
“Elevador é quase um templo”: escritórias sobre o acesso, permanência e ascensão de pessoas negras no ambiente corporativo pós 25 de maio de 2020¹

Carolina de Andrade Leal²
Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ

Resumo

Este artigo deriva de um projeto de pesquisa de mestrado que busca investigar as estratégias de acesso, permanência, ascensão e sobrevivência de talentos negros em ambientes corporativos historicamente dominados pela branquitude, a partir de uma perspectiva teórico-metodológico da escritória, onde serão coletadas narrativas que revelam os desafios enfrentados e as práticas de resistência adotadas. O objetivo é oferecer um espaço para a escuta ativa das experiências dos participantes e contribuir para a construção de conhecimento que desafie as estruturas opressoras ainda presentes nas empresas.

Palavra-chave: Diversidade; Inclusão; Racismo Estrutural; Escritórias; Estratégias de Resistência.

Aberturas e travessias: onde a vivência encontra a escrita

Em que circunstâncias seria possível que eu, uma mulher, negra, nordestina, periférica, bissexual e, em alguma medida, em ascensão econômica, pesquisasse sobre mim, meus e nossos³ atravessamentos no mercado de trabalho sem me implicar diretamente neste processo? Enquanto profissional que trabalha construindo estratégias de diversidade, equidade e inclusão dentro do ambiente corporativo, a implicação pessoal foi fator decisivo para a construção desta pesquisa de mestrado.

Vivíamos o auge da pandemia da COVID-19, que aprofundou as desigualdades sociais no Brasil, o governo de Jair Bolsonaro (2019-2022), com sua agenda conservadora e negacionista, intensificou os desafios para grupos minorizados e a crise econômica, resultado da pandemia, atingiu de forma desproporcional negros, mulheres e jovens, aprofundando as disparidades existentes no mercado de trabalho. O retrocesso em políticas públicas de promoção da igualdade racial e de gênero foi um marco desse período. O desmonte da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) e a ascensão de pautas conservadoras no Ministério da Mulher, Família e

¹ Trabalho apresentado no GP Comunicação Antirracista e Pensamento Afrodiaspórico, do 25º Encontro dos Grupos de Pesquisas em Comunicação, evento componente do 48º Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação.

² Bacharela em Comunicação pela Universidade Federal da Bahia e Mestranda em Psicossociologia de Comunidades e Ecologia Social pela Universidade Federal do Rio de Janeiro. E-mail: esusoucarolinaleal@gmail.com.

³ "Nós" aqui se refere a pluralidade do povo preto, da qual faço parte e com a qual tento dialogar nesse trabalho.

Direitos Humanos evidenciaram o desinteresse do governo em questões raciais. A retórica oficial, marcada pela deslegitimação da luta antirracista e a promoção de estereótipos negativos sobre a população negra, contribuiu para um ambiente hostil e discriminatório.

O Movimento Black Lives Matter⁴ extrapolava os limites da cidade de Mineápolis, em Minnesota, nos Estados Unidos da América, impactando diversas outras cidades. Pouco tempo depois, empresas como Magazine Luiza, Bayer, Ambev e Americanas lançaram seus programas de trainee e estágio, reservando vagas exclusivamente para pessoas negras, respondendo a uma pressão do mercado por mais equidade racial nas empresas brasileiras, especialmente em cargos de liderança. Em resposta a essa ação afirmativa, a branquitude brasileira contra-atacou, entregando 11 denúncias ao Ministério Público do Trabalho relatando discriminação da Magazine Luiza em seu processo de seleção para trainee voltado exclusivamente para pessoas negras.

Brinco com o verso da música composta por Jorge Aragão, *Identidade*, que dá título a este trabalho, "Elevador é quase um templo", e os termos acesso e ascensão como uma analogia à pirâmide hierárquica nas empresas onde a maioria das pessoas negras no mercado de trabalho ocupam cargos de baixa hierarquia. No Brasil, como herança do racismo, ainda nos deparamos com casos em que trabalhadores e pessoas negras foram "orientadas" a usar os "elevadores de serviço", ou proibidas de usarem o elevador social. Nas empresas, mesmo naquelas em que iniciativas de diversidade estão em vigor, a ascensão das pessoas negras ainda é limitada e muitas vezes não autorizada.

A fala de Cristina Junqueira, cofundadora da Nubank, no Programa Roda Viva⁵, reforça essa problemática. Questionada se a alta exigência não é uma barreira para a contratação de executivos negros para posições de liderança, respondeu que o banco digital “não pode nivelar por baixo”, um discurso ainda muito comum entre lideranças de empresas no Brasil. Mesmo em um cenário com um aumento de pretos e pardos

⁴ Black Lives Matter ou Vidas Negras Importam é um movimento de ativismo surgido na comunidade afro-americana em 2013, após a absolvição de George Zimmerman, que havia matado o adolescente negro Trayvon Martin. Combater o racismo sistêmico e lutar pelo fim da brutalidade policial são alguns dos objetivos do movimento. O assassinato de George Floyd pode ser considerado um catalizador para a intensificação das manifestações do movimento no ano de 2020.

⁵ JUNQUEIRA, Cristina. "O banco digital 'não pode nivelar por baixo'". *Roda Viva*. São Paulo: TV Cultura, 19 out. 2020. Disponível em: [https://www.youtube.com/live/2vYX8B-Ro7M?si=sOpe-CwjNYnXQL0-]. Acesso em: 20 ago. 2024.

dentro de universidades, fruto das políticas de cotas raciais em instituições públicas e de crédito em instituições privadas, ainda é limitado o acesso ao meio corporativo.

Como canta Jorge Aragão, quem cede a vez não quer vitória, portanto nós, talentos negros, criamos estratégias para permanecer. E o que busco dessa história é a resposta que não tenho: como esses profissionais negros, que entraram nas empresas após 25 de maio de 2020, construíram as suas estratégias de acesso, permanência, ascensão e sobrevivência dentro desses ambientes de trabalho, majoritariamente dominados pela branquitude e sua lógica de ação?

A partir da minha própria vivência e da escuta dos relatos de pessoas negras, é preciso, dar luz, de forma tanto objetiva quanto subjetiva, às tecnologias desenvolvidas por esses sujeitos a partir das suas e nossas inquietações sobre o racismo estrutural e institucional percebido e vivenciado nestes espaços. Se faz fundamental a escuta e o acolhimento destas vivências para que então seja considerada a possibilidade de partilha das estratégias desses sujeitos para outros sujeitos.

Ascender e Permanecer: O Que a Pesquisa Propõe Desvendar

Esta pesquisa deseja compreender de que forma os talentos negros conseguem acessar oportunidades no mercado de trabalho, analisando processos de seleção, redes de apoio e programas de ações afirmativas, examinar as condições e os fatores que contribuem para a permanência de profissionais negros nas empresas, considerando a cultura organizacional, suporte de colegas e líderes, e a eficácia das iniciativas de diversidade e inclusão e, por fim, identificar como os talentos negros navegam a hierarquia corporativa em ambientes que podem ser considerados hostis ou racistas, entendendo quais são as práticas de resistência e resiliência que utilizam para alcançar posições de liderança e influência.

Os andares da exclusão: compreendendo as bases teóricas

A promulgação da Lei nº 12.711 de 2012, mais conhecida como a Lei de Cotas no Brasil, desencadeou um debate significativo sobre o acesso de negros ao espaço acadêmico e, por extensão, ao ambiente corporativo. Historicamente, as universidades públicas no Brasil têm sido dominadas por elites, funcionando como espaços de produção de conhecimento que frequentemente excluíam grupos racializados. Se voltarmos um

pouco no tempo em legislações anteriores, como a Lei nº 1, de 14 de janeiro de 1837, veremos mecanismos que mantinham barreiras significativas ao acesso de negros e indígenas à educação formal, refletindo uma estrutura educacional que favorecia a branquitude.

Anos mais tarde, a Lei nº 5.465 de 1968, conhecida como "Lei do Boi", criou um sistema de cotas que privilegiava os filhos de fazendeiros nas universidades, evidenciando uma lógica de elitização do ensino superior. Essa legislação, que perdurou até 1985, reforçou a ideia de que o acesso à educação era um direito reservado a uma classe privilegiada. Junto às teorias de racismo científico que emergiram nesse contexto e que buscaram justificar a inferiorização de pessoas negras, foi perpetuada a noção de que eram mais adequadas a trabalhos manuais, contribuindo para um ciclo vicioso de exclusão social e econômica, que ainda hoje impacta o acesso e a permanência de negros e indígenas tanto nas instituições de ensino superior quanto no ambiente corporativo.

Como profissional de Diversidade e Inclusão, palestrante e facilitadora de aprendizagem no tema, frequentemente me vejo na posição de enfatizar que o racismo no Brasil é um projeto social que se consolidou ao longo da história e que continua a operar eficientemente, enquanto persistirem as mentalidades e práticas discriminatórias estruturantes e institucionalizadas. Abdias do Nascimento (2016) nos ensina que o racismo à brasileira é perverso e que a violência simbólica e a violência material se fundem de forma sutil e devastadora, operando a segregação não de forma explícita, mas pela negação da identidade e por nos invisibilizar nos espaços de poder e decisão.

É sobre essa base criada pelo racismo estrutural que se ergue o racismo institucional em nosso país, com um conjunto de normas e práticas, criadas por instituições como empresas e universidades, que dificultam o acesso de pessoas negras a oportunidades de emprego e crescimento profissional. Portanto, é fundamental um olhar crítico sobre as práticas corporativas e acadêmicas, visando dismantelar as barreiras que limitam o acesso e a permanência de profissionais negros no mercado de trabalho.

Esse dismantelamento se inicia a partir do entendimento de que tais práticas estão fundamentadas em relações elitizadas, sustentadas por aqueles que historicamente ocuparam espaços de privilégio. Estes indivíduos foram incentivados desde os primórdios da construção do Brasil a participar da vida pública e política, perpetuando o domínio da branquitude. Conforme argumenta Cida Bento (2021), é fundamental

reconhecer a branquitude como uma construção social que confere privilégios e poder às pessoas brancas, enquanto marginaliza e oprime indivíduos negros e de outras etnias. Este reconhecimento é um passo essencial para desmontar essa estrutura opressora. Ela ainda afirma que:

O pacto da branquitude se sustenta na invisibilidade do racismo e na manutenção de privilégios que favorecem os brancos, perpetuando a desigualdade racial e social. Para dismantelar esse pacto, é crucial reconhecer e confrontar as estruturas que o sustentam. (BENTO, 2021)

Ao considerar a experiência de pessoas negras dentro de ambientes corporativos muito embranquecidos, é importante reconhecer que, além da performance e execução técnica de suas atividades cotidianas, surgem outras especificidades a partir do contato com outras realidades de vida e grupos socialmente e economicamente privilegiados. O qual, entre outras coisas, exige dessas pessoas a necessidade de "aprender além do esperado e entregar sempre o seu melhor, ainda que isso signifique a própria exaustão" (UFRGS, 2023).

Nesse contexto, a presença de uma única pessoa negra em um espaço corporativo pode gerar a chamada "síndrome do negro único", levando o indivíduo a questionar sua capacidade e seu pertencimento. Em minhas experiências, a necessidade de ser a melhor e a pressão para não falhar se manifestava como um peso invisível que nós, pessoas negras, carregamos. Como bell hooks afirma, essa "representação não é apenas uma questão de visibilidade. É também uma questão de como os negros são vistos e como suas experiências são interpretadas". Ser a única -ou uma das poucas- pessoas negras em um espaço significa carregar a responsabilidade de refletir as experiências e os desafios de toda uma raça, o que é uma carga desproporcional. Essa dinâmica não apenas invisibiliza nossas identidades individuais, mas também impõe um peso emocional significativo, onde a dúvida e a insegurança podem se tornar companheiras constantes.

A existência de uma ou pouquíssimas pessoas negras no quadro de colaboradores muitas vezes é utilizada como justificativa para dizer "não somos racistas porque temos pessoas negras em nosso time" é a chamada *tokenização*⁶. Como discutido por Joice Berth (2015), a presença de uma única pessoa negra é vista como suficiente para garantir

⁶ Tokenização é um termo utilizado para descrever uma prática na qual uma pessoa acusada de algum preconceito, seja racismo, machismo, homofobia ou outros, faz uso de suas relações sociais – com pessoas negras ou mulheres ou pessoas LGBTQI+, respectivamente – para justificar atitudes opressoras e preconceituosas.

diversidade, mas não resulta em verdadeira inclusão. Ao contrário, perpetua as desigualdades raciais e sociais, uma vez que a diversidade superficial não altera as estruturas de poder existentes. A experiência de ocupar um espaço como "o único" não é apenas uma questão de visibilidade, mas também de exclusão e opressão.

Dessa forma, o que deveria ser visto como uma ascensão socioeconômica por meio do acesso a atividades que proporcionam melhor qualidade de vida e não apenas de subsistência, passa a ser um desafio de aceitação e pertencimento para quem, assim como eu, furou a bolha condicionada para pessoas negras na pirâmide social, e se depara com a pressão de representar a sua raça.

A solidão de ser a única negra em espaços de decisão muitas vezes me levou a fazer questionamentos como os de Luana Daltro (UFRGS, 2023) "Será que eu deveria estar aqui mesmo? Será que eu tenho capacidade para estar aqui?". Especialmente após reuniões difíceis em que eu apontava processos excludentes que precisavam ser mudados e trazia propostas que resultariam em maior inclusão de pessoas negras. Como afirma Spivak (2010), embora estivesse falando, não estava realmente sendo ouvida e compreendida e muitas vezes a complexidade das experiências de pessoas negras, ali discutidas, acabavam sendo reduzidas e distorcidas por aqueles em posição de poder.

O racismo à brasileira se sustenta na manutenção das relações de subalternidade e hierarquias, no silêncio e apagamento das experiências das pessoas negras, na imagem de uma cordialidade racial oriunda do mito da democracia racial, especialmente dentro do ambiente corporativo. E, embora muitos avanços desde 2020 tenham acontecido em diversas empresas no Brasil, ainda se faz necessária uma escuta atenta das experiências das pessoas negras que viveram e vivem este processo de tentativa das empresas em se tornarem mais diversas e inclusivas.

A aposta é que este trabalho seja mais um passo para o dismantelo a partir da abertura do espaço para a deixar falar quem por muito tempo não foi e nem se sentiu autorizado a falar. Grada Kilomba (2019) defende a importância de permitir que os subalternos contem suas próprias histórias, enfatizando a necessidade de ouvir e validar suas experiências. Ela argumenta que a verdadeira emancipação e autonomia só podem ocorrer quando as vozes marginalizadas têm espaço para se expressar de forma autêntica. Pelo alerta que nos faz Chimamanda Ngozi Adichie (2019) sobre os perigos de uma história única, se faz imprescindível ouvir a multiplicidade de vozes e experiências destas

peessoas para que não seja feita uma compreensão estereotipada e distorcida da realidade. Que esta experiência de escuta e escrita das vivências, esta escrevivência, que tomo por princípio teórico-metodológico não seja para adormecer os da casa-grande, e sim acordá-los de seus sonos injustos (EVARISTO, 2017).

Operando o elevador: caminhos metodológicos

Com o objetivo de deixar falar e fazer ouvir nossas vozes historicamente silenciadas, adoto a escrevivência como um princípio teórico-metodológico, assumindo uma posição de escuta para a composição deste trabalho fazendo dele não uma escrita de mim mesma, não uma história oral ou autobiografia, mas uma escrita marcada por uma experiência coletiva de um processo de escravização e violência sobre os corpos e subjetividades negras, principalmente das mulheres (LIMA E GAUDENZI, 2023). Os questionamentos apresentados até aqui refletem a necessidade de compreender as narrativas que emergem das vivências destas pessoas negras e suas lutas, buscando um espaço de diálogo que valorize suas vozes e experiências. Segundo Evaristo (2017), a escrevivência se configura como uma forma de resistência e afirmação identitária, permitindo que as experiências marginalizadas sejam narradas e respeitadas.

Esta pesquisa será conduzida a partir de conversas com perguntas abertas que incentivam a reflexão e a narrativa pessoal, uma abordagem qualitativa que permitirá uma imersão aprofundada nas experiências e vivências dos participantes, contribuindo mais amplamente para a compreensão das implicações do racismo em suas experiências profissionais (MINAYO, 2001). Os participantes serão pessoas negras, que vivenciam ou vivenciaram situações de discriminação racial no contexto profissional utilizando como critério de seleção a conveniência, priorizando a diversidade de experiências e trajetórias.

As entrevistas serão gravadas, com o consentimento das pessoas participantes, e poderão ser online ou presencial. Durante as entrevistas, será adotada uma postura de escuta ativa, permitindo que os participantes conduzam suas narrativas. A flexibilidade nas perguntas permitirá que temas emergentes sejam explorados, enriquecendo a análise e promovendo um espaço de diálogo autêntico.

A partir das transcrições das entrevistas, a análise dos dados será feita com o objetivo de identificar padrões, temas e significados nas narrativas. Quero entender as experiências centrais e implicações que irão emergir a partir das histórias compartilhadas.

Este trabalho deseja valorizar as vozes das pessoas negras, reconhecendo suas experiências como fundamentais para a construção de um conhecimento que desafie as narrativas hegemônicas e que contribua com estratégias de resistência e resiliência, a partir da amplificação de suas vozes.

Para além do elevador: impactos e perspectivas da pesquisa

Ao final desta pesquisa, espera-se que a imersão profunda nas escrevivências permita identificar os principais desafios enfrentados e as táticas de resistência e resiliência empregadas dia após dia. A hipótese é que essas táticas podem abranger desde a construção de redes de apoio informais até a negociação de espaços e a redefinição, ou mimetização, camuflagem de identidades profissionais. Esses resultados poderão evidenciar tanto os avanços quanto as lacunas nas políticas de promoção da equidade racial no ambiente de trabalho implementadas no período recente.

Do ponto de vista teórico, esta pesquisa pretende contribuir significativamente, de forma transdisciplinar, entre a Psicossociologia de Comunidades e Ecologia Social e a Comunicação. Busca-se expandir o uso da escrevivência como uma possibilidade científica e metodológica que valoriza e escuta ativamente a partir da centralidade das experiências negras na produção de conhecimento, desafiando as epistemologias e narrativas hegemônicas ao reconhecer a potência de vozes historicamente silenciadas. Fundamentada em intelectuais como Conceição Evaristo, Grada Kilomba, bell hooks, Lélia Gonzalez, Sueli Carneiro, Cida Bento e tantas outras epistemes mulheres, aposto na possibilidade de inspirar outras pesquisadoras a adotarem metodologias que privilegiem as subjetividades, as coletividades e a oralidade como elementos constitutivos de uma prática de análise comunicacional.

Referências

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. *O perigo de uma história única*. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

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

BERTH, Joice. Onde você esconde seu racismo: Porta dos Fundos e o token nosso de cada dia. *Portal Geledés*. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/onde-voce-esconde-seu-racismo-porta-dos-fundos-e-o-token-nosso-de-cada-dia/>. Acesso em: 20 ago. 2023.

BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em: 14 ago. 2023.

BRASIL. Lei nº 1, de 14 de janeiro de 1837. Disponível em: [\[https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento/download/f363b01f-5a77-4bc2-8fe5-6d220323147c#:~:text=%EF%82%B4%20Em%201837%2C%20foi%20sancionada,pessoas%20que%20n%C3%A3o%20sejam%20livres.\].](https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento/download/f363b01f-5a77-4bc2-8fe5-6d220323147c#:~:text=%EF%82%B4%20Em%201837%2C%20foi%20sancionada,pessoas%20que%20n%C3%A3o%20sejam%20livres.) Acesso em: 14 ago. 2023.

BRASIL. Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4024-20-dezembro-1961-353722-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 14 ago. 2023.

BRASIL. Lei nº 5.465, de 11 de julho de 1968. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCiVil_03/LEIS/1950-1969/L5465.htm. Acesso em: 14 ago. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 2. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Campus, Elsevier Publishing Company, 2004.

EVARISTO, Conceição. *Escrevivência: a escrita de nós*. São Paulo: Itaú Cultural, 2017.

KILOMBA, Grada. *Escrevivência: a escrita de nós*. São Paulo: Cobocó, 2019.

JUNQUEIRA, Cris. Cofundadora do Nubank pede desculpas após polêmica sobre dificuldade de contratar negros. *O Globo*, Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/cofundadora-do-nubank-pede-desculpas-apos-polemica-sobre-dificuldade-de-contratar-negros-24704155>. Acesso em: 21 ago. 2023.

KILOMBA, Grada. *Memórias da Plantação. Episódios de Racismo Cotidiano*. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

LIMA, Fátima; GAUDENZI, Paula. *Racismo, iniquidades raciais e subjetividade: ver, dizer e fazer*. 2023.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. 18. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

NASCIMENTO, Abdias do. *O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado*. São Paulo: Perspectiva, 2016.

SPIVAK, Gayatri Chakravorty. *Pode o subalterno falar?* Belo Horizonte: Editora UFMG, 2010.

UFRGS. Pessoas negras no mercado de trabalho. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/humanista/2023/08/24/pessoas-negras-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 10 ago. 2023.



Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação
48º Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação – Faesa – Vitória – ES
De 11 a 16/08/2025 (etapa remota) e 01 a 05/09/2025 (etapa presencial)
