesma lógica que segue privilegiando a branquitude.

Para discutir democracia e cidadania é preciso ter negritado a quem pertence o direito de ser cidadã(o). Então grupos subalternizados começaram a criar e operar suas tecnologias do possível, afinal as tecnologias digitais chegaram bem depois das tecnologias ancestrais (Barros, 2020, p. 208).

Nesse breve histórico, buscamos pontuar as iniciativas mais expressivas de cada período, com a clareza de que certamente existiram muitos outros movimentos e iniciativas que foram igualmente importantes para constituição dos movimentos negros no contexto brasileiro. Dos quilombos ao contexto atual, concordamos com Bairros (1996, p. 180) quando ela pontua que a atuação histórica dos movimentos negros foi fundamental para abrir caminhos à negritude para acesso aos espaços de poder, possibilitando a atuação na esfera política, seja pela “tentativa de adaptação de parcela do movimento a um ambiente supostamente mais democrático, [seja pela] incorporação de pautas do movimento nas agendas dos setores refratários à luta antirracista, ainda que de forma precária.” Em outras palavras, foi graças aos movimentos organizados pela negritude que seus problemas foram visibilizados a nível social, a despeito de todas as tentativas de invisibilizar a questão racial no contexto brasileiro, abrindo caminhos para que políticas públicas e iniciativas da esfera privada fossem implementadas, assunto que falaremos a seguir.

3.2 Políticas públicas antirracistas: avanços e limites

Só podemos falar de avanços na questão racial em âmbito de políticas sociais antirracistas porque, historicamente, houve muita luta e resistência protagonizada pela negritude no bojo dos movimentos negros organizados. Nesta seção, pontuamos as principais políticas documentadas a partir da Constituição de 1988, apresentadas em

ordem cronológica. Começando com a própria constituição, o documento possui dois incisos que abordam a questão: no artigo 4º, que trata das relações internacionais, o inciso VIII menciona o repúdio à prática de racismo; no artigo 5º, além da menção genérica “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”, há no inciso XLII a tipificação do racismo como crime inafiançável e imprescritível¹⁰, ambos insuficientes para dar conta da complexidade do racismo que, com já entendemos, é um problema estrutural e estruturante da sociedade (Almeida, 2019) que impede a mobilidade social e econômica de pessoas negras e privilegia a branquitude em todos os aspectos.

Em 5 de janeiro de 1989, foi promulgada a lei nº 7.716, também conhecida como Lei Caó, prevendo penas de detenção ou multa para práticas racistas como negar ou abster o acesso a cargos na administração pública ou emprego em empresas privadas e recusar ou impedir o acesso em instituições de ensino público ou privado, por exemplo. Em janeiro de 2023, a lei foi atualizada, tipificando como crime de racismo a injúria racial¹¹. De acordo com a professora Gina Vieira, em entrevista ao portal Geledes, o ganho mais importante da lei é pedagógico, ao explicitar para a sociedade a existência do racismo no Brasil, em contraposição ao mito da democracia racial¹². Na prática, os efeitos da lei são pouco efetivos, tendo em vista que pessoas negras seguem sendo vítimas de violências diárias, de microagressões a mortes brutais nas mãos das forças policiais. De acordo com o Anuário Brasileiro de Segurança Pública (2023, p. 112), registros de injúria racial tiveram aumento de 29,9% de 2021 para 2022 e de racismo subiram 35% no mesmo período, “denotando tanto aumento da demanda pelo direito ao acesso à não discriminação”. Fundamental também ressaltar o descaso das autoridades policiais diante das denúncias, que contribuem para subnotificação e descrédito das vítimas de racismo nos dispositivos legais.

Os anos 1990 foram um marco importante para as discussões no que se refere à discriminação racial no ambiente de trabalho. Em 1992, movimentos sindicais e organizações dos movimentos negros denunciaram o Brasil à Genebra pelo descumprimento das determinações previstas na Convenção nº 111 da Organização

¹⁰ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm, acesso em 22 de maio de 2023.

¹¹ Lei nº 7.716 de 1989 disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17716.htm, acesso em 22 de maio de 2023.

¹² Depoimento cedido à matéria “Lei que torna racismo crime completa 30 anos, mas ainda há muito a se fazer” publicada em 6 de janeiro de 2019. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/lei-que-torna-racismo-crime-completa-30-anos-mas-ainda-ha-muito-a-se-fazer/>, acesso em 22 de maio de 2023.

Mundial do Trabalho (OIT)¹³, instituída em 1958 com vistas ao combate às discriminações em matéria de emprego e profissão. A partir da denúncia, o governo brasileiro se mobilizou e, em 1995, “instituiu, em parceria com a OIT, um projeto de cooperação técnica com o objetivo de apoiar ações de promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação [racial]” (Farranha, 2006, p. 58-59).

No âmbito educacional, em 9 de janeiro de 2003 foi sancionada lei nº 10.639, que institui como obrigatório o ensino sobre História e Cultura Afro-Brasileira nos estabelecimentos de ensino fundamental e médio, públicos e privados. Prevê o estudo da “História da África e dos Africanos, a luta dos negros no Brasil, a cultura negra brasileira e o negro na formação da sociedade nacional, resgatando a contribuição do povo negro nas áreas social, econômica e política pertinentes à História do Brasil.”¹⁴ Em 2023, ano em que a legislação completou 20 anos, o Geledes Instituto da Mulher Negra¹⁵ e o Instituto Alana¹⁶ publicaram o resultado da pesquisa Lei 10.639: a atuação das Secretarias Municipais de Educação no ensino de história e cultura africana e afro-brasileira. A pesquisa revelou que 53% das secretarias municipais de educação não realizam ações consistentes para aplicação da lei e que apenas 29% das redes municipais de ensino desenvolvem ações efetivas nesse sentido¹⁷, o que demonstra a existência de lacunas importantes, mesmo com a lei em vigor.

Em 20 de julho de 2010 foi instituído o Estatuto da Igualdade Racial, pela lei nº 12.288, tendo como objetivo “garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate

¹³ A Convenção nº 111 da OIT foi discutida e aprovada durante a Conferência Internacional do Trabalho realizada em Genebra, em 1958, sendo promulgada no Brasil em 1968 pelo Decreto Lei nº 62.150. Documento na íntegra no e-book *Legislação sobre promoção da igualdade racial*, disponível em: <https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/gestao-na-camara-dos-deputados/responsabilidade-social-e-ambiental/pro-equidade/publicacoes/legislacao-sobre-promocao-da-igualdade-racial>, acesso em 14 de julho de 2023.

¹⁴ Lei nº 10.639 de 2003 disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.639.htm, acesso em 22 de maio de 2023.

¹⁵ O Geledes Instituto da Mulher Negra é uma organização da sociedade civil que atua “em defesa de mulheres e negros, por entender que esses dois segmentos sociais padecem de desvantagens e discriminações no acesso a oportunidades sociais em função do racismo”. Site institucional disponível em <https://www.geledes.org.br/>, acesso em 14 de agosto de 2023.

¹⁶ O Instituto Alana é uma organização da sociedade civil que atua para assegurar direitos das crianças e adolescentes e “garantir condições para o desenvolvimento integral da infância em seus diferentes espaços de vivência.” Site institucional disponível em: <https://alana.org.br>, acesso em 14 de agosto de 2023.

¹⁷ A Pesquisa foi respondida por 1.187 secretarias municipais em todo o país, que correspondem a 21% dos municípios do território nacional. De acordo com a publicação, a pesquisa foi realizada no âmbito das secretarias municipais por representar o maior número de estudantes ativos, matriculados no ensino infantil e fundamental. Disponível em: <https://alana.org.br/wp-content/uploads/2023/04/lei-10639-pesquisa.pdf>, acesso em 22 de maio de 2023.

à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.”¹⁸ Prevê a garantia de direitos fundamentais como saúde, educação, cultura, esporte, lazer, liberdade religiosa, acesso à terra, moradia e trabalho. Cabe ressaltar que são direitos que vem sendo reivindicados há mais de um século, de forma consistente e incansável, pelos movimentos negros, e mesmo com a legislação em vigor, as desigualdades raciais ainda são latentes.

De acordo com o relatório Desigualdades Sociais por cor e raça no Brasil¹⁹, publicado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2022, a população negra²⁰ segue enfrentando graves problemas de precariedade, apresentando índices inferiores de acesso a condições básicas em comparação com a população branca. No que se refere ao trabalho, por exemplo, as taxas de desocupação e subutilização da força de trabalho são maiores entre pessoas negras (64,1% e 65,6% respectivamente) e os rendimentos médios mensais são duas vezes menores comparado com pessoas brancas. No que diz respeito às condições de moradia, o índice de pessoas pretas (36%) e pardas (45,9%) que não tem acesso a saneamento básico é consideravelmente maior em comparação com a população branca (27,8%).

Os dados sobre educação mostram os impactos do período pandêmico, em que estudantes de 6 a 17 anos pretos (13,5%) e pardos (15,2%) tiveram mais dificuldade de acesso às atividades escolares em função do regime remoto, em comparação com jovens brancos (6,8%). E essa assimetria se repete em relação a violência e participação política, dados também disponíveis no relatório.

Voltando ao campo da educação, em 29 de agosto de 2012, foi sancionada a Lei nº 12.711, registrando um avanço importante e fundamental que garantiu o acesso de pessoas negras ao ensino superior em instituições federais, com a reserva de 50% das vagas para alunos oriundos de escolas públicas, com renda per capita de até 1,5 salário mínimo, autodeclarados pretos, pardos e indígenas²¹. Antes mesmo de ser sancionada a lei, algumas universidades já vinham implementando cotas em seus processos de admissão de novos alunos, como a Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ) que

¹⁸ Lei nº 12.288 de 20 de julho de 2010 disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm, acesso em 22 de maio de 2023.

¹⁹ Relatório disponível em https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101972_informativo.pdf, acesso em 22 de maio de 2023.

²⁰ De acordo com o IBGE, o grupo racial negro é composto pela soma de pretos e pardos. O relatório apresenta os dados estratificados, considerando as duas categorias separadamente, mas analisados em conjunto como representantes da negritude.

²¹ Lei nº 12.711 disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm, acesso em 22 de maio de 2023.

em 2003 realizou o primeiro vestibular reservando parte das vagas para a população negra (Domingues, 2005).

A legislação foi recentemente revisada pela Lei nº 14.723/23, atualizando critérios de elegibilidade. Permanece o critério de reserva de 50% das vagas para alunos oriundos de escolas públicas, atualizando a faixa de renda per capita para igual ou inferior a 1 (um) salário-mínimo. Há também a ampliação do público beneficiado, contemplando pessoas oriundas de comunidades quilombolas. Por fim, define-se que candidatos concorram, “inicialmente, às vagas disponibilizadas para ampla concorrência e, se não for alcançada nota para ingresso por meio dessa modalidade, passarão a concorrer às vagas reservadas pelo programa”²².

Outro dispositivo legal nesse sentido foi Lei nº 12.990 de 2014, que prevê a reserva de 20% dos cargos oferecidos em concursos públicos para pessoas negras²³, configurando-se assim como ações afirmativas que possibilitam o acesso de pessoas pretas, pardas e indígenas a importantes espaços sociais.

As ações afirmativas são dispositivos legais de extrema relevância e tem efetivamente contribuído para ampliação do acesso de pessoas negras ao ensino superior. De acordo com relatório do Consórcio de Acompanhamento das Ações Afirmativas (CAA)²⁴, a implementação da política de cotas promoveu uma grande diversificação do perfil universitário. Se em 2001, pretos, pardos e indígenas representavam apenas 31% dos alunos, em 2020 essa representatividade chegou a 52%.

Ainda que sejam previstas legalmente, as ações afirmativas são alvo de intensa disputa, enfrentando a resistência por parte da ala conservadora branca. Entre os argumentos usados para se opor às cotas raciais, a branquitude se vale de argumentos como alegar que a medida impactaria a qualidade do ensino, que o ingresso por meio de cotas não seria meritocrático ou, ainda, que a solução deveria ser a melhoria do ensino básico (Domingues, 2005; Munanga, 2001). Também é sintomático desse cenário de disputa a reivindicação das cotas por pessoas brancas que se apropriam do discurso da mestiçagem para se autodeclararem pardas, produzindo situações de fraude gravíssimas

²² Lei nº 14.723/23 disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14723.htm, acesso em 29 de janeiro de 2023.

²³ Lei nº 12.990/14 disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm, acesso em 26 de maio de 2023.

²⁴ O Consórcio de Acompanhamento das Ações Afirmativas (CAA) é uma articulação de núcleos de pesquisa que se uniram para produzir dados e análises sobre a política de cotas no ensino superior brasileiro. O relatório referenciado no texto está disponível em https://gema.iesp.uerj.br/wp-content/uploads/2022/08/CAA_cartilha_08_bxa.pdf, acesso em 29 de janeiro de 2024.

que demonstram a relevância de revisões periódicas dos mecanismos de regulação, como a implementação de comissões de heteroidentificação²⁵.

Tais comissões cumprem ainda, o papel de assegurar que a política pública se volte efetivamente àqueles para os quais ela foi projetada. Ademais, contribuem para que a reparação da dívida histórica com os negros não seja mais uma vez retardada, em função de estratégias de burla, ou de omissão que o racismo estrutural e institucional são capazes de fomentar. (Santos e Estevam, 2018, p. 11)

A resistência às políticas afirmativas com foco racial só reforça que o racismo é um problema que demanda um enfrentamento contínuo, expondo a fragilidade do mito da democracia racial, cuja defesa se torna insustentável diante de uma realidade que revela assimetrias raciais profundas.

3.3 Adesão das organizações às políticas de diversidade e inclusão

No âmbito das organizações empresariais, as ações de combate à discriminação racial atendem pela rubrica de políticas de diversidade e inclusão, temática que tem sido amplamente midiaticizada pelas empresas, bem como pela mídia especializada. Em nosso trabalho, não iremos nos ater ao processo de trazer uma extensa genealogia da noção de diversidade. Ainda assim, entendemos importante pontuar, ainda que brevemente, por onde navega o nosso entendimento.

De acordo com Rossato (2022), o conceito de diversidade é trabalhado por diversas áreas do conhecimento, sendo cercado de muitas controvérsias. “Como noção teórica, [a diversidade] nasce em um campo de disputa de sentidos (...) um conceito derivado de construção social, ainda em elaboração, que está atrelado a questões distintas em âmbitos individuais, grupais e/ou relacionais” (Rossato, 2022, p. 77). Avançando o entendimento, Rossato nos traz uma perspectiva de que a diversidade seria acionada para dizer das diferenças que constituem os sujeitos em sociedade, e que

tende a estar associada a grupos com identidades articuladas em torno de significantes da diferença, relativos a determinados segmentos sociais, étnicos,

²⁵ Estabelecida pela Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018, o procedimento de heteroidentificação é um mecanismo complementar à autodeclaração, visando confirmar a veracidade desse dado a partir da composição de uma comissão encarregada de analisar a identidade racial de candidatos que optam por concorrer às vagas destinadas a pessoas negras. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/14766>, acesso em 29 de janeiro de 2024.

de gênero, de raça, dentre outros, que, independentemente da quantidade, possuem pouca representação social, política e econômica. (Rossato, 2022, p. 78)

Traduz, portanto, a diversidade de características físicas, sociais e culturais que constituem os indivíduos, sendo um ativo negligenciado no contexto das organizações, historicamente dominado por um perfil homogêneo, embranquecido, heteronormativo. Ao se apropriar da noção de diversidade, as organizações estariam, teoricamente, abertas a mudar esse cenário e acolher perfis mais diversos em suas estruturas. Vejamos como se dá a origem desse movimento, cuja repercussão mais intensa pode até ser recente, mas que já vem sendo trabalhada desde os anos 1960 quando, nos Estados Unidos, em resposta ao movimento pelos direitos civis, o governo começa a implementar medidas para garantir à população o acesso igualitário ao trabalho (Alves, Galeão-Silva, 2004). Entre as políticas governamentais da época com foco na inclusão de grupos minorizados, destaca-se a criação da *Affirmative Action* ou Ação Afirmativa pelo presidente John F. Kennedy em 1961 (Rosa, 2014). De acordo com Rosa, a ação afirmativa se configura como uma política de diversidade do tipo multiculturalista, que se pauta no reconhecimento das diferenças culturais, garantindo aos grupos minorizados o acesso aos direitos historicamente negados.

Trata-se de uma política destinada a combater diretamente o caráter sistêmico da discriminação que persiste nas políticas e nas práticas cotidianas das organizações, o que reflete o legado histórico de discriminação que também está presente em outros segmentos da sociedade (Rosa, 2014, p. 245).

Uma segunda prática identificada por Rosa foi implementada no Canadá, conhecida como Política de Igualdade no Emprego. Foram elaboradas legislações em 1986 que obrigavam as empresas a “recolher e divulgar dados sobre a representatividade dos seus trabalhadores, (...) desenvolver planos que incluíssem metas para a contratação e a promoção [e adotar] medidas para remover barreiras discriminatórias” (Rosa, 2014, p. 245).

Em meados dos anos 1980, desenvolveu-se em ambos os países a ideia de gestão da diversidade ou valorização da diversidade. De acordo com Alves e Galeão-Silva, “entende-se por gestão da diversidade a adoção de medidas administrativas que garantam que os atributos pessoais, ou de grupo, sejam considerados recursos para melhorar o desempenho da organização” (Thomas, 1990, citado por Alves, Galeão-Silva, 2004, p. 22). Segundo os autores, a gestão da diversidade surge como uma proposta de substituição

às ações afirmativas, sob o argumento de que estas não seriam positivas na medida em que não atenderiam ao princípio de meritocracia.

Argumentamos no capítulo anterior, ao abordar a branquitude, como o discurso da meritocracia é contraditório, na medida em que só seria possível falar em mérito se todos os atores envolvidos partissem do mesmo lugar. Ao longo de toda a discussão do capítulo percebemos que, no que tange à perspectiva racial, brancos e negros definitivamente não ocupam lugares igualitários e se relacionam a partir de dinâmicas perversas que reservam aos brancos todas as vantagens e aos negros toda a precariedade.

Nos parece que a gestão da diversidade chega às organizações como uma estratégia para gerenciar a presença das diversidades em seu ambiente, instrumentalizando a tratativa de um problema que apresenta profundas complexidades. Alves e Galeão-Silva (2004) destacam que os defensores desse modelo apelam para argumentos que evidenciam as vantagens competitivas para as empresas ao adotarem a gestão da diversidade, como aumento da criatividade e inovação, ganho de valor de mercado e flexibilidade. Ainda assim, a implementação do modelo enfrenta desafios, conforme apontam os autores.

Sua implementação não é fácil. Dentre os principais obstáculos estão o ceticismo dos próprios funcionários das empresas em relação aos programas e sua efetividade; uma atitude preconceituosa em relação a colegas ou chefes que são beneficiários desses programas; e as dificuldades em modificar rotinas administrativas de recursos humanos para incluir a questão da diversidade. (Alves, Galeão-Silva, 2004, p. 23).

Podemos dizer então que a efetividade de políticas de gestão da diversidade, para além da atração de pessoas pertencentes a grupos minorizados historicamente oprimidos, passa acima de tudo por um processo de mudança cultural. As pessoas que compõem a organização precisam validar a iniciativa e estarem sensíveis à recepção da diferença em um ambiente tradicionalmente marcado pela hegemonia da branquitude.

No contexto brasileiro, a temática passa a ser discutida no ambiente organizacional a partir dos anos 1990, em paralelo às ações governamentais e tendo como palco as empresas multinacionais, a partir de desdobramento de políticas direcionadas pelas matrizes norte-americanas.

Esse movimento, contudo, não vem acompanhado de um aprofundamento da literatura nacional sobre o tema. Os movimentos sociais antidiscriminação e de responsabilidade social das empresas é que têm sido os principais agentes

de difusão de práticas de gestão da diversidade em empresas brasileiras. (Alves, Galeão-Silva, 2004, p. 24).

Citando o professor Kabengele Munanga, Coelho (2015) reitera o seu questionamento, feito nos anos 1990, sobre qual seria a resposta da sociedade para atender às demandas dos movimentos negros, tomando medidas para resolver a desigualdade racial que vinha sendo denunciada. As ações afirmativas figuram como uma iniciativa importante nessa solução, na visão de Munanga, não apenas pela iniciativa pública, devendo se estender também no âmbito privado, “num contexto marcado pelo desmonte do Estado de Bem-Estar Social e pelo crescimento do poder do capital transnacional” (Munanga, 1996, citado por Coelho, 2015, p. 69).

Atualizando a pergunta para compreender qual seria a resposta do mundo empresarial às demandas dos movimentos negros, Coelho busca possíveis respostas em um caso cujo desdobramento se inicia em 2003, quando o Instituto de Advocacia Racial e Ambiental (Iara), com apoio da Federação Nacional dos Advogados e representantes dos movimentos negros, “apresentou ao Ministério Público do Trabalho (MPT) de Brasília uma representação que, apoiada em matérias publicadas na imprensa, denunciava a desigualdade racial no mercado de trabalho” (Coelho, 2015, p. 69).

Diante da apresentação, o MPT lançou em 2005 o Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidade para Todos, que tinha como proposta de trabalho realizar investigações nos quadros de trabalhadores de organizações privadas com vistas a identificar a representatividade racial e de gênero nesses espaços. As organizações que receberam primeiramente esse diagnóstico foram as do segmento bancário, que revelou um cenário preocupante. Observou-se que, mesmo com disponibilidade de mão de obra negra que atendia aos requisitos de contratação das empresas pesquisadas, a presença de profissionais negros nessas instituições não correspondia à representatividade social dessa população. Além disso, identificou distorções salariais de até 50%, sempre em prejuízo para mulheres e negros, na comparação com homens brancos ocupando as mesmas posições.

Tais constatações levaram o MPT a propor a essas instituições financeiras o estabelecimento de um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC). Por meio deste a empresa se comprometeria a cumprir, em determinado período, metas relativas à admissão, isonomia salarial e progressão na carreira dos segmentos negro e de mulheres, visando aumentar a presença de indivíduos desses grupos nos postos de comando. O alcance dessas metas seria monitorado pelo MPT.

A proposição não foi aceita e então o Ministério Público decidiu ajuizar ações civis públicas contra esses bancos na Justiça Trabalhista. (Coelho, 2015, p. 71).

Instaurou-se um conflito entre o MPT e as instituições bancárias, que se estendeu também a outras instituições da sociedade civil como sindicatos e organizações vinculadas aos movimentos negros que se uniram ao MPT na ação. Após longas negociações, entre idas e vindas da Federação Brasileira dos Bancos (Febraban), que representou as instituições bancárias durante o processo, em 26 de janeiro de 2007 a Febraban anunciou que assumiria “o compromisso de elaborar um mapa da composição demográfica dos trabalhadores do setor bancário” (Coelho, 2015, p. 74), medida proposta pelo MPT para auxiliar as tomadas de decisões visando a promoção da diversidade racial e de gênero nas instituições do segmento.

Ainda que tenha assumido esse compromisso, os discursos apresentados pelos representantes das instituições bancárias ao avaliar sua posição sobre a situação eram controversos, insistindo no não reconhecimento da questão racial como um problema e assumindo como alternativa a valorização da diversidade como sendo o foco das ações a serem estabelecidas no enfrentamento da questão. Vemos aqui o mito da democracia racial sendo reforçado, gerando um apagamento conveniente das dinâmicas raciais que são estruturalmente marcadas pelas assimetrias entre brancos e negros. Uma negação do problema que é absolutamente confortável para a branquitude para lidar com a situação sem assumir a responsabilidade, afinal, admitir um problema racial seria reforçar a validade da acusação de que as instituições bancárias estavam sendo racistas em seus processos de contratação.

Na visão de uma representante da Organização Internacional do Trabalho (OIT), entrevistada por Coelho,

(...) o que motiva as empresas é a pressão social intensa, transnacional inclusive. (...) As empresas não podem reconhecer que sua conduta é ilegal. Jamais vão admitir que suas práticas gerenciais são marcadas pelo racismo. Então falam em valorização da diversidade. É a maneira que encontraram de se colocar neste terreno a partir de uma postura positiva. (Coelho, 2015, p. 79-80)

Acreditamos que a agenda da diversidade segue pautada nas organizações como resultado dessas mesmas pressões sociais, “traduzindo, em termos de tecnologia gerencial, a agenda sociopolítica” (Coelho, 2015, p. 81). O instrumento gerencial da vez se materializa na agenda 2030 proposta pela Organização das Nações Unidas, a partir da

proposta dos 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, “um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade” (Nações Unidas Brasil)²⁶.

Interessante observar que os objetivos (figura 1), embora tragam uma ampla representação de causas sociais e ambientais, seguem invisibilizando a pauta racial, que não aparece destacada em nenhum deles de forma direta. Ainda que bem-intencionadas, iniciativas de reparação social que não sejam racialmente orientadas seguirão perpetuando a mesma lógica perversa que invisibiliza as dinâmicas raciais que, como vimos na leitura de dados socioeconômicos na seção anterior, seguem segregando a população e revelam que pessoas negras seguem sendo vítimas de acessos precários à saúde, educação, trabalho e moradia, bem como alvos majoritários da violência policial e urbana.

Figura 1 – Objetivos do Desenvolvimento Sustentável



Fonte: ONU Brasil, 2024²⁷.

Compreender a questão racial como um aspecto estrutural da sociedade, especialmente no contexto brasileiro, um dos últimos países das Américas a abolir a escravidão, é essencial para perceber que, apesar dos avanços em aspectos de políticas públicas e ações na iniciativa privada, a condição de pessoas negras no país ainda é de desvantagem social e econômica em relação às pessoas brancas. No entanto, apesar desta condição que ainda se perpetua, a luta e resistência dos movimentos negros continuam

²⁶ Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>, acesso em 30 de janeiro de 2024.

²⁷ Ibidem.

confrontando a discriminação e o racismo e lutando de forma incansável pela mudança desse cenário.

4 ORGANIZAÇÕES, CULTURA E IDENTIDADE

Este capítulo propõe aprofundar a compreensão sobre o contexto organizacional para que possamos estabelecer uma reflexão sobre as políticas de diversidade das organizações, o que é falado sobre a questão racial e como isso reflete em suas práticas discursivas. Partindo da perspectiva proposta por Baldissera (2010), que considera as organizações sistemas vivos e complexos que se constituem a partir das relações entre os sujeitos que a elas se vinculam de alguma maneira, disputando sentidos, tensionando as estruturas e (re)tecendo a cultura e identidade organizacional, buscamos entender a relação entre a formação cultural, a questão identitária, a prática discursiva e o desenvolvimento de políticas de diversidade.

4.1 Contextos organizacionais como espaços de disputa de sentidos

Pensar as organizações como espaços onde os sentidos se disputam parte de um esforço teórico que busca superar paradigmas funcionalistas (Oliveira, Paula, 2019) que propõem uma leitura das organizações como ambientes controlados, organizados por processos gerenciais que, se bem executados, viabilizariam superar falhas, ruídos e imprevistos. Nessa visada, os sujeitos são meras engrenagens, seja no papel de empregados, de quem se espera a produtividade e alta performance na execução dos processos organizacionais, seja como consumidores dos produtos e serviços ofertados.

Em um contexto social marcado pela alteridade, em que interesses de diversos atores sociais em relação se chocam, é um desafio para as organizações sustentarem o desejo gerencial de manter a ordem e a disciplina de seus processos e práticas, uma vez que esses atravessamentos continuamente tensionam as organizações em direções contrárias ao previamente planejado. Tensionamentos que partem dos sujeitos em relação, que dentro ou fora da organização, trazem seus repertórios, referências e subjetividades ao estabelecer interações, perturbando a ordem, subvertendo as regras, levantando pautas e apontando contradições.

A hegemonia da organização no processo interativo, assim como o controle e planejamento dos processos comunicacionais, torna-se dependente dos repertórios interpretativos dos grupos que afetam ações organizacionais e são por elas afetados, já que o sentido é processado na instância receptora, fugindo,

portanto, da perspectiva da gestão organizacional. (Oliveira, Paula, 2019, p. 105).

Em diálogo com a perspectiva das autoras, Baldissera (2010, p. 61) compreende as organizações como “*complexus* de diálogos e significação, permanentemente (re)tecidas pelos diferentes sujeitos (...), tensionadas pelo entorno sociocultural, perturbando-o e sendo perturbadas por ele,” exigindo das organizações que se reorganizem constantemente, se adaptando à configuração social de determinado contexto.

Baldissera propõe uma visada para o contexto organizacional a partir da noção de complexidade proposta por Edgar Morin, perspectiva com a qual também dialogamos. Morin (2015) propõe o pensamento complexo como um caminho alternativo para se pensar a ciência que, historicamente, foi fundada sob o paradigma da simplificação, que fragmenta e isola o processo de construção do conhecimento dentro de áreas específicas. Trazendo esse raciocínio para o contexto das organizações, é como se pensavam os processos na visão funcionalista que, como mencionamos no início dessa seção, consideram a organização um ambiente controlado, cujo funcionamento é regido pela ordem, não tolerando o incerto e o imprevisto.

Acontece que a organização não está fechada em si mesma, ela é um sistema vivo, inserida dentro de outros sistemas – o mercado, a sociedade – e que também possui dentro dela uma diversidade de sistemas – os indivíduos que dela fazem parte. Como um sistema vivo que se relaciona com o seu entorno, Morin (2015) entende a empresa como um organismo que se auto-eco-organiza, num ambiente onde ordem e desordem, caos e harmonia, estão sempre presentes.

Toda organização, como todo fenômeno físico, organizacional e, claro, vivo, tende a se degradar e a degenerar. O fenômeno da desintegração e da decadência é um fenômeno normal. Ou seja, o normal não é que as coisas permaneçam tais como são, pelo contrário, isso seria inquietante. Não há nenhuma receita de equilíbrio. A única maneira de lutar contra a degenerescência está na regeneração permanente, melhor dizendo, na atitude do conjunto da organização a se regenerar e a se reorganizar, fazendo frente a todos os processos de desintegração (Morin, 2015, p. 89).

Nesse sentido, podemos dizer que o contexto organizacional não está dado *a priori*, mas é resultado do contínuo tensionamento de forças entre os sujeitos em relação, que, ao disputarem os sentidos em circulação, movimentam a cultura da organização num

processo dialógico-recursivo²⁸ no qual os sujeitos constituem e ao mesmo tempo são constituídos por ela. Segundo Baldissera (2011, p. 54), “a construção e a própria existência de uma dada cultura pressupõe e exige comunicação.” A comunicação, por sua vez,

está na cultura e nela encontra sua possibilidade de realização. (...) É na cultura, em seus pressupostos básicos (valores centrais), que a comunicação encontra sua orientação; a cultura tende a prescrever e proscreever a comunicação. Indica, orienta e regula explicitando qual comunicação deseja. (...) No entanto, essa regulação não é total. Os sujeitos, em algum nível, encontram formas de resistir, inventar e/ou subverter a própria cultura (Baldissera, 2011, p. 54).

Essa perspectiva dialoga com a abordagem relacional da comunicação desenvolvida por França (2018). Concordamos com a autora quando ela afirma ser possível, a partir dessa perspectiva, “utilizar a abordagem comunicacional como chave de leitura da vida social, [assumindo] a dimensão constitutiva da comunicação e [tratando-a] como uma emergência” (França, 2018, p. 91), um vir a ser que se realiza no âmbito das relações. Enquanto dinâmica relacional, a comunicação pressupõe a intencionalidade dos sujeitos participantes, construindo e disputando sentidos (Baldissera, 2008). Os tensionamentos dessa relação revelam pistas sobre os contextos em que se inserem os sujeitos e as relações de poder que se estabelecem.

A comunicação no contexto das organizações assume essa mesma perspectiva, na medida em que a organização figura como um ator social que se constitui a partir das relações entre os sujeitos que dela fazem parte, bem como das relações que estabelece com sujeitos e demais atores sociais que constituem o seu entorno. Ainda que seu gesto comunicacional seja marcado pela intencionalidade, com vistas a atingir objetivos, influenciar públicos, promover sua imagem, não há garantias da realização da intenção inicial, uma vez que os sujeitos, inevitavelmente, confrontam o seu ato comunicativo, seja apoiando a comunicação proposta pela organização, seja deslocando seus sentidos e apresentando outras possibilidades de leitura que, por menor que seja seu poder na relação, ainda assim desestabiliza, em alguma medida, a ordem organizacional.

²⁸ Aqui é uma referência às dimensões da complexidade, segundo Morin (2015). A dimensão dialógica é o encontro entre polos contrários: ordem/desordem, estabilidade/instabilidade, organização/desorganização estabelecem uma relação de convivência e atravessamentos. A dimensão recursiva diz da relação entre sujeito e estrutura: o sujeito constitui a estrutura ao mesmo tempo em que é constituído por ela. Por fim, temos o princípio hologramático, que fala da relação entre o todo e as partes a partir de uma perspectiva que uma não se reduza simplesmente à outra. O todo está na parte, assim como a parte está no todo, mas há sempre algo das partes que escapa ao todo e algo do todo que não está contemplado as partes.

Ao trabalhar essa noção do contexto organizacional como resultado de um “*complexus* de diálogos” (Baldissera, 2010) tecido a partir dos tensionamentos dos sujeitos em relação, é importante dizer que esse tecer junto não resulta de um consenso entre as partes, mas é atravessado por intensas disputas, conflitos e relações de poder que são historicamente assimétricas. É inegável que as organizações são a parte dessa relação que detêm o poder, e ainda que demonstrem mais abertura à alteridade, atuam institucionalmente com vistas a manter uma determinada ordem.

Pode-se afirmar que as organizações tendem a ampliar sua atenção para as subjetividades à medida que isso se constitui em relevante interferência quanto ao alcance de seus objetivos. Então, boa parte das relações de força que se atualizam nelas, por serem contextuais, não é estabelecida *a priori*. Antes, na perspectiva de Foucault (1996), somente se dão a conhecer no acontecer (Baldissera, 2010, p. 68).

Retomando a discussão do primeiro capítulo sobre raça como dispositivo, articulado à essa noção de organizações como espaço de disputas de sentidos, compreendemos as organizações nesse contexto como um aparato institucional historicamente dominado pela branquitude, que se movimenta para manter uma ordem organizacional que garanta para seus iguais os privilégios das melhores posições dentro desses espaços e reserva ao outro as posições precárias, de menor valor social, onde suas subjetividades são invisibilizadas.

Em sociedades desfiguradas pela herança do racismo, a preferência de um mesmo perfil de pessoas para os lugares de comando e decisão nas instituições financeiras, de educação, saúde, segurança etc., precariza a condição de vida da população negra, gerando desemprego e subemprego, a sobrerrepresentação da população negra em situação de pobreza, os altos índices de evasão escolar e mal desempenho do alunado negro e os elevados percentuais de vítimas negras da violência policial (Bento, 2020, p. 57).

A permanência da população negra em condições precarizadas é o que mantém a branquitude e seus privilégios, uma herança que, segundo Bento,

tem também sua dimensão simbólica, fazendo com que o perfil daqueles que lideram as organizações, que é majoritariamente masculino e branco, esteja sempre bem representado nos meios de comunicação, o que mantém um imaginário que favorece sua permanência em lugares da sociedade considerados mais prestigiados, bem como propicia a naturalização de outros grupos em posições de subordinação e desqualificação (Bento, 2020, p. 57).

Uma lógica perversa que se perpetua com vistas à manutenção dos privilégios, mas que, como vimos no terceiro capítulo, é alvo de intensas resistências que emergem para disputar os sentidos das narrativas tradicionalmente postas, expondo as opressões e incoerências, reivindicando a equidade de acesso aos espaços que foram historicamente negados à negritude. E isso se dá em um processo de lutas que tem como um de seus fios condutores o resgate identitário, que inverte a lógica perversa de apagamento das diferenças e traz para o centro da cena o reconhecimento da alteridade como um caminho possível para pensar novos pactos civilizatórios.

4.2 A construção da identidade a partir da diferença

Assumindo a noção de identidade presente no trabalho de Stuart Hall (2003, 2006, 2014), compreendemos a identidade como resultado de uma construção que se realiza nas trocas simbólicas entre sujeitos em relação. Uma visada que parte da problematização da noção iluminista que vislumbrava os sujeitos como detentores de uma identidade fixa e imutável, “que emergia pela primeira vez quando o sujeito nascia e com ele se desenvolvia, ainda que permanecendo essencialmente o mesmo” (Hall, 2006, p. 10-11).

Além de ser uma noção centrada no sujeito, que pressupõe o indivíduo como uma entidade isolada e autônoma, levanta outra questão muito significativa que é sobre quem detém o poder de definir as identidades. Uma vez que os sujeitos se relacionam, interagem entre si e com a sociedade, abre-se espaço para a ideia de sujeito sociológico, cuja identidade se forma a partir das interações que estabelece com o seu entorno. “A identidade nessa concepção sociológica preenche o espaço entre o “interior” e o “exterior” – entre o mundo pessoal e o mundo público. (...) A identidade então costura o sujeito à estrutura” (Hall, 2006, p. 11-12), o que oferece ao sujeito e à estrutura social que ele habita uma certa estabilidade.

Essa estabilidade, no entanto, não se realiza plenamente, na medida em que sujeito e estrutura se tensionam mutuamente num complexo de relações, e é aí que emerge a noção de sujeito pós-moderno proposta por Hall, cuja identidade “torna-se uma celebração móvel: formada e transformada continuamente em relação às formas pelas quais somos representados ou interpelados nos sistemas culturais que nos rodeiam (Hall, 1987), definida historicamente” (Hall, 2006, p. 13).

Citando Ernest Laclau (1990), Hall aponta que as sociedades na alta modernidade são marcadas pela diferença, característica que coloca o sujeito diante de antagonismos e contradições “que produzem uma variedade de diferentes ‘posições de sujeitos’ – isto é, identidades” (HALL, 2006, p. 17) – que pode assumir na estrutura social. Deslocamento que Laclau visualiza com otimismo, por entender que “ele desarticula as identidades estáveis do passado, mas também abre a possibilidade de novas articulações: a criação de novas identidades, a produção de novos sujeitos e a recomposição da estrutura em torno de pontos nodais particulares de articulação” (Laclau, 1990, citado por Hall, 2006, p. 17-18).

Ao longo de sua obra, Hall (2006) desenvolve uma extensa argumentação para demonstrar que a ideia de identidade unificada e centrada que se acreditava existir na modernidade não é exatamente uma verdade. O autor começa fazendo um esboço do que ele considera como cinco grandes avanços na teoria social e nas ciências humanas que corroboram para o descentramento do sujeito cartesiano²⁹, afetando não apenas a esfera individual, mas também a cultural, materializada na ideia de identidade nacional.

A visão conservadora defende a identificação do indivíduo com os símbolos da nação como sendo uma relação natural. Hall, por outro lado, argumenta que “as identidades nacionais não são coisas com as quais nós nascemos, mas são formadas e transformadas, no interior da representação” (Hall, 2006, p. 48). O autor aciona a noção de “comunidade imaginada”, de Benedict Anderson, para se referir à nação, e explica que

as culturas nacionais, ao produzir sentidos sobre "a nação", sentidos com os quais podemos nos identificar, constroem identidades. Esses sentidos estão contidos nas histórias que são contadas sobre a nação, memórias que conectam seu presente com seu passado e imagens que dela são construídas (Hall, 2006, p. 51).

As memórias acionadas para estabelecer essa representação do passado não são aleatórias, mas escolhas políticas e ideológicas que trabalham em favor do grupo dominante, que já nomeamos como a branquitude. Representações que pretendem fundar uma identidade única e universal, que articula esquecimentos a partir do apagamento das diferenças e estabelece estruturas que perpetuam desigualdades. Nesse sentido, podemos

²⁹ A reinterpretação do pensamento marxista na década de setenta (1); o desenvolvimento da psicanálise, com a descoberta do inconsciente por Freud (2); o trabalho da linguística estrutural desenvolvido por Ferdinand Saussure (3); o poder disciplinar exercido sobre o sujeito moderno em Foucault (4); e o impacto do feminismo enquanto movimento social (5) são os cinco avanços citados pelo autor, que resultaram no “descentramento final do sujeito pós-moderno” (Hall, 2006, p. 34-46).

dizer que a crise de identidade seria, na verdade, resultado de uma movimentação cultural de reivindicação identitária, de questionamentos dos símbolos unificados da nação que traz como novo paradigma a convivência – permeada por disputas e conflitos – de identidades diversas.

A tessitura dessa convivência com a alteridade é possivelmente o principal desafio que nos atravessa. Silva (2014) traz importantes contribuições nesse sentido, ao trabalhar a intrínseca relação que conecta a construção da identidade e da diferença, de modo que a primeira depende da segunda para se sustentar.

Em geral, consideramos a diferença como um produto derivado da identidade. Nessa perspectiva, a identidade é a referência, é o ponto original relativamente ao qual se define a diferença. Isso reflete a tendência a tomar aquilo que somos como sendo a norma (...). Numa visão mais radical, entretanto, seria possível dizer que, contrariamente à primeira perspectiva, é a diferença que vem em primeiro lugar (...) como processo mesmo pelo qual tanto a identidade quanto a diferença são produzidas (Silva, 2014, p. 75-76).

O autor problematiza a noção de que a identidade partiria apenas da definição daquilo que o sujeito é, quando na verdade ela se constitui a partir da relação com o outro, e, portanto, também diz daquilo que o sujeito não é. O grande problema aqui é quando se parte de um essencialismo, que define determinada identidade como a referência e pauta todas as demais a partir dela, o que, como já vimos ao longo da discussão do segundo capítulo, gera estruturas opressoras em que a identidade dominante – branquitude – subjuga as demais identidades marcadas pela diferença em relação ao referencial estabelecido.

Fixar uma determinada identidade como a norma é uma das formas privilegiadas de hierarquização das identidades e das diferenças. (...) Normalizar significa eger, arbitrariamente, uma identidade específica como parâmetro em relação ao qual as outras identidades são avaliadas. (...) A forma da identidade normal é tal que ela nem sequer é vista como uma identidade, mas simplesmente como a identidade. A força homogeneizadora da identidade normal é diretamente proporcional à sua invisibilidade (Silva, 2014, p. 83).

É o que vimos, por exemplo, na discussão sobre a branquitude, que se autodenomina como o padrão, a norma a ser seguida e performa uma invisibilidade por não ter uma atribuição identitária explícita, se posicionando como a representação máxima de um ideal a ser desejado. Um lugar hegemônico que vem sendo cada vez mais questionado, tendo suas opressões denunciadas, sendo a todo momento interpelada pela

diferença que não admite mais que a negritude e demais grupos sociais historicamente oprimidos sejam silenciados e invisibilizados.

Ainda que assumindo a noção de identidade de Hall, entendemos que no contexto atual ele apresenta limites. Mesmo Hall admitiu que “a identidade é um desses conceitos que operam ‘sob rasura’, no intervalo entre a inversão e a emergência: uma ideia que não pode ser pensada da forma antiga, mas sem a qual certas questões-chave não podem ser sequer pensadas” (Hall, 2014, p. 104). Neste sentido, a noção de interseccionalidade parece ser um caminho promissor para essa atualização. Enquanto a identidade incorre no risco da essencialização, pensar os sujeitos a partir dos inúmeros cruzamentos identitários que atravessam sua existência traz novas camadas de complexidade para compreender a dinâmica de opressões sociais enfrentadas pelos grupos minorizados.

Feministas negras e não-brancas, em diferentes épocas e lugares, foram responsáveis por articular e pesquisar o caráter entrelaçado das formas de dominação, como intersecções de gênero, raça, classe e sexualidade, alegando que fazer isso é uma forma de construir e desenvolver um conhecimento mais amplo nas/ sobre as sociedades. Escolher um aspecto como único eixo importante de análise é uma limitação para qualquer pesquisa. (Corrêa, 2022, p. 128).

A interseccionalidade está em evidência no contexto atual e a invenção do termo é igualmente recente, criado em 1989 por Kimberlé Crenshaw. A tradição dos estudos interseccionais, por outro lado, vem de longe: “sua abordagem, bem como a cunhagem e o desenvolvimento do conceito, [figuram] como uma continuidade do trabalho das mulheres afro-americanas – e, eu acrescentaria, das feministas de outras partes do mundo” (Corrêa, 2022, p. 128).

A ideia de interseccionalidade elaborada por Crenshaw (2002) parte da noção de que os sujeitos são atravessados por diversas sobreposições identitárias, intersecções que influenciam diretamente em suas experiências sociais e no nível de discriminações que estão sujeitas a sofrer. Collins e Bilge (2021) nos oferecem uma proposta de definição:

A interseccionalidade investiga como as relações interseccionais de poder influenciam as relações sociais em sociedades marcadas pela diversidade, bem como as experiências individuais na vida cotidiana. Como ferramenta analítica, a interseccionalidade considera que as categorias de raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária – entre outras – são inter-relacionadas e moldam-se mutuamente. A interseccionalidade é uma forma de entender e explicar a complexidade do mundo, das pessoas e das experiências humanas (Collins e Bilge, 2021, p. 16-17, *e-book*).

Em sua obra, as autoras refletem sobre a relação entre interseccionalidade e identidade, apontando a primeira como uma “ferramenta analítica que promove entendimentos mais amplos das identidades coletivas e da ação política (...) [bem como] o entendimento complexo das identidades individuais” (Collins e Bilge, 2021, p. 210-211, *e-book*). Elas usam como exemplo dessa dinâmica a experiência do *hip-hop* nos Estados Unidos, que se consolida enquanto uma política identitária coletiva que

destaca a importância da identidade para as pessoas jovens, dá voz a suas experiências como negras, mestiças, pobres e em situação semelhante na política global cambiante do neoliberalismo. No *hip-hop*, adolescentes e jovens adultos de ambos os sexos contam a história de sua vida, as verdades de suas experiências. O *hip-hop* não é uma política identitária abstrata. Ao contrário, é um espaço importante de desenvolvimento daquele tipo de política identitária coletiva que dá forma à práxis interseccional contemporânea. (Collins e Bilge, 2021, p. 215-216).

Nesse sentido, a experiência do *hip-hop* se constitui como uma subversão dos sistemas de representação tradicionais, assim como a experiência brasileira nos movimentos negros, quando seus membros investem os símbolos da negritude de novos sentidos, positivando a experiência coletiva de ser negro, ou mais uma vez usando as palavras de Hall (2003), reimaginando a África fora da África.

Sobre os sistemas de representação, Silva (2014) destaca que cumprem um papel fundamental no processo de reconhecimento das identidades e das diferenças. Ao longo da nossa história, as narrativas privilegiadas nas artes, na literatura, no cinema, nos jornais, na publicidade e na mídia reforçaram positivamente os atributos identitários da branquitude, ao mesmo tempo em que operavam sistematicamente para fixar uma imagem negativa da negritude, tendo total influência na construção de um imaginário social racista por excelência. Gonzales (1988b) já pontuava essa característica racista dos sistemas de representação, na disseminação da política do branqueamento no contexto latino-americano.

Veiculada pelos meios de comunicação de massa e pelos aparelhos ideológicos tradicionais, ela reproduz e perpetua a crença de que as classificações e os valores do ocidente branco são os únicos verdadeiros e universais. Uma vez estabelecido, o mito da superioridade branca demonstra sua eficácia pelos efeitos de estilhaçamento, da fragmentação da identidade racial que ele produz: o desejo de embranquecer (de "limpar o sangue" como se diz no Brasil) é internalizado, com sua simultânea negação da própria raça, da própria cultura (Gonzales, 1988a, citada por Gonzales, 1988b, p. 73).

Almeida (2019) também se atém a essa questão ao discutir o racismo como uma forma ideológica que naturaliza no imaginário social as posições que brancos e negros ocupam na estrutura social e nas instituições. Isso explica, por exemplo, o gesto inconsciente de associar pessoas brancas a posições de poder e prestígio social, ocupando os melhores cargos nas empresas, frequentando ambientes requintados, consumindo produtos luxuosos e, ao contrário, associando pessoas negras a contextos precários e em posições menos valorizadas.

Nossa relação com a vida social é mediada pela ideologia, ou seja, pelo imaginário que é reproduzido pelos meios de comunicação, pelo sistema educacional e pelo sistema de justiça em consonância com a realidade. Assim, uma pessoa não nasce branca ou negra, mas torna-se a partir do momento em que seu corpo e sua mente são conectados a toda uma rede de sentidos compartilhados coletivamente, cuja existência antecede a formação de sua consciência e de seus afetos (Almeida, 2019, p. 43).

As representações, segundo Hall (2016), são “parte essencial do processo pelo qual os significados são produzidos e compartilhados entre os membros de uma cultura” (Hall, 2016, p. 31). Essa produção de significados ocorre a partir do uso da linguagem, que materializa e coloca em circulação ideias e conceitos sobre os objetos do mundo, sendo, portanto, resultado de uma construção dos sujeitos em interação. Percebemos aí a importância da prática discursiva, pois é a partir do discurso que as organizações se comunicam com seus interlocutores e com a sociedade.

De acordo com Fairclough (2001), a “prática discursiva envolve processos de produção, distribuição e consumo textual, e a natureza desses processos varia entre os diferentes tipos de discursos, de acordo com fatores sociais” (Fairclough, 2001, p. 106-107). A partir da análise dos discursos em circulação, o autor destaca ser possível apreender rastros desse processo. Ao nos propormos analisar discursos de organizações empresariais em defesa da pauta antirracista, vislumbramos olhar para a dinâmica interacional entre organizações e sociedade como resultado de um processo de mútua afetação.

À luz das discussões sobre raça, identidade, diferença e representações, retomamos o contexto organizacional com algumas interrogações: como as organizações têm se movimentado para mobilizar mudanças em suas estruturas e acolher as diferenças diante da insurgência e reivindicações dos movimentos negros e demais grupos sociais historicamente marginalizados – mulheres, homossexuais, pessoas com deficiência,

indígenas, imigrantes –, que lutam pelo reconhecimento de suas subjetividades e pelo acesso aos espaços de poder? De que forma essa abertura à diferença aparece em seus discursos e que representações da negritude são acionadas? As organizações problematizam a branquitude? Apontam os privilégios e/ou tratam o racismo como um problema não apenas do oprimido, mas também do opressor? A partir dessas questões guiamos nosso olhar analítico para o objeto empírico dessa pesquisa, sobre o qual nos debruçaremos no próximo capítulo.

5 ORGANIZAÇÕES ABERTAS ÀS DIFERENÇAS? ANÁLISE DE DISCURSO E POLÍTICAS

Percorremos até aqui um caminho que nos trouxe apontamentos importantes sobre raça como um marcador que opera como um dispositivo opressor entranhado nas estruturas sociais, pautando a forma como pessoas brancas e não-brancas se relacionam e delimitando os espaços que os sujeitos ocupam socialmente, reservando privilégios para a branquitude e a precariedade para a negritude. Entendemos também que, ainda que haja concentração do poder nas mãos dos sujeitos brancos, a negritude sempre se organizou para resistir às opressões, se mobilizando enquanto coletivo em movimentos que resgatam a valorização da identidade negra afrodiáspórica, penetrando pelas brechas da estrutura hegemônica e fazendo com que suas demandas cheguem ao centro, tensionando o estado das coisas, abrindo caminhos para ocupar espaços até então reservados à branquitude.

A partir dessa movimentação, os sentidos são disputados entre grupos que historicamente foram constituídos em lugares sociais opostos, num contexto em que negros insurgem como sujeitos, confrontando o *status* de “sujeito universal” performado pela branquitude. Diante de um outro que não mais se cala e não admite mais a invisibilidade, observamos uma sociedade que parece buscar a reparação, acolhendo e celebrando as diferenças. É inegável que nos últimos anos, vimos crescer a representatividade da negritude na publicidade, nas bancadas dos telejornais, sendo protagonistas nas produções e presente também nos discursos organizacionais de valorização da diversidade, figurando como um dos públicos considerados em suas políticas de diversidade e inclusão.

É para as organizações que direcionamos o nosso olhar, partindo da questão de pesquisa: De que forma organizações empresariais brasileiras da iniciativa privada, signatárias da Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial, vêm constituindo seus discursos em torno da temática racial na rede social *LinkedIn*? e de uma inquietação pessoal da pesquisadora, que mais uma vez pede licença para falar em primeira pessoa, relatando minha estreita relação com o objeto, a partir das experiências em organizações durante minha trajetória profissional atuando como comunicadora em espaços organizacionais.

5.1 Assumindo a subjetividade de quem pesquisa: percurso metodológico

Na introdução eu demarquei o meu lugar de fala como uma mulher que hoje se identifica racialmente como branca. Uma definição política a partir de um processo de reconhecimento de mim mesma como uma pessoa que, por mais que carregue traços identitários ambíguos, tende a ser assimilada nos espaços dominados pela branquitude sem grandes dificuldades. Ainda que eventualmente eu tenha vivenciado experiências opressoras em alguns espaços, em especial no ambiente organizacional, meu entendimento é de que essas opressões sempre estiveram mais vinculadas à minha posição social (classe) do que à perspectiva racial.

Eu sempre carreguei comigo a consciência do enorme abismo social em nosso país, que sempre me assombrou e, ao mesmo tempo, despertou em mim uma responsabilidade de me implicar com essas questões e lutar por uma sociedade mais justa. Um olhar para a sociedade que sempre me fez sentir um tanto deslocada nos ambientes corporativos, dominados pela branquitude, que de certa forma foram hostis a minha presença em alguns momentos. Foi no meu primeiro emprego, diante de um comentário preconceituoso pontuando que o meu cabelo cacheado não era adequado para aquele espaço, que eu cedi à pressão de alisá-lo quimicamente, processo que durou quase cinco anos, e do qual me libertei durante a transição capilar, num reencontro muito bonito e potente com a minha identidade.

Nesse mesmo espaço, quando tive a oportunidade de assumir a liderança do setor de comunicação, diante do desafio de crescer a equipe, eu intuitivamente trouxe para trabalhar comigo pessoas com quem eu nutria uma certa identificação pessoal: mulheres cacheadas e não-brancas³⁰. Algum tempo depois das contratações, houve um dia em que fui interpelada com um questionamento, em tom de brincadeira, de que aquele agora era o perfil de pessoas para atuar no setor de comunicação.

Na época, apesar de receber com incômodo o comentário, não tinha repertório para nomear o que hoje reconheço como racismo, naturalizado em uma fala

³⁰ Uso aqui a nomenclatura não-brancas por não ter conhecimento sobre como as referidas colegas se identificam racialmente, questão que não cabe a mim inferir. Contudo, assumo um olhar que enxerga nelas características que não se enquadram no padrão da branquitude, especificamente o tom de pele (que não é alva) e a textura capilar cacheada, associado aos comentários jocosos de colegas diante do perfil da área naquele momento.

aparentemente inofensiva de uma pessoa que se incomodou com a presença de colegas que destoavam do “padrão” embranquecido daquele espaço.

Foi também nesse mesmo lugar, em 2018, que presenciei os primeiros movimentos da empresa ao constituir seu Programa de Diversidade e Inclusão, um acontecimento que me atravessou com um misto de sentimentos. Uma alegria de ver uma iniciativa que parecia encontrar eco no meu desejo íntimo de ver empresas finalmente se preocupando com os problemas sociais que atingem uma parcela considerável da população, e ao mesmo tempo a desconfiança em relação às motivações daquele movimento. Participei de algumas palestras e ao anunciarem em meados de 2019 uma das iniciativas, a formação de grupos de afinidade, eu não pensei duas vezes e logo me inscrevi para atuar como aliada no grupo racial, baseado na minha identificação pessoal. Acabei não participando efetivamente do grupo, pois me desliguei da empresa no final daquele ano.

Interessada na movimentação empresarial em torno da temática da diversidade, continuei acompanhando no *LinkedIn* como as organizações vinham trabalhando o tema, ainda de forma despretensiosa. Nesse exercício exploratório, eu me vi atravessada por um incômodo: eu observava uma inclinação das organizações em trabalhar com mais intensidade a perspectiva da igualdade de gênero e o acolhimento à comunidade LGBTQIAP+, e ainda uma expressão tímida voltada para a equidade racial. Talvez fosse uma coincidência em relação ao período de observação, marcado pelas datas simbólicas, como dos movimentos sociais de gênero (Dia Internacional das Mulheres) e sexualidade (Mês do Orgulho). Talvez seja uma resistência velada das organizações em reconhecer o racismo como um problema entranhado na formação histórica da nossa sociedade.

Em maio de 2020, o mundo já em isolamento em função da pandemia, um acontecimento parece ter despertado a sociedade para a existência do racismo: George Floyd, um homem negro, foi brutalmente assassinado por um policial branco, Derek Chauvin, na cidade de Minneapolis, nos Estados Unidos. A ação foi registrada em vídeo por uma jovem que passava no local e após ser publicado nas redes sociais, gerou uma intensa comoção, levando milhares de norte-americanos às ruas sob o coro do movimento *Black Lives Matter*, em protestos que se espalharam por todo o mundo, pedindo um basta às abordagens violentas da polícia aos corpos negros.

No Brasil o clima de comoção e revolta já estava instalado: alguns dias antes, o jovem negro João Pedro, de 14 anos, foi baleado durante uma operação policial no

Complexo do Salgueiro, em São Gonçalo, Rio de Janeiro. João brincava no quintal da casa dos tios quando foi atingido. Nas ruas e nas redes sociais, o grito *#BlackLivesMatter*, *#VidasNegrasImportam*, eram pelas vidas de George, de João Pedro e tantas outras vidas negras que são levadas pela brutalidade da polícia, o braço do Estado autorizado a violentar e matar a negritude.

As manifestações seguiram intensas e não demorou muito para que as empresas se juntassem ao coro, reproduzindo suas narrativas em apoio à causa, não sem junto gerar questionamentos sobre a coerência entre a adoção do discurso e sua tradução em ações concretas por parte das organizações, com potencial de gerar mudanças estruturais que beneficiassem a população negra³¹.

Transcorridos três meses das primeiras manifestações, em setembro de 2020, uma organização brasileira do segmento de varejo, a Magazine Luiza, lançou o seu tradicional programa de *trainee* com uma ação inédita: o programa foi voltado exclusivamente para pessoas negras. De acordo com o CEO Frederico Trajano, em artigo publicado no *Brazil Journal* em 16 de setembro de 2020, o programa exclusivo para pessoas negras foi desenvolvido para a correção de um problema identificado na organização: com um quadro de 40.000 funcionários, sendo mais da metade composta por pessoas negras e pardas, apenas 16% ocupavam cargos de liderança³². A empresa adotou uma ação afirmativa para corrigir um problema estrutural, aparentemente transpondo a linha entre o discurso oportunista e realizando uma ação concreta com potencial de ampliar a presença de pessoas negras em cargos de liderança, considerando que o programa de *trainee* é uma porta de entrada para formação de líderes.

O anúncio do programa de *trainee* da Magazine Luíza acontece quase duas décadas depois do primeiro movimento de ações afirmativas no país, tendo recebido muitas menções de apoio pela atitude, ao mesmo tempo em que foi alvo de críticas por uma parcela do público, sendo inclusive denunciado junto ao Ministério Público sob alegação de cometer racismo reverso³³.

³¹ Reportagem veiculada pela BBC, disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-53017558>. Acesso em 17 de outubro de 2021.

³² Entrevista disponível em: <https://braziljournal.com/por-que-criamos-um-programa-de-lideranca-so-para-negros>. Acesso em 17 de outubro de 2021.

³³ Reportagem veiculada no Jornal Correio Brasiliense, disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2020/09/4876581-magazine-luiza-e-um-dos-assuntos-mais-comentados-no-twitter.html>. Acesso em 17 de outubro de 2021.

Todo esse cenário traçado me despertou o interesse em levar para o mestrado uma pesquisa que possibilitasse entender essa movimentação das organizações em torno da pauta racial, partindo de uma hipótese de que as manifestações do movimento *Black Lives Matter* em 2020 tenham impulsionado uma virada de chave, levando as empresas a saírem de uma certa inércia e se implicarem de fato, assumindo a responsabilidade sobre o problema do racismo. Inicialmente, meu interesse era estudar esta ação da Magazine Luíza, olhando para sua repercussão na sociedade, mas à medida que fui avançando, senti a necessidade de redefinir o meu objeto empírico e ampliar minhas lentes analíticas, com vistas a analisar como a questão racial vem sendo tratada no contexto das organizações empresariais de uma forma mais ampla.

5.2 Delimitado um objeto empírico: organizações (anti)racistas?

Toda pesquisa é “um percurso interativo entre suas partes, [sendo possível] “voltar atrás” e rever as decisões anteriores” (Braga, 2011, p.10). Nosso processo não foi diferente. Do projeto que deu início ao percurso no mestrado, muita coisa foi se remodelando durante o fazer da própria pesquisa. Novos caminhos teóricos foram sendo apontados e o objeto empírico inicialmente recortado foi se apequenando diante das novas perguntas que iam se abrindo.

Se no início o que se pretendia era compreender a controvérsia em torno da divulgação do Programa de *Trainee* da Magazine Luíza exclusivo para pessoas negras, nosso desejo se ampliou na busca de compreender como a pauta racial tem sido abordada pelas organizações empresariais e em que medida elas atualizaram seus discursos a partir das mobilizações do ano de 2020 do movimento *Black Lives Matter*.

Definimos então como objeto empírico os discursos de organizações em prol da equidade racial. O desafio a seguir foi a definição do *corpus* da pesquisa, que passava por eleger as organizações e que elementos discursivos seriam considerados na análise. Durante as pesquisas exploratórias em algumas organizações aleatórias na mídia social *LinkedIn*, percebemos que uma das ações tomadas pelas empresas em seus programas de diversidade e inclusão é a prática de assinarem compromissos com instituições da sociedade civil ou coletivos formados por lideranças empresariais que atuam em defesa dos interesses de determinado grupo minorizado.

É o caso do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+³⁴, Grupo Mulheres do Brasil³⁵ e Rede Empresarial de Inclusão Social³⁶, iniciativas que avaliamos como relevantes por reunir empresas de segmentos diversos e reconhecidas nos mercados em que atuam. A partir desses achados, iniciamos a busca por um coletivo de empresas que atuasse em defesa da equidade racial, chegando à **Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial**, “um movimento formado por empresas e instituições comprometidas com a promoção da inclusão racial e a superação do racismo.”³⁷

A Iniciativa reúne mais de setenta empresas signatárias entre representantes da iniciativa privada, poder público e organizações da sociedade civil, representando um grupo que movimenta mais de R\$ 1,3 trilhão em faturamento³⁸. Anualmente desde 2021, a Iniciativa tem realizado diagnósticos, em parceria com o Instituto Data Zumbi, vinculado à Universidade Zumbi dos Palmares, compondo o Indicador de Equidade Racial Empresarial (IERE). O objetivo é “avaliar – e não apenas diagnosticar – de forma objetiva, a ação das empresas em torno da temática racial”³⁹. As empresas signatárias podem se inscrever voluntariamente para responder ao diagnóstico e os resultados funcionam como indicadores para apoiar a gestão de programas de diversidade e inclusão racial nas empresas. Interessante observar que o início da aplicação desse diagnóstico coincide justamente com o período que localizamos a nossa pesquisa, sendo a própria criação do IERE justificada no site da iniciativa como uma “proposta que visa dar eco às manifestações recentes das ruas e redes sociais no Brasil e no mundo contra o racismo”⁴⁰,

³⁴ Criado em 2013, o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ surge como uma mobilização de empresas comprometidas com o reconhecimento e promoção dos direitos humanos da comunidade LGBTI+. Disponível em <https://www.forumempresaslgbt.com/>. Acesso em 30 de maio de 2022.

³⁵ Criado em 2013 por 40 mulheres representantes de diferentes segmentos, o Grupo Mulheres do Brasil tem por objetivo engajar a sociedade civil na conquista da equidade de gênero nos espaços de poder. O grupo é presidido pela empresária Luíza Helena Trajano. Disponível em <https://www.grupomulheresdobrasil.org.br/>. Acesso em 30 de maio de 2022.

³⁶ A Rede Empresarial de Inclusão Social foi criada em 2012 e é fruto da mobilização de empresas que se uniram para criar uma rede nacional de empregadores de pessoas com deficiência. A instituição é chancelada pela Organização Mundial do Trabalho (OIT). Disponível em <https://www.redeempresarialdeinclusao.com/>. Acesso em 30 de maio de 2022.

³⁷ Texto presente na página principal do site, na seção inicial que explica o que é a Iniciativa. Disponível em: <https://iniciativaempresarial.com.br/>, acesso em 2 de agosto de 2023.

³⁸ Informação disponibilizada na página principal do site da Iniciativa, na primeira seção da página. Disponível em: <https://iniciativaempresarial.com.br/>, acesso em 1º de agosto de 2023.

³⁹ Citação retirada do site da Iniciativa Empresarial pela Equidade Racial, na página que apresenta o Índice de Equidade Racial Empresarial. Disponível em: <https://iniciativaempresarial.com.br/indice-de-equidade-racial-empresarial/>, acesso em 1º de agosto de 2023.

⁴⁰ Ibidem.

o que corrobora com a nossa hipótese de que as manifestações do ano de 2020 impulsionaram a movimentação empresarial em torno da temática racial.

Considerando a caracterização da Iniciativa e o peso das organizações que ela reúne como signatárias, consideramos como relevante trazer para a análise organizações que façam parte do coletivo. Como critério para recortar organizações entre as mais de setenta signatárias, optamos por selecionar apenas organizações da iniciativa privada e brasileiras, tendo em vista que a pauta da diversidade e inclusão no contexto das organizações empresariais foi inicialmente impulsionada pelas multinacionais, a partir de diretrizes desdobradas pelas matrizes norte-americanas (Alves, Silva-Galeão, 2004). Interessa, portanto, observar o comportamento de empresas nacionais com foco na diversidade racial, especialmente em um contexto em que ainda se sustenta o mito da democracia racial.

Nesse primeiro recorte, chegamos a dez organizações⁴¹ e dessas, selecionamos inicialmente cinco para compor nosso grupo de organizações a ser analisado, considerando como critério serem empresas de segmentos distintos e representativas de seus setores. Para definir o quão representativas as empresas são em seus segmentos, levamos em consideração o seu valor de marca: todas as cinco organizações estão entre as dez marcas brasileiras mais valiosas segundo relatório da Interbrand (2021/22)⁴². Durante o processo de coleta de dados e análise preliminar das informações, incluímos mais um critério de seleção das organizações, condicionado à presença de publicações diretamente relacionadas ao movimento *Black Lives Matter*, chegando ao final a um grupo composto por três organizações, conforme tabela 1.

Tabela 1 – Empresas brasileira selecionadas na análise

Empresa	Segmento
Ambev	Bebidas
Natura	Beleza/cosméticos
Vivo	Telecomunicações

Fonte: as autoras

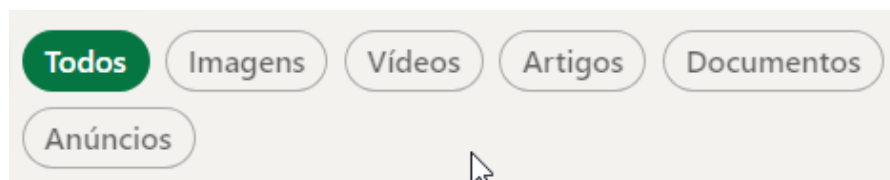
⁴¹ Essa seleção foi realizada em maio de 2022. Nossa definição foi por congelar esse dado, não considerando possíveis novas organizações que vieram a se vincular à iniciativa.

⁴² A pesquisa considera o resultado do relatório da Interbrand referente ao ano de 2021, embora a posições tenham se mantido em 2022. Importante ressaltar que das marcas selecionadas, a Ambev não consta diretamente no relatório como uma marca valiosa, mas há a presença de duas de suas cervejas mais populares – a Skol e a Brahma – o que nos levou a considerá-la no recorte. Documento disponível em: <https://learn.interbrand.com/hubfs/INTERBRAND/MBMV2021.pdf>, acesso em maio de 2022.

Como *corpus* da pesquisa, definimos por analisar publicações disponíveis na página oficial do *LinkedIn* de cada empresa, publicadas no período de 2018 a 2022 e que façam menção à temática racial. A escolha por analisar dados disponibilizados no *LinkedIn* justifica-se em função da plataforma ser voltada para gerar conexões entre profissionais e organizações, sendo um espaço que empresas tem usado de forma sistemática não apenas para recrutamento de profissionais, mas também para gerar conteúdos institucionais, se constituindo como uma arena para emitir posicionamentos e se relacionar com seus públicos.

A coleta das publicações foi realizada de forma manual, com entrada no perfil de cada organização e busca pelo histórico de publicações registradas no *LinkedIn*. Para que todas as publicações fossem consideradas, a busca foi realizada utilizando os filtros disponíveis ao entrar na página da empresa (figura 2) que possibilita visualizar a totalidade de publicações disponíveis apenas quando selecionado individualmente cada tipo de publicação. Em nossa análise, serão consideradas publicações de Imagens, Vídeos, Artigos e Documentos.

Figura 2 – Filtros para busca de publicações na página empresarial no LinkedIn

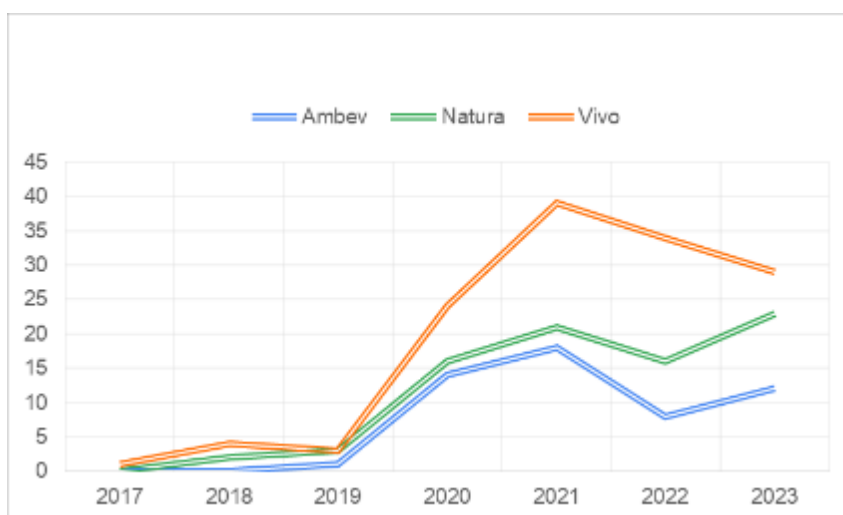


Fonte: LinkedIn

Ao todo foram coletadas 106 publicações, que foram submetidas a um processo de categorização, no intuito de organizar os dados a partir de algumas características que guiaram nosso processo analítico do material empírico. Categorizamos os dados considerando o ano de publicação, o tipo de publicação e a estratégia antirracista. As duas primeiras funcionam como categorias operacionais, que nos permitiram identificar a presença da temática em cada período anual considerado e o esforço midiático investido por cada organização. Além disso, fizemos a identificação das unidades de análise pelo código D, em referência à palavra discurso. As legendas textuais das publicações coletadas estão integralmente disponíveis para consulta no apêndice 1 e o material imagético e audiovisual está presente ao longo da análise, a medida que são acionadas as publicações.

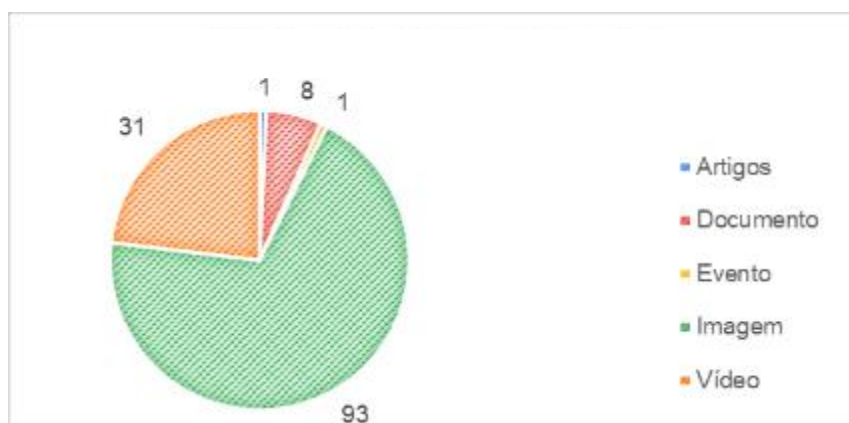
Sobre a presença anual da temática, se confirma a nossa percepção inicial sobre a ampliação do esforço das organizações para trabalhar o tema em seus perfis institucionais na plataforma LinkedIn, a partir do ano de 2020, tendo o ápice alcançado em 2021, numa visão geral. Ao olhar para cada organização, observamos que essa movimentação teve peculiaridades, assumindo maior ou menor intensidade em momentos distintos, conforme observamos no gráfico 1. Ainda que a visão geral demonstre a tendência de um mercado empresarial mais atento à temática, o movimento não é uniforme e possivelmente estará atrelado às prioridades do momento de cada organização, bem como a sensibilidade em relação à pauta.

Gráfico 1 – Presença da temática por empresa em cada ano



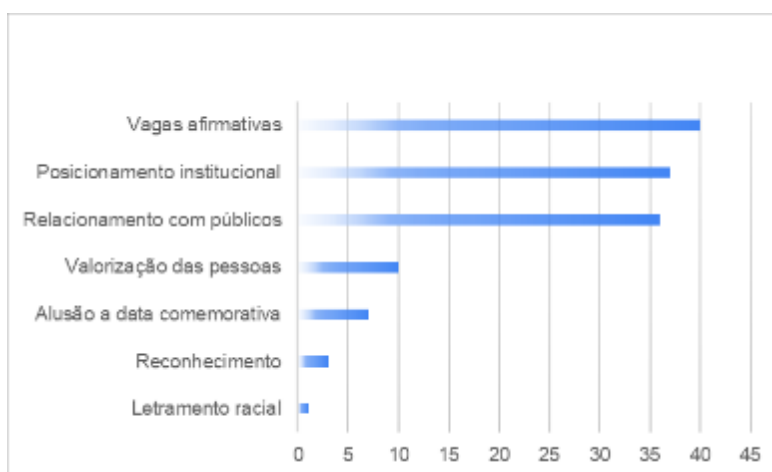
Fonte: as autoras

O tipo de publicação mais presente são as imagens, seguido de vídeos (gráfico 2). O material imagético constitui-se em sua grande maioria em peças digitalmente produzidas e trazem fotos de pessoas negras, com destaque para presença de empregados das organizações que figuram como uma prova da representatividade racial naquele espaço. Os vídeos, por sua vez, constituem-se em sua maioria de peças utilizadas para documentação de processos da organização no que se refere à tomada de posição antirracista, explorando as experiências e histórias de vida dos colaboradores destacados nas produções, bem como veiculam discursos que exaltam de forma positiva o ambiente organizacional que se destaca pela valorização da diversidade.

Gráfico 2 – Tipo de publicação

Fonte: as autoras

Sobre a estratégia antirracista, identificamos sete abordagens em prática no contexto dessas organizações: (1) vagas afirmativas; (2) posicionamento institucional; (3) relacionamento com públicos; (4) valorização das pessoas; (5) alusão a data comemorativa; (6) reconhecimento e; (7) letramento racial. Como observamos no gráfico 3, as três primeiras se destacam em presença no contexto das organizações analisadas, acreditamos que por serem ações que trazem maior visibilidade e materialidade para as ações.

Gráfico 3 – Estratégia Antirracista

Fonte: as autoras

A partir dessa visão inicial dos dados, organizamos a análise do *corpus* de modo a compreender de que forma as sete estratégias antirracistas foram articuladas nos discursos das organizações e que sentidos são mobilizados na constituição de seus

posicionamentos institucionais acerca da temática racial. Para essa empreitada, adotamos como lente analítica a perspectiva da Análise de Discurso Crítica (ADC) proposta por Norman Fairclough (2011). A abordagem do autor reúne “análise de discurso orientada linguisticamente e o pensamento social e político relevante para o discurso e a linguagem” (Fairclough, 2001, p. 89). Retomando práticas anteriores desenvolvidas por teóricos como Foucault e Pêcheux, Fairclough propõe uma matriz tridimensional que articula texto, prática discursiva e prática social, que considera o discurso analisado nos contextos sociais em que é produzido, distribuído e consumido.

6 ANÁLISE DE DISCURSO CRÍTICA

A Análise de Discurso Crítica (ADC) filia-se ao campo da Linguística Crítica, se consolidando como disciplina a partir de 1990. Possui diversas abordagens, sendo a Teoria Social do Discurso de Norman Fairclough uma das mais reconhecidas (Resende e Ramalho, 2011). De acordo com as autoras, trata-se de uma abordagem que considera

(...) o discurso como um modo de ação historicamente situada. Essa concepção implica considerar que, por um lado, estruturas organizam a produção discursiva nas sociedades e que, por outro, cada enunciado novo é uma ação individual sobre tais estruturas, que pode tanto contribuir para a continuidade quanto para a transformação de formas recorrentes de ação (Resende e Ramalho, 2011, p. 25-26).

Em outras palavras, uma relação dialética em que o discurso se constitui como uma prática social que age tanto na manutenção de estruturas vigentes, quanto na transformação dessas mesmas estruturas. O discurso, portanto, “é uma prática não apenas de representação do mundo, mas de significação do mundo, constituindo e construindo o mundo em significado” (Fairclough, 2001, p. 91).

Como aspectos de seus efeitos construtivos, Fairclough destaca que o discurso contribui para construir identidades, definindo posições de sujeito na estrutura social. Também contribui para construir relações entre sujeitos, que transacionam entre si sentidos no processo interacional. Por fim, contribui para construir sistemas de conhecimento e crença, estabelecendo os regimes de verdade sobre determinado assunto. “A prática discursiva é constitutiva tanto de maneira convencional como criativa: contribui para reproduzir a sociedade como é, mas também contribui para transformá-la” (Fairclough, 2001, p. 92).

Sobre as práticas sociais, Fairclough apresenta que podem assumir diversas orientações, se aprofundando em sua proposta nos aspectos políticos e ideológicos.

O discurso como prática política estabelece, mantém e transforma as relações de poder e as entidades coletivas (classes, blocos, comunidades, grupos) entre as quais existem relações de poder. O discurso como prática ideológica constitui, naturaliza, mantém e transforma os significados do mundo de posições diversas nas relações de poder (Fairclough, 2001, p. 94).

Ao configurar uma abordagem dialética, aberta ao contraditório, consideramos que a proposta analítica de Fairclough dialoga com as noções de complexidade (Morin,

2015) e de comunicação (Baldiserra, 2010; França, 2018) que assumimos em nosso trabalho, na medida em que os sentidos dos discursos que circulam não se fixam, sendo constantemente tensionados pelos sujeitos em relação. Uma dinâmica que “considera a prática e o evento contraditórios e em luta, com uma relação complexa e variável com as estruturas, as quais manifestam apenas uma fixidez temporária, parcial e contraditória” (Fairclough, 2001, p. 94).

Ao articular discurso, prática discursiva e prática social, Fairclough estabelece sua proposta tridimensional, num modelo que relaciona esses três elementos no processo analítico,

uma tentativa de reunir três tradições analíticas, cada uma das quais é indispensável na análise do discurso. Essas são a tradição de análise textual e linguística detalhada na Linguística, a tradição macrossociológica de análise da prática social em relação às estruturas sociais e a tradição interpretativa ou microssociológica de considerar a prática social como alguma coisa que as pessoas produzem ativamente e entendem com base em procedimentos de senso comum partilhados (Fairclough, 2001, p. 100).

Em seu modelo, Fairclough (2001) não estabelece exatamente um método de como proceder à análise, mas elenca alguns elementos categóricos passíveis de observação, em um processo que tem como premissa ser multidisciplinar. A análise textual deve considerar a forma, que compreende elementos como vocabulário, gramática, coesão e estrutura textual, e o significado, a partir da análise da força dos enunciados, coesão textual e intertextualidade.

Toda oração é uma combinação de significados ideacionais, interpessoais e textuais. As pessoas fazem escolhas sobre o modelo e a estrutura de suas orações que resultam em escolhas sobre o significado (e a construção) de identidades sociais, relações sociais, reconhecimento e crenças (Fairclough, 2001, p. 104).

A análise da prática discursiva, por sua vez, envolve os processos de produção, distribuição e consumo dos textos. Considera que textos são produzidos de formas particulares, em contextos particulares e consumidos em espaços sociais diversos. De acordo com Fairclough (2001), produção e interpretação são socialmente restringidas pelos recursos disponíveis dos membros e pela natureza específica da prática social, sendo um aspecto fundamental do quadro tridimensional a ser considerado na análise. O autor também destaca que a perspectiva analítica nesse nível envolve processos de microanálise

e macroanálise, sendo “a natureza da prática social que determina os macroprocessos da prática discursiva e os microprocessos que moldam o texto” (Fairclough, 2001, p. 115).

Por fim, a análise da prática social em Fairclough se articula às noções de ideologia e hegemonia, considerando uma perspectiva dialética na qual os discursos e as práticas discursivas constituem e são constituídas pelas relações de poder socialmente estabelecidas, num processo em que os sentidos são disputados entre os atores envolvidos. “Pode-se considerar uma ordem de discurso como a faceta discursiva do equilíbrio contraditório e instável que constitui uma hegemonia, e a articulação e a rearticulação de ordens de discurso são, conseqüentemente, um marco delimitador na luta hegemônica” (Fairclough, 2001, p. 123).

Iniciaremos a análise partindo das publicações que fazem referência direta ao *Black Lives Matter/Vidas Negras Importam*, acontecimento que deu início às indagações do nosso trabalho. A partir desse movimento inicial, tentaremos identificar se há um encadeamento das ações realizadas pelas organizações mobilizadas por esse posicionamento inicial, traçando uma espécie de reconstituição da memória corporativa, quando for possível. Conforme avançamos na análise, vamos abordando as sete estratégias identificadas à medida que forem acionadas nos discursos das organizações.

Em cada fase da análise, buscaremos identificar elementos que marcam os processos de produção e distribuição dos discursos em prol da pauta racial. Pela análise dos textos disponíveis no *LinkedIn*, considerando todos os elementos presentes nas publicações que serão analisadas – legenda textual e mídia disponível que pode ser uma foto, um vídeo ou um documento – será empreendido um processo de identificação dos traços presentes nos discursos, com vistas a interpretar os sentidos acionados a partir de elementos como força dos enunciados, coerência dos textos e intertextualidade.

Importante dizer que a condução da nossa análise não seguiu um processo sistemático, no sentido de organização categórica dos elementos identificados. Seguimos, por escolha e também pela própria característica da ADC, um processo mais fluido, abrindo nossa percepção para o que os discursos iam nos trazendo ao avançar de cada análise e realizando as inferências a partir do nosso repertório teórico e contextual, mas sem a pretensão de um resgate sistemático desses elementos, que foram naturalmente se articulando aos rastros discursivos revelados a cada observação. Assumimos o risco dessa escolha e entendemos as potências e limites de um processo analítico que não se constringe em revelar as subjetividades de quem pesquisa.

6.1 Vidas negras (realmente) importam para as organizações?

Endereçadas na organização do nosso *corpus* na categoria posicionamentos institucionais, daremos início à análise de cada organização a partir das manifestações públicas em alusão direta ao *Black Lives Matter*/Vidas Negras Importam presentes em suas páginas no *LinkedIn*. Antes de seguir, é importante contextualizar algumas informações sobre o movimento *Black Lives Matter* que, embora tenha ganhado grande visibilidade em 2020, é anterior a esse acontecimento.

O *Black Lives Matter* surgiu como movimento em 2013, em um contexto de manifestações nos Estados Unidos indignada com a absolvição do segurança George Zimmerman, homem branco autor do assassinato do jovem negro Trayvon Martin's, de 17 anos, em 2012. Patrice Cullors, Opal Tometi e Alicia Garza são as três ativistas que deram origem ao movimento Black Lives Matter, que partiu de uma publicação no Facebook de Alicia, resumido na hashtag *#BlackLivesMatter*.

No ano seguinte, quando surgiram os protestos de Ferguson (Missouri) pela morte do adolescente Michael Brown nas mãos de um policial, o lema explodiu. Desde então, as três palavras cresceram com cada episódio de violência racial nos EUA. Não há uma *hashtag* mais conhecida que *#BlackLivesMatter*. (El País, 2020)⁴³.

Sobre os protestos de Ferguson, Taylor (2018) destaca que a pequena cidade de Saint Louis se tornou “o epicentro do “levante” contra o terrorismo policial nos Estados Unidos” (Taylor, 2018, p. 115), que tem suas raízes em práticas históricas do que Taylor chama de perfilamento racial de homens negros, ação que vem sendo contestada veemente pela população negra norte-americana, com uma crescente militância antirracista que se consolida no final dos anos 1990.

Especialmente a partir da segunda década dos anos 2000, uma prática tem sido comum na lógica dos protestos antirracistas nos Estados Unidos: as manifestações partem de um registro do ato de violência realizado por meio de dispositivos móveis, que transmitem o acontecimento quase que em tempo real e ampliam sua visibilidade.

⁴³ Alicia Garza, a ativista cuja mensagem nas redes deu origem ao ‘Black Lives Matter’. El País, 11-out-2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/internacional/2020-10-11/alicia-garza-uma-ativista-para-o-seculo-digital.html>, acesso em 30 de janeiro de 2024.

(...) as imagens amadoras feitas destas mortes possibilitaram o acesso aos acontecimentos como se participássemos da cena, as “imperfeições” dos vídeos certificavam a veracidade das imagens. Aquele retrato “real” do que aconteceu em cada um dos casos favoreceu a comoção e mobilização de diferentes pessoas local e globalmente. (...) Mais do que o registro dos assassinatos, os vídeos reavivaram a discussão racial americana e desencadearam movimentos de resistência e ativismo em prol das vidas negras (em especial, nos Estados Unidos). (Silva e Silva, 2018, p. 40-41).

Foi assim que a morte de George Floyd se tornou pública, a partir de um registro amador de uma jovem que passava pelo local, que rapidamente viralizou após ser publicado nas redes sociais. E dessa vez, o *Black Lives Matter* extrapolou os limites do território norte-americano, em protestos que se espalharam por diversos países, chegando ao Brasil em sua versão traduzida, Vidas Negras Importam.

Voltamos agora à análise do nosso objeto, começando pela caracterização geral das publicações das três organizações que fazem alusão direta ao Vidas Negras Importam. As empresas seguiram padrões bem semelhantes no que diz respeito ao formato da publicação: uma imagem com fundo preto, onde está presente um volume de texto variável, aplicado conforme identidade da marca. A imagem sempre acompanhada por uma legenda, onde as organizações trazem informações adicionais que reforçam a mensagem veiculada pela peça. O apelo principal em todas as publicações é a expressão pública de repúdio aos casos de racismo ocorridos naquele período, não apenas o assassinato de Floyd (que não é mencionado), mas também situações ocorridas no território nacional.

Sobre o uso da imagem com fundo preto, acreditamos ter sido usada estrategicamente pelas organizações em alusão a uma ação que viralizou nas mídias sociais durante as manifestações alusivas ao *Black Lives Matter*, intitulada *Blackout Tuesday*. No dia 2 de junho de 2020, uma semana após o assassinato de George Floyd e já em clima de intensas manifestações, o *Instagram* foi tomado por quadrados pretos. De acordo com matéria do *The Cornell Daily Sun*⁴⁴, foi uma ação coordenada, proposta pela gravadora *Atlantic Records*, originalmente intitulada como *#TheShowMustBePaused*. A ideia era incentivar o mercado musical a apoiar as manifestações antirracistas, promovendo um “apagão” de 24 horas da produção de conteúdos naquele dia, com vistas a dar mais visibilidade a publicações sobre a pauta antirracista.

⁴⁴ We Need More Than a Black Square. The Cornell Daily Sun, 3 de junho de 2020. Disponível em: <https://cornellsun.com/2020/06/03/we-need-more-than-a-black-square/>, aceso em 9 de janeiro de 2024.

A adesão à ação tomou uma proporção viral, gerando um feed repleto de quadrados pretos e a substituição da *hashtag* original pela *#BlackoutTuesday*. No fim das contas, não houve uma contribuição efetiva para a pauta, pelo contrário, gerou um “apagamento” de conteúdos relevantes, especialmente pelo uso da *hashtag* *#blacklivesmatter* associada às publicações dos quadrados pretos. De acordo com a matéria,

diante das respostas das gravadoras ao que está acontecendo atualmente, torna-se dolorosamente óbvio que elas e tantas outras entidades estão seguindo o caminho de fazer o mínimo necessário - o suficiente para que possam razoavelmente alegar que não permaneceram em silêncio e que se comprometeram apoiando os protestos, mas pouco ou nada além disso. Estas empresas colhem os benefícios do rótulo de “defesa social”, mas os seus sacrifícios são dolorosamente performativos e simplesmente não são suficientes⁴⁵. (trecho da matéria, livre tradução).

Será que as organizações que analisamos também seguem a mesma lógica identificada no comportamento das gravadoras nessa ação, se posicionando em favor da pauta antirracista apenas como um recurso performativo para alegarem que não se calaram diante do absurdo, mas cujos esforços pouco ou nada impactam nas vidas de pessoas negras? A resposta não é tão simples e ao longo da nossa análise, observaremos algumas pistas que nos ajudarão adiante nessa reflexão.

5.1.1 Posicionamento da Natura e seus desdobramentos

A Natura é uma empresa do segmento de cosméticos brasileira, fundada em São Paulo em 1969 por Luiz Seabra. De acordo com informações disponíveis no site institucional da organização⁴⁶, desde sua fundação a empresa valoriza o uso de matérias-primas naturais. O negócio começou com a primeira unidade de vendas no formato de uma loja, tendo adotado o modelo de venda direta em sua operação a partir de 1974, que segue como uma das principais características do modelo de negócio da organização,

⁴⁵ Texto original: When encountering record companies’ responses to what is currently going on, it becomes painfully obvious that they and so many other entities are following a path of doing the bare minimum — enough so that they can reasonably claim not to have remained silent and to have pledged their support for the protests and their goals, but little-to-nothing besides that. These companies reap the benefits of the label of ‘social advocacy,’ but their sacrifices are painfully performative, and just not enough.

⁴⁶ Consultamos as informações sobre a organização em seu site institucional, no menu Nossa História. Há uma linha do tempo, com os marcos do desenvolvimento da organização desde a sua fundação. Disponível em: <https://www.natura.com.br/a-natura-nossa-historia>, acesso em 9 de abril de 2024.

tendo sempre destacados em sua estratégia projetos direcionados para as consultoras de beleza. A noção de sustentabilidade aparece na história da Natura a partir de 1983, ao se autointitular a primeira marca no Brasil a oferecer produtos em refis, com a promessa de reduzir a produção de plástico. Uma das linhas de produtos, Natura Ekos, se destaca a partir dos anos 2000 por valorizar a biodiversidade nacional, atuando com matéria-prima da região amazônica. Um processo que, de acordo com a organização, “uniu ciência e conhecimento tradicional e desenvolvimento sustentável da região amazônica”. Curioso já perceber nesse discurso um olhar carregado de vieses para com os saberes tradicionais de povos indígenas, ribeirinhos e quilombolas, que não apenas vivem na região amazônica, mas cuidam das florestas, respeitam os processos da natureza e são colonizados pela lógica do mercado com a chegada da empresa em seu território, tendo seus saberes confrontados pela tal ciência do homem branco que julga o seu saber como a referência universal.

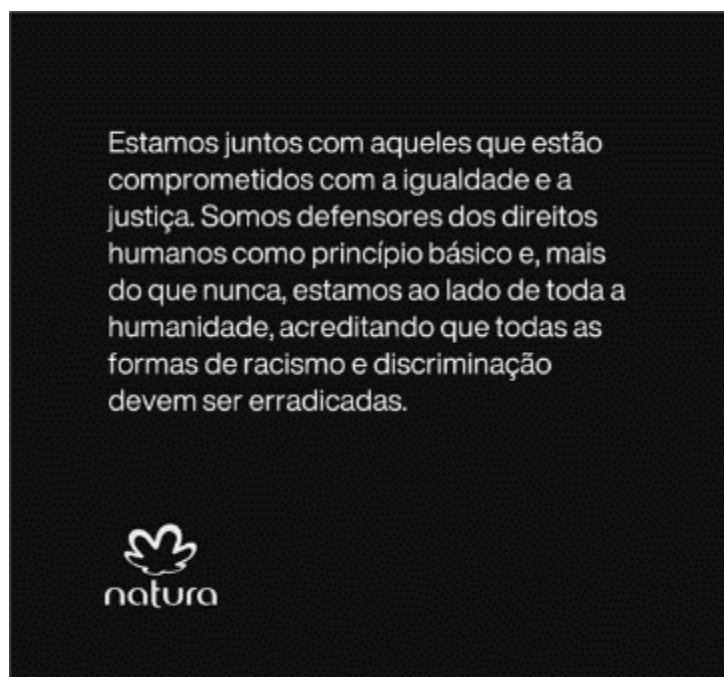
A relação com a região amazônica segue como um importante ativo para a organização, marcado pelo lançamento do Programa Amazônia em 2011, direcionando investimentos para a região que, de acordo com a Natura, “já gerou 2,1 bilhão de reais em negócios e contribuiu para conservar 2 milhões de hectares de floresta”. Em 2014, a organização inaugurou um complexo industrial ecoeficiente no município de Benevides, no Pará, firmando sua presença no território. Em 2018, o processo de internacionalização da Natura se consolida, com a constituição do Grupo Natura &Co, atualmente composto pelas empresas Natura, Avon, The Body Shop e Aesop.

Tendo brevemente apresentado a organização, passamos agora à análise do nosso *corpus*. Em seu posicionamento institucional em alusão ao movimento Black Lives Matter, a Natura opta por um discurso mais objetivo, que evita ao máximo citar a questão racial, que é apresentada de forma generalizada, declarando serem “defensores dos direitos humanos” (figura 3). Pode parecer uma forma de se posicionar contra todo e qualquer tipo de discriminação, mas considerando o contexto em que a pauta racial era o centro do debate público, parece mais uma estratégia para evitar se comprometer com pauta de forma direta. Na legenda da publicação fica claro que a intenção é apenas emitir um posicionamento público sem maiores comprometimentos. “Como parte do grupo Natura &Co — junto com Avon, The Body Shop e Aesop —, acreditamos firmemente no valor da vida, na ideia de que tudo está interconectado e que, como sociedade, podemos e devemos ser agentes de mudança” (D39). Ao final, é deixado um link para

leitura do texto na íntegra. Contudo, no momento da coleta dos dados, a página já não estava mais ativa, o que contribui para nossa percepção de ter sido uma publicação descompromissada, servindo apenas como posicionamento público.

No texto presente na imagem, chama atenção a escolha feita pela organização, oferecendo seu apoio “[àqueles] que estão comprometidos com a igualdade e a justiça”, o que interpretamos como uma fuga da responsabilidade, na medida em que não assume diretamente esse compromisso, reduzindo o seu papel à ação de apoiar terceiros que estejam mais envolvidos. E segue reforçando essa postura ao longo de todo o texto, se colocando “ao lado de toda humanidade, acreditando que todas as formas de racismo e discriminação devem ser erradicadas”. Esse é o único momento em que há menção à pauta racial, ao usar a palavra racismo, mas que da forma como foi colocada, mais uma vez retira da organização qualquer responsabilidade, como se o racismo e a discriminação fosse um problema social do qual a empresa não tem culpa e sobre o qual não tem ação e que, como vimos na discussão proposta por Almeida (2019) as organizações enquanto aparatos institucionais que reproduzem/reforçam a estrutura social contribuem sobremaneira para manutenção do racismo estrutural.

Figura 3 – Juntos com aqueles comprometidos com a igualdade



Fonte: Reprodução *LinkedIn* Natura, 2020.

A superficialidade da ação se confirma quando analisamos a baixa presença da pauta no *LinkedIn* da organização ao longo de 2021 e 2022. Em 2021 foram registradas cinco publicações, uma divulgando vagas afirmativas, três anunciando apoio a iniciativas de terceiros, que classificamos como estratégias de relacionamento com públicos, e uma em alusão ao Dia da Consciência Negra, que será analisada em seção específica onde trataremos todas as publicações alusivas a datas comemorativas.

A publicação sobre vagas diz respeito ao Programa de Estágio Natura 2021. Num primeiro momento, a publicação não deixa claro se, de fato, trata-se de um processo afirmativo, na medida em que não há um direcionamento explícito da sua intenção de direcionar vagas para pessoas negras. Faz-se uma inferência que esse pode ser um público beneficiado pela ação pelo fato de ser uma mulher negra a personagem que ilustra a peça de comunicação e porque a legenda informa flexibilizar critérios de seleção ao não restringir faculdade, idade ou idioma (D41), que poderiam ser uma barreira para candidatos negros.

Figura 4 – Programa de Estágio Natura 2021

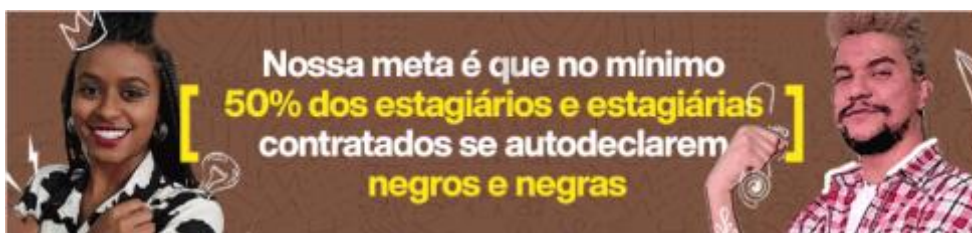


Fonte: Reprodução *LinkedIn* Natura, 2021

Só confirmamos se tratar de um processo afirmativo ao abrir o *link* da página de inscrição, que apresenta um banner após uma breve rolagem mencionando a meta de contratar, no mínimo, 50% de estagiários autodeclarados negros. Acreditamos que a opção de não mencionar diretamente na publicação do *LinkedIn* que o processo era

afirmativo seja reflexo do padrão observado no posicionamento da publicação anterior, que se esquivava de abordar o assunto diretamente, buscando não se comprometer com públicos que possam direcionar algum tipo de retaliação à organização, como vimos acontecer no Programa de *Trainee* da Magazine Luíza. Mas, existe uma outra hipótese, de que a escolha por não mencionar diretamente seja uma estratégia para evitar que a vaga fosse vetada pela plataforma já que, naquele momento, ainda estava em vigor uma política que não permitia o anúncio de vagas que tivesse como critério a restrição de perfis de contratação, ainda que previsto legalmente, como é o caso de vagas afirmativas para públicos minorizados. A política foi atualizada a partir de março de 2022, após uma controvérsia plataformizada protagonizada pelo *LinkedIn* ao vetar uma vaga afirmativa direcionada para pessoas negras e indígenas (Ferreira e Costa, 2023).

Figura 5 – Banner



Fonte: Reprodução da página de inscrição do Programa de Estágio Natura.⁴⁷

Analisando parte do discurso disponível no site do Programa de Estágio, percebemos que a marca avança um pouco em seu posicionamento, trazendo mais elementos que ajudam a compreender o seu compromisso de forma mais clara, ainda que permaneça seguindo uma linha que tenta neutralizar seu posicionamento, no sentido de não se implicar como sendo parte do problema. Provocando um olhar para si, ao indagar “onde estamos, para onde vamos”, a Natura expressa o desejo de ser uma empresa melhor para o mundo. Para isso, lança mão de algumas informações para dar o contexto do que existe hoje nesse mundo e que não é compatível com o que a empresa acredita, abrangendo as pautas ambiental e socialmente responsáveis.

Não dá para viver em um mundo onde 70% das florestas estão sendo derrubadas, onde em 30 anos teremos mais plástico do que peixes nos oceanos. Não dá para viver em um país que tem uma das maiores taxas de desigualdade

⁴⁷ Disponível em: <https://www.99jobs.com/natura/jobs/143134-estagio-natura-2021-2>, acesso em 9 de janeiro de 2024.

do mundo e achar que está tudo bem. Aliás, não dá para imaginar que alguém possa viver sem um sonho de futuro. Nem que mulheres possam sofrer violência dentro ou fora de casa. E a intolerância? O racismo? LGBTfobia? Não dá para ver e fingir que não viu. Não pode ser bom só para poucos. Compartilhamos o mesmo tempo e o mesmo mundo. E nós acreditamos que cada pessoa é capaz de promover impacto positivo no planeta. (texto de abertura da página de inscrição do Programa de Estágio Natura 2021).

Embora a indagação inicial provoque esse olhar para si, ao trazer os fatos sobre a realidade ambiental e social, não há um movimento em que a empresa se responsabilize por essa realidade. É como se os problemas ambientais e sociais fossem alheios à organização, como se ela não estivesse inserida na estrutura social e não contribuísse para causar problemas ambientais e não reproduzisse padrões de comportamento racistas, machistas e lgbtfóbicos. A Natura diz que “não dá pra ver e fingir que não viu”, mas ela segue fingindo não ter nada a ver com isso e ainda joga a responsabilidade de volta para o indivíduo, ao finalizar “nós acreditamos que cada pessoa é capaz de promover impacto positivo no planeta”. Ainda que o Programa de Estágio tenha a proposta de ser inclusivo e com vagas afirmativas, a construção discursiva segue isentando a organização da sua responsabilidade sobre os problemas do mundo.

Abordando agora as publicações que tratam do apoio da Natura a projetos de terceiros, a primeira delas fala sobre o apoio ao Goma⁴⁸, uma plataforma online de conhecimento aberto e gratuito que ajuda empresas e profissionais a implementarem programas de mentoria para pessoas negras, com foco no desenvolvimento de novas lideranças.⁴⁹ Resulta de uma parceria entre o Conselho de Clientes do *Facebook* e a *EmpregueAfro*⁵⁰. Antes de anunciar a parceria, a Natura destaca o seu “compromisso com a vida (...) [que] só pode ser possível por meio de ações concretas que promovam a diversidade e a inclusão em toda a companhia” (D42). E coloca como uma ação concreta a sua meta estabelecida de ter 30% de profissionais vindos de grupos sub-representados até 2030. O anúncio da parceria com o Goma figura como uma ação que apoia o alcance dessa meta, mas não há detalhes sobre como isso acontecerá, se os profissionais que

⁴⁸ Publicação original disponível em: https://www.linkedin.com/posts/natura_pratodosverem-activity-6832067273549766657-uQfR/?utm_source=linkedin_share&utm_medium=member_desktop_web, acesso em 10 de janeiro de 2024.

⁴⁹ Goma, um programa para mudar o organograma. Disponível em: <https://goma.splashthat.com/>, acesso em 9 de janeiro de 2024.

⁵⁰ A *Empregue Afro* é uma consultoria de recursos humanos com foco na equidade racial. Iniciou seus trabalhos capacitando jovens negros para participação em processos seletivos em multinacionais e ampliou seu escopo ao receber demandas de organizações para apoiar a implementação de processos com foco na diversidade étnico-racial.

porventura venham a ser mentorados terão espaços a serem ocupados na estrutura da organização e nem que níveis de liderança estão sendo contemplados nesta ação.

A Natura também anuncia a participação da então vice-presidente de Marca, Inovação, Internacionalização e Sustentabilidade, Andrea Álvares, no quadro de mentores da iniciativa, e convida sua rede a participar do evento online de lançamento do guia de mentoria da plataforma. Pesquisando no próprio *LinkedIn* o perfil de Andrea, identificamos ser uma mulher branca. Aqui não questionamos as competências da profissional, mas não deixa de causar incômodo e gerar questionamentos: em um programa de mentoria voltado para formação de pessoas negras, por que não ser também uma pessoa negra a assumir o protagonismo de ser mentora? Não haveriam pessoas habilitadas para assumir esse papel no contexto da organização, ou não há espaço para que pessoas negras demonstrem o seu potencial para também assumir esse lugar de ser referência em posições de poder? Mesmo em programas voltados para desenvolvimento de pessoas negras, vemos o dispositivo de racialidade (Carneiro, 2023) sendo acionado e gerando interdições à negritude, em que a branquitude segue detendo o poder de ensinar e definir os caminhos para pessoas negras percorrerem.

Na próxima publicação, a Natura anuncia seu apoio ao AfroPresença, movimento que surge a partir do Projeto Nacional de Inclusão de Jovens Negras e Negros no Mercado de Trabalho, idealizado pelo Ministério Público do Trabalho. De acordo com a página oficial do *LinkedIn* da iniciativa, a mobilização do MPT vem desde 2017, “[trabalhando] na construção de uma grande rede pela equidade étnico-racial, em âmbito nacional”⁵¹. O movimento atua com

o objetivo de prevenir e combater a discriminação racial nas relações de trabalho e valorizar a diversidade racial nos espaços empresariais, de modo a reduzir as desigualdades raciais no campo econômico e, conseqüentemente no social, político e cultural. Incentiva as ações afirmativas na iniciativa privada, a bem da inclusão de profissionais negras e negros em postos estratégicos, de mando e gestão⁵².

Pelo que apuramos no site do movimento, desde 2020 vem sendo realizados eventos anuais, online e gratuitos, oferecendo debates, oficinas, capacitações e

⁵¹ Informação extraída da página oficial do LinkedIn do Afro Presença, na seção Sobre. Disponível em: <https://www.linkedin.com/company/afropresen%C3%A7a/about/>, acesso em 10 de janeiro de 2024.

⁵² Informação extraída do site oficial do Afro Presença, na seção Sobre. Disponível em: <https://afropresenca.com.br/sobre-o-movimento/>, acesso em 10 de janeiro de 2024.

oportunidades para jovens negros em busca de oportunidades no mercado de trabalho. Voltando à publicação da Natura, o apoio ao evento se concretiza com a participação de profissionais representantes da organização na programação do Afro Presença: Daniel Sousa, abordando o tema Autocuidado para pessoas negras; Edilson Cipriano, falando sobre Força de Vendas; Aline Lima, com o painel Transformando DOR em POTÊNCIA; e Murilo Passos, falando sobre Aquilombamento das Organizações. São quatro profissionais negros, que acreditamos falar a partir das suas vivências pessoais, protagonizando um espaço de fala que tem o potencial de se conectar com outras histórias e vivências semelhantes, o que amplia as possibilidades de identificação com os públicos que se verão ali representados de fato. Ao mesmo tempo que é potente, algumas temáticas revelam também uma face perversa das interdições do dispositivo de racialidade (Carneiro, 2023), que encarcera a intelectualidade da negritude no lugar de falar da sua dor, das experiências de violência, deixando invisível qualquer outra característica que valorize a pessoa enquanto sujeito.

O dispositivo de racialidade opera a redução e/ou a negação dos eus nas relações. A diversidade humana e a multiplicidade de identidades que atravessam os indivíduos, em suas diferentes características — profissão, gênero, classe etc. — desaparecem quando entra em jogo o fator negro. (Carneiro, 2023, p. 144)

Versando sobre a mesma temática, a próxima publicação traz uma ação realizada pela Avon, que desde 2019 faz parte do grupo Natura &Co. Em parceria com o Potências Negras⁵³, a Avon estava promovendo o evento Divas na Liderança, com objetivo de “impulsionar mulheres pretas e pardas que querem se desenvolver como líderes” (D44). A publicação apenas anuncia o evento a ser realizado de forma online, que contará com 5 horas de conteúdos que ficarão disponíveis para as participantes durante o período de 30 dias. Há a menção de que, durante o evento, haverá o anúncio de oportunidades de carreira exclusivas, sem maiores informações sobre os tipos de oportunidades, se são dentro da organização ou em outras empresas. Também não há menção de mais informações sobre como esses conteúdos ajudarão as participantes em suas jornadas de desenvolvimento.

⁵³ Na publicação, o perfil do Potências Negras está marcado, porém o link já não está mais ativo no LinkedIn. Nas buscas que fizemos no google, encontramos uma página no Instagram que referencia um projeto do nome Potências Negras, mas não podemos afirmar ser o mesmo projeto parceiro na iniciativa na Avon, razão pela qual não trazemos mais informações sobre essa iniciativa.

Nas publicações analisadas referente ao ano 2021, a Natura mantém um discurso neutro e genérico, que terceiriza a responsabilidade para os parceiros que contam com o seu apoio institucional. É comum nas três publicações o reforço do seu “Compromisso com a Vida”, atrelada à sua “Visão de Sustentabilidade 2030”, que se dedica à “promoção da diversidade e inclusão de grupos sub-representados”, mantendo um posicionamento genérico, onde a pauta racial se apresenta de forma indireta e subsumida no guarda-chuva da diversidade, sem observar especificidades dos contextos sociais que compõem a nossa sociedade e que marcam a trajetórias de pessoas negras, interdidas por inúmeras opressões. Um contexto social que, historicamente, beneficia um grupo específico, a branquitude (Bento, 2022), que goza dos privilégios, das posições de poder e que segue direcionando as tomadas de decisões nas organizações.

Em 2022, a Natura aparentemente amplia a presença da pauta racial, contando com sete publicações em sua página no *LinkedIn*. Quatro delas se referem ao período do primeiro semestre, seguindo o mesmo reforço institucional do ano anterior do seu “Compromisso com a Vida” e a “Visão de Sustentabilidade 2030”. Todas elas são de vagas afirmativas, com o anúncio do Programa de Estágio do Grupo Natura &Co (que se repete em três publicações) e do Programa de *Trainee* CorageNatura.

O Programa de Estágio será analisado considerando o conjunto de publicações, tratada como uma campanha de comunicação. Diferente do programa do ano anterior, nesta edição as vagas foram direcionadas não apenas para a sede da Natura, mas também contempla as outras empresas do grupo - a Avon e a The Body Shop. Outro ponto de mudança importante é a menção explícita na legenda das publicações da reserva de 50% das vagas para pessoas negras, o que descarta a nossa hipótese mencionada na análise da campanha do ano anterior, sobre a possibilidade de não menção explícita em função das políticas do *LinkedIn*, que no período de divulgação do programa (janeiro/fevereiro) ainda estavam em vigor na visão anterior à controvérsia. Por outro lado, aponta uma nova hipótese de que a cultura organizacional da Natura tenha sido impactada ao assumir a gestão de empresas que advém de culturas norte-americanas, que se traduz nessa sutil atualização. Ainda que haja essa menção explícita, o discurso segue com o mesmo reforço do “Compromisso com a Vida” e “Visão de Sustentabilidade 2030”, que destaca a paridade de gênero como uma prioridade na sua estratégia e reserva aos demais grupos minorizados uma meta única e generalizada.

As imagens que ilustram as três publicações sobre o Programa de Estágio Natura &Co trazem uma proposta mais minimalista, que faz referência à representatividade racial pela estética das ilustrações e, nas duas últimas peças, com a inserção do box marrom destacando a reserva de 50% das vagas para pessoas negras.

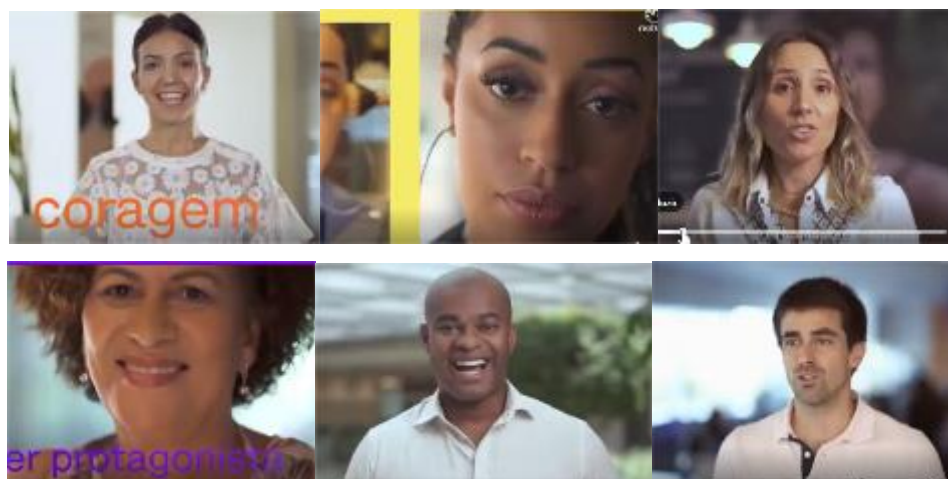
Figura 6 – Campanha Estágio Natura&Co 2022



Fonte: Reprodução LinkedIn Natura, 2022.

A publicação seguinte, que fecha as iniciativas do primeiro semestre, também diz respeito a vagas afirmativas e avança um pouco mais na pauta por ser um Programa de *Trainee*, direcionado para um público com potencial de assumir posições de liderança na organização. O Programa visa o preenchimento de vagas para toda América Latina e reforça na legenda que “aqui, no Brasil, as vagas são afirmativas para pessoas negras” (D85), mas não deixa claro qual será o percentual de vagas direcionadas para esse público. O link disponibilizado na legenda, que levaria para a página de inscrição, não estava mais ativo quando da coleta de dados. Acompanhando a legenda, temos um vídeo, que apresenta uma espécie de manifesto da organização em torno do lançamento do programa. O vídeo é protagonizado por seis pessoas, que não são identificadas, mas que acreditamos serem empregados da organização. Três delas falam em espanhol, duas mulheres brancas e um homem branco, representando os países da América Latina onde a empresa está presente. As outras três falam português, logo inferimos serem brasileiras, duas mulheres negras e um homem negro.

Figura 7 – Frames do vídeo com as primeiras aparições de cada personagem



Fonte: Reprodução LinkedIn Natura, 2022.

Cada personagem se alterna na fala do texto, aparecendo em espaços que acreditamos ser o escritório da organização. As imagens sempre focam nas pessoas, ora trazendo plano mais aberto, em que a pessoa fala diretamente para a câmera, ora com planos detalhes que destacam movimentos, sorrisos e manipulação de produtos. Vejamos o que o texto nos revela.

Coragem é viver o nosso propósito a partir do coração. É reconhecer e enfrentar e ser protagonistas para sonhar e realizar. É ter garra, arriscar e fazer o jogo virar, com alma, com tudo, em busca de criar um futuro mais potente e vibrante. Todos os dias. Se você deixa a sua coragem falar mais alto, a Natura tem uma oportunidade para você. CorageNatura, um programa de trainees com foco no desenvolvimento de futuros líderes da América Latina. Buscamos pessoas que se orgulhem das suas origens, que queiram influenciar, formar times multiculturais, diversos e que gerem impacto positivo ao seu redor. Para nós, a inovação só é possível com pessoas que criam, através de suas experiências de vida, oportunidades de negócios para um mundo mais bonito. CorageNatura. Feito para quem quer liderar, intraempreender, impactar positivamente e transformar seu futuro e o de quem está a sua volta. A gente quer gente como você, com coragem. Bora? CorageNatura Trainee 2023. O mundo é mais bonito com você. (transcrição da locução do vídeo).

O primeiro ponto que destacamos no texto da locução é que a pauta racial simplesmente desaparece, ficando subentendida nos trechos “buscamos pessoas que se orgulhem de suas origens, que queiram influenciar, formar times multiculturais, diversos(...)”, e na ideia de que “(...)inovação só é possível com pessoas que criam através de suas experiências de vida (...)”. O orgulho das origens é uma conquista muito cara na perspectiva de lutas dos movimentos negros, considerando que as referências de história e ancestralidade da negritude foram sistematicamente apagadas no processo de

colonização, bem como as representações sociais reforçaram estereótipos negativos, que contribuíram para minar a autoestima e instalar sentimentos de inferioridade em pessoas negras. Orgulhar-se de si mesmo e criar um senso de comunidade a partir do resgate das origens por uma perspectiva afrocentrada é um ato de resistência frente às tentativas da branquitude de aniquilação da população negra. Um símbolo apropriado pela peça da Natura sem a devida reflexão sobre o que significa orgulhar-se das origens e, ousamos dizer, fazendo um movimento que responsabiliza pessoas negras por terem “negado” esse orgulho em algum momento da história, desconsiderando a figura do branco opressor nessa equação.

O apelo por formar times multiculturais e diversos é também uma fuga do tensionamento racial, reduzindo um problema estrutural que esmaga historicamente as vidas de pessoas negras a uma solução simplificada, generalizada na ideia de diversidade, usada como instrumento gerencial para trazer ganhos para a organização, como a inovação, repetindo a mesma tendência que Coelho (2015) identificou em seu estudo ao demonstrar que as organizações do setor bancário, ao serem acusadas de serem racistas em seus processos, acionavam a noção de diversidade em seus discursos como uma estratégia para não assumirem a responsabilidade sobre o problema.

O segundo ponto que observamos no texto é o apelo constante de um protagonismo, da busca de pessoas que tenham garra, que arrisquem, que sejam intraempreendedoras e liderem transformações. Um discurso muito comum no contexto de uma sociedade neoliberal (Dardot e Laval, 2016), que valoriza indivíduos que correm atrás, que assumem as consequências de suas escolhas, reforçando uma ideia de mérito individual que desconsidera os contextos de partida e defende que cruzar a linha de chegada só depende de esforço pessoal. Sem racializar essa conversa, fechando os olhos para as questões estruturais que dificultam o acesso de pessoas negras às oportunidades, discursos como esse seguem reproduzindo as mesmas opressões investidos da promessa de valorização da diversidade.

O segundo semestre de 2022 parece inaugurar um novo momento no posicionamento da Natura, marcado pelo lançamento do seu “#CompromissoAntirracista”, que permanece atrelado ao plano de Sustentabilidade 2030. Na publicação, há destaque para fala do CEO da Natura &Co, João Paulo Ferreira, que reproduzimos a seguir.

A diversidade, além de ser uma premissa ética e uma das nossas crenças fundadoras, é um elemento de negócios. É também vetor de #inovação, algo

fundamental para a nossa prosperidade. Ainda temos muito a aprender e um longo percurso para chegar onde queremos, por isso, precisamos colocar intencionalidade no tema de equidade racial e essas metas e iniciativas vão orientar nossa atuação (D89).

Ainda que haja a menção direta à pauta racial, o discurso segue com o mesmo apelo de valorização da diversidade como um ativo para o desenvolvimento do negócio, o que nos leva a crer que a pauta só se tornou importante pelo seu potencial de trazer retornos positivos para a organização – seja em imagem e reputação, seja em resultados financeiros e operacionais.

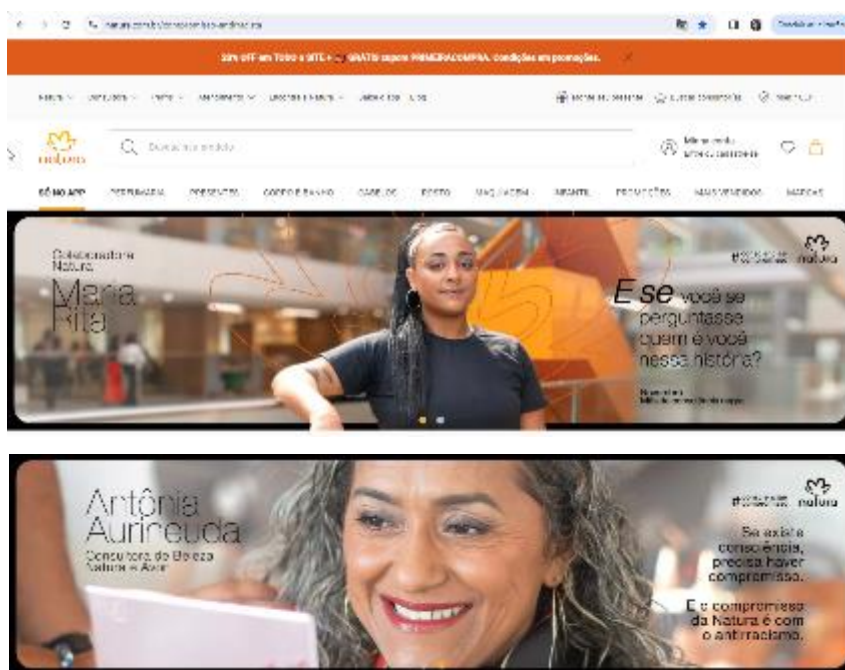
A publicação se encerra dizendo que o compromisso antirracista envolve “tanto nossos colaboradores negros quanto Consultoras de Beleza negras” (D89). Muito importante que as pessoas negras que já atuam na organização sejam envolvidas e protagonizem esse processo, mas e as pessoas brancas com quem dividem esse espaço? Será que elas estão sendo sensibilizadas e envolvidas, entendendo que a pauta racial também é sobre elas, no sentido de que a branquitude precisa se racializar, reconhecer seus privilégios e assumir responsabilidades diante do racismo? Não podemos afirmar nem que sim, nem que não, mas considerando o que visualizamos até aqui dos posicionamentos da organização, talvez seja querer demais, não é mesmo?

Para finalizar a análise das iniciativas da Natura, vamos observar a página institucional que foi lançada a partir dessa última publicação, reunindo detalhes sobre o #CompromissoAntirracista⁵⁴. A página está hospedada dentro do domínio principal natura.com.br, como uma subpágina. Aparentemente traz uma ideia de relevância, mas ao tentarmos acessar partindo da página principal do site, constatamos que não há nenhuma referência ao #CompromissoAntirracista. Nos menus de navegação não encontramos nenhum link disponível que leve a esta seção do site. Portanto, a única forma de chegar à página do compromisso é tendo conhecimento do link pelos meios em que foi divulgado, nas mídias sociais, ou com uma busca direta no Google, que traz o resultado com a inserção das palavras-chave “compromisso antirracista natura”, o que não contribui para tornar o compromisso efetivamente público e mantém sua visibilidade, mais uma vez, subsumida atrás das metas corporativas “Compromisso com a Vida” e

⁵⁴ Disponível em: <https://www.natura.com.br/compromisso-antirracista>, acesso em 12 de janeiro de 2024.

“Sustentabilidade 2030”, esses sim acessíveis a partir dos menus disponíveis em seu site principal⁵⁵.

Figura 8 – Cabeçalho principal página #CompromissoAntirracista



Fonte: Reprodução página #CompromissoAntirracista, Natura, 2022.

A primeira seção da página são os banners, onde estão disponíveis duas peças (imagem 7). Ambas destacam imagens de empregados da organização, representantes da comunidade negra e indígena, contempladas no compromisso antirracista. Esse é um aspecto importante a ser destacado, diferente das demais organizações que compõem esse estudo, a Natura é a única que associa a identidade indígena à diversidade étnico racial, ampliando a noção de inclusão racial para uma outra identidade não-branca igualmente oprimida dentro do contexto nacional e que também demanda um esforço intencional de políticas públicas e privadas para assegurar o acesso aos seus direitos e a ocupação de espaços de poder. A aparição dessa identidade também está diretamente relacionada ao negócio da organização, cuja matéria-prima de uma linha inteira de produtos – Natura Ekos – é de origem de plantas nativas da região amazônica e que traz uma nova camada para o contexto de exploração gerado no território.

⁵⁵ Essa análise da navegação do site foi inspirada nos trabalhos de Correa, Fernandes e Francisco (2021) e Belmiro, Oliveira e Fernandes (2022), que analisaram em seus trabalhos o site “Não vamos esquecer” do Carrefour, criado em ocasião do assassinato de João Alberto Silva Freitas nas dependências de uma das lojas da rede de supermercados no ano de 2020.

Seguindo adiante, a página apresenta o manifesto antirracista da marca, que destaca o título “O racismo ameaça a vida de todas as formas”. A primeira parte do texto assume um tom poético, que nos parece ser inspirado nos modos de existência que se contrapõem às formas de produção capitalista. Acreditar na potência de um mundo plural, na construção de novos imaginários, na força do coletivo e na visão de que todas as áreas da vida são conectadas e, logo, são mutuamente impactadas, são falas que ecoam de vozes negras, indígenas e quilombolas há décadas, e que são simplesmente apropriadas pela organização sem qualquer referência, como se esse modo de existir fizesse parte do seu modo produtivo que, por essência, explora reservas naturais para extrair matéria-prima, impactando flora, fauna e modos de existência tradicionais de povos indígenas, uma equação que parece não fechar.

Figura 9 – O racismo ameaça a vida de todas as formas



Fonte: Reprodução página #CompromissoAntirracista, Natura, 2022.

Na segunda parte, o manifesto ainda mantém o seu tom poético, mas traz informações mais objetivas, dizendo das frentes de ação que serão realizadas para que esse compromisso se materialize. A Natura se compromete com a inclusão de pessoas negras e indígenas na estrutura da organização, participando das tomadas de decisão, presentes na gestão e na comunicação. Veremos adiante como isso se traduz em metas corporativas.

O manifesto segue presente na página, agora no formato de vídeo, o mesmo que é apresentado na publicação divulgada no *LinkedIn*. A locução segue o mesmo tom poético, mas com dizeres mais diretos e objetivos. Começa fazendo perguntas, numa espécie de autorreflexão sobre o que a organização pode fazer para enfrentar o racismo e

como resposta, reconhece que tudo que fizer é pouco, o mínimo, diante do grande problema estrutural que o racismo representa.

O que a Natura pode fazer para enfrentar o racismo? Incluir pessoas pretas e indígenas nos anúncios? Falar sobre a potência da diversidade? Lançar uma nova linha de produtos? Isso é o mínimo. Uma marca de beleza precisa trabalhar de verdade pra deixar o mundo mais bonito. (trecho do manifesto audiovisual).

A partir desse ponto, o texto apenas reforça o quanto o compromisso antirracista é importante para a organização, que está presente “durante todo o ano, todos os dias, o tempo todo”. Segue reforçando o seu “Compromisso com a vida”, que é a meta global do grupo Natura &Co, e convoca os públicos a se unirem à organização nessa missão, “uma luta que precisa ser de todos nós”. No vídeo, aparecem empregados diretos, consultoras de beleza e parceiros de projetos da Natura, todas pessoas negras e indígenas, o que nos dá uma primeira impressão de protagonismo e de visibilidade. Mas, associando as imagens ao texto da locução, é como se esse compromisso continuasse a ser uma luta solitária de pessoas negras e indígenas, que vão seguir dentro da organização lutando contra a branquitude hegemônica para que seus direitos sejam garantidos e suas vozes sejam consideradas e que tem seus acessos aos espaços condicionados à uma permissão dessa mesma branquitude.

Figura 10 – Frame do vídeo manifesto, com todos os personagens



Fonte: Reprodução página #CompromissoAntirracista, Natura, 2022.

Na próxima seção, a marca anuncia a sua “Agenda Antirracista”, composta por três ações macro: o Compromisso com a Vida 2030, o Nosso Compromisso e Ações

Afirmativas. Focaremos a nossa análise nas duas últimas, que tratam especificamente de ações com foco na pauta racial.

Figura 11 – Agenda antirracista



Fonte: Reprodução página #CompromissoAntirracista, Natura, 2022.

Clicando em cada quadro, é aberta uma janela pop-up, trazendo informações mais detalhadas sobre cada ação. Em “Nosso Compromisso”, estão descritas as metas relacionadas à agenda antirracista. A Natura se compromete “em acabar com o racismo na [sua] cultura, na [sua] gestão e na comunicação, indo além para também influenciar um comportamento antirracista além dos muros da organização”. Para concretizar esses compromissos, são estabelecidas nove metas, que contemplam ações para atingir diversos públicos.

Com foco nas consultoras de beleza, há a promessa de investir em um programa de progressão de carreira e na criação de canal de acolhimento psicossocial para lidar com situações de racismo. Para ampliar a presença de pessoas negras na organização, a Natura estabelece como meta até 2025 ter 40% de empregados negros no quadro geral e 30% de lideranças negras até 2030. Ainda com foco nos empregados, estabelece o objetivo de garantir a equidade salarial, eliminando diferenças raciais. Voltado para sua rede de relações, pretende realizar ações de sensibilização para enfrentamento do racismo e atualizar suas políticas de *Compliance* para que contemplem a dimensão antirracista, com foco em procedimentos para tratativa de denúncias. Por fim, direciona metas para comunicação que visam apoiar agências e produtoras lideradas por pessoas negras e indígenas, além de investimento midiático que valorize esse mesmo público.

São metas robustas, que trazem uma materialidade para a proposta e estabelece um caminho que pode ser bem-sucedido se, de fato, a organização se comprometer ao longo dos próximos anos. Das metas estabelecidas, conseguimos visualizar sua execução no que tange às ações afirmativas, que contribuem diretamente para as metas de ampliação da presença de empregados negros na organização e que estão descritas no bloco seguinte desta seção.

Além do Programa de Estágio e do Programa de Trainee já mencionados anteriormente, há também o Programa Avante, com foco na aceleração de carreira de pessoas negras. Também está descrito como ação afirmativa um detalhamento do canal de acolhimento para consultoras, que disponibiliza “uma equipe de pessoas negras especialistas e profissionais em acolhimento psicossocial e orientação jurídica que atende pelo *WhatsApp* consultoras que tenham sofrido violência racial e queiram conversar de forma segura e totalmente sigilosa”. Colocados nesses termos, parece que esse canal será apenas um aconselhamento às vítimas, orientando-as sobre como proceder em casos de violência, não sendo um espaço para tratativa/resolução do problema no contexto da organização.

A próxima seção traz conteúdos com foco no letramento racial, se materializando como uma ação, ainda pouco significativa, para trabalhar a meta de sensibilização da rede de relações. Dos cinco conteúdos disponíveis, dois se destacam na diagramação da página. O primeiro trabalha a temática da Consciência Negra a partir da noção de reconhecimento da história por um olhar afrocentrado, valorizando realizações de personalidades negras e desvelando estereótipos. O segundo texto, de forma inédita nas ações da organização, trabalha as vantagens sociais da branquitude dentro desse contexto, trazendo para a cena como brancos estão diretamente implicados na estrutura social racista, sendo beneficiados em todas as áreas da vida, mesmo quando pertencentes a classes sociais menos favorecidas.

Figura 12 – Entrelaçados e conectados



Fonte: Reprodução página #CompromissoAntirracista, Natura, 2022.

A última seção, intitulada “Histórias que inspiram”, reúne vídeos com depoimentos de empregados da organização, organizados em três eixos: Vozes Negras, gravados em alusão ao mês da Consciência Negra; Vozes Potentes, contemplando histórias de mulheres, em alusão ao mês da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha; e Vidas Avante, fazendo referência ao programa de aceleração de lideranças negras. Não vamos analisar cada vídeo individualmente neste trabalho, mas faremos um comentário geral do que vemos em comum nas histórias que são contadas. Elas partilham de muitos lugares comuns que conectam experiências de pessoas negras como a origem periférica, a importância das referências familiares no processo de empoderamento e no caso dos jovens, a constatação de serem os primeiros em suas famílias a acessarem oportunidades no ensino superior e posições de destaque no mercado de trabalho. Em todas as histórias contadas, também é comum se colocarem no lugar de referência para outras pessoas, de fazerem da sua trajetória uma inspiração, demonstrando um senso de responsabilidade coletiva com a comunidade negra.

A organização se apropria dessas histórias como sendo a materialização de resultados dos compromissos assumidos em sua agenda antirracista, uma prova social de que a Natura acolhe e desenvolve pessoas negras dentro da sua estrutura. Como se a busca da equidade racial fosse algo naturalmente incorporado à cultura organizacional, quando na verdade é um processo recém implantado, um começo que tem potencial para ser promissor, mas que não apaga simplesmente a omissão da organização diante de opressões históricas, que ainda se fazem tão presentes nas relações e terão um longo caminho de reparação e constante vigilância para que seja uma mudança perene.

6.1.2 Posicionamento da Ambev e seus desdobramentos

A marca Ambev nasceu em 1999, da união das cervejarias Companhia Antarctica Paulista e a Manufatura de Cerveja Brahma & Villeger & Companhia, fundadas no Brasil no ano de 1880. Associado à Ambev estão mais de duzentas marcas de bebidas entre cervejas, sucos, refrigerantes, energéticos, águas e chás. A organização identifica seu contexto cultural como um elemento em constante evolução, pautado em valores e princípios que “guiam para sermos uma companhia cada vez mais inclusiva, diversa, colaborativa, tecnológica, conectada ao futuro”⁵⁶. No eixo inclusão e diversidade, que aparece como um dos destaques da cultura da Ambev, a promessa é “trabalhar continuamente para termos um ambiente e relações de trabalho que valorizem as mais diversas trajetórias e individualidades, prezando pela equidade no tratamento, oportunidades e senso de pertencimento”. A equidade racial figura como um ativo estratégico na proposta de valor da organização neste sentido, que veremos com mais detalhes ao longo da nossa análise.

Ao apresentar seu posicionamento alusivo ao movimento *Black Lives Matter*/Vidas Negras Importam, a Ambev se posiciona de forma mais concreta, trazendo propostas de ações que serão tomadas pela organização para atuar como um agente de transformação. A organização assume uma postura ousada, trazendo para si a responsabilidade. Ao dizer “o que temos feito até agora não é suficiente” (figura 13), acreditamos estar fazendo referência às iniciativas de diversidade e inclusão já em curso na organização, como o Programa de Estágio Representa, lançado no final de 2019 com foco na contratação de estudantes negras e negros, o que torna a Ambev pioneira na implementação de processos seletivos afirmativos em relação às demais organizações analisadas.

Esse histórico, ainda que recente, traz mais robustez ao posicionamento e viabiliza que a organização consiga pautar compromissos mais consistentes e tomar iniciativas com mais agilidade. Indica também maturidade, ao reconhecer sua “responsabilidade em promover essa mudança”, trazendo um senso de urgência fundamental para a pauta, pontuando com assertividade a existência de uma “falha estrutural, que perdura há séculos

⁵⁶ Conteúdos disponíveis no site institucional da Ambev, no menu Ambev. Disponível em: <https://www.ambev.com.br/sobre-ambev>, acesso em 9 de abril de 2024.

no Brasil e no mundo”, falha que ficou ainda mais escancarada diante dos “últimos acontecimentos”.

Figura 13 – O que temos feito até agora não é suficiente

ambev

O QUE TEMOS FEITO ATÉ AGORA NÃO É SUFICIENTE.

Mas reconhecemos nossa responsabilidade em promover essa mudança.

Entendemos que a mudança é urgente: existe uma falha estrutural, que perdura há séculos no Brasil e no mundo. Por isso, decidimos assumir alguns compromissos após os últimos acontecimentos.

- * Ampliar a representatividade de pessoas negras em processos seletivos e contratações, bem como em promoções, capacitando profissionais com potencial.
- * Promover conscientização da pauta de diversidade e inclusão em todas as nossas unidades, inclusive ampliando as ações do BOCK, o grupo de diversidade racial da Ambev.
- * Fomentar a diversidade e inclusão no nosso ecossistema, influenciando nossos fornecedores, clientes e parceiros a colocar em prática iniciativas em relação ao tema.
- * Criar um Comitê com profissionais negros referência no mercado e lideranças Ambev para estabelecer objetivos, investimento, indicadores e prazos para cada uma dessas frentes até o final do mês de junho.

Fonte: Reprodução *LinkedIn* Ambev, 2020.

A Ambev se destaca em seu posicionamento, na medida em que identifica o problema, assume sua parcela de responsabilidade e, a partir desse reconhecimento, decide de que forma irá agir daquele momento em diante para que impacte positivamente aquela realidade. Apesar de visualizarmos esse avanço, é importante ressaltar que a organização assume nessa primeira parte de seu discurso um modo indireto de abordar a pauta racial. No texto presente na legenda e nesta introdução que apresentamos, a organização não nomeia o sujeito sobre o qual está falando, caindo no mesmo lugar de

generalização do discurso. Sabemos que ela está se referindo ao racismo quando diz “falha estrutural”, mas colocado nesses termos, trata o racismo como se fosse algo inerente à sociedade, deixando de pontuar que o racismo é fruto de uma construção social que oprime corpos racializados e beneficia a branquitude. E os “últimos acontecimentos”, sabemos que se referem ao assassinato de Floyd nos Estados Unidos e também ao brutal assassinato de João Pedro, de 14 anos, ambas vítimas da violência policial. Não nomear os acontecimentos, contudo, nos parece uma fuga para não abrir margens para debates mais complexos, que problematizem, por exemplo, a lógica perversa de um Estado que autoriza que forças policiais invadam territórios negligenciados pelas políticas públicas e eliminem seus habitantes com tamanha violência.

Seguindo o texto, a Ambev pontua quatro compromissos corporativos para responder à urgência desse enfrentamento colocado pela organização. O primeiro é a promessa de “ampliar a representatividade de pessoas negras em processos seletivos e contratações, bem como em promoções”, que na prática se traduz na implementação de processos seletivos afirmativos para ampliar a presença de profissionais negros na organização. O segundo se propõe a conscientizar sobre “a pauta de diversidade e inclusão (...) e ampliar as ações do BOCK, o grupo de diversidade racial da Ambev”. O terceiro é direcionado à rede de relações da Ambev - fornecedores, clientes e parceiros -, visando “fomentar a diversidade e inclusão [em seu] ecossistema”. O último compromisso faz uma amarração de toda a agenda, a partir da “criação de um Comitê com profissionais negros referência no mercado e lideranças Ambev” com o propósito de orientar a organização na realização desses objetivos, a partir do estabelecimento de metas até o final daquele mês. Seguiremos a análise dos posicionamentos da Ambev com foco nos desdobramentos desse compromisso.

Embora não seja possível identificar a data exata, acreditamos que a próxima publicação tenha sido realizada alguns dias depois desse compromisso público, apresentando os membros do Comitê formado pela organização para apoiar o planejamento e execução dos objetivos traçados para promover a equidade racial. Adriana Barbosa, Liliane Rocha, Itala Herta e Hélio Santos, três mulheres negras e um homem negro, que em diversas frentes de trabalho, atuam na promoção da diversidade racial.

Figura 14 – Comitê Racial Ambev



Fonte: Reprodução LinkedIn Ambev, 2020.

Adriana Barbosa é a idealizadora da Feira Preta, considerada a maior feira de cultura negra da América Latina, reunindo empreendedores e criando uma grande comunidade de promoção de negócios liderados por pessoas negras⁵⁷. Liliane Rocha é fundadora da Gestão Kairós, uma consultoria de sustentabilidade e diversidade, atendendo empresas nacionais e internacionais⁵⁸. Liliane Herta é fundadora da consultoria Diverssa, “plataforma de aprendizagem, investimento e conexão focada no acolhimento, bem-estar mental e emocional para mulheres empreendedoras e intraempreendedoras”⁵⁹. Hélio Santos é ativista, atuando desde os anos 1970 nas lutas dos movimentos negros, em

⁵⁷ Informações disponíveis no perfil do LinkedIn de Adriana Barbosa: https://www.linkedin.com/in/adrianafeirapreta/?locale=pt_BR, acesso em 18 de janeiro de 2024.

⁵⁸ Informações disponíveis no perfil do LinkedIn de Liliane: <https://www.linkedin.com/in/lilianerochagestaokairos/>, acesso em 18 de janeiro de 2024.

⁵⁹ Informações disponíveis no perfil do LinkedIn de Itala: <https://www.linkedin.com/in/itala-herta-08bb4454/>, acesso em 18 de janeiro de 2024.

defesa de políticas públicas “voltadas para a correção das históricas desvantagens da população negra no campo da Educação e do mercado de trabalho”⁶⁰.

O comitê também contou com a participação de lideranças da Ambev e do grupo de diversidade racial BOCK, que em sua primeira reunião iniciaram

um plano de iniciativas concretas para executar os quatro compromissos que firmamos no início de junho, previsto para ser lançado em breve. Afinal, na Ambev a gente acredita que é com soluções práticas que podemos ir #AlémDosRótulos quando o assunto é representatividade e inclusão. Vamos juntos. 🍷 (D4)

A primeira iniciativa realizada a partir desse encontro do comitê foi o lançamento de mais uma edição do Programa de Estágio Representa, em uma série de cinco publicações que trouxeram como protagonistas estagiários que ingressaram na organização por meio desse programa. Vera, Aléxia, Gustavo, Letícia e Marcos são mencionados nas legendas a partir de competências profissionais que se destacam em sua atuação. A chegada dos jovens à organização é celebrada de forma positiva e usada como forma de engajamento para que novos candidatos, a partir dessa representação positiva, se sintam encorajados a participar do processo.

Figura 15 – Estágio Representa 2020



Fonte: Reprodução *LinkedIn* Ambev, 2020.

O Programa de Estágio Representa figura como uma das iniciativas que corroboram para o alcance do compromisso “ampliar a representatividade de pessoas negras em processos seletivos e contratações”, realizado de forma coerente e assertiva com um processo afirmativo, acolhendo jovens universitários negros. Esse compromisso

⁶⁰ Informações disponíveis no perfil do LinkedIn de Hélio Santos: <https://www.linkedin.com/in/helio-santos-a0a06bba/?originalSubdomain=br>, acesso em 18 de janeiro.

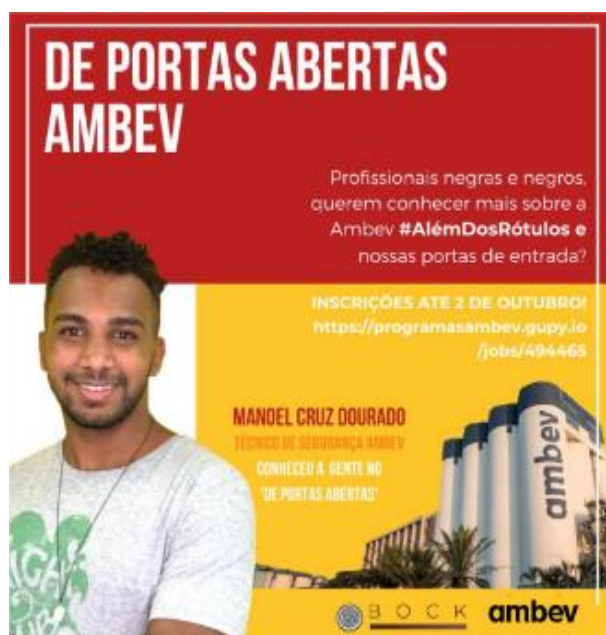
é reforçado na próxima publicação, que se apresenta como uma prestação de contas do Comitê de Diversidade Racial recém implantado, que destaca a realização de processos seletivos mais inclusivos. Na legenda da publicação, a Ambev retoma a justificativa do comitê, “criado para revermos compromissos e implementarmos novas ações relacionadas à diversidade” (D10) e destaca o que tem sido feito nesse sentido, para tornar os processos seletivos mais inclusivos.

Como primeiro passo, revimos nossos programas de *trainee* e estágio que acontecem neste semestre. Dá uma olhada no que já mudou: substituição de testes eliminatórios de inglês por bolsas de estudo do idioma no *Trainee* e Representa; videoaulas preparatórias para inscrição; compartilhamento de talentos após o fim do processo, com parceiros e fornecedores; campanha de comunicação com ampla diversidade de raça e gênero. (D10).

A imagem que acompanha a publicação mais uma vez traz as fotos dos membros do Comitê Racial, tal qual já apresentamos na figura 14, reforçando que as iniciativas têm sido lideradas por essas pessoas, em conjunto com lideranças e representantes do grupo de diversidade racial da organização.

A próxima publicação também reforça uma ação com foco na ampliação da representatividade de profissionais negros, o De Portas Abertas Ambev. De acordo com a publicação, é uma iniciativa do grupo de diversidade racial BOCK e tem como objetivo oportunizar “uma imersão na companhia”, demonstrando processos da organização e as “portas de entrada” para concorrer a uma oportunidade de trabalho na organização (D11). A imagem que ilustra a publicação traz a foto de Manoel Cruz Dourado, que ingressou na organização por meio da iniciativa e figura, dessa forma, como uma representação do resultado do projeto.

Figura 16 – De portas abertas Ambev



Fonte: Reprodução *LinkedIn* Ambev, 2020.

Na publicação que segue, a Ambev traz um novo posicionamento em referência a mais um assassinato brutal que ocorreu no Brasil em 2020, às vésperas do dia da Consciência Negra. A vítima foi João Alberto Silveira Freitas, homem negro assassinado por seguranças em uma unidade do supermercado Carrefour, na cidade de Porto Alegre. Assim como Floyd, João Alberto foi imobilizado no chão e sufocado até a morte. “O assassinato [gerou] grande comoção e mobilização. (...) A sociedade, movimentos sociais, agentes políticos e a mídia se [envolveram] com a causa, protestando contra o Carrefour” (Corrêa et al., 2021). O discurso da Ambev segue nessa mesma linha, cobrando do Carrefour um posicionamento e atitudes imediatas e efetivas. Diferente da publicação realizada quando das mobilizações pelo assassinato de George Floyd, há dessa vez a menção ao nome da vítima, destacado logo no primeiro parágrafo, um sinal de respeito e humanização, que segue ao longo do texto, demonstrando reconhecer a gravidade dessa violência, que infelizmente é recorrente na vida de pessoas negras. A cobrança direta ao Carrefour vai ao encontro do compromisso de promover a equidade racial em todo o ecossistema da organização, que se aplica ao supermercado que é um relevante ponto de distribuição dos produtos da Ambev. Finaliza se colocando ao lado do Carrefour, no sentido de apoiar o parceiro na implementação de “mudanças estruturais com urgência”.

Apesar do avanço em relação ao primeiro posicionamento, ainda que haja uma cobrança de postura e ações do Carrefour, esse último apontamento do discurso traz a

sensação de que a preocupação da organização se inclina muito mais em manter a relação com seu parceiro, tendo em vista que não cobra prazos e nem mesmo sugere as mudanças que deveriam ser implementadas pelo Grupo Carrefour para enfrentamento do racismo na estrutura da organização. Também não há nenhum tipo de ameaça ou sinalização de risco à parceria, caso nenhuma medida seja tomada. A publicação, inclusive, já não está mais disponível no *LinkedIn* da Ambev, o que reforça a hipótese de ter sido um posicionamento momentâneo, que não teve sustentação ao longo do tempo.

Figura 17 – Na Ambev não toleramos qualquer ato de racismo



Fonte: Reprodução *LinkedIn* Ambev, 2020.

Em 2020 a Ambev teve mais duas publicações referente ao Programa de Estágio Representa, em uma nova edição realizada no final deste ano. Assim como a Natura, também realizou uma publicação referente ao seu apoio ao AfroPresença, que não analisaremos dada a repetição do assunto.

Seguindo para 2021, apuramos duas publicações que classificamos como uma estratégia publicitária alinhada ao seu compromisso antirracista, que dá protagonismo a dois empregados negros que atuam na companhia, ambos gerentes, trazendo suas histórias como fontes inspiracionais para os públicos que venham a se identificar com suas trajetórias de vida. Maira, gerente de vendas em Campinas, começa o seu depoimento relatando que sempre sonhou alto e que estar na Ambev é um sonho

materializado, demonstrando como o trabalho ocupa um lugar importante enquanto realização pessoal e profissional.

Me surpreendi com como a empresa me empoderava, como a liderança bancava o meu trabalho, as minhas escolhas. Com trabalho duro e com reconhecimento, hoje eu consigo viver todos os meus sonhos na Ambev. Me dói ver que as pessoas não possam sonhar e, por isso, meu trabalho junto ao BOCK, que é nossa frente de diversidade e inclusão racial, é exatamente esse: plantar sonhos nas crianças e adolescentes, principalmente meninas e mulheres negras. (D16).

Maira reconhece que está em um ambiente que acolhe seus anseios e demandas, que ter chegado neste lugar é fruto do seu esforço e dá à Ambev um *status* de grande importância, um sonho realizado que viabiliza que outros sonhos sejam alcançados. Ao dizer que dói ver que pessoas não podem sonhar, é possível que esteja fazendo referência a outras pessoas negras, especialmente mulheres, que não tenham tido acesso às mesmas oportunidades que ela, pessoas que ela deseja inspirar e impulsionar a partir do seu exemplo pessoal.

O depoimento de Rene, gerente de gente e gestão em Jaguariúna, traz sentidos semelhantes. Ele já está na Ambev há 16 anos e demonstra o seu orgulho de ter construído sua carreira na companhia, em uma “trajetória cheia de aprendizado, de descobertas e de muita gente confiando no [seu] potencial e contribuindo pro [seu] crescimento” (D17). Ele se recorda de uma atividade realizada no ano de 2018, intitulada Empodera, em que se arrepiava ao se encontrar com lideranças de outras empresas, que assim como ele, eram negros. Sua reação parece ser um misto de surpresa, por não ser uma cena comum (infelizmente) e do reconhecimento de ver pessoas como ele ocupando espaços semelhantes.

Era minha descoberta como homem negro. Hoje, com o BOCK, nosso grupo de diversidade e inclusão racial, meu papel é multiplicar essas histórias e mostrar que o negro pode sonhar mais alto. Eu quero continuar sendo referência e alimentando os sonhos dos outros. Ver que você pode chegar lá, faz toda a diferença. (D17).

É simbólico que pessoas negras, quando chegam aos espaços empresariais, especialmente em situações em que são os primeiros em seus contextos, carregam esse peso da responsabilidade de serem referências para outras pessoas negras, uma preocupação que, acreditamos, não atravessa o imaginário de pessoas brancas que, quando contratadas para atuarem em organizações, se preocupam exclusivamente com o

cumprimento de suas funções e com a busca de desenvolvimento de competências específicas que ampliem suas capacidades profissionais, mais uma face dos privilégios de que goza a branquitude.

Figura 18 – Maira e Rene



Fonte: Reprodução *LinkedIn* Ambev, 2021.

Na próxima publicação, a Ambev retoma o compromisso assumido em junho de 2020, afirmando que desde essa data, a equidade racial é uma urgência que vem sendo perseguida a partir de 13 compromissos firmados naquela ocasião,

que vão desde treinamentos antirracistas em todos os níveis até a capacitação de funcionários para ocupar posições de liderança, passando pela contratação de estagiários e *trainees*, como a Jéssica. “*Eu tenho referências pretas aqui dentro e isso me ajuda a construir uma Ambev mais diversa*”. (D18).

Vimos algumas dessas ações pautadas no *LinkedIn* da organização e agora, vamos analisar a página específica criada com a finalidade de promover um acompanhamento desses compromissos⁶¹. Assim como a página lançada pela Natura, os compromissos em prol da equidade racial da Ambev estão disponibilizados em uma página alocada no endereço principal ambev.com.br, sendo uma subpágina do site principal. Na página principal da Ambev não há menção a esses compromissos, mas conseguimos localizar a página com facilidade a partir do menu principal, alocada como um submenu no item Sustentabilidade e ESG (figura 19).

⁶¹ Página de compromissos com a equidade racial da Ambev disponível em: <https://www.ambev.com.br/sobre/equidade-racial>, acesso em 20 de janeiro de 2024.

Figura 19 – Site institucional Ambev, página principal



Fonte: site institucional Ambev, 2024⁶².

Dentro da página sustentabilidade, também há um card sobre a iniciativa no eixo Sociedade (Social), que faz referência ao S do ESG⁶³ (figura 20).

Figura 20 – Site institucional Ambev, página sustentabilidade



Fonte: site institucional Ambev, 2024⁶⁴.

O primeiro elemento da página é um cabeçalho, composto por quatro fotos de empregados negros que atuam na organização. Rolando a página, destaca-se o título Equidade Racial, seguida de um breve texto que pontua que, embora a jornada da Ambev ainda seja recente, “já começou a deixar legados importantes e tem objetivos claros para os próximos anos”, demonstrando a intenção de manter esse compromisso no horizonte de objetivos da organização. Na sequência, há uma linha do tempo, mostrando as ações realizadas pela Ambev desde 2016 em prol da equidade racial, como a criação do grupo de afinidade racial BOCK, a implementação de processos seletivos afirmativos como o

⁶² Disponível em: <https://www.ambev.com.br/>, acesso em 20 de janeiro de 2024.

⁶³ A sigla ESG significa Environmental, Social and Governance – Ambiental, Social e Governança, agenda que tem sido amplamente trabalhada na gestão das organizações empresariais que buscam ser reconhecidas pela sua atuação responsável e sustentável. As políticas de diversidade e inclusão se enquadram na perspectiva social da agenda ESG.

⁶⁴ Disponível em: <https://www.ambev.com.br/sustentabilidade>, acesso em 20 de janeiro de 2024.

programa de estágio e *trainee*, sua adesão como signatária da Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial e a criação do Comitê Racial. A linha do tempo termina em junho de 2020, o que imediatamente nos leva a questionar se a página está sendo atualizada com periodicidade com novos dados.

Figura 21 – Equidade Racial Ambev

ambev AMBEV | MARCAS | SUSTENTABILIDADE | VENDA AMBEV | CARRERAS | VISITE A DENTE | CONTATO

EQUIDADE RACIAL

A nossa jornada na Ambev rumo à equidade racial é recente, mas já começou a deixar legados importantes e tem objetivos claros para os próximos anos. Conheça aqui algumas das nossas principais iniciativas:

2016 **Grupo ROCK** - grupo de identidade para equipes diversificadas da companhia, a nível do trabalho de

2017 **Terminado as embaixadas de diversidade para a compo Ambev por todos**

2018 **Desdobramento do compromisso com a diversidade racial em outras áreas**

2019 **CENSO racial Ambev**

2020 **Desdobramento do compromisso com a diversidade racial em outras áreas**

2020 **Desdobramento do compromisso com a diversidade racial em outras áreas**

2020 **Desdobramento do compromisso com a diversidade racial em outras áreas**

2020 **Desdobramento do compromisso com a diversidade racial em outras áreas**

2020 **Desdobramento do compromisso com a diversidade racial em outras áreas**

Fonte: Página Equidade Racial, Ambev, 2024.

Nas duas seções que seguem, a página repete conteúdos que foram replicados no *LinkedIn* e que já analisamos neste trabalho: o comunicado que oficializa o lançamento dos compromissos e o anúncio da criação do Comitê Racial, apresentando os profissionais que fazem parte desse grupo de trabalho. Em relação à apresentação do Comitê Racial, traz dados complementares sobre os profissionais e menciona também outros nomes que compõem o grupo:

lideranças internas da Ambev: Eduardo Lacerda, Presidente da Ambev Brasil, Carla Crippa, vice-presidente de Relações Institucionais da Ambev Brasil; Ricardo Melo, Vice Presidente de Gente da Ambev América Latina; Joilson Conceição, Diretor da Cervejaria Rio de Janeiro; Indianara Dias e Marcos Madeira, membros do BOCK; e Illana Kern, Head de Gente da Ambev Brasil. (página equidade racial Ambev, 2024).

Seguindo para a próxima seção, são exibidas tabelas com os treze compromissos, numa visão de metas com prazos para execução e status da sua realização. Foram distribuídas em três frentes de trabalho: (1) ampliação da representatividade em contratações e promoções; (2) conscientização sobre a pauta e; (3) fomentar diversidade e inclusão no ecossistema.

Na frente ampliação da representatividade em contratações e promoções, estão elencados cinco compromissos, três deles com indicação de *status* realizado: o Programa de Estágio Representa, que contratou 323 estagiários, dos quais 45 foram efetivados; as vagas afirmativas do programa de *Trainee*, que contratou 50 profissionais negros, abaixo da meta estabelecida de 60 profissionais em três anos; e a contratação de 610 novas lideranças negras, superando a meta estabelecida de 200 pessoas. Ou seja, houve um cumprimento da etapa de entrada de um processo seletivo afirmativo, que consiste em trazer pessoas negras para a organização. O próximo passo, que seriam ações para manter essas pessoas na organização são justamente as duas ações que estão em andamento nessa frente: a criação do programa de desenvolvimento de lideranças, que conta até o momento com 68 líderes acompanhados; e a criação de processo que garanta a representatividade de profissionais negros em treinamentos, em fase de construção de plano de ação. Isso traz uma preocupação sobre a efetividade futura desse processo de contratações em massa, que demandam um esforço contínuo da organização para que os profissionais se sintam seguros e confiantes no ambiente de trabalho, sejam valorizados e incentivados no seu desenvolvimento pessoal e profissional, tendo suas ideias validadas e seus pontos de vista considerados em processos de tomada de decisão.

A segunda frente é composta por quatro compromissos. Dois deles não possuem prazo de conclusão e estão com *status* em andamento, o que demonstra ser um esforço continuado da organização: a realização de ativações trimestrais com os grupos de afinidade nas unidades, com participação dos líderes, e o treinamento anual das lideranças em antirracismo, viés inconsciente, diversidade e inclusão. Também há previsão de treinamentos antirracistas para terceiros, ação que também está em andamento. A última ação é a verificação anual da evolução da pergunta sobre diversidade e inclusão aplicada

no censo anual da organização, cujo *status* é “não verificado”. As três primeiras ações, consideramos que se enquadram como atividades de letramento racial, uma abordagem que sensibiliza - ou deveria sensibilizar - os participantes sobre a realidade racial que atravessa as relações cotidianas, num processo em que “os sujeitos brancos adquirem consciência dos privilégios da branquitude, da estrutura racista da sociedade e como negociam sua branquitude” (SCHUCMAN, 2021, p. 181). Fica em aberto se a sensibilização tem alcançado essa abrangência e o quão efetiva tem sido a sua implementação, no sentido de promover transformações culturais na estrutura da organização, contribuindo para promoção de um ambiente inclusivo de verdade.

Na última frente, foram definidos quatro compromissos voltados para o ecossistema do negócio. O primeiro deles se compromete em cadastrar pelo menos 200 novos fornecedores liderados por empreendedores autodeclarados negros e dobrar os gastos com esses fornecedores. A ação foi concluída com o cadastro de 800 novos fornecedores e investimento realizado de R\$50 milhões no primeiro ano e expectativa de realização de R\$100 milhões no segundo ano. Com foco em agências de comunicação e marketing, foi estabelecido um compromisso no sentido de definir objetivos, metas e prazos para que as agências ampliem a diversidade racial em seus times, ação marcada com *status* em andamento e sem maiores detalhes sobre sua execução. A próxima ação diz respeito a criação de programa de combate à violência doméstica que, de acordo com o quadro de metas, está implementado e tem em aberto a contratação de assessoria jurídica. Por fim, o último compromisso trata sobre criação de programa de mentoria para empreendedores negros, que consta como concluído, tendo efetivado o cadastro de 500 empreendedores, dos quais 90 concluíram a trilha de aprendizado.

Seguindo a análise das publicações presentes no *LinkedIn*, o compromisso antirracista segue presente na pauta em 2021, contando com mais uma edição do De Portas Abertas Ambev, iniciativas de prestação de contas periódica com atualização dos números alcançados até o momento e uma nova edição do Programa de Estágio Representa. Nesse período, também foram realizadas uma série de publicações, parte de uma campanha publicitária com o mote #Além dos Rótulos, que tem sido usado desde o lançamento dos compromissos. O uso da palavra rótulo traz um duplo significado, fazendo referência aos rótulos dos produtos comercializados pela organização, por um lado, e a noção figurativa da palavra, comumente usada para dizer sobre os rótulos que atribuímos às pessoas em uma perspectiva de julgamento pessoal, na maioria das vezes

associando atributos identitários de forma pejorativa e preconceituosa. Ir #Além dos Rótulos, portanto, é uma oportunidade para acolher as diferentes formas de ser e existir, eliminando possíveis preconceitos ao estabelecer relações.

Três personagens foram destacados na campanha, todos empregados negros que ingressaram na organização por meio de processos de *trainee*. Indianara, na ocasião já no cargo de gerente de gente e gestão, e os *trainees* Brenner e Lucas são protagonistas a partir de suas histórias pessoais, contadas de forma textual na terceira pessoa. Indianara é destacada na legenda pela sua habilidade de liderança, não apenas na sua posição de gerente, mas também como líder do grupo de afinidade BOCK. Sua presença na organização é associada a mudanças culturais e estruturais vivenciadas pela Ambev, possivelmente as transformações recentes relacionadas à promoção da diversidade e inclusão.

Brenner é destacado por uma característica comum na vida de muitos jovens negros e negras: o fato de serem os primeiros a acessarem espaços até então considerados inalcançáveis e estruturalmente ocupados pela branquitude. É destacado um depoimento direto, “a última geração dos primeiros”, trazendo os sentidos de coletividade da luta, de uma emancipação que pode ter começado por ele, mas que abre caminhos para os próximos que virão, também reforçado no trecho “cada passo que o Brenner dá é para abrir uma porta e fazer com que ela nunca se feche” (D26).

Lucas também tem destacado na sua descrição o fato de ter sido o primeiro em sua família a ter acesso à graduação, MBA e intercâmbio, conquistas que são celebradas como resultado de esforço e resiliência, superando contextos socioeconômicos desfavoráveis. A partir do seu exemplo, projeta também para outras pessoas negras, que possam vir de contextos semelhantes, a esperança de também ocuparem esses espaços, a partir das portas que se abrem. Que eles até podem ser os primeiros, mas estão “construindo um ambiente para que se torne uma história comum para todos” (D27).

Figura 22 – Campanha #Além dos Rótulos



Fonte: Reprodução *LinkedIn* Ambev, 2021.

Indianara aparece como protagonista em outra publicação, no formato audiovisual, trazendo seu depoimento acerca da sua atuação na organização. Sua experiência pessoal é usada como exemplo e materialização do resultado da organização destacado na legenda, a contratação de 466 líderes negras e negros em 2021. “É assim que compartilhamos representatividade em toda a hierarquia da companhia, da base até o topo. 🖐️ Estamos só no começo e sabemos disso” (D29).

Na ocasião, Indianara ocupava a posição de gerente de gente e gestão, área que tem como uma das principais atribuições a gestão do capital humano, conduzindo processos como atração, remuneração e desenvolvimento de pessoas. Em seu relato, Indianara se autodefine como “uma mulher de negócios e executiva”, e destaca que sua “trajetória traz um ar de pioneirismo”. Possivelmente faz alusão à sua posição, que tradicionalmente é reservada a homens brancos, que nunca enfrentaram qualquer barreira ou dificuldade estrutural para alcançar cargos executivos e ainda são os que majoritariamente ocupam esses espaços. Indianara segue em sua fala destacando atributos que parecem ser o centro do seu trabalho na organização.

Trabalho para acelerar o avanço e o desenvolvimento da pauta racial na companhia. Então eu tô desbravando um mundo novo. Os treinamentos antirracistas na Ambev, eles estão sendo construídos a muitas mãos. E eu enquanto uma líder negra tenho participado ativamente da construção dessas frentes de treinamento junto com as áreas. (trecho do depoimento de Indianara).

As atribuições destacadas no vídeo restringem as ações da profissional a pensar a pauta racial no contexto da organização. Ao mesmo tempo em que é um avanço que pessoas negras estejam chegando nas organizações e colocando na mesa da alta gestão a pauta racial como uma prioridade, nos questionamos o quão solitária essa atuação possa

vir a ser no sentido de que a carga de responsabilidade pela solução de um problema estrutural segue recaindo sobre as pessoas negras que chegam aos espaços de poder. Dito de outra forma, no caso específico da personagem, o seu potencial de atuação enquanto gerente de gente e gestão é colocado em segundo plano, ficando o reconhecimento da profissional restrito à pauta racial, que interpretamos como uma atualização da prática de epistemicídio (Carneiro, 2023), na medida em que “encarcera” o potencial intelectual de pessoas negras a um único assunto e reforça o lugar de uma conquista que só se realizará às custas de lutas e resistências. E a branquitude segue intocada na estrutura, no conforto de não ter que se localizar racialmente e no mesmo lugar de privilégio, benesses do pacto narcísico (Bento, 2022) que mantém a posição de poder da branquitude.

Em 2022, a presença da pauta desacelera, com bem menos atividades realizadas no contexto do *LinkedIn* da organização. A primeira publicação que apuramos refere-se à divulgação de um processo de estágio que não é afirmativo, mas que traz em seu discurso uma provocação aos candidatos, questionando quem “quer trabalhar em prol da equidade racial”, acionado como um atributo valorizado pela companhia na escolha de pessoas que venham a ingressar na organização.

Isso é reforçado também na legenda: “trabalhe com pessoas com talento de verdade sem importar a cor, orientação sexual ou de onde vem” (D34), mas cai em uma cilada discursiva bem problemática na medida em que valoriza o talento e invisibiliza atributos identitários que são historicamente trabalhados para gerar opressões e exclusões contra pessoas negras e outros grupos minorizados. Porque dizer que “não importa cor, orientação sexual ou de onde vem” em nada contribui para gerar equidade racial, mas segue reforçando uma cultura que não questiona seus padrões de comportamento, não reconhece a existência da discriminação e do preconceito e, portanto, não se movimenta para gerar mudanças. Combater o racismo e outras opressões exige que sejam nomeadas e que sejam visibilizadas todas as consequências de uma estrutura social que é hierarquizada a partir de atributos de raça, gênero, classe e orientação sexual, sendo posicionados como “o outro” a partir da branquitude que se coloca como referência.

Figura 23 – Quer trabalhar em prol da equidade racial?



Fonte: Reprodução *LinkedIn* Ambev, 2022.

As duas últimas publicações que serão analisadas nesta seção se referem ao lançamento do programa de desenvolvimento de lideranças, o Dàgbá. Além da mudança do foco das ações afirmativas, que saem dos programas de entrada (estágio e *trainee*), avançando para níveis hierárquicos mais altos, há também a atualização do mote publicitário, em que a *hashtag* #AlémdosRótulos dá lugar à expressão #NaReal. A primeira publicação que faz referência ao Dàgbá é bem objetiva, apenas anunciando a criação do programa, explicando que seu nome vem da cultura iorubá e que significa “crescer, desenvolver, germinar”, fazendo a conexão com o propósito do programa, que é contribuir para o desenvolvimento de lideranças negras.

Figura 24 – #NaReal



Fonte: Reprodução *LinkedIn* Ambev, 2022.

A segunda publicação alusiva ao programa traz informações sobre os resultados de metas de contratação de lideranças negras, assumidas quando da divulgação do compromisso antirracista. De acordo com a organização, foram incorporados mais de 500 profissionais negros em cargos de liderança e que essa contratação viabiliza “equilibrar as coisas, (...) criando cada vez mais um ecossistema plural (...) [para] que o mundo seja mais inclusivo, valorizando as pessoas e reconhecendo suas capacidades de liderança”. (D79).

Faltou à Ambev dizer que, na real, a diversidade não estava presente no seu ecossistema porque, até então, estava sendo majoritariamente ocupado pela branquitude e que essa hegemonia era mantida por um pacto narcísico (Bento, 2022) que não permitia mudar as coisas de lugar. Esperamos que essas lideranças realmente tenham espaço para quebrar esse pacto e que as oportunidades de desenvolvimento não se limitem ao escopo desse programa, promovendo de fato equidade racial de participação em todas as iniciativas de desenvolvimento realizadas pela organização.

Observamos na análise geral da Ambev que houve uma movimentação em direção a compromissos robustos, que tem potencial de promover mudanças importantes numa visão de longo prazo. Houve uma preocupação com o acompanhamento sistemático das ações ao longo do período analisado, contudo, ao observar a desaceleração da pauta no ano de 2022 e a presença de dados desatualizados no site da iniciativa, temos dúvidas

sobre os reais avanços em relação à pauta. É notório que houve um esforço no sentido de ampliar números, mas o quão representativos são no universo da organização? Em seu último relatório anual, na seção sobre Diversidade e Inclusão, as iniciativas relacionadas à pauta racial estão mencionadas, com atualizações sobre o compromisso antirracista definido em 2020. Em números, a organização declara que, em seu último censo realizado em 2022, apurou que 50,2% dos empregados são autodeclarados negros e 27,1% estão em posições de liderança, revelando que há um resultado do esforço, ainda em andamento no quesito lideranças. Quando observamos as imagens que ilustram o documento, percebemos que fotos de pessoas negras são praticamente inexistentes, estando restritas às páginas destinadas à temática diversidade e inclusão, não havendo, portanto, uma materialidade fotográfica dessa expressividade numérica no relato de outras ações, o que demonstra que esses números, não necessariamente, estejam refletidos na realidade dos escritórios e que pode haver a manutenção de uma lógica de delimitação racial dos espaços, mais uma vez demonstrando a operação do dispositivo de racialidade (Carneiro, 2023).

6.1.3 Posicionamento da Vivo e seus desdobramentos

A Vivo é uma empresa do segmento de telecomunicações, com foco na telefonia móvel, tendo apenas 20 anos de existência. Sendo a mais jovem das organizações analisadas, nascida em um contexto digital, a organização entende que ao digitalizar processos, contribuir para aproximar as pessoas. “A Vivo acredita que a revolução tecnológica deve ser parte da vida de todas e todos, e não um privilégio de poucos”⁶⁵, uma fala que denota uma promessa de democratizar o acesso à telefonia móvel e a conexão digital. Desde 2010 a empresa passou a compor o grupo Telefônica, um dos líderes mundiais em telecomunicações.

Em seu posicionamento em alusão aos trágicos acontecimentos do ano de 2020, a Vivo é a que nomeia o problema de forma mais direta já no início da legenda, expressando “total repúdio aos casos de racismo ocorridos no Brasil e no mundo” (D49). A organização também demonstra sua solidariedade às vítimas dessa violência e destaca a “necessidade urgente de ações afirmativas e intencionais para combater toda e qualquer

⁶⁵ Dados da Vivo disponíveis em seu site institucional, na área A Empresa > Nossa História. Disponível em: https://vivo.com.br/a-vivo/a-empresa/nossa-historia?_ga=2.228229661.1047098770.1712692916-895350237.1706171995, acesso em 9 de abril de 2024.

forma de discriminação na sociedade” (D49). Ainda que seja uma posição mais contundente, não assume compromissos em direção ao enfrentamento do problema e não indica um envolvimento da organização como ator social que tem responsabilidade na solução do problema.

Figura 25 – Histórias, vozes, vidas negras importam



Fonte: Reprodução *LinkedIn Vivo*, 2020.

Das organizações analisadas, a Vivo foi a única que não investiu em ações coordenadas para promoção da equidade racial em sua estrutura, trabalhando a pauta de forma fragmentada e sem um direcionamento claro guiado por compromissos ou metas corporativas. Daremos sequência na análise fazendo um recorte das ações que mais se destacaram em presença no *LinkedIn* da Vivo.

A primeira publicação que recortamos refere-se ao programa de *trainee* Vivo 2021, que inclusive encontra-se excluída no perfil da organização. Na divulgação realizada, não há um direcionamento afirmativo das vagas, apenas a menção de revisão de critérios de seleção, “sem a exigência do idioma inglês e com foco na pluralidade de perfis. Dessa forma, buscamos maior diversidade de gênero, raça, curso de formação e universidade” (D51). Ou seja, assume a visão genérica de diversidade, sem um esforço intencional na busca de profissionais negros ou representantes de outros grupos

minorizados, correndo o risco de manter os mesmos padrões e vieses de processos seletivos tradicionais. A representatividade negra aparece na peça, que traz como protagonista uma mulher negra não identificada, deixando indícios de que pode haver um esforço intencional para contratar pessoas com o perfil da personagem.

Figura 26 – Programa Trainee 2021 Vivo



Fonte: Reprodução *LinkedIn* Vivo, 2020.

A Vivo também teve participação no AfroPresença, um ponto em comum nas três organizações, demonstrando uma sinergia do mercado com a iniciativa do Ministério Público do Trabalho. Destacamos aqui um trecho da legenda da publicação, que traz uma provocação de que “mais do que inserir pessoas negras no mercado de trabalho, precisamos criar ferramentas para a permanência e crescimento desses profissionais, provendo de fato a mudança que todos esperam” (D52). Parece ser uma preocupação que ainda está restrita ao campo do discurso já que, na prática, não visualizamos muitos avanços na organização.

Na publicação seguinte, que não está mais disponível no *LinkedIn* da organização, a Vivo trabalha com o tema afrofuturismo, dando visibilidade a projetos de mulheres negras que fazem ciência. A publicação trabalha com uma explicação coerente, ainda que não aprofundada, que define afrofuturismo como um

movimento social e cultural, surgido nos anos 60, [que] encontra nas tradições africanas uma forma de projetar a existência negra no futuro. Combinando tecnologia com elementos de ancestralidade, o movimento questiona os estereótipos e propõe a aproximação definitiva da tecnologia com a comunidade negra como responsável por essa sobrevivência futura. (D53).

De acordo com Dias e Rodrigues (2021), os anos 1960 marcam a consolidação de um movimento cuja trajetória se inicia ainda o final do século XIX e que “desde seu início destacou a preocupação com o protagonismo negro e as relações raciais e continentais no futuro da humanidade” (Dias e Rodrigues, 2021, p. 273). Os autores destacam nomes como o abolicionista Martin Delany, o romancista Sutton E. Griggs, o filósofo W.E.B. Du Bois e a escritora Octavia Butler, importantes precursores do movimento que projetavam em suas obras literárias imaginários futuristas protagonizados por pessoas negras em cenários onde suas histórias subvertem as expectativas coloniais. Assim, o afrofuturismo insurge como mais uma faceta da resistência negra contra as opressões que encontram seus corpos e suas trajetórias, confrontando

a lógica do porvir imperialista que marginaliza sujeitos negros de suas previsões (...) e vai além de inserir pessoas negras nas aspirações futuras da humanidade. Ele também se move para interferir na realidade negra presente e nas narrativas passadas. (Dias e Rodrigues, p. 288-289, 2021).

Retomando a publicação da Vivo, a ideia de afrofuturismo é materializada através de um exemplo, o projeto Mulheres Negras Fazendo Ciência, “iniciativa [que] investiga e divulga a trajetória de pesquisadoras negras, como é o caso de Sônia Guimarães: professora do Instituto de Tecnológico de Aeronáutica (ITA) e a primeira mulher negra brasileira doutora em Física” (D53). Ao final da publicação, é disponibilizado um *link* que levaria a uma página que visibiliza outros projetos como esse, com foco na celebração de mulheres negras cientistas. O link original não está mais disponível para consulta, mas fazendo uma pesquisa no google usando como palavras-chave “Mulheres negras Fazem Ciência Vivo”, encontramos uma página hospedada no site da Fundação Vivo Telefônica que acreditamos ser a nova localização do conteúdo original⁶⁶.

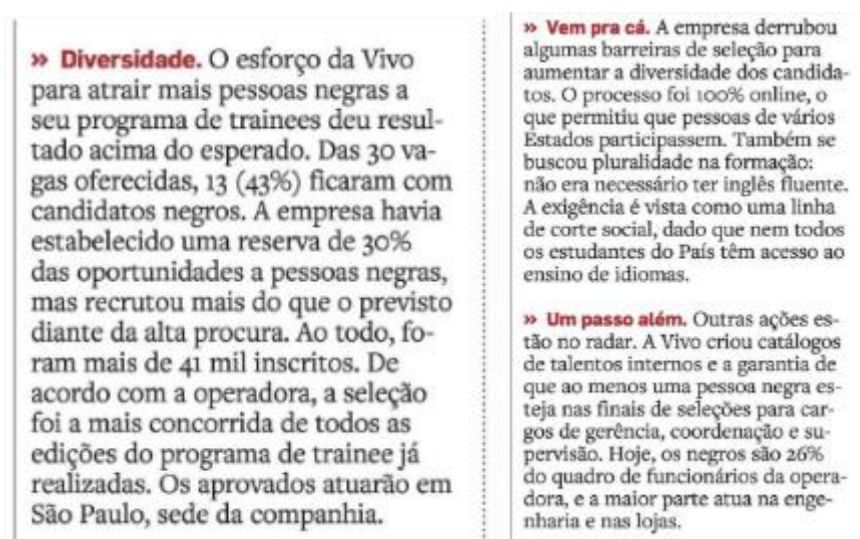
Divulgado em 8 de julho de 2020, trata-se de um *blogspot* intitulado “Projetos rompem estereótipos e empoderam mulheres na Ciência”, divulgado em alusão ao Dia

⁶⁶ Disponível em: [https://www.fundacaotelefonicavivo.org.br/noticias/projetos-rompem-estereotipos-e-empoderam-mulheres-na-ciencia/](https://www.fundacaotelefonica vivo.org.br/noticias/projetos-rompem-estereotipos-e-empoderam-mulheres-na-ciencia/), acesso em 26 de janeiro de 2024.

Nacional da Ciência. Percebemos pelo título da publicação e pelo texto que há um direcionamento marcado pelo recorte de gênero, fazendo a todo momento alusão a desigualdade de gênero na produção científica, especialmente nas ciências exatas, espaço majoritariamente ocupado por homens brancos não por ser uma habilidade natural, mas sim como resultado de uma construção histórica em que homens sempre foram incentivados a se desenvolverem nessas áreas e assumirem posições de poder. A iniciativa Mulheres negras fazem ciência destacada na legenda do *LinkedIn* é um dos exemplos citados na publicação do blog que atua para visibilizar a produção científica de mulheres negras, incentivando que novas gerações ocupem esses espaços, subvertendo a lógica colonial.

A próxima publicação analisada trabalha com a materialização do resultado do programa de *trainee*, que repercutiu em uma nota na imprensa, reconhecendo o esforço da organização por ter alcançado uma representatividade de 43% de candidatos negros contratados no processo, superando a meta de 30% estabelecida pela organização. A coluna também destaca outras informações como o fato de o processo seletivo ter eliminado critérios como obrigatoriedade do inglês, “exigência vista como uma linha de corte social, dado que nem todos os estudantes do País têm acesso ao ensino de idiomas” (figura 26). Por fim, anuncia como uma das ações para promover a equidade racial no contexto da organização a criação de catálogos internos e “a garantia de que ao menos uma pessoa negra esteja nas finais de seleções para cargos de gerência, coordenação e supervisão” (figura 26), uma ação que nos parece pouco efetiva se não for trabalhada aliada a um letramento racial das equipes diretamente envolvidas nos processos seletivos, que tem grandes chances de seguirem perpetuando o pacto narcísico, privilegiando a branquitude.

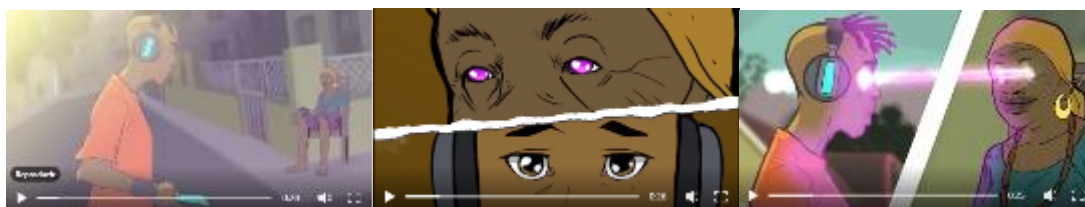
Figura 27 –Recorte coluna broadcast Estadão



Fonte: Reprodução *LinkedIn* Vivo, 2020.

Seguindo em nossa análise, fechando o ano de 2020, a Vivo apresenta o projeto Fábulas de conexão, em mais uma alusão ao afrofuturismo. Trata-se de uma série de curta-metragens produzidos por jovens talentos negros que contaram com mentorias dos cineastas brasileiros Renata Martins e Diego Paulino. A publicação destaca uma das produções, intitulada Consciência Negra. Na animação, um jovem negro caminha pelas ruas usando um fone de ouvidos, focado na tela do seu celular. Chegando em um cruzamento, se depara com uma senhora sentada na porta de uma casa. Quando seus olhares se cruzam, um raio sai dos olhos da senhora e se conecta aos olhos do jovem, transportando-o para um novo cenário.

Figura 28 – Frames das primeiras cenas do curta-metragem



Fonte: Reprodução *LinkedIn* da Vivo, 2020.

Nesse lugar, o jovem vê divindades ancestrais, momentos históricos de luta e resistência e representações da negritude ocupando espaços importantes, dentro de um centro cirúrgico e projetando novas tecnologias. Em uma das telas, aparece a frase Vidas

Negras Importam, que entendemos estar em contexto ressignificado, não enquanto um protesto para que parem de violentar e matar corpos negros, mas como uma afirmação de um lugar onde as vidas de pessoas negras realmente são importantes e valorizadas em toda sua potência.

Figura 29 – Frames da segunda fase do vídeo



Fonte: Reprodução *LinkedIn Vivo*, 2020.

A animação termina como reencontro dos personagens do início do vídeo, também atualizado em um cenário futurista. A cadeira na qual a senhora estava sentada agora se parece um trono e ela está adornada como uma rainha ancestral, que no encontro com o jovem, permitiu que ele pudesse imaginar futuros possíveis onde a negritude seja reconhecida e celebrada.

Figura 30 – Frame final



Fonte: Reprodução *LinkedIn Vivo*, 2020.

No canal oficial da Vivo no *Youtube*⁶⁷, estão disponíveis todos os vídeos produzidos pelo projeto: A garota e as constelações, A canção de Ana, O Castelo de Niele e Sankofa Trem. Não faremos neste trabalho uma análise individualizada de cada uma dessas produções, mas não podemos deixar de admirar o cuidado dedicado pelos jovens em cada trabalho, que partiram das suas experiências pessoais e de um imaginário compartilhado pela negritude, em representações que veiculam valores atualizados, que subvertem a lógica colonial e naturaliza lugares onde pessoas negras podem sonhar e realizar, em um exercício onde o retorno às origens é o principal alimento para imaginar futuros extraordinários, onde vidas negras realmente importam.

Em 2021, a Vivo lança o Vivo nas Ideias, um *reality show* em cinco capítulos, onde “10 jovens talentos de todo o Brasil se unem para mostrar que colaboração e tecnologia podem ajudar a transformar histórias” (D56). Na prática, o que a organização chamou de *reality show* são etapas de um processo seletivo realizado de forma pública no *LinkedIn* da organização, uma vez que no final um dos participantes foi contratado pela Vivo. Com exceção do vídeo de abertura, todos os demais conteúdos foram excluídos do *LinkedIn*, mas continuam disponíveis no canal da Vivo no *Youtube*. Em nossa análise, trataremos uma visão geral, acionando os discursos presentes nos episódios para contar um resumo do processo.

Figura 31 – Post de lançamento Vivo nas Ideias



Fonte: Reprodução *LinkedIn* Vivo, 2021.

⁶⁷ Fábulas de Conexão, disponível em:

https://www.youtube.com/playlist?list=PLU4WAUd8FPrdr_ietMGVUy2VwiGfG9Bvd, acesso em 26 de janeiro de 2024.

No primeiro episódio⁶⁸, a apresentadora Xan Raveli revela que os dez profissionais selecionados para o *reality* participaram anteriormente em uma outra atividade, que ela destaca como sendo “um dos maiores desafios de suas vidas profissionais”, a quinta edição do *reality show* Estoure sua Bolha, realizado pela agência Portland⁶⁹. Em cada episódio do Vivo nas Ideias, os participantes foram desafiados com tarefas que tiveram que executar em grupo, orientadas por quatro profissionais: Marina Daineze, Diretora de Imagem e Comunicação Vivo; Samantha Almeida, Head do Twitter Next; Rafael Pitanguy, CCO da VMLY&R; e Luciano Patrick, sócio-diretor da Coração da Selva.

Com Marina, os participantes foram desafiados a criar um manifesto que contemplasse como tema central como a tecnologia pode potencializar o protagonismo negro. Com Samantha Almeida, a tarefa foi identificar referências negras na tecnologia, que seriam inspirações para o projeto que teriam que desenvolver e apresentar ao final do desafio. A terceira atividade, conduzida por Rafael Pitanguy, foi um *brainstorm* de ideias, pensando em estratégias que a Vivo poderia lançar mão para apoiar profissionais negras e negros em suas carreiras profissionais. Por fim, Luciano Patrick propôs um exercício para que os jovens elaborassem narrativas para contar suas histórias pessoais.

Sem dar muitos detalhes sobre como essas atividades se conectam, o último episódio⁷⁰ traz o resultado do trabalho coletivo dos jovens, que propuseram uma estratégia de comunicação usando influenciadores e profissionais negras e negros de referência para criar conteúdos que contribuíssem para disseminar o protagonismo negro na construção histórica brasileira, registrando essa memória de forma digital e disponibilizando para amplo acesso nas redes sociais onde a Vivo esteja presente. O projeto foi avaliado por uma banca e, ao final, a Diretoria de Imagem e Comunicação

⁶⁸ Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=fEg6xQehKyw&t=0s>, acesso em 26 de janeiro de 2020.

⁶⁹ De acordo com informações disponíveis no vídeo que registra a etapa finalista da 5ª edição, o Estoure suas Bolhas reúne centenas de jovens estudantes em processo seletivo no formato de um reality, onde são desafiados com atividades e, ao final, alguns são selecionados para atuar na agência Portland. De acordo com Bruno Höera, fundador da Portland, a agência de comunicação que desenvolve projetos e capacita novos talentos para o mercado de comunicação, tendo o reality o foco de trazer diversidade para o mercado de comunicação. Disponível em: https://www.google.com/search?q=estoure+suas+bolhas+da+portland&oq=estoure+suas+bolhas+da+portland&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIHCAEQIRigAdlBCDU3MzlqMGo3qAIAAsAIA&sourceid=chrome&ie=UTF-8#fpstate=ive&ip=1&vld=cid:82d3f447,vid:iy1XuzuBhGI,st:0, acesso em 26 de janeiro de 2024.

⁷⁰ Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=2VBbLBU4m6Y&t=0s>, acesso em 26 de janeiro de 2024.

Marina Daineze anuncia que todos os dez participantes estão convidados a integrar a equipe que executará esse projeto.

Avaliamos que processo foi conduzido de forma respeitosa, valorizando o potencial criativo de cada jovem participante, que tiveram oportunidades de se expressar, similar a uma dinâmica de grupo conduzida em processos seletivos tradicionais. Sobre o grupo participante, foi composto por jovens de perfil heterogêneo, com equilibrada presença de pessoas diversas em gênero, raça e sexualidade, partilhando como lugar comum a origem social. O resultado final do processo foi divulgado no *LinkedIn*, em uma publicação que também não está mais disponível na página da organização, encerrando com a contratação do participante Richard (figura 31).

Figura 32 – Vivo nas Ideias: resultado



Fonte: Reprodução LinkedIn Vivo, 2021.

Na publicação seguinte, a Vivo divulga o seu patrocínio à exposição Enciclopédia Negra, realizada na Pinacoteca de São Paulo de maio a novembro de 2021. “Como uma marca diversa e inclusiva, ampliamos o incentivo à arte neste ano com um olhar dedicado, principalmente, a promover a cultura e artistas negros” (D63). Um posicionamento que reforça o que identificamos como foco principal da estratégia antirracista da Vivo: o investimento em produções que valorizam projetos artísticos e culturais que dão visibilidade o potencial criativo da negritude.

De acordo com dados disponíveis no site da Pinacoteca⁷¹, a exposição foi um desdobramento do livro *Enciclopédia Negra*, de autoria dos pesquisadores Flávio Gomes e Lilia M. Schwarcz e do artista Jaime Lauriano. Foram catalogadas 550 personalidades negras brasileiras, cujas histórias foram invisibilizadas, “apagadas ou nunca registradas”. Os retratos de cada personalidade foram produzidos por 36 artistas contemporâneos, ilustrando as biografias registradas no livro e emolduradas em quadros que compuseram a exposição, que ainda segue disponível no formato *tour* virtual⁷².

Figura 33 – Convite Exposição Enciclopédia Negra



Fonte: Reprodução *LinkedIn* Vivo, 2021.

A publicação seguinte, atualmente excluída do *LinkedIn* da Vivo, anunciava o lançamento do livro “Escola para Todos: promovendo uma educação antirracista”. A obra é fruto de um projeto da Fundação Vivo Telefônica, a Plataforma Escolas Conectadas, voltada para formação de professores da educação básica. O livro foi lançado durante uma live, disponível no canal do *Youtube* da Vivo⁷³. O evento contou com a participação das autoras do livro, as professoras Carolina Schneider e Fernanda Chagas Schneider, a

⁷¹ Disponível em: <https://pinacoteca.org.br/programacao/exposicoes/enciclopedia-negra/>, acesso em 27 de janeiro de 2024.

⁷² Tour virtual Exposição Enciclopédia Negra. Disponível em: <https://portal.iteleport.com.br/tour/pinacoteca-enciclopedia-negra/fullscreen>, acesso em 27 de janeiro de 2024.

⁷³ Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=dk7xBNKJkhg&list=PLj9FR3mQzEhB8ih_EUHfYKbgE1BXY5vi6&index=6, acesso em 27 de janeiro de 2024.

escritora e professora Conceição Evaristo e mediação da gerente de educação da Fundação Vivo Telefônica, Lia Glaz.

O foco da live era contextualizar o público participante, que acreditamos ser composto majoritariamente de professores vinculados ao projeto Escolas Conectadas, sobre as temáticas abordadas no livro. A partir da live, compreendemos que a obra tem no seu horizonte central a proposta de contribuir para que a Lei nº 10.639/03, que estabelece sobre o ensino da história e cultura afro-brasileira nas escolas, seja cumprida, incluindo nos currículos escolares a base de uma educação antirracista que, como observamos anteriormente neste trabalho, ainda é um desafio mesmo após 20 anos de promulgação da lei. Na fala da professora Carolina, ela destaca a educação antirracista como um processo pedagógico que deve ser incorporado ao contexto escolar, com vistas a promover uma ambiência racial adaptada ao contexto brasileiro, estabelecendo referenciais positivos na abordagem da história e cultura afro-brasileira.

A professora Fernanda, por sua vez, reforça que a promoção de uma educação antirracista passa a ser uma atribuição da prática docente a partir da promulgação da lei, mas o que habitualmente acontece no ambiente escolar é um condicionamento ao que ela chama de currículo festivo, em que a abordagem do tema se restringe à datas comemorativas. Além disso, a implementação do currículo antirracista acaba também estando condicionada a presença de docentes negros, alertando para a urgência do letramento racial e envolvimento necessário de toda a docência, professores negros e brancos, para que haja uma efetividade real no cumprimento desse currículo.

Conceição Evaristo, questionada pela mediadora sobre como ela enxerga a ambiência racial nas escolas no cenário atual, reconhece que há sim mudanças em curso e se visualiza também no contexto comentado por Fernanda, onde muitas vezes assumiu esse papel de ser a professora negra a ser convocada para liderar a pauta racial nas escolas onde atuou.

Eu acho que, aos poucos, e principalmente a partir da lei 10.639 esse olhar tem mudado muito. E tem mudado muito por insistência, e aí eu ainda digo, o agente dessa mudança em sua maioria ainda é a professora negra. (...) Por mais que a educação tenha avançado nesse sentido, ainda tem um longo caminho a percorrer. Por quê? Porque a educação na verdade reflete a sociedade. Ao mesmo tempo que ela é agente, ela também é paciente dessa sociedade. Então, eu acho que tem um longo caminho a percorrer e não é só a educação que tem essa responsabilidade de pensar a questão racial na sociedade brasileira. (trecho da fala de Conceição Evaristo, 2021).

De fato, a educação não pode ser responsabilizada sozinha e a luta antirracista demanda a participação de toda a sociedade para avanços efetivos, como o envolvimento das organizações empresariais, foco da análise do nosso trabalho. É interessante observar a forma como a Vivo escolheu se debruçar sobre a temática racial, dialogando com outros campos sociais e levando a conversa para além dos muros da organização, ainda que assuma uma postura discursiva de um ator social que não se envolve diretamente, tornando suas redes uma plataforma para projetar outras pessoas e instituições engajadas na temática. Da porta para dentro, as ações seguem sendo os processos seletivos afirmativos, como o programa de estágio, que esteve presente até o final do ano de 2021 no *LinkedIn* da Vivo com uma extensa campanha de divulgação, destinando 50% das vagas para candidatos negros. Assim como vimos nas campanhas da Natura e da Ambev, as peças são protagonizadas por profissionais negras e negros, estagiários ou ex-estagiários, que atuam na organização e são apresentados como resultado das ações afirmativas.

Figura 34 – Programa de Estágio 2022



Fonte: Reprodução *LinkedIn* Vivo, 2022.

A partir do segundo semestre de 2021, observamos uma desaceleração na pauta, no sentido de manutenção dos investimentos em ações de cultura e educação. Nesse período final, a organização destacou em seus discursos uma visão de acompanhamento de resultados ou reconhecimentos recebidos por entidades públicas e privadas. O primeiro conta sobre a participação da Vivo na pesquisa anual realizada pela Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial, cujo resultado compõe o índice de equidade racial no contexto das organizações. A Vivo celebra o alcance do 1º lugar no resultado geral, em comparação com as demais organizações que compuseram o estudo, sendo “destaque nas dimensões Censo, Conscientização, Capacitação, Ascensão e Publicidade & Engajamento” (D69).

Figura 35 – Vivo 1º lugar o IERE

Fonte: Reprodução *LinkedIn Vivo*, 2021.

A forma como esse resultado foi trabalhando no contexto da organização nos faz refletir sobre os objetivos desse diagnóstico, afinal, com uma caminhada tão recente na promoção de ações em prol da equidade racial (não só a Vivo, mas o contexto organizacional em geral), nos parece precoce celebrar um resultado que ainda está longe de resolver um problema estrutural tão complexo. Celebrar por fazer o mínimo chega a ser incoerente e, de certa forma, uma perpetuação do pacto narcísico, afinal, são os brancos que estão sendo celebrados por estarem cedendo o seu espaço, contribuindo, ainda que de forma inconsciente, para invisibilizar o que foi conquistado a custas de muita luta dos movimentos negros.

Em outra publicação, o CEO da Vivo, Christian Gebara, foi publicamente reconhecido, recebendo o Trófeu Raça Negra. De acordo com o site oficial da premiação, o Trófeu Raça Negra foi lançado nos anos 2000, durante as comemorações dos 500 anos do descobrimento do Brasil⁷⁴. Uma celebração incoerente no contexto dos movimentos negros, que no seu esforço de recontar a história do país, nos lembra que não houve descoberta, mas sim a invasão de um território onde já habitavam povos indígenas, que no processo de colonização foram violentados e dizimados. E que ao longo desses 500 anos, a população negra chega ao nosso território sequestrado de sua terra mãe África, sofrendo todo tipo de violações, tendo sua história apagada e suas subjetividades invisibilizadas. Uma iniciativa que avaliamos como desrespeitosa e descompromissada

⁷⁴ Disponível em: <https://trofeuracanegra.com.br/linha-do-tempo/>, acesso em 27 de janeiro de 2024.

com as ideias de luta, para dizer o mínimo. E a premiação de um homem branco, sendo reconhecido, mais uma vez, por fazer o mínimo no contexto da organização que está sob sua liderança, é também uma forma silenciosa de desconsiderar que a conquista de espaços de poder pela negritude parte da luta dos movimentos, que sempre denunciaram as relações desiguais, escancarando o privilégio da branquitude.

Figura 36 – Christian Gebara recebe Trófeu Raça Negra



Fonte: Reprodução *LinkedIn* Vivo, 2021.

Em 2022, segue essa mesma tônica focada no reconhecimento público da organização, sendo destaque no prêmio Melhores Empresas em Práticas e Ações da Diversidade e mantendo um bom desempenho no Índice de Equidade Racial Empresarial, alcançado o terceiro lugar geral. Ambas as ações são realizadas pela Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial.

Figura 37 – Reconhecimentos IERE



Fonte: Reprodução *LinkedIn Vivo*, 2022.

Neste ano, a organização também destacou na sua página do *LinkedIn* a meta corporativa relacionada à equidade racial, em que se compromete, até 2027, alcançar o percentual de 30% de pessoas negras em cargos de liderança. A meta aparece em duas publicações, vinculada à “emissão de R\$3,5 bilhões em Sustainability–Linked Bonds (SLBs), instrumento de dívida vinculado ao atingimento de metas ESG” (D93). Em outras palavras, são títulos liberados no mercado financeiro e que tem sua performance vinculada ao alcance das metas estabelecidas pelo emissor. A Vivo também anunciou novos compromissos, como sua adesão ao Pacto Global da ONU, onde se compromete a apoiar cinco movimentos da Ambição 2030, sendo um deles direcionado à pauta racial, o Movimento Raça é Prioridade.

O Movimento Raça é Prioridade é uma iniciativa do Pacto Global da ONU - Rede Brasil em parceria com o CEERT e ONU Mulheres. O Movimento também conta outras instituições parceiras estratégicas, e tem como ambição alcançar 1500 empresas comprometidas em ter 50% de pessoas negras em posição de liderança até 2030⁷⁵.

Embora não mencionado na publicação da Vivo, acreditamos que sua meta de ampliar para 30% a presença de pessoas negras em cargos de liderança esteja vinculada a esta adesão ao Movimento Raça é Prioridade.

Com ações fragmentadas, a forma como a Vivo manteve a pauta racial presente no *LinkedIn* teve uma baixa consistência, sem um direcionamento claro de objetivos e

⁷⁵ Informações extraídas do site Pacto Global Rede Brasil. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/movimentos/movimento-raca/#:~:text=O%20Movimento%20Ra%C3%A7a%20C3%A9%20Prioridade,posit%C3%A7%C3%A3o%20de%20lideran%C3%A7a%20at%C3%A9%202030.>, acesso em 27 de janeiro de 2024.

uma dispersão das iniciativas. Como mencionamos anteriormente, o investimento cultural parece ter sido a tônica do movimento inicial da organização e que, talvez, até siga sendo trabalhada na figura da Fundação Vivo Telefônica, dentro de um escopo de responsabilidade social corporativa, o que dissocia o tema da imagem principal da organização e não promove as reflexões necessárias em que se reconhece socialmente responsável pelo racismo que estrutura as relações e, por consequência, não investe em soluções efetivas que possam transformar a cultura da organização de dentro para fora.

Para finalizar as análises, empreendemos um último esforço, em um direcionamento específico às publicações alusivas às datas comemorativas. Embora elas não tenham sido o centro das ações realizadas pelas organizações, as datas comemorativas cumprem um papel político importante no contexto dos movimentos negros e consideramos relevante esse recorte para compreender a especificidade da apropriação dos sentidos desses marcos simbólicos pelas organizações analisadas.

6.2 Alusão a datas comemorativas

As datas comemorativas figuram como instrumentos que carregam a memória cultural de um território (Assmann, 2008), construída e compartilhada de forma coletiva pelos membros de um grupo. São símbolos que se pretendem “estáveis e transcendentem à situação: elas podem ser transferidas de uma situação à outra e transmitidas de uma geração à outra” (Assmann, 2008, p. 118).

Neste sentido, as datas comemorativas seriam uma forma de representação institucional das memórias partilhadas por um povo ou uma nação e, ainda que sejam resultado de uma construção social compartilhada pelo coletivo, a constituição das memórias comporta, ao mesmo tempo, processos de conservação e apagamentos, que serão acionados conforme interesses dos grupos sociais que detêm o poder de definir as memórias que se deseja fixar.

Em nosso trabalho, observamos o quanto a memória nacional do nosso país veio ao longo dos séculos sendo manipulada pelas lentes do racismo, a partir das representações que teimavam em exaltar qualidades e realizações da branquitude, por um lado, e projetava imagens precárias da negritude, por outro. As datas comemorativas que foram historicamente marcadas como a memória da nação seguiram a mesma tônica, valorizando um olhar enviesado que levava em consideração apenas o ponto de vista do

branco colonizador. É o perigo da história única, como bem nos aponta Chimamanda Ngozi Adichie (2019), que diz muito sobre as relações de poder que regem o mundo.

Existe uma palavra em *igbo* na qual sempre penso quando considero as estruturas de poder no mundo: *nkali*. É um substantivo que, em tradução livre, quer dizer “ser maior do que outro”. Assim como o mundo econômico e político, as histórias também são definidas pelo princípio de *nkali*: como elas são contadas, quem as conta, quando são contadas e quantas são contadas depende muito de poder. (Adichie, 2019, p. 9).

É assim que as memórias da branquitude direcionam as histórias, tornam pessoas brancas maiores que o outro, negro. São elas que contam a história da abolição como sendo um ato benevolente da Princesa Isabel, que intercedeu pela libertação do povo negro escravizado, pintando um quadro em que a negritude é representada como um grupo passivo que precisa de alguém que o salve, o liberte. Curioso que o mesmo branco que “salva” é o causador da opressão que violenta corpos negros, memória essa convenientemente apagada dos registros oficiais.

Foi pela luta e resistência da negritude que os apagamentos foram denunciados, abrindo caminhos para que novos marcos históricos fossem estabelecidos, culminando na visibilidade de datas comemorativas que contemplem memórias ora marginalizadas. No site da Fundação Palmares encontramos um compilado de diversas datas importantes, compondo um calendário internacional e nacional da cultura negra, resgatando marcos da história protagonizados pela negritude no território nacional, nos Estados Unidos e no continente Africano, duas referências importantes na constituição dos movimentos negros no Brasil⁷⁶. As datas instituídas como marcos celebrativos nacionais/internacionais são o Dia da Consciência Negra (20 de novembro), o Dia Internacional Contra a Discriminação Racial (21 de março) e o Dia da Mulher Afro-latino-americana e Caribenha (25 de julho), sendo datas também destacadas pelas organizações analisadas em seus discursos oficiais no *LinkedIn*.

⁷⁶ Calendário Nacional e Internacional da Cultura Negra disponível em: <https://www.gov.br/palmares/pt-br/departamentos/fomento-a-cultura/calendario-internacional-da-cultura-negra>, acesso em 26 de dezembro de 2023.

6.2.1 Dia da Consciência Negra

O Dia da Consciência Negra, embora oficialmente sancionado como data nacional em 2011 pela lei nº 12.519, está presente no horizonte de luta da negritude desde 1978, trazendo à tona a memória de Zumbi dos Palmares, líder do principal quilombo que resistiu às investidas coloniais, lutando pela libertação da população negra escravizada. Em um manifesto de autoria do Movimento Negro Unificado, publicado em 4 de novembro de 1978, declara-se ao povo brasileiro, após 283 anos da morte de Zumbi,

nossa verdadeira e efetiva data: 20 de novembro, DIA NACIONAL DA CONSCIÊNCIA NEGRA. (...) estamos unidos numa luta de reconstrução da sociedade brasileira, apontando para uma nova ordem, onde haja a participação real e justa do negro, uma vez que somos os mais oprimidos dos oprimidos; não só aqui, mas em todos os lugares onde vivemos. Por isto, negamos o treze de maio de 1888, dia da abolição da escravatura, como dia da libertação. Por quê? Porque neste dia foi assinada uma lei que apenas ficou no papel, encobrendo uma situação de dominação sob a qual até hoje o negro se encontra. (...) Por isso, mantendo o espírito de luta dos quilombos, GRITAMOS contra a situação de exploração a que estamos submetidos, lutando contra o RACISMO e toda e qualquer forma de OPRESSÃO existente na sociedade brasileira e pela MOBILIZAÇÃO E ORGANIZAÇÃO da Comunidade, visando uma REAL emancipação política, econômica, social e cultural. (carta reproduzida por Gonzales, 1982, p. 58-59).

O texto do manifesto reforça os valores de luta e resistência, denuncia as opressões e escancara a farsa da abolição, instituindo um novo marco simbólico para se contar a história da libertação. No discurso das organizações analisadas, como os sentidos desse texto se atualizam? Em 2021, destacamos a presença de duas publicações de autoria da Ambev. Ambas as peças compartilham da mesma estética e elementos textuais, pertencendo à campanha institucional #Além dos Rótulos, que faz parte do rol de ações realizadas em função do compromisso assumido em 2020 pela organização em prol da equidade racial, que abordamos na seção em que analisamos os posicionamentos institucionais da Ambev.

Figura 38 – Peças da Ambev em alusão ao Dia da Consciência Negra em 2021



Fonte: Reprodução *LinkedIn* Ambev, 2021.

A primeira peça, ao dizer “*vamos compartilhar representatividade? conta pra gente as iniciativas da sua empresa*” direciona o esforço da sua mensagem para outras organizações, como um convite para que também se movimentem e realizem ações em prol da equidade racial. A intenção se completa na legenda, que traz a alusão ao Dia da Consciência Negra e aproveita a data para explorar as ações que a Ambev vem implementando desde o ano anterior para ampliar a presença da diversidade racial em todo o ecossistema da corporação, contratando mais pessoas negras para atuar em cargos de liderança e valorizando também fornecedores que sejam liderados por pessoas negras.

No Dia da Consciência Negra, vamos compartilhar representatividade? A troca de ideias e iniciativas ajudam a criar um mercado diverso e que melhora a cada nova ação. Coloque nos comentários atitudes legais que acontecem dentro da sua empresa. Aqui na Ambev, nós: 🟤 Contratamos 466 negros e negras para cargos de liderança em 2021. 🟤 Cadastramos 200 novos fornecedores liderados por negros e negras. 🟤 Levamos o Estágio Representa para todas as regiões do país. E estamos construindo um novo caminho para cumprir novos compromissos. Agora é com vocês, quem começa? Comenta aí! 🟤 (D22).

Ainda que os sentidos da data não sejam explicitamente acionados, a forma como a organização escolhe abordar o tema carrega um senso de responsabilidade mais compromissado, dando destaque para as ações que estão em curso, ampliando as oportunidades de acesso às pessoas negras ao ambiente da organização. A foto usada na peça mostra três homens negros, não identificados, mas que inferimos serem empregados

da organização. A foto conversa com a proposta veiculada no texto, que enfatiza a palavra representatividade, colocando os três personagens como um resultado concreto das ações realizadas pela empresa para ampliar a presença de pessoas negras em seu quadro e, portanto, a representatividade racial naquele espaço.

A segunda peça já direciona sua mensagem para o público em geral e investe em uma estratégia inspiracional, ao trazer um relato textual do personagem que aparece na foto, o estagiário Vinícius Rafael, que ingressou na organização por meio do programa de Estágio Representa. Vejamos o texto da legenda que acompanha a peça:

Hoje é o Dia da Consciência Negra. E não diferente dos outros dias, vamos falar de diversidade. 🍷 Conhecem o Vinicius Rafael, ele é de Poá, extremo leste de São Paulo, e estuda na Universidade Mogi das Cruzes. Entrou aqui na Ambev pelo programa Estágio Representa e hoje faz parte do nosso time como Estagiário de Inovações. 💡 Para o Vini, ser pai transformou a sua vida. Já no lado profissional, acredita que as empresas precisam acreditar mais nas pessoas e menos em questões técnicas de currículo. É importante oferecer capacitação e permitir que as pessoas sejam elas mesmas. Cada pessoa é única, não é mesmo? Por isso, aqui na Ambev nós vamos sempre valorizar e compartilhar representatividade. ❤️ (D23)

A menção à data é feita de forma secundária e o discurso tenta construir uma ideia de que falar de diversidade no contexto da organização é algo já incorporado em sua rotina. O uso da palavra diversidade aparece como uma forma de generalização do discurso, que evita tensionar a questão racial e neutraliza "o potencial contestador dos movimentos multiculturais, transformando-os em algo palatável para as organizações" (Coelho, 2015, p. 84). O depoimento de Vinícius foca em dados da sua formação profissional - a universidade onde estuda, a área em que ingressou para atuar na organização - e destaca o que seria sua percepção pessoal sobre aspectos que as organizações deveriam valorizar nas pessoas: menos requisitos técnicos, que são competências que podem ser desenvolvidas com capacitações, e mais a singularidade de cada indivíduo, as características que tornam cada pessoa única.

Vinícius assume um lugar de porta-voz da organização, tendo sua imagem e voz apropriadas para constituição de um discurso que celebra a representatividade como um valor organizacional, ao mesmo tempo em que projeta a figura de Vinícius como representante da presença da negritude naquele espaço. Presença que qualificaria a organização como um espaço onde a diversidade racial seria bem-vinda e valorizada.

Seguindo em nossa análise, veremos agora uma publicação da Vivo, de 2021. A imagem usa apenas elementos gráficos, trazendo o logo da Vivo sobre um coração formado por barras em tons de roxo, começando do mais claro ao mais escuro, que nos remete a uma alusão à diversidade de tons de pele. A abordagem da legenda traz num primeiro momento um convite a problematizar a data, ao afirmar que não se trata apenas de uma comemoração de conquistas, mas uma oportunidade para “provocar uma reflexão de que trabalhamos não apenas para aumentar os números, mas também para mudar famílias e transformar histórias” (D70). Nos parece uma tentativa de se posicionar diante dos públicos como uma organização que está preocupada com a questão racial para além do preenchimento de metas, que visualiza no processo de inclusão de pessoas negras no ambiente corporativo um movimento que oportuniza mobilidade social pelo acesso ao emprego.

Voltando ao início da construção textual, fica em aberto sobre que conquistas a Vivo está falando. A empresa se refere a conquistas históricas dos movimentos negros, que foram resultado das lutas e resistências protagonizadas pela negritude? Ou as conquistas são direcionadas à organização, numa autorreferência ao seu ato de abertura à diversidade, se apropriando dos sentidos das lutas para promoção do seu negócio? Não temos uma resposta, mas fica essa dupla possibilidade de interpretação, que para nós se reforça no argumento final com um chamamento em tom imperativo, que se direciona para outras organizações, ao propor “Desconstrua o Racismo! Conheça, inclua, contrate, promova e desenvolva talentos negros”, num movimento que parece simplificar a solução para combater o racismo e não problematiza as tantas camadas estruturais, reproduzidas a nível institucional na estrutura das organizações, que contribuem para perpetuar as desigualdades raciais.

Figura 39 – Dia da Consciência Negra não é só uma data para comemorar



Fonte: Reprodução *LinkedIn* Vivo, 2021.

A Natura também apresenta uma publicação alusiva ao Dia da Consciência Negra em 2021, atrelada à iniciativa “21 Dias de Ativismo pelo fim da violência contra a mulher”. Criada em 1991 pelo Centro de Liderança Global das Mulheres, a iniciativa tem adesão de diversos países em todo o mundo. De acordo com a publicação da própria Natura, disponibilizada em seu blog⁷⁷, o Brasil aborda a iniciativa a partir de quatro datas importantes no calendário de direitos humanos, sendo o Dia da Consciência Negra uma delas. Na publicação do LinkedIn, o texto presente na legenda menciona a pauta racial ao pontuar que mulheres negras são as maiores vítimas de violência contra mulheres, mas a temática principal segue sendo a violência contra mulher de maneira geral. Na animação que acompanha o post, também se apresenta os dizeres “Consciência Negra”, que informa sobre a alusão à data. A animação ilustra a ideia de que mulheres negras se apoiam mutuamente. Na ilustração estão de mãos dadas, dispostas em uma escada em movimento ascendente, demonstrando a ideia de que uma sempre puxa a outra para cima.

⁷⁷ Texto disponível em: <https://www.natura.com.br/blog/mais-natura/21-dias-de-ativismo>, acesso em 11 de janeiro de 2024.

Figura 40 – 21 dias de ativismo: consciência negra

Fonte: Reprodução *LinkedIn* Natura, 2021.

A legenda leva para um artigo publicado no blog, que apresenta mais informações sobre a iniciativa 21 dias de ativismo pelo fim da violência contra mulheres e como a Natura, enquanto empresa de beleza, apoia essa iniciativa. Há a presença de dados oficiais sobre a violência doméstica no Brasil, que se agravou durante o período pandêmico e atingiu, principalmente, “mulheres jovens e negras, [que] estão entre as que mais perderam renda e emprego na pandemia, deixando-as em situação de extrema vulnerabilidade social”. Na sequência, a Natura começa a falar dos seus compromissos oficiais que a organização assume e acredita que contribuem para combater a violência de gênero, como fazer parte da Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência contra as Mulheres, do Instituto Avon, integrar o movimento #IsoladasSimSozinhasNão e promover o empreendedorismo feminino pelo fortalecimento da sua rede de Consultoras de Beleza, que é um dos principais canais de venda dos produtos da marca.

Por fim, o texto reforça os compromissos da Natura com a diversidade e inclusão, em que raça se apresenta de forma subsumida na meta de “chegar a 30% de profissionais de grupos sub-representados em posições de gestão” até 2030, em que a diversidade étnico-racial figura como um dos grupos minorizados representados por essa meta. Um comportamento que já identificamos como um padrão no posicionamento da marca, que

foge da discussão racial e reduz a um problema de diversidade e inclusão e que, já entendemos, é muito mais complexo que isso.

A próxima publicação em alusão ao Dia da Consciência Negra é de autoria da Vivo, de 2022, e parece ser uma continuidade do discurso do ano anterior, com variação de poucos elementos, mas que já marcam uma pequena evolução na maturidade para tratar o tema. A imagem segue trabalhando elementos gráficos e dessa vez, traz a ilustração do recorte de dois braços que estão de mãos dadas, ambos representando a pele negra, em dois tons distintos. Ao lado da ilustração, o texto diz “20 de Novembro, Dia da Consciência Negra: a luta antirracista é construída o ano inteiro”, fazendo uma alusão de que as ações antirracistas da organização não são tomadas de forma isolada somente no 20 de novembro, rebatendo críticas que se tornaram comuns às iniciativas das organizações, que instrumentalizam o seu discurso em posicionamentos vazios apenas nas datas comemorativas.

Figura 41 – A luta antirracista é construída o ano inteiro



Fonte: Reprodução *LinkedIn* da Vivo, 2022.

A imagem é acompanhada de legenda textual, que ao contrário da publicação do ano anterior, abre já com uma afirmação sobre os sentidos da data que, na visão da organização, é um momento “para falarmos sobre representatividade, sobre ancestralidade e sobre conquistas. Mas é também sobre uma luta que está longe de acabar.

Uma luta por igualdade, por diversidade, pelo direito de ocupar todos os espaços” (D103). Há uma tentativa de acionar os sentidos de luta e resistência atrelados à data, mas que entendemos que segue sendo tratada de forma superficial, evitando nesse primeiro momento identificar com clareza os atores sociais envolvidos, deixando subentendido a noção de que a luta é protagonizada por pessoas negras e que elas podem considerar a organização uma aliada antirracista.

O desenvolvimento do texto seria uma resposta à lacuna que fica em aberto na imagem quando afirma que a “luta antirracista é construída o ano inteiro”, indicando iniciativas que estariam presentes no contexto da organização que justificam essa afirmação, “buscando não apenas oferecer aos nossos times oportunidades de letramento, mas também promovendo iniciativas que garantem que pessoas pretas tenham oportunidade no mercado de trabalho, ocupem espaços que são delas por direito e tenham representatividade real.” As ações mencionadas estão desconectadas do que observamos ter sido o foco da organização, que foram as ações de promoção cultural. Ainda que tenham executado outras iniciativas, não temos condições com base no material empírico disponível de identificar que reflexões são trabalhadas nas oportunidades de letramento (será que apenas reproduzem as estatísticas oficiais que explicam o racismo estrutural ou também tensionam a branquitude e seus privilégios?), que oportunidades são abertas no mercado de trabalho e que espaços se oportuniza ocupar (será que são vagas que oportunizam ocupar espaços de poder ou apenas seguem reproduzindo as lógicas de dominação, reservando os espaços de menor valorização social e, logo uma representatividade que não passa de uma fachada corporativa?).

A última publicação analisada nessa seção é de autoria da Ambev, também de 2022. Na proposta, o Mês da Consciência é usado como pano de fundo para promover empreendedores e empreendedoras negras que estão na cadeia produtiva da Ambev. A publicação é acompanhada por um vídeo, que apresenta brevemente a iniciativa. A peça é ambientada por uma trilha sonora no ritmo de samba e a câmera faz um movimento de entrada nos ambientes, mostrando quatro cenas em que aparecem os empreendedores em destaque.

Figura 42 – Novembro Preto, personagens destacados no vídeo



Fonte: Reprodução *LinkedIn* Ambev, 2022.

A locução é um convite para conhecer o site Novembro Preto⁷⁸, hospedado dentro do domínio principal da Ambev, onde a organização disponibilizou uma plataforma com contatos de diversos profissionais negros e negras, das mais diversas áreas de atuação, que atuam prestando serviços. O vídeo se repete no topo da página e, descendo mais um pouco, o discurso da organização destaca que “nosso espaço é deles. No mês da Consciência, a Ambev te convida a conhecer empresas lideradas por pessoas negras. Por isso, cedemos esse espaço para promover o negócio de empreendedores brilhantes que estão espalhados pelo Brasil”. A organização, reconhecendo a relevância do seu espaço midiático e do alcance das suas ações, cede esse espaço para que empreendedores negros e negras possam ter visibilidade. A próxima seção já apresenta cards com foto, nome, serviço e contato do/da profissional, sem maiores informações.

Figura 43 – Card com informações dos empreendedores



Fonte: Reprodução da seção Serviços no site Novembro Preto, 2022.

⁷⁸ Disponível em: <https://www.ambev.com.br/novembropreto>, acesso em 8 de janeiro de 2024.

A execução dessa página não teve tanto cuidado no quesito navegabilidade, tornando a experiência de quem busca serviços um tanto complexa, uma vez que não há um critério para distribuição dos cards, que poderiam estar organizados conforme tipo de serviço ofertado e região de atendimento, por exemplo. Mais informações de contato também poderiam ter sido disponibilizadas como endereço de redes sociais, site, portfólio, que possibilitaria um conhecimento prévio mais detalhado do/da empreendedor/a. São elementos que colocam em dúvida a real utilidade da plataforma e se a sua promessa de dar mais visibilidade aos empreendedores de fato se realiza.

6.2.2 *Dia Internacional de Luta pela Eliminação da Discriminação Racial*

A data foi instituída pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1966, em memória ao Massacre de Shaperville, ocorrido na cidade de Joanesburgo, na África do Sul, em 21 de março de 1960. Na ocasião,

20 mil negros protestavam contra a lei do passe, que os obrigava a portar cartões de identificação, especificando os locais por onde eles podiam circular. No bairro de Shaperville, os manifestantes se depararam com tropas do exército. Mesmo sendo uma manifestação pacífica, o exército atirou sobre a multidão, matando 69 pessoas e ferindo outras 186. (Geledés, 2015).

O Dia Internacional de Luta pela Eliminação da Discriminação Racial torna a memória do massacre, que se passa no período do *Apartheid* na África do Sul, um símbolo de luta e combate ao racismo que é incorporado às pautas do Movimento Negro Unificado no Brasil, em um ato de solidariedade e identificação com as opressões vividas no território Sul-Africano.

Os movimentos dos estudantes na África do Sul têm um paralelo muito forte com a luta do movimento negro do Brasil, que, naquele mesmo momento, lutava contra a violência policial, que, até hoje, é um tema recorrente. Aqui, nós vivemos um *Apartheid* social, com uma segregação profunda que continua até os dias de hoje⁷⁹.

⁷⁹ Depoimento do filósofo e ativista do movimento negro de Belo Horizonte, Marcos Antônio Cardoso, concedido ao Jornal O Tempo para matéria *Ainda atual, Dia da Eliminação da Discriminação Racial completa 57 anos; entenda*, produzida pelo jornalista José Vítor Camilo, em 21 de março de 2023. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/cidades/ainda-atual-dia-da-eliminacao-da-discriminacao-racial-completa-57-anos-entenda-1.2833882>, acesso em 31 de dezembro de 2023.

Encontramos uma única publicação em alusão à data, de autoria da Natura, realizada em 2023. O discurso segue bem em linha com o que visualizamos na abordagem do Dia da Consciência Negra, trazendo a data como uma plataforma para dizer dos feitos da organização em torno da pauta racial.

Como marca de beleza, a gente acredita que pode fazer muito por um mundo sem racismo. Reforçamos o nosso #CompromissoAntirracista neste Dia Internacional pela Eliminação da Discriminação Racial, data instituída pela ONU como um chamado urgente à ação contra o preconceito em todo o mundo. Inspirados pela nossa empresa-irmã, Avon, precursora da jornada pela equidade racial, lançamos o nosso compromisso em novembro de 2022, com um robusto plano de ações e metas estabelecidas para nossa atuação na América Latina. (D107).

Figura 44 – Existir é coexistir



Fonte: Reprodução *LinkedIn* Natura, 2023.

A legenda da publicação segue destacando as ações realizadas pela Natura em prol da equidade racial, firmadas no anúncio do seu compromisso antirracista, que contemplou lançamento de programa de *trainee* para atração de pessoas negras, o corageNatura; o programa de desenvolvimento de lideranças negras, Avante; e atividades de letramento racial, acolhimento psicossocial e orientação jurídica para vítimas de

violência racial, voltado para consultoras. Finalizam reafirmando o seu compromisso, “contribuindo para eliminar o racismo em sua cultura, gestão e comunicação, buscando influenciar e ser inspiração de um comportamento para além da companhia.” (D107). Na legenda também é disponibilizado o link de acesso à página no site da organização que detalha informações sobre o seu compromisso antirracista, que analisamos na seção sobre os posicionamentos institucionais da Natura.

6.2.3 *Dia Internacional da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha*

No contexto de lutas por reconhecimento da negritude e combate às opressões geradas pelo racismo, as lutas das mulheres negras possui especificidades que não podem ser ignoradas. Duplamente oprimidas pela sua raça e gênero, enfrentando dificuldades de reconhecimento das suas questões tanto no interior do movimento negro quanto no feminismo branco, sobre as mulheres negras recai com mais intensidade os impactos do racismo estrutural.

Em 1992, um grupo de mulheres de vários países da América Latina decidiu reunir-se para enfrentamento dessa realidade, resultando no

Encontro de Mulheres Negras Latinas e Caribenhas em Santo Domingo, na República Dominicana, onde levaram ao evento, discussões sobre os diversos problemas e alternativas de como resolvê-los. A partir desse encontro, nasceu a Rede de Mulheres Afro-latino-americanas e Afro-Caribenhas. A Rede, junto à Organização das Nações Unidas (ONU) lutou para o reconhecimento do dia 25 de julho como o Dia Internacional da Mulher Negra, Latino-Americana e Caribenha. (Brasil, 2019).

No Brasil, a data também marca o Dia Nacional de Tereza de Benguela e da Mulher Negra, instituído em 2014 pela Lei nº 12.987. ““Rainha Tereza”, como ficou conhecida em seu tempo, viveu no século de XVIII no Vale do Guaporé, no Mato Grosso. Ela liderou o Quilombo de Quariterê após a morte de seu companheiro, José Piolho, morto por soldados”⁸⁰. Cria-se, dessa maneira, uma figura negra feminina que se torna uma referência para a luta das mulheres negras, símbolo de liderança e resistência.

⁸⁰ Texto extraído da matéria disponível no site Geledés, Tereza de Benguela, uma heroína negra, Disponível em https://www.geledes.org.br/tereza-de-benguela-uma-heroína-negra/?gclid=Cj0KCCQiAy9msBhD0ARIsANbk0A8N-KcLiCTWwxakq8nx8x5YJLluhbR7ybZSdXPPoIVgp0SepNv69oaArgUEALw_wcB, acesso em 4 de janeiro de 2024.

Vejam os como a data aparece no contexto das organizações analisadas. Em 2020, a Vivo usa a data para dar visibilidade às mulheres negras que atuam na área de tecnologia, uma pauta relevante considerando que o setor de tecnologia ainda segue sendo um espaço dominado por homens brancos. A realização de ações para ampliar a participação de mulheres no setor tem sido um esforço no contexto corporativo, mas ainda está longe de ser um cenário de equidade. De acordo com Relatório de Diversidade no Setor TIC (2022)⁸¹, embora as mulheres representem 51% da população brasileira, 38,6% atuam no setor, sendo apenas 11,6% mulheres negras. Em termos de contratação de profissionais negros, entre 2020 e 2021, houve um crescimento de 11,7%. Ainda de acordo com a pesquisa, “em 2021, o crescimento da contratação de mulheres negras (16,8%) e homens negros (12,9%) foi superior as demais contratações nas funções técnicas”, refletindo o movimento do mercado em busca de profissionais com perfis diversos, possivelmente resultado de processos afirmativos.

Figura 45 – O que é ser mulher negra na tecnologia?



Fonte: Reprodução LinkedIn Vivo, 2020.

Voltando à publicação da Vivo, são apresentados depoimentos de quatro mulheres negras, aplicados sobre a imagem que acompanha a publicação (figura 44). A imagem possui um fundo rosa e sua diagramação divide-se em dois quadros. Ao lado esquerdo,

⁸¹ Relatório publicado pela Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e de Tecnologias Digitais (BRASSCOM).

há uma ilustração de quatro mulheres negras, que inferimos serem representações visuais das empregadas que participaram da publicação com seus depoimentos. Abaixo da ilustração, menciona-se a data e a questão que foi respondida pelas personagens “*O que é ser mulher negra na tecnologia?*”. Ao lado esquerdo, estão dispostos os depoimentos. É um incômodo observar que a resolução da imagem, bem como o volume de texto e seu contraste com a cor de fundo, não favoreça uma boa legibilidade dos depoimentos, o que demonstra um descuido da equipe de criação ao não observar a qualidade das imagens nessa produção, exigindo do leitor um esforço adicional, o que pode prejudicar o interesse e contribuir para que a mensagem tenha uma baixa performance de entrega.

Começamos pelo depoimento da consultora BI, Josane Souza, que está dividido em dois trechos que parecem se completar: uma parte aplicada na imagem que acompanha o post e outra descrita direto na legenda.

Sempre estive em menor número nos espaços, tanto pelo gênero quanto pela raça. Mas eu não desisti da minha área por causa disso. Já tinha enfrentado muitos desafios na vida, não seriam esses que me fariam desistir. Incentivar mais mulheres negras para áreas técnicas é um trabalho diário. Precisamos incentivá-las a fazerem cursos e investirem em capacitação na área, mas também precisamos lutar para que as empresas abram as portas para essas profissionais, mostrando que todos ganham com a alocação de mulheres negras em atividades que dependam de tecnologia para sua conclusão. (depoimento na íntegra de Josane Souza, Consultora de BI).

A fala de Josane carrega diversas camadas da sua experiência pessoal, que se tornam coletivas quando visualizadas a partir do contexto racial que oprime a negritude e interdita seu acesso aos espaços. Se sentir em menor número nos locais em que circula, enfrentar dificuldades estruturais para alcançar objetivos de vida, lutar e resistir mesmo diante das adversidades e ser uma influência para que outras mulheres se sintam inspiradas a trilhar caminho semelhante, rompendo com o sistema de opressões, são elementos que reverberam nas experiências coletivas de outras mulheres negras.

O depoimento de Ruth Martins, consultora de desenvolvimento de produto, traz mais elementos que ajudam a visualizar características dessa opressão, que seguem sendo experienciadas mesmo quando conseguem alcançar os espaços de poder. A necessidade de validar, a todo momento, seus conhecimentos, são reflexos de um imaginário social que tem estereótipos da negritude limitados a espaços de menor valoração, que colocam em dúvida a capacidade de realização intelectual de mulheres negras, interditas pelo

epistemicídio (Carneiro, 2023). “*Ser mulher negra na área de tecnologia é quase sempre ser a única e a todo momento provar nossas potências*”.

Fátima Oliveira, gerente de conteúdo canais, problematiza a noção de meritocracia, que difunde a ideia de que todos têm acesso às mesmas oportunidades e que basta que o indivíduo se esforce para conquistar posições sociais. Mais uma característica de sociedades neoliberais que responsabilizam as pessoas pelos resultados de suas ações, desconsiderando que partem de contextos assimétricos e desiguais, cuja incidência de opressões se amplia ao se considerar as intersecções que atravessam as identidades, como é o caso de mulheres negras. “*Não partimos do mesmo lugar, por isso, ser mulher negra na tecnologia é vencer duplamente, rompendo com o machismo e o racismo, diariamente*”.

Daniela Toledo, analista de transformação digital, aponta em sua fala: “*estamos na Era da tecnologia. A presença de mulheres negras é mais que representatividade, ela ajuda o nosso setor a performar e a crescer cada vez mais*”. Seu depoimento destaca a competência de mulheres negras e toda contribuição que um olhar diverso, que contraste com a branquura hegemônica, pode trazer para o contexto do setor de tecnologia e, por consequência, das organizações, ao tensionar as verdades tradicionalmente postas e possibilitando a construção de espaços mais inclusivos.

A Natura também trabalhou o tema em 2023, usando a data como contexto para valorização do seu público interno, mas vai além ao tecer algumas pontes com outros públicos, valorizando a produção musical de artistas de quatro capitais brasileiras com o Festival Latinidades.

Figura 46 – Imagens do carrossel da Natura



Fonte: LinkedIn Natura (2023).

Falando da valorização do público interno, a organização diz ter investido em ações que celebram “*#VozesPotentes*”, *hashtag* que faz uma alusão ao protagonismo dado às vozes negras a partir dessa data, com o lançamento de uma série de vídeos no *LinkedIn*

e nova editoria de conteúdo na seção “Entrelaçados e Conectados” do site institucional que traz os compromissos da marca. Tanto os vídeos quanto os conteúdos do site foram analisados anteriormente neste trabalho na seção sobre os posicionamentos institucionais da Natura.

Ainda com foco no público interno, a organização realizou um evento em sua sede administrativa. De acordo com a legenda, “o evento contou com conteúdos e momentos de reconhecimento, como o Prêmio Mulher Raiz, que reconheceu mulheres negras potentes por sua atuação e referência no desenvolvimento e cuidado com outras mulheres” (D108). Parece ser uma alusão à noção de que mulheres negras levantam outras mulheres negras, em uma relação de irmandade e de cuidado com a comunidade.

A ação voltada para o público externo, o Festival Latinidades, se configura como uma estratégia de valorização da produção cultural de mulheres negras no território nacional. O processo contemplou quatro capitais: Rio de Janeiro, São Paulo, Brasília e Bahia. Trazer o território baiano para o contexto do festival é muito importante, considerando que o estado abriga a maior população negra fora da África e pela representação da região Nordeste do país. Mas, a ação ainda seguiu com uma visão territorial restrita ao eixo Rio-São Paulo, em um país com 27 estados e 5 regiões culturais riquíssimas, especialmente os estados do Norte e Nordeste, marcado por manifestações da cultura negra e indígena e que, infelizmente, seguem sendo pouco representadas no contexto midiático e nos circuitos culturais mais amplos.

6.3. Até onde vai o antirracismo das organizações?

Ao longo do nosso processo analítico, nos debruçamos sobre as práticas discursivas de três organizações empresariais que vêm manifestando discursos em defesa da equidade racial. Escolhemos observar os discursos disponíveis em suas páginas oficiais do *LinkedIn*, partindo da hipótese, que a essa altura já se tornou um pressuposto, de que as manifestações do movimento *#BlackLivesMatter* em 2020 pressionaram as organizações a se movimentarem nesse sentido. É fato que a presença da pauta teve uma maior expressividade a partir do acontecimento. As organizações não só se posicionaram com mais intencionalidade a partir das pressões sociais, mas tiveram um esforço visível de demonstrar materialidades que possibilitem acompanhar que a equidade racial, mais que um discurso, está sendo trabalhada nas práticas organizacionais.

Ao se posicionarem enquanto antirracistas, as organizações empresariais traduzem discursos em circulação, que partem de outras instâncias sociais, incorporando-os às suas práticas discursivas, sendo um indicativo de mudanças nas práticas sociais e na forma como a questão racial vem sendo trabalhada no âmbito empresarial.

Ainda é prematuro dizer sobre a efetividade das ações, especialmente num contexto social mais amplo, tendo em vista que um problema estrutural tão complexo, que pauta as relações sociais desde tempos coloniais, não se resolve com ações pontuais e isoladas, especialmente considerando o nosso contexto em que a negação do racismo e o mito da democracia racial ainda segue muito presente no imaginário social, sendo reproduzido no contexto das organizações. Há que se reconhecer que observamos sim alguns avanços, como a implementação de processos afirmativos e o protagonismo de pessoas negras na comunicação da marca de forma humanizada, valorizando as histórias e as origens desses personagens que fazem parte da organização.

A adoção de práticas em prol da equidade racial parece seguir uma cartilha padrão, de modo que as organizações têm investido discursivamente em estratégias semelhantes, seguindo o que parece ser um movimento de mercado. A agenda 2030 proposta pela ONU figura como um importante fio condutor no estabelecimento de metas organizacionais, sendo um grande arcabouço de recomendações para estabelecimento de boas práticas, que possam ser reproduzidas de forma padronizada. A atuação em rede também foi um ponto comum observado nas práticas organizacionais, ao se associarem aos coletivos empresariais e apoiarem iniciativas realizadas por outras instituições.

Por outro lado, observamos limites nas estratégias adotadas pelas organizações, como a pulverização do acompanhamento dos resultados – quando esse acompanhamento existe –, reforçando a ideia de uma tratativa pontual para responder às demandas sociais daquele momento e que não se sustentam ao longo do tempo, expondo uma fragilidade dos discursos. Se apropriando da raça como um marcador social isolado, as organizações desconsideram as intersecções que complexificam as experiências dos sujeitos, reduzindo o escopo de políticas de diversidade e inclusão ao atendimento de métricas que visam ampliar a representação de determinado grupo minorizado no contexto da organização.

Embora as organizações admitam em seus discursos o reconhecimento do racismo enquanto um problema que demanda intencionalidade no seu enfrentamento, o que vimos na maioria dos discursos analisados foi uma tendência das organizações de fugir da responsabilidade, mantendo o racismo como um problema do outro. A branquitude foi

mencionada uma única vez, em um dos discursos presentes na página do compromisso antirracista da Natura, permanecendo intocada, invisível, perpetuando o pacto narcísico que mantém tudo e todos no mesmo lugar. As organizações são a materialização desse poder da branquitude, se dizem aliadas, mas seguem mantendo o poder de definir os espaços que serão ocupados, fazendo o mínimo e recebendo reconhecimentos questionáveis por conquistas que são resultado de décadas de lutas incansáveis, que seguem longe de chegar a um desfecho definitivo.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em nosso trabalho, empreendemos um esforço teórico-metodológico que nos permitiu compreender a complexidade das relações raciais no contexto brasileiro. Assumimos a noção de raça como um constructo social, que historicamente opera como um dispositivo que posiciona brancos e negros na estrutura social, de modo que a construção da superioridade do eu hegemônico branco se dá pela contraposição com o outro negro, a partir de uma negação sistemática de direitos, acessos e subjetividades (Carneiro, 2023).

Relações de poder que se atualizam, constituídas sob uma ilusória estabilidade, sendo a todo momento tensionadas pela resistência da negritude, que a partir do resgate de suas raízes, confrontam as imagens e estereótipos associados à negritude pelo olhar do outro e assumem a autonomia de olhar para si mesmos, num gesto que ressignifica os sentidos das representações a partir da valorização da sua identidade.

O movimento das organizações em adesão à pauta antirracista acena para a sociedade e para o mercado uma abertura a alteridade e um gesto de enfrentamento de um problema do qual as organizações são cúmplices, já que, enquanto instâncias institucionais, têm o poder de atuar seja reforçando padrões socialmente estabelecidos, seja tensionando as representações e propondo outras significações. Ainda assim, a forma como escolhem se posicionar é arbitrária e, portanto, sujeita a traduções que operam para “estabilizar” os sentidos, modulando os discursos para que atendam aos interesses organizacionais.

Mas, como estabilizar o sentido na medida em que se trata de uma instância móvel? A quem interessa estabilizar o sentido das representações? São questões que Hall (2016) nos ajuda a responder ao articular as representações à ideia de poder, a partir da

perspectiva de Foucault. Primeiro, entendemos a estabilização do sentido como uma tentativa que não se realiza de fato, na medida em que os sentidos se constroem na relação, sendo também as representações resultado dessa construção. O sentido então circula, estando aberto às interpretações dos sujeitos, tornando-se objeto de intensas disputas, que envolvem relações de poder e suas assimetrias. É importante considerar que, “em certos momentos históricos, algumas pessoas têm mais poder para falar de determinados assuntos do que outras.” (Hall, 2016, p. 78).

A partir dessa perspectiva, articulando às ideias anteriormente trabalhadas no que se referem às relações raciais, podemos dizer que as representações constituídas durante um longo período da nossa história tendem a projetar a branquitude como o grupo referencial, de modo que as ideias e valores associados a esse grupo sejam socialmente validados em um ideal desejado. As representações da negritude, por outro lado, posicionaram os sujeitos em condições de precariedade, a serviço e tutelados pelo branco dominador, vinculando sua imagem a estereótipos que naturalizam o lugar de miséria, que tornam seus corpos alvos da violência simbólica, delimitando as posições sociais que podem ou não ocupar. Esses quadros constituem-se enquanto regimes de verdade, as verdades que circulam em determinado contexto sócio-histórico sobre determinado assunto, conforme nos aponta Hall (2016), o que corrobora com a noção de as representações não serem estáticas, estando seu sentido intimamente atrelado aos regimes de verdade que vigoram no momento de sua circulação, sendo disputado socialmente pelos sujeitos em interação.

Segundo Hall (2016, p. 171), “a naturalização é uma estratégia representacional que visa fixar a diferença e, assim, ancorá-la para sempre.” Essa é a tentativa do grupo branco dominante, a fixação de imagens precárias e marginalizadas da negritude, mas na medida em que não há exclusividade sobre o sentido das representações em circulação, sempre haverá espaço para que os grupos oprimidos contestem e confrontem essas imagens, trazendo para o centro da cena social as suas subjetividades, seu modo de olhar, suas autodefinições e autoavaliações⁸² (Collins, 2016) acerca de si mesmos, tensionando a hegemonia e deslocando os sentidos atribuídos às identidades, abrindo possíveis

⁸² De acordo com Collins, “autodefinição envolve desafiar o processo de validação do conhecimento político que resultou em imagens estereotipadas externamente definidas da condição feminina afro-americana. Em contrapartida, a autoavaliação enfatiza o conteúdo específico das autodefinições das mulheres negras, substituindo imagens externamente definidas com imagens autênticas de mulheres negras” (Collins, 2016, p. 102).

caminhos para superar a lógica binária que circunscreve as relações numa dinâmica que coloca o eu e o(s) outros(s) em lugares absolutamente opostos.

Os movimentos negros assumem esse lugar de contestação e confronto das representações que confinam seus corpos a imagens reducionistas, reivindicando o reconhecimento de suas subjetividades, assumindo o seu próprio lugar de fala. Collins (2016) elucida muito bem esse processo na perspectiva do feminismo negro. Mulheres negras ao insistirem na autodefinição “têm questionado não apenas o que tem sido dito sobre mulheres negras, mas também a credibilidade e as intenções daqueles que detêm o poder de definir” (Collins, 2016, p. 103-104). E ao avançarem na autoavaliação de suas autodefinições, “desafiam o conteúdo de imagens controladoras extremamente definidas” (Collins, 2016, p. 104).

Dessa forma, confrontar as representações não é simplesmente inverter o polo do sentido das imagens do negativo para o positivo, mas

é também uma questão de transformar as imagens, criar alternativas, questionar quais tipos de imagens subverter, apresentar alternativas críticas e transformar nossas visões de mundo e nos afastar de pensamentos dualistas acerca do bom e do mau. Abrir espaço para imagens transgressoras, para a visão rebelde fora da lei, é essencial em qualquer esforço para criar um contexto para a transformação (hooks, 2019, p. 31).

Ao mesmo tempo em que investem as imagens e símbolos da negritude de valores positivos, os movimentos sociais antirracistas também denunciam as opressões, convocando a branquitude a se reconhecer como grupo que historicamente vem oprimindo, violentando, objetificando pessoas negras e que sua posição de privilégio não é um lugar natural, mas construído e sustentado pelas opressões cotidianas, pelo racismo que segrega os espaços e determina as posições sociais de opressores e oprimidos.

Ao ser confrontada com a diferença, com o outro que sempre tratou como objeto e insurge como sujeito, como reage a branquitude, neste trabalho representada na figura das organizações empresariais? Diante “das verdades do/a “Outro/a” (Kilomba, 2019, p.41), a branquitude tende a seguir um movimento de negação, mantendo as verdades “reprimidas, mantidas e guardadas como segredos.” (Kilomba, 2019, p. 41). Em *Memórias de Plantação*, Kilomba (2019) elucida sobre os efeitos da quebra do silêncio sobre esses segredos dos quais a branquitude sempre se esquivou e que são desvelados no ato de fala das pessoas negras que se impõem agora como sujeitos. A partir da citação de um discurso público do sociólogo Paul Gilroy, a autora identifica e comenta sobre

“cinco mecanismos distintos de defesa do ego pelos quais o sujeito branco passa, a fim de ser capaz de “ouvir”, isto é, para que possa se tornar consciente de sua própria branquitude e de si próprio/a como perpetrador/a do racismo” (Kilomba, 2019, p. 43).

O primeiro é a negação, um estado em que diante do confronto com o que o outro tem a dizer, a branquitude se “recusa em reconhecer a verdade” (Kilomba, 2019, p. 43), se nega a admitir sua condição de opressor e projeta sobre o outro essa condição. O próximo estágio é a culpa. Diante de uma acusação, o sujeito branco é atravessado pelo sentimento de inadequação diante do seu ato, buscando justificativas para explicar que não houve intencionalidade em ser racista, ou mesmo se blindando na ideia de racismo estrutural, se eximindo da responsabilidade. Nesses dois estágios, não há superação do racismo, ficando a branquitude presa ao desejo de manter o estado das coisas.

Seguindo um raciocínio de Kilomba, quando avançamos para a vergonha, há o início de uma possibilidade de mudança. A vergonha é resultado de um conflito “provocado por experiências que colocam em questão nossas concepções sobre nós mesmas/os e nos obriga a nos vermos através dos olhos de ‘outras/os’” (Kilomba, 2019, p. 45), sentimento que leva a branquitude a se questionar sobre as consequências dos seus atos nas vidas de pessoas negras. Se o resultado desse questionamento for a aceitação do olhar do outro, o indivíduo avança para o *status* de reconhecimento, “o momento em que o sujeito branco reconhece sua própria branquitude e/ou racismo” (Kilomba, 2019, p. 45) e abre espaço para a reparação, no qual o sujeito branco a partir do reconhecimento se movimenta para “reparar o mal causado pelo racismo através da mudança de estruturas, agendas, espaços, posições, dinâmicas, relações subjetivas, vocabulário, ou seja, através do abandono dos privilégios” (Kilomba, 2019, p. 46).

Nos posicionamentos das organizações analisadas em nosso trabalho, compreendemos que existe um esforço institucional que quer parecer caminhar em direção a reparação. Discursos que querem transmitir a ideia abertura à alteridade, que pregam a diversidade como um valor, que demonstram em números e no poder das imagens que naqueles espaços organizacionais, a negritude é bem-vinda, tentando transmitir a ideia de um ambiente onde há tolerância e respeito. Mas, como um campo marcado por intensas disputas, esse desejo de reparação vacila a todo momento, ameaçando retornar a estágios que oscilam entre a culpa e a vergonha, em estratégias discursivas que remodelam a pauta para atender uma agenda corporativa, sem tensionar os privilégios e seu lugar opressor nessa dinâmica de relações.

Vacilos que identificamos ao longo de vários momentos da nossa análise, como na tendência das organizações de deixarem a pauta racial subsumida na noção de diversidade, que se apresenta como uma alternativa mais aceitável e pacificadora, evitando assim assumir a responsabilidade sobre o problema racial que, historicamente, vem sendo construído como um problema exclusivo do negro sobre o qual a branquitude nada poderia fazer, num conveniente apagamento do seu papel de perpetrador da opressão. Nas estratégias em que terceirizam a responsabilidade para terceiros, que estariam mais compromissados com a pauta, posicionamento muito presente na Natura, observamos essa mesma tendência de transferir a solução do problema para um outro, projetando a organização como uma instituição isenta, que acredita não compactuar com o racismo apenas porque emitiu uma nota oficial de repúdio e apoio às entidades comprometidas no combate ao racismo.

Também vacilam quando o protagonismo dado a negritude se restringe ou realça em primeiro plano o fato de ser negro e todo o peso simbólico que isso representa para na trajetória de vida dos personagens destacados, desconsiderando tantas outras subjetividades que constituem os sujeitos. Vimos isso com grande destaque na estratégia da Ambev, que ao trabalhar a representatividade da negritude a partir das narrativas de empregados, reforça, ainda que inconscientemente, os profissionais no lugar da superação de realidades duras, o fato de serem os primeiros a conquistarem aquele espaço e o peso agregado de se posicionarem como referência para que outras pessoas negras também possam chegar e alcançar feito semelhante. Ou quando o seu protagonismo é usado para falar de experiências de dor, expondo as pessoas a um contexto de reviver violências. O protagonismo deveria potencializar o papel profissional desempenhado pelas pessoas, as suas habilidades e competências pessoais, mas como nos lembra Carneiro,

o negro chega antes da pessoa, o negro chega antes do indivíduo, o negro chega antes do profissional, o negro chega antes do gênero, o negro chega antes do título universitário, o negro chega antes da riqueza. Todas essas dimensões do indivíduo negro têm que ser resgatadas a posteriori, isto é, depois da averiguação, como convém aos suspeitos a priori. (Carneiro, 2023, p. 144).

Dessa maneira, atualiza-se o pacto narcísico e mantém-se as dinâmicas pautadas pelo dispositivo de racialidade, limitando-se o horizonte de mudanças no contexto das organizações de modo particular e na sociedade como um todo. Ainda que no campo discursivo se configure como um avanço importante observar que as organizações, como atores sociais que são, utilizem da sua influência para promover ações que beneficiem

grupos sociais historicamente desfavorecidos, no campo das práticas sociais permanece ainda uma grande lacuna, que nos faz questionar até que ponto o dever social explicitado nessas iniciativas de fato se constitui como um reconhecimento de uma mudança necessária para superar as desigualdades que são, em grande parte, reforçadas pelos aparatos institucionais das organizações e cuja responsabilidade não se assume abertamente, abrindo margem para que as estruturas de poder sigam sendo reforçadas em suas ações.

REFERÊNCIAS

- ADICHIE, C. N. **O perigo de uma história única**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.
- ALMEIDA, Silvio. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019. (Feminismos Plurais / coordenação de Djamila Ribeiro).
- ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE**, v. 44, n. 3, jul-set, 2004.
- ASSMANN, Jan. **Memória comunicativa e memória cultural**. Tradução: Méri Frotscher. Revista História Oral, v. 19, n.1. p. 115-127, jan./jun. 2016.
- BARROS, Thiane Neves. Estamos em marcha! Escrevivendo, agindo e quebrando códigos. In: SILVA, Tarcízio (Org.). **Comunidades, algoritmos e ativismos digitais: Olhares afrodiáspóricos**. LiteraRUA – São Paulo, 2020.
- BAIROS, Luiza. Lembrando Lélia Gonzales. 1935 – 1994. **Afro-Ásia**, Salvador, n. 23, 2000.
- _____. Orfeu e Poder: uma perspectiva afro-americana sobre a política racial no Brasil. **Afro-Ásia**, Salvador, n. 17, 1996.
- BALDISSERA, R. A Comunicação no (Re)tecer da cultura organizacional. **Revista Latinoamericana de Ciencias de la Comunicación**, [S. l.], n. 10, 2011. Disponível em: <http://revista.pubalaic.org/index.php/alaic/article/view/16>. Acesso em: 21 jun. 2023.
- _____. Organizações como *complexus* de diálogos, subjetividades e significação. In: Kunsch, M. M. K. (org.). **A comunicação como fator de humanização das organizações**. São Caetano do Sul: Difusão, 2010. v. 3, p. 61-76.
- BELMIRO, D.M.M.; OLIVEIRA, S.R.B.; FERNANDES, P. M. “Não vamos esquecer”: reflexões sobre o antirracismo nas organizações a partir do caso Carrefour. **Revista Internacional de Relações Públicas**, [S. l.], v. 13, n. 26, pág. 63–80, 2023. DOI: 10.5783/revrrpp.v13i26.837. Disponível em: <https://revistarelacionespublicas.uma.es/index.php/revrrpp/article/view/837>. Acesso em: 31 de janeiro. 2024.
- BENTO, Maria Aparecida Silva. **Pacto da branquitude**. São Paulo, Companhia das Letras, 2022.
- BICHARA, Carlos David Carneiro (Org.). **Legislação sobre promoção da igualdade racial**. Brasília : Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2020. – (Série legislação ; n. 7 e-book)
- BRAGA, José Luiz. A prática da pesquisa em Comunicação: abordagem metodológica como tomada de decisões. **E-compós**, Brasília, v.14, n.1, jan./abr. 2011.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 22 de maio de 2023.

BRASIL. **Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989**. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília: Casa Civil, 2012. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm>. Acesso em: 22 de maio de 2023.

BRASIL, **Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003**. Altera a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências. Brasília: Casa Civil, 2003. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.639.htm>. Acesso em 22 de maio de 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília: Casa Civil, 2013. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm>. Acesso em 22 de maio de 2023

BRASIL. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012**. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasília: Casa Civil, 2012. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm>. Acesso em: 22 de maio de 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014**. 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. Brasília: Casa Civil, 2014. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm>. Acesso em: 26 de maio de 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.723, de 13 de novembro de 2023**. Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre o programa especial para o acesso às instituições federais de educação superior e de ensino técnico de nível médio de estudantes pretos, pardos, indígenas e quilombolas e de pessoas com deficiência, bem como daqueles que tenham cursado integralmente o ensino médio ou fundamental em escola pública. Brasília: Casa Civil, 2023. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14723.htm>. acesso em 29 de janeiro de 2023.

BRASIL. Ministério da Cultura, Fundação Palmares. **25 de julho – Dia Internacional da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha**. Brasília, 26 de julho de 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/palmares/pt-br/assuntos/noticias/25-de-julho-2013-dia-internacional-da-mulher-negra-latino-americana-e-caribenha#:~:text=Americana%20e%20Caribenha-.25%20de%20julho%20%E2%80%93%20Dia%20Internacional%20da,Negra%20Latino%20Americana%20e%20Caribenha>, acesso em 04 de janeiro de 2024.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. **Portaria normativa nº 4, de 6 de abril de 2018**. Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais. Brasília, 10 de abril de 2018. Disponível em: <<https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/14766>>. acesso em 29 de janeiro de 2024.

BRASSCOM. Relatório de Diversidade no Setor TIC. **Relatório de Inteligência e Informação BRI2-2021-018**, v. 43, São Paulo, dezembro de 2022. Disponível em:

<https://brasscom.org.br/wp-content/uploads/2023/01/Relatorio-de-Diversidade-2022.pdf>, acesso em 4 de janeiro de 2024.

CAA. 10 Perguntas para entender primeira década da Lei de Cotas. **Consórcio de Acompanhamento das Ações Afirmativas**, agosto de 2022. disponível em <https://gema.iesp.uerj.br/wp-content/uploads/2022/08/CAA_cartilha_08_bxa.pdf>. Acesso em 29 de janeiro de 2024.

CAMILO, José Vitor. Ainda atual, Dia da Eliminação da Discriminação Racial completa 57 anos. **O Tempo**, 21 de março de 2023. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/cidades/ainda-atual-dia-da-eliminacao-da-discriminacao-racial-completa-57-anos-entenda-1.2833882>, acesso em 9 de abril de 2024.

CARNEIRO, Sueli. **Dispositivo de racialidade**: a construção do outro como não ser como fundamento do ser. Zahar; 1ª edição, 2023.

COELHO JR., Pedro Jaime de. Diversidade nas organizações: entre a riqueza cultural e a disputa política. In: MOURA, Cláudia Peixoto de; FERRARI, Maria Aparecida (orgs.). **Comunicação, interculturalidade e organizações**: faces e dimensões da contemporaneidade [recurso eletrônico] / – Dados Eletrônicos. – Porto Alegre : EDIPUCRS, 2015. P. 67-96

COLLINS, P. H. Aprendendo com a outsider within*: a significação sociológica do pensamento feminista negro. **Sociedade e Estado**, s. l., v. 31, n. 1, p. 99–127, 2016.

COLLINS, P. H.; BILGE, S. **Interseccionalidade**. Rio de Janeiro: Boitempo, 2021.

CORRÊA, Laura Guimarães. Interseccionalidade: um desafio para os estudos culturais na década de 2020. In: SANTOS, Luís Henrique Sacchi dos; KARNOPP, Lodenir Becker; WORTMAN, Maria Lúcia Castagna. **O que são estudos culturais hoje?** São Paulo: Pimenta Cultural, 2022.

CORRÊA, L. G., MORENO, P. B., FRANCISCO, R. P. (2021). Antirracismo de marca e o caso 'Não vamos esquecer'. In: C. Perez, E. Trindade, K. Meira, & R. Orlandini (Orgs.). **Encontro Nacional de Pesquisadores em Publicidade e Propaganda**, 2021, São Paulo. XI Propesq Light Plus 2021 - Encontro Nacional de Pesquisadores em Publicidade e Propaganda [recurso eletrônico]: artigos completos selecionados. v.1, p. 486-500. ECA-USP ABP2. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/003107028>, acesso em 19 de janeiro de 2024.

CRENSHAW, Kimberlé. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. **Revista Estudos Feministas**, n. 1, 2002.

DARDOT, P.; LAVAL, C. A fábrica do sujeito neoliberal. In: **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

DIAS, J. C. do N.; RODRIGUES, M. dos S. POR UMA GENEALOGIA DO AFROFUTURISMO. **Kwanissa: Revista de Estudos Africanos e Afro-Brasileiros**, [S. l.], v. 4, n. 7, 2021. Disponível em: <https://www.periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/kwanissa/article/view/15334>. Acesso em: 26 jan. 2024.

DOMINGUES, Petrônio. Movimento Negro Brasileiro: alguns apontamentos históricos. **Tempo**, v. 12, n. 23, 2007.

_____. Ações afirmativas para negros no Brasil: o início de uma reparação histórica. **Revista Brasileira de Educação**, n. 29, Maio /Jun /Jul /Ago 2005.

FAIRCLOUGH, Norman. Teoria Social do Discurso. In: FAIRCLOUGH, Norman. **Discurso e Mudança Social**. Brasília: Editora UNB, 2001, p. 89-131.

FARRANHA, Ana Cláudia. Ações afirmativas no Brasil: discursos e propostas de uma década. In: FARRANHA, Ana Cláudia; EGG, Rafaela (Org.). **Igualdade Racial: principais resultados**. Projeto Desenvolvimento de uma Política Nacional para Eliminar a Discriminação no Emprego e na Ocupação e Promover a Igualdade Racial no Brasil (Igualdade Racial). — [Brasília]: OIT - Secretaria Internacional do Trabalho, 2006.

FERREIRA, A. A. da S., & COSTA, V. S. da. (2023). (Anti)racismo plataformizado: a controvérsia em torno da política global de anúncio de vagas do LinkedIn. **E-Compós**, 26. <https://doi.org/10.30962/ec.2867>

FERREIRA, Bruno Cássio Lopes. **Comunicação organizacional e diversidades: sentidos endossados pelo Guia Exame de Diversidade / 2019**. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-graduação em Comunicação e Informação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2020.

FRANÇA, Vera Veiga. Discutindo o modelo praxiológico da comunicação: controvérsias e desafios da análise comunicacional. In: FRANÇA, Vera Veiga; SIMÕES, Paula (Org.) **O modelo praxiológico e os desafios da pesquisa em comunicação**. Porto Alegre: Sulinas, 2018.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **17º Anuário Brasileiro de Segurança Pública**. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2023. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/07/anuario-2023.pdf>. Acesso em 29 de janeiro de 2024.

GONZALEZ, Lélia. **A categoria político-cultural de amefricanidade**. In: Tempo Brasileiro. Rio de Janeiro, Nº. 92/93 (jan./jun.). 1988b, p. 69-82.

GONZALES, Lélia; HASENBALG, Carlos. **Lugar de Negro**. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1982.

HALL, Stuart. **Da diáspora: identidades e mediações culturais**. Org.: Liv Sovik. Belo Horizonte, Editora UFMG, 2003.

_____. **A identidade cultural na pós-modernidade**. Tradução: Tomaz Tadeu da Silva, Guaracira Lopes Louro-11. ed. -Rio de Janeiro: DP&A, 2006.

_____. **Cultura e Representação**. Organização e Revisão Técnica: Arthur Ituassu. Tradução: Daniel Miranda e William Oliveira. Rio de Janeiro: Ed. PUC-Rio : Apicuri, 2016.

IBGE. Estudos e Pesquisas: Informações demográficas e socioeconômica nº 48. **Desigualdades sociais por raça e cor**, 2ª edição. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População. Brasília, 2022. disponível em <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101972_informativo.pdf>. Acesso em 22 de maio de 2023.

JORDÃO, Fernando. Lei que torna racismo crime completa 30 anos, mas ainda há muito a se fazer. **Portal Geledes**, 6 de janeiro de 2019. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/lei-que-torna-racismo-crime-completa-30-anos-mas-ainda-ha-muito-a-se-fazer/>>. Acesso em 22 de maio de 2023.

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

KILOMBA, Grada. **Memórias de plantação – Episódios de racismo cotidiano**. Tradução Jess Oliveira. – 1ª edição, Rio de Janeiro: Cogobó, 2019.

MBEMBE, Achile. **Crítica da Razão Negra**. Tradução Marta Lança. 1ª Edição, Antígona, 2014.

MOORE, Calros. **Racismo e Sociedade: novas bases epistemológicas para entender o racismo**. Belo Horizonte, Mazza, 2007.

- MOURA, Clóvis. **História do Negro Brasileiro**. 2ª edição, editora Ática, São Paulo, 1992.
- MORIN, Edgar. **Introdução ao pensamento complexo**. Tradução Eliane Lisboa. 5. ed. - Porto Alegre: Sulina, 2015.
- MUNANGA, Kabengele. Políticas de ação afirmativa em benefício da população negra no Brasil: um ponto de vista em defesa das cotas. **Revista Sociedade e Cultura**, v. 4, n. 2, 2001, p. 31-43.
- NASCIMENTO, Abdidas. **O Quilombismo**. 1ª edição, 1980.
- RESEDE, Viviane Melo; RAMALHO, Viviane. **Análise do discurso crítica**. 2 ed., São Paulo : Contexto, 2011.
- ROSA, Alexandre. Relações Raciais e Estudos Organizacionais no Brasil. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, art. 1, p. 240-260, mai-jun, 2014.
- ROSSATO, Jean Felipe. **Comunicação Organizacional sobre diversidades: sentidos** propostos por confederações patronais brasileiras. / 2022. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-graduação em Comunicação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2022.
- OLIVEIRA, I. L.; PAULA, C. F. C. Comunicação no contexto das organizações: produtora ou ordenadora de sentidos? In: OLIVEIRA, I. L.; SOARES, A. T. N. (Orgs.). **Interfaces e tendências da comunicação no contexto das organizações**. 2. ed., São Caetano do Sul, SP, Difusão Editora, 2019.
- SANDOVAL, Pablo Ximénez de. Alicia Garza, a ativista cuja mensagem nas redes deu origem ao ‘Black Lives Matter’. **El País**, 11-out-2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/internacional/2020-10-11/alicia-garza-uma-ativista-para-o-seculo-digital.html>. Acesso em 30 de junho de 2022.
- SANTOS, Adilson Pereira; ESTEVAM, Vanessa da Silva. As comissões de heteroidentificação racial nas instituições federais de ensino: panorama atual e perspectivas. **X COPENE – Congresso Brasileiro de Pesquisadores Negros**. Uberlândia, 2018. Disponível em: https://www.copene2018.eventos.dype.com.br/resources/anais/8/1538350288_ARQUIVO_TrabalhoversaoAdilson.pdf, acesso em 30 de janeiro de 2024.
- SCHUCMAN, Lia Vainer. **Entre o encardido, o branco e o branquíssimo: branquitude, hierarquia e poder na cidade de São Paulo**. Tese (Doutorado – Programa de Pós Graduação em Psicologia. Área de Concentração: Psicologia Social) – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, 2012.
- SCHUCMAN, L. V.. Entre o Branco e a Branquitude: letramento racial e formas de desconstrução do racismo. **PORTUGUESE LITERARY & CULTURAL STUDIES**, v. 34, p. 171-189, 2021.
- SILVA, Tomaz Tadeu da. A produção social da identidade e da diferença. In: SILVA, Tomaz Tadeu da (org.); HALL, Stuart; WOODWARD, Kathrin. **Identidade e Diferença**. 15 ed., Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.
- SILVA, Talita Guimarães; Silva, Tarcízio Torres. Black Lives Matter: o uso de dispositivos móveis no registro, denúncia e mobilização contra a violência racial nos Estados Unidos. **Aurora: revista de arte, mídia e política**, São Paulo, v.11, n.33, p. 38-55, out.2018-jan.2019.
- SILVA, Tatiana Dias; SILVA, Sandro Pereira. Trabalho, população negra e pandemia: notas sobre os primeiros resultados da Pnad Covid-19. in: SILVA, Sandro Pereira da; CORSEUIL, Carlos Henrique Leite; COSTA, Joana Simões de Melo (org.). **Impactos da pandemia de Covid-19 no mercado de trabalho e na distribuição de renda no Brasil**. Brasília: IPEA, 2022. 611 p.
- SODRÉ, Muniz. Uma lógica perversa de lugar. **Ecopós**. Dossiê Racismo, v. 21, n. 3, 2018.

SOVIK, Liv. **Aqui ninguém é branco**. Rio de Janeiro : Aeroplano, 2009. 176 p.

TAYLOR, Keeanga-Yamahtta. O surgimento do movimento #blacklivesmatter [vidas negras importam]. **Lutas Sociais**, São Paulo, vol.22 n.40, p.108-123, jan./jun. 2018.

Tereza de Benguela, uma heroína negra. **Portal Geledés**, 2 de agosto de 2014. Disponível em: https://www.geledes.org.br/tereza-de-benguela-uma-heroina-negra/?gclid=Cj0KCQiAy9msBhD0ARIsANbk0A8N-KcLiCTWwxakq8nx8x5YJLluhbr7ybZSdXPPoIVgp0SepNv69oaArgUEALw_wcB, acesso em 4 de janeiro de 2024.

We Need More Than a Black Square. **The Cornell Daily Sun**, 3 de junho de 2020. Disponível em: <https://cornellsun.com/2020/06/03/we-need-more-than-a-black-square/>, acesso em 4 de abril de 2024.

21 de Março – Dia Internacional contra a Discriminação Racial. **Portal Geledés**, 21 de março de 2015. Disponível em: https://www.geledes.org.br/21-de-marco-dia-internacional-contra-a-discriminacao-racial/?gclid=CjwKCAiA-bmsBhAGEiwAoaQNmtanp2sM6q0TRHfFyjkmhAAufqe32NVPTp-lvj8RlpO3Xxs2HCarfhoC3eAQAvD_BwE, acesso em 31 de dezembro de 2023.



APÊNDICES

APÊNCICE A – Discursos das organizações (somente legendas das publicações)

Código	Discurso
D1	<p>É com imenso prazer que estamos lançando o Representa, um programa de estágio da Ambev com foco em estudantes negros e negras. 📄</p> <p>As vagas são para São Paulo e as pessoas escolhidas ainda ganham um curso de inglês! 🇺🇸</p> <p>As inscrições são feitas na página da Ambev, dentro da plataforma Gupy.</p> <p>https://lnkd.in/dJtD_KE</p> <p>#ambevrepresenta #ambev #diversidade #inclusão</p>
D2	<p>Não se posicionar neste momento não é uma opção e entendemos que também não deve ser a única coisa a ser feita.</p> <p>É preciso realizar essa transformação de dentro para fora. E sobretudo, ouvir quem tem muito para nos ensinar.</p> <p>Apenas dessa forma a gente vai ser capaz de tornar nossa comunidade mais inclusiva, com equidade de oportunidades e diversidade em todos os seus âmbitos.</p> <p>#VidasNegrasImportam</p>
D3	<p>No Ambev Learning de hoje, vai rolar um papo sobre Autenticidade Afro-LGBT+ e seus desafios em vivências e mercado de trabalho. A conversa contará com Indianara Dias, HR Partner e Líder do BOCK na Ambev, Robson Rodriguez, Head de People na Influência Negra, Vinicius Nascimento, Analista Senior na Votorantim Cimentos e Yasmin Vitória (Yas), Junior Portfolio Manager na Salesforce.</p>
D4	<p>Ontem foi a primeira reunião do nosso novo Comitê Racial. Para compor o Comitê, convidamos a Adriana Barbosa , Liliane Rocha , Ítala Herta e Helio Santos - profissionais pretos com visões amplas sobre diversidade, impacto social, empreendedorismo, consultoria e ativismo. Também participaram líderes da Ambev e nosso grupo de diversidade racial, o BOCK.</p> <p>Juntos, começamos um plano de iniciativas concretas para executar os quatro compromissos que firmamos no início de junho, previsto para ser lançado em breve. Afinal, na Ambev a gente acredita que é com soluções práticas que podemos ir #AlémDosRótulos quando o assunto é representatividade e inclusão. Vamos juntos.</p> <p>👊</p>
D5	<p>A Vera, além de brilhar em nosso time de Gente e Gestão, está arrasando nas aulas do curso de inglês que o Representa oferece. A Ambev é #AlémDosRótulos até pra desenvolver Nossa Gente. Quer saber mais sobre nosso Programa de Estágio para universitários negros e seus benefícios? Confira em nosso site e inscreva-se!</p>

D6	<p>A Aléxia sempre lutou para mudar o mundo. Com o Representa, nosso Programa de Estágio para universitários negros, ela trouxe esse brilho no olho para a Ambev e muita criatividade para comunicar nossos projetos de sustentabilidade. Você quer fazer parte disso e saber o que é ser #AlémDosRótulos? As inscrições estão abertas no site: https://lnkd.in/dQpeqKE</p>
D7	<p>O Gustavo trouxe a experiência das iniciativas incríveis que ele criou em clubes da universidade para inovar em nosso time financeiro. Você sonha grande e quer construir uma Ambev muito mais #AlémDosRótulos com a gente? Em nosso site, você pode conhecer tudo sobre o Representa, o Programa de Estágio para universitários negros da Ambev. São mais de 80 vagas espalhadas pelo Brasil para todos os cursos de bacharelado e licenciatura.</p>
D8	<p>A Letícia está construindo uma carreira brilhante em suprimentos, enquanto aprende a transformar os conhecimentos acadêmicos de meteorologia em projetos que impactam a Ambev e o Brasil todo. Tudo começou com o Representa, nosso Programa de Estágio para universitários negros. Quer nos ajudar a ser muito mais #AlémDosRótulos? Vem trilhar a sua história com a gente! Inscreva-se em nosso site!</p>
D9	<p>O Marcos resolveu mudar o jogo! Dono de uma história inspiradora de empreendedorismo, ele é um dos estagiários que chegou para transformar o time de Relações Corporativas da Ambev. Ele ganhou um programa de mentoria do Representa, mas somos nós que aprendemos todos os dias. E você, conhece nosso Programa de Estágio para universitários negros? Ele está com inscrições abertas. Corra em nosso site e saiba mais!</p>
D10	<p>Nosso Comitê de Diversidade Racial foi criado em junho para revermos nossos compromissos e implementarmos novas ações relacionadas à diversidade e inclusão racial dentro da Ambev e no nosso ecossistema de parceiros. Para compor o Comitê, convidamos a Adriana Barbosa, Liliane Rocha, Itala Herta e Helio Santos - profissionais com ampla experiência e referências em temas como diversidade, impacto social e empreendedorismo. Também participam líderes da Ambev e nosso grupo de diversidade racial, o BOCK. E como primeiro passo, revimos nossos programas de trainee e estágio que acontecem neste semestre:</p> <p>Dá uma olhada no que já mudou:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Substituição de testes eliminatórios de inglês por bolsas de estudo do idioma no Trainee e Representa; • Video-aulas preparatórias para inscrição; • Compartilhamento de talentos após o fim do processo, com parceiros e fornecedores. • Campanha de comunicação com ampla diversidade de raça e gênero. <p>Quer uma experiência #AlémDosRótulos? Então anota aí: o prazo de inscrição para nosso Programa de Trainee e Programa de Estágio é 8 de setembro. 😊</p>

D11	<p>A gente na Ambev continua ativamente comprometida em promover mais diversidade e inclusão racial no nosso time. Por isso, é com muita alegria que novamente convidamos pessoas negras de todo Brasil para conhecer a gente #AlémDosRótulos. Estamos abrindo as inscrições para nossa terceira edição do De Portas Abertas Ambev, onde durante uma semana faremos uma imersão sobre nossa companhia, nossa Cultura, áreas e portas de entrada.</p> <p>Será de 5 a 9 de outubro, mas as inscrições vão só até o dia 2! Bora marcar aquela pessoa que tem vontade de conhecer a gente? https://lnkd.in/gUvkE3s</p> <p>Essa é uma iniciativa do BOCK, nosso grupo de funcionários dedicado à equidade racial. Junto com o BOCK e o nosso Comitê de Diversidade Racial, com conselheiros externos, temos criado mais iniciativas de inclusão racial como o Representa, nosso programa de estágio complementar para pessoas negras, e feito alterações nos nossos processos de Trainee e Estágio para torná-los mais inclusivos.</p>
D12	<p>A gente da Ambev está mega animada para participar do Afro Presença, um encontro virtual que acontece nos dias 30 de setembro, 01 e 02 de outubro, idealizado e organizado pelo Ministério Público do Trabalho e realizado pelo Pacto Global da ONU e que tem como objetivo colocar profissionais negras e negros em contato com as empresas, buscando promover a inclusão social no mercado de trabalho.</p> <p>O evento vai contar com oficinas e painéis de empresas comprometidas em criar ferramentas para a permanência e crescimento desses jovens profissionais. O Edu Lacerda, presidente da Ambev aqui no Brasil, vai estar em um desses painéis, onde será discutido o racismo estrutural nas empresas. Vamos participar dos 3 dias com conversas sobre diversidade e também contando sobre o dia a dia e o que é trabalhar na Ambev.</p> <p>Bora #AlémDosRótulos nessa com a gente? É só se inscrever em www.afropresenca.com.br</p>
D13	<p>Na Ambev não toleramos qualquer ato de racismo ou violência. Estamos em luto pelo assassinato brutal de João Alberto Silveira Freitas.</p> <p>Para todos nós, nossos funcionários e a comunidade negra, a tristeza, frustração e medo gerados por atos recorrentes de violência como este são profundos e pessoais.</p> <p>Estamos comprometidos a ajudar a criar mudanças positivas e um mundo onde a diversidade e o respeito sejam a norma.</p> <p>Convocamos, hoje mesmo, o Carrefour e pedimos medidas imediatas e efetivas. Temos o compromisso inegociável de promover a equidade racial em todo o nosso ecossistema, o que inclui os nossos parceiros, clientes e fornecedores [bit.ly/BOCKambev] e estamos prontos para trabalhar junto com eles para promover mudanças estruturais com urgência.</p>
D14	<p>Você conhece o Representa? O Programa de Estágio para universitários negros da Ambev está com inscrições abertas. São mais de 80 vagas espalhadas pelo Brasil e diversos benefícios, como curso de inglês, bônus contratação, programa de mentoria e apoio psicológico, jurídico e financeiro. Inscreva-se agora em nosso site e venha conhecer uma Ambev #AlémDosRótulos! ;)</p>

D15	<p>As inscrições para o Representa já estão quase acabando! Você vai perder a chance de participar do Programa de Estágio mais #AlémDosRótulos do Brasil? Tem curso de inglês, mentoria, bônus admissão e mais um montão de benefícios que vão ajudar a tornar sua jornada ainda mais brilhante. Bora? </p>
D16	<p>“Desde criança, eu sempre sonhei alto. E eu sabia que a minha chance de conquistar tudo o que eu queria era ir pra uma empresa grande. Quando surgiu a oportunidade de entrar na Ambev, eu fui com tudo. Me surpreendi com como a empresa me empoderava, como a liderança bancava o meu trabalho, as minhas escolhas. Com trabalho duro e com reconhecimento, hoje eu consigo viver todos os meus sonhos na Ambev. Me dói ver que as pessoas não possam sonhar e, por isso, meu trabalho junto ao BOCK, que é nossa frente de diversidade e inclusão racial, é exatamente esse: plantar sonhos nas crianças e adolescentes, principalmente meninas e mulheres negras.”</p> <p>Essa é a Maira, nossa Gerente de Vendas em Campinas, mostrando que nossos sonhos e nosso #Propósito podem se tornar realidade. E você? Quer fazer parte desse time?</p> <p>Conheça nossas oportunidades em: https://lnkd.in/gKJBBqk</p>
D17	<p>“Meu primeiro emprego foi aqui na Ambev. Desde então, são 16 anos de uma trajetória cheia de aprendizado, de descobertas e de muita gente confiando no meu potencial e contribuindo pro meu crescimento. Em 2018, eu representei a Ambev no Empodera e lembro de me arrepiar ao ver grandes líderes de grandes empresas... todos negros. Era minha descoberta como homem negro. Hoje, com o BOCK, nosso grupo de diversidade e inclusão racial, meu papel é multiplicar essas histórias e mostrar que o negro pode sonhar mais alto. Eu quero continuar sendo referência e alimentando os sonhos dos outros. Ver que você pode chegar lá, faz toda a diferença.”</p> <p>Esse é o Rene, nosso Gerente de Gente e Gestão em Jaguariúna. Cada um traz consigo sua bagagem e seu #Propósito e assim construímos histórias de sucesso. Quer fazer parte disso com a gente?</p> <p>Conheça nossas oportunidades em: https://lnkd.in/gKJBBqk</p>
D18	<p>A busca por equidade racial é urgente. E como a gente prefere colocar metas para nossas tarefas, com esse assunto não foi diferente.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Temos 13 compromissos assumidos exatamente em 03/06/2020 que vão desde treinamentos antirracistas em todos os níveis até a capacitação de funcionários para ocupar posições de liderança, passando pela contratação de estagiários e trainees, como a Jéssica. “Eu tenho referências pretas aqui dentro e isso me ajuda a construir uma Ambev mais diversa”, Jéssica Justino.</p> <p>Para saber com detalhes sobre o andamento da nossa jornada, acesse: https://lnkd.in/d6CU-N3</p> <p>Uma dica: ela caminha pra frente!  #AlémDosRótulos</p>

	<p>O mundo da inovação e da tecnologia parece interessante para você? Então presta atenção nessa oportunidade: a Ambev Tech, hub de inovação e tecnologia criado para promover a transformação digital e cultural da Ambev, está com inscrições abertas para a quarta edição do programa Start Tech.</p> <p>Dessa vez serão 40 vagas para mulheres (cis e trans) e pessoas negras, sem necessidade de formação em nível superior, experiência na área, cursos ou inglês. O Start Tech é um programa de formação que capacita os participantes, então pode vir somente com a sua vontade de aprender e crescer nessa área.</p> <p>Ah, profissionais de todo o Brasil podem se candidatar, pois o trabalho será feito 100% remotamente.</p>
D19	<p>Curtiu? Inscreva-se até 16/06: https://lnkd.in/eFUVMqs</p>
D20	<p>Já conhecem o Bock? 🍷 É o nosso grupo de afinidade étnico-racial, e estamos com um convite para estudantes e profissionais negros e negras. Que tal conhecer mais sobre as nossas portas de entrada e oportunidades de carreira?</p> <p>Vem aí o “De Portas Abertas”, evento 100% online e gratuito que vai conectar pessoas incríveis. Se você é estudante e/ou profissional negro ou negra, não deixe de aproveitar. Faça sua inscrição no link https://lnkd.in/d5wEjBcP 😊</p>
D21	<p>Se não for para agregar valor, eu nem vou. Estamos muito felizes com o resultado do 4º Selo de Direitos Humanos e Diversidade da Prefeitura de São Paulo, e mais ainda com o motivo de termos vencido a premiação: o nosso propósito.</p> <p>Estamos engajados na inclusão e promoção de pessoas pretas no mercado de trabalho, levando mais oportunidades para as pessoas e atraindo grandes talentos para o mercado. O Representa é uma dessas iniciativas, criado desde 2019 para capacitar e contratar jovens negros. Só na primeira edição, foram contratados 110 novos profissionais. Ainda temos muito pela frente, mas estamos cada vez mais comprometidos em evoluir na nossa jornada pela equidade racial.</p> <p>Quer saber mais sobre as nossas iniciativas de Equidade Racial? Clica aqui: https://lnkd.in/d6CU-N3</p>
D22	<p>No Dia da Consciência Negra, vamos compartilhar representatividade? A troca de ideias e iniciativas ajudam a criar um mercado diverso e que melhora a cada nova ação. Coloque nos comentários atitudes legais que acontecem dentro da sua empresa.</p> <p>Aqui na Ambev, nós:</p> <ul style="list-style-type: none"> 👊 Contratamos 466 negros e negras para cargos de liderança em 2021. 👊 Cadastramos 200 novos fornecedores liderados por negros e negras. 👊 Levamos o Estágio Representa para todas as regiões do país. <p>E estamos construindo um novo caminho para cumprir novos compromissos.</p> <p>Agora é com vocês, quem começa? Comenta aí! 🙌</p>

D23	<p>Hoje é o Dia da Consciência Negra. E não diferente dos outros dias, vamos falar de diversidade. 🗣️</p> <p>Conheçam o Vinicius Rafael, ele é de Poá, extremo leste de São Paulo, e estuda na Universidade Mogi das Cruzes. Entrou aqui na Ambev pelo programa Estágio Representa e hoje faz parte do nosso time como Estagiário de Inovações. 💡</p> <p>Para o Vini, ser pai transformou a sua vida. Já no lado profissional, acredita que as empresas precisam acreditar mais nas pessoas e menos em questões técnicas de currículo. É importante oferecer capacitação e permitir que as pessoas sejam elas mesmas.</p> <p>Cada pessoa é única, não é mesmo? Por isso, aqui na Ambev nós vamos sempre valorizar e compartilhar representatividade. ❤️</p>
D24	<p>Se queremos um futuro melhor, precisamos nos mover juntos. 🗣️⌚</p> <p>Por isso, amanhã às 9h, vamos acompanhar a live do Dia de MOVER, que conta com a participação e apoio de 47 empresas, e temos orgulho de dizer que a Ambev é uma delas. Um movimento pela equidade racial que vai oferecer debates, informações sobre a pauta e participação de grandes personalidades que atuam na causa racial. Fazemos parte desse compromisso e convidamos você a apoiar também.</p> <p>Assista à live com a gente em: https://lnkd.in/deyggydg</p> <p>Pra ser maior, só fazendo juntos. 🗣️</p>
D25	<p>É com muito prazer que apresentamos a Indianara, nossa gerente de Gente e Gestão. 🤝❤️</p> <p>Carioca em terra paulista, começou aqui com a gente em 2018, no programa Global Management Trainee. Em 2020 assumiu a liderança no cargo de Gerente de Gente e Gestão. Em plena pandemia, acompanhamos de perto toda a determinação de uma pessoa que ajudou muita gente em um momento tão complexo e desafiador. 🙌</p> <p>Ela também foi uma das fundadoras do BOCK, nosso grupo de equidade racial. Além disso, faz parte do time de evolução cultural e liderança da América Latina da AMBEV. Sua presença aqui dentro mexeu com a estrutura cultural da companhia, inspirando grandes mudanças. 🗣️</p> <p>#AlémDosRótulos</p>

D26	<p>“A geração dos últimos primeiros”. 🗣️</p> <p>Essa é a melhor frase pra começarmos a falar do Brenner Oliveira, nosso Trainee de Business. Em vários momentos ele foi o primeiro, mas com certeza será o primeiro de muitos.</p> <p>Sua formação profissional começou na UFRJ. E já na universidade se tornou o primeiro presidente negro do centro acadêmico. Isso foi em 2015, bem recente. Depois, participou do nosso processo seletivo para trainee e fez parte da primeira turma com maior representatividade negra.</p> <p>Cada passo que o Brenner dá é para abrir uma porta e fazer com que ela nunca se feche. Por isso, na hora de passar um conselho para os jovens negros e negras, o conselho virou um pedido: não desistam. Estamos aqui por vocês. ❤️</p> <p>#AlémDosRótulos</p>
D27	<p>De Ourinhos para o mundo, conheçam o Lucas Alves, nosso Trainee Business. 😊</p> <p>A história do Lucas é de muitos sonhos e resiliência. Filho de empregada doméstica, foi exemplo dentro da família por ser o primeiro a cursar uma graduação, a fazer um MBA e a ter oportunidade de ir para fora do país. Acredita que as coisas estão mudando e reforça a importância de serem os primeiros, mas nunca os últimos.</p> <p>Durante sua caminhada, por muitas vezes se sentiu sozinho. Mas é aí que entra o maior conselho dele: "acreditem, vocês não estão sozinhos. A minha história pode ser a primeira, mas estamos construindo um ambiente para que se torne uma história comum para todos nós". 🗣️</p> <p>#AlémDosRótulos</p>
D28	<p>Habemus vaga! E para participar dos nossos processos seletivos, basta fazer parte de uma geração: a que pensa além dos rótulos! Para isso, não basta ser Millennials, boomers, GenZ. É preciso respeitar a diversidade e se comprometer com a sociedade. Preencheu esses requisitos? Vem com a gente no #AmbevMeContrata e inscreva-se nos programas de Trainee, Estágio ou no Representa, o programa voltado para universitários pretos. Acesse https://lnkd.in/ehgcewDY e faça parte da geração</p> <p>#AlémDosRótulos.</p>
D29	<p>Diversidade é bom. Na liderança, melhor ainda. 🗣️</p> <p>Por isso, contratamos 466 líderes negros e negras, cumprindo o nosso compromisso de contratar pelo menos 200 líderes em 2021. Grandes profissionais que servem de exemplo e inspiração para os novos que vêm por aí. É assim que compartilhamos representatividade em toda a hierarquia da companhia, da base até o topo. 👉</p> <p>Estamos só no começo e sabemos disso. Assista ao vídeo e acompanhe de perto essa caminhada.</p> <p>#AlémDosRótulos #liderança #diversidade</p>

D30	<p>Não faz sentido buscar diversidade nos mesmos lugares. 😊</p> <p>Por isso, um dos nossos compromissos foi levar o projeto Estágio Representa para todas as regiões do país, gerando mais oportunidades para estudantes negros e negras de todo o Brasil.</p> <p>Ir #AlémDosRótulos é voar em busca de uma companhia com mais representatividade. 🗣️</p>
D31	<p>Agir para transformar.</p> <p>É isso o que a gente tem feito com a contratação e a capacitação de pessoas negras dentro da nossa equipe.</p> <p>O compromisso segue em frente.</p> <p>São metas que estamos buscando todos os dias e você pode acompanhar em https://lnkd.in/d6CU-N3.</p> <p>#AlémDosRótulos</p>
D32	<p>Além das metas para transformar internamente nossa contratação e gestão de pessoas pretas, desde 2017 já contamos com o #BOCK, um grupo de afinidade étnico-racial que atua como uma plataforma de acolhimento, discussão e implementação de ações na pauta racial.</p> <p>O Marcos faz parte. E mais de 700 colaboradores da Ambev também.</p> <p>Para saber mais, acesse https://lnkd.in/eKSy9wC.</p> <p>#BOCKAmbev #AlémDosRótulos</p>
D33	<p>Pensar #AlémDosRótulos é construir um lugar de respeito e ser parte da mudança que o mundo precisa. É por isso que a Ambev faz parte do MOVER- Movimento de Equidade Racial. Através de compromissos públicos, junto com 45 empresas vamos impulsionar carreiras em busca de um mercado de trabalho igualitário e transformador. Vem com a gente?</p> <p>Saiba mais em: www.somosmover.org</p>
D34	<p>Trabalhe com pessoas com talento de verdade sem importar a cor, orientação sexual ou de onde vem. Faça o Processo Seletivo Estágio AMBEV 2022. Basta estar nos 2 últimos anos da faculdade. Inscreva-se: https://lnkd.in/dE5GdMpS</p>
D35	<p>A valorização da diversidade sempre esteve entre as crenças da Natura. Ontem, fortalecemos esse compromisso ao aderir à Iniciativa Empresarial pela Igualdade, movimento que procura ampliar a diversidade étnico-racial nas empresas, com promoção da inclusão e do aumento da presença de negros no ambiente corporativo e de negócios. Nosso vice-presidente de Pessoas, Cultura e Sistemas de Gestão, Flávio Pesiguelo, acompanhou a assinatura, que aconteceu na Faculdade Zumbi dos Palmares, em São Paulo. http://bit.ly/2jXr0k9</p>
D36	<p>A rapper Drik Barbosa soltou a voz - no bate-papo e em show para os convidados.</p> <p>#PorUmMundoMaisBonito</p> <p>#PraCegoVer: na fala de Drika Barbosa, “Quando vi que as portas não seriam abertas, entendi que a gente precisava criar caminhos. Ser uma mulher negra com um microfone na mão é revolucionário”,</p> <p>Drik Barbosa</p>

D37	<p>Já pensou em se candidatar a uma vaga de estágio que prioriza o estudante em vez de critérios como idade, nível de conhecimento técnico e de idiomas, ou ainda o nome da faculdade que ele está cursando? É assim, de forma inclusiva, que abrimos vagas para Estágio no 2º semestre de 2019. Afinal, o que a gente quer saber mesmo é da história que vamos construir juntos.</p> <p>Saiba mais e não se esqueça de compartilhar com os amigxs! http://bit.ly/2VUtkOk</p> <p>#PraCegoVer: duas imagens se alternam, aparecendo uma por vez. Na primeira, de fundo marrom, a foto de um jovem colaborador negro da Natura está ao lado da pergunta "Qual é a história que você vem fazer?" junto com a referência ao Estágio Natura. Na segunda imagem, a frase "Estágio Natura 2019" está centralizada junto com o logo da Natura. Ao lado, a frase "Inscrições até 14 de junho", quando termina o prazo. As duas imagens têm elementos que remetem à interatividade e às redes sociais, como uma janela de navegador da internet e o ícone de "curtir". Símbolos geométricos finalizam a composição junto com os anos de 1969 e 2019, em referência ao ano de fundação da Natura e o ano atual.</p>
D38	<p>Estamos muito felizes por sermos uma das companhias mais bem avaliadas em diversidade e inclusão no mundo, de acordo com a Refinitiv, empresa da agência de notícias Reuters e do fundo de private equity Blackstone. A Natura ocupa o 4º lugar no ranking "Top 25 Most Diverse & Inclusive Companies Organizations Globally". Somos a única fabricante de cosméticos entre as 10 primeiras colocadas.</p> <p>Para elaborar o ranking, cerca de 150 pesquisadores e analistas de conteúdo verificaram mais de 400 métricas ambientais, sociais e de governança de mais de 7.000 companhias listadas em bolsas de valores.</p> <p>#PorUmMundoMaisBonito #DiversidadeeInclusão</p>
D39	<p>Como parte do grupo Natura &Co — junto com Avon, The Body Shop e Aesop —, acreditamos firmemente no valor da vida, na ideia de que tudo está interconectado e que, como sociedade, podemos e devemos ser agentes de mudança. Leia o texto completo aqui: https://bit.ly/3eCA7ku</p>
D40	<p>Já está sabendo que as inscrições para a Conferência Juntos estão abertas? Para quem ainda não conhece a iniciativa, o evento é organizado todos os anos pela McKinsey & Company para inspirar, desenvolver e conectar profissionais negros. Serão três dias de evento – 21, 25 e 28 de novembro, com uma programação 100% virtual para discutir a diversidade étnico-racial no mercado de trabalho.</p> <p>Como apoiadores desta terceira edição, teremos a participação de alguns colaboradores de Natura &Co nas atividades, como o Daniel Sousa, que vai contar um pouco da sua experiência no nosso programa de intraempreendedorismo, o CorageNatura, a Mafoane Odara, do Instituto Avon, no painel "Construindo o futuro do trabalho para a negritude". Também estaremos na Feira de Carreiras, no último dia do evento.</p> <p>As inscrições são gratuitas e vão até 16 de novembro! Inscreva-se e compartilhe com os amigos e amigas! https://mck.co/3kmLz6r.</p> <p>#PraCegoVer: cartaz de divulgação do evento informa, à esquerda, edição, nome e data do evento (dias 21, 25 e 28 de novembro) e que será 100% online. À direita da imagem, há uma foto da Pamella, estagiária de Branding na Natura.</p>

	<p>Aqui tem oportunidades! Estão abertas as inscrições para o #EstágioNatura2021.</p> <p>Estudantes de curso superior — bacharel, licenciatura ou tecnólogo — com formação entre dezembro de 2022 e dezembro de 2023 podem se candidatar até 7 de julho.</p> <p>As vagas são para as mais diversas áreas de atuação, lembrando que não há restrições de faculdades, idade ou idioma. <3</p> <p>Todas as pessoas selecionadas farão parte do Desafio Natura, uma atividade colaborativa voltada para a nossa rede de Consultoras de Beleza. A jornada conta ainda com uma etapa de dinâmica de grupo on-line que inclui dicas de preparação para qualquer processo seletivo.</p> <p>Acesse o site para mais informações e não deixe de compartilhar com a sua rede! https://bit.ly/3wG7RXG #TodoComeçoImporta</p>
D41	<p>#PraTodosVerem: descrição nos comentários.</p> <hr/> <p>Nosso Compromisso com a Vida traça o caminho para sermos o melhor grupo de beleza PARA o mundo.</p> <p>E isso só pode ser possível por meio de ações concretas que promovam a diversidade e a inclusão em toda a companhia. Uma de nossas metas é ter 30% de profissionais vindos de grupos sub-representados até 2030 em cargos de gestão.</p> <p>Por isso, estamos muito orgulhosos em apoiar o Goma, um hub online e gratuito que oferece uma série de conteúdos sobre como criar, na prática, um programa completo de mentoria, com o objetivo de acelerar a carreira de pessoas negras a posições de liderança em empresas no país. O quadro de mentores conta com a participação de Andrea Álvares, nossa vice-presidente de Marca, Inovação, Internacionalização e Sustentabilidade.</p> <p>O lançamento do guia completo de mentoria acontecerá no próximo dia 24 de agosto, às 17 horas, em um evento virtual. Convidamos toda a nossa rede a descobrir como o Goma pode ajudar a mudar a realidade da sua empresa e a carreira de pessoas negras.</p> <p>Vamos juntas? Para participar do evento inscreva-se em www.goma.splashthat.com</p>
D42	<p>#PraTodosVerem: descrição nos comentários.</p>

A edição do Afropresença deste ano já está confirmada e estamos prontos para participar mais uma vez com conteúdos sobre carreira, mercado e sociedade.

O encontro virtual tem como objetivo promover a conexão entre poder público, empresas e organizações e oportunidades para jovens negros universitários.

Desta vez, marcaremos presença como parte do grupo Natura &Co, formado também pela Avon, The Body Shop e Aesop. Por meio da Visão de Sustentabilidade 2030, o Compromisso com a Vida, todas as empresas do grupo estão dedicadas à promoção da diversidade para gerar #impactopositivo na sociedade.


Nesta edição, estaremos muito bem representados pelos nossos colaboradores:

- Daniel Sousa, colaborador da nossa Plataforma de Negócios, que abordará o tema “Autocuidado para pessoas negras”;
- Edilson Cipriano, gerente de Vendas e líder do pilar de Atração e Marca no Squad da Diversidade, com o tema “Vamos falar sobre Força de Vendas Natura”;
- Aline Lima (Ela, She, Ella), líder do Squad de Sensibilização Racial e Mentoria para Lideranças e a área de Inteligência Social, na Natura &Co, com o tema “Transformando DOR em POTÊNCIA”;
- Murilo Passos, coordenador em Inovação Cultural na área de Cultural Branding e líder do pilar em equidade étnico-racial Natura&Co (Raizes), que abordará o tema “Aquilombamento nas Organizações”.

Anote na agenda 📅

Dias 8, 9 e 10 de setembro, das 9h às 21h. Saiba mais e inscreva-se no link:
<https://lnkd.in/gpQ8EGe>.

D43 #PraTodosVerem: descrição nos comentários.

	<p>Hoje é dia de compartilhar uma iniciativa que nos enche de orgulho!</p> <p>A Avon — empresa que também faz parte do grupo Natura &Co, junto a The Body Shop e Aesop — está promovendo o evento "Divas na Liderança", em parceria com o Potências Negras.</p> <p>A iniciativa, que nasceu para impulsionar mulheres pretas e pardas que querem se desenvolver como líderes, é totalmente on-line e gratuita. Serão cinco horas de conteúdo, com acesso à gravação por 30 dias e os participantes ainda poderão trocar experiências com o time Avon e conferir oportunidades de carreira exclusivas, com direito a certificado de participação no final.</p> <p>Faz parte de nossa Visão de Sustentabilidade 2030, o nosso #CompromissoComAVida, metas conjuntas para resolver alguns dos problemas mais urgentes do mundo. Assegurar a equidade de gênero e a inclusão de grupos sub-representados é um deles. #belezaPARAomundo</p> <p>--</p> <p>Anote na agenda: Divas na Liderança - 19/11, das 16h às 21h Inscrições no link: https://bit.ly/3oCkmRk</p>
D44	<p>#PraTodosVerem: descrição nos comentários.</p> <p>A gente acredita que uma marca de beleza precisa se importar, acolher e incentivar.</p> <p>No último ano, uma em cada quatro brasileiras acima de 16 anos afirmou ter sido vítima de algum tipo de violência, sendo que a maioria é de mulheres negras. Além disso, cerca de 48% das agressões aconteceram dentro de casa, segundo dados do Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP).</p> <p>Diante desse cenário inaceitável, nós do grupo Natura &Co apoiamos a iniciativa “21 dias de ativismo pelo fim da violência contra a mulher”, mobilização que tem o objetivo de educar sobre a luta pela erradicação da violência de gênero e pela defesa dos Direitos Humanos das mulheres.</p> <p>No Brasil, a campanha é marcada por datas importantes do nosso calendário, destacando a discriminação sofrida por meninas e mulheres negras.</p> <p>Saiba mais sobre essa iniciativa tão importante no nosso blog  https://bit.ly/3oIObQ3</p>
D45	<p>#21DiasDeAtivismo #CadaPessoaImporta</p>
D46	<p>Integrante do projeto Pense Grande, da Fundação Telefônica Vivo, o robô Deco tem uma função muito especial: incentivar jovens da periferia a se tornarem empreendedores. Mas o mais legal é que essa iniciativa é por meio do Messenger, o chat do Facebook. Ficou curioso sobre essa história? Então saiba mais: https://lnkd.in/ewm4RqJ</p>

D47	<p>Valorizar a diversidade faz a diferença na sociedade, pois além de torná-la mais justa, contribui para que esteja mais conectada e seja mais forte. Acreditando nisso, a Telefônica Brasil conecta milhões de pessoas no Brasil todo e as diferentes características, escolhas, comportamentos e opiniões fazem parte do nosso cotidiano. Dentro do Programa Vivo Diversidade promovemos, na última sexta-feira (27/04), um debate com especialistas em quatro pilares (Gênero, Raça, LGBTQ+ e PCD) com objetivo de valorizar o tema em seus mais diversos pontos de vista para que todos sintam-se à vontade para serem como são, tendo suas diferenças respeitadas. O encontro contou também com a participação do presidente da Telefônica Brasil, Eduardo Navarro, Christian Gebara, COO da companhia, e outros executivos da empresa. Veja as fotos! #VivoDiversidade https://lnkd.in/dpW4-2c</p>
D48	<p>A Vivo (Telefônica Brasil) trabalha para promover uma cultura inclusiva, que busca equidade e valoriza a diversidade de Gênero, PcD, Raça e LGBTQ+. Todas as nossas vagas respeitam esse compromisso. É com diversidade que conseguimos transformar possibilidades em realidade. Conheça nossas oportunidades acessando: https://vivo.gupy.io/ - Profissionais com deficiência são muito bem-vindos! Faça parte dessa história. #VemPraVivo!</p> <p>#PraCegoVer: Imagem com fundo cinza e um contorno com efeito degradê do roxo para o rosa. Do lado esquerdo está a fotografia de um dos colaboradores da Vivo que é PCD. No lado direito aparece a frase Vem pra Vivo em roxo e o símbolo da marca Vivo, conhecido como Vivinho, também com efeito degradê, do roxo para o rosa. No rodapé da imagem, aparecem ainda o logo da Telefônica no lado esquerdo, e a assinatura Viva Tudo no lado direito.</p>
D49	<p>A Vivo (Telefônica Brasil) expressa total repúdio aos casos de racismo ocorridos no Brasil e no mundo. Nos solidarizamos com todos que têm sofrido os impactos da discriminação e reafirmamos o nosso compromisso com a promoção da igualdade racial. Fatos como os ocorridos recentemente são profundamente lamentáveis e chamam a atenção para a necessidade urgente de ações afirmativas e intencionais para combater toda e qualquer forma de discriminação na sociedade.</p> <p>* Essa é uma iniciativa do Vivo Afro, em parceria com o time de Diversidade e Cultura da Vivo. #VidasNegrasImportam</p> <p>#Pracegover: Imagem com fundo preto e com o texto: "Histórias, vozes, vidas negras importam". No canto inferior direito aparece um Vivinho na cor branca, que representa o logotipo da Vivo.</p>
D50	<p>Hoje, no Dia Internacional da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha, convidamos nossos talentos para falarem sobre o significado de ser uma mulher negra na área de tecnologia.</p> <p>Compartilhamos aqui algumas das respostas das mulheres incríveis que trabalham com a gente na área de tech.</p> <p>"Incentivar mais mulheres negras para áreas técnicas é um trabalho diário. Precisamos incentivá-las a fazerem cursos e investirem em capacitação na área, mas também precisamos lutar para que as empresas abram as portas para essas profissionais, mostrando que todos ganham com a alocação de mulheres negras em atividades que dependam de tecnologia para sua conclusão."</p> <p>Josane Souza (Consultora de BI - Vivo)</p>

D51	Lançamos o nosso Programa Trainee 2021, onde os candidatos aprenderão métodos ágeis durante a seleção, sem a exigência do idioma inglês e com foco na pluralidade de perfis. Dessa forma, buscamos maior diversidade de gênero, raça, curso de formação e universidade. Para se inscrever, acesse: https://lnkd.in/dTbv2Aq
D52	Mais do que inserir pessoas negras no mercado de trabalho, precisamos criar ferramentas para a permanência e crescimento desses profissionais, provendo de fato a mudança que todos esperam. E para apoiar essa causa, teremos o prazer de participar do Afro Presença, um evento online gratuito que será realizado entre 30/09 e 02/10, e tem o objetivo de colocar negras e negros em contato com diversas empresas, promovendo mais inclusão social no mercado de trabalho. Para acompanhar as transmissões, basta se inscrever pelo site: www.afropresenca.com.br . #AfroPresença
D53	Quando você pensa em cientista, qual imagem lhe vem à cabeça? O Afrofuturismo quer ampliar o imaginário e mudar a realidade. O movimento social e cultural, surgido nos anos 60, encontra nas tradições africanas uma forma projetar a existência negra no futuro. Combinando tecnologia com elementos de ancestralidade, o movimento questiona os estereótipos e propõe a aproximação definitiva da tecnologia com a comunidade negra como responsável por essa sobrevivência futura. O projeto “Mulheres Negras Fazendo Ciência” é um excelente exemplo. A iniciativa investiga e divulga a trajetória de pesquisadoras negras, como é o caso de Sônia Guimarães: professora do Instituto de Tecnológico de Aeronáutica (ITA) e a primeira mulher negra brasileira doutora em Física. Conheça mais sobre projetos afrofuturistas: https://lnkd.in/d_ej7cj
D54	Hoje fomos destaque na coluna do broadcast do ESTADÃO por atingirmos um resultado acima do esperado na atração de pessoas negras em nosso Programa de Trainees. Das 30 vagas oferecidas, 13 (43%) ficaram com candidatos negros. Havíamos estabelecido uma reserva de 30% das oportunidades, mas recrutamos mais do que o previsto por conta da alta procura. Ao todo, foram mais de 41 mil inscritos, a mais concorrida de todos as edições do Programa de Trainee já realizadas. Somos uma marca inclusiva, com a diversidade em nosso DNA e entendemos a importância de estimular uma cultura com mais pluralidade e representatividade aqui na Vivo. Leia na íntegra: #VivoDiversidade #VemPraVivo
D55	Temos muito orgulho de ter apresentado neste mês de novembro – da Consciência Negra – o projeto “Fábulas da Conexão”, uma série de curta-metragens que mostram histórias que unem a tecnologia com elementos inspirados no realismo fantástico e narrativas brasileiras. Produzido com a curadoria de Andreza Delgado, o projeto trouxe 9 jovens talentos negros, entre roteiristas, ilustradores e animadores para dar vida às histórias. Os roteiristas contaram também com a mentoria de Renata Martins e Diogo Paulino, expoentes no cinema nacional. E mais, os episódios trouxeram grandes vozes nas narrações: Luedji Luna, Lia de Itamaracá, Linn da Quebrada e Russo Passapusso. O #FuturoVivo chegou. Confira abaixo o filme que introduz o projeto, feito pelo ilustrador e animador Valu Vasconcelos. E assista toda a série no nosso canal: https://vivo.tl/yt-fabulas
D56	O Vivo Nas Ideias tá ON! O primeiro reality show da Vivo conta com 10 jovens talentos de todo o Brasil que se unem para mostrar que colaboração e tecnologia podem ajudar a transformar histórias. Você vai poder acompanhar todos os episódios pelo nosso LinkedIn a partir do dia 14 de setembro. Não perca! #FuturoVivo

	<p>Está no ar o Vivo Nas Ideias, o reality show da Vivo aqui no LinkedIn, apresentado pela Xan Ravelli e com a participação dos talentos da Portland.</p> <p>E já tem trabalho a ser feito nesse primeiro episódio! Marina Daineze, Diretora de Imagem e Comunicação aqui na Vivo, conta para os participantes sobre o compromisso da empresa com o tema diversidade e lança um desafio: construir um manifesto que mostre como a tecnologia pode potencializar o protagonismo negro.</p>
D57	Assista e torça com a gente! #FuturoVivo
D58	Um episódio cheio de POTÊNCIA! Na segunda parte de Vivo Nas Ideias, os participantes batem um papo sobre liderança, tecnologia e criatividade com a Samantha Almeida, Head do Twitter Next e uma das figuras mais importantes e influentes no mercado da comunicação hoje. Assim como eles terão mais um desafio nesse episódio, queremos deixar um para vocês também: marca aqui a pessoa preta que você mais admira profissionalmente. #FuturoVivo
D59	<p>Está faltando inspiração? Descubra como explorar a criatividade que habita em você. No episódio de hoje, Rafael Pitanguy, CCO na VMLY&R Brasil, ensina nossos participantes a desenvolver um processo criativo cada vez mais autônomo e autoral.</p> <p>Assista e compartilhe aqui nos comentários: como você mantém a criatividade no seu trabalho? O que te inspira? #FuturoVivo</p>
D60	Toda grande ideia nasce de uma boa história! Estamos chegando na reta final do Vivo Nas Ideias e é hora dos nossos participantes conversarem com Luciano Patrick, Sócio-Diretor da produtora Coração da Selva, sobre storytelling – a arte de contar histórias. Assista o nosso penúltimo episódio e comente aqui: você sabe contar uma boa história? #FuturoVivo
D61	<p>Chegou o grande momento! Finalmente iremos conhecer o projeto de comunicação que esses dez jovens criaram. Foi uma jornada e tanto, permeada por muita pesquisa, colaboração e criatividade. E o episódio de hoje conta com a participação de Marina Daineze, Diretora de Imagem e Comunicação aqui na Vivo; Silvana Bahia, fundadora do PretaLab; Bruno Höera, da Portland; e uma grande surpresa que deixará todos emocionados.</p> <p>Está curioso para saber o que vai acontecer? Assista agora o episódio final de Vivo Nas Ideias, apresentado pela Xan Ravelli. #FuturoVivo</p>
D62	E depois de muitos desafios e aprendizados que rolaram nos episódios de Vivo Nas Ideias, o Richard foi o mais novo contratado do time de marketing da Vivo! Deem boas – vindas para o nosso novo colaborador, que vai colocar a mão na massa e ajudar a desenvolver vários projetos com um time mega criativo! E agora com esse novo integrante na equipe, a pergunta que fica é: Alguém tem dúvida que vem coisa muito boa por aí? #FuturoVivo
D63	<p>Como uma marca diversa e inclusiva, ampliamos o incentivo à arte neste ano com um olhar dedicado, principalmente, a promover a cultura e artistas negros. E uma das iniciativas é o patrocínio da exposição Enciclopédia Negra, que pode ser visitada a partir deste sábado, 1º de maio, na Pinacoteca de São Paulo. A mostra apresenta, pela primeira vez, as 103 obras realizadas por 36 artistas contemporâneos, representando personalidades negras que tiveram suas histórias apagadas ou que nunca tinham sido registradas.</p> <p>Seguindo todos os protocolos de saúde e segurança, a mostra segue em cartaz até 8 de novembro e os ingressos podem ser adquiridos apenas com horário marcado pelo site: https://lnkd.in/dwNPucT #VivoCultura #VivoDiversidade</p>

D64	<p>Fundação Telefônica Vivo lança, na próxima segunda-feira (20), o livro “Escola para Todos: promovendo uma educação antirracista”. A publicação é fruto de inúmeras edições do curso homônimo disponível na Plataforma Escolas Conectadas, sob o olhar atencioso das autoras Dr^a. Carolina e Dr^a. Fernanda Chagas Schneider.</p> <p>O momento será marcado em uma live, parte da série “Conversas que aproximam” - em que educadores discutem assuntos relevantes para a sociedade, e contará com a participação das autoras do livro, a escritora Conceição Evaristo e a gerente de projetos sociais da Fundação, Lia Glaz.</p> <p>A conversa será transmitida ao vivo pelo YouTube da Fundação Telefônica Vivo, às 18h. https://bit.ly/3CmBUpF</p>
D65	<p>Já pensou em estagiar aqui na Vivo (Telefônica Brasil) e ajudar a digitalizar um país inteiro? Vem aí, o nosso Programa de Estágio 2022. Serão 750 vagas em todas as regiões do país e 50% delas serão destinadas a estudantes negros. Curtiu? Cadastre-se e receba um lembrete assim que as inscrições estiverem abertas! https://lnkd.in/dDUg6cv 😊 #VemPraVivo</p>
D66	<p>Começa hoje o período de inscrições para o nosso Programa de Estágio 2022. São 750 vagas em 17 cidades do país. Reforçando o nosso compromisso com a diversidade, 50% das oportunidades são exclusivas para candidatos negros. Os interessados precisam estar cursando o penúltimo ou último ano de formação, com a conclusão entre dezembro de 2022 e dezembro de 2023. Algumas características como curiosidade, atitude digital, abertura e fazer acontecer com responsabilidade são essenciais. E como a inclusão é levada muito a sério por aqui, não exigiremos o idioma inglês, experiência profissional e não há limite de idade ou restrição de curso e universidade. Diz aí, só não participa quem não quer! Inscreva-se, compartilhe ou marque nos comentários alguém que tenha o mesmo propósito que o nosso, o de digitalizar para aproximar: https://lnkd.in/dRZGDeEp #VemPraVivo #DigitalizarParaAproximar</p> <p>#PraCegoVer: essa imagem possui recurso de texto alternativo.</p>
D67	<p>Galera, a diversidade por aqui é levada muito a sério. E isso também se reflete no nosso Programa de Estágio 2022, que está com inscrições abertas. Das 750 vagas abertas, 50% são exclusivas para pessoas negras. Legal, não é? Contemplando 17 cidades de todas as regiões do país, essa edição é a maior já realizada por nós e isso nos enche de orgulho. Os interessados em se inscrever podem acessar: https://lnkd.in/dRZGDeEp até 03/01/2022. Avise a todos nas suas redes. #VemPraVivo #ProgramaDeEstágioVivo2022 #Oportunidade #Vagas</p> <p>#PraCegoVer: essa imagem possui recurso de texto alternativo.</p>
D68	<p>Galera, as inscrições para o nosso Programa de Estágio 2022 seguem abertas. São 750 vagas em 17 cidades do país, sendo que 50% das oportunidades são exclusivas para candidatos negros. Quem quiser embarcar nessa jornada com a gente precisa se inscrever acessando: https://lnkd.in/dRZGDeEp</p> <p>E neste ano, inovamos mais uma vez, pois ao contrário do que geralmente se vê no mercado, não estamos exigindo o idioma inglês, experiência profissional e não há limite de idade ou restrição de curso ou universidade. O programa é para incluir mesmo! Não perca essa oportunidade ou marque alguém nos comentários. #VemPraVivo #ProgramaDeEstágioVivo2022 #Oportunidade #Vagas</p> <p>#PraCegoVer: essa imagem possui recurso de texto alternativo.</p>


D69	<p>Recebemos hoje um importante reconhecimento no Fórum Internacional de Equidade Racial Empresarial — Jornadas da Diversidade 2021, evento empresarial sobre ESG, Meio Ambiente, Raça e Clima, que promove a divulgação do IERE (Índice de Equidade Racial Empresarial), iniciativa que avalia a ação das empresas em torno da temática racial. Ficamos em 1º Lugar no resultado geral, superando nossa performance do ano passado e ainda fomos destaque nas dimensões Censo, Conscientização, Capacitação, Ascensão e Publicidade & Engajamento! Essa conquista só reafirma o nosso comprometimento com diversidade e inclusão e nossa responsabilidade de seguir evoluindo e avançando com o tema. Carolina Sierra de Oliveira representou a Vivo ao receber o prêmio no evento online. Essa conquista nos enche de orgulho! #VivoDiversidade</p> <p>#PraCegoVer: texto: "Para a gente, conexão é representatividade e inclusão", na sequência, o logo da Vivo e o texto "1ª lugar no Índice de Equidade Racial Empresarial, finaliza com a marca da Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial".</p>
D70	<p>#QuemViveSabe que o Dia da Consciência Negra não é só uma data para comemorar as conquistas, mas sim para provocar uma reflexão de que trabalhamos não apenas para aumentar os números, mas também para mudar famílias e transformar histórias. Por isso, lembre-se: Desconstrua o Racismo! Conheça, inclua, contrate, promova e desenvolva talentos negros. #QuemViveSabe #FuturoVivo</p>
D71	<p>Neste domingo, Christian Gebara, nosso CEO, recebeu um importante reconhecimento: o Troféu Raça Negra, promovido pela organização não governamental Afrobras em parceria com a Universidade Zumbi dos Palmares. Em uma cerimônia realizada em São Paulo, com transmissão ao vivo pela TV Cultura, Christian fez questão de reforçar que não recebe esse reconhecimento sozinho, por isso dedicou o prêmio ao colaborador André Gomes Felício que representa todos os profissionais negros da Vivo que lutam, diariamente, contra o racismo estrutural. Em seu discurso, nosso líder falou ainda sobre o comprometimento da Vivo em acelerar a transformação para promover a diversidade, citando algumas das ações para representatividade de negros na empresa, como nosso programa de Trainees e de Estágio, que disponibiliza vagas exclusivas para talentos negros, além de subsídios em cursos e capacitações. Ele também reforçou que conseguimos ampliar a inclusão de negros em nossa empresa, chegando a 30% e que, até 2024, alcançaremos 40%. Essa conquista tem um grande significado pra todos nós e nos enche de orgulho!</p> <p>#VivoDiversidade</p>
D72	<p>As inscrições para o nosso Programa de Estágio 2022 estão a todo vapor! São 750 vagas em 17 cidades do país, sendo: Belém (PA), Belo Horizonte e Uberlândia (BH), Brasília (DF), Campinas, Osasco e São Paulo (SP), Caxias (RS), Curitiba e Londrina (PR), Florianópolis (SC), Fortaleza (CE), Porto Alegre (RS), Recife (PE), Rio de Janeiro (RJ), Salvador (BA) e Vitória (ES). Ficou interessado em fazer parte da 3ª melhor empresa para trabalhar no ranking da GPTW - Brasil 2021? Então, se inscreva por esse site: vivo.tl/estagiovivo_2022 ou marque aqui nos comentários quem você acha que não pode perder essa oportunidade! #VemPraVivo #ProgramaDeEstágioVivo2022 #Oportunidade #Vagas #Estágio</p> <p>#PraCegoVer: essa imagem possui recurso de texto alternativo.</p>

D73	<p>Avisa que é hoje que começam aqui na Vivo os nossos novos estagiários! O processo seletivo foi iniciado em 2021, com 750 vagas e reforçando a #diversidade e a #inclusão, 50% das oportunidades foram dedicadas a jovens negros. E os números são surpreendentes! Foram 26 mil candidatos inscritos de 17 cidades, em todas as regiões do Brasil. Nesta primeira onda, integram nosso time 223 estagiários, sendo 111 negros. A seleção ainda está em andamento e mais duas ondas de contratação serão realizadas, em março e abril, para preencher todas as vagas do programa 2022. Desejamos as boas-vindas e muito sucesso pra eles! #VemPraVivo #VivoLovers</p> <p>#PraCegoVer: esta imagem possui recurso de texto alternativo.</p>
D74	<p>Vamos disponibilizar infraestrutura de SMS para auxiliar a Universidade Zumbi dos Palmares na divulgação de seu canal de desconstrução do racismo, um serviço desenvolvido e operado pela startup de equidade racial da instituição, a HelpZ. Inicialmente, nossos clientes de São Paulo que enviarem um SMS com a palavra “SOS” para o número 1120 serão direcionados ao site da plataforma Acolhe, um espaço exclusivo e seguro de atendimento, desenvolvido pela Universidade, com a possibilidade de apoio jurídico e psicológico para vítimas de racismo e injúria racial, além de conteúdos sobre comportamento, visão e atitudes racistas. A triagem inicial será feita por um chatbot com Inteligência Artificial, treinado para identificar e encaminhar os casos de acordo com a urgência, necessidade e especificidade do acolhimento à vítima. Na manhã de hoje, Christian Gebara, nosso CEO, e Jose Vicente, reitor da Universidade lançaram a iniciativa em um evento. Confira as fotos!</p> <p>#VivoDiversidade #VivoAfro</p>
D75	<p>Mais uma turma de novos estagiários iniciam suas trajetórias aqui na Vivo hoje. Esta foi a terceira onda de contratação e com ela superamos o número de 600 estagiários ativos, sendo 50% deles pessoas negras! O processo seletivo foi iniciado em 2021 e os números demonstram que foi um sucesso! Tivemos 26 mil candidatos inscritos, de 17 cidades de toda as regiões do Brasil. Desejamos as boas-vindas e muito sucesso pra vocês! #VemPraVivo #VivoLovers</p> <p>#PraTodosVerem: essa imagem possui recurso de texto alternativo.</p>
D76	<p>Corre que ainda dá tempo: as inscrições para o nosso Programa de Estágio 2022 seguem abertas até o dia 03/01! São 750 vagas em 17 cidades do país, sendo que 50% das oportunidades são exclusivas para candidatos negros. E nesta edição, a novidade é que não estamos exigindo o idioma inglês, experiência profissional e não há limite de idade ou restrição de curso ou universidade. Não perca essa oportunidade ou marque alguém nos comentários que tem tudo a ver com o nosso Programa de Estágio: https://lnkd.in/dRZGDeEp. #VemPraVivo #ProgramaDeEstágioVivo2022</p> <p>#Oportunidade #Vagas</p>
D77	<p>O nosso time de novos estagiários está crescendo! Mais uma turma iniciou sua trajetória aqui na Vivo! Com esta segunda onda de contratação superamos o número de 400 estagiários ativos, sendo 50% deles pessoas negras. O processo seletivo foi iniciado em 2021 com 750 vagas, tivemos 26 mil candidatos inscritos, de 17 cidades de toda as regiões do Brasil e, em abril, teremos a terceira e última onda de contratação. Dê o play e confira o vídeo! A empolgação é contagiante! #VivoLovers</p> <p>#VemPraVivo #DigitalizarParaAproximar</p>
D78	<p>Inspirado na cultura africana, nasceu o nosso programa Dàgbá. Um programa que tem raízes negras e frutos também, formando lideranças que inspiram o time e mostram que #NaReal com esforço é possível crescer e mudar o mundo.</p>
D79	<p>Para falar de diversidade, é preciso equilibrar as coisas. Estamos criando cada vez mais um ecossistema plural, com lideranças negras sendo formadas dentro da empresa e pessoas negras sendo contratadas para ocupar nossos principais cargos.</p>

	<p>#NaReal, a gente quer que o mundo seja muito mais inclusivo, valorizando as pessoas e reconhecendo suas capacidades de liderança.</p>
D80	<p>No mês de novembro, abrimos mão dos espaços de mídia para apertar as mãos dos empreendedores pretos que estão sempre com a gente, e celebrar a diversidade. Na campanha Novembro Preto, nossos espaços viraram lugar de visibilidade para empreendedores pretos de todo o Brasil.</p> <p>Que tal transformar esse post em mais um desses lugares? Marque os empreendedores pretos que você conhece e ajude a dar mais visibilidade aos seus negócios.</p>
D81	<p>O nosso compromisso não é só com o Carnaval, mas também com todos que fazem a folia acontecer. Por isso, este ano, novamente iremos ajudar catadores e ambulantes com um auxílio financeiro e bolsas para cursos profissionalizantes. Basta acessar https://lnkd.in/dN7zADvx para saber mais. #ParceirosDeOutrosCarnavais #bebacommoderação</p>
D82	<p>Construir ambientes representativos é um grande motivo para brindar! A Ambev assumiu compromissos públicos em prol da equidade racial e um dos reflexos disso foi a criação do De Portas Abertas pelo BOCK (Grupo de afinidade étnico-racial aqui na companhia) com o intuito de discutir a criação de ambientes de trabalho mais diversos e ampliar as oportunidades de carreira aqui dentro e em seu grande ecossistema.</p> <p>Após quatro anos de sucesso, chegamos à 5ª edição do De Portas Abertas. Por meio de webinars (encontros online), palestras e rodas de conversas, vamos realizar bate-papos com muita representatividade sobre diversidade, carreira e possibilidades de atuação. Topa estar com a gente nessa para gerar um mundo corporativo mais inclusivo?</p> <p>O evento ocorrerá remotamente nos dias 22, 23 e 25 de novembro das 19h às 20h e no formato híbrido no dia 26 de novembro a partir das 14h. As inscrições vão até o dia 25 de novembro para participar da plenária principal do dia 26.</p> <p>As participações nos encontros remotos vão gerar pontuações para os prêmios que serão disponibilizados no dia 26 de novembro. São 250 bolsas de cursos e um programa de mentoria além de outros prêmios.</p> <p>Confira a programação no site https://lnkd.in/d33tzG2N e compartilhe para alcançarmos ainda mais pessoas!</p>
D83	<p>Nossa cadeia produtiva conta com milhares de empresas pelo Brasil. Nesse Mês da Consciência, cedemos espaços para promover as lideradas por empreendedores negros! São parceiros e fornecedores que a confiamos, indicamos e nos orgulhamos. Conheça todos eles e descubra porque eles nos dão mais razões para brindar. Acesse: https://lnkd.in/dpmNKC6h</p>
D84	<p>Na real, sabemos que muita coisa precisa ser feita para melhorar a vida das pessoas pretas. Estamos no caminho, buscando sempre implementar medidas que valorizem a diversidade dentro e fora da empresa, promovendo e formando lideranças pretas. Assinamos o Compromisso das Empresas com a Promoção da Igualdade Racial, pacto pela diversidade promovido pela ONG Afrobras. Conheça algumas das nossas iniciativas.</p>

	<p>Aqui tem novas oportunidades para você ou alguém da sua rede.</p> <p>Estão abertas as inscrições para o primeiro Programa de Estágio do grupo Natura &Co. Isso significa que há vagas abertas para estudantes trabalharem com a gente, na Avon ou The Body Shop. Em nosso #CompromissoComAVida, a Visão de Sustentabilidade do grupo, temos meta de contratação de 50% de estudantes negros.</p> <p>Se você compartilha o propósito de gerar #impactopositivo para a sociedade, tem paixão por #inovação e é uma pessoa disposta a se empenhar #PorUmMundoMaisBonito e sustentável, vem com a gente! #belezaPARAomundo</p> <p>--</p> <p>Quem pode se candidatar? Estudantes de ensino superior nas modalidades bacharelado, licenciatura ou tecnólogo, com formação entre julho de 2023 e julho de 2024.</p> <p>Até quando vão as inscrições? 18 de fevereiro de 2022</p> <p>Mais informações em 🔗 https://bit.ly/3rLVgkk</p>
D85	<p>#PraTodosVerem: descrição nos comentários.</p> <hr/> <p>Quer tal fazer parte do melhor grupo de beleza PARA o mundo?</p> <p>Estão abertas as inscrições para a segunda edição do Programa de Estágio Natura &Co. A oferta é de 50 vagas para estudantes trabalharem com a gente, na Avon ou The Body Shop.</p> <p>Os interessados devem ser universitários com formação entre dezembro de 2023 e dezembro de 2024. Não há restrições de idade, e cursos de idiomas e experiência prévia não são pré-requisitos.</p> <p>Como parte do nosso #CompromissoComAVida temos a meta de contratar pelo menos 50% de pessoas que se autodeclaram negras – no primeiro semestre, superamos esse percentual, chegando a 67%.</p> <p>As oportunidades são para atuação em São Paulo (Cajamar, Cabreúva e capital) e Simões Filho, na Bahia, e os candidatos devem ter disponibilidade para estagiar em nossos locais de trabalho por seis horas diárias, de segunda à sexta-feira.</p> <p>--</p> <p>Inscrições até 15 de julho</p> <p>Para participar, clique aqui 🔗 https://bit.ly/3zXj5vo</p>
D86	<p>#PraTodosVerem: descrição nos comentários.</p>

D87	<p>Já se inscreveu na segunda edição do Programa de Estágio do grupo Natura &Co? As candidaturas serão recebidas até 17 de julho.</p> <p>Estamos em busca de pessoas que estejam cursando o ensino superior, com formação entre dezembro de 2023 e dezembro de 2024, e que compartilham do propósito de gerar #impactopositivo no mundo.</p> <p>No total, são ofertadas 50 vagas para estudantes trabalharem com a gente, na Avon ou na The Body Shop. Como parte do nosso #CompromissoComAVida, temos meta de contratação de, no mínimo, 50% de estudantes negros.</p> <p>--</p> <p>Mais informações em 🔗 https://bit.ly/3zXj5vo</p> <p>#PraTodosVerem: descrição nos comentários.</p>
D88	<p>Alerta de oportunidade: estão abertas as inscrições para o corageNatura, nosso Programa de Trainee 2023 voltado para os futuros líderes da Natura &Co América Latina. Aqui, no Brasil, as vagas são afirmativas para pessoas negras.</p> <p>Buscamos pessoas com perfil intraempreendedor que procuram inovar e pensar em soluções para responder aos desafios da nossa organização, ao mesmo tempo que geram valor para o mundo.</p> <p>Anote aí: as inscrições vão até 15/12.</p> <p>--</p> <p>Conheça os detalhes no site do programa: https://lnkd.in/dRgcapZU</p> <p>#PorUmMundoMaisBonito #CadaPessoaImporta</p>

	<p>O mundo só é bonito sem racismo — mais do que um manifesto, essa afirmação marca o nosso #CompromissoAntirracista, lançado hoje, que é a base do plano de ações antirracistas com metas estabelecidas para nossa atuação na América Latina. Ele reforça as premissas do pilar de direitos humanos e da Visão 2030 de Natura &Co — grupo do qual fazemos parte ao lado de Avon, The Body Shop e Aesop.</p> <p>“A diversidade, além de ser uma premissa ética e uma das nossas crenças fundadoras, é um elemento de negócios. É também vetor de #inovação, algo fundamental para a nossa prosperidade. Ainda temos muito a aprender e um longo percurso para chegar onde queremos, por isso, precisamos colocar intencionalidade no tema de equidade racial e essas metas e iniciativas vão orientar nossa atuação”, afirma João Paulo Ferreira, CEO de Natura &Co na América Latina e presidente da Natura.</p> <p>O Compromisso Antirracista da Natura traz metas que impactam o negócio como um todo, incluindo tanto nossos colaboradores negros quanto as Consultoras de Beleza negras, incentivando a progressão de carreira de todos e todas.</p> <p>Assista ao vídeo e conheça!</p> <p>Você também pode acompanhar todas as iniciativas no site: https://lnkd.in/dJXXDnkh</p>
D89	<p>#CadaPessoaImporta</p> <p>A gente acredita que o mundo só é bonito sem racismo. Nosso #CompromissoAntirracista reúne diversos planos de ação em prol da equidade étnico-racial, a fim de garantir que a nossa força de trabalho e os nossos negócios reflitam a sociedade.</p> <p>Entre as ações que concretizam nossos esforços para promover transformação está o corageNatura, programa de trainee afirmativo para pessoas negras que busca desenvolver talentos para atuarem de forma estratégica nos desafios da organização e se tornarem futuros líderes na empresa. Acesse e compartilhe: https://lnkd.in/dRgcapZU. As inscrições vão até 15/12.</p> <p>--</p> <p>Passa para o lado e conheça outras ações ligadas ao nosso Compromisso Antirracista</p> <p></p> <p>#CadaPessoaImporta</p>
D90	<p>#PraTodosVerem: descrição nos comentários.</p>

	<p>#RetrôNatura2022 Neste ano, continuamos a praticar um olhar cuidadoso com as nossas pessoas por meio da causa #CadaPessoaImporta.</p> <p>Colocamos em prática diversas ações e iniciativas que geram impacto positivo para toda a nossa rede de relações — consumidores, colaboradores e Consultoras e Consultores de Beleza.</p> <p>Para encerrar a nossa retrospectiva de 2022, a Aline Lima 🇧🇷, Coordenadora de Diversidade, Inclusão e Inovação Social, traz os destaques dessa causa.</p> <p>Arraste para o lado e confira! ➡</p> <p>#CadaPessoaImporta</p>
D91	<p>#PraTodosVerem: descrição nos comentários</p>
D92	<p>Que orgulho! Ficamos em segundo lugar no prêmio Melhores Empresas em Práticas e Ações da Diversidade, na categoria “Acesso de adolescentes e jovens no mercado de trabalho”. A Iniciativa Empresarial pela Igualdade, com apoio do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, Movimento Mulher 360 e a Istoe Dinheiro, reconhece e dá visibilidade às práticas antirracistas e de promoção da diversidade realizadas por empresas e instituições, que tiveram impacto em favor da diversidade étnico-racial. O nosso trabalho de aumento da representatividade de pessoas negras aqui na Vivo segue a todo vapor! Nosso Programa de Estágio, por exemplo, abriu 750 vagas, sendo 50% dedicadas a jovens negros. Além disso, a última edição do Programa de Trainee teve 43% das vagas preenchidas por negros, superando o mínimo de 30% destinado para esse público. Vamos com tudo! #VivoDiversidade #QuemViveSabe #VivoAfro #PrêmiosVivo</p>
D93	<p>#PraTodosVerem: essa imagem possui recurso de texto alternativo.</p> <p>Anunciamos hoje (30/06) a emissão de R\$3,5 bilhões em Sustainability–Linked Bonds (SLBs), instrumento de dívida vinculado ao atingimento de metas ESG. Os compromissos, até 2027, preveem, no pilar ambiental, a redução de 40% das emissões diretas de gases de efeito estufa (escopo 1) em relação a 2021. Na esfera social, propomos atingir um indicador maior ou igual a 30% de negros em cargos de liderança. Os recursos serão, integralmente, utilizados para reforço de caixa, atendendo aos negócios de gestão ordinária da empresa. Acesse agora mesmo o Fato Relevante divulgado ao mercado e confira os detalhes: https://lnkd.in/dbewnwEc</p>
D94	<p>#DigitalizarParaAproximar #VivoSustentável #VivoDiversidade</p> <p>Divulgamos hoje ao mercado os resultados do 2T22, com uma receita líquida total de R\$ 11,8 bilhões, alta de 11,1%, impulsionada pela forte performance operacional da companhia. Nossa base de clientes atingiu 114 milhões de acessos e os investimentos somaram R\$ 4,5 bilhões, direcionados principalmente à expansão e ampliação de cobertura.</p> <p>Outro destaque do resultado foi a emissão de debêntures vinculada a compromissos Ambientais, Sociais e de Governança (ESG), onde captamos R\$ 3,5 bilhões em Sustainability–Linked Bonds (SLBs). Ainda neste âmbito, assumimos importantes metas em um horizonte de cinco anos: atingir um indicador maior ou igual a 30% de negros em cargos de liderança e reduzir em 40% as emissões diretas de gases de efeito estufa em relação a 2021.</p> <p>Acesse o release divulgado ao mercado e confira outros destaques.</p> <p>https://lnkd.in/dU2nip4p</p>

	<p>Somos patrocinadores do Afro Presença 2022, um evento 100% online e gratuito, para você se inspirar em histórias de grandes potências negras e aprender mais sobre assuntos fundamentais para o crescimento de carreira.</p> <p>Confira a programação e vem com a gente, vamos juntos conquistar um futuro cada vez mais equitativo e inclusivo no mercado de trabalho!</p>
D95	<p>https://lnkd.in/dkcybGbG</p>
D96	<p>Temos oportunidades exclusivas para Pessoas Negras que atuam como analista de projetos, Scrum Masters, PMO, Funcionais e P.O.</p> <p>Se você têm foco em resultado, resiliência, perfil mão-na-massa e está buscando uma oportunidade em uma empresa líder em transformação, com uma Cultura Digital Colaborativa, que reconhece e desenvolve seus talentos, então vem com a gente e inscreva-se em nosso Recruit in Projetos Tech que acontece no dia 22 de setembro, às 18h. Garanta sua participação por meio deste link: https://lnkd.in/dveR4Zvr somente até o dia 19 de setembro! #VemPraVivo #VivoLovers</p>
D97	<p>Nós levamos a sério o compromisso com o desenvolvimento sustentável do planeta!</p> <p>Por isso, firmamos compromisso com cinco movimentos da Ambição 2030 do Pacto Global da ONU Brasil para promover ações concretas com os principais desafios do nosso século. Aderimos aos Movimentos Raça é Prioridade, Mente em Foco, Elas Lideram 2030, Salário Digno e Ambição Net Zero, como prioritários no atingimento das metas coletivas estabelecidas.</p> <p>Além disso, passamos a integrar o Conselho Orientador da Rede Brasil (CORB), que oferece recomendações ao planejamento estratégico do Pacto. Para nós é uma honra integrar esse grupo e fazer parte dessa transformação para um mundo mais justo, inclusivo e sustentável!</p> <p>https://lnkd.in/g9d7tAda</p> <p>#VivoSustentável #Ambição2030 #PactoGlobalDaONU #ESG #DigitalizarParaAproximar</p>
D98	<p>Já imaginou começar a sua carreira aqui na Vivo? Vem aí mais uma edição do nosso Programa de Estágio!</p> <p>As inscrições serão abertas a partir de segunda-feira (24/10), com 400 vagas disponíveis, sendo 50% delas serão exclusivas para talentos negros! Se você é inquieto, curioso, antenado e colaborativo, então vem fazer parte do nosso time! O processo será online, com oportunidades para 16 cidades do país! Para ser ainda mais inclusivo, inglês não será exigido e também não há limite de idade, nem restrição de curso ou universidade! Não perca essa oportunidade! Inscreva-se por este link a partir de segunda-feira.</p> <p>#VemPraVivo #ProgramaDeEstágio2023 #DigitalizarParaAproximar</p> <p>#PraTodosVerem: essa imagem possui recurso de texto alternativo.</p>

	<p>Ei, você que sonha em ser um #VivoLover... estão abertas as inscrições para o nosso Programa de Estágio 2023!</p> <p>São 400 vagas e 50% delas exclusivas para pessoas negras, em um processo seletivo online, com oportunidades para 16 cidades do país! Aqui na Vivo oferecemos uma trilha desenvolvimento completa para você fazer história e ter muito sucesso! Ah e o inglês não é exigido e também não há limite de idade, nem restrição de curso ou universidade.</p> <p>Se você é inquieto, curioso, antenado e colaborativo então garanta sua inscrição agora mesmo: https://lnkd.in/dbBmY6He! Conhece alguém que é a cara dessa oportunidade? Marque aqui nos comentários!</p> <p>#VemPraVivo #EstágioVivo2023 #DigitalizarParaAproximar</p>
D99	<p>#PraTodosVerem: essa imagem possui recurso de texto alternativo</p> <p>Oportunidades para profissionais negros que atuam na área de Design? Sim, temos! As vagas são para Design de Produtos Digitais, UX/ UI, Research, PO/ PM, Design Ops e Design System. Se você quer fazer parte de uma empresa conectada com o futuro e nos ajudar a levar soluções inovadoras para os nossos clientes</p> <p>#VemPraVivo.</p> <p>Se essa é sua oportunidade, participe do nosso Meetup de Inovação afirmativo para pessoas negras, que acontecerá no dia 10 de novembro, às 18h, via Teams, e conheça os projetos inovadores e transformadores que realizamos. Inscreva-se até 30 de outubro, neste link: https://lnkd.in/dettFUCc. Esperamos você!</p> <p>Conhece alguém tem a cara da Vivo? Marca essa pessoa aqui nos comentários para que ela também possa participar do nosso Meetup de Inovação. E você, profissional de Design que se identifica com o tema de diversidade também é nosso convidado. Faça sua inscrição: https://lnkd.in/dVWhHzUw</p>
D100	<p>#PraTodosVerem: essa imagem possui recurso de texto alternativo.</p> <p>Amanhã, dia 08 de novembro, das 8h às 18h, acontecerá o Fórum Brasil Diverso, no Teatro Vivo, uma iniciativa que fomenta tendências voltadas para a equidade, diversidade e inclusão no mundo corporativo e na sociedade como um todo.</p> <p>A programação está para lá de especial e o Christian Gebara, nosso CEO, é um dos convidados! Às 10h30, ele participará de um bate-papo com o tema: “O Exemplo VIVO da Igualdade Racial”, com a jornalista e apresentadora Adriana Couto.</p> <p>Você poderá acompanhar a transmissão do evento ao vivo pelo Portal Terra. Já anote na agenda para não perder e acompanhar as palestras de grandes lideranças empresariais, intelectuais e movimentos sindicais. Saiba mais aqui: https://lnkd.in/e2EJYYHN #VivoDiversidade #VivoAfro #Terra #TerraNós</p>
D101	<p>#PraTodosVerem: essa imagem possui recurso de texto alternativo.</p>

	<p>Aqui na Vivo, temos um compromisso com diversidade e inclusão. Somos uma das 1500 empresas aliadas ao Movimento “Raça é Prioridade”, da Ambição 2030, do Pacto Global da ONU Brasil. As empresas que aderiram ao movimento têm o compromisso de ter 50% de pessoas negras em posições de liderança até 2030.</p> <p>No mês da Consciência Negra, abrimos 50 vagas para profissionais negros na nossa liderança, com contratações a partir de janeiro de 2023. Se você é uma pessoa curiosa, com atitude digital, aberta e que faz acontecer com responsabilidade, participe da nossa Feira de Recrutamento Afro na Liderança, na qual apresentaremos nossas vagas. O evento será online, no dia 29/11, às 10h.</p> <p>Temos oportunidades para trabalhar em cargos de supervisão nas áreas de Atendimento ao Cliente e Campo, coordenação e gerência em diferentes áreas, inclusive em nossas lojas. As vagas são para as cidades de São Paulo, Rio de Janeiro, Curitiba, Goiânia, Salvador, Recife, Belo Horizonte e Fortaleza.</p> <p>Inscreva-se: https://lnkd.in/du57HRgk, até 27/11.</p> <p>#VivoDiversidade #VivoAfro #AfroNaLiderança</p>
D102	#PraTodosVerem: essa imagem possui recurso de texto alternativo.
	<p>Uma data para falarmos sobre representatividade, sobre ancestralidade e sobre conquistas. Mas é também sobre uma luta que está longe de acabar. Uma luta por igualdade, por diversidade, pelo direito de ocupar todos os espaços.</p> <p>Por isso, aqui, o nosso compromisso com a diversidade, a inclusão e a construção de uma sociedade antirracista é algo que carregamos conosco o ano inteiro, buscando não apenas oferecer aos nossos times oportunidades de letramento, mas também promovendo iniciativas que garantem que pessoas pretas tenham oportunidades no mercado de trabalho, ocupem espaços que são delas por direito e tenham representatividade real.</p>
D103	#PraTodosVerem: essa imagem possui recurso de texto alternativo.
D104	<p>Reforçando nosso compromisso com a diversidade racial, recebemos um reconhecimento no 2º Fórum Internacional de Equidade Racial Empresarial — Jornadas da Diversidade 2022, evento que reuniu mais de 50 presidentes e CEOs das maiores empresas do país e promoveu a divulgação do IERE (Índice de Equidade Racial Empresarial), iniciativa que avalia as ações das empresas em torno da temática racial.</p> <p>Ficamos em 3º Lugar no resultado geral e ainda fomos destaque nas categorias: 1º Pilar Publicidade e Engajamento, 2º Pilar Capacitação e 4º Pilar Ascensão</p> <p>Essa conquista só reafirma o nosso comprometimento com a diversidade e a inclusão, além da nossa responsabilidade de seguir evoluindo e avançando com o tema.</p> <p>Parabéns a todas, todos e todos! Essa conquista nos enche de orgulho! #PrêmiosVivo</p> <p>#VivoDiversidade #QuemViveSabe</p>

D105	<p>Time de Milhões! Nossos estagiários Kaue Rodrigues, Amanda Santana e Karen Ueda contam como é fazer parte do nosso Programa de Estágio e deixam o convite: temos 400 vagas abertas para 2023 e 50% delas exclusivas para pessoas negras, reforçando o nosso compromisso com a #diversidade e #inclusão.</p> <p>Tem um perfil inquieto, curioso, antenado e colaborativo? Então essa oportunidade é pra você! Para participar do processo, é necessário ser estudante com formação prevista entre dezembro de 2024 a dezembro de 2025. Para cursos de Tecnólogo serão aceitos estudantes a partir do 2º semestre e conclusão acadêmica entre julho de 2024 a julho de 2025. As inscrições devem ser feitas por este link até o dia 06 de janeiro: https://lnkd.in/dbBmY6He.</p> <p>Corre para se inscrever! #VemPraVivo #EstágioVivo2023 #DigitalizarParaAproximar</p>
D106	<p>“Quando unimos vivências e visões diversas chegamos a melhores ideias e soluções, que representam com muito mais veracidade nossa realidade e resultam na entrega de experiências verdadeiramente encantadoras, feitas por pessoas e para pessoas, dentro e fora da Vivo (Telefônica Brasil). Tornar o ambiente de trabalho mais diverso é uma tarefa que exige um engajamento contínuo individual e coletivo”. Nosso diretor de Talentos, Fernando Luciano, descreve em seu artigo o valor da diversidade nas relações com nossos mais de 33 mil colaboradores e as principais ações da Vivo sobre o tema. Vale a leitura! #QuemViveSabe #VivoDiversidade</p>
D107	<p>Como marca de beleza, a gente acredita que pode fazer muito por um mundo sem racismo.</p> <p>Reforçamos o nosso #CompromissoAntirracista neste Dia Internacional pela Eliminação da Discriminação Racial, data instituída pela ONU como um chamado urgente à ação contra o preconceito em todo o mundo.</p> <p>Inspirados pela nossa empresa-irmã, Avon, precursora da jornada pela equidade racial, lançamos o nosso compromisso em novembro de 2022, com um robusto plano de ações e metas estabelecidas para nossa atuação na América Latina.</p> <p>Entre as ações, temos o corageNatura, programa de Trainee Afirmativo que busca desenvolver talentos negros para atuarem de forma estratégica e se tornarem nossos futuros líderes; e o Avante, voltado exclusivamente para desenvolver pessoas negras dentro da companhia. Já para as nossas Consultoras, oferecemos serviços de letramento racial, acolhimento psicossocial e orientação jurídica para quem tenha sofrido violência racial e queira conversar de forma segura e totalmente sigilosa.</p> <p>Por meio da equidade racial, nos comprometemos a contribuir para eliminar o racismo na nossa cultura, gestão e comunicação, buscando influenciar e ser inspiração de um comportamento antirracista para além da companhia. Saiba mais sobre o nosso compromisso em: https://lnkd.in/dJXXDnkh</p> <p>#CadaPessoaImporta</p>

O mês de julho, quando se celebra o Dia da Mulher Negra Latino-americana e Caribenha, marca os desafios e as lutas das mulheres negras por uma sociedade justa e com equidade racial.

Nós assumimos o #CompromissoAntirracista, pois acreditamos que a diversidade, inclusão e equidade não se restringem a um único dia de celebração. É por isso também que, ao longo de todo o mês, potencializamos ações que reforcem nosso comprometimento com a agenda racial.

Uma dessas iniciativas foi o Festival Latinidades, selecionado pelo Edital 2023 de #NaturaMusical, e que passou por quatro capitais brasileiras - Brasília, Rio de Janeiro, São Paulo e Salvador. Celebramos também as nossas #VozesPotentes com uma série de vídeos aqui no LinkedIn e lançamos uma nova editoria, Entrelaçados e Conectados, com diversos conteúdo para quem quiser se aprofundar no tema de etnia e raça em nosso site.

Já para nossos colaboradores, o pilar étnico-racial das empresas de Natura & Co América Latina, o Raízes, promoveu um encontro inspirador. Realizado no Nasp, nossa sede administrativa, em São Paulo, o evento contou com conteúdos e momentos de reconhecimento, como o Prêmio Mulher Raiz, que reconheceu mulheres negras potentes por sua atuação e referência no desenvolvimento e cuidado com outras mulheres- veja algumas fotos da ocasião.

Inspirador, não?! Temos metas e iniciativas para acelerar agenda racial dentro e fora da organização e te convidamos a refletir e agir conosco nessa jornada de transformação e construção de uma sociedade mais igualitária.

D108 Conheça mais sobre o nosso compromisso em: <https://lnkd.in/dJXXDnkh>