

analisar que algumas empresas vão, de fato, surfar e dizer “Não vamos mais trabalhar com isso”. Mas também pode vir um movimento contracorrente. Até porque já tem dinheiro empregado nisso. Temos também leis — como a de cotas e a que obriga que a cultura afro seja abordada nas escolas — que nos resguardam para que possamos minimamente seguir refletindo sobre isso. E, como em toda a história da humanidade, há os movimentos sociais, que fazem com que as coisas evoluam.

**Há ainda a leitura de que poucos chegam ou ficam em cargos de liderança porque a maioria não tem capacidade para isso...**

A lógica é a mesma do fim da escravidão. Abrem as portas e falam: “Podem entrar, a empresa está aberta”. Só que nenhum outro processo é mudado. Na seleção e recrutamento, já há um perfil que diz que, para participar do programa afirmativo, a pessoa precisa ter inglês completo, tido experiência em uma multinacional, feito uma universidade privada ou alguma universidade fora do país. Essa pessoa também precisa ter carro, porque é importante que ela chegue cedo e participe dos happy hours. Contratada, será avaliada pela inovação. Mas como é que vai ser inovadora se está morrendo de medo de ser demitida porque está em um ambiente que não tem nada a ver com ela? O modelo de avaliação de desempenho é um modelo que não é para pessoas negras. Subjetivamente falando, você entra num lugar que não é seu, e você tem que enfrentar barreiras para que se sinta um bom profissional, consiga colocar novas ideias, avalie as questões de raça sem magoar ninguém. Dentro da minha avaliação de pesquisa, percebo dois impactos. Quando a gente só pensa na entrada e não pensa no dia a dia, isso gera currículos de menos de um ano e o adoecimento da população negra relacionado ao trabalho.

**Você fala em adoecimento psíquico?**

Dentro da minha experiência, olhando carreiras negras, tem um momento em que alguns podem chegar a um lugar de totem. Então, se essa pessoa deu conta, vamos todos performar como ela. Mas, para essa pessoa chegar ali, ela teve que, muitas vezes, quebrar o vínculo com o mundo social dela. Ela perde a sua subjetividade. Ela não consegue praticar o racismo, porque racismo é uma relação de poder, mas precisa perpetuar muitas coisas para estar ali. E, às vezes, simplesmente para ter uma condição financeira um pouquinho melhor para a família dela.

**E como reagir a isso?**

Acho que a estratégia é não fazer nada sem intencionalidade. Então, nós, como pessoas negras e profissionais, precisamos saber ler o contexto, entender se o contexto é racista. E também conseguir o máximo possível ter afetos. Que a gente esteja em coletivo, com pessoas que conseguem nos ver dentro da nossa comunidade, dentro da nossa singularidade. O ambiente de trabalho é um lugar para ser estratégico. É preciso entender quais são os códigos organizacionais, é preciso saber jogar.

**Isso incluiu participar dos programas afirmativos? Ainda vale a pena?**

Eu acho que é importante a gente

ampliar, olhar como algo muito maior. A gente tem muito mais presença de pessoas negras nas universidades, pessoas que conseguem chegar a uma entrevista de emprego e dizer: “Eu sou uma mulher negra e esse é o meu lugar”. Então, tem uma geração que está vindo que é muito linda de se ver. Ao mesmo tempo em que o racismo é dinâmico, ele é como um algoritmo, vai mudando, a gente também é. Foram quase 400 anos de dominação física, psicológica, emocional, e a gente continua aqui. Uma coisa que a gente sabe é se reinventar e continuar vivo. Diluído no dia a dia, dá uma sensação de que tudo está um caos. Mas acho que, historicamente falando, a gente está, sim, em outro patamar.

