

**RACISMO NO BRASIL:
O NEGRO NO AMBIENTE DE TRABALHO**

MACEDO, Doriete;
SANTOS, Jevison de Jesus dos;
SOUZA, Martha Helena Rodrigues.

MODALIDADE DO TRABALHO – PÔSTER
GRUPO DE TRABALHO SOCIOLOGIA

RESUMO

Este trabalho teve por objetivo conhecer os processos do racismo no Brasil no ambiente de trabalho e analisar os mitos que dentro deste contexto são utilizados como forma de resistência para encarar a realidade dos fatos. Nosso enfoque foi observar homens negros e mulheres negras e seus comportamentos quando elas vivenciam a dor da discriminação. Nosso olhar teve como referencial o ambiente de trabalho e a abordagem diante do racismo, e nossa atenção esteve fortemente voltada para os comportamentos, conceitos de teoria de campo, mecanismos de defesa, disfunção do contato e contato¹. Para construção desse trabalho adotamos o seguinte percurso: em primeiro lugar fizemos um breve levantamento histórico do racismo no Brasil desde a colonização até os dias atuais, observando a ação do homem negro e da mulher negra em suas relações de trabalho e a maneira pela qual elas eram tratadas; em seguida, buscamos conhecer formas que fundamentam o processo da gestão de pessoas, baseados num perfil romântico de racismo acobertado e, então, verificamos as reações dos indivíduos quando deparam com a discriminação pelos próprios colegas de trabalho, analisamos o conteúdo das falas e o comportamento destes indivíduos. Tentamos entender as atitudes preconceituosas que mais afeta os indivíduos discriminados e as interferências dessas ações no ambiente de trabalho se elas provocam abertamente as normas atuais antirracismo e se elas são atos discriminatórios que acontece por acaso ou se continuariam no interior das consciências dos indivíduos. Ao final do trabalho tecemos comentários diante da escolha de viver aceitando este racismo ou posicionar diante dele e levantamos questões sobre uma nova forma de encarar uma relação de racismo no Brasil na qual esta exclusividade não está presente.

Palavras-chave: Racismo. Comportamento. Ambiente de trabalho.

ABSTRACT

This study aimed to understand the processes of racism in Brazil in the workplace and analyzing the myths that are used in this context as a form of resistance to face the reality of the facts. Our approach was to observe black men and black women and their behavior when they experience the pain of discrimination. Our look has as reference the work environment and approach in relation to racism, and our attention was heavily focused on the behaviors, concepts of field theory, defense mechanisms, dysfunction and contact contato¹. To build this work we adopt the following route: first did a brief historical survey of racism in Brazil since colonial times to the present day, watching the action from the black man and black woman in their working relationships and the way they were treated, then seek ways to know that underlie the process of managing people, based on a romantic profile of racism under cover and then checked the reactions of individuals when faced with discrimination by their own colleagues, analyzed the content of the speech and behavior of these individuals. We try to understand the prejudicial attitudes that affects individuals discriminated against and the interference of these actions in the workplace if they openly provoke the current standards antiracism and whether they are discriminatory acts that happen by chance or remain inside the consciences of individuals. At the end of the work we weave comments on the choice of living or racism accepting this position before him and raised questions about a new way of looking at a relationship of racism in Brazil in which this exclusivity is not present.

Keywords: Racism. Behavior. Work environment.

RACISMO NO BRASIL

O tema racismo tende a estimular a curiosidade das pessoas. A razão deste fenômeno está no fato de que possivelmente, todos já passaram ou passarão por isso um dia, mesmo que não tenham conhecimento do assunto nem noção da intensidade de interferência deste ato no comportamento da vida do indivíduo.

Ainda que em nossos relacionamentos haja uma expectativa de confiança no cumprimento das atividades ou tarefas no ambiente de trabalho, sabemos que homens e mulheres negros são tratados de formas diferentes uns pelos outros, mesmo sabendo ou imaginando a dor que isso pode causar ao outro.

Quando resolvemos abordar este assunto, sabíamos que estaríamos diante a um leque de possibilidades. Assim, dirigimos nosso olhar aos homens e mulheres que são negros e que apresentam dificuldades de encarar essa situação. Acreditamos que a escolha de um foco permitirá uma maior atenção de nosso estudo, logo, maior qualidade no desenvolvimento desse tema.

A escolha desse tema deveu-se ao fato de nossos orientadores, do curso de doutorado em Psicologia Social, na disciplina antropologia acreditarem, que seria um tema interessante e instigante no momento que estamos vivendo, e por eles terem um vasto conhecimento no assunto, e o Brasil fazer parte de uma nação onde há muitos negros e há uma grande miscigenação da cor, creio que despertou o interesse de estudos visando conhecer melhor o assunto. Baseados nas leituras que fazíamos, assim como nos relatos de casos que ouvíamos no trabalho, o empenho de conhecer essa problemática aguçou nossa curiosidade o que acabou determinando o tema deste trabalho.

Antes de qualquer coisa, para que possamos entendê-lo é importante esclarecer dois pontos:

Que tipo de racismo esse trabalho abordará? Quais são as atitudes que determina uma discriminação no ambiente de trabalho aqui citados?

Quando usamos o termo racismo no Brasil, é possível pensarmos em uma série de significados e contextos diferentes. Buscando o sentido dessa palavra, em dois dos grandes dicionários da Língua Portuguesa, o Houaiss e o Aurélio, assim como outras palavras correlacionadas, encontramos as seguintes definições:

Racismo: “Uma doutrina que sustenta a superioridade de certas raças. Preconceito ou discriminação em relação a indivíduo considerado de outra raça”. AURÉLIO

Preconceito: a definição é a ideia preconcebida. Na segunda acepção é suspeita, intolerância, aversão a outras raças, credos, religiões. (ibidem).

Discriminação: do preconceito, fazendo com que determinados segmentos, grupos ou atividades sejam excluídos ou estigmatizados. (ibidem).

Racismo: s.m. discriminação baseada na suposta inferioridade de certas raças. (HOUAISS,2004)

Raça: s.f. 1 classificação de grupos humanos por seus traços físicos hereditários (cor da pele, tipo de cabelo etc) 2 coletividade de indivíduos unidos por semelhanças socioculturais (a r. brasileira)(ibidem).

Discriminação: s.f. 2 ação de separar, pôr à parte, ou o seu efeito(os negros sofrem d.) cf. discriminação (ibidem).

Notando estes conceitos, algumas coisas nos chamaram a atenção. Primeiro, é a presença de uma atitude de exclusão. Vale a pena citar que, de acordo com a Bíblia Sagrada, “Se vocês de fato obedecerem à lei real encontrada na Escritura que diz: Ame o seu próximo como a si mesmo, estarão agindo corretamente”. (Tg, 2:8). O Cristianismo é considerado a maior religião mundial, predominante na Europa, América do Norte, América do Sul, Oceania e em

grande parte da África, o que nos leva a pensar numa possível relação desta com o fato do racismo ser visto com algo reprovável. Segundo, é quando se fala de discriminação como exclusão, e terceiro, racismo e discriminação da raça comum aos indivíduos.

Tendo por base os aspectos comportamentais, MACEDO(2003, p.19) foram os filósofos que procuraram entender o homem. Aristóteles (Macedônia, 384 - 322 a.C) preconizava que ele era como uma “tabula rasa”, uma espécie sem registros ao nascer, e que esses registros ocorreriam após o nascimento, ideia que nos dias atuais é inaceitável. Como os avanços da genética, e possível saber se uma criança, antes mesmo de nascer, será portadora ou não de patologias, e até desvendar a paternidade desse bebê. Já se comprovou cientificamente que os embriões e fetos reagem a estímulos externos, como sons fortes, gritos ou músicas suave, e a estímulos internos de suas mães, como alegria, raiva ou medo.

Portanto, nosso estudo bibliográfico e relatos de colegas de trabalho, percebemos que muitas vezes é difícil para o indivíduo entrar em contato com determinadas situações e aceitar seus verdadeiros desfechos. Essa fuga da realidade pode ser feita de diversos modos, no entanto, segundo Perls (1988, p. 35), “a fuga em si, não é boa, nem má, é apenas um modo de enfrentar o perigo”. Assim, acreditamos que aquilo que muitas vezes pode parecer devastador aos princípios singulares de cada um, pode tornar-se motivo de transformações, reflexões e de resultados positivos para o mesmo.

Observando na Universidade Federal do Tocantins casos onde o racismo e a discriminação se fazia presente, muitos eram os relatos dos negros que buscavam formas contraditórias para justificarem ou esconderem de si mesmas uma possível humilhação e, desse modo, enfrentar o problema. A afirmação de que estas justificativas eram inadequadas deve-se ao fato delas terem sido confirmadas pelos próprios negros num momento posterior. No entanto, em outros casos, quando essa confirmação não se fazia, a nossa observação de uma reprodução de comportamentos desordenados ou desmotivados e tristes, permitiu que suspeitássemos dessa inadequação e ficássemos mais alerta para esse fato.

Petersen faz a seguinte afirmação:

A recusa de reconhecer o problema é um mecanismo de escape baseado em medo, falsa esperança [...]. Há um medo de incapacidade para enfrentar a crise, um complexo de não se ter recursos para enfrentá-la, de não se saber para onde se voltar nessa confusão (1985, p. 99).

É nesse contexto que encontramos as atitudes que determina uma discriminação no ambiente de trabalho, que serão abordados neste trabalho. Que muitas vezes são tratados como

brincadeiras, que no fundo fere e marca diferente do passado, que não é mais no corpo, mas a alma do indivíduo.

O racismo aborda temas que são lógicos para compreensão do comportamento dos negros, os quais estarão abordando nesse trabalho. A adequação criativa são formas que, em nossa percepção, o indivíduo emprega em sua vida visando uma aparência ou postura de um equilíbrio interno. Inseridos numa essência alterada, é fundamental que possamos mudar constantemente se quisermos sobreviver, no entanto esse processo de mudança pode ser cristalizado, atrapalhando o bom funcionamento do sujeito.

Desse modo, acreditamos que o tema aqui abordado pode ampliar nosso olhar como estudioso no contato com os negros, quando este assunto se fizer presente. Acreditamos também, que essa investigação tem relevância para o comportamento do negro no ambiente de trabalho já que faz uma leitura de uma conduta ligada ao ambiente o qual ele está inserido, facilitando a criação e utilização de ferramentas que facilitem o contato dos negros com as escolhas que eles fizerem para condução de seus problemas.

Os objetivos desse trabalho foram divididos da seguinte maneira:

Investigar o que leva os negros a buscarem respostas inadequadas para explicar o racismo no ambiente de trabalho. Fazer um pequeno levantamento histórico, objetivando mostrar algumas mudanças dos negros, desde nossos colonizadores até os dias de hoje. Investigar como os conceitos do racismo e o comportamento no ambiente de trabalho podem facilitar a percepção e o trabalho desenvolvido com os negros.

Os procedimentos metodológicos utilizados para elaboração deste trabalho foram de três tipos. O primeiro e mais consistente, foi um levantamento de natureza exploratória, através da análise de dados secundários, isto é, o uso de informações já existentes, como livros, artigos e pesquisas, que foram estudadas com o intuito de recolher dados, informações e conhecimentos prévios a respeito do assunto aqui tratado e da hipótese que pretendíamos investigar. Assim, esses apontamentos foram utilizados com o objetivo de complementar as ideias levantadas para produção deste trabalho. Portanto, para este trabalho monográfico, foram utilizados livros que trazem o racismo e publicações que tratam o assunto da discriminação, da relação de trabalho do negro com a sua equipe de trabalho.

O segundo lugar, a busca de informação utilizada para elaboração deste trabalho, foi o de conversas informais com mulheres e homens negros que já haviam vivenciado o racismo. Dessa forma, as opiniões que seriam exploradas no trabalho foram levadas a um grupo reduzido de indivíduos pertencentes ao universo pesquisado e assim, as informações obtidas

como, emoções, motivações, conceitos e ideias, foram exploradas, resultando em dados explicativos sobre o assunto pesquisado.

Em terceiro lugar, trabalhamos com a observação direta da experiência com os profissionais negros no ambiente de trabalho, sendo esta refletida por nós e empregada no desenvolvimento desse estudo.

No assunto “HISTÓRICO DO RACISMO NO BRASIL: sofrimentos e lutas” fizemos uma apresentação histórica, de maneira resumida, desde nossa colonização até a atualidade, com o intuito de conhecermos de que maneira o negro vivia sua relação de trabalho, e observar o papel que ele desempenhava em suas relações. No capítulo “ASPECTOS COMPORTAMENTAIS DA GESTÃO DE PESSOAS”, abordaremos o tema dos aspectos comportamentais da gestão de pessoas, observando algumas razões que são usadas como justificativas que levam a discriminação e conheceremos alguns conceitos encontrados pelos brancos e negros para explicar o racismo. No tema “COMO ENCARAR UMA RELAÇÃO DE RACISMO NO BRASIL”, desenvolveremos nosso olhar analítico da discriminação e buscaremos entender o motivo pelo qual os negros muitas vezes, escolhe não encarar a realidade como ela é. Embora todo trabalho tenha sido desenvolvido sob a ótica do racismo, neste momento nosso foco estará em relacionar essa teoria com o material que apresentaremos em outros tópicos. Portanto, mesmo que alguns conceitos apareçam no decorrer dos temas estudados, é aqui que eles serão explicados mais detalhadamente. Nas considerações finais elaboraremos uma reflexão acerca de nossas ponderações sobre este trabalho, e traremos novos questionamentos que surgiram do resultado deste trabalho.

HISTÓRICO DO RACISMO NO BRASIL: sofrimentos e lutas

Pesquisamos uma apresentação histórica, de maneira resumida, desde nossa colonização até a atualidade, com o intuito de conhecermos de que maneira o negro vivia sua relação de trabalho, e observar o papel que ele desempenhava as suas atividades ou mesmo as suas rotinas de trabalho no ambiente no qual eles estavam inseridos.

Suportar a questão do racismo não é nada fácil. Os relacionamentos no ambiente de trabalho variam, muitas vezes pela razão de tantas alegrias, ou pode ser também fonte dos mais intensos sofrimentos. No entanto, como o modelo de sofrimento físico e de memória se constituiu? Será que ele esteve presente desde o início de nossos tempos? Sem dúvida estas foram perguntas que nos fizemos durante a elaboração deste trabalho.

Nesse capítulo, faremos um pequeno levantamento histórico tentando esclarecer nossas perguntas e conhecer um pouco do passado do negro no Brasil, sofrimentos e lutas que viviam na sociedade, o modo que eles eram tratados, e de que maneira era estabelecida a relação de trabalho e as mudanças ocorridas nas últimas décadas.

No livro *“Uma breve história do Brasil”*, Mary Del Priore e Renato (2010), falam do sofrimento e das lutas que os negros passaram desde a colonização até o século XXI. E não poderia ser diferente, pois o passado é infinito os relatos dos acontecimentos de apenas um dia poderia ocupar centenas de páginas sem nunca chegarmos a esgotá-los.

As provas formais foram prejudicadas pelo tempo, por varias motivos: pela falta de habilidades em mantê-las; em função dos testemunhos não sobreviverem; quase todos sob a forma de documentos escritos; e do nível de conhecimento baixo, era poucos os alfabetizados na época da inserção do trabalho escravagista no Brasil.

O período colonial faz parte da nossa história, onde Portugal queria ser suprido pelas matérias-primas brasileira, a economia começando a existir como a monocultura, a presença do latifundiário e a apresentação do negro como trabalhador imposto pelas vontades e poderes autoritário de seus proprietários. O Brasil foi constituído e teve o seu incremento na sua economia baseados na aflição do escravo, o que não deixa ninguém orgulhoso, muito pelo contrário. Só no Rio de Janeiro, entre os anos de 1.790 e 1.830, chegaram 700 mil escravos trazidos por cerca de 1600 navios, sendo considerado o maior importador de escravos, naquela época, onde havia gente vendendo gente como animal ou coisa.

As diferenças entre brancos e negros, que datam desde o descobrimento do Brasil, e que têm como resultado, uma adaptação não muito adequada como muitos esperam. Observa neste período já havia certo arranjo comportamental para a discriminação do negro, é possível perceber uma divisão de tarefas definidas de acordo com a cor e o gênero de cada um. O homem branco era responsável pelo suprimento, pelos negócios, as tomadas de decisões, o que resultou numa maior obstinação e o desenvolvimento de um lado mais funcional e invasivo. Cabia a ele também a proteção da família e para isso exigia a presença de negras para auxiliares a vossas mulheres. Para as esposas brancas eram definido, que deviam gerar os filhos, a responsabilidade estava basicamente em amamentar, cuidar da prole e do território. Ambos reconheciam a ajuda do outro para sobrevivência e bem-estar da família, porém o negro na sua amplitude era tratado como animal.

Em vários relatos desta época, a negra considerada escrava, valia por dois negros, por que tinha uma jornada de trabalho maior que o sexo masculino, levantava de madrugada,

preparava o café da casa grande², fazia o almoço e servia aos seus senhores, cuidava das crianças brancas suprimindo todas as suas necessidades, no período da tarde tinham que ir para as lavouras executarem ações pesadas competindo com o sexo oposto, retornava no final da tarde onde começava o ritual para a preparação da alimentação para o jantar das famílias brancas e dos cuidados que as crianças, indo dormir somente após todo o serviço realizado.

As torturas, os castigos são ações que nos dão náuseas em relatar pela forma como eram realizadas, e o que mais impressiona é que às vezes ou na sua maioria era um mestiço³ que segurava e usava o chicote ou as ferramentas utilizadas para as execuções de sofrimento que muitas das vezes os levavam a morte.

O Brasil teve 350 anos de regime escravocrata e apenas 113 anos de trabalho livre. Não levamos em consideração os primeiros 50 anos, quando praticamente o único trabalho era carregar nossas riquezas naturais para fora do país e os mais punidos eram os índios, os nativos. Em 1817, o Brasil tinha 3,6 milhões de habitantes e 1,9 milhão de escravos, ou seja, mais da metade da população. Em 1850, esse número pulou para 3,5 milhões, fonte de vários autores de livros de história do Brasil util.

As escolas brasileiras ensinam que os negros foram escravos e que, no dia 13 de maio de 1888, a princesa Isabel do Brasil e o conselheiro Rodrigo Augusto da Silva assinaram a Lei Áurea abolindo assim, a escravidão no Brasil.

O projeto da Lei foi apresentado pela primeira vez uma semana antes de ser aprovado pelo ministro e conselheiro Rodrigo Augusto da Silva. Passou pela Câmara e foi rapidamente avançado pelo Senado, para sanção da princesa regente. Foi uma medida estratégica, porque os deputados e alguns senadores queriam que o projeto de lei fosse aprovado de qualquer maneira enquanto o rei D. Pedro II viajava para Portugal.

Não houve um projeto eficaz de integração que permitisse que os antigos escravos se sustentassem de forma independente. Assim, muitos continuaram oferecendo serviços aos seus senhores para garantir moradia e alimentação.

Alegam os líderes do movimento que a data da abolição é uma "data branca que reflete bondade". Segundo Roberto Pompeu de Toledo, em artigo na Revista Veja, "trocou-se um mito pelo outro, o da senhora bondosa, que gentilmente concede a liberdade aos súditos negros, pelo do negro rebelde e audaz, herói do inconformismo. Entre ambos, fica a realidade dura, cotidiana, suarenta, diversa, complexa - e, fora do círculo dos especialistas, ignorada". É

a mais pura verdade: no Brasil de hoje não se fala muito no regime escravocrata, parece que existe um acordo tácito para esquecer o assunto.

Porém, a abolição não ocorreu efetivamente, pois, ainda hoje, o negro é visto como de raça rebaixada, inferior e que a assinatura do documento de liberdade tiveram objetivos econômicos e não humano conforme vários relatos históricos.

Portanto, em resposta as perguntas no início deste tema. Verificamos que o modelo de sofrimento físico e de memória se constituiu em muitas vezes um sentimento de vingança, dissabores que às vezes não são explicadas, mas existem. Eles não estiveram presentes desde o início de nossos tempos, até porque o escravo no início da colonização do Brasil não era somente o negro, mas o branco, o índio. Quando a cor da pele negra foi tendenciada como característica de escravatura, até escravo podia e tinha escravo, o escravo era objeto de venda, compra, empréstimo, doação, penhor, transmissão por herança, depósito, como qualquer mercadoria que servia para o escambo, era barato, havia grande oferta no mercado de contrabando dos chamados navios negreiros. Atitudes que ficaram em evidência, fazendo as memórias reviverem todos os sofrimentos do passado.

ASPECTOS COMPORTAMENTAIS DA GESTÃO DE PESSOAS

Como as pessoas são objeto de estudo deste tema, porque são elas que apresentam os aspectos comportamentais da Gestão de Pessoas, é preciso conhecer um pouco sobre a sua complexidade.

Costumamos falar que não nos conhecemos nem a nós mesmos, porque, depende muito do momento, da situação, do dia, do ambiente no qual estamos inserido que vai definir o nosso comportamento e o indivíduo receberá das pessoas que o cerca estímulos intencionais, verbais, positivos ou negativos. E não existe Gestão de Pessoas sem relacionamento. A palavra relacionamento vem do verbo relar, sabemos que quando relamos, e cada vez que há um novo relar, podem ocorrer atritos pelo contato dos corpos, é aí que entra o papel da Gestão de Pessoas, amenizarem os conflitos e torná-lo acolhedor e motivador o ambiente de trabalho. Esta Gestão é formada por pessoas e pessoas complexas. Outro dia ouvi de um grande empresário que mexer com gente é fora de sério, para não dizer o palavrão que ele pronunciou. Questionamos quanto a sua afirmação, ele respondeu: Você é que não conhece a minha equipe? Fiquei pensando!!! Mas, quem os contratou? Temos uma grande tendência de culpar o outro ao invés de assumir nossas atitudes.

Sabemos identificar precisamente o impacto de nossas atitudes no clima psicológico da organização? Temos noções de que ações esta promovendo ou reduzindo a sinergia da equipe? O departamento de Gestão de Pessoas tem uma dinâmica especial de negociação e administração de conflitos, logo, motivar a chamada sinergia no ambiente de trabalho é o seu objetivo, que deve ser em permanente efervescência pelas grandes e pequenas alterações nos comportamentos dos indivíduos que fazem parte da Organização.

Em aspectos comportamentais da gestão de pessoas Denize Ferreira Rodrigues, fala do comportamento adquirido:

A permanência de um novo comportamento esta diretamente relacionada à permanência de recompensa daí decorrente. Caso esta seja retirada, a tendência natural é que esse comportamento seja abandonado. (2003, p.37)

Quando estamos preocupados com quaisquer motivos, temos um período de fadiga física ou emocional, mas quando há uma discriminação no ambiente de trabalho na maioria das vezes o comportamento não é alterado por um período de tempo e sim por todo o tempo que estiver inserido naquela equipe de trabalho. Porque são os membros dela que leva os indivíduos a vivenciar, presenciar a humilhação, o constrangimento da angústia, pela dor das ações que leva ao racismo ou de certas brincadeiras de mau gosto realizada dentro da Organização. Nestas atitudes podemos avaliar os impactos que muitas vezes define o comportamento do individuo no ambiente de trabalho.

Porém, quando estes mesmos indivíduos se desligam desta equipe onde foi discriminado, e passa a ter uma permanência em outra equipe, com tratamento positivo, diferente da equipe anterior, a tendência natural que ele vai voltar ao comportamento antigo ou adaptar ao comportamento satisfatório da nova equipe.

Promover ou reduzir a sinergia dentro de uma gestão de pessoas depende de vários fatores e de quais indivíduos fazem parte desta gestão, pois sabemos da complexidade que há entre os mesmos. Porém, temos um norte para alavancar esta sinergia que é a recompensa, a pessoa pode melhorar seu desempenho quando há recompensa seja salarial, confraternização, lazer, planos de saúde ou status.

Em contra partida a discriminação pode reduzir a sinergia no ambiente de trabalho porque a humilhação perante aos colegas de trabalho, faz diminuir a qualidade ou o desempenho das atividades realizadas em equipe.

Elton Mayo cientista social, australiano, no estudo das teorias das relações humanas junto com Mary Follet, por meio de pesquisa definiu que o comportamento tradicional é visto sob a

óptica de um objetivo social positivo. A felicidade individual, o crescimento e a saúde da sociedade dependem da existência de um sentido de “função social” do indivíduo. Que o conflito é uma chaga social e a cooperação é o bem-estar social, exceto as formas de cooperação apoiadas por meios políticos no ambiente de trabalho; como as negociações coletivas, que na verdade não são cooperações. Quando cada indivíduo possui o senso de função social e responsabilidade, a sociedade torna-se um organismo social sadio.

A discriminação gera um conflito individual, afetando todo o ambiente onde o discriminado e discriminador faz parte da equipe de trabalho.

RACISMO ACOBERTADO OU VELADO.

Segundo o site *Os estereótipos e a psicologia social* na página <http://estereotipos.net/tag/racismo/>, “Na visão do especialista Nelson⁴ Rodrigues, o preconceito racial existente no nosso país é velado, e isso acaba “cegando a população”, a qual acredita veementemente que o país vive uma democracia racial”.

Hoje em dia, as Nações Unidas e as legislações de todos os países do mundo proíbem a escravidão. Mesmo assim, em vários países, inclusive o Brasil, são praticadas, atualmente, relações de trabalho muito semelhante à escravidão. Com a lei em vigor estaria levando as pessoas inibirem expressões do preconceito conservando disposições negativas internas.

O surgimento do chamado racismo acobertado ou velado, é proibido, tem leis que o impede de sua ação, entretanto, nas atitudes não são impedidas, porque nossas atitudes são o resultado de conhecimento e habilidades adquiridos na formação de nossas personalidades ou de nossos princípios e o racismo esta imbuído em muitos de nós.

Aquela estória, de que a filha da vizinha namora um “negão” é legal. Mas, quando é a sua filha, não. Já começa a imaginar a aparência dos netos, da sua descendência, então, quando é o outro pode, a minha família, não.

Estas atitudes não são tão abertas como a gente pensa. Começamos a estudar esta questão, e constatamos por análise *in loco* no ambiente de trabalho, que não se depara com o racismo à primeira vista, logo que chega ao departamento ou empresa. Essas coisas vêm pouco a pouco, quando se começa a descobrir que você faz parte da equipe, ou entra para trabalhar e percebe que é o único negro, que te olham de forma diferente e concluem com os olhares dizendo “negro”. São diferentes dos brancos mesmos. Poderia dizer que esse estranhamento é por ser negro, mas essa comparação na UFT, na verdade é feita em relação aos negros que

conseguiram, após grandes batalhas, a ser um funcionário público federal, que muitas vezes ainda não entram em alguns lugares ou não entram de cabeça erguida.

Depois, com o tempo, eles vão entrar em alguma sala no ambiente de trabalho para, reuniões, coordenações, em que está sozinho e se perguntam: onde estão os outros negros? As pessoas olham mesmo, inclusive quando este negro faz parte de quaisquer tomadas de decisões na Organização. Os colegas às vezes tentam ser discreto, mas nem sempre esconde, porque são poucos os negros que estão inseridos na educação superior como atores deste cenário que é mercado de trabalho. Quando questionei esta situação com um servidor negro ele respondeu: “a universidade é um lugar onde poucos os negros entram, seja como servidor ou como acadêmico”. Na nossa sala na universidade somos 16(dezesseis) servidores só tem um negro, e é doutor, poucos do que escolheu a educação como degraus para subir profissionalmente neste país.

Temos várias sequela de posicionamento desfavorável dos negros, devido a forma de inserção desigual na estrutura de classes, no que se refere a renda, escolaridade e ocupação. Segundo Romero Rocha (2007, p.150) A diferença de renda média entre brancos e negros no Brasil é uma verdade histórica que deve preocupar os pesquisadores das áreas de ciências humanas como um dos vários graves problemas relativos à distribuição de renda e justiça social. A questão é que esses problemas não são facilmente separáveis. Existem varias formas de preconceito racial velada no Brasil. A diferença da qualidade de educação é uma mostra nítida disto, sem falar das formas de preconceito direto, como gritos de torcida, por exemplo. O tema esta longe de ser resolvido e merece nossa atenção.

De acordo com os dados do Provão/2000- Inep/Mec, dos formandos que fizeram o provão em 2000 nos cursos de Administração, Direito, Medicina Veterinária, Odontologia, Medicina, Jornalismo e Psicologia, dentre outros, mais de 80% é constituído por brancos (respectivamente, 83,3%, 84,1%, 84,9%, 85,8%, 81,6%, 81,5% e 83,3%). Por sua vez, para os mesmos cursos, os negros aparecem nos seguintes percentuais: 1,6%, 2,0%, 1,1%, 0,7%, 1,0%, 2,9% e 1,6%.Esta pesquisa revela, também, a baixa frequência dos negros nas universidades brasileiras. Enquanto 80% dos universitários são brancos, somente 2,2% são negros (“Provão revela barreira racial no ensino”. Folha de São Paulo, Cotidiano. 14/01/2001) Um episódio que chama bastante atenção é que mais de 50% dos negros tem escolaridade menor ou igual a seis anos de estudos. Ou seja, mais de 50% dos negros não completaram o primeiro grau. Enquanto isso, mais de 60% dos brancos completaram o primeiro grau. Fonte: Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílios - PNAD 2003.

Destes 50% dos alunos negros que termina o primeiro grau, quantos chegam à universidade? A partir daí você começa a buscar uma explicação para saber o porquê da aprovação de cotas para alunos negros acessarem as universidades federais. Sendo um processo recente e ainda em avaliação, as cotas raciais têm sido componente de reflexão em função de sua justificativa social, que consiste em dar mais oportunidades aos negros, dando estímulo para acessarem o ensino superior, oportunizando que possam futuramente ter as mesmas qualidades de inserção profissional que tem o restante da população brasileira.

As ações afirmativas são medidas especiais, provisórias ou não, implementadas pelo Estado e por setores da sociedade civil, que visam ponderar desigualdades acumuladas ao longo de muitos anos, sejam elas raciais, religiosas, de gênero, étnicas, entre outras, e garantir a equidade de oportunidades e de tratamento. Historicamente, o ensino superior brasileiro não tem apontamento em seu quadro de discentes e docentes de um percentual de negros condizente com a população existente no país. Este quadro é majoritariamente composto por brancos, uma questão à geração de políticas públicas que possam reverter este cenário.

Com a implementação de cotas na Universidade Federal do Tocantins esperam a inclusão desses alunos através das ações afirmativas de cotas efetiva-se gradativamente em aspectos como inserção no trabalho, mudança em relação ao sentimento de autoconfiança e na descoberta de novos horizontes, como a pesquisa, o ensino e a extensão, dimensões da vida acadêmica.

A universidade tem desenvolvido ações para que essa inclusão seja efetiva, promovendo atividades e disponibilizando benefícios que deem suporte financeiro (por meio de bolsas) e acadêmico para a permanência e a conclusão do curso, o que tem sido importante para os alunos cotistas quanto ao apoio básico necessário para que continuem essa caminhada acadêmica. Entre os aspectos que merecem maior atenção, estão à visibilidade dada aos cotistas e a efetiva integração destes junto à instituição em todos os setores da Universidade. Conclusão dos estudos dos cotistas negros na universidade, assunto instigante para novos trabalhos.

O QUE PODE CAUSAR O RACISMO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Escravidão foi diferente ao longo do tempo e alterou em diferentes sociedades, mas todas têm em comum a definição de escravo a partir de sua condição jurídica. O escravo será sempre uma propriedade do seu senhor. Num passado longínquo, a cor da pele não foi critério para

decidir a condição de escravo. Somente na idade moderna, os europeus passaram a explicar a imposição da escravidão pela cor da pele do escravizado.

Muitos brasileiros afirmam que as novas formas de preconceito se expressariam em crenças e práticas diferentes das características do racismo costumeiro; conseqüentemente, a expressão atual do preconceito não poderia ser medida através dos feitos tradicionais, que se apoiam na distância social: uma maior separação expressa maior rejeição social e, portanto, maior racismo.

A demonstração nítida na preferência pela escolha e desempenho do branco no mercado de trabalho, e a facilidade do acesso deles nas organizações, tem dado certo grau de superioridade aos brancos. Essa ideologia racial irá, evidentemente, impedir a inclusão dos negros no mercado de trabalho tendo em vista sua suposta inferioridade e a discriminação racial será, então, uma das marcas visíveis que o negro descobrirá na busca por trabalho é a desigualdade de oportunidades entre os grupos raciais. As estatísticas mostram um quadro nada romântico acerca da maneira como brancos e negros estão distribuídos na estrutura ocupacional.

Experiência importante no Brasil ao combate à discriminação no ambiente de trabalho está sendo promovida pelo Ministério Público do Trabalho, por meio da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho. A seu ato mais exemplar foi à proposição de ações judiciais contra os cinco maiores bancos privados brasileiros, após uma minuciosa investigação que confirmou a existência de organismos discriminatórios na admissão, na remuneração e na promoção de negros/as nessas instituições. Essas ações acabaram por gerar um acordo com a Federação Brasileira de Bancos – FEBRABAN que se comprometeu a levar a cabo um processo de inclusão racial nas empresas bancárias, que está sendo monitorado por organizações da sociedade civil, pelo Ministério Público e pela Comissão de Direitos Humanos da Câmara dos Deputados.

O governo brasileiro deveria ampliar experimentos nesse sentido e agir com mais eficácia na sensibilização e formação dos servidores públicos, revendo preceitos internos discriminatórios nas instituições públicas, que nem sempre estão escritas, mas são naturalizadas no cotidiano.

REAÇÕES DO INDIVÍDUO QUANDO É DISCRIMINADO

No começo do século XIX, por exemplo, o termo raça foi usado, mas inúmeras hipóteses que se baseavam na edificação de oposição entre o negro e o branco, tanto pela composição física quanto pela aptidão mental. Borges (2009, p.11) Muitos estudiosos e cientistas

fundamentaram seus trabalhos nesse conceito, que sobreviveu até os dias de hoje e esta na base das doutrinas conhecidas como “racismo científico”.

No Censo 2000, postos diante das opções de “cor ou raça” do IBGE, 39% dos declarantes identificaram-se como “pardos” e 6% como “pretos”. Quem são os “pardos”? O racismo do século XIX imaginava-os como o produto da miscigenação entre as “raças” branca e negra, mas a genética moderna, que nega a existência de raças humanas, mostrou que quase 90% da população brasileira tem significativa ancestralidade africana. O dicionário oferece, entre as definições de “pardo”, a seguinte: “branco sujo, duvidoso”.

Sabemos que o comportamento do individuo está diretamente ligado ao meio em que vive. Quase sempre as relações sociais exercem grandes influências sobre as suas habilidades e atitudes. Então a técnica de socialização é o ponto de partida para as mudanças de atitudes. Vemos acima relato estatístico de órgão responsável a formalizar a realidade vivida em nosso país, ao utilizar instrumentos de busca das informações onde ao responderem, os próprios negros, negam a sua origem. O Brasil um país com a população formada por vários negros, apresentarem um relatório de 6% de negros!!, ou seja, o negro nega as suas próprias origens.

Baseado nestas colocações o próprio negro vem para o ambiente de trabalho com três comportamentos: ser um *indivíduo bem resolvido*, onde ele diz “o que vem de baixo não me atinge” e continua a vida se sentindo um branco. *Melindroso, fazendo de coitadinho*, quase tudo que se fala no ambiente de trabalho o machuca, e o negro que realmente passa por humilhação e ataques de discriminação de forma sutil como vimos no tema anterior.

Há relatos de servidores que por ser negro ou negra, não consegue uma ascensão de cargo na Universidade, conclusão do próprio relator. Será que é o melindroso, ou que realmente existe esta discriminação? Ela pode ser velada, não fazem e ficam inertes nas tomadas de decisões onde envolve a escolha do negro/negra para o cargo melhor. Temos alguns, poucos mais existem, diretores, coordenadores e por sinais muito respeitados, entrevistado os mesmos, disseram que já vivenciaram brincadeiras de mau gosto com relação a serem negros, porém o velho chavão “bola para frente” são os bens resolvidos.

Quanto aos que são humilhados e atacados pelos colegas de trabalho com palavras, brincadeiras de mau gosto, atos e piadas, carregadas de preconceitos, às vezes recusam a falar sobre o assunto ou mesmo dar continuidade sobre o mesmo, acobertando ou contribuindo para a existência da discriminação ou racismo. Porém, uns preferiram mudar de departamento, outros fingem que não aconteceu nada, partindo da premissa que eles trabalham porque precisam e não por hobby.

COMO ENCARAR UMA RELAÇÃO DE RACISMO NO BRASIL

Hoje no Brasil o racismo não é manifestado como em outros países, até porque falamos muito que Deus é brasileiro, se é brasileiro todas as falácias do mundo e as misérias não irão acontecer aqui. Somos frutos do mesmo processo de exploração, isso significa que nós temos o nosso racismo a brasileira, claro que não é manifestado de forma violenta como nos Estados Unidos e na África do Sul, mas, criamos o próprio meio de excluir, discriminar, diferenciar pessoas como é feito em outros países, pela cor da pele.

O que fica claro é que não existe uma única forma de racismo, existem racismos, com diversas formas de manifestar exclusão, separação, e o Brasil não é diferente. Sempre conversamos de uma determinada maneira ideologicamente, romanticamente com os outros países, tipo aqui, nós resolvemos o nosso problema de raças, através da biologia, através do branqueamento. “Incentivamos o casamento inter-racial com todos os povos, assim, em cinquenta, sessenta e setenta anos o Brasil será tão branco como a Europa”. Silvio Romero - História da Literatura Brasileira (1.888).

Será que existia uma forma mágica para que o Brasil neste período tivesse um povo branco e bonito como a Europa? Através de uma das receitas que se preconizava no começo do século aqui no Brasil, deixando esta população à margem, sem educação, sem saúde, sem saneamento básico, sem moradia e trazendo um influxo muito grande de europeus para este país, aos poucos haverá uma mistura, e a parte mais escura irá desaparecer.

Isso é um tipo de violência que nos praticamos até hoje, na medida em que deixamos de lado o atendimento da saúde, da educação, saneamento básico para a população mais pobre, e nela esta incluída o negro, estamos praticando a exclusão.

Isto é uma alerta para nós, não uma forma de fechar os olhos e dizer isto não corre aqui no Brasil, mas, sim de entender como tudo isto trabalha nossa memória, para que a nossa consciência e a extensão deste fenômeno pode trabalhar em conjunto, uma vez que temos a informação de uma forma mais igualitária.

A pinguentocracia é a hierarquia social baseada na da cor da pele, quanto mais clara a cor da pele maior possibilidade de estar no topo da pirâmide, mais escuro a cor da pele, maior a possibilidade de ficar na base da pirâmide. Conscientemente ou inconscientemente aqueles que estão na posição intermediária da pirâmide hierárquica, sempre declaram a sua cor mais clara do que realmente é, tipo sou moreno, nunca negro.

No contexto social, principalmente no que tange a cultura nós temos este fenômeno da violência cultural que é marcadores de lugares na sociedade, produção de estereótipos sendo reproduzido na própria sociedade, que convivemos no ambiente de trabalho de forma irônica, que vez ou outra alguém ou movimentos sociais protesta a este tipo de discriminação, que é velado mais existe, acontece no dia a dia.

Relato de uma mulher negra, servidora da Universidade Federal do Tocantins – “A minha ascendência, cultura e antepassados, merecem respeito e zelo. Meus filhos, crianças negras, na escola, só tem acesso à história dos meus antepassados como um povo escravo, humilhado e inferior. Então, é compreensível futuramente eles queira esconder ou anular suas origens e sua cor. Os coleguinhas de classe dos meus filhos, pertencentes a outras raças, aprenderão o mesmo conteúdo racista, desencadeando todo um processo de preconceito étnico e racial”.

Como ser diferente no meu ambiente de trabalho? Se eu passei por tudo que os meus filhos estão passando no passado e tenho plena convicção que os meus colegas brancos também aprendeu a mesma história sobre o meu povo.

Uma aluna e estagiária negra do curso de Artes da UFT, quando abordada no questionamento sobre o comportamento dela no ambiente de trabalho envolvendo o racismo ou discriminação, abaixou a cabeça, respirou, olhou nos meus olhos e disse: casei sem amar o meu marido branco, amando outra pessoa negra. Porém, escolhi casar com branco, para que meus filhos não passem por tudo que já passei na vida, seja no trabalho, igreja, universidade, foram muitas as humilhações.

Perguntei se ela já tinha filhos sua resposta foi engasgada, sim. Ele só não tem a pele negra, mas as características toda do negro ele herdou de mim. Já fico imaginando ele na sala de aula, sentado no fundo da sala, sendo evitado ou mesmo os coleguinhas falando para ele que não quer fazer a tarefa com ele porque ele é feio ou porque tem os cabelos enroladinhos.

Será que ele terá uma professora que vai intervir, quando houver racismo, vendo a linguagem de discriminação na sala de aula e agir impedindo que isto aconteça? Eu não vou está lá para protegê-la. Outra coisa, para ele ser famoso ou alguém importante neste país, terá de ser jogador de futebol!!!

Porque, a abolição não ocorreu efetivamente no Brasil, pois, ainda hoje, o negro é visto como subalterno e de raça inferior. E, a principal iniciativa desta cultura preconceituosa, é a educação pela forma de ensinar nossas crianças.

Porém, quando o homem branco comete quaisquer erros na sociedade o resultado dessa transgressão é bem mais ameno que o do homem negro enfrenta, caso fizesse o mesmo.

Temos algumas brincadeiras que por sinal muito sem graça, como se veres um branco correndo é atleta e se for negro esta correndo da polícia.

Observa-se que as diferenças entre as raças não estavam ligadas apenas aos relacionamentos. Por muitos anos, os negros não tiveram direitos civis e não podiam fazer transações jurídicas. Sua educação restringia-se aos serviços subalternos e às prendas domésticas, à prática do valor e da obediência ao futuro chefe.

Uma das percepções mais agudas sobre a questão foi feita em 1964 pelo sociólogo Florestan Fernandes (1920-1995). Em um livro clássico, chamado *A integração do negro na sociedade de classes*, ele foi ao centro do problema:

“A desagregação do regime escravocrata e senhorial se operou, no Brasil, sem que se cercasse a destituição dos antigos agentes de trabalho escravo de assistência e garantias que os protegessem na transição para o sistema de trabalho livre. Os senhores foram eximidos da responsabilidade pela manutenção e segurança dos libertos, sem que o Estado, a Igreja ou qualquer outra instituição assumisse encargos especiais, que tivessem por objeto prepará-los para o novo regime de organização da vida e do trabalho. (...) Essas facetas da situação (...) imprimiram à Abolição o caráter de uma espoliação extrema e cruel”.

O tradicionalismo existente perdurou por muitos anos e se manifestava sempre que os negros tentavam brigar por seus direitos. Isso porque, a ruptura dessa estrutura poderia trazer consequências ao comportamento da sociedade, desestruturando-as, alterando um poder que era dos homens brancos.

Quando ouvimos falar que devemos esquecer o passado, que não entendemos muito bem ou não queremos entender esta época de sofrimento da história do Brasil, onde temos até musica que fala “pra frente Brasil” sugerindo que apague o que ficou para trás. Porque havia necessidade de jogar este passado para trás. Temos que se lembrar sim, de gente que foram grande vulto, deixaram um grande legado sendo negros, como: professor, político Rui Barbosa, Professor Euclides da Cunha, André Rebouças brilhante engenheiro que construiu vários portos e docas pelo Brasil a fora com nome de avenida em São Paulo, dona Antonieta de Barros de Santa Catarina que foi a primeira deputada federal negra em 1944.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O racismo é inato. A criança ao nascer ela vem pura, sem racismo e sem discriminação nenhuma, com o tempo absorve os usos e costumes da sociedade por meio de sua família. Segundo Macedo (2003, p.39), quando a criança aprende técnicas e costumes, na verdade esta

agindo de acordo com suas conveniências, pois é assim que seus desejos são satisfeitos. Cada vez mais, de acordo com Lenhard(1985, p.62), “*o que a criança quer depende do que vê os outros quererem, a sua vontade organiza-se em função dos padrões mentais da família*”.

Neste sentido Henneman (1985, p.107) diz: "O processo de socialização inclui a modelagem e o desenvolvimento da personalidade, motivação, atitude e, mesmo, da percepção através de contatos com outras pessoas" e continua: " É um processo de aprendizagem social pelo qual a criança adquire as habilidades, costumes e atitudes daqueles junto aos que cresce - sua família, colegas, professores e outros com quem entra em contato frequentemente".

Esta criança brasileira vai ser adulta um dia e vai enfrentar a sociedade, o mercado de trabalho e almejar ser feliz, sabemos que seu país ainda apresenta o racismo acobertado. Portanto, depende muito da família e das escolas fundamentais brasileiras, para que ela cresça consciente do espaço que ela almeja e terá de lutar para tomar posse.

Ficou claro neste trabalho, que as atitudes preconceituosas que não provocam abertamente as normas atuais antirracismo e discriminatória, continuariam no interior das consciências dos indivíduos. O que há em comum neste conjunto de hipóteses é a ideia de que a discriminação manifesta está sendo trocada por formas mais sutis de discriminação.

Observou-se que quase todos os 30 entrevistados, afirmam que no Brasil permanece tendo preconceito, há discriminação, mas curiosamente a grande maioria não se avalia racista.

Conclusão, temos um ambiente de trabalho na Universidade Federal do Tocantins onde há preconceito, discriminação e é o chamado racismo velado. Onde admitiram que as justificativas de comportamentos fossem para acobertarem os racismos inadequados e foram confirmadas pelos próprios negros na pesquisa.

No entanto, em outros casos, quando essa confirmação não se fazia, a nossa observação *in loco*, da reprodução de comportamentos desordenados, agressivo, desmotivados e tristes, permitiu que suspeitássemos dessa inadequação e a comprovação veio com as mudanças de setores ou até mesmo de campus.

Será que novos tipos de racismos será criado?

REFERENCIAS BIBLIOGRAFIA

1. BÍBLIA, N.T. TIAGO 2.8. Português. *Bíblia Sagrada*. Tradução: João Ferreira de Almeida. 53. ed. Rio de Janeiro: Imprensa Bíblica Brasileira,1982.
2. _____, N.T. LUCAS 6.45b. Português. *Bíblia Sagrada*. Traduzida em português por João Ferreira de Almeida. Revista e Atualizada no Brasil. 2 ed., em letra gigante. Barueri: Sociedade Bíblica do Brasil, 1996.

3. BORGES, E. Racismo, preconceito intolerância / Edson Borges, Carlos Alberto Medeiros, Jacques d'Adesky: coordenação Wanderley Locote. __ 7^a. ed. __ São Paulo: Atual, 2009. __ (espaço & debate)
4. CAMINO, L., SILVA, P. , MACHADO, A. E PEREIRA, C. A face oculta do racismo no Brasil: uma análise psicossiológica. Revista Psicologia Política, 1, 1, 13-36, 2001.
5. FERNANDES, F. Integração do Negro na Sociedade de Classes, V.1. São Paulo: Globo, 2008.
6. HENNEMAM, R. H. (1985) - O que é psicologia - 14^a edição - Editora José Olympio - R.J.
7. <http://estereotipos.net/tag/racismo>
8. http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2003/coeficiente_brasil.shtm
9. IGTBa Aline Campos Lika Queiroz - xa.yimg.com/.../7.1.+7.4.+Disfunções+de+contato+.
10. LEI Nº 7.716 - DE 5 DE JANEIRO DE 1989 – DOU DE 6/1/89
11. LENHARD, R. *Sociologia educacional*. 7 ed. São Paulo, Pioneira, 1985.
12. MELLO, L. I. A. *Construindo consciências: história, 5^a série(6^o ano)* / Leonel Itaussu de A. Mello & Luís Cesar Amad Costa. -1.ed. – São Paulo: Scipione, 2006.
13. PERLS, F. A Abordagem Gestáltica e Testemunha Ocular da Terapia - 2^a Ed. São Paulo: Ltc, 1988.
14. PETERSEN, J. A. *O mito da grama mais verde: infidelidade conjugal – causas, prevenção e soluções*. Rio de Janeiro: Junta de Educação Religiosa e Publicações da Convenção Batista Brasileira, 1985.
15. RODRIGUES, D. F. *Aspectos comportamentais da gestão de pessoas*/ Denize Ferreira Rodrigues, Maria Elizabeth Pupe Johann, Neisa Maria Martins da Cunha; Ivanildo Izaias de Macêdo, coordenador. – 1^a ed. - Rio de Janeiro: Editora FGV, 2003.
16. SÍLVIO, R., ROMERO N. História da literatura brasileira, Volume 3. São Paulo: Livraria J. Olympio, 1953.
17. ROMERO, C. B. R., PERO V. Sinais Sociais/ Serviço Social do Comércio. Departamento Nacional – vol.1, n.3(janeiro/abril. 2007)-Rio de Janeiro, 2006 – Discriminação Racial e Educação no Brasil.

NOTAS

¹ Disfunção do contato e contato envolve *Personalidade*: uma maneira específica e relativamente estável de organizar os componentes cognitivos, emocionais e comportamentais da experiência; o significado (cognitivo) que se atribui aos eventos (comportamental) e os sentimentos (emocional) que acompanham tais eventos permanecem relativamente estáveis ao longo do tempo e dão ao indivíduo um sentido de identidade. Personalidade é esse sentido de identidade e o impacto que isso tem sobre os outros. Esses processos organizadores podem

ser observados na fronteira de contato na forma que o indivíduo utiliza suas funções de contato, modula o seu contato através dos processos de resistência / ajustamento, e utiliza de forma adequada ou não seus sistemas de apoio. IGTBa Aline Campos Lika Queiroz - xa.yimg.com/.../7.1.+à+7.4.+Disfunções+de+contato+.

² Onde os donos de escravos e de engenhos moravam.

³ Mistura do indivíduo branco com o negro

⁴ Jornalista e escritor brasileiro, e tido como o mais influente dramaturgo do Brasil.