

Interpretações e reações à estigmatização étnico-racial: narrativas dos Negros Brasileiros em perspectiva comparada

Graziella Moraes Silva*

Elisa P. Reis**

Resumo

Neste artigo apresentamos resultados de um projeto sobre narrativas e respostas à estigmatização e à discriminação de Negros Brasileiros, Afro-Americanos, e Mizrahim, Etíopes e Palestinos cidadãos de Israel. A comparação entre Brasil, Estados Unidos e Israel mostra como processos históricos e estruturas socioeconômicas distintas se relacionam com diferentes repertórios culturais, formando dinâmicas de grupos (groupness) diferenciadas. Juntos tais contextos históricos e socioeconômicos, repertórios culturais e dinâmicas de grupos moldam a forma como grupos estigmatizados interpretam suas experiências e avaliam alternativas de reação. No presente texto, enfatizamos o caso brasileiro contrastando as narrativas encontradas aqui com aquelas registradas nos Estados Unidos e em Israel. Na conclusão, exploramos brevemente as possíveis consequências desses diferentes processos culturais para o combate à desigualdade étnico-racial.

Palavras-chave

Estigmatização. Negros Brasileiros. Estados Unidos. Israel.

Abstract

In this article we present the results from a research project that analyzes narratives and responses to stigmatization and discrimination from Black Brazilians, Afro-Americans, and Mizrahim, Ethiopians and Palestinians citizens of Israel. The comparison between Brazil, United States and Israel shows how diverse historical processes and socioeconomic structures

* Professora adjunta do departamento de Sociologia do IFCS/UFRJ; professora associada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia (PPGSA) e ao Núcleo Interdisciplinar de Estudos sobre Desigualdade (NIED). Graziella Moraes Silva é bolsista CNPq 2 e Jovem Cientista do Nosso Estado da Faperj. Email: grazi.moraes.silva@gmail.com .

** Professora titular do departamento de Sociologia do IFCS/UFRJ; professora associada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia (PPGSA) e coordenadora do Núcleo Interdisciplinar de Estudos sobre Desigualdade (NIED) da mesma instituição. Elisa Reis é bolsista CNPq 1A e Cientista do Nosso Estado da Faperj. E-mail: epreis1@gmail.com.

Interact with different cultural repertoires fostering different types of groupness. Together these historical and socioeconomic background factors, cultural repertoires and types of groupness shape how stigmatized groups interpret their experiences and choose their responses to perceived stigmatization and discrimination. In this paper we focus on the Brazilian case, contrasting the narratives we found here to those registered in the US and Israel. In the conclusion, we briefly explore the possible consequences of different cultural processes to the dynamics of ethno-racial inequalities.

Keywords

Stigmatization. Brazilian black. United States. Israel.

Introdução

Um novo olhar sobre a questão racial marca a entrada do século 21 no Brasil. Assim, a Terceira Conferência Mundial das Nações Unidas contra o Racismo em Durban, na África do Sul, em 2001, pode ser tomada como marco dessa mudança. Já na preparação para aquela reunião, o discurso do governo brasileiro incorpora a noção segundo a qual é necessário reparar injustiças históricas a que foram submetidos os Negros no Brasil (por exemplo, HENRIQUES, 2001). Logo em seguida à Durban, o então presidente Fernando Henrique Cardoso, em discurso histórico, afirma que "o Estado brasileiro reconhece as consequências danosas que a escravidão causou ao Brasil e continuará empenhado em repará-las através de políticas públicas que promovam a igualdade de oportunidade".¹ Desde então, políticas públicas para reparar os erros históricos e proporcionar a inclusão dos Negros têm sido crescentemente implementadas pelo Estado brasileiro.

Em alguma medida, as pesquisas de cientistas sociais contribuíram para essa mudança, demonstrando, a partir de análises estatísticas, a persistência das desigualdades entre brancos e negros no país (por exemplo, HASENBALG, 1979; VALLE e SILVA, 1980; HASENBALG; VALLE e SILVA, 1988). Os resultados dessas pesquisas foram mobilizados por movimentos sociais e levados a fóruns internacionais, aumentando a pressão para que o Estado brasileiro apresentasse soluções (HTUN, 2004; PASCHEL, No prelo).

¹ Para o discurso completo: <http://www.biblioteca.presidencia.gov.br/ex-presidentes/fernando-henrique-cardoso/discursos-1/2o-mandato/2001-2-semestre/85.pdf>.

Já a partir da década de 1990, multiplicaram-se os estudos de opinião, geralmente baseados em surveys, para compreender como os brasileiros avaliam as relações raciais no país². Esses estudos revelaram o paradoxo de um racismo sem racistas, ou seja, a grande maioria dos brasileiros acredita que existe preconceito racial no Brasil e que os negros são discriminados no país, no entanto, quase nunca alguém admite ter preconceitos raciais ou discriminar negros (FIGUEIREDO; GROSFUGUEL, 2010). Talvez seja ainda mais interessante o fato de que, no Brasil, tanto brancos como negros compartilham essa opinião (MORAES SILVA, 2015), em contraste com outros países como os Estados Unidos, onde a maioria dos negros e apenas uma minoria de brancos afirma existirem preconceitos e discriminação racial (HOCHSCHILD, 1995).

Essa questão se torna particularmente importante ao tentarmos explicar como em um país, onde as desigualdades raciais são tão marcantes, as organizações em torno da identidade negra nunca tenham sido capazes de mobilizar uma grande parcela da população. Não há, porém, resposta fácil a essa indagação. Trabalhos anteriores invocaram um excepcionalismo brasileiro, em que as identidades raciais não criariam "divisões perigosas" (por exemplo, FRY; MAGGIE, 2007) ou a falta de "consciência racial" dos negros, que seriam discriminados sem o perceber (por exemplo, HANCHARD, 1994).

A maioria dos estudos recentes sobre raça no Brasil enfatiza as questões de identificação e classificação racial (por exemplo, ALMEIDA, 2007; FRY, 2005; STANLEY BAILEY; LOVEMAN; MUNIZ, 2012; MUNIZ, 2012; L. SCHWARTZMAN, 2007; L. F. SCHWARTZMAN; SILVA, 2012) ou a mensuração das desigualdades e discriminação racial (por exemplo, PAIXÃO; CARVANO, 2008; PAIXÃO *et al.*, 2011; PAIXÃO, 2003; RIBEIRO, 2006). Apesar de tais estudos, ainda sabemos pouco sobre como pretos e pardos, no Brasil, vivenciam e reagem à estigmatização e à discriminação racial (algumas exceções são FIGUEIREDO, 2002; SANSONE, 2003; SHERIFF, 2001).

Neste artigo abordamos essa questão recorrendo a uma perspectiva cultural, empírica e comparativa. Lançamos mão dos resultados de um projeto mais amplo que envolve uma comparação entre Brasil, Estados Unidos e Israel (LAMONT *et al.* FORTHCOMING). O projeto, uma colaboração

² O trabalho de Stan Bailey (2009) faz uma ótima análise de surveys atitudinais sobre relações raciais no Brasil.

entre pesquisadores norte-americanos (Michèle Lamont, da Universidade de Harvard, e Jessica Welburn, da Universidade de Iowa), israelenses (Hanna Herzog e Nissim Mizrahim da Universidade de Tel-Aviv, e Joshua Guetzkow, da Universidade Hebraica) e brasileiros (as autoras deste artigo), analisa como processos históricos e estruturas socioeconômicas distintas se relacionam com diferentes repertórios culturais, formando dinâmicas de grupos (groupness) diferenciadas. Juntos, tais contextos históricos e socioeconômicos, repertórios culturais e dinâmicas de grupos moldam a forma como grupos estigmatizados interpretam suas experiências e avaliam alternativas de reação. No presente contexto, enfatizamos o caso brasileiro contrastando as narrativas encontradas aqui com aquelas registradas nos Estados Unidos e em Israel. Na conclusão, exploramos brevemente as possíveis consequências desses diferentes processos culturais para o combate à desigualdade étnico-racial.

A pesquisa

A literatura sobre raça no Brasil tem sido tradicionalmente elaborada a partir da comparação com os Estados Unidos. Quase sempre, no entanto, essa comparação é indireta e caracterizada por pressupostos conceituais e normativos sobre o papel do Estado e da cultura (por exemplo, FREYRE, 1933; FRY, 2005). Na pesquisa internacional que inspira este texto, propomos retomar essa comparação de uma maneira mais indutiva, a partir da análise de narrativas de afro-americanos e negros brasileiros. Para isso, realizamos aproximadamente 300 entrevistas nos dois países (150 na área metropolitana de Nova Iorque, nos EUA, e 160 na região metropolitana do Rio de Janeiro, no Brasil), buscando capturar a forma como as pessoas interpretam as fronteiras étnico-raciais de seus países, identificam experiências de estigmatização e escolhem como reagir a elas.

Também conduzimos 150 entrevistas em Israel, a princípio para trazer a experiência contrastante de extrema exclusão étnico-racial dos palestinos cidadãos de Israel.³ Mas, ao longo da pesquisa, também decidimos incluir o

³ Nesta pesquisa entrevistamos apenas Palestinos considerados oficialmente cidadãos de Israel, ou seja, residentes do território israelense e cidadãos com direito a voto. Essa definição excluiu a maior parte dos Palestinos residentes da Cisjordânia e da Faixa de Gaza.

caso dos etíopes israelenses, um grupo fenotipicamente próximo dos afro-americanos e dos negros brasileiros, e dos Mizrahim - judeus de origem árabe que são aproximadamente 50% da população de Israel e ocupam, na maior parte, posições subordinadas nas estruturas socioeconômicas e ocupacionais do país.

A ideia de entrevistar pessoas comuns veio do nosso incômodo com grande parte da literatura comparativa sobre relações étnico-raciais que enfatiza discursos oficiais, das elites ou dos movimentos sociais (LAMONT; MIZRACHI, 2011). No caso brasileiro, essa análise torna-se particularmente problemática, já que surveys nacionais mostram a distância da percepção das pessoas comuns em relação aos discursos oficiais (historicamente apoiados na ideia de uma democracia racial) e também dos discursos dos movimentos negros (BAILEY, 2009).

Ao mesmo tempo, tratar Negros no Brasil ou Afro-Americanos como grupos homogêneos é ignorar a crescente diversidade dentro desses grupos, em particular suas crescentes diferenças socioeconômicas. Nos EUA, desde a década de 1980, estudos mostram que as desigualdades entre os Afro-Americanos vêm crescendo (WILSON, 1980), assim como a divergência entre suas opiniões (HOCHSCHILD, 1995). No Brasil, não temos o crescimento de uma classe média tão sólida como nos EUA, mas o debate sobre a importância da identidade racial é quase sempre feito a partir do contraste entre a centralidade da raça e aquela da identidade de classe. Dentro dessa lógica, é comum ouvir no Brasil que um negro rico seria “socialmente branco” - perspectiva defendida academicamente com a noção de “válvula de escape mulata” ou mulatto-scape hatch (DEGLER, 1971).

Buscando dar conta dessa crescente diversidade, decidimos entrevistar, em cada um dos países, pessoas que identificamos como de classe média (nos EUA) ou classe média alta (no Brasil), além de pessoas de classe trabalhadora (nos EUA) e classe média baixa (no Brasil). Categorizamos como pertencentes à classe média, ou classe média alta, indivíduos que têm ensino superior completo e trabalham em ocupações profissionais (médicos, advogados, engenheiros, economistas). Definimos como classe trabalhadora, ou classe média baixa, aqueles com segundo grau completo e emprego formal (isto é, com carteira assinada).

No caso brasileiro, ainda tivemos que lidar com a questão de quem considerar como negros. Partindo da definição das políticas públicas, optamos por uma definição inclusiva, a saber: todos aqueles que se identificassem como pretos e pardos de acordo com as categorias do censo nacional. No

entanto, vale ressaltar que a maioria dos entrevistados, sobretudo aqueles de classe média, também se identificou espontaneamente como negro/a⁴.

Obviamente, nossa amostra, mesmo que numerosa, não pode ser considerada representativa da população. Além da questão da seleção dos entrevistados - realizada através da técnica de bola de neve entre os entrevistados de classe média, e por bairro de residência entre os entrevistados de classe trabalhadora⁵ - o recorte espacial (no caso brasileiro, todas as entrevistas foram realizadas no Rio de Janeiro) também limita a generalização estatística dos resultados (por isso, aqui, sempre que fazemos referências a generalizações estamos nos referimos a resultados de surveys nacionais). Mas, como discutido por Mario Small (2009), as entrevistas podem ser tratadas como “casos” e, ao “saturarem” a heterogeneidade de narrativas, permitem generalizações lógicas sobre processos e mecanismos sociais.

Além disso, é preciso também ter em mente que, ao trabalharmos com entrevistas, estamos tratando de narrativas sobre a realidade social. No caso de incidentes de estigmatização e discriminação, é importante ressaltar que essas narrativas não são os incidentes, mas a percepção sobre esses incidentes. Como discutido por Pager (2006), a percepção sobre discriminação pode tanto sobrestimar como subestimar os incidentes. Mas, enquanto Pager identifica isso como um limite do método (propondo experimentos de campo como a melhor maneira de “medir discriminação”), nossa opção pelo uso de entrevistas em profundidade é pautada no pressuposto da sociologia cultural de que a forma como interpretamos a realidade é um elemento central da própria realidade. Logo, o que nos interessa é exatamente se e como Afro-Americanos, Negros Brasileiros e Palestinos cidadãos de Israel interpretam suas experiências de estigmatização.

⁴ Para uma discussão mais detalhada sobre a identificação dos entrevistados entre pardos e negros ver (MORAES SILVA; SOUZA LEÃO, 2012)

⁵ No caso da classe média alta, entramos em contato com gerentes de recursos humanos de grandes empresas e hospitais e solicitamos contatos de diretores e médicos negros. Além disso, nossos entrevistadores forneceram contatos de médicos, engenheiros e advogados negros. Conseguimos aproximadamente dez entrevistas dessa forma e esses dez entrevistados nos forneceram os contatos dos outros 70 entrevistados. No caso da classe trabalhadora/média baixa, contratamos uma empresa de marketing e solicitamos que selecionasse respondentes que nunca tivessem participado de outras pesquisas e que se identificassem como pretos e pardos residentes de bairros da zona norte do Rio de Janeiro. Alguns dos respondentes, no entanto, trabalhavam na zona norte, mas residiam em cidades da zona metropolitana do Rio.

Nossas entrevistas duraram em média duas horas. No caso brasileiro, os entrevistados não sabiam de antemão que se tratava de uma pesquisa sobre raça. A informação que receberam inicialmente foi que se tratava de um estudo sobre estratégias de mobilidade⁶. Adotamos essa opção para não enviesarmos os entrevistados sobre a centralidade da raça, uma vez que um dos aspectos que queríamos analisar era a forma como a identificação racial era por eles percebida. Além disso, a maior parte das entrevistas foi conduzida por entrevistadores negros, com o objetivo de gerar conforto para relatos sobre estigmatização e discriminação⁷. Todas as entrevistas foram codificadas (utilizando o software Atlas TI) e, no caso brasileiro, 15% das entrevistas foram codificadas por dois codificadores independentes e depois contrastadas para garantir a consistência das categorias utilizadas.

Identificando estigmatização e discriminação

Ao analisar os resultados da pesquisa Datafolha de 2008, “Racismo Confrontado”, é possível perceber que, apesar de mais de 90% dos entrevistados identificarem a existência de preconceito racial contra negros e quase 70% identificarem a existência de discriminação racial no mercado de trabalho, apenas 22% entre aqueles que se identificaram como pretos (36%) e pardos (14%) afirmam já ter sofrido algum tipo de discriminação. No caso americano, quase 76% afirmou já ter sido discriminado (Pesquisa ABC/Washington Post 2009)⁸.

Em contraste, entre nossos entrevistados Brasileiros, mais da metade afirmou, ao longo das duas horas de entrevista, ter sido discriminado, e a quase totalidade afirmou ter sofrido algum tipo de estigmatização étnico-

⁶ Essa abordagem foi aprovada pelo Escritório de Human Subject Research da Universidade de Harvard.

⁷ No caso brasileiro, eu (uma pesquisadora branca) realizei 40 das 160 entrevistas, todas com Negros de classe média. As outras foram realizadas por Jonas Henrique de Oliveira, Carla Ramos, Marcio André Santos, Suzana Mattos, Simone Souza e Guilherme Nogueira de Souza – na época todos eram Mestres ou Doutorandos em Ciências Sociais e agora muitos já são colegas de profissão em outras universidades do Brasil. Muitos dos entrevistadores também participaram da codificação das entrevistas.

⁸ <http://abcnews.go.com/images/PollingUnit/1085a2RaceRelations.pdf> .

racial⁹. Ao longo das entrevistas, analisamos 543 relatos sobre incidentes no Brasil, 687 nos EUA e 579 em Israel (75 por Mizrahim, 157 por Etíopes e 347 por Palestinos cidadãos de Israel). Mesmo que, como discutido anteriormente, esses relatos não sejam estatisticamente representativos da população, eles nos fornecem importantes pistas sobre como a estigmatização e a discriminação são interpretadas e vivenciadas por grupos estigmatizados nesses países. Como mencionado, observar como essas interpretações variavam nos diferentes contextos nacionais era um dos interesses centrais da pesquisa.

Um primeiro achado interessante da análise foi a distinção entre narrativas sobre estigmatização e discriminação. Essa distinção foi construída indutivamente a partir das análises das entrevistas. Enquanto incidentes de discriminação se referem a incidentes em que o entrevistado atribuía uma relação direta de causa e consequência entre o incidente e o acesso a algum recurso (emprego, promoção no trabalho, acesso a algum espaço público ou privado, tratamento por oficiais de Estado, etc.), incidentes de estigmatização se referem a situações em que o entrevistado se sentiu diminuído, constrangido ou ofendido, sem que, no entanto, a relação com o acesso a recursos fosse direta. Obviamente, em muitos casos, discriminação e estigmatização acontecem juntas. Mas, um dos achados da pesquisa é que, com muito mais frequência, os entrevistados nos três países relatam situações em que se sentiram estigmatizados sem se sentirem diretamente discriminados.

A ausência de percepção de discriminação nesses relatos, no entanto, não significa que esses incidentes sejam menos importantes ou que não tenham consequências diretas para a estrutura social. Uma ilustração disso é o relato de uma jornalista, confundida com uma prostituta ao chegar de uma festa em um hotel de Brasília.

“Eu fui a Brasília fazer uma entrevista pro Jornal, e fui convidada a uma festa. Eu fui superarrumada, era uma casa bonita no Lago Sul de Brasília e fiquei hospedada num hotel da zona central, e quando eu voltei pro hotel, devia ser uma hora da manhã, eu estava com um vestido vermelho, penteada, maquiada, e falei pra recepção do hotel “Quarto 402”. E o sujeito, em vez de me dar a chave, ligou pro

⁹ Apenas 18 entrevistados brasileiros não narraram nenhum incidente de estigmatização ou discriminação.

quarto e falou... ele ficou assim, me deu um meio sorriso e falou assim “Não está atendendo”. Eu falei: “Não está atendendo porque é o meu quarto, eu te pedi a chave”. Imediatamente a feição dele mudou, ele achou que eu era uma prostituta e tinha ido atender um cliente porque, assim, uma negra arrumada, em Brasília, uma hora da manhã, não passa pelo código... Imediatamente ele me deu a chave, ele ficou visivelmente constrangido e eu também. Geralmente eu vivo preparada pra descer o sarrafo. Mas ali não teve uma palavra envolvida, entendeu? Foi um jogo de impressões, o meio sorriso que ele deu quando achou que eu era “puta” e o meu cliente não estava atendendo e a expressão de constrangimento quando ele entendeu o tamanho do erro que ele cometeu. Mas ele não se desculpou porque não fez nada errado, né? Eu também não [*fiz nada*], eu ia falar o quê? Ele ia falar que sou louca. ‘Eu não falei nada minha senhora, só fiz uma confusão’. Aquilo me fez muito mal, me fez derramar algumas lágrimas”.

[*Mulher, 39 anos, Jornalista, que se identifica como Negra e Parda de acordo com as categorias do IBGE*]

A dor e o constrangimento desse incidente não fizeram com que a jornalista perdesse seu emprego ou não tivesse acesso ao seu quarto. Mas a humilhação percebida trouxe consequências para sua rotina e deixou marcas importantes. Da mesma forma, nos EUA, encontramos situações como a de uma professora negra que, em contraste com seus colegas brancos, não é cumprimentada ao chegar à escola onde trabalha. Como verbalizado pela entrevistada, ela não é demitida nem pode processar a escola porque seus colegas não a cumprimentam pela manhã, mas isso gera um ambiente de trabalho bastante diferente para ela e para os colegas brancos.

Uma especificidade do Brasil, que também aparece no relato da jornalista, é que muitas vezes nos incidentes relatados não existe a referência direta à categoria racial. Quando essa referência existe, em geral os incidentes são tratados como ofensas raciais - o tipo de incidente mais comum nos EUA e, no caso brasileiro, o terceiro mais comum. Ofensas raciais podem vir na forma de piadas, mas também em formas agressivas, que muitos consideram quase inexistentes no Brasil – como no caso relatado a seguir:

“Uma vez eu estava esperando o meu primo, que também é negro, em frente ao mercado, pra almoçar ali na 7 de Setembro. Eu tava de terno azul marinho, uma gravata lindíssima que eu tinha, uma camisa branca, que eu gostava de usar muito. Eu tava arrumadíssimo, top de linha. Passou um cara por mim, resmungou alguma coisa e

eu não entendi. Ele ficou parado a uns metros assim, uns cinco, seis metros me olhando e resmungando. Aí eu fui entender, ele falou assim: 'É, né, crioulo, não faz muito tempo, tu tava no tronco, agora tu tá aí igual a um príncipe'. Foi isso que ele falou pra mim. Um cara que eu nunca vi. O cara me olhava com um ódio, rapaz". [Homem, 45 anos, Economista, identifica-se como Negro e rejeita categorias do IBGE]

Esse tipo de abordagem agressiva e abertamente racista, no entanto, é menos comum (ainda que não rara) no Brasil e nos EUA. No caso de Israel, Palestinos relatam incidentes agressivos principalmente em períodos pós-ataques terroristas. No dia a dia, no entanto, o contato entre palestinos cidadãos de Israel e judeus parece ser limitado e controlado.

A ausência de menção à raça tem algumas consequências importantes para a forma como Negros Brasileiros interpretam os incidentes de estigmatização e também para como reagem a eles – o que será discutido na próxima seção. Enquanto para os Afro-Americanos a raça é assumida, mesmo quando não dita, para muitos entrevistados Brasileiros o fato de a raça não ser mencionada gera dúvidas e elaborações sobre o incidente se tratar mesmo de um incidente de estigmatização étnico-racial (o que pode explicar a menor porcentagem de respostas positivas em surveys nacionais). A citação seguinte ilustra essas dúvidas.

"Tinha uma vaga no hospital como recepcionista e eu tinha a experiência que eles pediam na carteira. Uma atendente colocava os dados no computador pra ver o perfil. Mas a menina era nova, e tinha uma supervisora que ficava do lado só confirmando se aquelas pessoas que estavam ali serviam pro perfil. Quando a menina ia me encaixar e ela [supervisora] percebeu e chamou a garota num canto, porque a menina chegou a falar que tinha uma vaga para o meu perfil. Isso eu achei uma discriminação, não sei se foi porque a minha roupa não estava suficiente... eu acho que foi, porque ela me olhou da cabeça aos pés e eu perdi. (...) Então a garota ia me encaixar ali e depois ela veio com um discurso totalmente contraditório, dizendo que a vaga já tinha sido preenchida, que não alteraram no sistema, aí eu vi que não era. Rolou uma discriminação. Eu não reagi porque é bola pra frente, não era o momento pra você ter uma atitude ali. [E VOCÊ ACHA QUE FOI POR CAUSA DA SUA COR?] Eu não sei, pode ter sido, mas também pode ter sido por causa do meu cabelo, por causa da roupa que eu estava vestida, porque eu estava desempregada e

não podia comprar uma roupa bonita, então, eu não sei se foi por causa disso”.

[*Mulher, 29 anos, trabalha como secretária, nível médio, identifica-se como Negra e Preta de acordo com o IBGE, ênfase das autoras*]

Aqui reaparece com força a ambiguidade que envolve classe e raça. E também é aqui que as diferenças entre os entrevistados de classe média alta e classe média baixa aparecem com mais força. Em contraste com o caso norte-americano, em que as diferenças entre entrevistados de classe média e classe trabalhadora foram pouco significativas, entre os entrevistados brasileiros aqueles de classe média alta tendem a ter mais certeza de que foram estigmatizados por causa da sua categorização étnico-racial, enquanto os entrevistados de classe média baixa, como a secretária citada, têm muito mais dúvida se o incidente ocorreu pela sua cor, pela sua condição socioeconômica ou pela forma como estavam vestidos¹⁰. Isso ajuda a compreender porque os entrevistados de classe média alta identificam estigmatização com mais frequência do que os de classe média baixa - que mais frequentemente afirmaram nunca terem sido “tratados injustamente por sua cor ou raça”¹¹. Essa dúvida sobre a causa do incidente também apareceu com frequência entre Mizrahim Israelenses e muitas vezes com Etíopes em Israel – grupos que incorporam o discurso de inclusão nacional na comunidade política israelense – tendo sido quase inexistente entre Afro-Americanos e Palestinos – grupos que questionam com mais força a ideologia de integração nacional.

Mas, em contraste com os outros casos, no Brasil, o dilema entre classe e raça também aparece nos incidentes de estigmatização identificados. O tipo de incidente mais frequente relatado pelos entrevistados, citado por mais da metade dos entrevistados, foi o de ser estereotipado como de baixo status, baixo nível educacional ou baixa qualificação. Assim como a jornalista que foi confundida com uma prostituta, uma série de relatos se repetem em nossas entrevistas: são médicas confundidas com enfermeiras, professores com funcionários de limpeza, cientistas com empregadas domésticas e diretores com técnicos de informática.

¹⁰ No caso israelense, o número de entrevistados em cada grupo étnico-racial era muito pequeno para discutir diferenças de classe.

¹¹ A primeira pergunta sobre experiências de estigmatização ou discriminação racial no roteiro de entrevistas era redigida dessa forma genérica. Depois dela, incluímos questões mais específicas sobre incidentes de discriminação no trabalho, fora dele, etc.

Muitos desses incidentes acontecem em situações de consumo, como o atendimento em lojas e restaurantes. O pressuposto por trás dessas narrativas é que, em um país tão desigual como o Brasil, a identificação como “baixo-status” leva a um tratamento diferenciado e, em geral, a um serviço de pior qualidade. Relatos semelhantes podem ser vistos no estudo de Angela Figueiredo (2002), em que os entrevistados, negros de classe média, comumente relatam situações em que sentem não poderem usufruir dos benefícios de sua posição de classe.

Ainda que menos frequentes que as narrativas sobre estigmatização, incidentes de discriminação também foram bastante mencionados. As diferenças em narrativas sobre discriminação entre contextos nacionais são muito menores nesse caso, e a exclusão do acesso ao trabalho e a promoções dentro do emprego foram os tipos de discriminação mais mencionados nos três países. No caso brasileiro, impressiona a referência a cor ou raça, não apenas assumida, mas apresentada como justificativa por outros para não obtenção de acesso a esses recursos e também comprovada por “quase-experimentos” (CANO, 2002). Uma jovem economista, por exemplo, relatou sua busca de empregos em duas plataformas virtuais, em uma ela conseguiu incluir sua foto e na outra não.

“Não sei se você conhece a CATHO, é on line, essa não colocava foto, eu não consegui pôr a foto, então era só o currículo, e muita gente me chamava. Uma vez teve um cara que me chamou, era um banco de investimentos, e ele me ligou cinco vezes pra marcar entrevista: ‘Você vai querer? Querer, eu vou’. Ele pedindo pra eu ir e normalmente a pessoa só chama [uma vez], quando eu cheguei lá ele me entrevistou normal. mas pra mim, do jeito que ele estava, já ia me chamar... não sei por que não me chamou, se é porque eu sou negra... Como eu não consegui colocar a foto e as pessoas não sabiam que eu era negra, quando viam meu currículo... ‘Seu currículo é muito bom, não sei que...’. Nos empregos que eu me inscrevia pela Catho não tinha foto, na entrevista é que viam, entendeu?”

[Mulher, 28 anos, Economista, identifica-se como Negra e Preta de acordo com as categorias do IBGE]

Da mesma forma, uma assistente social que buscava apartamentos em um bairro central do Rio de Janeiro relatou uma situação em que não foi recebida pelo porteiro, mas, em seguida, enviou seu pai (branco) que foi não apenas recebido, mas ainda ouviu um relato discriminatório.

“Uma vez que eu fui ver um apartamento na Barão de Mesquita e quando eu cheguei quem me recebeu foi um porteiro, nordestino. [Os nordestinos] são extremamente discriminados, principalmente no Rio de Janeiro. Eu falei: ‘Eu queria ver o apartamento tal’. ‘O apartamento já foi alugado’. Mas, ele não me olhou nos olhos e eu vi que ele estava mentindo, eu não gosto de gente que não te olha nos olhos. Aí, eu cheguei em casa e mandei o meu pai [que é branco] se arrumar, ele se arrumou, penteou o cabelo e desceu e foi lá e disse que queria ver o apartamento, então ele foi andando com o meu pai, e eu fui atrás do meu pai e ele não me viu, e falou: ‘Pro senhor ver, veio ver uma ‘neguinha’ ver o apartamento, será que essas pessoas não se enxergam, não?’. Aí, eu cheguei e falei: ‘Oi. Pai’. Aí, eu arrasei com ele: ‘Eu poderia te botar na cadeia, mas, não vou botar porque eu acho que você é um infeliz, você também sofre preconceito...’”.

[Mulher, Assistente Social, 59 anos, identifica-se como Negra e Preta de acordo com as categorias do IBGE].

Em seu relato, ela conta como confrontou o porteiro sobre seu preconceito, mas, em parte por pena ou identificação com o porteiro como também vítima de discriminação, decidiu não processá-lo. A seguir, passo a discutir exatamente como os entrevistados justificam suas respostas a esses incidentes.

Reagindo à estigmatização e à discriminação

Em muitos relatos citados na última seção, os entrevistados contam por que decidiram ou não reagir. De fato, essa era uma dimensão central da pesquisa, em que, para atender a esse objetivo, eu os instava a relatar como reagiram em situações nas quais se sentiram discriminados ou estigmatizados. São raros os estudos disponíveis sobre reações à estigmatização e ao racismo no Brasil. De uma perspectiva histórica, é possível encontrar estudos sobre movimentos de resistência à escravidão (REIS, 1988). Mais recentemente, alguns estudiosos analisaram movimentos negros contemporâneos (HANCHARD, 1994) e também o uso das leis antidiscriminação e antirracista (GUIMARÃES, 1998; RACUSEN, 2004). No entanto, não foi possível encontrar estudos anteriores que analisassem de forma sistemática como pessoas "comuns" escolhem e avaliam diferentes maneiras de reagir à estigmatização racial.

Da mesma forma que no mapeamento dos tipos incidentes, adotamos

uma estratégia indutiva e identificamos três principais tipos de respostas a incidentes: o confronto, o autogerenciamento e a não resposta. Nos EUA, o confronto foi a resposta preferida tanto quando os entrevistados relatavam incidentes como quando eles se posicionavam normativamente sobre como responder. No Brasil, as três estratégias foram mencionadas praticamente com a mesma frequência como respostas aos incidentes. Pouco mais da metade dos entrevistados mencionou cada uma delas. Em contraste, no caso israelense, o padrão de respostas apresenta-se diferenciado para os três grupos analisados. Assim, a não resposta parece ser uma importante estratégia de sobrevivência para os Palestinos, que muitas vezes veem suas vidas em risco. Já os Etíopes com mais frequência mencionam o confronto como resposta, enquanto os Mizrahim minimizam a relevância dos incidentes, em geral deixados sem resposta.

Confrontar o discriminador/estigmatizador e adotar medidas legais foram respostas comumente citadas pelos entrevistados. No entanto, em situações em que o entrevistado sentia que poderia colocar seu emprego em risco ou simplesmente sentia-se sem energia para confrontar, porque não via possibilidade de solução, o autogerenciamento das reações era a estratégia preferida. Nesse caso, o entrevistado opta por não confrontar diretamente o estigmatizador, ainda que possa não explicitamente fazer menção à atuação daquele. Um outro tipo de reação é a não resposta, que envolve a percepção da impossibilidade de reação ou a minimização do incidente como irrelevante. Poucos Afro-Americanos mencionaram a não resposta, que parece ser uma opção social e politicamente desvalorizada no contexto norte-americano.

A seguir analisaremos com mais detalhe cada um desses tipos de resposta.

A opção por confrontar o incidente de estigmatização inclui situações em que o entrevistado disse ter respondido ou reagido, de maneira educada, formal ou violenta. De certa forma, essa opção pode ser caracterizada como resposta socialmente valorizada, já que em suas narrativas as pessoas preferem aparecer como fortes e coerentes. Mas, ao comparar os três contextos nacionais, encontramos formas bastante diversas de confrontar.

Como mencionado, nos Estados Unidos, a opção pelo confronto foi muito mais frequente que as outras. No Brasil, os entrevistados de classe média optaram mais frequentemente por confrontar do que os de classe trabalhadora / média baixa. O ato de confrontar também foi apresentado frequentemente como uma resposta "ideal" para tornar o racismo visível, o

que, segundo alguns entrevistados, é particularmente importante no Brasil, onde o racismo é muitas vezes sutil e mascarado. Logo, o primeiro passo para reagir ao racismo seria confrontá-lo:

“(...) a melhor forma de lidar com o problema é esse, é reconhecer que é uma situação que precisa ser - é óbvio, como eu falei, a educação vai possibilitar que as pessoas que estão nascendo, as gerações futuras, percebam que não existe raça, que todos nós somos iguais e não existe diferença significativa que motive ou que justifique um apartheid, digamos assim, mesmo que ele seja dissimulado. Para as gerações atuais, não tem mais jeito, as pessoas já estão formadas, já estão criadas e elas já entendem as coisas como acham que elas são e, para essas pessoas, não têm jeito. Então, para essas pessoas, a discussão é dizer: - ‘Olha, você realmente é racista ou não é?’ - ‘Eu sou’. - ‘Então, vamos começar a trabalhar isso, porque está todo mundo vivendo no mesmo espaço’. Agora, a partir dessa discussão de que existe, trabalhar a educação e, em um determinado momento, que talvez seja utopia, mas talvez o mundo, com as pessoas muito mais esclarecidas, muito mais cultas e percebendo muito mais o mundo ao redor delas, talvez a gente tenha uma situação sem racismo, sem preconceito. Mas isso é lá, no futuro e com medidas começando a ser adotadas agora, seja no Brasil, seja fora dele”.

[*Homem, 45 anos, funcionário público de nível superior, identifica-se como Negro e Pardo de acordo com as categorias do IBGE*].

A abordagem direta defendida pelo entrevistado, no entanto, não foi a forma mais comum de confrontar. Mais comumente, e em contraste com os entrevistados norte-americanos e israelenses, os entrevistados brasileiros argumentaram que o racismo deveria ser discutido, mas de uma forma educada e pouco agressiva. De modo geral, a ênfase na educação e em formas não violentas de ação apareceu nos relatos dos entrevistados associada à ideia de (ou sob a forma de) "educar os racistas", já que a maioria acredita que o racismo é fruto da ignorância (MORAES SILVA, 2012). Essa ênfase em educar os racistas também aparece nos Estados Unidos como resposta ideal, mesmo que com muito menos frequência do que no Brasil. Como colocado por uma professora de 41 anos, "nós precisamos recivilizar as pessoas e ensiná-las que todos somos iguais".

Apesar das frequentes menções ao fato de o racismo ser crime no Brasil, encontramos bastante hesitação entre os entrevistados quanto à adoção de medidas legais. Alguns afirmaram que essas medidas não seriam eficientes,

enquanto outros demonstraram receio de serem percebidos como "obcecados por raça". Esses relatos são semelhantes aos encontrados por Racusen (2004), que afirma que, no Brasil, a vítima de crimes de racismo tem a sobrecarga de provar sua queixa não apenas à justiça, mas também a uma nação que minimiza os efeitos da discriminação. O relato seguinte ilustra esse temor de não ser "levada a sério":

"Eu tenho um problema de gagueira. Eu vou ficando nervosa e as palavras não saem. Isso já aconteceu numa reunião de trabalho. Eu comecei a falar e falava direitinho. E só tinha branco na mesa. Eu comecei a falar, mas, eu fui ficando nervosa e comecei a falar já dificultado. Ai, eu senti... ela pediu licença da reunião e deu uma parada. E eu escutei quando ela falou: 'mas, pô, bota uma preta dessa pra falar, uma analfabeta! Não sabe nem falar e tá dirigindo uma reunião!'. Escutei. Eu não saí dali direto... porque eu já falei que muitas vezes eu não fui dar queixa porque eu vou ser mandada embora... aí, outro dia 'mas, ninguém falou isso. Você nem é preta. Tá vendo a discriminação na cabeça de vocês. Agora, tudo acha que é discriminação?'. Me segurei, voltei pra reunião e continuei falando do jeito que eu tava falando. Mas, eu fiquei chateada. Depois, eu chamei o gerente e falei com ele que [*incompreensível*]. 'Não, ela não quis dizer isso'. Aí, eu falei que foi exatamente por isso que eu não fui dar queixa. Ia acontecer isso, iam falar que não, que ela não falou isso.

[*Mulher, 32 anos, técnica administrativa, nível médio, identifica-se como Negra e Preta de acordo com o IBGE*].

Talvez esse medo leve muitos entrevistados a preferir formas menos diretas de reação ou até mesmo optar por não reagir. Denominamos essa opção autogerenciamento (*management of the self*). Isto é, definimos como autogerenciamento situações em que o entrevistado identificou a estigmatização ou discriminação, mas optou por reagir de forma velada, evitando, assim, se desgastar ou alterar por conta do incidente. Enquanto nos EUA e entre Etíopes Israelenses essa resposta (a segunda mais frequente nos dois casos) esteve muitas vezes relacionada a situações de trabalho, no contexto brasileiro as situações envolviam, em sua maioria, relações pessoais, nas quais o entrevistado buscava não se desgastar. No Brasil, uma diferença fundamental entre o confrontar de maneira educada e o autogerenciamento é que esse último envolve um esforço para não mencionar raça de maneira direta. Mas essa nem sempre é uma opção fácil, como ilustrada neste exemplo:

“A gente chegou no aeroporto para fazer o check in e tinha uma fila para quem era classe executiva e cartão vermelho. Eu tenho cartão vermelho, porque viajo muito, e tava na executiva, aí estou lá, com minha mulher e o carrinho; aí a mocinha, antes de fazer qualquer pergunta,; ‘olha, não é aqui não, é naquela outra lá’. Aí, eu falei: ‘mas, aqui não é para quem tem cartão vermelho?. ‘É’. ‘Aqui não é para executivo?’. ‘É’. ‘Pois é, eu acumulo. Sou os dois. Como é que você diz que não é aqui? Posso te falar uma coisa: inverte a tua lógica, pergunta primeiro se eu sou cartão vermelho, porque você não me perguntou nada, você ia me mandar para aquela fila, eu ia perigar perder meu voo porque aquela fila está imensa e aí eu ia ter que reclamar de você com o diretor da tua empresa. Da próxima vez, faz assim que é melhor’. Não confrontei [*diretamente a questão racial*], mas eu deixei indiretamente, mas ela entendeu o que eu estava falando. Ela sabia o que ela estava fazendo. Eu acho que, como tem algumas coisas que não são ditas, eu não posso te acusar de algo que eu não possa comprovar. E ela pode dizer: ‘você me acusou de um crime que eu não cometi’. Racismo é crime, né? Então, como ela não foi explícita, eu também não fui. Mas, nessas situações as pessoas sabem do que estão falando, ela entendeu o que eu estava falando”.

[*Homem, 40 anos, Diretor de empresa, identifica-se como Negro e Preto de acordo com o IBGE*].

Se em uma análise superficial o autogerenciamento pode parecer um tipo de não resposta, o exame detalhado mostra que, ao adotar essa estratégia, os entrevistados refletem mais sobre os custos e benefícios das diferentes estratégias. Por exemplo, muitas vezes a opção por não reagir não é feita para agradar o próximo, mas para não se desgastar. Como verbalizado por um professor universitário de 32 anos, confrontar pode ser muito chato. Nesse sentido, reações através do humor – uma forma de autogerenciamento – mostram-se mais frequentes no Brasil que nos EUA e em Israel. O caso de uma pesquisadora relatado a seguir é exemplar da originalidade de tal reação:

“Eu tinha marcado um jantar pro sábado à noite. No meio da tarde, eu lembrei que faltava alguma coisa pra sobremesa, então, saí rapidinho pro supermercado na Barata Ribeiro. Fui a pé porque era pouca coisa. Eu voltei a pé, andando pela N. S. Copacabana, entrei na República do Peru e, a 50 metros, vêm duas senhoras e me perguntam: ‘Minha filha, você quer se empregar?’. Eu botei as sacolas no chão e disse: ‘Quero. A senhora está precisando de

alguém pra trabalhar pra senhora?’. ‘Sim’. ‘E quanto a senhora paga?’. ‘Salário mínimo, eu tenho um quarto’. ‘Senhora, um salário mínimo não dá pra pagar a minha conta de telefone. Talvez, não dê pra pagar o cara que lava meu carro. Não dá pra fazer isso nem aquilo’. Aí, uma delas começou a dizer pra ir embora. Aí, eu falei: ‘se a senhora quiser me pagar um salário de 10 a 15 mil reais, eu vou trabalhar pra senhora, não tenho nenhum preconceito com trabalho, nenhum. Agora, com esse salário, realmente...’.

[*Mulher, 63 anos, Química, identifica-se como Preta espontaneamente e de acordo com as categorias do IBGE*].

Entrevistados de classe média e de classe trabalhadora citaram igualmente o autogerenciamento, mas, enquanto os entrevistados de classe trabalhadora optam mais frequentemente por ignorar o incidente para evitar o desgaste emocional (um terço dos entrevistados de classe trabalhadora), os entrevistados de classe média afirmam que conseguem se preservar ao apresentar sua identidade de classe média alta (estratégia mencionada por um terço dos entrevistados de classe média). Como discutido na seção anterior, muitos incidentes relatados por esses entrevistados de classe média dizem respeito a serem estereotipados como sendo pobres ou de baixo status, então a reação de muitos deles é se contrapor a esse estereótipo ressaltando seu status de classe - como o diretor de empresa citado anteriormente.

Da mesma forma, o professor universitário que considera confrontar “chato” ilustra essa estratégia de maneira criativa. Ele afirmou que a cada vez que é parado por uma blitz policial coloca música clássica no rádio de seu carro e age da maneira mais educada e elegante possível. E acrescentou “isso sempre deixa os policiais confusos, como pode esse homem grande e negro estar escutando música clássica?”. Já entre os entrevistados de classe trabalhadora, o consumo foi muitas vezes apresentado como uma maneira de se contrapor ao estereótipo de pobre. Muitos entrevistados (aproximadamente um quarto) mencionaram que, ao se sentirem maltratados em uma loja, ou estereotipados como pobres, compraram ainda mais para provar seu status.

Em resumo, ao reagir através do autogerenciamento, os entrevistados brasileiros, assim como os norte-americanos, estão tentando lidar com o racismo e conseguir respeito sem ter os custos diretos do confronto – que pode ser estigmatizador e tenso. No entanto, no caso brasileiro, as estratégias de se contrapor ao estereótipo de baixo status através da sinalização de classe média ou média-alta tem a consequência, talvez não intencional, de naturalizar as fronteiras de classe e, de certo modo, mais uma vez confundir

classe e raça na interpretação e reação a esses incidentes.

Em contraste a situações em que os prós e contras das estratégias de resposta são considerados, em muitos casos os entrevistados relataram situações em que não responderam por ficarem sem reação, passivos, sentindo-se impotentes ou sem escolha. Além disso, alguns entrevistados também mencionaram não reagir aos incidentes por considerá-los insignificantes. Tão frequentes como respostas através do confronto e do autogerenciamento, mais da metade de nossos entrevistados, igualmente divididos em classe média e trabalhadora, relataram situações em que se sentiram estigmatizados e não responderam.

Se confrontar pode ser considerado o tipo de resposta mais desejável socialmente, como observamos, não responder – em geral relacionado a falta de agência, passividade, baixa autoestima e aceitação da estigmatização como natural ou correta (WILLIAMS *et al.*, 1994) – pode ser visto como o tipo menos desejável, já que essa opção deixaria o racismo passar despercebido.

Em situações de discriminação pela polícia ou no emprego, não responder é percebido como a única opção. Aqui, os relatos de falta de opção de resposta de jovens negros Brasileiros, de classe média e trabalhadora, são bastante semelhantes aos de jovens Palestinos, intimidados por um Estado que não reconhece seus direitos e onde a discriminação é uma política de racismo institucional.

Em outros relatos dos nossos entrevistados, eles muitas vezes não respondem por serem pegos de surpresa ou – como nos casos da jornalista confundida com uma prostituta e da auxiliar administrativa com problemas de fala – pelo fato de a raça não ser mencionada diretamente. Nesse último caso, fica o medo de ser tomado como obcecado por raça ao mencionar racismo. É aqui que o caráter sutil e mascarado do racismo brasileiro mostra seu aspecto mais perverso, por muito tempo negado como um problema. Como colocado com muita propriedade por Racusen (2004, p.776):

Na narrativa Americana [*de colorblindness ou cegueira de cor/raça*], atores não devem agir de acordo com diferenças que eles podem ou não perceber, enquanto na narrativa brasileira, os atores não devem ver diferenças que não existem. As duas narrativas são falsas, mas a força da história e da mitologia de pertencimento à nação, aumentam a credibilidade da narrativa de *colourblindness* brasileira quando comparada à americana.

Entre os entrevistados de classe trabalhadora, a não resposta é também justificada em termos morais e/ou religiosos. Muitos justificam a opção por

ignorar os incidentes em termos de uma superioridade moral expressa na capacidade de perdoar, como neste relato:

“[*perdoar é uma boa maneira de responder ao racismo*] porque é, não adianta. To aqui contigo, você tem um certo racismo comigo, eu vou chegar em cima de você, vou brigar, vou jogar um copo? Não, vou perdoar e vou me embora e o racismo vai prejudicar a pessoa mesmo que tá fazendo”.

[*Homem, Assistente de enfermagem, nível médio, 35 anos, identifica-se como Negro e Preto de acordo com as categorias do IBGE*].

Em contraste, uma parte dos entrevistados justifica sua não resposta a partir da insignificância dos incidentes, percebidos como comuns, mas irrelevantes. Essa narrativa é mais frequente entre os entrevistados de classe média que entre os de classe trabalhadora. Ela foi também bastante comum entre os entrevistados Mizrahim de Israel. Muitos desses entrevistados acreditam que falar sobre raça e discriminação torna o racismo mais forte. De acordo com essa lógica, enquanto o racismo não desaparece, os Negros devem aprender a lidar com ele e a ignorá-lo.

“(…) eu acho que responder contra o racismo é importante você se comportar como se ele não existisse, ele vai acabar diminuindo. Sabe? Se você colocar na cabeça que isso não existe, eu faço a minha parte, eu me relaciono com todos da mesma forma. Eu acho que cada um... esse negócio de que tem que igualar, tem que ignorar, por quê que você tem que ser igual ou diferente de mim?”.

[*Mulher, funcionária pública, nível superior, 53 anos, identifica-se como Negra e Parda de acordo com as categorias do IBGE*].

Conclusão

As narrativas de estigmatização racial e opções de resposta discutidas neste texto revelam os diferentes repertórios culturais mobilizados hoje por Negros Brasileiros para interpretar suas experiências e reagir à estigmatização. A perspectiva comparativa permitiu identificar semelhanças e diferenças com as narrativas do Afro-Americanos e dos Mizrahim, Etiópes e Palestinos cidadãos de Israel.

O objetivo da comparação não era identificar se a estigmatização racial ocorre com mais frequência em algum desses contextos. Tampouco era

nosso objetivo julgar qual estratégia de reação seria mais apropriada. Como discutimos em detalhe no livro (LAMONT *et al.*, No prelo), as entrevistas apontam para a relevância da estigmatização como um processo doloroso que pode ser pouco visível para o público e por vezes até para os estigmatizadores. Sua visibilidade depende em parte de uma dinâmica de grupo criada a partir de um processo histórico que criou repertórios culturais, os quais podem ressaltar ou esconder essa estigmatização e, da mesma forma, viabilizar ou dificultar determinadas estratégias de respostas.

Nesse sentido, o contraste entre os Afro-Americanos e os Negros Brasileiros é também o contraste entre dois processos históricos. No caso norte-americano, a história de segregação institucional resistida através das lutas dos Movimento pelos Direitos Civis privilegia repertórios culturais de confronto. No caso brasileiro, a trajetória de uma sociedade extremamente desigual, aliada a ideologias de integração, como o mito da Democracia Racial, favorece repertórios culturais menos conflituos. Repertórios menos conflituos aparecem também no caso israelense, em que a ideologia de democracia étnica israelense informa com frequência as narrativas de Mizrahim e Etíopes.

Entretanto, nossos entrevistados brasileiros não estão cegos por um mito de democracia racial; eles identificam a estigmatização e a discriminação racial (mesmo que às vezes a percebam como ao mesmo tempo racial e socioeconômica) e fazem escolhas sobre como reagir a elas. Algumas dessas escolhas são pela não resposta ou pelo não racialismo. Nesse sentido, muitos entrevistados ainda preferem políticas universais que não mencionem a raça.

Essa preferência pelo não racialismo não impede muitos dos entrevistados de identificar a mobilização em torno das identidades raciais como uma opção de resposta. No livro discutimos em detalhe como muitos entrevistados acreditam nas ações afirmativas e nos movimentos negros como respostas à desigualdade e à discriminação racial, mesmo que tenham suas consequências para a sociabilidade e para as fronteiras simbólicas entre categorias raciais no Brasil.

Da mesma forma, os repertórios culturais disponíveis para esses atores são dinâmicos. Mais do que sugerir uma sociedade dominada por um mito da democracia racial, as narrativas analisadas aqui ilustram processos culturais que reproduzem, mas também criam novos repertórios culturais. Tais repertórios culturais são parcialmente influenciados pela crescente transnacionalização das políticas de identidade, mas refletem também

dinâmicas nacionais de continuidade e mudança cujos rumos e consequências ainda estão em abertos e em disputa.

Referências

- ALMEIDA, Alberto Carlos. (2007). *A Cabeça Do Brasileiro*. Rio de Janeiro: Record.
- BAILEY, Stan. (2009). *Legacies of Race: Identities, Attitudes and Politics in Brazil*. Stanford, California: Stanford.
- CANO, Ignacio. (2002). *Introdução à avaliação de programas sociais*. FGV Editora.
- DEGLER, Carl N. (1971). *Neither Black nor White: Slavery and Race Relations in Brazil and the United States*. New York: Macmillan.
- FIGUEIREDO, Angela. (2002). *Novas Elites de Cor: Estudo Sobre Os Profissionais Liberais Negros de Salvador*. São Paulo, SP, Brasil: Annablume.
- FREYRE, Gilberto. (1933). *The Masters and the Slaves. A Study in the Development of Brazilian Civilization*. 2d English language. New York,: Knopf.
- FRY, Peter. (2005). *A Persistência Da Raca: Ensaios Antropológicos Sobre o Brasil e a África Austral*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- GUIMARÃES, Antônio Sérgio. (1998). Preconceito e Discriminação: Queixas de Ofensas e Tratamento Desigual dos Negros No Brasil. *Novos Toques*, 3. Salvador, Bahia: Programa A Cor da Bahia, Mestrado em Sociologia, FFCH-UFBA.
- HANCHARD, Michael George. (1994). *Orpheus and Power: The Movimento Negro of Rio de Janeiro and São Paulo, Brazil, 1945-1988*. Princeton, N.J.: Princeton University Press. Disponível em: <http://www.loc.gov/catdir/toc/prin031/93038137.html>; <http://www.loc.gov/catdir/description/prin021/93038137.html> . Acesso em junho de 2015.
- HENRIQUES, Ricardo. (2001). *Desigualdade Racial no Brasil: Evolução das Condições de Vida na Década de 90, Texto para Discussão nº807*, IPEA, Rio de Janeiro, 2001.
- HTUN, Mala. (2004). From 'Racial Democracy' to Affirmative Action: Changing on State Policy on Race in Brazil. *Latin American Research Review* 39 (1), p.60-89.
- LAMONT, Michèle; NISSIM Mizrahi. (2012). Ordinary People Doing Extraordinary Things: Responses to Stigmatization in Comparative Perspective. *Ethnic and Racial Studies*, Vol.35, Issue 3.
- LAMONT, Michele; GRAZIELLA Moraes Silva; JOSHUA Guetzkow *et al.* (No prelo). Getting Respect: Dealing with Stigma and Discrimination in the United States, Brazil, and Israel. Princeton. New Jersey: Princeton Univ. Press.
- MORAES Silva, Graziella. (2015). After Racial Democracy: Contemporary Puzzles in Race Relations in Brazil, Latin America and beyond from a Boundaries Perspective. *Current Sociology*, July 10th: 0011392115590488.
- (2012). Folk Conceptualizations of Racism and Antiracism in Brazil and South Africa. *Ethnic and Racial Studies* 35 (3), p.506-522.
- MORAES Silva; Graziella; SOUZA LEÃO, Luciana. (2012). O Paradoxo da Mistura: Identidades, Desigualdades e Percepção de Discriminação

- Entre Brasileiros Pardos. *Revista Brasileira de Ciências Sociais* 27 (80).
- MUNIZ, Jeronimo.
(2012). Preto No Branco? Mensuração, Relevância e Concordância Classificatória no País da Incerteza Racial. *Dados* 55 (1), p.251–282.
- PAGER, Devah.
(2006). Medir a Discriminação. *Tempo Social* 18 (2), p.65–88.
- PAIXÃO, Marcelo.
(2003). *Desenvolvimento Humano e Relações Raciais*. Rio de Janeiro: DP&A.
- PAIXÃO, Marcelo; CARVANO, Luiz (Eds.).
(2008). *Relatório Anual das Desigualdades Raciais no Brasil; 2007-2008*. Rio de Janeiro: Garamond.
- PAIXÃO, Marcelo; ROSSETO, Irene; MONTOVANELE, Fabiana; CARVANO, Luiz .
(2011). *Relatório Anual das Desigualdades Raciais no Brasil; 2009-2010*. Rio de Janeiro: Garamond.
- PASCHEL, Tianna.
(No prelo). *Becoming Black Political Subjects: Movements, Alignments and Ethno-Racial Rights in Brazil and Colombia*. New Jersey: Princeton Univ. Press.
- RACUSEN, Seth.
(2004). The Ideology of the Brazilian Nation and the Brazilian Legal Theory of Racial Discrimination. *Social Identities* 10 (6), p.775–809.
- REIS, João José.
(1988). *Escravidão e invenção da liberdade: estudos sobre o negro no Brasil*. Brasília, Editora Brasiliense em coedição com o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico.
- RIBEIRO, Carlos Antonio Costa.
(2006). Classe, Raça e Mobilidade Social no Brasil. *Dados* 49 (4), p.833–873.
- SANSONE, Livio.
(2003). *Blackness without Ethnicity: Constructing Race in Brazil*. New York: Palgrave MacMillan.
- SCHWARTZMAN, Luisa.
(2007). Does Money Whiten? Intergenerational Changes in Racial Classification in Brazil. *American Sociological Review* 72 (6), p.940–964.
- SCHWARTZMAN, Luisa Farah; SILVA, Graziella Moraes D.
(2012). Unexpected Narratives from Multicultural Policies: Translations of Affirmative Action in Brazil. *Journal of Latin American and Caribbean Ethnic Studies* 7 (1), No prelo.
- SHERIFF, Robin E.
(2001). *Dreaming Equality: Color, Race, and Racism in Urban Brazil*. New Jersey.: Rutgers University Press.
- SMALL, Mario.
(2009). How Many Cases Do I Need? On Science and the Logic of Case Selection in Field-Based Research. *Etnography* 10 (1), p.5–38.
- VALLE E SILVA, Nelson.
(1980). O Preço da Cor: Diferenciais Raciais na Distribuição da Renda no Brasil. *Pesquisa e Planejamento Econômico* 10 (1), p.21–44.
- WILLIAMS, David; RIS LAVIZZO-MOUREYM; RUEVEN, C. Warren.
(1994). The concept of race and health status in America. *Public Health Report* 109, p.26–41.
- WILSON, William J.
(1980). *The Declining Significance of Race: Blacks and Changing American Institutions*. 2d edition. Chicago: University of Chicago Press.

Recebido em
setembro de 2015

Aprovado em
outubro de 2015