

Racismo “invisível”!? Percepções de pesquisadores do campo da administração

KARINA FRANCINE MARCELINO

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA (UDESC)

MÁRIO CÉSAR BARRETO MORAES

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA (UDESC)

VIVIAN LEE GORHAM PONTES

UNIVERSITY OF TECHNOLOGY SYDNEY

Agradecimento à órgão de fomento:

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001 e Fundação de Amparo à Pesquisa e Inovação do Estado de Santa Catarina (FAPESC) - CP nº 48/2021.

RACISMO “INVISÍVEL”!? PERCEPÇÕES DE PESQUISADORES DO CAMPO DA ADMINISTRAÇÃO

INTRODUÇÃO

O racismo estrutural, o qual atravessa as relações sociais no Brasil (Bersani, 2018; Lourenço, 2023), decorre da “própria estrutura social, ou seja, do modo natural 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. 26)

As pesquisas apontam que a desigualdade no Brasil é profundamente influenciada pelo racismo estrutural, um fenômeno que permeia diversas esferas da sociedade (Theodoro, 2022; Lourenço, 2023). A marca dessa desigualdade perpassa a distribuição de renda, o acesso às posições privilegiadas no mercado de trabalho, à saúde, ao emprego, à moradia, a forma de nascer e morrer, bem como à educação (IBGE, 2022; Lourenço, 2023). Estudos indicam ainda que as práticas de gestão nas organizações brasileiras são racializadas; que há uma perpetuação da desigualdade racial no Brasil por meio de práticas organizacionais e estruturas sociais; que a exploração dos diversos marcadores sociais impulsiona o sistema econômico vigente; e que o racismo estrutural se faz presente no contexto organizacional (Araújo; Faria; Santos; Srinivas, 2023).

“O resultado do funcionamento das instituições, que passam a atuar em uma dinâmica que confere, ainda que indiretamente, vantagens e privilégios com base na raça” é definido como racismo institucional (Almeida, 2019, p. 26). Estudos apontam o racismo institucional como possivelmente a dimensão mais negligenciada do racismo (Werneck, 2016; Lourenço, 2023). Nos mecanismos de rotina, formas organizativas, políticas, práticas e normas, assegura-se a dominação e inferiorização dos negros, e o racismo se constitui como propriedade estrutural (Santos, 2012; Botosso, 2014).

Há estudos abordando o racismo estrutural e institucional na área da saúde (Loduvico et. al, 2021; Teixeira, 2022; Silva, 2023), na área da educação (Maggie, 2006; Lemos, 2017; Chamseddine, 2020), no campo da psicologia (Pires, 2020; Maio, 2015; Modesto, 2017) e na área de business (Grier; Poole, 2020). Contudo, pouca atenção tem sido dada a estudos de natureza teórico-empírica que abordem o racismo estrutural e institucional no contexto acadêmico à luz do campo da Administração.

Entender esta problemática é fundamental para que se reconheça a “diferença racial como um tópico significativo de estudo e prática organizacional” (Araújo; Faria; Santos; Srinivas, 2023, p. 3), que se rompa com a “hegemonia de visões” (Leal, 2020, p. 335) promovendo uma educação e formação antirracista na qual estimula mudanças e discussões. Os principais periódicos de Administração Pública, por exemplo, na Austrália, Brasil, Canadá e Estados Unidos apresentam uma produção acadêmica conservadora (Oldfield; Candler; Johnson, 2006). Além disso, “os estudos brasileiros em Gestão e Organizações têm seguido as tendências historicamente dominantes e globais do campo, ou seja, ignorando a diferença racial como um tópico significativo de estudo e prática organizacional” (Araújo; Faria; Santos; Srinivas, 2023, p. 3). Essa evidência retrata a perspectiva hegemônica-ocidental presente na área da Administração.

Deste modo, questiona-se: **como o racismo estrutural e institucional é compreendido por pesquisadores da área de Administração?** A partir da problemática apresentada, este estudo tem como objetivo **compreender o racismo estrutural e institucional a partir das percepções de pesquisadores da área de Administração.**

Para responder a este objetivo, foi realizada uma pesquisa com pesquisadores (docentes e discentes) da área de Administração, vinculados a Universidades Públicas do

Estado de Santa Catarina. As universidades caracterizam-se como um espaço com a presença de múltiplas e diversas opiniões e atitudes que refletem “a estrutura e o modo de funcionamento da sociedade como um todo” (Chauí, 2003, p. 5). Santa Catarina apresenta-se como o 2º estado brasileiro com a maior proporção de pessoas que se autodeclararam brancas no país (76,3%) (IBGE, 2022). E a população negra em Santa Catarina representa um percentual de 23,3% (IBGE, 2022). Além disso, segundo dados do Anuário Brasileiro de Segurança Pública (2022), Santa Catarina é o estado com a maior taxa de registros de injúria racial¹ do país. Outro aspecto é que Santa Catarina é um dos estados com a maior concentração de células de extrema-direita e neonazistas ativas do Brasil (Dias, 2007; 2018; Veiga, 2020). Todos esses aspectos servem como um contexto promissor para compreender o racismo estrutural e institucional.

Para o desenvolvimento deste estudo, apresenta-se inicialmente os aportes basilares do racismo estrutural e institucional. Posteriormente, são apresentados os procedimentos metodológicos que orientaram o desenvolvimento da pesquisa. Em seguida, apresenta-se as compreensões do racismo estrutural e institucional a partir das percepções de pesquisadores da área de Administração. E, por fim, as considerações finais.

RACISMO ESTRUTURAL E INSTITUCIONAL

Estudos apontam o racismo e a discriminação racial como a explicação mais sólida para as desigualdades raciais no Brasil (Hasenbalg, 1979; Guimarães, 1999; Skidmore, 1976; Telles, 2003; Bento, 2002; Lourenço, 2023). Para Almeida (2019) o racismo se configura como uma forma sistemática de discriminação fundamentada na raça, expressando-se através de práticas conscientes ou inconscientes que resultam em vantagens ou desvantagens para os indivíduos, dependendo do grupo racial ao qual pertencem.

Mezan (2021) ressalta que tal concepção emerge ideologicamente com o propósito de hierarquizar as raças humanas em categorias de superioridade e inferioridade. Nessa lógica, as raças tidas como superiores são consideradas mais evoluídas e, portanto, detentoras de certos privilégios em relação às demais, como o direito de dominação e exploração sobre as raças presumidamente "inferiores".

Neste aspecto, entende-se que a noção de raça embora não tenha validade do ponto de visto biológico funciona como demarcador de lugares e espaços (Munanga, 1999; 2003; 2004). É uma marca que só existe no mundo social sendo indispensável na compreensão da discriminação racial (Horkheimer e Adorno, 1986; Munanga, 2003, 2004, 2012).

O racismo é um fenômeno complexo e multifacetado, apresentando diversas manifestações raciais. Wieviorka (1991) ressalta que, embora as formas de expressão do racismo variem, todas elas compartilham um ponto comum: a tendência de naturalizar ou "demonizar" um grupo racial específico, enquanto simultaneamente sobrevalorizam outro grupo, sem base cultural ou social, mas sim em critérios raciais. Isso significa que o racismo não se limita apenas a discriminações explícitas ou atitudes de ódio, mas também se manifesta na atribuição de características supostamente inerentes a determinados grupos raciais, associando traços físicos, genéticos ou naturais a supostas características intelectuais e morais (Nunes, 2010).

O racismo estrutural e o institucional descrevem fenômenos distintos (Bersani, 2018). Em uma perspectiva sociológica, os conceitos de instituição e estrutura são distintos, dessa forma os adjetivos direcionados ao racismo, institucional e estrutural,

devem ser tratados como “dimensões específicas do racismo, com significativos impactos analíticos e políticos” (Almeida, 2019, p. 25).

O racismo estrutural, para Almeida (2019, p. 26) decorre da “própria estrutura social, ou seja, do modo natural com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional”. Para o autor, comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade cujo racismo é regra e não exceção; o racismo é parte de um processo socialⁱⁱ.

De acordo com Bersani (2018) o racismo estrutural é uma forma de dominação que vai além das instituições, permeando todos os tipos de espaços, sejam públicos ou privados. Originado a partir das interações sociais e arraigado na estrutura da sociedade, ele se torna parte natural do funcionamento dessa mesma sociedade. Por ser estrutural, não está restrito a apenas uma característica específica; ele influencia as instituições porque está profundamente enraizado na forma como a sociedade reproduz desigualdades e privilégios. Sua existência é evidente e não requer um esforço significativo para ser reconhecido

Já o racismo institucional é tratado “como o resultado do funcionamento das instituições, que passam a atuar em uma dinâmica que confere, ainda que indiretamente, desvantagens e privilégios com base na raça” (Almeida, 2019, p. 26). Para Bento (2022, local. 114) “as organizações constroem narrativas sobre si próprias sem considerar a pluralidade da população com a qual se relacionam”. As instituições “definem, regulamentam e transmitem um modo de funcionamento que torna homogêneo e uniforme não só os processos, ferramentas, sistemas de valores, mas também o perfil de seus empregados e lideranças” (Bento, 2022, local. 119).

As instituições refletem e incorporam os padrões e normas sociais, inclusive o racismo. Isso implica que o racismo está enraizado nas estruturas fundamentais da sociedade e se manifesta através das instituições que a compõem. Por exemplo, leis, políticas, práticas educacionais e sistemas judiciais são todos moldados por preconceitos raciais e desigualdades que permeiam a sociedade em que estão inseridos (Almeida, 2019; Nova et al., 2021).

De acordo com Bento (2022) o racismo institucional ocorre nas organizações que, independentemente da intenção de discriminar, ações, práticas, regras, processos, normas e ferramentas utilizadas no ambiente de trabalho preferem e fortalecem determinado grupo em detrimento de outro. “Possivelmente é a dimensão mais negligenciada do racismo [...] correspondendo a formas organizativas, políticas, práticas e normas que resultam em tratamentos e resultados desiguais” (Werneck, 2016, p. 542).

O racismo institucional ocorre quando uma organização, estrutura social, órgão ou entidade cria um fato social de estigma e hierarquia visíveis em espaços sociais reservados, mas não reconhece suas implicações raciais no processo. Nos mecanismos de rotina, assegura-se a dominação e inferiorização dos negros e o racismo se constitui como propriedade estrutural (Santos, 2012; Botosso, 2014). Por exemplo, quando as instituições de ensino utilizam materiais didáticos que colocam os negros em posições subalternas, reproduzem situações racistas historicamente registradas e os associam a animais ou com traços grotescos ou feios (Rosemberg *et al*, 2003); ou até mesmo quando uma empresa utiliza critérios de “boa aparência” (aparência branca) para selecionar candidatos a uma vaga de trabalho (Silva, 2007).

A condenação pública do racismo tem sido uma realidade em praticamente todos os lugares desde o final da Segunda Guerra Mundial. Assim, de acordo com Lacerda, Pereira e Camino (2002), os países ocidentais, nas últimas décadas, desenvolveram normas destinadas a coibir a discriminação explícita contra minorias, como princípios

sociais antirracistas e leis destinadas a impedi-las. No entanto, a permanência do racismo na atualidade, especialmente no Brasil, é abordada a partir de cinco aspectos da realidade social: instituições racializadas, redes sociais racializadas, representações e ideologias racializadas, rotinas de interação racializadas e o *habitus* racial (Monsma, 2016; Garcia, 2018).

As instituições racializadas, referem-se à abrangência do Estado, que vai além das “leis que racializam, discriminam ou visam combater o racismo” (Monsma, 2016, p. 59), demonstrando a incorporação de categorias raciais em instâncias variadas e a consequente mitigação das evidências que comprovam a continuidade da discriminação racial no país, gerando políticas de caráter universalistas que corroboram a manutenção das desigualdades.

Monsma (2016) destaca que as categorias raciais podem penetrar as instituições sociais, por exemplo nas universidades, onde os professores ao internalizar categorias raciais, podem tratar de forma diferente (e nem sempre explícita) alunos negros ou atribuir a eles expectativas de aprendizado inferiores em relação aos alunos brancos. Essa postura acaba direcionando ações pautadas na diferenciação – e inferiorização – racial.

Já as redes sociais racializadas, que permeiam as redes sociais de amizade, família, trabalho entre outros, encontram abrigo na sociedade racista. Essas redes facilitam o acesso às informações vantajosas aos indivíduos por meio das trocas de favores entre os seus membros. No Brasil, “as redes tendem a incluir brancos, negros e mestiços, mas os negros e mestiços se concentram nos setores subordinados e periféricos das redes” (Monsma, 2016, p. 60), usufruindo, em menor intensidade, as vantagens oriundas desses contatos. Essas redes representam o sistema de dominação que está ligado à permanência do espaço social de privilégio que é construído para os brancos.

Sobre as representações e ideologias racializadas, ocorre a ênfase dada aos estudos de ideologias raciais hegemônicas, defendidas por intelectuais e que se encontram “quase sempre explicitadas em livros” (Monsma, 2016, p. 61). Esses fenômenos que se apresentam de forma menos consciente, vinculados a estereótipos raciais, ideológicos e de senso comum, os quais exercem significativa influência na dominação racial.

As rotinas de interação racializadas referem-se às normas que se propõem a regular o comportamento dos racialmente inferiorizados, delimitando o que podem ou não fazer em diferentes níveis institucionais, ao mesmo tempo em que garante a dinâmica interna do grupo dominante e determina o lugar do outro (Monsma, 2016).

Por fim, Monsma (2016, p. 62) aborda o *habitus* racial, caracterizado como as categorias raciais internalizadas que se reproduzem “na forma de disposições, esquemas de percepção e estratégias de ação que reforçam e legitimam a dominação racial” (Monsma, 2016, p. 62). O *habitus* racial pode agrupar todos os outros aspectos citados anteriormente, atribuindo a ele uma certa estabilidade ao longo do tempo, mesmo diante de mudanças institucionais, favorecendo a estabilização e a reprodução do racismo.

O racismo no Brasil domina e oprime sistematicamente os negros, cujo propósito é manter os benefícios e privilégios da elite formada por uma minoria branca de intelectuais conservadores, burgueses e ideológicos. Essa elite está interessada em manter e expandir o status quo, e o racismo é visto não apenas como uma oportunidade, mas também como um “*modus operandi*” (Nascimento, 2010; Botosso, 2014).

O racismo, enquanto um problema social e não apenas individual, manifesta-se de maneira natural nas relações sociais, políticas, jurídicas e econômicas, influenciado pelo poder e pela dominação estrutural. Essa dinâmica estrutural impede que a responsabilização individual e institucional por atos racistas seja suficiente para erradicar a reprodução da desigualdade racial (Guimarães, 2012), pois o racismo não se limita

apenas ao nível consciente, mas também se manifesta no inconsciente coletivo (Bersani, 2018).

METODOLOGIA

Neste estudo teórico-empírico, adotou-se uma estratégia de pesquisa qualitativa, a qual será utilizada para ampliar o entendimento de fenômenos sociais de natureza histórico-estrutural dialética, ou seja, que é explicado em um processo dialético indutivo-dedutivo (Triviños, 1987). A coleta de dados deu-se por meio de entrevistas semiestruturadas, junto a pesquisadores da área da Administração, vinculados a Programas de Pós-Graduação *stricto sensu* em Administração das Universidades Públicas do Estado de Santa Catarina, a saber: Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC), Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e Universidade Regional de Blumenau (FURB).

Os sujeitos da pesquisa, vinculados as seguintes universidades, foram selecionados da seguinte forma: (a) 1 coordenador (a) ou vice-coordenador (a) de cada Programa, totalizando 5 sujeitos; (b) 1 docente da Instituição, da raça negra, vinculado a cada Programa, totalizando 2 sujeitosⁱⁱⁱ; (c) 1 docente da Instituição, da raça branca, vinculado a cada Programa, totalizando 5 sujeitos; (d) 1 discente regularmente matriculado, da raça negra, vinculado a cada Programa, totalizando 5 sujeitos; e (e) 1 discente regularmente matriculado, da raça branca, vinculado a cada Programa, totalizando 5 sujeitos

Os entrevistados foram convidados individualmente por meio de convite eletrônico. Após concordância com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido^{iv}, as entrevistas foram agendadas conforme a disponibilidade dos participantes. Aquelas que não puderam ser realizadas presencialmente foram conduzidas por meio de webconferência (Microsoft Teams® ou Google Meet®). As entrevistas foram conduzidas entre abril de 2023 e julho de 2023, envolvendo um total de 22 participantes. Ressalta-se que na pesquisa qualitativa, a validade está relacionada à experiência, sendo mais relevante para o contexto do estudo do que a quantidade de participantes (Rey, 2005).

Baseados na literatura, definiu-se temáticas para as entrevistas orientadas a compreender o racismo estrutural e institucional a partir das percepções desses sujeitos e elaborada com base na problemática do presente estudo e na literatura subjacente, conforme apresentadas na Tabela 1. Essas temáticas auxiliaram na manutenção do foco durante a condução da entrevista.

Tabela 1: Temáticas para as entrevistas

Temáticas para as entrevistas
<ul style="list-style-type: none">• Autodeclaração racial• Entendimento sobre racismo estrutural• Entendimento sobre racismo institucional

Fonte: elaborada pelos autores com base no referencial teórico (2024).

Considerando que este é um estudo de caso qualitativo, foi considerado viável e essencial o emprego das seguintes técnicas para análise dos dados: a análise de conteúdo (Bardin, 2016; Gibbs, 2009; Flick, 2009a; Flick, 2009b; Flick, 2009c), a análise descritiva (Gil, 1995; Rudio, 2010; Köche, 2015), em conjunto com a análise interpretativa (Triviños, 1987).

O objetivo da análise de conteúdo foi examinar os dados das entrevistas por meio de codificação e categorização. Paralelamente, a análise descritiva foi utilizada para

descrever as características dos fenômenos específicos – racismo estrutural e institucional. Esta abordagem visa, entre outros objetivos, capturar as opiniões, atitudes e crenças da população (Gil, 1995; Gibbs, 2009). Os princípios da análise descritiva foram essenciais durante a interpretação dos dados. Para enriquecer a análise, adotou-se a abordagem interpretativa proposta por Triviños (1987), a qual considera três aspectos fundamentais: a) resultados do estudo, b) embasamento teórico e c) experiência pessoal dos pesquisadores.

Ressalta-se que todos os entrevistados receberam pseudônimos - escolhidos com base em nomes de origem africana, sem qualquer associação com gênero - para garantir o anonimato e a confidencialidade das informações.

Utilizou-se o software Atlas.ti® durante o processo de codificação, categorização, revisão das notas e avaliação da qualidade da pesquisa. O software contribuiu para agrupar os códigos, categorizar os dados e organizar os aspectos identificados nos resultados. As transcrições das entrevistas foram importadas para o programa a fim de realizar uma análise dialética indutivo-dedutiva com base nos aspectos teóricos identificados na literatura.

Como resultado final dessa análise, obteve-se categorias e subcategorias que representam os aspectos para compreender o racismo estrutural e institucional sob a perspectiva dos acadêmicos e profissionais do campo da Administração, conforme pode ser observado no Quadro 1.

Quadro 1 - Modelo de Análise das Concepções Teóricas

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS
Racismo Estrutural	<ul style="list-style-type: none"> • Constituição da sociedade em relação à questão racial • Confusão conceitual • Algo legitimado e naturalizado
Racismo Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Desconhecimento • Práticas sistemáticas racistas • Relaciona-se ao racismo estrutural • Relaciona-se às organizações/instituições

Fonte: elaborada pela autora (2024).

Assim, este estudo se desdobrou em quatro etapas distintas: a primeira consistiu no desenvolvimento dos protocolos para a coleta e análise de dados; a segunda envolveu a definição dos critérios de seleção dos participantes, a realização das entrevistas, a transcrição e a organização dos dados; a terceira fase compreendeu o processo de codificação, categorização, revisão das notas e avaliação da qualidade da pesquisa; por fim, a última etapa incluiu a comparação e interpretação dos dados analisados com o referencial teórico, culminando na conclusão do estudo.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Resgatando o objetivo deste estudo - *compreender o racismo estrutural e institucional a partir das percepções de pesquisadores da área de Administração* - e as respectivas categorias e subcategorias de análise apresenta-se a seguir os resultados e a discussão teórico-empírica.

Quanto a categoria **racismo estrutural** os sujeitos o compreendem a partir de: (1) constituição da sociedade em relação à questão racial; (2) confusão conceitual; e (3) algo legitimado e naturalizado.

Entre os entrevistados há os que compreendem o racismo estrutural a partir da constituição da sociedade em relação à questão racial.

Faizah menciona que: *“o racismo estrutural eu entendo como algum tipo de entendimento racista e que ele passa a fazer parte das instituições, das leis, fazem parte da cultura, fazem parte da estrutura da sociedade. Por isso que é estrutural.”*

Obá afirma que: *“o racismo estrutural está vinculado às estruturas sociais que, vamos dizer assim, elas cristalizaram nas suas próprias estruturas essas formas de dominação e violência contra, principalmente contra os negros, fundamentalmente”*

Faizah complementa: *“como, inclusive, diferentes raças podem ter também um racismo estrutural. Ou seja, começam a expressar elementos, juízos, valores, preferências, de acordo com uma construção histórica. Então, de novo, não é um processo racional que a pessoa está fazendo aquilo numa análise de custo -benefício. Ela está fazendo aquilo porque ela está herando quase que herança de séculos de formação de algum tipo de impressão de que tal raça é melhor do que outra raça. E isso pode ir para os julgamentos privados, julgamentos públicos, para decisões judiciais, isso aí pode ir para textos legais. Enfim, daí realmente isso acaba afetando a sociedade como um todo e não apenas um indivíduo.”*

Hawa afirma que: *“que é a questão da estrutura, de como se desenvolve o racismo desde o início da história. Seria da colonização até os tempos atuais”*.

Esses entendimentos corroboram com o estudo de Santos et al. (2023, p. 11), no qual sujeitos negros *“reconhecem a presença e a influência do racismo estrutural nas instituições nas quais trabalham”*. A compreensão do racismo estrutural a partir de processos e políticos vai ao encontro do entendimento do racismo como um processo sistêmico de poder, hierarquização e discriminação (Almeida, 2019; Santos et al., 2023).

Outros, por desconhecimento do termo, demonstram uma confusão conceitual ao definir racismo estrutural.

Ebiere afirma que: *“[...] não, eu não saberia diferenciar. Eu posso ter uma vaga ideia do que é estrutural, do que é institucional. Mas não são termos familiares para mim.”*

Já Nailah afirma que: *“quando a gente não ofende diretamente uma pessoa negra, mas a gente... Mas a gente, assim, usa palavras. Ou também quando a gente fala com respeito de nós.”*

Alguns entrevistados entendem ainda que o racismo estrutural é algo que não tem como mudar ou a mudança é muito devagar, exige tempo. Caracterizando-o como algo legitimado e naturalizado na sociedade. Além disso, para alguns sujeitos o racismo estrutural inclui aspectos epistêmicos, institucionais, ferramentais entre outros.

Para Bayo: *“é algo que existe na nossa sociedade, no nosso meio, que não necessariamente está escrito em algum lugar, muitas vezes ele aparece de forma velada, ele não proíbe as pessoas, ele não proíbe ninguém de estar em algum lugar, de fazer alguma coisa, de fazer parte de algum grupo, mas ele está ali, é como se fosse uma grande barreira, eu entendo o racismo estrutural como uma grande barreira que impede algumas pessoas de estarem em alguns lugares, de ocuparem alguns espaços”*.

Chara afirma que: *“racismo estrutural está muito vinculado à questão da institucionalização desse racismo, né, o quanto que ele já está estruturado, enraizado na sociedade, enfim. Então, eu penso o racismo estrutural como algo institucionalizado, algo que já está posto e que vai além das práticas do dia a dia, que, na verdade, essa institucionalização acaba por, entre aspas, legitimar tais ações. É como se esse racismo estrutural, ele respaldasse essas ações, por mais que elas sejam preconceituosas, mas é como se as pessoas que, na minha percepção, fazem isso em função de elas terem essa estrutura consolidada.”*

Para Kayla: *“eu tô numa estrutura onde esse racismo, ele faz parte, ele já faz parte dessa estrutura e eu sobre... E é muito difícil, é um dos mais difíceis de reverter, né? Porque ele já tá na própria estrutura que existe.”*

Wanda afirma que: *“entendo que as estruturas sociais, os grupos sociais, eles apresentam situações do cotidiano, né, que externam alguns comportamentos que historicamente eram praticados, né, e não se atualizam no mesmo sentido de absorver ou até mesmo de praticar, né, as novas relações ou até mesmo as as próprias relações, né, que os grupos sociais, que os grupos sociais devem, assim, estarem abertos, né?”*

Para Yahya: *“eu acho que tem a ver com fundamento. No momento uma estrutura é um alicerce, então tem a ver com fundamento, tem a ver com a base. Então é um racismo que vem de base. É um racismo que vem sendo passado de geração em geração, vem sendo padronizado, as atitudes vem sendo padronizadas pelas leis, pelos regimentos, pelas regras, pela moral, pela ética, que se torna algo muito profundo. Não é aquele racismo superficial, que a pessoa te xingou ou fez alguma coisa assim. Ele acaba sendo um tipo de racismo que, quando você questiona, ele sempre tem uma resposta.”*

Conforme o referencial teórico, racismo estrutural é o modo natural com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares. É algo legitimado e naturalizado na sociedade (Almeida, 2019). Essa concepção vai ao encontro do que os sujeitos mencionaram. No entanto, aceitar a existência do racismo estrutural não significa que essa estrutura social racista não é passível de mudança. Justamente, pelo fato de ser estrutural significa que práticas sistemáticas e mudanças mais profundas devem ser implementadas a ponto de combater o racismo na sociedade como um todo e não apenas de forma individual. Reconhecer a existência do racismo estrutural ultrapassa a concepção do racismo individual e aceita que as estruturas sociais são racistas. Conforme Santos et al. (2023, p. 8), o racismo estrutural é “mais nefasto que o racismo individual”, pois se materializa nas desigualdades políticas, sociais, jurídicas e econômicas. Para Gonçalves (2021, s/p) “o racismo está cristalizado na cultura do povo de um modo que, muitas vezes, nem parece racismo. É aquele em que as pessoas, com palavras, ironia ou qualquer comportamento, discriminam”.

Quanto a categoria **racismo institucional** os sujeitos de pesquisa compreendem a partir do: (1) desconhecimento; (2) práticas sistemáticas racistas; (3) relaciona-se ao racismo estrutural; e (4) relaciona-se às organizações/instituições.

Para alguns o termo racismo institucional é desconhecido, portanto, não conseguem extrair uma compreensão.

Outros compreendem o racismo institucional como uma concepção relacionada às organizações/instituições. Resgatam, inclusive, o conceito de isomorfismo mimético^v.

Para Faizah: *“o institucional meio que relacionado às instituições colocadas, tanto o judiciário, o legislativo, universidade, igreja. O racismo está institucionalizado porque, de alguma maneira, esse elemento estrutural foi traduzido nessas instituições, nessas organizações. Mas não só nas organizações, também nas regras formais e informais dessas organizações.”*

Kayla afirma que: *“o racismo institucional, na realidade, ele ocorre dentro da própria instituição e ele pode ser... Pode ser isomorfismo, né? Ele pode ser mimético, tá? É que ele acontece dentro das organizações como um todo, né? E o institucionalizado é que já existe uma replicação de padrão de conduta”.*

Obá menciona que: *“o racismo institucional está vinculado, então, como as instituições que estão vinculadas às próprias estruturas sociais, elas institucionalizam um conjunto de regras, podemos falar assim, que representam, então, do ponto de vista institucional, essas questões sociais que são praticadas dentro da sociedade.”*

Para Rashid: *“eu acredito que esteja ligado às instituições, né, que é o quanto as pessoas negras, elas acabam tendo esses pré-julgamentos, essas, muitas vezes, perseguições em função da sua cor internamente, né, dentro das instituições”*.

Udama afirma que: *“seria a reprodução desse racismo estrutural nas organizações, nas instituições.”*

Para Zuri: *“quando ocorre dentro das organizações onde você cria normas e regras, muitas vezes não declaradas, até porque isso é contra a legislação, né, então você vai criando essas normas e regras pra impedir com que as pessoas consigam atingir determinados patamares.”*

De acordo com a teoria, o racismo institucional é o resultado do funcionamento de uma organização, estrutura social órgão ou entidade que confere desvantagens e privilégios com base na raça. A compreensão dos sujeitos de pesquisa vai ao encontro do que consta no referencial teórico. O racismo institucional se apresenta no processo de recrutamento e seleção, no qual existe o mito que há neutralidade e objetividade no decorrer do processo, nos discursos meritocráticos e contrários ao aumento do ingresso dos negros (enegrecer a empresa), nas regras, processos, normas e ferramentas que preferem e fortalecem os “iguais” e mantém o controle racial, as práticas informais que dificultam o acesso à funções de comando, a ausência de negros ocupando cargos de gestão e de confiança, entre outras manifestações (Bento, 2002).

Ao relacionar o racismo institucional ao isomorfismo mimético cabe resgatar a concepção desse mecanismo utilizado pelas instituições. DiMaggio e Powell (1983) classificam três mecanismos que pressionam as instituições ao isomorfismo, que é um processo restritivo que força a homogeneização da população de organizações que compartilham de um mesmo campo de negócio, ainda que algumas organizações estejam mais sujeitas que outras: isomorfismo coercitivo, isomorfismo normativo e isomorfismo mimético. Slack e Hinings (1994) afirmam que as mudanças organizacionais versam sobre as organizações se tornarem isomórficas com seus ambientes.

Isomorfismo coercitivo resulta de pressões formais e informais por parte de umas organizações sobre outras que podem se encontrar em situações de dependência (DiMaggio, Powell; 1983; Slack, Hinings; 1994; Gimenez, Hayashi Júnior, Grave; 2020), ou seja, “deriva de influências políticas e do problema da legitimidade” (Rossoni, São Pedro Filho; 2011, p. 44). Isomorfismo normativo relaciona-se à profissionalização, ou seja, a construção e consolidação de uma base cognitiva e legitimação para a ocupação e a formação e manutenção de “*networks*” profissionais. Já o isomorfismo mimético baseia-se na observação e imitação de características antes alheias à organização (Gimenez, Hayashi Júnior, Grave; 2020).

Deste modo, compreende-se que esse fenômeno tratado como isomorfismo - tendência à semelhança na organização – tem relação também com o pacto narcísico. Pacto narcísico, ou pacto da cumplicidade ou pacto da branquitude, conforme a fundamentação teórica, é o pacto não verbalizado, não formalizado, porém tácito, entre os brancos. É um acordo firmado entre os brancos a fim de manter e preservar seus privilégios e vantagens ao longo do tempo. Esse isomorfismo se assemelha a prática de invisibilidade social, ou seja, “espécie de desaparecimento psicossocial de um homem^{vi} no meio de outros homens” (Costa, 2008, p. 10). Uma postura de não se importar com a ausência ou a invisibilidade de sujeitos que não partilham dos mesmos privilégios e vantagens de quem está na camada superior da estrutura social, no caso a branquitude.

Assim, se em uma determinada organização é comum a ausência de negros em cargos de liderança, se em uma universidade não ter negros frequentando cursos com prestígio social é algo normal, algo institucionalizado, isso passa a ser replicado para as demais organizações/instituições como reflexo dessa estratégia de isomorfismo. Estudos

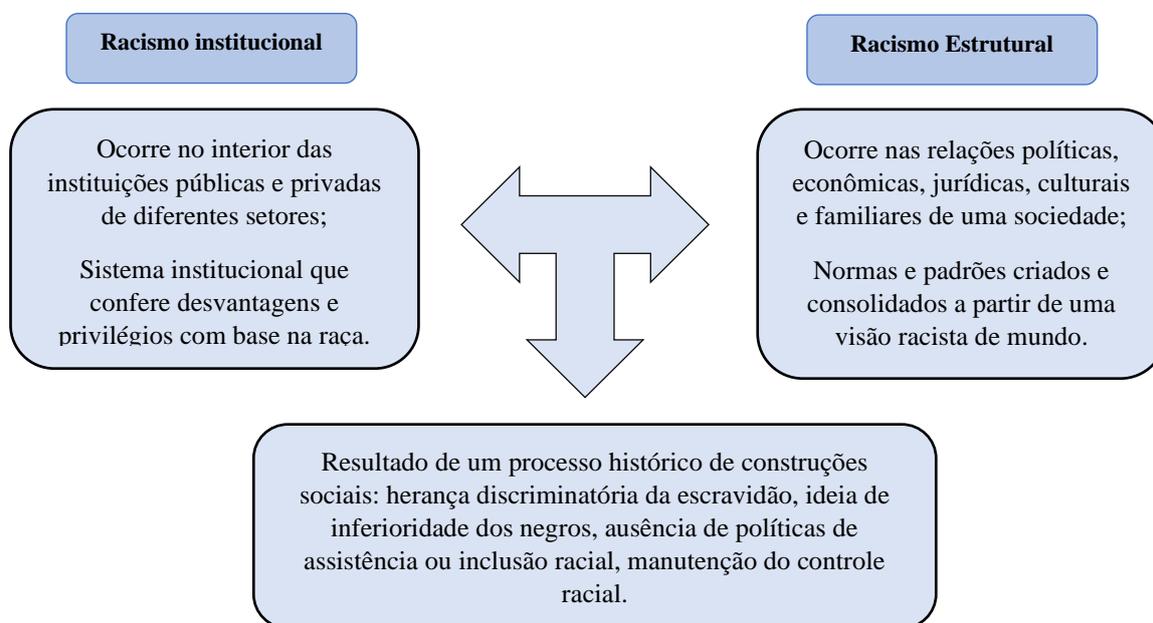
como o de Oliveira, Ramos e Pena (2023), Gonzaga (2023), Santos et al. (2023) e Guerra et al (2024) confirmam essa afirmação. No exemplo citado, há o envolvimento de um componente narcísico de autopreservação por meio da invisibilização, distanciamento e silenciamento do outro. Da mesma forma que se há um movimento em prol da implementação de políticas de ações afirmativas no âmbito das organizações ou se há uma ação efetiva de combate ao racismo nos espaços acadêmicos, a tendência é que essas iniciativas sirvam de exemplo e passem a ser replicadas em outras organizações/instituições.

Na mesma linha de Gonzaga (2023) e Coêlho e Moura (2023), os cargos de gestão e os quadros funcionais no Brasil são ocupados predominantemente por brancos, homens e herdeiros das elites, que historicamente têm controlado a estrutura estatal. Esta elite perpetua a negação e violação dos direitos das pessoas negras, fundamentada em ideologias que remontam ao período colonial. Não há representatividade tampouco sentimento de pertença. O discurso da superioridade branca e a branquitude continuam a influenciar as dinâmicas de poder e exclusão social no país.

Ressalta-se, porém, que não se trata de um movimento simples de ação e reação. Para que ocorra a modificação do estado atual - manutenção do controle racial - das organizações/instituições há a necessidade de um tempo para que aconteça a observação e a posterior imitação de características antes alheias à organização.

Compreende-se ainda, a partir da fundamentação teórica e dos relatos dos sujeitos, que essas concepções (racismo estrutural e racismo institucional) possuem entendimentos diversos, porém nem sempre essa separação é possível de se realizar na prática. Na tentativa de demonstrar a diferença entre essas concepções e de que forma se relacionam, apresenta-se uma ilustração dessa tentativa na Figura 1.

Figura 1 - Racismo estrutural e institucional



Fonte: elaborada pela autora, a partir do referencial teórico e dos resultados da pesquisa (2024).

Conforme observa-se na Figura 1 o racismo institucional ocorre no interior das instituições sejam elas públicas ou privadas e independente do setor. Esse sistema confere

um tratamento desigual com base na raça: desvantagens as pessoas negras e privilégios as pessoas brancas. A ausência de pessoas negras em espaços de poder e decisão deve-se ao fato desses lugares já estarem sendo ocupados por pessoas brancas e que por meio de um pacto narcísico mantém o controle racial e os privilégios que se originam dessa branquitude. Já o racismo estrutural ocorre nas relações políticas, econômicas, jurídicas, culturais e familiares de uma sociedade. Estrutural pois as normas e padrões que condicionam o comportamento das pessoas foram criados e consolidados a partir de uma visão racista de mundo. O número de homicídios de pessoas negras ser maior em comparação às pessoas brancas e a diferença salarial entre negros e brancos são algumas manifestações do racismo estrutural.

Ambas as concepções são resultado de um processo histórico de construções sociais: herança discriminatória da escravidão, ideia de inferioridade dos negros, ausência de políticas de assistência ou inclusão racial, bem como a manutenção do controle racial.

Portanto, o racismo não deveria ser compreendido apenas como uma concepção isolada, mas segundo um contexto social, histórico e cultural, ou seja, em um contexto no qual se insere, em um processo que o define e no conteúdo *per se*. Assim, o racismo no Brasil é diferente em sua contextualização do racismo em outros países ou lugares.

SÍNTESE DA DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

As percepções dos pesquisadores da área de Administração entrevistados corroboram com a literatura quando estes apresentam discursos em torno da constituição da sociedade brasileira em relação à questão racial, a dificuldade em conceituar cada concepção tendo em vista a natureza do fenômeno social e a interrelação existente, o aspecto naturalizado e legitimado, a presença do racismo nas organizações/instituições bem como as práticas sistemáticas racistas (Almeida, 2019; Gonçalves, 2021; Bento, 2022; Coêlho; Moura, 2023; Oliveira; Ramos, 2023; Gonzaga, 2023; Santos, 2023; Araújo; Faria; Santos; Srinivas, 2023).

Esse estudo preenche a lacuna apresentada na introdução - como o racismo estrutural e institucional é compreendido por pesquisadores da área de Administração? – à medida em que por meio de um contexto e *design* metodológico original aborda um fenômeno que impacta diversos aspectos da sociedade, tais como as práticas organizacionais e estruturas sociais. Esse estudo avança na literatura tendo em vista que apresenta a percepção de pesquisadores do campo da Administração em relação ao racismo estrutural e institucional, com potencial para identificar formas de discursos que reproduzem práticas excludentes e discriminatórias.

Esse estudo avança ainda na literatura ao relacionar o racismo institucional ao isomorfismo mimético a partir da percepção dos pesquisadores entrevistados. Tendo em vista que a área de Administração é responsável por formar docentes, pesquisadores e quadros técnicos qualificados para atuar em ambientes organizacionais, reconhecer a tendência das relações se assemelharem entre si por meio do pacto narcísico da branquitude e da invisibilidade social é uma maneira de identificar como as organizações reproduzem o racismo propondo alternativas para prover uma verdadeira equidade racial (DiMaggio e Powell, 1983; Slack; Hinings, 1994; Costa, 2008; Rossoni; São Pedro Filho, 2011; Gimenez, Hayashi Júnior, Grave; 2020).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste artigo foi *compreender o racismo estrutural e institucional a partir das percepções de pesquisadores da área de Administração*. A partir dos

procedimentos metodológicos observa-se que quanto ao racismo estrutural os pesquisadores o compreendem a partir de: (1) constituição da sociedade em relação à questão racial; (2) confusão conceitual; e (3) algo legitimado e naturalizado. E quanto ao racismo institucional os pesquisadores o compreendem a partir de: (1) desconhecimento; (2) práticas sistemáticas racistas; (3) relaciona-se ao racismo estrutural; e (4) relaciona-se às organizações/instituições.

Desta forma, o artigo tem como principal contribuição apresentar a percepção dos pesquisadores da área de Administração por meio de um diálogo com o referencial teórico, o qual identifica a relação existente entre o racismo institucional e o isomorfismo mimético e outras formas de discursos que podem reproduzir práticas excludentes e discriminatórias nos contextos organizacionais.

No que tange às limitações, tendo em vista o número de sujeitos entrevistados, este estudo não nos permite fazer generalizações sobre os resultados obtidos. No entanto, as análises e discussões realizadas são ‘indícios’ das percepções de pesquisadores da área de administração quanto ao racismo estrutural e institucional.

Além disso, este estudo limitou-se a coletar os dados apenas com sujeitos vinculados à Pós-graduação em Administração de Universidades Públicas, ou seja, vinculados ao meio acadêmico. Dessa forma, sugere-se que estudos futuros considerem profissionais da administração que atuem em organizações privadas ou públicas para identificar se os resultados serão contrastantes ou compatíveis, além de suscitar outros achados relacionados às práticas organizacionais.

REFERÊNCIAS

- Alcadipani, R., et al. (2021). Making Black Lives don't Matter via Organizational Strategies to Avoid the Racial Debate: The Military Police in Brazil. *Gender, Work & Organization*. Advance online publication.
<https://doi.org/10.1111/gwao.12698>
- Almeida, S. L. de. (2019). *Racismo estrutural*. São Paulo: Sueli Carneiro; Jandaíra. (Feminismos plurais).
- Araújo, C. C. S. de, Faria, A., Santos, J. N., & Srinivas, N. (2023). Debatendo a escravidão negra nos estudos em gestão e organização a partir de perspectivas decoloniais e afrodiaspóricas. *Cadernos EBAPE.BR*, 21(3), e2023-0100.
<https://doi.org/10.1590/1679-395120230100>
- Bento, C. (2022). *O pacto da branquitude*. Companhia das Letras. Kindle edition.
- Bento, M. A. S. (2002). Branqueamento e branquitude no Brasil. In I. Carone & M. A. S. Bento (Eds.), *Psicologia social do racismo: Estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil* (pp. xx-xx). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Bersani, H. (2018). Aportes teóricos e reflexões sobre o racismo estrutural no Brasil. *Revista Extraprensa*, 11(2), 175-196.
- Botosso, T. C. O. (2014). *Negros na universidade: A cobertura da mídia sobre as políticas públicas de inclusão sócio-racial no Brasil* (Dissertação de mestrado, Universidade de São Paulo). Recuperado de
<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/100/100134/tde-29012015-113203/publico/tatiana.pdf>
- Bulgarelli, L., et al. (2021). *LGBTIfobia no Brasil: Barreiras para o reconhecimento institucional da criminalização*. São Paulo: All Out e Instituto Matizes.
Recuperado de
https://s3.amazonaws.com/s3.allout.org/images/LGBTIfobia_no_Brasil_-_All_Out_e_Instituto_Matizes.pdf

- Chamseddine, M. (2020). Segregation and school exclusion of first generation pupils with a migrant background: From integration to disintegration. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educacion*, 18(4), 363-378.
- Chauí, M. (2003). A universidade pública sob nova perspectiva. *Revista Brasileira de Educação*, (24), 5-15. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-24782003000300002&script=sci_arttext
- Coêlho, J. C. S. F., & Moura, F. de A. (2023). Cultura organizacional e diversidade racial: O papel da comunicação com vistas à inclusão de pessoas negras nas organizações. *Dito Efeito-Revista de Comunicação da UTFPR*, 14(24).
- Costa, F. B. da. (2008). *Moisés e Nilce: Retratos biográficos de dois garís. Um estudo de psicologia social a partir de observação participante e entrevistas* (Tese de doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo). <https://doi.org/10.11606/T.47.2008.tde-09012009-154159>
- Dias, A. A. M. (2007). *Anacronautas do teutonismo virtual: Uma etnografia do neonazismo na Internet* (Dissertação de mestrado, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas).
- Dias, A. A. M. (2018). *Observando o ódio: Entre uma etnografia do neonazismo e a biografia de David Lane* (Tese de doutorado, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas).
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-169.
- Gimenez, F. A. P., Hayashi Júnior, P., & Grave, P. S. (2020). Isomorfismo mimético em estratégia: Uma ferramenta para investigação. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 21(4), 35-59. <https://doi.org/xxxx>
- Gonçalves, B. (2021). Ministro Benedito Gonçalves vai presidir trabalhos da comissão de juristas da Câmara contra o racismo, instalada nesta quinta (21). Recuperado de <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/21012021-Ministro-Benedito-Goncalves-vai-presidir-trabalhos-da-comissao-de-juristas-da-Camara-contra-o-racismo--instalada.aspx>
- Gonzaga, Y. M. (2023). Racismo institucional, branquitude e gestão reativa seletiva: Desafios para a implementação de ambiente universitário afirmativo. *Revista Práxis Educacional*, 19(40). <https://doi.org/10.22481/praxisedu.v19i50.12047>
- Grier, S. A., & Poole, S. M. (2020). Reproducing inequity: The role of race in the business school faculty search. *Journal of Marketing Management*, 36(13-14), 1190-1222. <https://doi.org/xxxx>
- Guimarães, A. S. A. (1999). *Racismo e antirracismo no Brasil* (3. ed.). São Paulo: Editora 34.
- Guimarães, A. S. A. (2012). *Classes, raças e democracia* (2. ed.). São Paulo: Editora 34.
- Hasenbalg, C. A. (1979). *Discriminação e desigualdades raciais no Brasil*. Rio de Janeiro: Graal.
- IBGE. (n.d.). *Censo Demográfico*. Recuperado de <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/3175#resultado>
- Leal, F. G. (2020). *Bases epistemológicas dos discursos dominantes de 'internacionalização da educação superior' no Brasil* (Tese de doutorado, Universidade do Estado de Santa Catarina, Centro de Ciências da Administração)

- e Socioeconômicas, Doutorado em Administração, Florianópolis). Recuperado de <http://sistemabu.udesc.br/pergamumweb/vinculos/000087/00008774.pdf>
- Lemos, I. B. de. (2017). Narrativas de cotistas raciais sobre suas experiências na universidade. *Revista Brasileira de Educação*, 22(71), e227161. <https://doi.org/10.1590/S1413-24782017227161>
- Loduvico, G. de O., et al. (2021). Racismo institucional: Percepção sobre a discriminação racial nos serviços de saúde. *Arquivos Médicos dos Hospitais e da Faculdade de Ciências Médicas da Santa Casa de São Paulo*. <https://doi.org/xxxx>
- Lourenço, C. (2023). Uma sociedade desigual: Reflexões a respeito de racismo e indicadores sociais no Brasil. *Serviço Social & Sociedade*, 146(1), 75–96. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.304>
- Maggie, Y. (2006). Racism and anti-racism: Prejudice, discrimination and young students in the schools of the city of Rio de Janeiro. *Educacao e Sociedade*, 27(96), 739-751.
- Maior, M. C. (2015). Medindo o preconceito racial no Brasil: Aníela Ginsberg e o estudo das atitudes raciais. *Revista Latinoamericana de Psicopatologia Fundamental*, 18(4), 728-742.
- Modesto, J. G., et al. (2017). Racismo e Políticas Afirmativas: Evidências do Modelo da Discriminação Justificada. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 33. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e3353>
- Nova, A. V., Marques, B. C., Fávero, E. T., Loiola, G. F. de, & Dantas, H. M. de C. (2021). Racismo estrutural e institucional e a justiça da infância e juventude: A (des)proteção de crianças e adolescentes negros/as pobres. *Serviço Social E Saúde*, 19, e020007. <https://doi.org/10.20396/sss.v19i0.8665359>
- Oldfield, K., Candler, G., & Johnson, R. G. (2006). Social Class, Sexual Orientation, and Toward Proactive Social Equity Scholarship. *The American Review of Public Administration*, 36(2), 156-172. <https://doi.org/10.1177/0275074005281387>
- Oliveira, A. da C., Ramos, L. da F., & Pena, J. S. (2023). A invisibilização como expressão do racismo institucional: Quem são os usuários e usuárias do Ministério Público do Estado da Bahia? *Boletim de Conjuntura (BOCA)*, 14(40), 285–297. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7813360>
- Pires, A. M. L. T. (2010). Racial prejudice in Brazil: Comparative measures. *Psicologia e Sociedade*, 22(1), 32-42.
- Rossoni, E. P., & São Pedro Filho, F. de. (2011). Riscos do isomorfismo mimético, a consciência crítica e o comprometimento ético. *Revista de Administração FACES Journal*, 10(4), 42-62.
- Santos, A. C., et al. (2023). Racismo estrutural e cotas nas carreiras jurídicas: A perspectiva decolonial. *Cadernos EBAPE.BR*, 21(3), e2022-0056. <https://doi.org/10.1590/1679-395120220056>
- Santos, I. A. A. (2012). *Direitos Humanos e as Práticas De Racismo*. Brasília: Fundação Cultural Palmares.
- Silva, D. F. L., et al. (2023). Para além do Racismo Institucional? Uma análise do conteúdo da Política de Saúde para a População Negra. *Ciência & Saúde Coletiva*, 28, 2527-2535.
- Skidmore, T. E. (1976). *Preto no branco: Raça e nacionalidade no pensamento brasileiro*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Slack, T., & Hinings, B. (1994). Institutional pressures and isomorphic change: An empirical test. *Organization Studies*, 15(6).

- Teixeira, A. C. V. (2022). Racismo Institucional e saúde da população negra. Recuperado de <https://www.ufrgs.br/jornal/racismo-institucional-e-saude-da-populacao-negra/>
- Telles, E. E. (2003). *Racismo à brasileira: Uma nova perspectiva sociológica*. Rio de Janeiro: Fundação Ford.
- Theodoro, M. (2022). *Sociedade desigual: Racismo e branquitude na formação do Brasil*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Veiga, E. (2020). Por que há tantos grupos neonazistas em Santa Catarina? *Made for minds*. Recuperado de <https://www.dw.com/pt-br/por-que-há-tantos-grupos-neonazistas-em-santa-catarina/a-55471079>
- Werneck, J. (2016). Racismo institucional e saúde da população negra. *Saúde e Sociedade*, 25(3), 535-549. <https://doi.org/10.1590/S0104-129020162610>

ⁱ Ressalta-se que o número de casos de injúria racial registrado é superior aos casos de racismo, pois há uma concepção amplamente difusa e equivocada entre policiais e operadores da lei, de que crimes discriminatórios se voltam contra indivíduos e não populações inteiras, contida não somente na própria formulação da diferenciação entre injúria racial e racismo, mas principalmente, em sua aplicação (Bulgarelli et. al, 2021; Alcadipani et. al, 2021).

ⁱⁱ Racismo reverso é uma narrativa equivocada do que se conhece por racismo estrutural. O termo racismo reverso não existe “uma vez que a sociedade brasileira não se organizou estruturalmente de maneira excludente com os sujeitos não negros” (FONTOURA, 2022, p. 49). Os não negros nunca foram dominados, pois o processo de colonização pautou-se na escravização dos povos negros, criando ideologias que justificaram as violências cometidas, considerando a “raça” como elemento de distinção (D’oca, 2017; Bertonha, 2010).

ⁱⁱⁱ Dos Programas pesquisados, 3 (três) não possuíam docentes vinculados autodeclarados da raça negra.

^{iv} A referida pesquisa teve aprovação do Comitê de Ética em Pesquisas Envolvendo Seres Humanos (CEP) da universidade a qual a pesquisa estava vinculada, na Plataforma Brasil sob o nº 61196222.6.0000.0118.

^v “Isomorfismo é tido como um processo restritivo que força à homogeneização da população de organizações que compartilham de um mesmo campo de negócio, podendo tomar a forma de normativo, coercitivo ou mimético (Gimenez, Hayashi Júnior, Grave; 2020, p. 39)

^{vi} A concepção de homem aqui deve ser interpretada como sujeitos pertencentes a grupos minoritários.