

AS CONTRIBUIÇÕES DO CONCEITO DE PACTO NARCÍSICO DA BRANQUITUDE PARA AS ANÁLISES ORGANIZACIONAIS

Janaine dos Santos Braga (PIBIC/CNPq/FA/Uem), Josiane Silva de Oliveira (Orientadora), e-mail: ra109820@uem.br

Universidade Estadual de Maringá / Centro de Ciências Sociais Aplicadas/Maringá, PR.

Área: 6.02.00.00-6 Administração

Subárea: 6.02.03.00-5 Administração de Setores Específico

Palavras-chave: Raça, pacto narcísico da branquitude, análises organizacionais.

Resumo:

Esse trabalho possui como objetivo compreender as contribuições do conceito de pacto narcísico da branquitude para as análises organizacionais. Aliado ao entendimento de conceitos-chave para a análise - como raça e branquitude - buscaremos compreender como esse conceito central de pacto narcísico pode afetar as relações de trabalho bem como a forma que as organizações no Brasil estão determinadas. Também, discutimos como as relações raciais influenciam de forma positiva ou negativa os ambientes organizacionais e, por fim, investigar como a área da Administração pode contribuir para a ampliação dos debates raciais a fim de repensar práticas discriminatórias e gestões que rompem com o racismo nas organizações.

Introdução

A relevância dessa pesquisa parte da negligência dos estudos organizacionais em não abordar a categoria de raça dentro de suas análises, admitindo o branco como universal e, conseqüentemente, atribuindo ao negro uma subordinação racial que marca as violências sofridas por essa população. Isso promove, segundo Bento (2002), um silenciamento sobre como o racismo também produz privilégio no contexto das organizações e, para além disso, constrói características da mesma fazendo com que esse espaço possa reproduzir diversas formas de opressão. Deste modo, ao discutirmos a desconstrução do branco como sujeito universal também se torna possível desconstruir a ideia de que os estudos raciais devem ser pensados e estudados apenas por pessoas negras, retirando das pessoas brancas a responsabilidade sobre a desigualdade racial no nosso país. Assim, com a discussão do conceito de pacto narcísico da branquitude nas análises organizacionais, pode ser possibilitada uma nova forma de gestão para as organizações.

O fundamento teórico utilizado para a compreensão desse estudo possui três eixos principais: o conceito de raça, o conceito de branquitude e o conceito de Pacto Narcísico da Branquitude, desenvolvido por Maria Aparecida Bento. Considerando isso, Cardoso (2008) apontou que raça passou a obter outro significado, se não o biológico, conforme a questão racial se tornou objeto de debate, fazendo com que raça se tornasse um conceito construído no imaginário social. Já o conceito de branquitude pode ser vinculado à uma posição de poder inata a população branca que, segundo Schucman (2012), se liga a uma questão simbólica e ideológica que marginaliza tudo que foge desse sistema de privilégios. Por fim, o Pacto Narcísico da Branquitude seria uma série de ações entre pessoas brancas que tem como objetivo evitar mudanças que abalem a estrutura de privilégios garantida a eles por meio de processos históricos e sociais de discriminação racial (BENTO, 2002).

Em termos metodológicos, foi realizada uma pesquisa bibliográfica sobre estes três conceitos de forma que possível compreender suas contribuições para as análises organizacionais. Como principais resultados percebemos que o imaginário popular brasileiro se baseia significativamente em preconceitos raciais intrínsecos no senso comum que perpetuam estereótipos fomentando a desigualdade racial. Junto a isso, a branquitude não se reconhece enquanto categoria racial e, conseqüentemente, não reflete sobre os seus privilégios enquanto grupo dominante. Por fim, o Pacto Narcísico da Branquitude marginaliza a população negra por meio de diversas ações que tem como objetivo final preservar a unidade grupal e manter seus privilégios.

Materiais e métodos

Nesta pesquisa, de cunho teórico-conceitual, utilizou-se de produções bibliográficas de Maria Aparecida Bento, Lia Schucman, Lourenço Cardoso e Alberto Guerreiro Ramos, bem como de seus interlocutores, para a compreensão de conceitos específicos como raça, branquitude e Pacto Narcísico, necessários para o entendimento das análises organizacionais. De acordo com Cervo, Bervian e Silva (2007, p. 61), a pesquisa bibliográfica “constitui o procedimento básico para os estudos monográficos, pelos quais se busca o domínio do estado da arte sobre determinado tema.”

Foram analisadas, especificamente, as teses de doutorado de Cardoso (2014), Bento (2002) e Schucman (2012), e pelas discussões sobre o conceito de branquitude de Guerreiro Ramos (1995). Nesse sentido, a sistematização interpretativa (CERVO; BERVIAN; SILVA, 2007) dos resultados dessa discussão teórico-conceitual resultou em quatro categorias principais: invisibilização, silenciamento, omissão e união. Estas foram escolhidas com base na relevância das mesmas durante a exploração e foram alocadas em um quadro explicitando seus significados.

Resultados e Discussão

Dentro das leituras e das conceituações feitas pelas autoras, o que pôde se observar é que, assim como na sociedade, o racismo é uma característica presente dentro das organizações. Dessa forma, ele pode ser considerado como um forte componente da estruturação desse espaço, bem como é uma ferramenta que é internalizada pelos trabalhadores e molda a forma como os mesmos agem e pensam dentro do ambiente de trabalho.

A primeira categoria observada nesse estudo relacionada as contribuições do conceito de pacto narcísico da branquitude para as análises organizacionais foi a invisibilização. Essa categoria se relaciona a não visualização da branquitude enquanto pertencente a um grupo racial. A invisibilização se liga diretamente com a branquitude acrítica de Cardoso (2008), pois mantém uma ideia de universalização do indivíduo e do entendimento do branco como um ser universal, ou seja, se refere a não categorização da população branca enquanto grupo racial, atribuindo raça somente a outros e a si uma noção de normalidade.

A segunda categoria é a de silenciamento. Esta se configura como uma forma de opressão operada pela branquitude no que se refere a posição de esquivo do grupo branco em relação a discussões raciais. Nesse sentido, esse grupo se protege frente a possibilidade de debate sobre relações raciais e, conseqüentemente, do questionamento sobre sua posição social e racial no país. Segundo Ramos (1995), essa característica permite a projeção da própria identidade para o outro e aversão aos componentes da personalidade, da cultura e da vivência do mesmo. Essa categoria dialoga diretamente com a terceira categoria, a omissão, devido ao não posicionamento e pronunciamento de pessoas brancas em relação a questões raciais. Também, o grupo se mantém em uma posição de menosprezo em relação às desigualdades raciais, não se mobilizando frente a injustiças, o que pode gerar conseqüências de culpabilização e marcas psicológicas graves a população negra (BENTO, 2002).

Por fim, surge o conceito de união. Este sentimento é evocado comumente dentro do grupo da branquitude e surge como forma de proteção do grupo em relação aos seus interesses e posição de poder, bem como está vinculado a condenação de pessoas que não fazem parte do grupo (BENTO, 2002). Nessa relação, a união do grupo se baseia em uma solidariedade entre os membros, fazendo com que eles se protejam e se unam contra outros, dissolvendo as individualidades no grupo.

Conclusões

Pode-se considerar que o ambiente organizacional é composto por diversas características que fazem parte da branquitude. Nesse sentido, é importante tecer estratégias que não subjuguem a relevância das mesmas na constituição do ambiente de trabalho, bem como na construção da subjetividade dos trabalhadores por meio de mecanismos de internalização. Para isso, deve-se eliminar do imaginário comum a tendência a hierarquizar opressões, pois a herança colonial e escravocrata da história do Brasil atravessa fortemente, até os dias atuais, as relações interpessoais. Essa, é

internalizada por meio da cultura e dos hábitos influenciando de forma significativa a produção da subjetividade dos indivíduos e fazendo com que a raça seja uma categoria de análise social muito relevante, inclusive nas organizações.

Por isso, utilizar-se dos conceitos apresentados (invisibilização, silenciamento, omissão e união) como principais norteadores desta pesquisa é importante, pois, a partir deles é possível compreender como se estabelecem as relações interpessoais nesse e com esse espaço. Assim, pode-se entender a necessidade de abordar a temática racial e adentrar os motivos da existência da desigualdade de forma mais profunda, permitindo que sejam alcançadas maiores compreensões acerca da história brasileira sobre a raça e os lugares que são ocupados por determinadas populações.

Agradecimentos

Um grande agradecimento a minha orientadora pela oportunidade de trabalhar num tema tão importante. Agradeço também as minhas amigas, a minha família, a Fundação Araucária e a UEM.

Referências

BENTO, Maria Aparecida da Silva. **Pactos narcísicos no racismo: Branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público**. 2002. Dissertação (Doutorado em Psicologia) - Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, Departamento de Psicologia da Aprendizagem, do Desenvolvimento e da Personalidade, São Paulo.

CARDOSO, Lourenço. Branquitude acrílica e crítica: A supremacia racial e o branco anti-racista. **Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud**, Manizales, v. 8, n. 1, p. 607-630, jan. 2010.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; DA SILVA, Roberto. **Metodologia científica**. 6ª. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2007.

SCHUCMAN, Lia Vainer. **Entre o “encardido”, o “branco” e o “branquíssimo”: Raça, hierarquia e poder na construção da branquitude paulistana**. 2012. Dissertação (Doutorado em Psicologia) - Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo.

RAMOS, Alberto Guerreiro. Patologia social do “branco” brasileiro. In: RAMOS, Alberto Guerreiro. **Introdução crítica à sociologia brasileira**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, p. 215-240, 1995.