

CARTILHA - RACISMO

Racismo: o que aprendemos a ignorar?

Letramento racial para instituições
e relações de trabalho

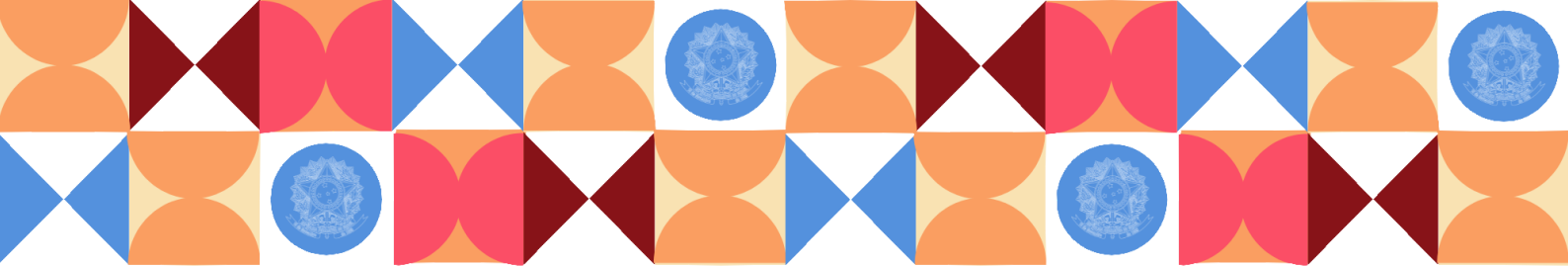
RHUANN FERNANDES



SUMÁRIO

CARTA AOS LEITORES	3
APRESENTAÇÃO	5
1 A INVENÇÃO DA RAÇA E A FORMAÇÃO DO BRASIL	8
2 PALAVRAS NÃO SÃO NEUTRAS: LINGUAGEM, MEMÓRIA E RACISMO COTIDIANO	15
3 O RACISMO NO MUNDO DO TRABALHO: QUANDO A DESIGUALDADE PARECE ROTINA	27
4 ANTIRRACISMO INSTITUCIONAL: RECONHECER, ESCUTAR, NOMEAR E TRANSFORMAR	34
TEXTOS CONSULTADOS	41





CARTA AOS LEITORES

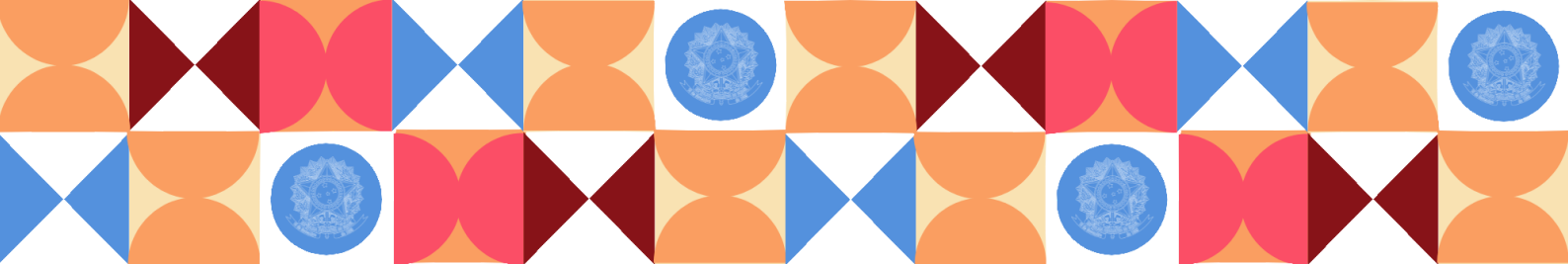
Há uma pergunta que atravessa o trabalho de qualquer Escola Judicial e que não se resolve em um único curso, em um único evento ou em uma única publicação: o que precisamos aprender para julgar melhor e para conviver melhor em sociedade? E o que do conteúdo programático será levado para nossa vida, para 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.

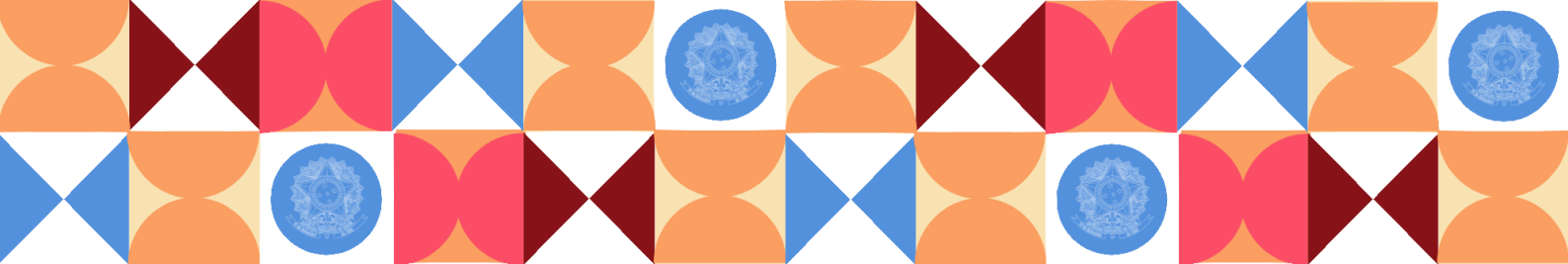
É provável que a leitura produza algum desconforto. Peço que ele não seja evitado. O incômodo diante de uma prática que sempre nos pareceu natural costuma ser o primeiro sinal de que algo está sendo efetivamente aprendido, e a Escola Judicial existe, entre outras coisas, para oferecer um espaço seguro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

Relações de trabalho são relações de poder. Envolvem hierarquia, autoridade, salário, dependência econômica, reconhecimento, medo da perda e disputa por credibilidade. Em uma sociedade marcada pela desigualdade racial, raça/cor atravessa essas relações. Pode aparecer na contratação, na vigilância, na promoção, na punição, na piada, no silêncio, no modo de escutar uma denúncia e na rapidez com que uma pessoa é considerada inadequada para determinado lugar.

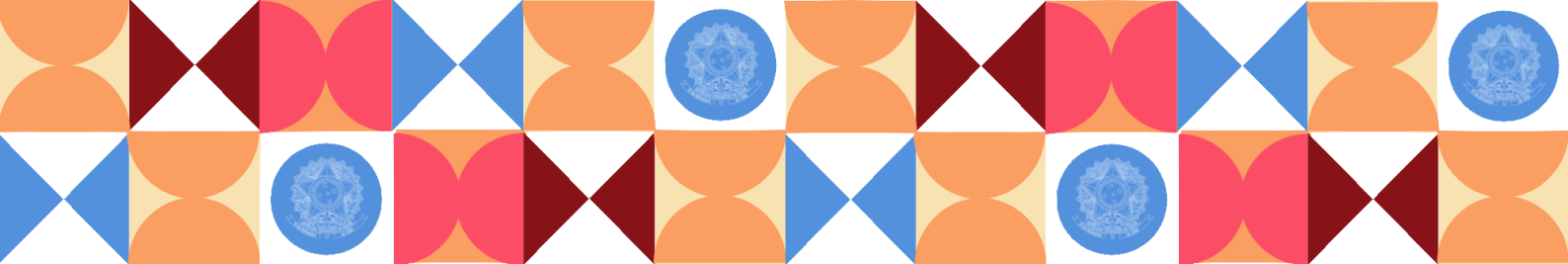
Esse é o ponto de partida desta cartilha. O racismo não está fora das instituições, das empresas, dos órgãos públicos, das universidades, das equipes técnicas ou dos ambientes profissionais. Ele atravessa trajetórias, linguagens, critérios de avaliação, formas de tratamento e modos de reconhecer competência. Por isso, falar de antirracismo institucional exige produzir letramento racial: criar instrumentos para perceber como a raça participa da organização da vida social brasileira.

Raça é uma dessas palavras que só podem ser usadas com cuidado histórico. A espécie humana não se divide em raças biológicas superiores ou inferiores. Nenhum grupo humano nasce mais inteligente, mais apto ao trabalho, mais moral ou mais perigoso do que outro. As hierarquias raciais foram produzidas historicamente. 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.

Essa formulação exige atenção porque raça não foi apenas uma palavra. Foi um modo de fabricar diferenças: a modernidade colonial criou classificações sobre povos, corpos e culturas para justificar escravidão, colonização, exploração do trabalho e exclusão de direitos.¹

A figura do negro foi produzida nesse vocabulário de poder: corpo disponível à dominação, à suspeição, ao trabalho forçado e à desumanização. No Brasil, essa história assumiu uma forma própria.

1. Modernidade colonial pode ser entendida como o processo histórico pelo qual a formação do mundo moderno europeu esteve articulada à colonização, à escravidão, à exploração econômica e à classificação racial dos povos. Nessa perspectiva, a modernidade não é apenas sinônimo de progresso, razão, ciência ou desenvolvimento; ela também produziu hierarquias entre Europa e não Europa, humanidade e desumanização, civilização e barbárie, brancura e negritude. Aníbal Quijano nomeia esse processo como "colonialidade do poder": uma forma de organização mundial que associou raça, trabalho, conhecimento, autoridade e dominação colonial, fazendo da classificação racial um dos eixos fundamentais da modernidade. Para saber mais, ver: QUIJANO, Aníbal. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. In: LANDER, Edgardo (org.). A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais: perspectivas latino-americanas. Buenos Aires: CLACSO, 2005. p. 117-142.



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. A passagem do trabalho escravizado ao trabalho livre não inaugurou igualdade racial. Reorganizou antigas hierarquias sob novas formas.

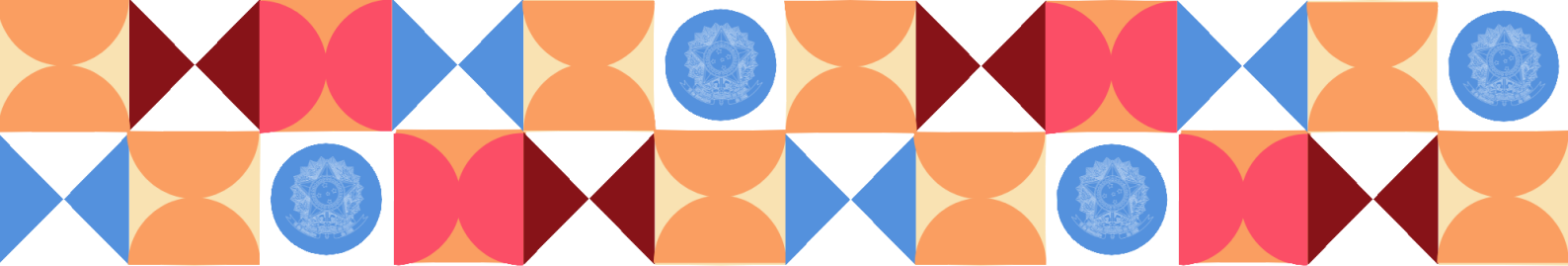
No pós-abolição, a população negra foi tratada como problema nacional. As elites políticas e intelectuais buscavam modernizar o país a partir de referências europeias. Nesse processo, o branqueamento tornou-se projeto de Estado, expectativa de futuro e critério de pertencimento. Não se tratava somente de cor de pele. A brancura 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.

Mais tarde, 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.

Nos ambientes profissionais e institucionais, essas marcas produzem efeitos materiais: bloqueiam oportunidades, limitam trajetórias, adoecem pessoas, constroem barreiras de acesso e sustentam hierarquias. Muitas práticas racistas sobrevivem porque se protegem na ausência de intenção: “não foi por mal”, “sempre falei assim”, “era só brincadeira”, “não vi racismo nisso”. O letramento racial desloca a análise para a história das práticas, para seus efeitos e para os padrões que se repetem.

Esta cartilha propõe um percurso formativo em quatro seções. A primeira, “A invenção da raça e a formação do Brasil”, apresenta fundamentos históricos e conceituais para compreender a formação do racismo brasileiro. A segunda, “Palavras não são neutras: linguagem, memória e racismo cotidiano”, trata de expressões, termos, brincadeiras e usos naturalizados que carregam hierarquias raciais. A terceira, “O racismo no mundo do trabalho: quando a desigualdade parece rotina”, discute como raça organiza vulnerabilidades, oportunidades, reconhecimento e precarização laboral. A quarta, “Antirracismo institucional: reconhecer, escutar, nomear e transformar”, apresenta caminhos para práticas institucionais comprometidas com equidade racial.



A proposta é oferecer uma ferramenta de formação continuada capaz de qualificar a forma de ver, nomear e enfrentar o racismo nas relações de trabalho, na cultura organizacional e na vida institucional.

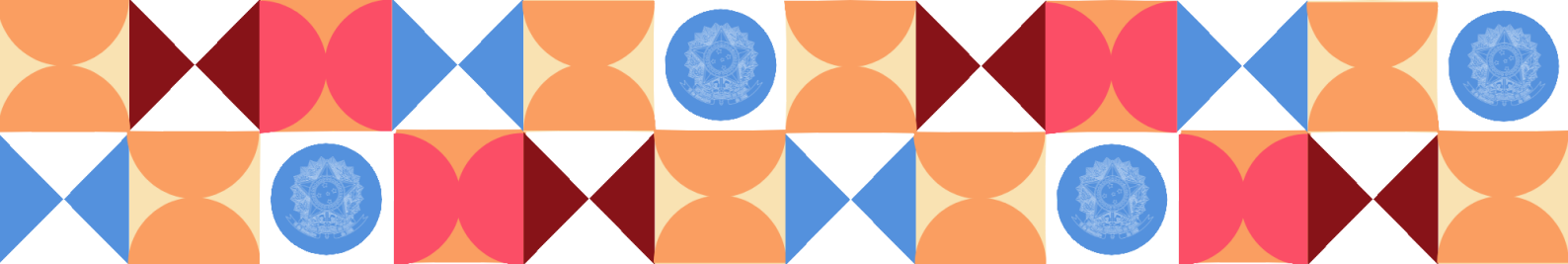
Atenção: conceito importante

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?



1. A INVENÇÃO DA RAÇA E A FORMAÇÃO DO BRASIL

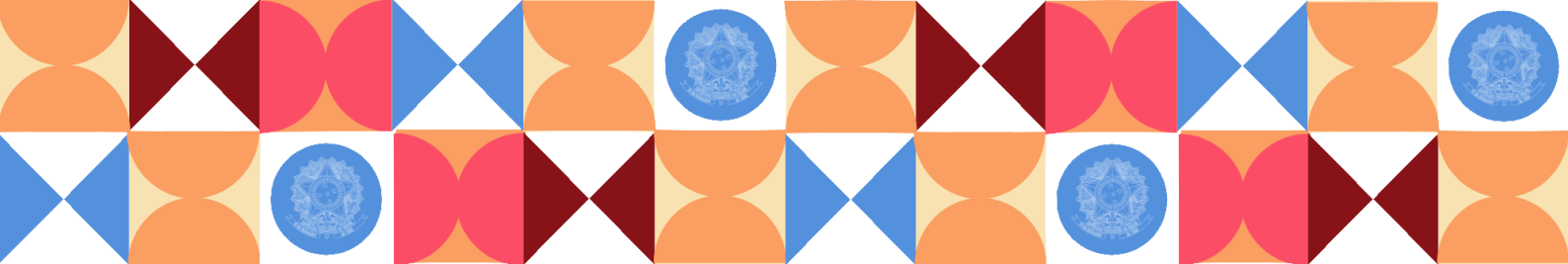
O racismo faz parte da formação histórica do Brasil. Organizou relações de trabalho, projetos de Estado, formas de conhecimento, critérios de humanidade, políticas de imigração, regimes de propriedade, ideais de família, padrões de beleza, modos de falar e expectativas sobre o lugar social de pessoas negras e brancas. Começar por “nomear raça” é necessário porque boa parte da dificuldade de enfrentar o racismo no país 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.

Nesse sentido, “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 expansão colonial, o tráfico transatlântico de africanos escravizados e a formação do capitalismo moderno dependeram dessa separação. A Europa não apenas explorou territórios e povos. Ela produziu explicações sobre essa exploração. Inventou a pessoa negra como figura racial, como exterioridade, como corpo destinado ao trabalho forçado, como sujeito a ser convertido, disciplinado, explorado ou eliminado.

Entre os séculos XVIII e XIX, essa operação ganhou linguagem científica. Filósofos, médicos, naturalistas e antropólogos físicos passaram a formular teorias sobre diferenças humanas. A craniometria, a eugenia, o determinismo biológico e outras práticas do racismo científico buscavam medir corpos, comparar crânios, hierarquizar inteligências e fixar destinos sociais. A sociedade era interpretada como consequência da natureza. A desigualdade deixava de aparecer como produto da exploração e passava a ser apresentada como resultado de capacidades supostamente herdadas.

Essa produção de saber não foi neutra. Ela respondia a interesses políticos e econômicos. Ao afirmar que determinados grupos eram menos racionais, menos civilizados ou menos aptos à vida moderna, essas teorias ofereceram justificativas para a escravidão, para o colonialismo, para a exploração do trabalho e para a exclusão de povos africanos e indígenas dos espaços de poder. O racismo científico não explicou a desigualdade; ajudou a produzi-la e a legitimá-la.



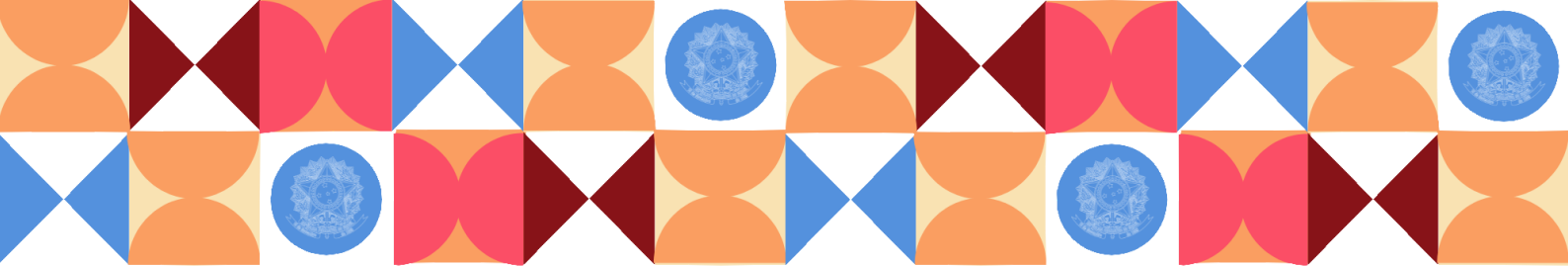
No Brasil, essas teorias foram recebidas entre o final do século XIX e as primeiras décadas do século XX. O país havia sido organizado por mais de três séculos de escravidão e, em 1888, extinguiu juridicamente o cativo sem realizar reparação, distribuição de terra, inclusão econômica ou incorporação plena da população negra à cidadania. A abolição encerrou formalmente a propriedade de pessoas, mas não desmontou as hierarquias produzidas pela escravidão.

É nesse sentido que podemos tratar a escravidão como instituição.² Ela não foi apenas um regime de trabalho. Foi uma forma de organizar a economia, a política, a família, o Estado, a propriedade, a autoridade e as relações cotidianas. Produziu riqueza para determinados grupos, definiu lugares sociais, estabeleceu formas de mando e obediência, associou a população negra ao trabalho compulsório e formou uma cultura política fundada na desigualdade. O pós-abolição não rompeu inteiramente com esse mundo; reorganizou suas marcas em novas condições históricas.

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. A branquidão foi convertida em expectativa de futuro nacional. O projeto de branqueamento deve ser entendido nesse contexto. Não se tratava apenas de uma preferência estética. Era um projeto político, cultural e demográfico. Pretendia reduzir a presença negra, aproximar o país de um ideal europeu de civilização e resolver aquilo que as elites chamavam de “problema racial”. O negro aparecia como entrave à nação moderna; o branco, como promessa de progresso.

A partir dos anos 1930, ocorre uma mudança importante na forma de narrar o Brasil. A linguagem biológica do racismo perde prestígio, e a cultura passa a ocupar o centro das explicações sobre a identidade nacional. A ideia de um povo brasileiro formado pela mistura ganha força. Gilberto Freyre (1900-1987) tem papel decisivo nesse processo ao oferecer uma interpretação conciliadora da formação nacional. O conflito racial é deslocado por uma narrativa de convivência, mestiçagem e harmonia.

2. Tratar a escravidão como instituição é compreendê-la como uma forma histórica de organização da vida social, e não apenas como um regime econômico de exploração do trabalho. A escravidão estruturou relações de propriedade, autoridade, família, Estado, violência, prestígio e reconhecimento social. Ela definiu quem podia mandar e quem deveria obedecer, quem podia acumular riqueza e quem era transformado em força de trabalho apropriável, quem era reconhecido como sujeito de direitos e quem era colocado fora da humanidade plena. Em Florestan Fernandes, a abolição aparece como uma ruptura jurídica que não foi acompanhada por integração material, política e social da população negra à sociedade de classes. Em Lília Schwarcz, a escravidão é analisada como marca persistente da formação brasileira, com efeitos duradouros sobre hierarquias raciais, cidadania, violência e desigualdade. Para saber mais, ver: FERNANDES, Florestan. A integração do negro na sociedade de classes. 3. ed. São Paulo: Ática, 1978. ; SCHWARZ, Lília Moritz; STARLING, Heloisa Murgel. Brasil: uma biografia. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.



Esse deslocamento não eliminou o racismo. Ele mudou sua forma de legitimação. 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.

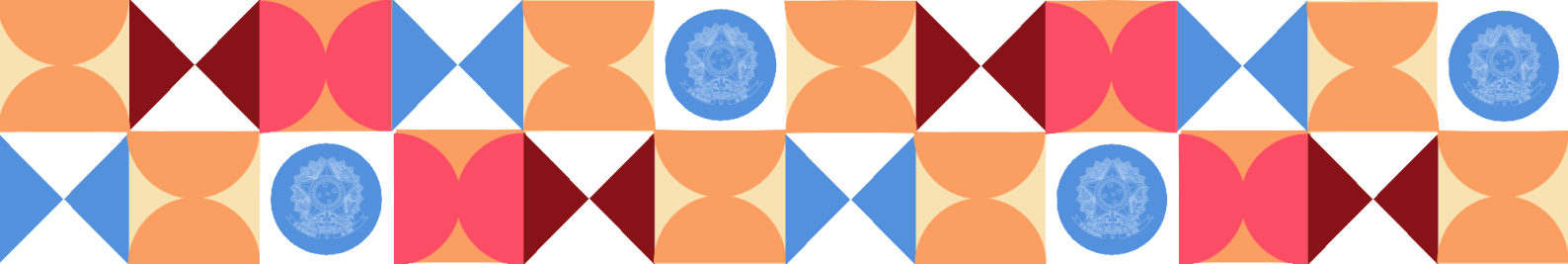
Daí a força do mito da democracia racial. Ele não nega apenas o racismo; ele organiza uma forma de não vê-lo. Se o Brasil é definido como país da mistura, a denúncia racial aparece como exagero. Se todos pertencem a uma mesma cultura nacional, políticas específicas para a população negra parecem privilégio. Se a desigualdade é explicada apenas pela pobreza, a dimensão racial desaparece. Se o conflito é tratado como exceção, o padrão permanece protegido.

O racismo à brasileira opera, portanto, por uma combinação particular: desigualdade profunda e negação persistente. Não foi necessário um regime oficial de segregação para que pessoas negras fossem empurradas para os piores postos de trabalho, para as moradias mais precárias, para a violência de Estado, para o acesso desigual à educação, para a menor presença nos espaços de decisão e para a desconfiança cotidiana. A própria ideia de cordialidade racial ajudou a suavizar essa violência.

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 brancura e competência, na suspeição dirigida a corpos negros e na baixa expectativa sobre sua presença em cargos de prestígio. Também aparece quando pessoas negras são lidas como força de trabalho disponível, mas raramente como autoridade intelectual, técnica ou institucional. A regra aparentemente neutra foi construída em um mundo profundamente desigual.

Por isso, 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. A branquitude é justamente essa posição histórica que acumula vantagens materiais e simbólicas enquanto se apresenta como universalidade. Ela permite que pessoas brancas sejam lidas como indivíduos sem raça, enquanto pessoas negras são frequentemente tomadas como representantes de um grupo racial.

Falar de branquitude é deslocar o olhar para uma posição social historicamente protegida. A brancura 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. Esse conforto também compõe o privilégio.



A compreensão do racismo brasileiro exige distinguir alguns termos. 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 racializado. 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 e modos de decisão. A terceira é o racismo cotidiano: a atualização diária do racismo em palavras, piadas, suspeições, silêncios, interrupções, comentários e constrangimentos.

Essas dimensões não são etapas separadas. Elas se atravessam. Um comentário racista no trabalho ganha força quando encontra uma cultura institucional que o minimiza. Um critério de promoção aparentemente neutro pode reproduzir desigualdades quando valoriza modos de apresentação associados à branquitude. 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.

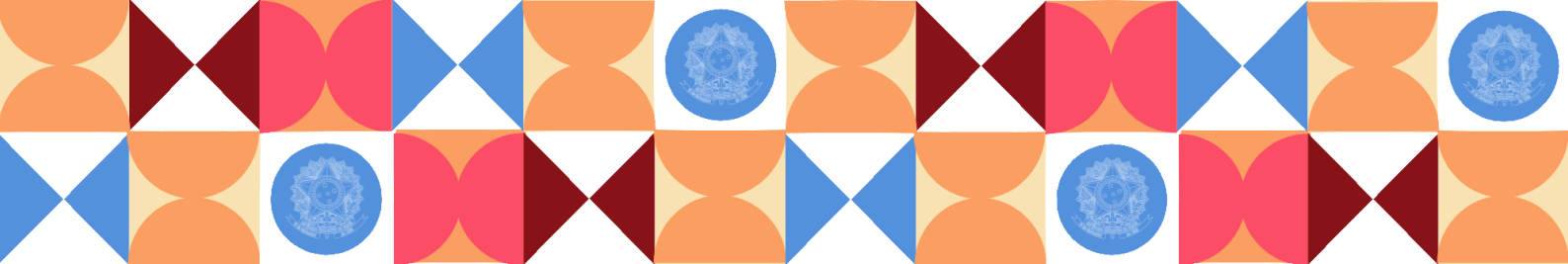
Aprender a ver o racismo no Brasil exige compreender essa formação. Raça não é uma verdade biológica, mas foi transformada em verdade social. A escravidão não ficou restrita ao passado, pois organizou formas duradouras de desigualdade. O branqueamento não foi apenas um ideal estético, mas um projeto de país. A democracia racial não foi apenas uma crença equivocada, mas uma tecnologia de negação. A branquitude não é neutralidade, mas posição histórica de vantagem.

O letramento racial começa quando essas relações deixam de parecer naturais.

Atenção: conceito importante

Afinal, o que é raça?

Raça não corresponde a uma divisão biológica da espécie humana. A ideia de raças humanas superiores e inferiores foi historicamente produzida e mobilizada para justificar escravidão, colonialismo, dominação, exploração do trabalho e exclusão de direitos. Nesta cartilha, raça é entendida como uma categoria social e política: um modo de classificar pessoas, atribuir valor a corpos, organizar lugares sociais e produzir desigualdades.



Cor da pele, cabelo, traços físicos, origem familiar, território e cultura participam dessa leitura social. Esses elementos não carregam, em si mesmos, qualquer hierarquia natural. A hierarquia surge quando uma sociedade transforma diferenças corporais e culturais em critérios de suspeição, prestígio, perigo, pertencimento ou autoridade. Raça é uma construção social e, justamente por isso, produz realidade. Sua força não vem da biologia, mas dos efeitos históricos que organiza: acesso desigual a direitos, distribuição diferenciada de oportunidades, privilégios, formas de exclusão e expectativas distintas sobre quem pode ocupar determinados espaços. Falar de raça, portanto, é falar de uma tecnologia social de classificação que marcou profundamente a formação brasileira e continua operando nas relações, nas instituições e no mundo do trabalho.

Para saber mais, consulte:

MUNANGA, Kabengele. **Rediscutindo a mestiçagem no Brasil**: identidade nacional versus identidade negra. 5. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2019.

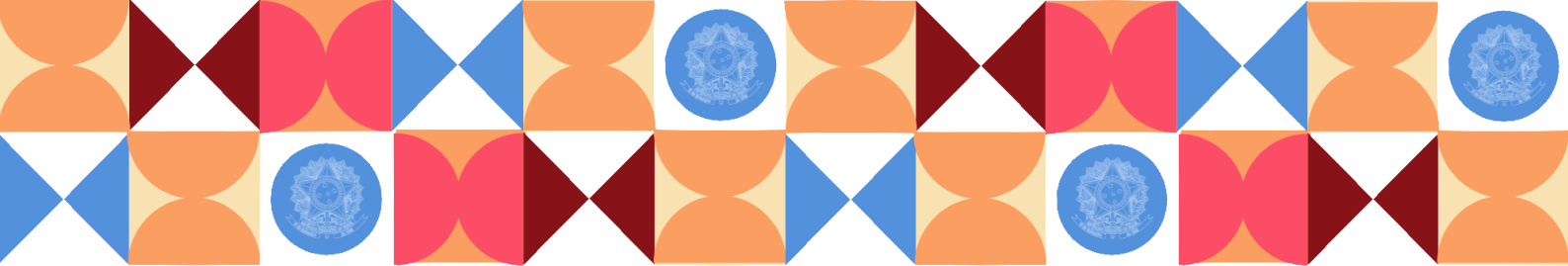
GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. **Classes, raças e democracia**. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2012.

Escravidão como instituição

A escravidão foi uma instituição porque organizou mais do que o trabalho. Ela estruturou a propriedade, a economia, o Estado, a família, a circulação da riqueza, o uso da violência e a forma de reconhecer ou negar humanidade. O fim jurídico da escravidão não eliminou seus efeitos sociais. O pós-abolição brasileiro manteve a população negra sem reparação, sem integração material e sob novas formas de controle. Muitas desigualdades atuais não são permanências mecânicas do passado, mas atualizações históricas de uma sociedade que nunca enfrentou plenamente a escravidão como fundamento de sua formação. Por isso, tratar a escravidão como instituição ajuda a compreender como ela produziu formas de mando, autoridade, subalternidade, propriedade e trabalho que continuaram a organizar relações sociais mesmo depois da abolição.

Para saber mais, consulte:

SOUZA, Jessé. **A elite do atraso**: da escravidão à Lava Jato. Rio de Janeiro: Leya, 2017.



Branquitude

Branquitude é uma posição social produzida historicamente. Ela não se confunde apenas com cor de pele, nem se reduz à intenção individual de pessoas brancas. Refere-se ao lugar de vantagem material e simbólica ocupado por grupos identificados como brancos em sociedades estruturadas pelo racismo. Esse lugar costuma aparecer como neutralidade, universalidade, competência, boa aparência, confiança ou pertencimento natural. A branquitude permite que pessoas brancas sejam lidas como indivíduos, enquanto pessoas negras são frequentemente tomadas como representantes de um grupo racial. Analisar a branquitude desloca o debate: o racismo deixa de ser pensado apenas como “problema da população negra” e passa a ser compreendido também como produção histórica de privilégios, pactos de proteção e critérios de reconhecimento.

Para saber mais, consulte:

BENTO, Cida. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

SCHUCMAN, Lia Vainer. **Entre o encardido, o branco e o branquíssimo**: branquitude, hierarquia e poder na cidade de São Paulo. São Paulo: Annablume, 2014.

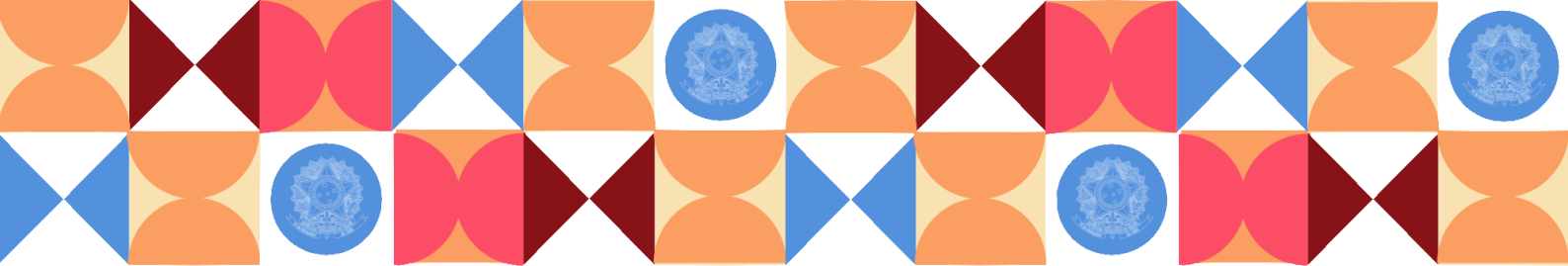
Racismo à brasileira

O racismo brasileiro combina desigualdade e negação. Não tivemos apartheid legal, mas tivemos escravidão prolongada, abolição sem reparação, projeto de branqueamento, exclusão da população negra do trabalho protegido, violência de Estado e baixa presença negra nos espaços de poder. A democracia racial tornou essa estrutura mais difícil de nomear. Ao afirmar que o Brasil seria uma nação mestiça e harmoniosa, a democracia racial transformou denúncias de racismo em incômodo, exagero ou ameaça à unidade nacional. Por isso, o racismo brasileiro não opera apenas pela separação explícita entre grupos. Ele também se organiza pela mistura celebrada, pela cordialidade aparente, pela negação do conflito e pela dificuldade de reconhecer a raça como eixo de distribuição de poder.

Para saber mais, consulte:

NASCIMENTO, Abdias do. **O genocídio do negro brasileiro**: processo de um racismo mascarado. São Paulo: Perspectiva, 2016.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes**. 3. ed. São Paulo: Ática, 1978.



Afinal, o racismo tem dimensões?

Racismo estrutural: refere-se aos padrões históricos que organizam desigualdades entre grupos racializados. Ele aparece nos indicadores sociais, na distribuição de renda, na moradia, no trabalho, na educação, na segurança pública, na saúde e na presença desigual nos espaços de poder. O conceito ganhou grande circulação no Brasil a partir da obra de Silvio Almeida, para quem o racismo não é uma anomalia da sociedade, mas parte de sua própria organização. Essa formulação é importante porque desloca o debate da intenção individual para os modos como a sociedade distribui oportunidades, riscos e reconhecimento. Ao mesmo tempo, autores como Muniz Sodré chamam atenção para o risco de transformar “estrutura” em uma explicação abstrata demais, incapaz de captar a especificidade brasileira. Em *O fascismo da cor*, Sodré propõe observar a permanência de uma forma social escravista, na qual brancura, status, prestígio e exclusão pós-abolicionista organizam o racismo nacional.

Para saber mais, consulte:

ALMEIDA, Silvio Luiz de. *Racismo estrutural*. São Paulo: Pólen, 2019.

SODRÉ, Muniz. *O fascismo da cor: uma radiografia do racismo nacional*. Petrópolis: Vozes, 2023.

Racismo cotidiano: refere-se às experiências repetidas de desqualificação, suspeição, humilhação e constrangimento. Ele aparece em piadas, expressões, olhares, interrupções, comentários sobre cabelo, corpo, religião, nome, território e modos de falar. Sua força está na repetição: são episódios que parecem pequenos quando isolados, mas que recolocam pessoas negras, continuamente, em posições de inferioridade, estranhamento ou suspeição. Grada Kilomba trabalha essa dimensão ao analisar episódios de racismo cotidiano como cenas repetidas de violência, nas quais o passado colonial reaparece na vida presente. O racismo cotidiano não é menor do que o racismo estrutural ou institucional; ele é uma das formas pelas quais essas dimensões se tornam experiência vivida.

Para saber mais, consulte:

KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano**. Tradução de Jess Oliveira. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

MOREIRA, Adilson. **Racismo recreativo**. São Paulo: Pólen, 2019.

Para guardar

Raça não nomeia uma divisão natural da espécie humana.

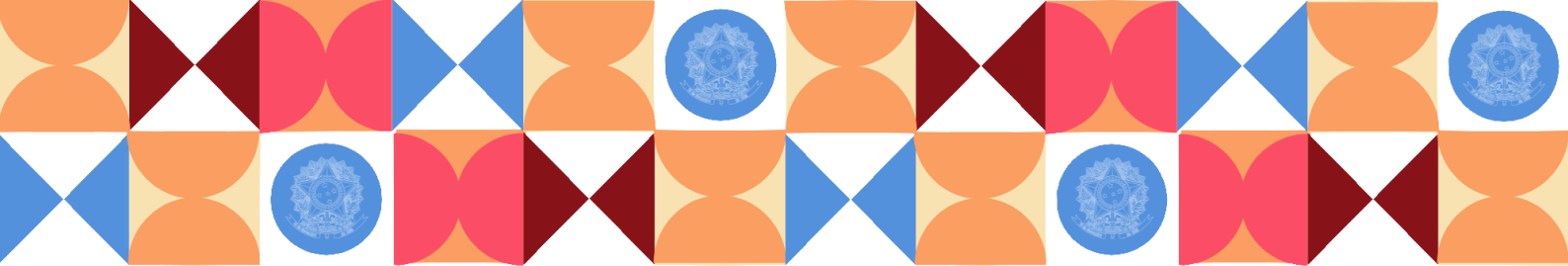
Racismo não se reduz a preconceito individual.

Branquitude não é ausência de raça, mas posição histórica de vantagem.

Democracia racial não descreve a realidade brasileira; organiza uma forma de negar o racismo.

Racismo estrutural, institucional e cotidiano não são categorias isoladas: são dimensões articuladas de uma mesma formação social.

Letramento racial começa quando essas relações deixam de parecer naturais.



2. 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. Por isso, uma palavra deixa de ser apenas palavra quando participa de uma história de hierarquização. 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.

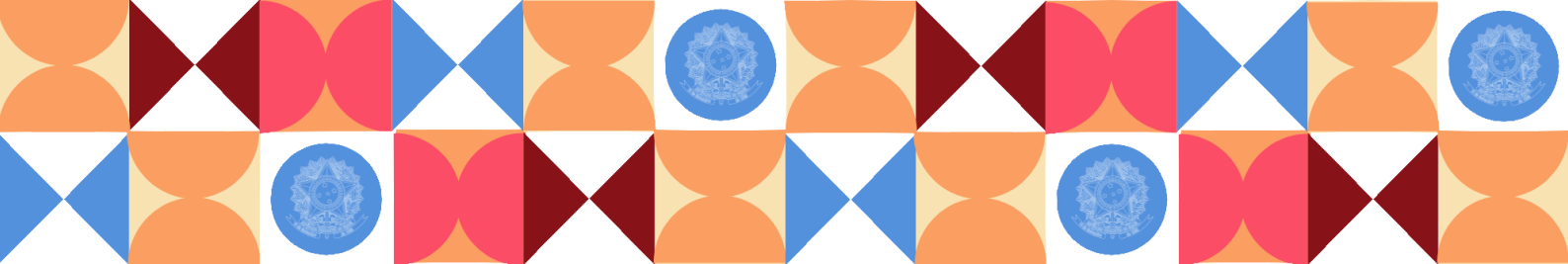
O racismo cotidiano atua nesse terreno. Ele se manifesta em situações pequenas apenas na aparência: a piada no corredor, o comentário sobre cabelo, a surpresa diante da competência, o apelido que animaliza, a desconfiança lançada sobre uma pessoa negra em posição de autoridade, a pergunta insistente sobre “de onde você é”, a troca do nome, a associação imediata com funções subalternas, o elogio que parece reconhecimento e, ao mesmo tempo, reafirma exceção.³

Pare para pensar: “O nome trocado”

Em uma equipe com poucas pessoas negras, uma profissional é frequentemente chamada pelo nome de outra colega negra, embora não sejam parecidas e exerçam funções diferentes. Quando ela corrige, ouve: “Desculpa, confundi sem querer”.

Pergunta: o que se revela quando pessoas negras deixam de ser percebidas em sua singularidade e passam a ser tratadas como intercambiáveis?

3. Racismo cotidiano refere-se às formas repetidas, aparentemente pequenas ou naturalizadas, pelas quais pessoas negras são recolocadas em posições de inferioridade, estranhamento, exotização, suspeição ou desumanização. A expressão é trabalhada por Grada Kilomba para mostrar como a violência colonial não pertence apenas ao passado, mas reaparece em cenas ordinárias da vida social: na linguagem, no olhar, no toque não autorizado, na pergunta invasiva, na piada, na interrupção e na dúvida permanente sobre a presença da pessoa negra em determinados espaços. Para saber mais, ver: KILOMBA, Grada. Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.



Cabe atenção especial a esses episódios repetidos de racismo cotidiano, frequentemente tratados como banais, que recolocam a pessoa negra em posição de inferioridade, estranhamento ou suspeição. O episódio passa; a estrutura permanece. A palavra é dita em segundos; o efeito se acumula. 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.

Pare para pensar: “Foi elogio”

Em uma reunião, uma profissional negra apresenta uma análise técnica consistente. Ao final, uma pessoa comenta: “Nossa, você é muito articulada”. A frase parece elogio. Mas por que a surpresa? A competência foi reconhecida ou apareceu como exceção?

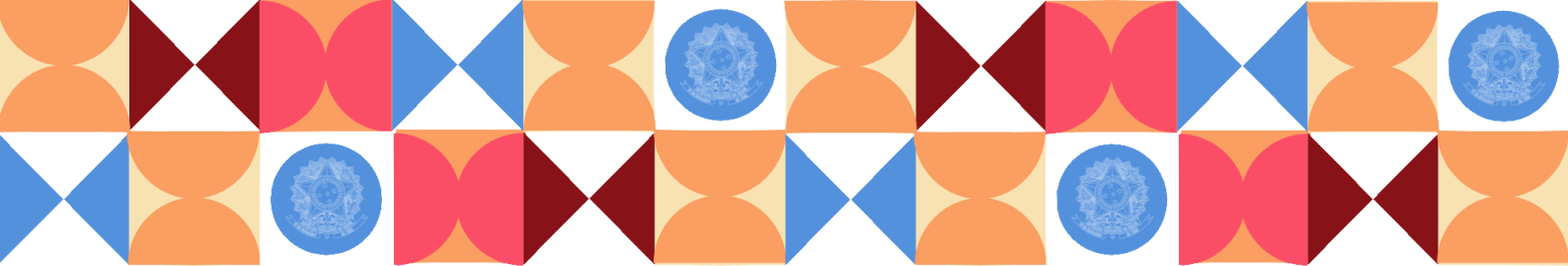
Pergunta: que expectativa anterior faz com que a inteligência de uma pessoa negra seja recebida como surpresa?

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.

Pare para pensar: “Era só uma brincadeira”

Durante o expediente, alguém comenta que determinado trabalho ficou “serviço de preto”. Algumas pessoas riem. Uma pessoa negra presente fica em silêncio. Quando o incômodo aparece, a resposta é imediata: “Nossa, agora tudo é racismo”.

Pergunta: quando uma brincadeira depende da inferiorização de um grupo, ela ainda pode ser tratada como brincadeira?



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”. Assim, o centro do problema se desloca: em vez de interrogar a prática racista, a instituição, o grupo ou a equipe passam a avaliar a reação de quem foi atingido. Essa inversão protege quem reproduziu a violência e transforma a pessoa que a nomeou em fonte do desconforto. É uma das formas mais persistentes da negação do racismo no Brasil: o constrangimento causado pela denúncia parece pesar mais do que a violência que tornou a denúncia necessária.

Pare para pensar: “Presença improvável”

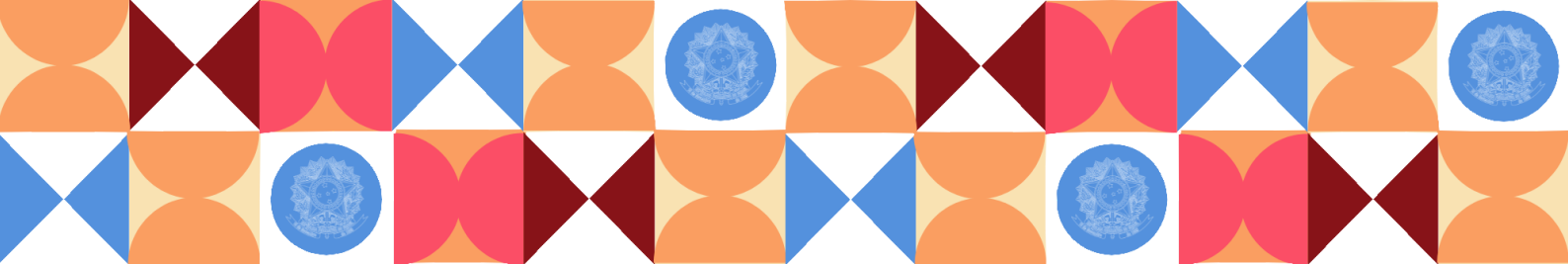
Um homem negro entra em um espaço institucional para participar de uma reunião técnica. Antes que se apresente, alguém pergunta se ele veio entregar algo, fazer manutenção ou procurar atendimento. A pergunta parece simples, mas revela uma expectativa de lugar.

Pergunta: quais corpos são presumidos como autoridade e quais precisam provar por que estão ali?

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.

Esse cuidado vale também para a história das palavras. 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. Quando a origem de uma expressão for incerta, é preciso dizer. O enfrentamento do racismo não precisa de invenção; a história brasileira já oferece provas suficientes.⁴

4. A crítica às falsas etimologias não diminui a importância do debate sobre racismo na linguagem. Ela apenas diferencia origem histórica comprovada, hipótese de circulação popular, uso social discriminatório e efeito racial produzido no presente. Uma expressão pode ser problemática pelo modo como é usada socialmente, mesmo quando sua origem não é documentalmente segura. Esse cuidado preserva a força do argumento antirracista e evita que a discussão seja desqualificada por imprecisões históricas.



Há termos cujo problema é evidente pelo uso social. “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. Nesses casos, ainda que a pessoa diga não ter intenção de ofender, a expressão reforça sentidos sociais construídos em uma sociedade que historicamente aproximou negro de falta, perigo, sujeira, servidão ou desordem.

Pare para pensar: “Você entendeu errado”

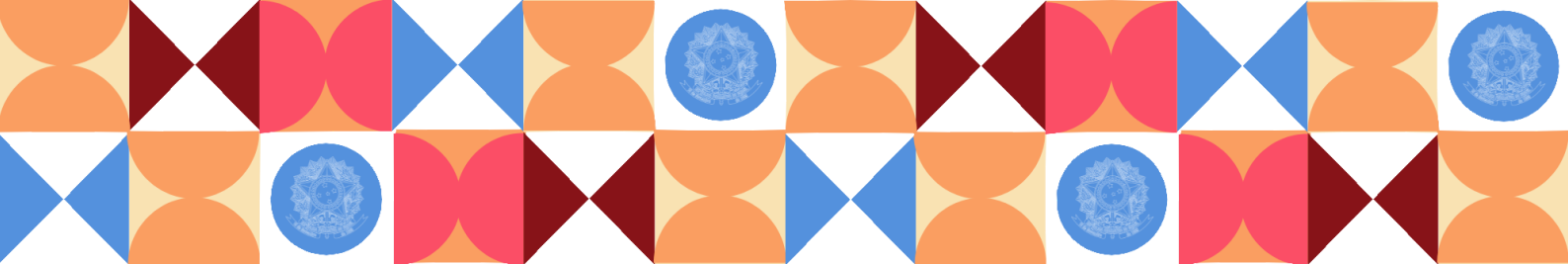
Uma trabalhadora negra relata que comentários sobre seu cabelo são frequentes: perguntam se é “de verdade”, dizem que está “ousado demais” ou sugerem que ela deveria “prender para ficar mais profissional”. A chefia responde que ninguém teve intenção de ofender.

Pergunta: por que a ausência de intenção costuma pesar mais do que o efeito produzido sobre quem foi atingido?

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. Há debate sobre sua etimologia, mas seu uso no Brasil está ligado 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. Em vez de produzir reconhecimento, mantinham a pessoa em uma zona intermediária, marcada por exotização, sexualização ou negação da negritude.

Também é preciso observar palavras aparentemente positivas. Quando uma pessoa negra é chamada de “morena” para evitar a palavra negra, a linguagem pode funcionar como fuga. Em muitos contextos, “moreno” suaviza o incômodo da nomeação racial. A questão não é proibir autodescrições, mas perguntar o que está sendo evitado quando a palavra negro parece dura demais para ser dita. O problema não está na cor nomeada, mas na história que ensinou a tratar essa cor como ofensa.



Há expressões cuja origem racial é discutida, como “criado-mudo” e “fazer nas coxas”. Elas costumam aparecer em listas de “termos racistas” com explicações categóricas. O cuidado aqui é metodológico. Se a origem escravista não estiver bem demonstrada, a cartilha não deve apresentá-la como fato fechado. Ainda assim, essas expressões podem abrir uma reflexão importante: 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? A resposta não está apenas na origem da palavra, mas na estrutura social que sustenta essa suspeita.

O caso de “Escravos de Jó” exige tratamento semelhante. A presença da palavra “escravos” em uma brincadeira infantil já merece reflexão. Não é necessário encerrar a discussão em uma origem única e indiscutível para fazer a pergunta pedagógica central: brincadeira para quem? Quem pode cantar sem incômodo? Quem carrega outra memória quando escuta a palavra escravo? Que tipo de letramento racial permite perceber que nem toda brincadeira é alegre no geral?

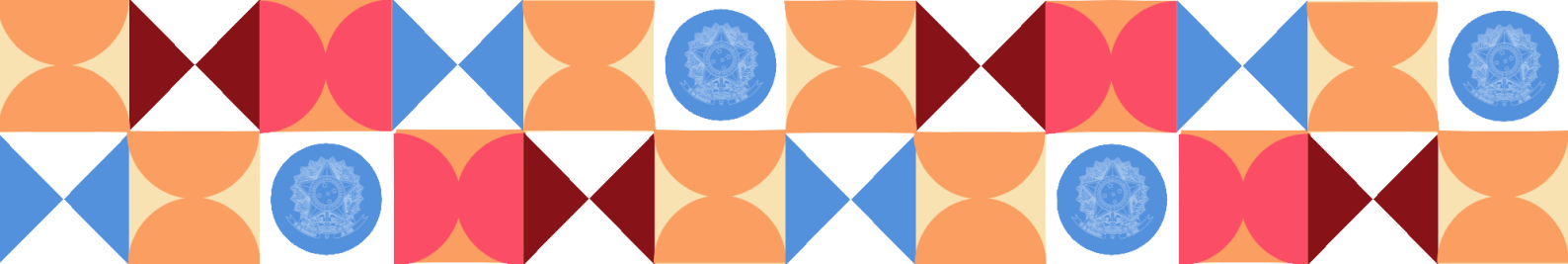
Tradição oral, memória e experiência também importam. O rigor histórico não deve desautorizar a dor social. Ao mesmo tempo, a dor social não dispensa cuidado com a afirmação histórica. A cartilha deve ocupar esse lugar de equilíbrio: reconhecer que pessoas negras têm autoridade sobre experiências de constrangimento racial e, ao mesmo tempo, distinguir memória, hipótese, etimologia, uso social e comprovação documental.

A linguagem institucional merece atenção própria. 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. Tornam-se racialmente relevantes quando participam de padrões de leitura que desqualificam pessoas negras, especialmente mulheres negras, sempre que ocupam posições de fala, confronto ou autoridade.

Pare para pensar: “Fora do perfil”

Em um processo seletivo, uma candidata negra tem formação adequada, experiência compatível e bom desempenho na entrevista. No parecer final, aparece a expressão “fora do perfil institucional”. Nenhum critério objetivo é explicado.

Pergunta: que tipo de corpo, fala, aparência, território, escola ou trajetória costuma ser imaginado como “perfil adequado”?



O mesmo vale para expressões como “boa aparência”, “postura adequada” e “perfil institucional”. Isoladamente, parecem critérios neutros. Na prática, podem reproduzir expectativas de branquitude: modo de vestir, tom de voz, cabelo, corpo, repertório cultural, bairro de origem, religião, escola frequentada, vocabulário e forma de circular nos espaços. O racismo cotidiano nem sempre aparece como xingamento. Pode aparecer como avaliação.

Pare para pensar: “A pessoa difícil”

Uma mulher negra questiona uma decisão da equipe e pede critérios mais claros de avaliação. Depois disso, passa a ser descrita como “difícil”, “intensa” ou “agressiva”. Colegas que fazem críticas semelhantes são lidos como firmes, objetivos ou exigentes.

Pergunta: quando a mesma postura recebe nomes diferentes, que hierarquias estão organizando essa leitura?

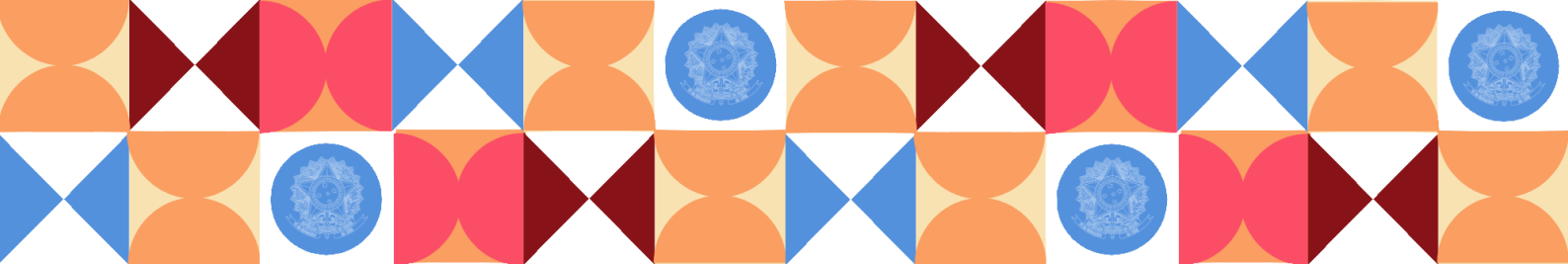
Uma instituição racialmente letrada aprende a ler esses deslocamentos. Não conclui automaticamente que toda palavra é racista, mas também não trata toda denúncia como exagero. Examina contexto, repetição, assimetria, efeito e histórico. Pergunta quem foi atingido, como a situação foi naturalizada, que resposta institucional foi dada e que padrões ela revela.

O trabalho com a linguagem é uma das portas de entrada do antirracismo. Mudar palavras, sozinho, não resolve desigualdades históricas. Mudar palavras sem alterar práticas pode virar formalidade vazia. Ainda assim, a linguagem importa porque organiza percepção. Uma instituição que não revê seus modos de falar dificilmente transformará seus modos de escutar, registrar, decidir e reparar.

Pare para pensar: “A denúncia diminuída”

Uma pessoa relata uma sequência de piadas, comentários sobre aparência e desqualificações no trabalho. No registro interno, o episódio aparece como “conflito de relacionamento”. A dimensão racial desaparece do documento.

Pergunta: que violências são apagadas quando a instituição escolhe palavras suaves para nomear práticas racistas?



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

“Escravo”

Prefira “pessoa escravizada”, “africanos escravizados” ou “trabalhadores escravizados”. A palavra “escravo” pode transformar uma condição imposta em identidade. “Escravidão” evidencia a ação histórica, política e econômica de escravizar.

“Mulato/mulata”

Evite. O termo está ligado às classificações raciais da mestiçagem no Brasil, à lógica do branqueamento e à tentativa de situar pessoas negras em gradações de proximidade ou distância da brancura. Também costuma carregar exotização e sexualização, especialmente quando dirigido a mulheres negras.

“Moreno/morena”

Observe o contexto. Em geral, é usado para evitar a palavra negro ou negra. A questão não é proibir toda autodescrição, mas perguntar quando “moreno” funciona como recusa da nomeação racial.

“Negro de alma branca”

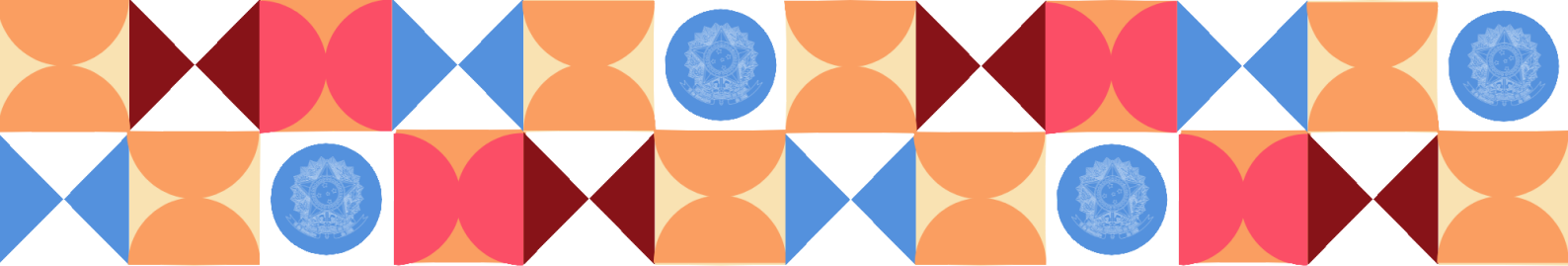
Expressão racista. Elogia a pessoa negra aproximando-a simbolicamente da brancura, como se inteligência, bondade, honestidade ou competência fossem atributos brancos.

“Amanhã é dia de branco”

Expressão problemática. Associa o trabalho digno, regular ou disciplinado à brancura, como se pessoas brancas fossem o padrão do trabalhador legítimo. A frase carrega uma inversão histórica violenta: o trabalho negro sustentou a riqueza do país, mas a brancura foi convertida em sinal de mérito e respeitabilidade.

“Serviço de preto”

Expressão diretamente racista. Associa pessoas negras a trabalho malfeito, desqualificação e incompetência.

**“Cabelo ruim”**

Expressão racista. Transforma cabelo crespo ou cacheado em defeito. Cabelo não é ruim; ruim é o padrão que define beleza e profissionalismo a partir da brancura.

“Cabelo bom”

Também merece revisão. Quando usado em oposição ao cabelo crespo, reforça a hierarquia estética que valoriza texturas mais próximas do padrão branco.

“Cabelo duro”

Expressão racista. Desqualifica características fenotípicas negras e participa de uma educação estética que ensina crianças negras a rejeitarem seus próprios corpos.

“Penteado exótico”

Pode ser problemático quando usado para se referir a tranças, black power, dreads ou outros modos negros de cuidado capilar. O termo “exótico” transforma práticas culturais em curiosidade, estranhamento ou espetáculo.

“Boa aparência”

Em contextos profissionais, pode funcionar como critério racializado. Durante muito tempo, “boa aparência” foi usada para selecionar corpos mais próximos de padrões brancos de apresentação, cabelo, vestimenta e circulação social.

“Perfil adequado”

Expressão aparentemente neutra. Pode encobrir critérios subjetivos que excluem pessoas negras de cargos de visibilidade, liderança, atendimento ou representação institucional.

“Postura profissional”

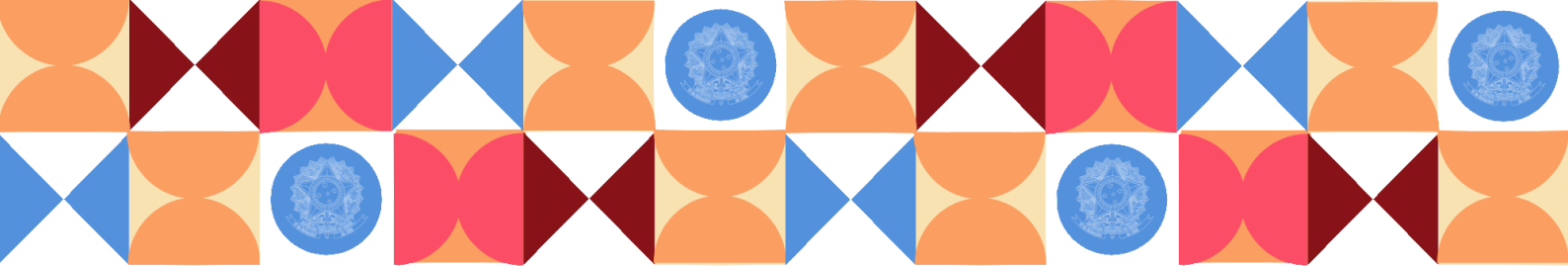
Também exige atenção. Não é uma expressão racista em si, mas pode ganhar efeito racial quando usada para desqualificar modos de fala, corpo, cabelo, vestimenta ou presença de pessoas negras.

“Pessoa difícil”

Expressão genérica que pode esconder desqualificação racial quando usada contra quem denuncia racismo, questiona desigualdades ou recusa tratamento inadequado.

“Fora do perfil”

Em processos seletivos e avaliações institucionais, pode operar como fórmula de exclusão sem explicitar o critério. A pergunta necessária é: qual perfil está sendo tomado como padrão?

**“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.

“Inveja branca”

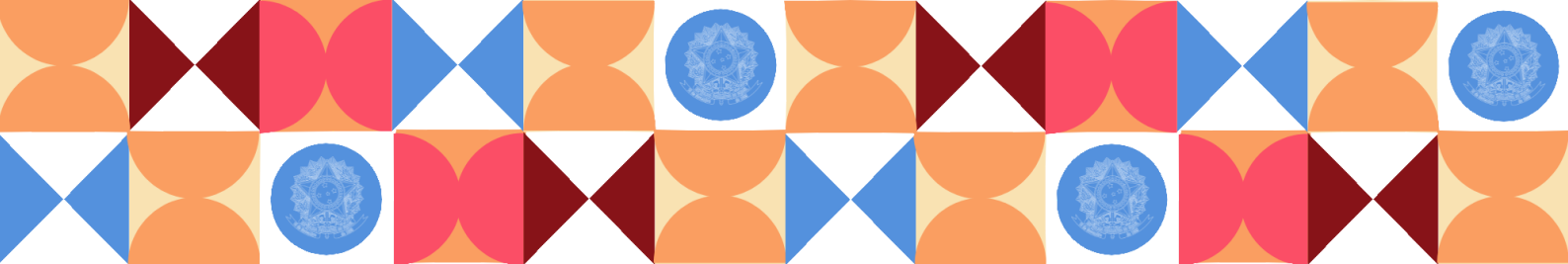
Expressão que opõe branco/positivo a preto/negativo. Sugere uma inveja “boa”, “limpa” ou aceitável. Melhor dizer apenas “admiração”, “desejo semelhante” ou “inveja sem hostilidade”.

“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”.

“Não sou tuas negas”

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

**“Da cor do pecado”**

Expressão que exotiza e sexualiza corpos negros. Parece elogio, mas reinscreve a pessoa negra em um repertório colonial de desejo, corpo e disponibilidade.

“Mulata tipo exportação”

Expressão racista e sexista. Reduz mulheres negras e mestiças a corpo, sexualidade e mercadoria turística. Deve ser evitada e criticada.

“Nega maluca”

Além de aparecer associada a um doce popular, carrega sentidos racistas e capacitistas. Reproduz a naturalização da mulher negra como figura caricatural, descontrolada ou risível. Em contexto institucional, deve ser evitada.

“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.

“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.

“Macumba” como xingamento

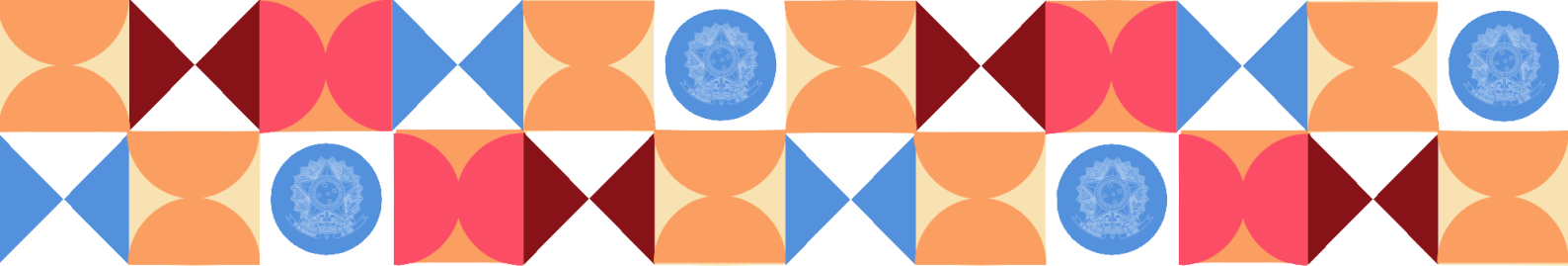
Uso racista e intolerante. Religiões de matriz africana não devem ser tratadas como sinônimo de feitiço, sujeira, maldade ou coisa ruim.

“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.



“Programa de índio”

Embora diga respeito aos povos indígenas, pode entrar em uma nota ampliada sobre linguagem racializada. Usa “índio” como sinônimo de situação ruim, desconfortável ou indesejada. Em uma cartilha centrada no antirracismo negro, pode aparecer apenas como exemplo lateral de linguagem discriminatória.

“Tribo” para qualquer grupo informal

Exige cuidado. O uso indiscriminado pode esvaziar a complexidade de povos indígenas e africanos, tratando formas de organização social como algo primitivo ou genérico. Em textos institucionais, prefira “grupo”, “coletivo”, “equipe”, “comunidade” ou “rede”, conforme o caso.

“Civilizado” e “primitivo”

Termos historicamente usados para hierarquizar povos, culturas e modos de vida. Em textos institucionais, devem ser usados apenas com contextualização crítica, nunca como classificação natural de grupos humanos.

“Traços finos”

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

“Beleza exótica”

Pode funcionar como elogio racializante. A pessoa negra é colocada fora do padrão de beleza reconhecido como comum, clássico ou universal.

“Cor de pele” para tons bege/rosados

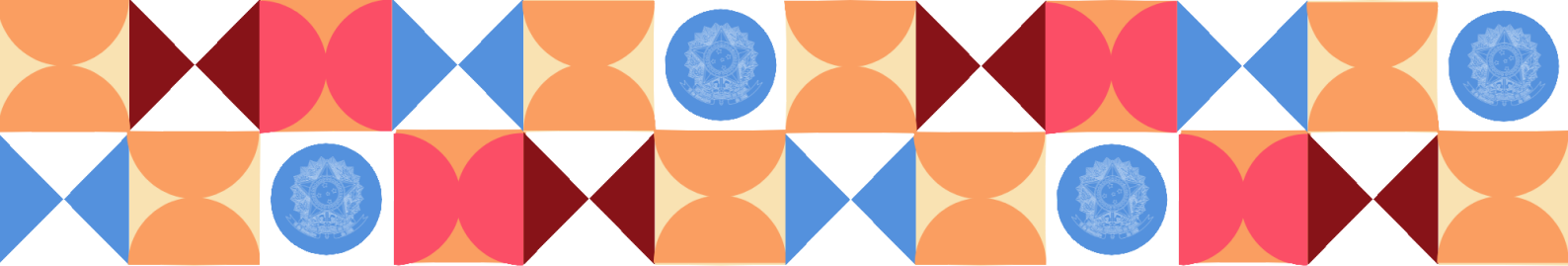
Uso problemático. Quando lápis, roupas íntimas, curativos ou maquiagem chamam apenas tons claros de “cor de pele”, tratam a pele branca como universal. Prefira nomear a cor específica: bege, rosa-claro, marrom, caramelo, etc.

“Clarear a família”

Expressão ligada ao branqueamento. Sugere que relações afetivas e reprodução devem aproximar a família da brancura.

“Melhorar a raça”

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



“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.

“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.

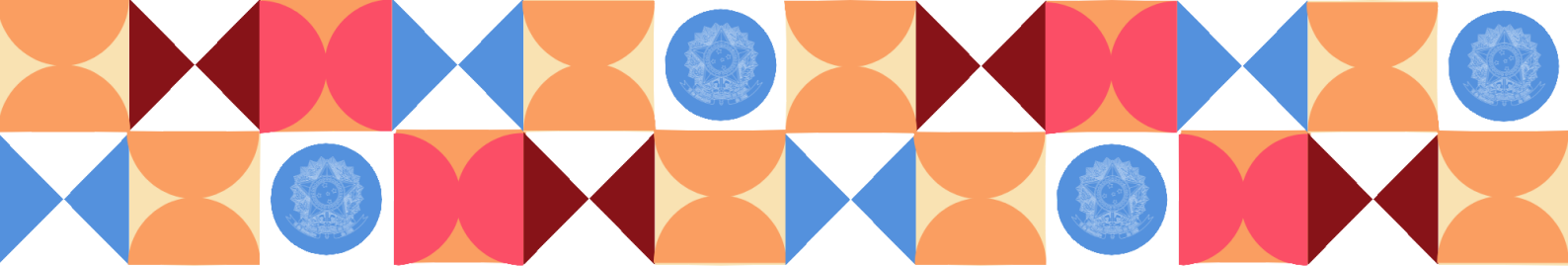
“Hoje tudo é racismo”

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

Sugestões culturais

Ôrí (1989), documentário de Raquel Gerber, para discutir memória, identidade negra e movimento negro brasileiro.

A negação do Brasil (2000), filme de Joel Zito Araújo, para pensar representação, estereótipos e linguagem visual sobre pessoas negras na televisão brasileira.



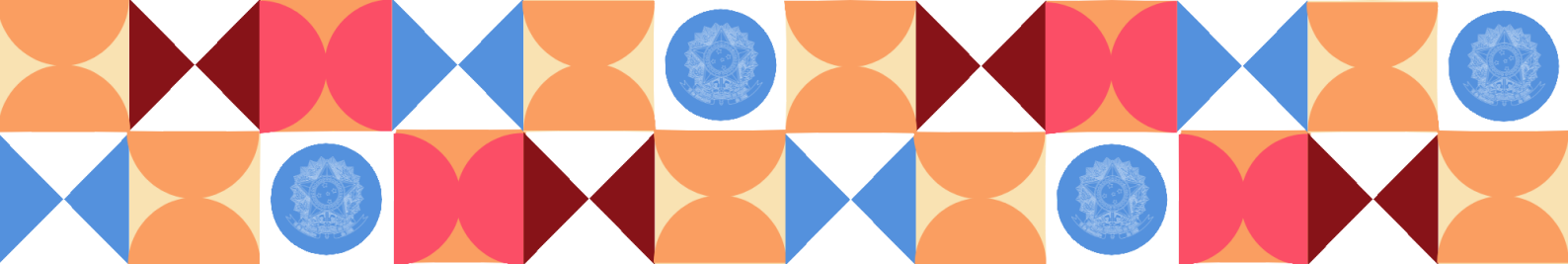
3. O RACISMO NO MUNDO DO TRABALHO: QUANDO A DESIGUALDADE PARECE ROTINA

O mundo do trabalho torna visível uma das faces mais persistentes do racismo brasileiro: a distribuição desigual de lugares. 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.

A classe trabalhadora brasileira tem história racial. 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.

Essa história ajuda a compreender a divisão racial do trabalho. Pessoas negras permaneceram concentradas, de modo recorrente, em ocupações menos protegidas, mais instáveis, mais mal remuneradas e socialmente desvalorizadas. Pessoas brancas, por sua vez, mantiveram maior presença nos espaços de mando, gestão, decisão e representação. 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. Quando trajetórias profundamente desiguais são avaliadas como se partissem do mesmo ponto, a desigualdade aparece como desempenho individual. 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.



Os dados ajudam a interromper essa naturalização. Segundo o IBGE, em 2022, trabalhadores brancos recebiam rendimento-hora médio de R\$ 20,00, enquanto trabalhadores pretos ou pardos recebiam R\$ 12,40. A diferença permanecia em todos os níveis de instrução. No mesmo ano, a informalidade atingia com mais força homens e mulheres pretos ou pardos do que trabalhadores brancos. Também era maior a presença de pessoas pretas ou pardas em atividades de menor rendimento médio, como agropecuária, construção e serviços domésticos.⁵

O trabalho doméstico é um exemplo incontornável. No Brasil, ele carrega a memória da casa-grande, da servidão e da naturalização do cuidado como obrigação feminina e racializada. A profissão foi historicamente desvalorizada porque associada ao trabalho de mulheres negras. O problema não está na atividade em si; está no lugar social atribuído a quem a desempenha. A mesma lógica aparece quando mulheres negras são confundidas com trabalhadoras domésticas em prédios, hotéis, universidades, repartições públicas, escritórios ou espaços de poder. A presunção racial de lugar continua operando mesmo quando a pessoa ocupa uma função técnica, intelectual ou de chefia.

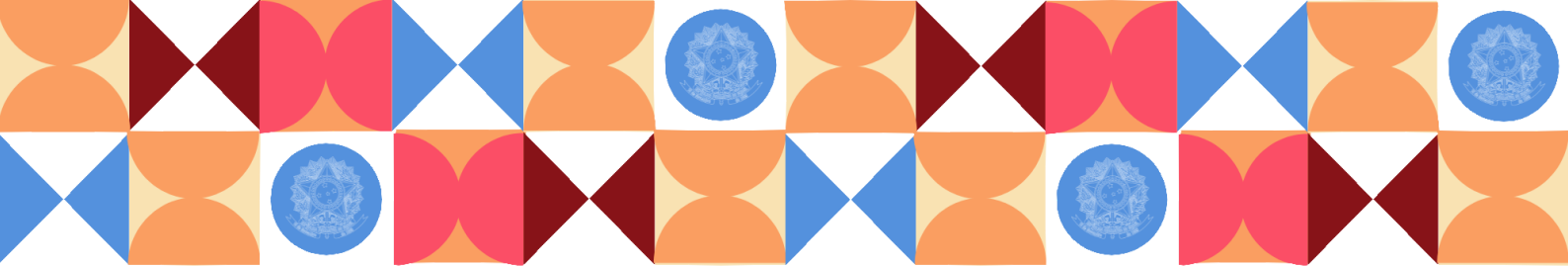
Pergunta para reflexão

Quando uma desigualdade se repete nas contratações, nos salários, nas promoções e nas formas de tratamento, ainda faz sentido tratá-la como caso individual?

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. Dados do IBGE mostram que mulheres pretas ou pardas dedicam mais tempo aos afazeres domésticos e cuidados do que mulheres brancas, participam menos do mercado de trabalho e apresentam piores formas de inserção em termos de remuneração e qualidade dos postos. A informalidade também atinge esse grupo com mais intensidade.⁶

5. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Em 2022, rendimento-hora dos trabalhadores brancos (R\$ 20,0) era 61,4% maior que o dos pretos ou pardos (R\$ 12,4). Agência IBGE Notícias, Rio de Janeiro, 6 dez. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38543-em-2022-rendimento-hora-dos-trabalhadores-brancos-r-20-0-era-61-4-maior-que-o-dos-pretos-ou-pardos-r-12-4>. Acesso em: 14 jun. 2026.

6. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Mulheres pretas ou pardas gastam mais tempo em tarefas domésticas, participam menos do mercado de trabalho e são mais afetadas pela pobreza. Agência IBGE Notícias, Rio de Janeiro, 8 mar. 2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39358-mulheres-pretas-ou-pardas-gastam-mais-tempo-em-tarefas-domesticas-participam-menos-do-mercado-de-trabalho-e-sao-mais-afetadas-pela-pobreza>. Acesso em: 14 jun. 2026.



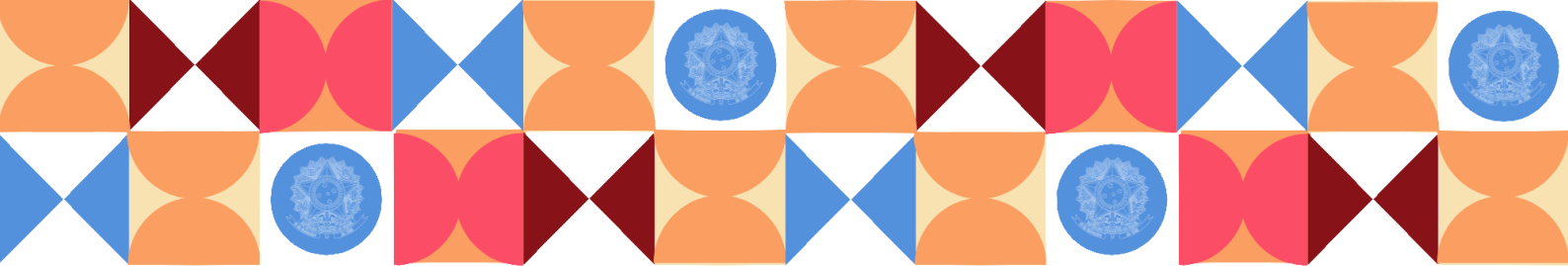
A interseccionalidade ajuda a ler essa combinação. Uma mulher negra trabalhadora não vivencia o racismo do mesmo modo que um homem negro, nem o sexismo do mesmo modo que uma mulher branca. A experiência concreta resulta da articulação entre raça, gênero, classe, território, escolaridade, idade e posição ocupacional. Por isso, políticas universais de emprego, renda ou qualificação podem ser insuficientes quando ignoram como raça e gênero organizam o acesso às oportunidades.

A precarização contemporânea atualiza desigualdades antigas em novas linguagens. Terceirização, informalidade, trabalho por conta própria sem proteção, jornadas instáveis, plataformas digitais e vínculos frágeis prometem autonomia, mas frequentemente transferem riscos para a pessoa trabalhadora. Na economia de plataformas, por exemplo, a linguagem do empreendedorismo desloca para o trabalhador custos e responsabilidades antes reconhecidos como parte da relação de trabalho: equipamento, tempo de espera, acidentes, variação da renda, bloqueios, metas e avaliações.

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.

As formas de trabalho flexível são distintas entre si. 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. Tornam-se racialmente relevantes quando excluem ou desqualificam corpos, cabelos, sotaques, roupas, modos de falar e formas de presença que escapam ao padrão dominante.

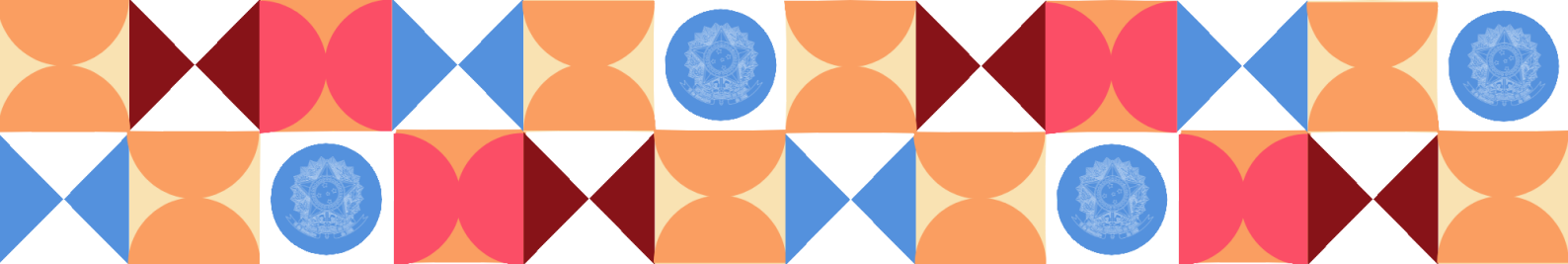
A avaliação profissional pode reproduzir desigualdade sem mencionar raça. A exigência de “perfil” pode esconder preferência por determinados corpos e trajetórias. A ideia de “postura” pode punir formas de fala associadas a pessoas negras, periféricas ou populares. A noção de “boa comunicação” pode valorizar repertórios de classe e raça tratados como universais. O vocabulário parece técnico; o efeito pode ser racialmente desigual.

Pare para pensar: quando o “perfil” vira barreira

Em processos seletivos e avaliações profissionais, expressões como “perfil adequado”, “boa aparência”, “postura institucional” e “comunicação compatível” precisam ser examinadas com cuidado. Esses critérios podem parecer neutros. No entanto, quando não são definidos com precisão, abrem espaço para preferências raciais, de classe, gênero, território, estética e linguagem. O resultado pode ser a exclusão de pessoas negras sem que a palavra raça seja mencionada. Uma avaliação mais justa exige critérios objetivos, transparência, registro das decisões e atenção aos efeitos produzidos.

As formas de trabalho flexível são distintas entre si. O ponto central, para esta cartilha, é observar quem fica mais. O ambiente de trabalho também produz experiências de racismo cotidiano. Uma trabalhadora negra pode ser lida como agressiva ao discordar. Um homem negro pode ser mais vigiado em espaços de circulação. Uma pessoa negra em cargo de chefia pode ter sua autoridade testada com mais frequência. Comentários sobre cabelo, corpo, religião ou origem podem ser tratados como brincadeira. 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 trabalho deixa de ser apenas atividade econômica; torna-se também gestão cotidiana da própria imagem diante de expectativas raciais.



Esses conflitos aparecem em diferentes formas: assédio moral, dispensa discriminatória, tratamento desigual, preterição em promoção, intolerância religiosa, controle excessivo, piadas raciais e conflitos sobre aparência. A palavra racismo nem sempre aparece no início do relato. Em certos casos, ela surge quando a pessoa consegue organizar o que viveu. Em outros, permanece como incômodo sem nome.

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?

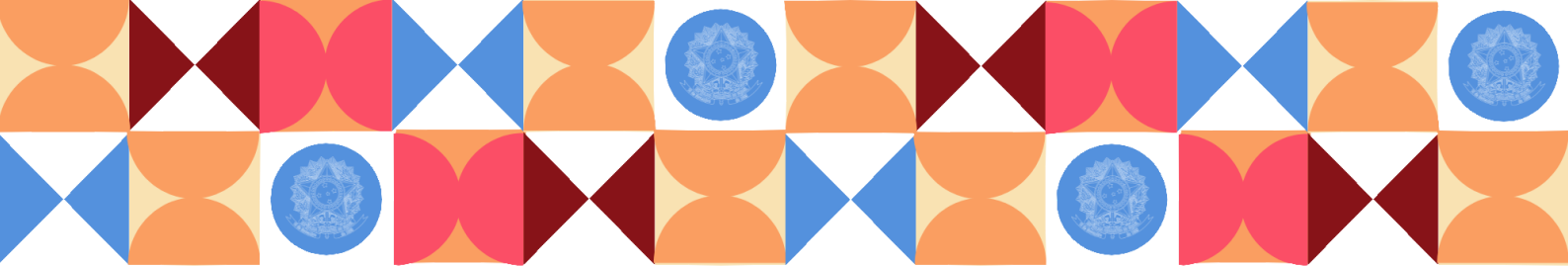
A desigualdade racial no trabalho envolve acesso, permanência, remuneração, mobilidade, proteção, reconhecimento e dignidade. Uma pessoa pode estar ocupada e ainda viver uma inserção precária; pode ter escolaridade e receber menos; pode ocupar cargo de chefia e continuar sendo tratada como exceção.

Reconhecer o racismo no trabalho não transforma todo conflito laboral em conflito racial. Impede, porém, que a raça seja retirada da análise quando ajuda a compreender a forma do conflito. Em uma sociedade marcada pela escravidão, pelo branqueamento e pela democracia racial, a aparência de neutralidade pode preservar padrões antigos. Quando a desigualdade parece rotina, o primeiro gesto antirracista é interromper sua naturalização.

Atenção, conceitos importantes!

Divisão racial do trabalho

Divisão racial do trabalho é a distribuição desigual de grupos raciais entre ocupações, salários, condições de proteção, prestígio e autoridade. Ela aparece quando pessoas negras estão mais presentes em trabalhos precarizados, informais, terceirizados, domésticos, operacionais ou de baixa remuneração, enquanto pessoas brancas permanecem mais concentradas em cargos de direção, gestão, representação, profissões intelectuais e ocupações mais valorizadas. Essa divisão não resulta de diferenças naturais de capacidade. Ela é produzida por história, escolarização desigual, redes de indicação, discriminação, racismo institucional, critérios subjetivos e heranças do pós-abolição.



Interseccionalidade

É uma ferramenta analítica formulada no campo do feminismo negro para compreender como diferentes sistemas de poder – como racismo, sexismo, exploração de classe, desigualdade territorial e outras formas de hierarquização social – atuam de maneira articulada na produção das experiências concretas dos sujeitos. O conceito permite perceber que mulheres negras, por exemplo, não vivem primeiro o racismo e depois o sexismo, como se fossem violências separadas. Essas dimensões se combinam na forma como são vistas, tratadas, contratadas, remuneradas, protegidas ou desautorizadas.

Para saber mais, consulte:

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 171-188, jan. 2002.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**. São Paulo: Boitempo, 2020.

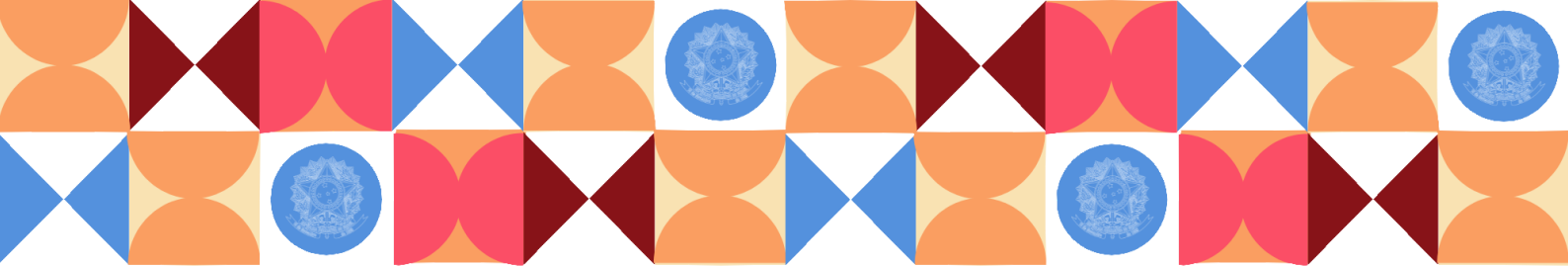
Precarização

Precarização do trabalho refere-se ao enfraquecimento das garantias, proteções e condições estáveis associadas ao trabalho. Pode envolver informalidade, terceirização, instabilidade de renda, intensificação da jornada, ausência de proteção social e transferência de riscos para a pessoa trabalhadora. Na chamada uberização, esse processo aparece associado às plataformas digitais, à gestão algorítmica e à apresentação do trabalhador como empreendedor de si, ainda que submetido a formas intensas de controle.

Para saber mais, consulte:

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020.

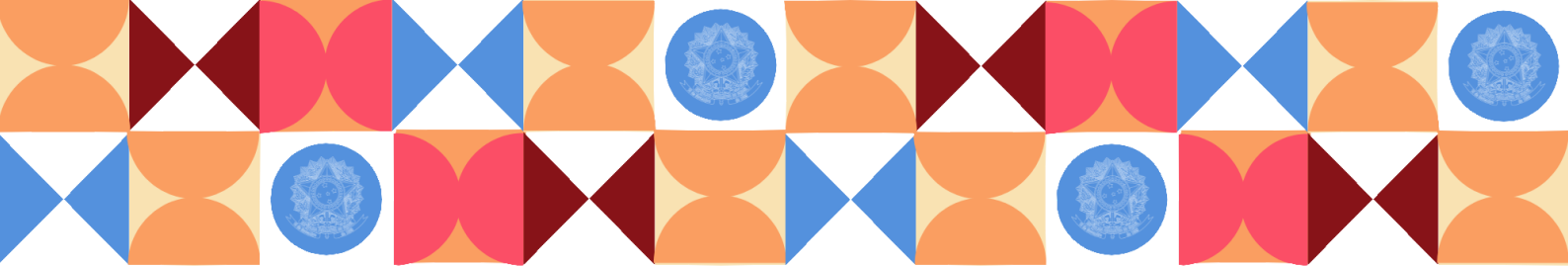


Sugestões culturais

Que horas ela volta? (2015), filme de Anna Muylaert, para discutir trabalho doméstico, classe, raça, afeto, casa e hierarquia.

Estou me guardando para quando o carnaval chegar (2019), documentário de Marcelo Gomes, para pensar trabalho, produtividade, informalidade e desgaste.

Você não estava aqui (2019), filme de Ken Loach, para discutir precarização, falsa autonomia e desproteção no trabalho contemporâneo.



4. ANTIRRACISMO INSTITUCIONAL: RECONHECER, ESCUTAR, NOMEAR E TRANSFORMAR

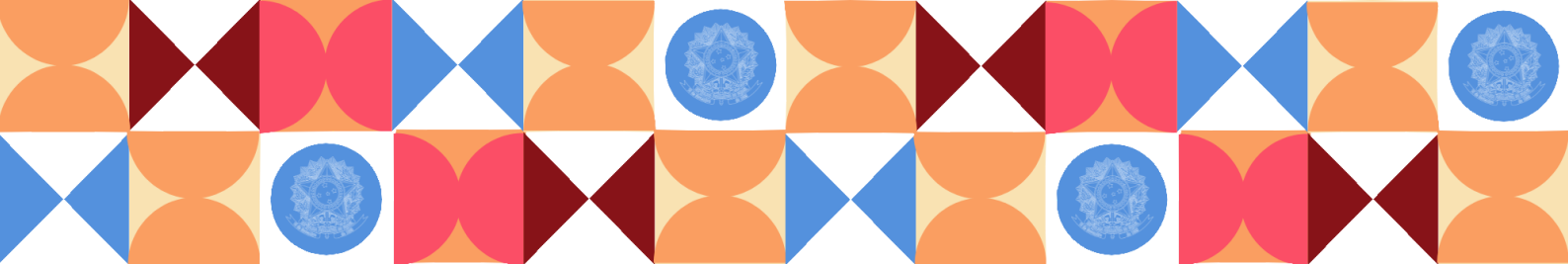
O antirracismo institucional começa quando uma organização deixa de tratar o racismo como problema externo à sua rotina. Não basta afirmar compromisso com igualdade. É preciso examinar práticas, critérios, linguagens, formas de atendimento, modos de escuta, composição de equipes, fluxos de decisão e respostas diante de denúncias. Instituições não enfrentam o racismo apenas com declarações; enfrentam quando alteram o modo como funcionam.

Essa mudança exige uma compreensão de base: o racismo não é uma falha moral isolada, restrita a condutas extremas. Ele pode se reproduzir em procedimentos ordinários, decisões padronizadas, critérios não explicitados, expectativas de comportamento, formas de registro e culturas profissionais. Uma organização pode se imaginar neutra e, ainda assim, produzir efeitos racialmente desiguais. A neutralidade, quando não considera as condições históricas concretas das pessoas, pode se converter em indiferença.

Pare para pensar: neutralidade não é cegueira racial

Neutralidade institucional não equivale a ignorar raça. Uma instituição pode atuar com técnica, responsabilidade e critérios consistentes sem apagar as desigualdades concretas que atravessam as experiências das pessoas. Quando uma organização afirma que “trata todas as pessoas da mesma forma”, precisa perguntar se todas chegam em condições semelhantes de escuta, proteção, credibilidade e reconhecimento. Tratar igualmente pessoas situadas de modo desigual pode preservar desigualdades. A perspectiva racial não substitui a técnica. Ela qualifica a análise, amplia a atenção aos efeitos produzidos e impede que a desigualdade seja tratada como detalhe irrelevante.

No campo institucional, a análise precisa ultrapassar a pergunta “quem praticou racismo?”. Essa identificação é necessária diante de ofensa, discriminação direta, assédio ou violência, mas não esgota a responsabilidade da instituição. Também é preciso examinar as condições que permitiram a ocorrência do episódio: quais práticas estavam naturalizadas, quem recebeu credibilidade, como a situação foi registrada, se a dimensão racial foi considerada, se houve proteção à pessoa atingida e se a resposta institucional produziu responsabilização e revisão de procedimentos.



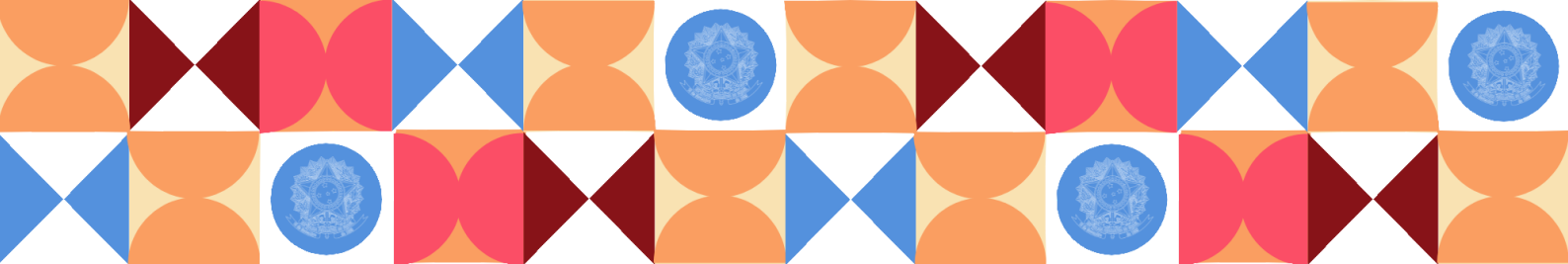
O antirracismo institucional desloca a análise da intenção individual para a responsabilidade coletiva. Uma pessoa pode não desejar produzir racismo e, ainda assim, repetir uma prática racista. Uma chefia pode não se considerar racista e, ainda assim, avaliar pessoas negras a partir de critérios atravessados 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.

Essa responsabilidade alcança tanto a vida interna das instituições quanto a forma como conflitos são interpretados e enfrentados. Internamente, envolve formação, linguagem, atendimento, gestão de pessoas, cultura organizacional, critérios de seleção, promoção e responsabilização. Na análise de situações concretas, exige atenção às formas pelas quais raça pode atravessar relatos, credibilidade, dano, assédio, dispensa, aparência, religião, mobilidade profissional e ambiente de trabalho. A perspectiva racial não cria privilégio interpretativo; ela impede que desigualdades históricas sejam tratadas como elementos irrelevantes.

Levar essa dimensão a sério qualifica a leitura dos conflitos. Um relato de racismo pode aparecer como assédio moral, dispensa discriminatória, humilhação, perseguição, preterição, piada, imposição estética, intolerância religiosa ou tratamento desigual. Em muitos casos, a palavra “racismo” não surge no primeiro momento. A pessoa atingida pode não ter repertório, segurança ou condições institucionais para nomear o que viveu. A escuta precisa perceber a dimensão racial mesmo quando ela aparece de modo fragmentado.

Escuta qualificada não é concordância automática. É método. Envolve atenção ao contexto, à repetição, à assimetria, aos efeitos e às formas de silenciamento. Exige perguntar como determinada prática foi vivida, que lugar a pessoa ocupava na relação de poder, se havia histórico semelhante, se outras pessoas negras relataram experiências próximas, se a instituição minimizou o episódio e se a linguagem usada para registrar o caso escondeu sua dimensão racial.

Uma prática antirracista pode ser organizada em quatro movimentos: reconhecer, escutar, nomear e transformar. Reconhecer exige admitir que raça organiza experiências sociais no Brasil mesmo quando não há declaração explícita de ódio racial. Esse reconhecimento se dá pela atenção aos padrões: quem ocupa os cargos de chefia, quem está nas funções mais precarizadas, quem é promovido, quem é punido, quem é mais vigiado, quem é descrito como agressivo, quem é tratado como “fora do perfil” e quem precisa provar competência repetidamente.



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. Uma escuta institucional qualificada cria condições para que o relato seja apresentado sem que a pessoa atingida seja imediatamente colocada sob suspeita.

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”; uma humilhação pública vira “conflito interpessoal”; uma restrição estética contra cabelo crespo vira “exigência de apresentação”; uma denúncia de intolerância religiosa vira “problema de convivência”. Nomear não antecipa julgamento nem dispensa análise. Impede, antes, que a dimensão racial da situação seja apagada antes mesmo de ser examinada.

Pare para pensar: quatro verbos para uma prática institucional antirracista

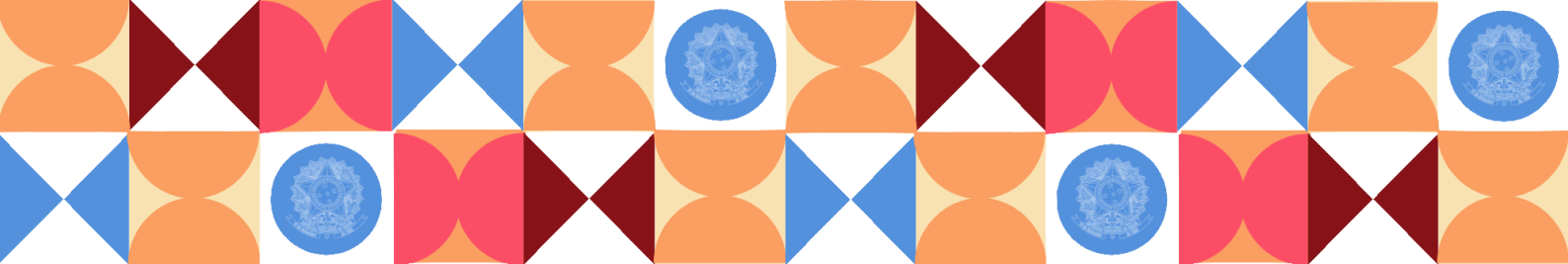
Reconhecer: identificar como raça participa de relações, conflitos, critérios, procedimentos e formas de tratamento.

Escutar: receber relatos de racismo com seriedade, sem minimização imediata, culpabilização da pessoa atingida ou proteção automática de quem praticou a violência.

Nomear: registrar a dimensão racial do conflito quando ela estiver presente, evitando eufemismos que transformem racismo em brincadeira, mal-entendido ou mero conflito interpessoal.

Transformar: rever práticas, formar equipes, proteger denunciante, acompanhar dados, responsabilizar condutas e modificar rotinas que reproduzem desigualdades.

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.



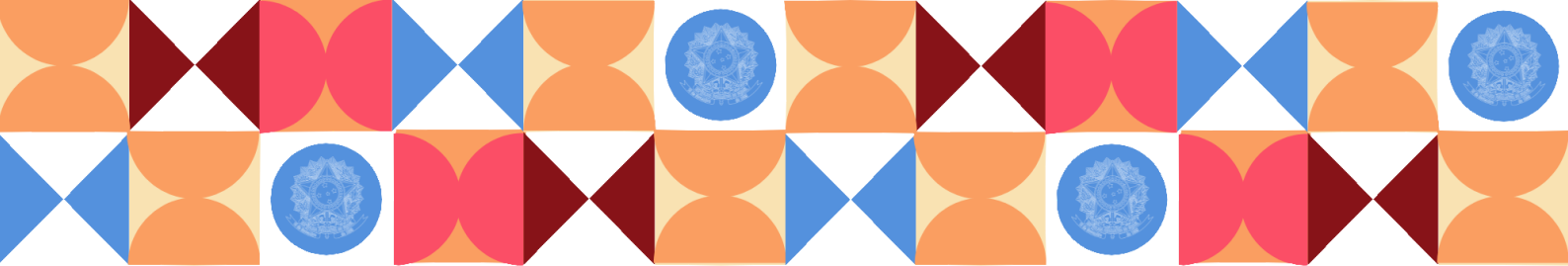
A linguagem merece atenção especial porque instituições produzem realidade por meio de palavras: atas, relatórios, pareceres, formulários, comunicados, campanhas, avaliações, mensagens internas, decisões administrativas e atendimentos. A forma de registrar um caso pode ampliar ou reduzir a violência sofrida. Quando um episódio racial é descrito apenas como “desentendimento”, a instituição participa do apagamento. Quando uma denúncia é enquadrada como “sensibilidade excessiva”, a pessoa atingida se torna o problema. Quando a expressão “sem perfil” é aceita sem explicitação do critério, a discriminação permanece protegida pela subjetividade.

A composição das instituições também precisa ser observada. Quem decide, assessora, ocupa funções de chefia, aparece nas equipes técnicas e representa a instituição em eventos? Quem permanece nas atividades de cuidado, limpeza, segurança, apoio e atendimento? A presença ou ausência de pessoas negras em determinados lugares não é detalhe administrativo. Ela revela como oportunidades, redes de confiança, critérios de pertencimento e formas de reconhecimento foram historicamente construídos.

A produção de dados é parte da responsabilidade institucional. Sem dados, desigualdades viram impressões. Com dados, padrões podem ser identificados, avaliados e enfrentados. Informações sobre raça/cor, gênero, cargos, remuneração, promoção, desligamento, adoecimento, denúncias e participação em formações ajudam a compreender onde a desigualdade se reproduz. O dado não substitui a escuta, mas impede que a instituição dependa apenas de percepções individuais.

Uma prática institucional antirracista também precisa enfrentar a retaliação. Pessoas que denunciam racismo costumam ser expostas a novas formas de violência: isolamento, descrédito, perda de oportunidades, acusação de conflito, avaliação negativa ou pressão para silenciar. A instituição precisa assegurar que a denúncia não produza mais vulnerabilidade para quem já foi atingido. Sem proteção contra retaliação, canais de denúncia podem existir formalmente e fracassar na prática.

Nos últimos anos, instituições públicas, empresas, organizações da sociedade civil, universidades, órgãos de controle e sistemas de justiça têm sido convocados a construir práticas mais consistentes de equidade racial. Essa agenda envolve ações afirmativas, formação continuada, revisão de procedimentos, produção de dados, proteção contra discriminação, responsabilização de condutas racistas e criação de protocolos de escuta. O enfrentamento do racismo deixou de ser tema periférico ou iniciativa eventual. Passou a integrar a responsabilidade ética, política e institucional de qualquer organização comprometida com democracia, direitos e igualdade substantiva.



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?

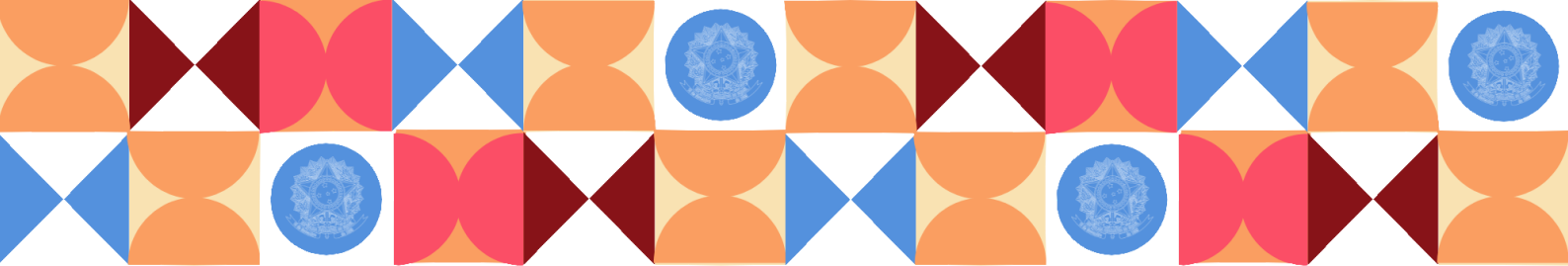
A instituição observou quem costuma ser promovido, punido, vigiado ou desacreditado?

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. Lideranças, equipes técnicas, gestoras, gestores, servidoras, servidores, trabalhadoras, trabalhadores, equipes de recursos humanos, comissões internas e demais agentes institucionais precisam de repertório para reconhecer racismo estrutural, institucional e cotidiano. Também precisam de instrumentos para lidar com conflitos concretos: palavras inadequadas, piadas, denúncias, critérios subjetivos, disputas sobre aparência, intolerância religiosa, preterição, assédio e formas de adoecimento racial. Sem formação, a instituição tende a responder com senso comum. Com formação, pode construir critérios mais responsáveis de leitura e intervenção.

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. O centro da questão está na capacidade de produzir mudanças verificáveis: rever fluxos, criar responsabilidades, acompanhar resultados, proteger denunciante, qualificar registros, formar equipes, corrigir desigualdades e avaliar periodicamente os efeitos das medidas adotadas.



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.

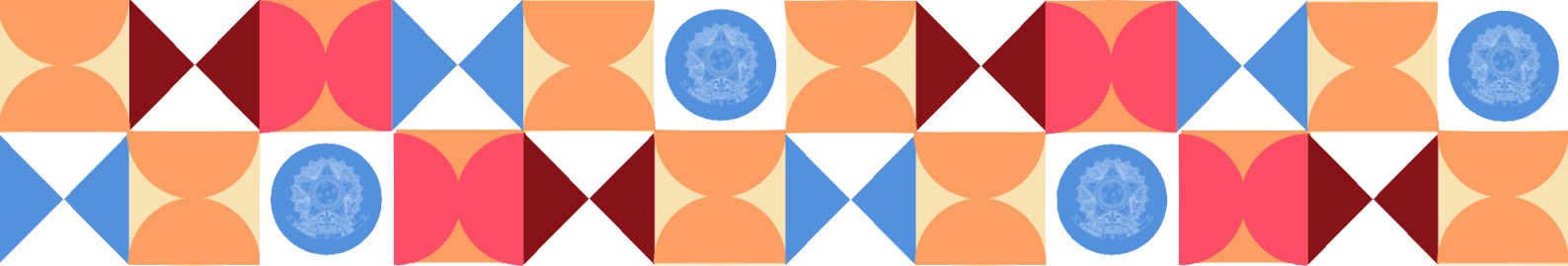
Revisar a linguagem institucional em documentos, comunicações, campanhas, avaliações e atendimentos.

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. O sentido desse caminho é afirmar que o antirracismo não se realiza apenas na condenação de episódios extremos. Ele depende de leitura histórica, atenção ao cotidiano, escuta qualificada e transformação de práticas.



Uma instituição racialmente letrada não espera que o racismo apareça de forma explícita para reconhecê-lo. Ela observa padrões, qualifica registros, protege quem denuncia, revê critérios e assume responsabilidade pelo que tolera, minimiza ou deixa de nomear. O antirracismo institucional começa quando a instituição aceita rever o que considera normal.

Para guardar

Antirracismo institucional não é declaração de intenção.

Neutralidade não pode significar indiferença à desigualdade.

Escuta qualificada é método, não favor.

Nomear o racismo é parte do enfrentamento.

A instituição também responde pelo que tolera, minimiza ou deixa de ver.

Pergunta para reflexão

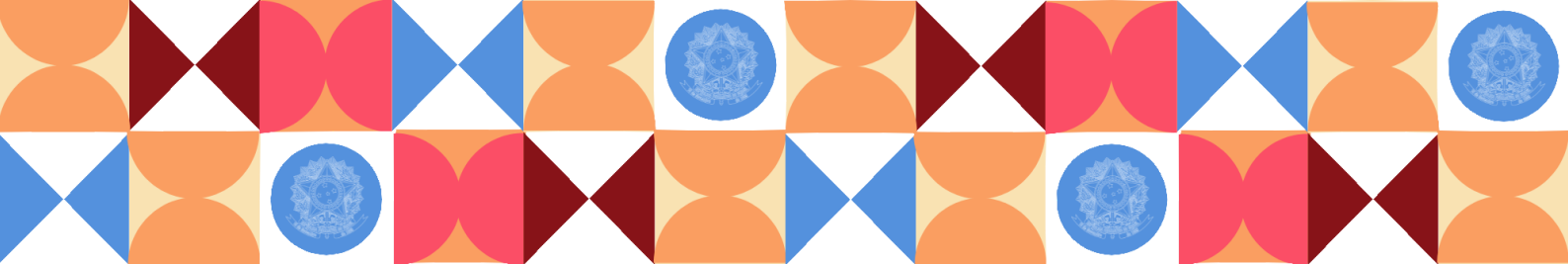
Que práticas precisam mudar para que o enfrentamento do racismo não dependa apenas da coragem de quem denuncia?

Sugestões culturais

Medida provisória (2022), filme de Lázaro Ramos, para discutir Estado, raça, cidadania, controle e pertencimento.

Doutor Gama (2021), filme de Jeferson De, para pensar justiça, escravidão, liberdade, direito e protagonismo negro.

Olhos que condenam (2019), minissérie dramática de Ava DuVernay, para discutir racismo institucional, sistema de justiça, suspeição, prova e produção da culpa racializada.



TEXTOS CONSULTADOS E SUGESTÕES

Os textos, dados e materiais institucionais mobilizados ao longo da cartilha foram indicados nas respectivas seções. A seguir, reunimos sugestões de leitura para aprofundar a compreensão sobre raça, racismo e desigualdades raciais no Brasil. Esta cartilha também se apoia em discussões desenvolvidas no âmbito do Laboratório de Inclusão Produtiva das Juventudes (LINC), da Diretoria de Desenvolvimento da Gestão Pública e Políticas Educacionais da Fundação Getúlio Vargas (FGV-DGPE), onde atuei como Coordenador de Pesquisa. Nesse contexto, participei da produção do Mapa de Evidências sobre juventudes e mercado de trabalho, plataforma dedicada à sistematização de estudos, dados e conceitos sobre inclusão produtiva de jovens no Brasil. As reflexões conduzidas nesse trabalho, especialmente sobre discriminação racial, barreiras de acesso ao trabalho, precarização contemporânea, informalidade e desigualdades articuladas por raça, gênero, território e classe, contribuíram para as discussões desta cartilha, sobretudo nas seções sobre mundo do trabalho e responsabilidade institucional.

BENTO, Cida. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

CARNEIRO, Sueli. **Dispositivo de racialidade**: a construção do outro como não ser como fundamento do ser. Rio de Janeiro: Zahar, 2023.

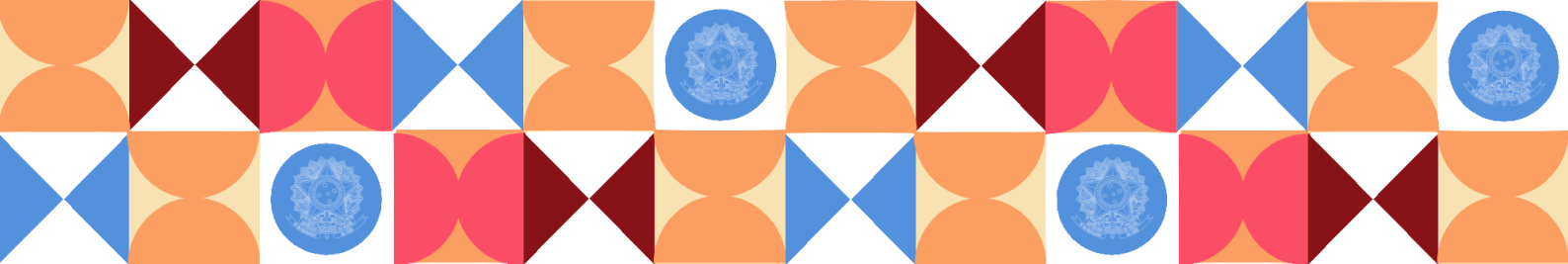
FAUSTINO, Deivison Mendes. **Frantz Fanon**: um revolucionário, particularmente negro. São Paulo: Ciclo Contínuo Editorial, 2018.

FERNANDES, Rhuann. Reflexos das desigualdades raciais: a escravidão enquanto instituição e a precarização do trabalho contemporâneo. **Revista da ABPN**, v. 13, n. 35, p. 292-320, 2021.

FERNANDES, Rhuann; PHILIPPE, Suzan Stanley; SILVA, Flávio Rocha Pires da. Considerações sobre racismo e branqueamento: a Lei 10.639/03 como mecanismo de autoafirmação da identidade negra. *Revista África e Africanidades*, ano XI, n. 27, jul. 2018.

GATO, Matheus. **O massacre dos libertos**: sobre raça e república no Brasil (1888-1889). São Paulo: Perspectiva, 2020.

GOMES, Nilma Lino. **O movimento negro educador**: saberes construídos nas lutas por emancipação. Petrópolis: Vozes, 2017.



GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano**: ensaios, intervenções e diálogos. Organização de Flavia Rios e Márcia Lima. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

GUERREIRO RAMOS, Alberto. **Introdução crítica à sociologia brasileira**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 1995.

HASENBALG, Carlos Alfredo. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

MOURA, Clóvis. **Sociologia do negro brasileiro**. São Paulo: Ática, 1988.

NASCIMENTO, Abdias. **Abdias, intérprete do Brasil**: textos sobre raça e cultura brasileira de 1940 a 1990. Organização de Túlio Custódio. São Paulo: Todavia, 2025.

NOGUEIRA, Oracy. Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. **Tempo Social**, São Paulo, v. 19, n. 1, p. 287-308, 2007.

RATTS, Alex; RIOS, Flávia Mateus. **Lélia Gonzalez**: retratos do Brasil negro. São Paulo: Selo Negro, 2010.

RIOS, Flávia; SANTOS, Marcio André dos; RATTS, Alex (org.). **Dicionário das relações étnico-raciais contemporâneas**. São Paulo: Perspectiva, 2023.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **O espetáculo das raças**: cientistas, instituições e questão racial no Brasil, 1870-1930. São Paulo: Companhia das Letras, 1993.

Realização



EJUD 2

ESCOLA JUDICIAL DO TRIBUNAL REGIONAL
DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

