

Microgestão do trabalho no acolhimento institucional e as expressões da branquitude

Micromanagement of work in the institutional reception and the expressions of whiteness

La microgestión del trabajo en el cuidado institucional y las expresiones de blancura

 **Mayara Cristina de Aguiar Medeiros**

Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre, RS, Brasil.

E-mail: mayara.aguiar1227@gmail.com

 **Fernanda Spanier Amador**

Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre, RS, Brasil.

E-mail: feamador@uol.com.br

RESUMO

O artigo apresenta aspectos de pesquisa cuja temática é o trabalho como atividade no contexto do acolhimento institucional para crianças e adolescentes, modalidade abrigo residencial. Na pesquisa, buscou-se conhecer as microgestões dos processos de trabalho analisando a expressão da branquitude aí operada. Pelo campo da Clínica do Trabalho, analisamos o trabalho enquanto atividade, o que possibilita acompanhar o traçado dos processos da branquitude por entre o Trabalho em Situação. A partir deste estudo, apontamos a potência de espaços de dialogia para que trabalhadoras e trabalhadores discutam e analisem sua atividade, reconhecendo-se como protagonistas ativos de transformações no e pelo trabalho e propiciando fortalecer uma Clínica do Trabalho Antirracista.

Palavras-chave: Acolhimento institucional; Trabalho; Branquitude; Clínica do trabalho antirracista.

ABSTRACT

The article presents research aspects whose thematic is work as an activity in the context of the institutional reception for children and teenagers, residential sheltering modality. It was sought in the research to know the micromanagements of the work processes analyzing the expression of whiteness operated there. Through the field of Work Clinics we analyze work as activity, which allows us to follow the layout of the processes of whiteness between the Work in Situation. From this study, we point to the capacity of dialogy spaces so that workers can discuss and analyze their activity, recognizing themselves as active protagonists of transformations in the work and for the work, as well as allowing for the strengthening of an Anti-racist Work Clinic.

Keywords: Institutional reception; Work; Whiteness; Anti-racist work clinic.

RESUMEN

El artículo presenta aspectos de una investigación cuya temática es el trabajo como actividad en el contexto de la atención institucional a niños y adolescentes, en la modalidad de acogida residencial. La investigación buscó comprender la microgestión de los procesos de trabajo a partir del análisis de la expresión de la blancura que allí se da. En el ámbito de la Clínica Laboral, analizamos el trabajo como actividad, lo que permite seguir el recorrido de los procesos de blanqueamiento a través del Trabajo en Situación. A partir de este estudio, señalamos el poder de los espacios de diálogo para que los trabajadores puedan discutir y analizar su actividad, reconociéndose como protagonistas activos de las transformaciones en y por el trabajo y posibilitando el fortalecimiento de una Clínica Laboral Antirracista.

Palabras clave: Recepción institucional; Trabajo; Blancura; Clínica de trabajo antirracista.

Introdução

Este artigo¹ aborda expressões da branquitude por meio das microgestões dos processos de trabalho no contexto do acolhimento institucional para crianças e adolescentes, política que integra o Sistema Único de Assistência Social (SUAS)². Cabe destacar que o acolhimento institucional possui algumas modalidades, a saber: abrigo, Casa Lar, República, Albergue, casa de passagem e família acolhedora. Sendo que o presente artigo se detém na análise do trabalho enquanto atividade das trabalhadoras e dos trabalhadores na modalidade abrigo residencial.

Pelo campo das Clínicas do Trabalho, em especial pela abordagem da Clínica da Atividade (Clot, 2010), aporte teórico que toma o trabalho como atividade, foi possível acompanhar as expressões da branquitude por entre as Situações de Trabalho e este foi o mote das linhas problemáticas da pesquisa em questão. Na perspectiva da Clínica da Atividade, o foco da análise reside naquilo que as trabalhadoras e os trabalhadores fazem ante as provações que vivenciam e as soluções que constroem ou não, para enfrentá-las. Apontamos, com base em Canguilhem (2011), que o ato de trabalhar abrange processos normativos de criação de meio no e pelo trabalho, pelos quais se recriam normas. Assim, o trabalho tomado como atividade evidencia uma potência criadora e política capaz de sustentar outros modos de viver junto, desacomodando as instituições pela sustentação de coletivos no e pelo trabalho.

Para Souza et al. (2014), a Clínica da Atividade indica o investimento de espaços para que as trabalhadoras e os trabalhadores possam debater sobre seu trabalho, como forma de construir novos caminhos, ampliando o poder de agir e transformando as situações do trabalho, de modo a encontrar nessa expansão da potência do ato vias para produção de saúde no e pelo trabalho. O poder de agir, aqui, assume o sentido proposto por Clot (2010), isto é, como amplificação, no coletivo, das forças que conduzem à criação de novos recursos para agir no e pelo trabalho, o qual consiste em transformar o meio no lastro de uma ética expansiva dos afetos alegres, como indica o pensamento spinozista.

O gênero profissional, outro conceito operador proposto por Yves Clot no escopo da Clínica da Atividade, é definido como patrimônio para agir, estoque de criações de modos de trabalhar produzido em meio ao trabalho como atividade, espécie de senha que cada trabalhadora e trabalhador utiliza para enfrentar os inusitados no trabalho (Clot, 2010). Assim, ele orienta a ação de quem trabalha, promovendo que trabalhadoras e trabalhadores pertençam a um coletivo, isto é, mobilizem-se para a geração de modos de trabalhar no lastro de criações compartilhadas de ofício. Para que o gênero se atualize e siga em direção à renovação, as estilizações realizadas por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores são fundamentais (Clot, 2010). Assim, do ponto de vista Clínico do Trabalho, podemos posicionar o gênero profissional e sua dinâmica estilística como operadores conceituais-chave para discutir o lugar da branquitude no trabalho do acolhimento institucional.

Entendendo que pelo debate relativo à dimensão da atividade no e pelo trabalho pode-se interrogar o fazer cotidiano no contexto do acolhimento institucional, apostamos na produção de coanálise do trabalho para conhecermos as estratégias utilizadas pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores na artesanía cotidiana do trabalho nesse contexto em sua imbricada relação com os processos que envolvem a branquitude. Percorrendo

pelo campo da Política Pública de Assistência Social como trabalhadora-pesquisadora e como orientadora-pesquisadora no Campo Clínico do Trabalho, ambas as mulheres que se autodeclararam brancas, a temática do presente artigo situa-se na problematização das expressões da branquitude presentes nos processos de trabalho enquanto atividade no acolhimento institucional.

Trabalho como atividade: operações do trabalho no contexto do acolhimento institucional e a problemática da branquitude

As operações do trabalho resultam da gestão da distância sempre presente entre Trabalho Prescrito e Trabalho Real, bem como da distinção entre tarefa e atividade, conforme compreendido pela Clínica da Atividade e Ergonomia. Entretanto, é necessário realizarmos a distinção entre esses conceitos. Por tarefa compreende-se aquilo que deve ser feito, da ordem do prescrito; é por ela, com ela e, por vezes, contra ela que se entra em atividade gerando Trabalho Real.

Ao pensarmos o trabalho pelo viés da atividade, focamos os processos de transformação dos modos de trabalhar cujo horizonte é a expansão do poder de agir, no e pelo coletivo, que consiste na própria saúde produzida na e pela experiência do trabalho. O poder de agir pode ser fortalecido ou enfraquecido enquanto os sujeitos trabalham, sendo um conceito emergente da processualidade da atividade do trabalho e de si. A atividade é permeada por conflitos dos dramas dos fracassos, estes não deixam o trabalhador passivo, e a luta por um ofício é justamente lutar contra a dominação e a captura que impossibilitam a potência do agir (Clot, 2006, 2010).

Yves Clot (2011) aponta que atividade e saúde são sinônimas, desde que consigam expandir a potência de ação das trabalhadoras e dos trabalhadores, complementando que os trabalhadores às voltas do real têm esperança não de sobreviver em um contexto, mas de produzir um contexto para se viver, desenvolvendo e fortalecendo o poder de agir sobre si e sobre o mundo. Participar da processualidade da atividade transformando-a, possibilitando à atividade uma reinvenção, microconfigurações que contribuam para a invenção de outra norma são operações que consistem na vitalidade e defesa do ofício (Schwartz, 2011).

Propomo-nos, então, a analisar pela pesquisa a dinâmica da branquitude que compõe as microgestões cotidianas no contexto do acolhimento institucional. Identificamos que, no contexto do acolhimento institucional, é urgente a construção de espaços de coanálise da atividade com suas trabalhadoras e seus trabalhadores como forma de enfrentar e desvelar práticas de trabalho permeadas pela dinâmica da branquitude que segue contribuindo para a manutenção do racismo.

A branquitude é compreendida como um constructo ideológico no qual o branco se vê e classifica corpos não brancos a partir de seu ponto de vista, apresentando-se, ao mesmo tempo, como norma e identidade neutra, tendo o privilégio de se fazer presente na consciência quando lhe é conveniente, ou seja, quando o que está sob risco é a perda de seus privilégios. Ela resulta em privilégios materiais e simbólicos para os brancos em detrimento dos não brancos; essas vantagens são fruto de uma desigual distribuição de poder (político, econômico e social) e de bens materiais e simbólicos (Silva, 2017) que são produzidos e reproduzidos por entre os gestos do trabalho e as decisões operatórias que lá são tomadas em distintos ofícios.

Os movimentos da branquitude munidos de seus pactos narcísicos nos quais suas formas de exclusão e manutenção de privilégios nas mais diversas instituições são silenciadas ou negadas para a autopreservação de um coletivo frente à ameaça do “universal” ou do medo “do diferente” e o silenciamento acaba operando como uma estratégia para a proteção desses privilégios (Bento, 2022). A branquitude deve ser pensada como dispositivo analítico, e os estudos críticos emergem pela necessidade de analisar o papel da identidade racial branca enquanto parte das relações raciais em sociedades marcadas pelo colonialismo europeu, isto é, os efeitos da colonização na subjetividade de pessoas brancas. Resta-nos o desafio de analisar como ela se atualiza por entre os processos de trabalho, quais são os percursos dos privilégios materiais e simbólicos, nos termos que os define Lia Schucman (2020), por entre os atos do trabalho.

Yves Clot (2013), no artigo intitulado “O ofício como operador de saúde”, situa que é pelo ofício que trabalhadoras e os trabalhadores cultivam e se reconhecem como protagonistas de uma ação para realizar o trabalho, evidenciando os limites do próprio ofício. Para o autor, o ofício, quando é desinvestido e ausente dos

cuidados necessários, impacta negativamente a saúde, pois, quando não cuidado pela organização do trabalho e por aqueles que o exercem, “pode deixar de ser um recurso (*ressource*) para a saúde e se transformar numa fonte (*source*) de doença” (Clot, 2013, p. 6).

O ofício conta em sua composição com quatro instâncias que movimentam a artesanaria cotidiana do trabalhador diante da atividade e o movimento articulado e fluido entre as instâncias pessoal, interpessoal, transpessoal e impessoal que possibilitam a vitalidade do ofício. Por instância pessoal compreende-se o modo singular com que cada trabalhadora e trabalhador desenvolve sua atividade. A instância interpessoal compreende que o ofício terá sempre no horizonte o destino para a ação. Já a instância transpessoal é uma espécie de banco de dados coletivo do ofício, onde são armazenadas histórias coletivas dos diferentes modos com que trabalhadoras e trabalhadores de diferentes gerações responderam à atividade. E por fim, a instância impessoal corresponde às prescrições, às normas instituintes, que serão tensionadas a partir do real da atividade (Clot, 2013). A fluidez do ofício ocorre graças aos movimentos de ligação-desligamento das quatro instâncias, quando uma das instâncias é paralisada, enrijecendo a articulação com as demais, o ofício perde vitalidade e arrisca necrosar, impossibilitando o poder de agir. Ofício vivo é nômade, ele não nega normas, mas as transforma, renovando-as, “a única maneira de defender seu ofício é também atacá-lo coletivamente para forçar seus limites em face do real da atividade. É assim que um “devir outro” do ofício pode ser preservado, uma religação aberta na qual cada um pode tomar parte” (Clot, 2013, p. 7).

Para transformar as situações de trabalho, o poder de agir está exposto às surpresas do real. Desse modo, entre o prescrito e o real há dispositivos práticos e teóricos que impulsionam o poder de agir pelos coletivos profissionais no e pelo trabalho e na e pela vida, são eles: gênero e estilo (Clot, 2010). Gênero, conforme já dissemos, consiste em uma memória transpessoal, em que as trabalhadoras e os trabalhadores transformam em instrumento de ação, sem dela tomar posse, mas reinventando-a. São modos de se portar na atividade que criam um repertório de atos que o meio conservou ao longo da história. O gênero é inacabado, necessitando de estilizações de modo a “manter-se sempre renovado”, transformado diante das situações de trabalho vividas, renovando-se e metamorfoseando enquanto está exposto às surpresas do real do trabalho. Por entre as criações estilísticas de cada trabalhadora e trabalhador é que o gênero é tensionado, proporcionando sua plasticidade. Esses novos modos de agir, a partir das transformações do gênero profissional, são possibilitados por estilizações que ampliam o raio de ação na execução da atividade, desenvolvendo o poder de agir no e pelo coletivo (Clot, 2006, 2010).

Podemos pensar que pelo gênero profissional no trabalho do acolhimento institucional, a branquitude pode se atualizar em um repertório conservador ao longo da história desse ofício, bem como pode ser problematizada. Do ponto de vista clínico do trabalho, podemos, então, posicionar o problema do gênero profissional como chave para discutir o lugar da branquitude neste trabalho aqui em questão. O gênero como lastro por onde se produz e reproduz a branquitude e seus efeitos de ofício do acolhimento institucional. Importante posicionar que para a sustentação do percurso de nossa investigação, a pesquisa de Tatiane Oliveira (2021) nos é inspiradora e referência, uma vez que nos oferece análises do ponto de vista do trabalho docente como atividade exaltando os modos pelos quais questão racial atravessa a microgestão do trabalho.

A Cartografia como Método na Pesquisa

Eduardo Passos e Regina Barros (2009) indicam que a cartografia acompanha processos e que o percurso da pesquisa cartográfica não visa a alcançar metas ou objetivos pré-estabelecidos (*metá-hódos*), mas um caminhar que vai traçando suas metas com o percurso (*hódos-metá*). Assim, sendo a cartografia um método de pesquisa-intervenção que compreende o traçado da pesquisa como um percurso aberto que se constrói e transforma, identificamos sintonia do método para analisar o trabalho como atividade, articulação que vem sendo desenvolvida por pesquisadoras brasileiras que indicam a cartografia como um método coerente para analisar a processualidade do trabalho como atividade (Barros & Teixeira, 2009; Amador, 2019).

Para atingirmos o trabalho enquanto atividade, há que se constituir um plano que ultrapasse o descritivo da tarefa (Amador, 2019), ou seja, que ultrapasse o falar sobre a experiência do trabalho, de modo que a experiência do trabalho emergja na fala de trabalhadoras e trabalhadores. Interessando-nos acessar o plano do vivido da

experiência pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores para assim servir de meio para novas experiências no e pelo trabalho, empregamos como dispositivo de pesquisa a entrevista cartográfica (Tedesco, Sade, & Caliman, 2014) e para a produção e análise da vinculação entre pesquisadoras e participantes da pesquisa, a pista da confiança que afirma uma ética na pesquisa produtora de um plano de experiência partilhada, que possibilita abrir o plano da experiência e a potência de agir (Sade, Ferraz, & Rocha, 2014) na e pela pesquisa do trabalho como atividade.

Cartografar o trabalho como atividade, cultivando a confiança, significa apostar na potência dos encontros. Nesse sentido, realizamos entrevistas individuais com trabalhadoras e trabalhadores visando a acessarmos o real da atividade: o que fazem diante dos desafios presentes no cotidiano laboral, como fazem, o que pensam em fazer e não fazem, o que tentam fazer, conseguindo ou não conseguindo. Considerando que é pela relação dialógica que a atividade pode ser retrabalhada, ressaltamos a dimensão de abertura do compartilhamento da experiência entre trabalhadoras, trabalhadores e pesquisadoras, firmado no plano da linguagem. Portanto, a dialogia constituiu-se como ferramenta para produção de material na pesquisa e para o processo analítico experimentado na pesquisa em questão.

Na pesquisa da qual tratamos neste artigo, foram realizadas entrevistas individuais, sendo as trabalhadoras e os trabalhadores participantes identificados com nomes fictícios ao longo da transcrição e análise de trechos dessas, como: Marcela, mulher que se autodeclara negra, profissão: psicóloga; Ana, mulher que se autodeclara branca, profissão: assistente social; e Gerson, homem que se autodeclara negro: profissão: educador social. As entrevistas foram previamente agendadas, gravadas em áudio e posteriormente transcritas. Foi utilizado o Método Bola de Neve (Coleman, 1958; Goodman, 1961), a partir do qual os participantes da pesquisa convidam outros participantes de sua rede de conhecidos a participarem do processo. No início de cada entrevista foram apresentadas as linhas gerais da pesquisa, esclarecendo que o estudo foi submetido e aprovado no Comitê de Ética em Pesquisa da instituição de ensino superior, em conformidade com a resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (CNS). Em seguida, foi oferecido o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) apresentado em duas vias de igual teor, assegurando os aspectos éticos e a concordância da pessoa participante.

Na sequência, a pessoa entrevistada foi convidada a narrar situações de trabalho no acolhimento institucional, de modo a acessar como a dinâmica da branquitude se inscreve nos microgerenciamentos cotidianos e nas estratégias de trabalho. A coanálise realizada com as trabalhadoras e os trabalhadores nos convoca a começar sempre pelo meio, já que não é possível antecipar o que emerge das situações concretas da pesquisa. Ao narrar o cotidiano, foi possível evidenciar os tensionamentos que atravessam o trabalho diante das infidelidades do meio, revelando os modos pelos quais a branquitude opera no acolhimento institucional.

Além da entrevista, apostamos na redação de um Diário de Pesquisa³, no qual foram registrados os processos da experiência do trabalhar-pesquisar. Os registros do diário de pesquisa nos ajudam tanto a descrever o que é pesquisado como a apresentar considerações a respeito dos processos da pesquisa, permitindo o compartilhamento das análises de implicação que surgem e se cruzam no percurso da pesquisa, disparando análises e desdobramentos (Passos & Barros, 2009).

Pela experiência do trabalho como atividade: da branquitude no contexto do acolhimento institucional

Segundo Yves Clot (2010, 2013), para que o ofício possa permanecer vivo, ele precisa manter-se instável, conectando o trabalhador à sua atividade por meio de uma discordância criativa entre suas quatro instâncias⁴. O movimento articulado dessas instâncias é o efeito para a renovação do ofício, o devir do ofício, como forma de manter sua vitalidade, as quais se apresentam no trabalho em ato através das microgestões cotidianas de cada trabalhadora e de cada trabalhador.

Ao propormo-nos a conhecer a dinâmica da branquitude por meio das microgestões dos processos de trabalho no contexto do acolhimento institucional para crianças e adolescentes, visamos a analisar como as atitudes da identidade racial branca, as quais resultaram na criação e sustentação de lugares distintos a brancos e negros (Silva, 2017), tomando o dispositivo de racialidade como mecanismo de poder disciplinar nas relações raciais (Carneiro, 2005) e como mecanismo de hierarquização das raças, operam diretamente no ofício (Oliveira,

2021). Com a realização das entrevistas, as quais se encontram aqui em forma de trechos, permitiu-se conhecer como a dinâmica da branquitude participa do arranjo do trabalho enquanto atividade no acolhimento institucional.

Marcela: (...) e aí, quando eu cheguei eu perguntei para as colegas que estavam há mais tempo qual era o perfil assim das crianças e adolescentes, no sentido de a gente conhecer essas crianças e adolescentes assim, né, racializar, idade, gênero, (...), enfim, uma série de coisas que eu queria entender e pra poder saber como isso estava nas casas. Se realmente eram espaços que tinha essa questão heterogênea ou se tinha uma questão colocada de ‘há aqui só vai crianças de tal(...) perfil muitas aspas’. E quando eu cheguei, então eu perguntei sobre tudo isso e aí eu perguntei da questão racial e me disseram, (...) ‘nós aqui não temos crianças negras praticamente, se tem, é uma ou outra, é um, é um, é um espaço, os espaços de acolhimento são majoritariamente de crianças e adolescentes brancos e brancas’.

A trabalhadora-entrevistada, uma mulher que se autodeclara negra, narra aspectos de sua atividade como psicóloga anunciando a branquitude presente no acolhimento institucional ao questionar a raça/cor das crianças e adolescentes que ingressam no acolhimento institucional do município. Diante disso, ela diz ter obtido como resposta que as crianças eram majoritariamente brancas. A narrativa da trabalhadora-entrevistada nos faz pensar em um mal-estar problemático e movente, que abre sentidos e tensiona o parâmetro de universal, o branco tomado como expressão de universalidade (Bento, 2002). A colocação do problema faz com que a trabalhadora visite as casas para racializar aqueles espaços, isto é, racializar para desracializar o que, segundo Emiliano de Camargo David e Maria Cristina Gonçalves Vicentina (2025), a partir da leitura de Fanon (2008), consiste em remover o branco desse lugar fictício de universal e o negro como Outridade (Kilomba, 2019).

Destacamos que o serviço que oferta acolhimento institucional provisório para crianças e adolescentes que estão afastadas do convívio familiar deve ter aspectos semelhantes ao de uma residência, estar inserido na comunidade e ofertar condições institucionais para o atendimento digno e acolhedor. Os serviços de acolhimento contam com no máximo 20 acolhidos com idades de 0 a 18 anos de ambos os gêneros e são compostos por uma equipe mínima: coordenador, equipe técnica, educador social, cozinheira, serviços gerais e auxiliar administrativo (ECA, 1990; Brasil, 2009).

Chamamos atenção para uma informação alarmante nos dados disponibilizados e acessados no *site* do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em 24 de março de 2024, que informa no âmbito do Estado do Rio Grande do Sul que das 3.456 crianças e adolescentes acolhidas, 194 são negras, 371 são pardas, 901 são brancas e 1.982 não têm raça/cor informada, o que equivale ao apagamento da etnia de mais de 57% da população atendida no acolhimento resultando na dificuldade ou na ausência de desenvolvimento de políticas públicas para atender seus usuários. Indicamos, a partir os dados disponibilizados pelo CNJ, que não se consegue ofertar acolhimento a uma criança e adolescente se o espaço “protetivo” indica marcadores de universalização, negando a raça/cor do público que acessa o serviço e o desenvolvimento de política voltada às especificidades das crianças e adolescente.

Lembramo-nos de Silvio Almeida (2020), que nos mostra que o racismo enquanto discriminação social é sistêmico e se operacionaliza através de três concepções; individual, institucional e estrutural. Ao se invalidar a raça/cor de mais de 1.900 crianças e adolescentes, evidencia-se o racismo institucional. Este consiste no resultado do funcionamento de instituições que atuam, mesmo que indiretamente, com privilégios e desvantagens, tendo como base a raça (Almeida, 2020). Em consonância com o pensamento de Silvio de Almeida (2020), Priscila Silva (2017) posiciona a necessidade de repensar as interpretações clássicas de nossa sociedade, tendo em vista que estas raramente tratam a dimensão racial como ponto central da dinâmica social brasileira. Esta negação vem contribuindo para sustentar a ideia de uma democracia racial, a qual serve para dificultar a identificação de estruturas que permitem a sobrevivência do racismo em nossa sociedade. Com base nesse ponto, a autora sinaliza a importância de pensarmos o conceito de branquitude como dispositivo analítico, “ferramenta capaz de fazer emergir o pensamento racial, mais especificamente a subjetividade do branco, em contextos não racializados” (Silva 2017, p. 20).

Ao analisarmos esse trecho, do ponto de vista da Clínica da Atividade, percebemos que quando Marcela narra sua atividade problematizando o espaço de acolhimento para racializar, ela abre linhas de problematização

acerca do trabalho no âmbito coletivo para a ampliação do poder de agir. Poder de agir que implica confiança para agir, buscando conhecer a realidade daquele lugar para, em interlocução com os demais trabalhadores, criar outros modos possíveis de se viver e trabalhar junto que garantam o desenvolvimento de intervenções e processos de trabalho equitativos para as crianças e adolescentes acolhidas. A trabalhadora prossegue:

Marcela: E aí, quando eu fui conhecer essas casas (pausa, riso), majoritariamente eram crianças negras e adolescentes negros. A questão é que eram, se a gente for pensar conforme o IBGE nomeia, eram crianças e adolescentes pardos e pardas, então elas estavam colocando como brancas e brancos, não estavam racializando, e aí tinha situações que aconteciam que era explícito que o que estava acontecendo era uma situação de racismo, e as profissionais, nenhuma, nem das casas de acolhimento, tampouco da gestão, percebiam que aquilo era racismo, e aí ficava para mim enquanto profissional negra ter que nomear e ter que bancar e ainda sair como quem ‘opa, acho que tu tá exagerando, tu tá colocando isso porque é tua pauta’, como se fosse algo nesse sentido. Ao longo do tempo, eu fui construindo relações com outros serviços, né, e aí eu tive a sorte de que, em um dos serviços de saúde mental de crianças e adolescentes, tinha um profissional que ele tinha toda essa questão ética de pensar as relações étnico-raciais, como elas se davam, e aí isso possibilitou um trabalho, hã... mais conjunto, né, de, e também de fortalecimento desse, des... desses discurso de que a gente precisava nomear tudo isso para pensar práticas que fossem, hã... de, pela busca da igualdade racial, né.

Marcela argumenta que, ao racializar aquele espaço, além de constatar a universalidade, também evidenciou o silêncio em relação a como práticas racistas estavam sendo tratadas com neutralidade pelos demais trabalhadores, os quais servem para manter os pactos da branquitude. Márcia Campos Eurico (2020) sinaliza que combater o racismo institucional e estrutural “requer admitir que cada exclusão da população negra corresponde à inserção da população branca” (2020, p. 89) e, portanto, quando não se leva em consideração dados referentes ao quesito raça/cor, além de trazer prejuízos ao debate, reforça-se o racismo institucional e o mito da democracia racial dificultando a compreensão de quem é negro ou branco, o que pode gerar análises equivocadas para a sociedade brasileira.

Na entrevista, não foi possível saber quais foram (ou se conseguiram ser realizadas) intervenções no serviço de acolhimento em relação à autodeclaração do quesito raça/cor das crianças e adolescentes acolhidas, no entanto, no preenchimento de prontuários físicos ou eletrônicos, bem como a realização do Plano de Atendimento Individual (PIA), trata-se de um dado que não deve ser negligenciado, pois, caso contrário, trará prejuízos à análise dos processos de trabalho e aos estudos e instituições para a construção de políticas públicas de enfrentamento do racismo.

Como a racialização do ofício pode ocorrer ao pensarmos com a Clínica da Atividade? Se o ofício é a discordância criativa e necessária entre as quatro instâncias — pessoal, interpessoal, transpessoal, impessoal — que possibilitam a vitalidade do ofício no acolhimento institucional, Marcela ao propor racializar os processos de trabalho na casa de acolhimento está amplificando problematizações com potencial de gerar transformação e fluidez na instância transpessoal do ofício, o que consiste em interferir na memória coletiva de como outras gerações responderam a tal problemática, imprimindo novos destinos éticos para as práticas. Também está, nos parece, incidindo na instância impessoal que consiste em tensionar as normas a partir do real, da atividade na qual percebeu que práticas de trabalho racistas estavam sendo naturalizadas. O que Marcela está propondo, ao racializar os processos de trabalho na casa de acolhimento, intenta uma renovação do ofício no acolhimento institucional.

Se o trabalho analisado como atividade é marcado pela gestão das variabilidades e experimentações de afetos pelo trabalho em ato, temos um impacto com a invalidação e interdição de seus pares nas estratégias de gestão do trabalho para essa trabalhadora seguir agindo no trabalho. Lembramos que Grada Kilomba (2020) nos diz que as tramas de opressão não escutam as vozes dos sujeitos negros e nem proporcionam movimentos para que isso ocorra, em um movimento perverso de invalidação do outro. Quando Marcela escuta dos colegas de trabalho “opa, acho que tu tá exagerando, tu tá colocando isso porque é tua pauta”, vê-se diante de expressões que implicam constrangimento e silenciamento para a ação. Na sequência de sua narrativa, ela pontua que outros encontros, fora de sua equipe de trabalho, mas com outras trabalhadoras e trabalhadores da rede, foram possíveis, encontros nos quais se fez possível racializar o processo de trabalho transformando-o. Trata-se de

momentos em que apresenta estratégias de gestão do trabalho pela experimentação de afetos que potencializam o poder de agir no trabalho em direção à renovação do ofício e à promoção de saúde de quem trabalha em uma direção antirracista.

Marcela nos indica que, em meio à atividade, também percebeu aliados na luta contra o racismo, o que opera diretamente na vitalidade do ofício, ou seja, encontros marcados por afetos alegres expandem o poder de agir para seguir tencionando a renovação do ofício em uma direção antirracista. Ocorre-nos que a ideia de cuidado em Clínica da Atividade tem a ver com a expansão do poder de agir. Isso significa que cuidado, aí, poderia ser pensado como operação analítica, pensar junto, corpos distintamente marcados agindo junto no e pelo trabalho. Racializar os processos de trabalho implica, então, não operarmos com um imaginário de que o branco é a expressão do universal (Faustino, 2017; Bento, 2022). Nessa direção, pensamos que, quando ocorre a racialização, indica-se um agir junto no trabalho, fazendo com que os trabalhadores se questionem sobre a branquitude, sobre a identidade racial branca, sobre como promover estratégias de desarticulação de seus pactos em busca de um coletivo de trabalho como forma de manter o ofício vivo, renovando-o em direção a práticas antirracistas.

Marcela: Eu tenho um outro exemplo da questão racial, hã... um, um adolescente tava na escola (som de toque na mesa), um adolescente negro (som de toque na mesa)⁵ que estava em um serviço de acolhimento com perfil, que é, a ..., entre aspas de perfil agravado, o que já é um grande problema, uma grande questão, mas enfim (som de toque na mesa), não vamos entrar nisso (som de toque na mesa) e aí eles... ele então está na escola com esses aspas estereótipos (som de toque na mesa) colocados ali, marcando (som de toque na mesa) ele, e aí o policial desconfia dele, entra no banheiro e começa a abordar ele dentro do banheiro de um jeito extremamente violento, porque ele ficou desconfiado que ele fosse um suspeito, que ele fosse alguém criminoso. Estávamos na audiência concentrada e aí ninguém percebeu que era racismo, né, junto com outras questões, mas que o racismo tava ali colocado, e aí quem (som de toque na mesa) que precisou falar?

A pessoa negra (som de toque na mesa), então como..., e aí quando..., eu ainda disse isso, a defensora disse 'ai, a gente nem percebe essas coisas, né, é que... quando é uma pessoa negra e que daí ela consegue perceber (som de toque na mesa e riso), ela ainda colocou a responsabilidade da... da discussão das relações raciais nas pessoas negras assim, aí eu fiquei chocada (som de toque na mesa).

Achamos importante sinalizar dois pontos no trecho desas a entrevista: o primeiro, no espaço em que estava ocorrendo a audiência, certamente constavam outros trabalhadores e, ao se delegar à trabalhadora negra a responsabilidade de enunciar o racismo, mostra-se uma dinâmica da branquitude em curso, responsável por fazer com que os demais trabalhadores não se posicionem e revejam seus privilégios, mantendo-se em silêncio, como indicam Lia Vainer Schucman (2020) e Maria Aparecida Bento (2022). Conforme Tadeu de Paula Souza, José Geraldo Damico e Emiliano de Camargo David (2020), a relação entre branquitude e poder é intrínseca. Desse modo, é importante a racialização do branco, sendo esta uma estratégia antirracista para enfrentar as bases de dominação, neutralidade, universalidade e o mito da democracia racial, “racializar é, portanto, um exercício político-discursivo que mapeia essa produção negada pela branquitude” (2020, p. 5). Desse modo, fica evidente, na narrativa de Marcela, a urgência da racialização no acolhimento institucional, como forma de enfrentar a dinâmica da branquitude, a qual se nutre da dominação, dos silenciamentos e da manutenção de privilégios.

O segundo ponto indica que operando um trabalho coletivo na direção de fortalecer um coletivo de trabalho, ou seja, um gênero profissional que supere o racismo por entre o exercício do trabalho, trabalhadoras brancas e trabalhadores brancos precisam se rever com a posição de silêncio diante das questões raciais, o qual serve para a manutenção dos pactos da branquitude na dinâmica do trabalho. Tais pactos operam na interdição da estilização do trabalho para a renovação do ofício, o que vai ao encontro de uma pista importante que Marcela nos indica: os sons de toques na mesa que vêm como corpo afetado parecem evidenciar o invisibilizado e o inaudível referente às questões raciais que permeiam os processos de trabalho. Assim, os frequentes e sistemáticos toques na mesa enquanto fala permitem visibilidade e escuta. Temos aí uma demanda de análise sendo evidenciada em um grupo inter-racial de trabalhadores. Esse parece ser um importante caminho analítico, uma vez que a atividade impedida pela operação da dinâmica da branquitude atinge corpos negros e brancos.

Ana: A equipe técnica muitas vezes (som de toque na mesa) ela esbarra em entraves, em dificuldades (som de toque na mesa) de entendimento (som de toque na mesa) do caso (som de toque na mesa), né, que às vezes vai mudando o direcionamento do caso conforme o entendimento da coordenação, né, e aí também tem o atravessamento direto que é que o acolhimento ele está diretamente atrelado, responde para o judiciário que em sua grande maioria é composto por pessoas brancas, né, majoritariamente, e que também, menos ainda, tem essa vivência que o ju... judiciário assim tem uma vivência de um outro lugar, né, hã... e que muitas vezes é quem decide sobre a vida dessas pessoas, né, sem muito conhecimento ou vivência da realidade de que pessoas negras vivenciam, né, da dificuldade de acesso, da dificuldade de oportunidades, né.

No trecho da entrevista acima, a trabalhadora, uma mulher que se autodeclara branca, narra também pontuando com seu corpo, seja em forma de hesitação na fala ou com os toques na mesa, o distanciamento do judiciário com as situações de vulnerabilidades sociais que os usuários que acessam o contexto do acolhimento institucional vivenciam.

Lembramos em uma passagem no texto “O que podem os indivíduos diante da estrutura” (Werneck, Pires, & Santana, 2023), no qual as autoras apontam a necessidade da implicação dos trabalhadores do judiciário ou as pessoas que estão diretamente atreladas às movimentações do judiciário, e aqui pensamos que os trabalhadores da Assistência Social também podem ser incluídos nesse debate. Como sinaliza a autora, o judiciário tem a seu favor uma aura de neutralidade, tecnicismo e imparcialidade que protege seus operados da responsabilidade política, entretanto o racismo produz a incapacidade de as pessoas assumirem a responsabilidade do que produzem e reproduzem com suas decisões.

Interessante pensarmos que o trabalho enquanto atividade pode se dar por entre esse encapsulamento provocado pela dinâmica da branquitude (Werneck, Pires, & Santana, 2023), podendo ocorrer também o impedimento de agir associado ao silenciamento e, consequentemente, manutenção de privilégios para que se mantenha a hierarquização de vidas. Os trechos das entrevistas de Ana e Marcela assim como a leitura do texto de Jurema Werneck, Thula Pires e Bianca Santana (2023) nos indicam que há um campo de disputa, um trabalho sendo (ou não) realizado por entre esses pactos da branquitude, apontando para a relação entre o gênero profissional e a branquitude.

Quando nos ocupamos a refletir acerca do gênero profissional no contexto do acolhimento institucional, pensamos na instância transpessoal do ofício sendo ela uma memória coletiva do ofício, de como os trabalhadores responderam à atividade que possibilitou a busca e ampliação para continuar agindo no e pelo trabalho, diante das demandas que se apresentam a cada ato do trabalho. De acordo com a narrativa da trabalhadora entrevistada, há atravessamentos do judiciário que acabam alterando a condução do caso, podendo ele operar como um mecanismo que atua no gênero profissional: uma imposição que gera obediência e silenciamento por parte das equipes técnicas, enredando essas também ao pacto da branquitude e produzindo atualizações de interdições ao operar com a ideia universal de família que não corresponde à pluralidade de histórias pertencentes ao público atendido por essa política.

Gerson: E às vezes, dentro do espaço, na grande maioria, dentro do espaço a gente tá no meio de um... já tá no meio de um fogo cruzado, uma situação de, de extrema vulnerabilidade, né, que a gente acaba não sabendo como lidar com isso, né. Lembro que em meu primeiro dia numa casa de acolhimento para jovens vindos da FASE, onde a gente..., encontrei lá uma situação onde os jovens tavam muito agitados, né, então batendo porta, chutando porta, jogando cadeira, na hora ali eu não sabia, não sabia como agir, não sabia o que fazer, né, e acompanhado de dois outros, dois educadores, que a atitude deles na hora foi de chamar a polícia pra que pudesse conter aqueles jovens. Em nenhum momento foi feita ali uma, uma, como é que eu posso dizer... em nenhum momento foi chamado ali pra uma conversa com diálogo ou entrado em contato com o pessoal da instituição para que pudesse vir deles uma ordem para que pudesse tomar outro tipo de atitude e aquilo ali na época mexeu muito comigo em dois sentidos, né, no sentido da atitude dos jovens, que pareceu que, tipo, tavam me testando, ‘tá, será que esse cara vai ficar ou não depois de tudo isso’, e no sentido da... do despreparo dos educadores, né, com aquela situação, porque não tem um suporte da, como eu falei, não tem um suporte da instituição para que pudesse ter um, algum, alguma... o tipo de atitude que a gente deveria ser tomado naquele momento.

No trecho da entrevista acima, o trabalhador, um homem que se autodeclara negro, narra sua experiência enquanto educador social, lembrando uma situação em seu primeiro dia de trabalho, na qual se sentiu com as mãos atadas diante de uma situação com os adolescentes, aparecendo inclusive quanto à sua hesitação no dizer que uma conversa teria efeitos diferentes entre os trabalhadores e os adolescentes. Apresenta que a ausência de suporte e escuta como potencializadores de sofrimento psíquico e de impedimento de agir que reflete no trabalho e no manejo com o adolescente. Refletimos, a partir do trecho da entrevista, que a ausência de suporte, ou a manutenção de uma política do desamparo operacionalizada pelas Organizações da Sociedade Civil (OSCs) responsáveis em executar o trabalho no acolhimento institucional pode ser uma face da violência institucional no contexto do trabalho, uma vez que ela constrange a ação dos trabalhadores e a estratégia utilizada pelos educadores sociais para seguirem agindo no trabalho, muitas vezes implica chamar a polícia para conter os adolescentes acolhidos, indicando que uma reatualização do racismo na arquitetura do ofício pode operar por aí.

Gerson parece nos indicar três aspectos importantes na atividade narrada: que o mobilizou precisar lidar com a infidelidade do meio tomada como a “provocação dos adolescentes”; o mobilizou o despreparo dos trabalhadores e trabalhadoras que ele refere como falta de suporte, talvez indicando a importância da prescrição; e sua indicação que talvez o diálogo funcionasse na situação. Esse diálogo “sonhado” nos parece um germen de atividade, de normatividade, no sentido de Georges Canguilhem (2011), pois o que se quer fazer, apesar dos impedimentos, faz parte da atividade em curso, quando quem trabalha deseja fazer (ou ter feito) de modo diferente, para criar um meio para viver e trabalhar.

(In)concluindo: ou da atividade em seu inacabamento

Escutar as narrativas das trabalhadoras e dos trabalhadores sobre como enfrentam situações de trabalho indica que, para que o ofício no acolhimento institucional possa ser defendido, e portanto, manter sua vitalidade, é necessário e — inegociável — seguir tencionando a branquitude presente nesse campo. Caso contrário, o ofício arrisca necrosar com a manutenção dessas práticas que têm em seu cerne o silenciamento para a manutenção de privilégios, renovando e sustentando os pactos narcísicos da branquitude (Bento, 2022).

As trabalhadoras e os trabalhadores tensionam essas práticas, fazem com que o ato de narrar a atividade emerge enquanto expressões pelo corpo, tal como ocorre pela emissão de sons na mesa ou na fala. Tais expressões indicam importantes marcadores daquilo que não é ouvido, daquilo que está sendo negligenciado, mas que, na verdade, fala de estrondo que transborda pedindo passagem.

As entrevistas também nos ofertam pistas da importância da dialogia para a partilha do problema de modo a debatermos sobre a questão e a partir da atividade de trabalho, uma vez que o ofício se renova com as estratégias utilizadas pelos trabalhadores para enfrentar as infidelidades do meio. Tomar o trabalho coletivo que produz um coletivo de trabalho enquanto matéria-prima para uma artesanaria cotidiana que diante da realidade do trabalho promove ação por entre corpos afetados em uma força criadora emergente da confiança e do ato de fazer junto, amplia-se o poder de ação no trabalho na direção de práticas antirracistas.

Analisar o cotidiano de trabalho pela atividade possibilita conhecermos como o trabalho é realizado, seus movimentos, processos, deslocamentos, particularidades e transformações singulares e coletivas, cujo objetivo é pensar outras práticas de trabalho que ampliem o poder de agir daquelas e daqueles que trabalham. As entrevistas indicam a necessidade da racialização e do debate acerca da branquitude no contexto de trabalho, para a problematização dos pactos narcísicos da branquitude (Bento, 2022) e dos modos como se atualizam na prática do acolhimento institucional, tendo em vista os silenciamentos e as tentativas de constranger o poder de agir dos trabalhadores para a renovação do ofício.

A análise do trabalho como atividade leva-nos a tensionar as normativas que reforçam o racismo por entre as práticas de trabalho. Se a branquitude tenta desenvolver modos para silenciar trabalhadoras e trabalhadores via constrangimentos ao poder de agir, a Clínica da Atividade pode ser um importante dispositivo para auxiliar na transformação e na desarticulação de práticas racistas que estão associadas aos modos de trabalhar. A transformação do trabalho e, conseqüentemente, a vitalidade do ofício no acolhimento institucional só são possíveis com o coletivo de trabalho tensionando e atacando o ofício como forma de cuidá-lo, cuidando,

assim, da saúde de suas trabalhadoras e trabalhadores e, por efeito, das pessoas a quem seu trabalho se dirige, desnaturalizando práticas e promovendo modos de trabalhar que busquem a expansão do poder de agir dos trabalhadores em direção a processos de trabalho antirracista.

Referências

- Almeida, S. (2020). *Racismo estrutural*. São Paulo, Brasil: Pólen.
- Amador, F. S. (2019). Pesquisar-intervir em clínicas do trabalho: A respeito da análise da experiência do trabalho como atividade. In J. Mendes, D. Wunsch, & C. Giongo (Orgs.), *A investigação no campo da saúde do trabalhador: Construção de conhecimento e estratégias metodológicas* (Vol. 1, pp. 127–142). Porto Alegre, Brasil: Papel Social.
- Bento, M. A. S. (2002). *Pactos narcísicos no racismo: Branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público* (Tese de doutorado). Universidade de São Paulo, São Paulo. <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47131/tde-18062019-181514/pt-br.php>
- Bento, C. (2022). *Pacto da branquitude*. Rio de Janeiro, Brasil: Companhia das Letras.
- Brasil. (1990). *Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990: Estatuto da Criança e do Adolescente*. Brasília, DF: Diário Oficial da União.
- Brasil. Conselho Nacional de Assistência Social, & Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente. (2009). *Orientações técnicas: Serviços de acolhimento para crianças e adolescentes*. Brasília, DF: CNAS & CONANDA. https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/cadernos/orientacoes%20tecnicas-servicos-de-alcolhimento.pdf
- Brasil. (2011). *Lei nº 12.435, de 6 de julho de 2011: Dispõe sobre a Política Nacional de Assistência Social (PNAS) e a organização do Sistema Único de Assistência Social (SUAS)*. Brasília, DF: Diário Oficial da União. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112435.htm
- Canguilhem, G. (2011). *O normal e o patológico* (7ª ed.). Rio de Janeiro, Brasil: Forense Universitária.
- Carneiro, S. (2005). *A construção do outro como não-ser como fundamento do ser* (Tese de doutorado). Universidade de São Paulo, São Paulo. <https://repositorio.usp.br/item/001465832>
- Clot, Y. (2006). *A função psicológica do trabalho*. Petrópolis, Brasil: Vozes.
- Clot, Y. (2010). *Trabalho e poder de agir*. Belo Horizonte, Brasil: Sobrefactum.
- Clot, Y. (2011). *Clínica do trabalho e clínica da atividade*. In P. Bendassolli & L. A. P. Soboll (Orgs.), *Clínicas do trabalho: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade* (pp. 71–83). São Paulo, Brasil: Atlas.
- Clot, Y. (2013). O ofício como operador de saúde. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 16(spe), 1–11. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172013000300002
- Coleman, J. S. (1958). Snowball sampling: Problems and techniques of chain referral sampling. *Human Organization*, 17, 28–36.
- Conselho Nacional de Justiça. (2023). *Conselho Nacional de Justiça*. <https://www.cnj.jus.br>
- Couto, B. R., & Silva, M. B. (2009). A política de assistência social e o SUAS: A trajetória da constituição da política pública. In J. M. R. Mendes, J. C. Prates, & B. G. Aginsky (Orgs.), *O Sistema Único de Assistência Social: As contribuições à fundamentação e os desafios à implantação* (pp. 31–44). Porto Alegre, Brasil: EDIPUCRS.
- Cruz, L. R., & Guareschi, N. M. F. (2009). A constituição da assistência social como política pública: Interrogações à psicologia. In L. R. Cruz & N. M. F. Guareschi (Orgs.), *Políticas públicas e assistência social: Diálogo com as práticas psicológicas* (pp. 13–40). Petrópolis, Brasil: Vozes.
- David, E. C., & Vicentin, M. C. G. (2023). Práticas antirracistas na Rede de Atenção Psicossocial: Racializar e desnortear. *Psicologia & Sociedade*, 35, e277115. DOI: <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2023v35e277115>
- Eurico, M. C. (2020). *Racismo na infância*. São Paulo, Brasil: Cortez.

- Fanon, F. (2008). *Pele negra, máscaras brancas* (L. Gama, Trad.) Salvador, Brasil: EdUFBA. (Trabalho originalmente publicado em 1952).
- Faustino, D. M. (2017). A universalização dos direitos e a promoção da equidade: O caso da saúde da população negra. *Ciência & Saúde Coletiva*, 22(10), 3193–3202.
- Goodman, L. A. (1961). Snowball sampling. *The Annals of Mathematical Statistics*, 32, 148–170.
- Kilomba, G. (2019). *Memórias da plantação: Episódios de racismo cotidiano*. Rio de Janeiro, Brasil: Cobogó.
- Oliveira, T. (2021). Racializar o problema clínico do trabalho: Professoras negras e experiência do trabalho como atividade na educação básica (Dissertação de mestrado). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/276663>
- Passos, E., & Barros, R. B. (2009). A cartografia como método de pesquisa-intervenção. In E. Passos, V. Kastrup, & L. Escóssia (Orgs.), *Pistas do método da cartografia* (pp. 17–31). Porto Alegre, Brasil: Sulina.
- Sade, C., Ferraz, G. C., & Rocha, J. M. (2013). O ethos da confiança na pesquisa cartográfica: Experiência compartilhada e aumento da potência de agir. *Fractal: Revista de Psicologia*, 24(2), 355–372.
- Schucman, L. (2020). Entre o “encardido”, o “branco” e o “branquíssimo”: Raça, hierarquia e poder na cidade de São Paulo (2ª ed.). Veneta.
- Silva, P. (2017). O conceito de branquitude: Reflexões para o campo de estudo. In T. M. P. Müller & L. Cardoso (Orgs.), *Branquitude: Estudos sobre a identidade branca no Brasil* (pp. 19–52). Curitiba, Brasil: Appris.
- Souza, A., Aloquio, B., Ronchi Filho, J., Chiabai, J., Luciano, L., & Brotto, T. (2014). As comissões e o núcleo de saúde dos trabalhadores: Tateando “(re)existências” da atividade docente. In D. S. Rosemberg, J. Ronchi Filho, & M. E. B. de Barros (Orgs.), *Trabalho docente e poder de agir: Clínica da atividade, devires e análises* [E-book]. Vitória, Brasil: EDUFES. <https://edufes.ufes.br/items/show/291>
- Souza, T. P., Damico, J. G., & David, E. C. (2020). Paradoxos das políticas identitárias: (Des)racialização como estratégia quilombista do comum. *Acta Scientiarum. Human and Social Sciences*, 42(3), e56465. DOI: <https://doi.org/10.4025/actascihumansoc.v42i3.56465>
- Schwartz, Y. (2011). Manifesto por um ergoengajamento. In: P. Bendassolli & L. A. P. Soboll (Orgs.). *Clínicas do Trabalho – novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. Editora Atlas.
- Tedesco, S. H., Sade, C., & Caliman, L. V. (2013). A entrevista na pesquisa cartográfica: A experiência do dizer. *Fractal: Revista de Psicologia*, 25, 299–322.
- Werneck, J., Pires, T., & Santana, B. (2023). O que podem os indivíduos diante da estrutura? In O. Ibirapitanga & L. Schucman (Orgs.), *Branquitude: Diálogos sobre racismo e antirracismo* (pp. 120–152). São Paulo, Brasil: Fósforo.

¹ Este artigo apresenta análises da pesquisa realizada no Mestrado Acadêmico em Psicologia Social e Institucional da UFRGS, concluída no ano de 2024 pelo grupo de pesquisa N-PISTAS.

² No ano de 2011, foi implementado o Sistema Único de Assistência Social (SUAS), cujo objetivo é estruturar a Política Pública de Assistência Social visando a buscar condições dignas de vida, a partir de uma abordagem participativa, descentralizada e não contributiva, permitindo acesso a quem dela necessitar (Brasil, 2011; Couto & Silva, 2009; Cruz & Guareschi, 2009).

³ Alguns registros-desassossegos, que chamamos de “rastros de operações do trabalho”, estão presentes na dissertação de mestrado. As autoras estão trabalhando nesses materiais provenientes do diário de pesquisa para a publicação de artigo.

⁴ As instâncias do ofício referidas por Clot (2010) são: Pessoal, Impessoal, Interpessoal e Transpessoal, as quais dizem de dimensões relativas aos modos do cultivo do ofício em cada uma e cada um, nas prescrições determinadas fora da atividade, no endereçamento das pré-ocupações do trabalho aos pares e a elementos referentes à dinâmica gênero-estilo do trabalho.

⁵ Destacamos alguns dos signos presentes durante a entrevista, tal como os toques na mesa, por parte da pessoa entrevistada. Tais momentos podem nos indicar um corpo afetado diante das questões raciais que permeiam o trabalho no acolhimento institucional.

Contribuição dos Autores

Conceitualização: M. C. A. M.; F. S. A.

Redação do manuscrito: M. C. A. M.; F. S. A.

Análise dos dados: M. C. A. M.; F. S. A.

Revisão e edição: M. C. A. M.; F. S. A.

Submetido em: 24/06/2025

Aceito em: 01/04/2026

Como citar:

Medeiros, M. C. A. & Amador, F. S. Microgestão do trabalho no acolhimento institucional e as expressões da branquitude. *Rev Polis e Psique*. 2026, 16: e026023.

Financiamento:

Não houve financiamento.