

Racismo: o que aprendemos a ignorar?

Letramento racial para instituições
e relações de trabalho

RHUANN FERNANDES



ESCOLA JUDICIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Diretora

Desembargadora Bianca Bastos

Vice-Diretora

Desembargadora Regina Aparecida Duarte

Membros

Desembargador Homero Batista Mateus da Silva

Desembargadora Catarina von Zuben

Juiz titular Samuel Angelini Morgero

Juiz substituto Marcelo Azevedo Chamone

Secretário

Ebert Rodrigues da Silva

Cartilha Antirracismo

Autor: Rhuann Lima Fernandes Porto

Cartilha Capacitismo

Autora: Mariana Lucia Agnese Costa e Rosa

Cartilha Letramento LGBTQI+

Autores: Amala A. Malaman e Rodrigo Digg Franco

Projeto Gráfico

Direção Criativa: Transborda Hub (Amala Malaman e Rodrigo Digg Franco)

Ilustradora: Angie Barbosa

Designer Gráfica: Christiane Rubio



EJUD 2
ESCOLA JUDICIAL DO TRIBUNAL REGIONAL
DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO



SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO



A INVENÇÃO DA RAÇA E A FORMAÇÃO DO BRASIL 1



PALAVRAS NÃO SÃO NEUTRAS: LINGUAGEM, MEMÓRIA E RACISMO COTIDIANO 2



O RACISMO NO MUNDO DO TRABALHO: QUANDO A DESIGUALDADE PARECE ROTINA 3



ANTIRRACISMO INSTITUCIONAL: RECONHECER, ESCUTAR, NOMEAR E TRANSFORMAR 4



Carta aos leitores

Há uma pergunta que atravessa o trabalho de qualquer Escola Judicial e que não se resolve em um único curso, em um único evento ou em uma única publicação: o que precisamos aprender para julgar melhor e para conviver melhor em sociedade? E o que do conteúdo programático será levado para nossa vida, para nossa família, para nossos afetos? Foi essa pergunta que orientou a decisão da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região de reunir, em uma coletânea, três cartilhas dedicadas ao letramento em equidade: **racismo, capacitismo e diversidade LGBTQIA+**.

Escolhemos publicá-las em conjunto porque, apesar de tratarem de temas distintos, elas compartilham um mesmo movimento de leitura. Todas mostram como a desigualdade sobrevive menos no insulto declarado e mais naquilo que passou a parecer rotina: um critério de avaliação que ninguém explica, uma barreira arquitetônica que ninguém questiona, uma piada que sempre se contou, uma expressão que se repete sem que se pergunte de onde veio. Nenhuma dessas práticas exige má intenção para produzir efeito.

É exatamente por isso que essas práticas precisam ser nomeadas e é exatamente por isso que a formação continuada, e não a boa vontade individual, constitui o caminho institucional adequado para enfrentá-las.

Este esforço não parte do vazio. Ele se apoia no compromisso constitucional com a dignidade da pessoa humana, na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e na Lei Brasileira de Inclusão, nas diretrizes do Conselho Nacional de Justiça e, de modo particular, no Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito da Justiça do Trabalho, instituído pela Resolução CSJT nº 368/2023. O que a norma estabelece como dever, a formação precisa transformar em capacidade concreta de análise. Muitas vezes, todos os títulos e profunda formação acadêmica não realizam a transcendência neste tipo de conhecimento. É essa a função destas cartilhas.

Há ainda uma razão específica para que esse trabalho seja feito na Justiça do Trabalho. Julgamos, todos os dias, relações em que a desigualdade se materializa: quem é contratado, quem é promovido, quem é dispensado, quem é constrangido, quem é acomodado e quem é excluído. Mas o Tribunal não é apenas o lugar onde essas questões chegam para julgamento, é também uma organização, com suas próprias práticas de seleção, de atendimento, de comunicação, de escuta e de convivência. Uma instituição que examina a conduta alheia tem o dever de examinar também a própria. Reconhecer isso não enfraquece a autoridade judicial; ao contrário, é o que a torna coerente. O letramento é uma ferramenta para transcender questões essenciais para a sociedade e entender o ser humano em situações que muitas vezes não vivenciamos pessoalmente, mas que nos atingem como humanidade, como pessoas que buscam igualdade, respeito e dignidade.

Peço que estas cartilhas sejam lidas com a expectativa correta. Elas não são um repertório de palavras proibidas, nem um roteiro de condutas que absolve quem o cumpre à risca. Também não pretendem esgotar temas que mobilizam décadas de produção acadêmica, de jurisprudência e, sobretudo, de luta dos próprios grupos sobre os quais falam. Por isso, presença, ao longo dos textos, de indicações de leitura, dados e referências que convidam ao aprofundamento. São materiais de entrada: firmes no enfrentamento da discriminação e rigorosos na explicação, deliberadamente escritos para quem está começando a olhar para esses temas com atenção.

É provável que a leitura produza algum desconforto. Peço que ele não seja evitado. O incômodo diante de uma prática que sempre nos pareceu natural costuma ser o primeiro sinal de que algo está sendo efetivamente aprendido, e a Escola Judicial existe, entre outras coisas, para oferecer um espaço seguro onde esse aprendizado possa acontecer sem constrangimentos.

Agradeço às autoras e aos autores, todos eles carregando autenticidade em suas falas, com vivência das questões tratadas, às equipes técnicas e a todas as pessoas que colaboraram com a concepção, a pesquisa e a produção desta coletânea. Que ela cumpra seu propósito: não o de encerrar a discussão com um documento publicado, mas o de sustentá-la como política permanente de formação, capaz de alterar práticas, critérios e culturas. Esse, e não outro, é o compromisso desta Escola.

Boa leitura.

Desembargadora Bianca Bastos

Diretora da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

APRESENTAÇÃO

O racismo atravessa trajetórias, linguagens, critérios de avaliação, formas de tratamento e modos de reconhecer competência. Por isso, falar de antirracismo institucional exige produzir letramento racial: **criar instrumentos para perceber como a raça participa da organização da vida social brasileira.**

Quando usamos raça nesta cartilha, falamos de uma categoria social e política que passou a organizar classificações, lugares, expectativas e desigualdades. Ela não tem fundamento biológico, mas produziu efeitos concretos na história.

A sociedade brasileira foi organizada por mais de três séculos de escravidão. Em 1888, o cativo foi extinto juridicamente sem reparação, sem distribuição de terras, sem integração econômica e sem reconhecimento político da população negra como parte legítima do projeto nacional.

No pós-abolição, as elites políticas e intelectuais buscavam modernizar o país a partir de referências europeias. Nesse processo, o branqueamento tornou-se projeto de Estado, expectativa de futuro e critério de pertencimento.

A branca passou a funcionar como sinal de civilização, autoridade e competência. A presença negra, por sua vez, foi associada ao atraso, à desordem e à inadequação ao novo mundo do trabalho.



A ideia de democracia racial ofereceu outra linguagem para o mesmo problema. O Brasil passou a narrar a si mesmo como país da mistura, da cordialidade e da convivência harmoniosa entre raças. Essa narrativa dificultou o reconhecimento do racismo. Se pessoas negras estavam concentradas nos trabalhos mais precarizados, falava-se em falta de preparo. Se não chegavam aos espaços de decisão, falava-se em mérito. Se denunciavam violência racial, eram vistas como exageradas. Se recusavam uma piada, eram acusadas de não entender brincadeira.

A negação tornou-se parte do funcionamento do racismo brasileiro. Por isso, o racismo precisa ser lido para além do insulto explícito. Ele aparece em critérios subjetivos de avaliação, em ideias de "boa aparência" e "perfil adequado", na desconfiança dirigida a corpos negros, na ridicularização de cabelos crespos e religiões de matriz africana, na associação entre negritude e subalternidade, na palavra repetida sem reflexão e na violência suavizada como brincadeira.

Práticas racistas sobrevivem porque se protegem na ausência de

intenção: "não foi por mal", "sempre falei assim", "era só brincadeira", "não vi racismo nisso". Esta cartilha propõe um percurso formativo em quatro seções:

1 A invenção da raça e a formação do Brasil

2 Palavras não são neutras: linguagem, memória e racismo cotidiano

3 O racismo no mundo do trabalho: quando a desigualdade parece rotina

4 Antirracismo institucional: reconhecer, escutar, nomear e transformar

O que é letramento racial?



Letramento racial é uma prática de leitura da vida social. Ele permite compreender como raça organiza relações, instituições, linguagens, oportunidades e formas de tratamento. Esse letramento envolve quatro movimentos.

O primeiro é conhecer a história:

escravidão, pós-abolição, branqueamento, democracia racial e desigualdades contemporâneas.

O segundo é dominar conceitos:

raça, racismo, preconceito, discriminação, branquitude, racismo estrutural, racismo institucional e racismo cotidiano.

O terceiro é ler o cotidiano:

palavras, piadas, suspeições, silêncios, critérios de aparência, ideias de mérito e formas de desqualificação que reproduzem desigualdades raciais.

O quarto é rever práticas institucionais:

procedimentos, escutas, decisões, atendimentos e culturas organizacionais que podem enfrentar ou reproduzir racismo.

Letramento racial não é uma lista mecânica de palavras proibidas. É uma responsabilidade diante dos efeitos do que se diz, decide, repete, normaliza ou ignora.



PERGUNTA PARA REFLEXÃO

Quando uma prática é chamada de brincadeira, mérito ou costume, que desigualdades podem estar sendo preservadas?

A INVENÇÃO DA RAÇA E A FORMAÇÃO DO BRASIL

O racismo vem de uma confusão produzida historicamente: a ideia de que raça seria uma diferença natural entre seres humanos. Essa ideia sustentou teorias, políticas e instituições durante séculos. Hoje, sabemos que não existem raças humanas em sentido biológico. Nenhuma diferença genética autoriza classificar grupos humanos como superiores ou inferiores. A desigualdade racial, portanto, não nasce da biologia. Nasce da história.





“Raça” pode ser interpretada como uma categoria social. Foi construída para classificar pessoas, organizar hierarquias e justificar formas de dominação. A palavra não descreve uma essência biológica; ela indica uma relação de poder. Cor da pele, cabelo, traços físicos, origem familiar, território, religião e cultura foram usados para produzir distinções entre pessoas consideradas plenamente humanas e pessoas tratadas como disponíveis à exploração, à suspeição e à morte.

A modernidade europeia produziu uma ideia de humanidade em torno de si mesma. A Europa não apenas explorou territórios e povos. Ela produziu explicações sobre essa exploração.

Ao afirmar que determinados grupos eram menos racionais, essas teorias ofereceram justificativas para a exclusão dos espaços de poder. A abolição encerrou formalmente a propriedade de pessoas, mas não desmontou as hierarquias produzidas pela escravidão.

A população negra entrou no chamado trabalho livre em desvantagem radical. Era livre em termos jurídicos, mas sem terra, sem indenização, sem proteção social, sem políticas de integração e sob o peso de estigmas produzidos durante a escravidão. Ao mesmo tempo, o Estado e as elites brasileiras incentivaram projetos imigrantistas, valorizando trabalhadores europeus como símbolo de modernização. O projeto de branqueamento deve ser entendido nesse contexto. Não se tratava apenas de uma preferência estética. Era um projeto político, cultural e demográfico. A partir de 1930, a identidade nacional deixa de identificar o racismo sob o prisma biológico – o foco passa a ser a cultura. O conflito racial é deslocado por uma narrativa de convivência, mestiçagem e harmonia.

A inferiorização biológica foi sendo substituída por explicações culturais, morais e sociais que mantiveram a população negra em posição desigual. O Brasil passou a se imaginar como país sem segregação racial, sem ódio racial estruturante, sem



conflito racial profundo. A ausência de apartheid ou de leis segregacionistas foi usada como prova de uma convivência democrática entre raças.

Daí a força do mito da democracia racial. Ele não nega apenas o racismo; ele organiza uma forma de não vê-lo. Se todos pertencem a uma mesma cultura nacional, políticas específicas para a população negra parecem privilégio. Se a desigualdade é explicada apenas pela pobreza, a dimensão racial desaparece.

O racismo à brasileira opera, portanto, por uma combinação particular: desigualdade profunda e negação persistente.

Esse modo de funcionamento exige atenção: o racismo não se resume ao ódio declarado. Ele atua na distribuição desigual de valor, na associação histórica entre branquidade e competência, na suspeição dirigida a corpos negros e na baixa expectativa sobre sua presença em cargos de prestígio.

A branquitude precisa ser analisada. Durante muito tempo, os estudos sobre relações raciais olharam para pessoas negras como objeto de explicação: sua pobreza, sua identidade, sua cultura, sua mobilidade, sua exclusão. O lugar branco permaneceu como medida silenciosa.

Falar de branquitude é deslocar o olhar para uma posição social. A branquidade foi construída como capital simbólico, credencial de confiança, aparência de neutralidade e parâmetro de pertencimento. Em uma sociedade organizada por hierarquias raciais, quem ocupa o lugar racial dominante costuma ser menos convocado a pensar sobre sua própria raça. Preconceito racial é uma percepção negativa dirigida a uma pessoa ou grupo. Discriminação racial é o tratamento desigual baseado em raça, cor, origem étnica ou pertencimento. Racismo é mais amplo: envolve estruturas, instituições, práticas, saberes, imagens e formas de linguagem que produzem e reproduzem desigualdades entre grupos racializados.

Esta cartilha trabalha com três dimensões articuladas do racismo.

A primeira é o racismo estrutural:

os padrões históricos que distribuem de modo desigual trabalho, renda, moradia, educação, segurança, saúde, prestígio e poder.

A segunda é o racismo institucional:

a reprodução dessas desigualdades em rotinas, critérios, procedimentos, formas de atendimento, culturas organizacionais.

A terceira é o racismo cotidiano:

a atualização diária do racismo em palavras, piadas, suspeições, silêncios, interrupções, comentários e constrangimentos.



Uma denúncia pode ser enfraquecida quando a pessoa negra é interpretada como ressentida, agressiva ou pouco objetiva.

O cotidiano revela a estrutura; a instituição pode interrompê-la ou reproduzi-la.

Raça não é uma verdade biológica, mas foi transformada em verdade social. A escravidão não ficou restrita ao passado, pois organizou formas duradouras de desigualdade.



PALAVRAS NÃO SÃO NEUTRAS: LINGUAGEM, MEMÓRIA E RACISMO COTIDIANO

Uma sociedade não transmite racismo somente por leis, instituições e indicadores sociais. Também o transmite por palavras. Expressões, piadas, apelidos, elogios, silêncios e formas de tratamento ensinam lugares sociais. Indicam quem pode ser reconhecido como autoridade, quem será visto como suspeito, quem aparece como belo, quem precisa justificar sua presença e quem circula sem ter sua existência interrogada.



A linguagem guarda memória. Ela conserva marcas de relações sociais antigas e de conflitos ainda presentes. Há termos que nasceram de classificações raciais. Há expressões que aproximam negritude de negatividade. Há brincadeiras que parecem inocentes para quem nunca foi ferido por elas. Há elogios que reduzem pessoas negras a corpo, exotismo, força física ou desempenho excepcional.

O racismo cotidiano se manifesta em situações pequenas apenas na aparência: a piada no corredor, o comentário sobre cabelo, a surpresa diante da competência, o apelido que animaliza, a desconfiança lançada sobre uma pessoa negra em posição de autoridade, a pergunta insistente sobre “de onde você é”, a associação imediata com funções subalternas, o elogio que parece reconhecimento e, ao mesmo tempo, reafirma exceção.

O episódio passa; a estrutura permanece. Quem sofre racismo cotidiano aprende a medir o tom da voz, controlar a reação, antecipar acusações de exagero, escolher quando responder e quando se proteger pelo silêncio.

No Brasil, essa dimensão é decisiva porque a negação do racismo compõe seu próprio funcionamento. Muitas violências aparecem protegidas por fórmulas conhecidas: “foi só uma brincadeira”, “sempre falei assim”, “não tive intenção”, “você entendeu errado”, “hoje tudo é racismo”. Essas frases não encerram o problema. Ao contrário, deslocam a atenção do efeito produzido e devolvem à pessoa atingida a responsabilidade pelo constrangimento.

No racismo cotidiano, a violência não termina no ato racista. Muitas vezes, ela continua na forma como a situação é recebida. A pessoa negra que denuncia pode ser vista como exagerada, conflitiva, ressentida ou incapaz de “levar na brincadeira”. É a negação do racismo: o constrangimento causado pela denúncia parece pesar mais do que a violência que tornou a denúncia necessária. Uma cartilha de letramento racial precisa enfrentar esse ponto sem reduzir a discussão a uma lista de palavras proibidas. O objetivo não é trocar reflexão por interdição lexical. O ponto central é compreender que a linguagem participa da vida social: classifica, autoriza, diminui, aproxima, exclui, protege e expõe.

Nem toda explicação que circula sobre a origem de uma expressão é historicamente segura. Algumas etimologias populares, mesmo bem-intencionadas, transformam hipóteses frágeis em certezas. Isso fragiliza o debate antirracista. Uma cartilha institucional precisa ser firme no enfrentamento do racismo e rigorosa na explicação.

"Serviço de preto", por exemplo, associa negritude a trabalho malfeito. "Cabelo ruim" transforma textura capilar em defeito. "Não sou tuas negas" carrega a ideia de disponibilidade e desrespeito sobre mulheres negras. "A coisa está preta" associa o preto a situação indesejável.

Outros termos exigem explicação histórica mais cuidadosa. A palavra "escravo", por exemplo, ainda aparece como se descrevesse uma identidade. O uso de "pessoa escravizada", "africanos escravizados" ou "trabalhadores escravizados" desloca a leitura: ninguém nasce escravo; pessoas foram escravizadas por sistemas econômicos, políticos e jurídicos. A mudança não é detalhe gramatical. Ela impede que uma violência histórica seja transformada em atributo natural da pessoa violentada.

A palavra "mulato" também deve ser evitada em materiais institucionais. No Brasil está ligada às classificações raciais da mestiçagem, ao apagamento da identidade negra e à lógica do branqueamento. Durante muito tempo, termos desse tipo serviram para ordenar proximidades e distâncias em relação à brancura. Nomeavam gradações de cor como se fossem gradações de valor social.

Quando uma pessoa negra é chamada de "morena" para evitar a palavra negra, a linguagem pode funcionar como fuga.

Há expressões cuja origem racial é discutida, como "criado-mudo" e "fazer nas coxas": por que tantas pessoas reconhecem nelas a possibilidade de uma memória escravista? Que sociedade torna plausível imaginar que objetos, trabalhos e corpos negros tenham sido historicamente aproximados?

O caso de “Escravos de Jó” exige tratamento semelhante. A presença da palavra “escravos” em uma brincadeira infantil já merece reflexão: brincadeira para quem? Quem pode cantar sem incômodo? Quem carrega outra memória quando escuta a palavra escravo?

Tradição oral, memória e experiência também importam. O rigor histórico não deve desautorizar a dor social. Ao mesmo tempo, a dor social não dispensa cuidado com a afirmação histórica.

Em ambientes profissionais e organizacionais, certas palavras produzem enquadramentos. Uma pessoa pode ser descrita como “difícil”, “alterada”, “sem perfil”, “pouco polida”, “agressiva” ou “desajustada”. Esses termos não são raciais em si mesmos.

O mesmo vale para expressões como “boa aparência”, “postura adequada” e “perfil institucional”. Isoladamente, parecem critérios neutros. Na prática, podem aparecer como avaliação.

Uma instituição racialmente letrada aprende a ler esses deslocamentos. Não conclui automaticamente que toda palavra é racista, mas também não trata toda denúncia como exagero.

O trabalho com a linguagem é uma das portas de entrada do antirracismo.

Palavras carregam história. Algumas precisam ser abandonadas. Outras precisam ser contextualizadas. Muitas precisam deixar de circular como brincadeira. O primeiro passo é recusar a inocência automática da linguagem. Em uma sociedade formada pela escravidão, pelo branqueamento e pela negação do racismo, até o cotidiano precisa ser reaprendido.



Glossário crítico: palavras, expressões e usos para rever

"A coisa está preta"

Expressão que associa preto a situação negativa. Pode ser substituída por formulações diretas: "a situação está difícil", "o problema se agravou", "o cenário é preocupante".

"Mercado negro"

Expressão de uso corrente para se referir a comércio ilegal. Embora sua origem e circulação devam ser analisadas com cuidado, seu uso reforça a associação simbólica entre negro/preto e ilegalidade. Em textos institucionais, prefira "mercado ilegal" ou "comércio clandestino".

"Lista negra"

Expressão associada a exclusão, bloqueio ou punição. Em linguagem institucional, prefira "lista de restrição", "lista de bloqueio" ou "cadastro de impedimento".

"Ovelha negra"

Expressão usada para designar a pessoa desviante ou problemática de um grupo. Pode reforçar associações entre negritude e desvio. Em textos formais, prefira "pessoa dissidente", "pessoa em conflito com o grupo" ou descreva diretamente a situação.

"Humor negro"

A expressão não se dirige necessariamente a pessoas negras, mas associa "negro" ao sombrio, mórbido ou cruel. Em materiais de letramento racial, vale discutir como a língua associa o escuro/preto a sentidos negativos.

"Não sou tuas negas"

Expressão racista e sexista. Reproduz a imagem da mulher negra como pessoa disponível ao desrespeito, à posse e à violência.

"Inveja branca"

Expressão que opõe branco/positivo a preto/negativo. Sugere uma inveja "boa", "limpa" ou aceitável. Melhor dizer apenas "admiração", "desejo semelhante" ou "inveja sem hostilidade".

"Denegrir"

No uso corrente, aparece como sinônimo de difamar ou manchar reputação. O problema está na associação simbólica entre tornar negro/escurecer e degradar. Prefira "difamar", "caluniar", "desqualificar" ou "prejudicar a reputação".

"Samba do crioulo doido"

Expressão racista. Usa "crioulo" de forma pejorativa e associa cultura negra à desordem, confusão e irracionalidade. Prefira "confusão", "desorganização" ou descreva diretamente a situação.

"Macumba" como xingamento

Uso racista e intolerante. Religiões de matriz africana não devem ser tratadas como sinônimo de feitiço, sujeira, maldade ou coisa ruim.

"Crioulo/crioula"

Termo que exige contexto. Em alguns usos históricos e culturais, pode ter sentidos específicos. No Brasil contemporâneo, quando dirigido a pessoas negras fora de contextos de autodefinição ou estudo histórico, costuma ter carga pejorativa e deve ser evitado.

"Chuta que é macumba"

Expressão racista e de intolerância religiosa. Associa práticas religiosas afro-brasileiras a algo que deve ser afastado, destruído ou ridicularizado.

"Isso é coisa de preto"

Expressão diretamente racista quando usada para desqualificar comportamentos, gostos, práticas culturais ou formas de sociabilidade.

"Traços finos"

Expressão associada ao ideal de embranquecimento. Costuma valorizar características aproximadas da brancura e desqualificar traços negros.

"Melhorar a raça"

Expressão racista. Reproduz a lógica eugenista de que a mistura com pessoas brancas aperfeiçoaria a descendência.

"Casar para limpar o sangue"

Expressão racista e eugenista. Associa negritude à impureza e brancura à melhoria familiar.

"Cor de pele" para tons bege/rosados

Uso problemático. Quando lápis, roupas íntimas, curativos ou maquiagem chamam apenas tons claros de "cor de pele", tratam a pele branca como universal. Prefira nomear a cor específica: bege, rosa-claro, marrom, caramelo, etc.

"Você nem parece negro/negra"

Expressão racista. Pretende elogiar afastando a pessoa da negritude. Sugere que competência, beleza, inteligência ou refinamento não combinariam com ser negro.

"Você é negro/negra, mas é bonito/bonita"

Expressão racista. O "mas" revela a oposição entre negritude e beleza.

"Você nem parece negro/negra"

Expressão racista. Pretende elogiar afastando a pessoa da negritude. Sugere que competência, beleza, inteligência ou refinamento não combinariam com ser negro.

"Posso tocar no seu cabelo?"

Pergunta invasiva. O cabelo de pessoas negras não é objeto público de curiosidade. O pedido revela exotização e falta de reconhecimento de limites corporais.

"Não vejo cor"

Expressão frequentemente usada para afirmar ausência de preconceito. O problema é que não ver cor pode significar não ver desigualdade, história e experiências específicas de racismo.

"Somos todos humanos"

A frase é verdadeira em termos éticos, mas pode ser usada para apagar desigualdades raciais concretas. A humanidade comum não elimina o tratamento desigual produzido historicamente.

"Isso é vitimismo"

Expressão usada para deslegitimar denúncias de racismo. Transforma a pessoa que relata uma violência em responsável pelo desconforto que a denúncia produz.

"Racismo reverso"

Formulação inadequada. Racismo não é antipatia entre indivíduos. É uma forma histórica de organização do poder, sustentada por estruturas, instituições, práticas sociais e distribuição desigual de oportunidades. Pessoas brancas podem sofrer ofensas ou hostilidades, mas essas experiências não equivalem ao racismo que marcou grupos racializados como inferiores e organizou, por séculos, sua exclusão, exploração e desumanização.

"Mimimi"

Expressão de desqualificação. Em debates raciais, costuma funcionar para minimizar dor, constrangimento e reivindicações de reconhecimento.

"Não tenho preconceito, até tenho amigos negros"

Frase defensiva. Ter relações pessoais com pessoas negras não impede a reprodução de práticas, piadas, decisões ou percepções racistas.

"Na minha época isso era normal"

Frase que naturaliza práticas discriminatórias. O fato de algo ter sido comum não o torna aceitável. Muitas violências permanecem porque foram ensinadas como costume.

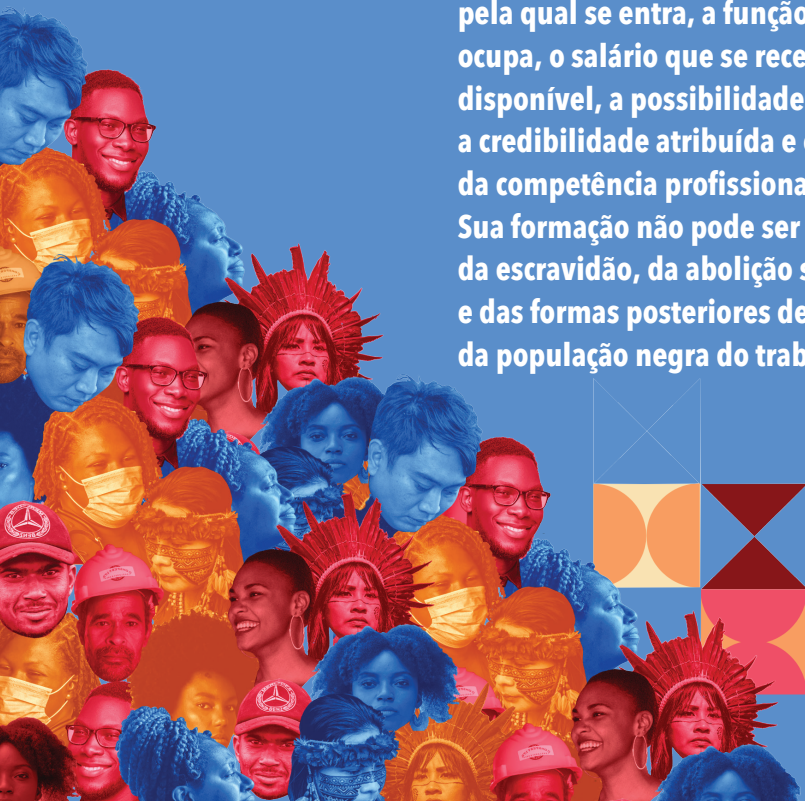
"Hoje tudo é racismo"

Expressão que desqualifica o letramento racial. O que mudou não foi a existência do racismo, mas a disposição social e política para nomeá-lo.

O RACISMO NO MUNDO DO TRABALHO: QUANDO A DESIGUALDADE PARECE ROTINA

A questão não se limita ao acesso ao emprego. Envolve também a porta pela qual se entra, a função que se ocupa, o salário que se recebe, a proteção disponível, a possibilidade de promoção, a credibilidade atribuída e o reconhecimento da competência profissional.

Sua formação não pode ser separada da escravidão, da abolição sem reparação e das formas posteriores de exclusão da população negra do trabalho protegido.



A passagem ao trabalho livre não colocou todos os grupos diante das mesmas oportunidades. A população negra foi lançada na nova ordem jurídica sem terra, sem indenização, sem política consistente de integração econômica e sob estigmas produzidos durante séculos de escravidão.

O mercado de trabalho não apenas recebeu desigualdades raciais anteriores; ele passou a reorganizá-las por meio da escolarização desigual, das redes de indicação, dos critérios subjetivos, da segregação ocupacional e das formas distintas de reconhecimento.

A ideia de mérito precisa ser lida nesse contexto. A pessoa negra que não chega à liderança é interpretada como pouco preparada; a que denuncia racismo é tratada como conflitiva; a que reivindica promoção é vista como impaciente; a que adoece diante de um ambiente hostil é entendida como frágil. A estrutura desaparece, e a responsabilidade é deslocada para o indivíduo.

A dimensão de gênero aprofunda esse quadro. Mulheres negras ocupam posição particular na organização racial do trabalho porque enfrentam, simultaneamente, racismo, sexismo, desigualdade de classe e responsabilização pelo cuidado.

A interseccionalidade ajuda a ler essa combinação. Uma mulher negra trabalhadora não vivencia o racismo do mesmo modo que um homem negro, nem o sexismo do mesmo modo que uma mulher branca. A experiência concreta resulta da articulação entre raça, gênero, classe, território, escolaridade, idade e posição ocupacional.



O que os dados mostram?

Segundo dados do IBGE referentes a 2022:

- Trabalhadores brancos recebiam rendimento-hora médio de R\$ 20,00;
- Trabalhadores pretos ou pardos recebiam R\$ 12,40;
- A informalidade era maior entre homens e mulheres pretos ou pardos do que entre trabalhadores brancos;
- Pessoas pretas ou pardas estavam mais presentes em atividades de menor rendimento, como agropecuária, construção e serviços domésticos;
- Mulheres pretas ou pardas estavam entre os grupos mais afetados pela informalidade, pela menor participação no mercado de trabalho e pela sobrecarga de cuidados.

Os dados não explicam tudo sozinhos, mas ajudam a ver que a desigualdade racial no trabalho não é exceção. É padrão.

O ponto central, para esta cartilha, é observar quem fica mais exposto aos vínculos menos protegidos. Quando pessoas negras estão mais presentes nos postos instáveis, nos serviços de baixa remuneração, nas ocupações de menor proteção e nos setores de maior desgaste, a precarização não pode ser discutida sem raça. Ela tem cor, território e gênero.



O racismo no trabalho também aparece em critérios aparentemente subjetivos. Expressões como “boa aparência”, “perfil adequado”, “postura profissional”, “tom equilibrado” e “capacidade de comunicação” podem funcionar como filtros de branquitude. Esses termos não são racistas em si mesmos.

O ambiente de trabalho também produz experiências de racismo cotidiano. O isolamento em equipes majoritariamente brancas pode produzir silêncio, autocontrole e desgaste psíquico.

Essas situações constroem uma pedagogia da contenção. A pessoa aprende a escolher palavras, medir reações, engolir constrangimentos, sorrir diante de comentários ofensivos, evitar ser vista como problema e provar continuamente que merece estar onde está.

O letramento racial no mundo do trabalho exige atenção aos padrões. Um episódio isolado pode parecer ambíguo; a repetição revela a estrutura.

Quem é advertido com mais frequência?

Quem é promovido?

Quem aparece nas fotos institucionais?

Quem representa a organização em eventos?

Quem é considerado liderança?

Quem é substituível?

Quem é escutado quando denuncia?



ANTIRRACISMO INSTITUCIONAL: RECONHECER, ESCUTAR, NOMEAR E TRANSFORMAR

Não basta afirmar compromisso com igualdade. É preciso examinar práticas, critérios, linguagens, formas de atendimento, modos de escuta, composição de equipes, fluxos de decisão e respostas diante de denúncias. No campo institucional, a análise precisa ultrapassar a pergunta “quem praticou racismo?” Também é preciso examinar as condições que permitiram a ocorrência do episódio.



Uma pessoa pode não desejar produzir racismo e, ainda assim, repetir uma prática racista. Uma chefia pode não se considerar racista e, ainda assim, avaliar pessoas negras a partir de critérios atravessados por branquitude. Uma equipe pode defender a igualdade e, ao mesmo tempo, tolerar piadas, expressões e informalidades que constroem pessoas negras. Uma organização pode invocar técnica, imparcialidade e neutralidade enquanto deixa de observar desigualdades que estruturam a vida concreta das pessoas.

Escuta qualificada não é concordância automática. É método. Envolve atenção ao contexto, à repetição, à assimetria, aos efeitos e às formas de silenciamento.

Escutar requer atenção às condições em que pessoas negras chegam às instituições. Muitas já tiveram suas experiências diminuídas em outros espaços: ouviram que exageraram, que entenderam errado, que eram sensíveis demais, que a piada não tinha intenção ou que deveriam relevar. Essa pedagogia da negação produz medo, autocontrole e silêncio.

Nomear é parte decisiva desse processo. O racismo se fortalece quando recebe nomes mais suaves do que suas práticas: uma piada racial vira “brincadeira inadequada”.

Transformar é o movimento que dá consequência institucional ao reconhecimento, à escuta e à nomeação. Sem alteração de práticas, o antirracismo permanece no plano declaratório. A transformação pode envolver revisão de protocolos internos, formação continuada, mudança nos critérios de seleção e promoção, proteção contra retaliação, registro adequado de denúncias, responsabilização de condutas, produção de dados, acompanhamento de casos e revisão da linguagem institucional. Antirracismo institucional não é evento pontual; é política continuada.





Para guardar: perguntas para orientar a análise de conflitos

- A denúncia foi tratada como possível racismo ou foi reduzida a conflito comum?
- A ausência de intenção foi usada para encerrar a análise?
- A pessoa atingida recebeu proteção contra retaliação?
- Havia histórico de episódios semelhantes?
- A linguagem usada no registro minimizou a violência?
- Critérios como “perfil”, “postura”, “boa aparência” ou “tom adequado” foram explicados objetivamente?
- A instituição observou quem costuma ser promovido, punido, vigiado ou desacreditado?
- A resposta dada contribuiu para evitar repetição ou apenas administrou o desconforto produzido pela denúncia?

Essas perguntas ajudam a deslocar o olhar. O antirracismo institucional não pede abandono da técnica, dos critérios, da apuração cuidadosa ou do devido processo.

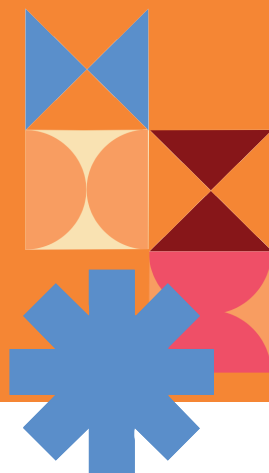
Pede atenção ao modo como a produção de evidências, a escuta, a credibilidade e a interpretação são atravessadas por relações sociais desiguais. Uma instituição racialmente letrada não substitui análise por convicção moral. Ela amplia a análise para que a desigualdade não seja invisibilizada.

A formação continuada tem papel estratégico nesse processo.

O antirracismo institucional exige permanência. Não se realiza em uma semana temática, em uma palestra isolada ou em uma campanha visual. Essas ações podem ser importantes, desde que façam parte de uma política mais ampla.

Para guardar: medidas institucionais possíveis

- Produzir formação continuada em letramento racial.
- Rever canais de denúncia e garantir proteção contra retaliação.
- Registrar adequadamente episódios de racismo e discriminação racial.
- Acompanhar dados de raça/cor em seleção, promoção, cargos, remuneração, desligamentos, denúncias e adoecimento.
- Revisar critérios subjetivos de avaliação, promoção e representação institucional.
- Construir protocolos de escuta qualificada.
- Garantir responsabilização de condutas racistas.
- Revisar a linguagem institucional em documentos, comunicações, campanhas, avaliações e atendimentos.
- Valorizar a presença de pessoas negras em espaços de decisão, formação, gestão e representação.



Também é preciso evitar a transformação do antirracismo em linguagem institucional vazia. Palavras como diversidade, inclusão e equidade podem perder força quando não produzem consequência. Uma instituição pode afirmar compromisso com a diversidade e, ao mesmo tempo, manter critérios de promoção opacos. Pode celebrar datas simbólicas e não proteger pessoas negras que denunciam racismo. Pode publicar cartilhas e não rever seus canais de atendimento. O antirracismo se mede menos pela intenção declarada e mais pela capacidade de alterar práticas.

A responsabilidade institucional não elimina responsabilidades individuais. Pessoas seguem responsáveis pelo que dizem, fazem, toleram e reproduzem. A diferença é que uma instituição antirracista não reduz o problema ao indivíduo. Ela pergunta o que sua cultura permitiu, o que seus procedimentos deixaram de prever, que respostas foram insuficientes e como evitar a repetição. O foco deixa de ser apenas punir um episódio e passa a incluir a transformação das condições que o tornaram possível.

O percurso desta cartilha começou pela formação histórica do racismo brasileiro, passou pela linguagem e pelo racismo cotidiano, examinou a desigualdade racial no mundo do trabalho e chega à responsabilidade institucional.





**Para acessar a versão
ampliada desta cartilha,
acesse o site da EJUD2
por meio do QR Code.**



Realização



EJUD 2

ESCOLA JUDICIAL DO TRIBUNAL REGIONAL
DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

