

ENSAIO

Efeitos do racismo estrutural nas carreiras de longo prazo

Effects of structural racism on long-term careers

Caroline Nascimento Feu*¹, José Teotonio da Silva¹, Moisés Ezequiel Chissonde¹,
Monalisa Camila Ramos¹, Rogério Santos Ramos¹, Rosimeire Faustina Maria dos
Santos¹

¹Universidade Zumbi dos Palmares

Resumo

Este artigo analisa os efeitos de longo prazo do racismo estrutural nas trajetórias profissionais da população negra no Brasil. A partir de uma abordagem interdisciplinar, são examinados os impactos históricos, institucionais e simbólicos que limitam o acesso de pessoas negras a cargos de liderança e sua progressão nas organizações. O estudo discute manifestações contemporâneas do racismo no ambiente de trabalho, como microagressões, exclusão estética, falsas premissas meritocráticas e segmentação racial de funções. Dados quantitativos e evidências empíricas demonstram que a desigualdade racial é sistêmica e requer ações estruturais. Ao final, o artigo propõe estratégias como ações afirmativas contínuas, responsabilização executiva, letramento racial e revisão de políticas internas como caminhos para a promoção efetiva da equidade racial nas carreiras.

Palavras-chave: Racismo Estrutural; Desigualdade Racial; Mercado De Trabalho; Progressão Na Carreira; Ações Afirmativas.

Abstract

This article examines the long-term effects of structural racism on the professional trajectories of Black workers in Brazil. Drawing on an interdisciplinary approach, it analyzes the historical, institutional, and symbolic factors that restrict access to leadership positions and hinder career advancement for Black professionals. The study discusses contemporary manifestations of racism in the workplace—including microaggressions, aesthetic exclusion, meritocratic fallacies, and the racial segmentation of job functions. Quantitative data and empirical evidence demonstrate that racial inequality is systemic and cannot be addressed without structural interventions. The article concludes by proposing a set of strategies—such as sustained affirmative action policies, executive accountability, racial literacy initiatives, and the revision of internal organizational practices—as viable pathways toward the meaningful promotion of racial equity in career development.

Keywords: Structural Racism; Racial Inequality; Labor Market; Career Progression; Affirmative Action..

1. Introdução

O racismo constitui uma construção histórica profundamente enraizada que ao longo dos séculos influenciou de maneira decisiva as estruturas sociais, econômicas e institucionais, perpetuando desigualdades sistemáticas.

No contexto brasileiro, essa dinâmica revela-se de forma particularmente incisiva nas relações laborais, nas quais o racismo estrutural opera de maneira silenciosa e persistente, restringindo significativamente as possibilidades de ascensão profissional da população negra.

O presente artigo tem por finalidade examinar os efeitos do racismo es-

trutural nas trajetórias profissionais de longo prazo, evidenciando como essa forma de discriminação sistêmica compromete o desenvolvimento de carreiras de pessoas negras, sobretudo em comparação com indivíduos brancos.

Nesse sentido, além da conceituação de racismo e a diferenciação entre discriminação e preconceito, este texto é um convite para que o leitor cuidadosamente entenda como o racismo se perpetuou após o período de escravização dos povos negros no Brasil, mantendo-se inerente às relações humanas atuais.

Ainda, a partir da conceituação do racismo e da análise de sua manifestação no ambiente corporativo, será apresentada uma abordagem quanti-

*Autor de correspondência: nascimentocaroline@outlook.com.br

Citar como: Feu, C. N., Silva, J. T. da, Chissonde, M. E., Ramos, M. C., Ramos, R. S. & Santos, R. F. M. dos (2025). Efeitos do racismo estrutural nas carreiras de longo prazo. *Journal of Racial and Ethnic Social Equality*, 4(1), 55 – 63. <https://doi.org/https://doi.org/10.55547/jjrese.v3i1.38>



tativa sobre a sub-representação de pessoas negras em posições de liderança, números que demonstram consequências preocupantes para saúde mental do povo negro dentro de tal estrutura.

Não obstante, as estatísticas em torno da população preta e parda, mostram, além da sub-representação supracitada, flagrante desigualdade remuneratória entre os hierarquicamente iguais, revelando a necessidade de políticas reparadoras.

O artigo propõe medidas voltadas à promoção da equidade racial nas trajetórias profissionais de pretos e pardos, assim como um olhar de reconhecimento entre a própria comunidade negra, a fim de fortalecer seu elo, bem ainda cada indivíduo em sua esfera.

2. Conceito de Racismo

Aqui está uma questão recorrente: o que é racismo? Repelir dúvidas e hesitações sobre esta questão tem sido uma preocupação constante dos estudiosos deste tema e da sociedade como um todo. É possível ver por qual razão esta preocupação tem sido geralmente concebida como uma busca de um conceito de racismo e por qual motivo, pelo menos as formas familiares de definição, tais como racismo institucional; racismo individual; racismo estrutural; racismo ambiental e racismo religioso, entre outros, têm feito pouco para resolver as dificuldades e as dúvidas que persistem.

A necessidade desta imagem mental é muitas vezes sentida por aqueles que estão à vontade com o uso no dia a dia da palavra racismo, mas não podem exprimir ou explicar as distinções que, conforme sentem, dividem uma espécie de coisas da outra. Invariavelmente estamos nesta provação. É exemplo o caso do homem que diz: “Sou capaz de reconhecer um jacaré quando o vejo, mas não sou capaz de o definir”.

Semelhante provação foi exposta pelas palavras de Santo Agostinho¹ sobre a noção de tempo: “O que é, pois, o tempo? Se ninguém me perguntar, eu sei; se desejar explicá-lo àquele que me pergunta, não sei”. É deste modo que estudiosos têm sentido, embora conheçam o racismo, existe muito sobre o racismo e suas relações com outras questões que não são capazes de explicar e que não compreendem plenamente. Portanto, trata-se de um trabalho árduo, no qual não podemos dar saltos, mas sim, andarmos passo-a-passo e subirmos degrau por degrau no desiderato de obter uma resposta definitiva.

Feitas as considerações acima, temos muitos importantes trabalhos que nos guiam na conceituação do racismo, diferenciando-o do preconceito e da discriminação.

Neste trabalho será utilizado como fonte a conceituação realizada na sentença proferida no âmbito da Ação Penal – Procedimento Ordinário (283) nº 5003889-93.2024.4.03.6181 / 3ª Vara Criminal Federal de São Paulo, publicada em 02/06/2025, conforme a seguir:

O racismo é um fenômeno complexo e multifacetado que se manifesta através de atitudes, comportamentos, crenças e estruturas sociais que perpetuam a inferiorização e discriminação de determinados grupos étnico-raciais. Fundamentado em ideologias de supremacia social, o racismo historicamente tem sido utilizado para justificar a exploração, a exclusão e a violência contra pessoas e comunidades com base em características percebidas como distintas e inferiores.

Preconceito é o conceito ou opinião formados antecipadamente, sem levar em conta o fato que os conteste, e, por extensão, suspeita, intolerância, ódio irracional ou aversão a outras raças, credos, religiões etc. Mais especificamente, pode ser tido como sentimento em relação a uma raça ou um povo, decorrente de ação de crenças racistas.

Já a discriminação, ao contrário do preconceito, que é estático, consiste



Figura 1. Mapa mental. Adaptado pelos autores.

em uma atitude dinâmica de separação, apartação ou segregação, traduzindo a manifestação fática ou a concretização do preconceito.

No aspecto legal, o artigo 1.4 da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, dispõe que:

Racismo consiste em qualquer teoria, doutrina, ideologia ou conjunto de ideias que enunciam um vínculo causal entre as características fenotípicas ou genotípicas de indivíduos ou grupos e seus traços intelectuais, culturais e de personalidade, inclusive o falso conceito de superioridade racial. O racismo ocasiona desigualdades raciais e a noção de que as relações discriminatórias entre grupos são moral e cientificamente justificadas. Toda teoria, doutrina, ideologia e conjunto de ideias racistas descritas neste Artigo são cientificamente falsas, moralmente censuráveis, socialmente injustas e contrárias aos princípios fundamentais do Direito Internacional e, portanto, perturbam gravemente a paz e a segurança internacional, sendo, dessa maneira, condenadas pelos Estados Partes.

É importante pontuar que, o Brasil, por intermédio do Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022, promulgou a referida Convenção.

É importante entender que o racismo é um fenômeno social e político complexo, com raízes históricas, experimentado em diversas sociedades ao redor do mundo.

Mesmo que não saibamos explicar o que é o racismo, podemos nos basear neste mapa mental (Figura 1) para termos um sinal de alerta toda vez em que nos depararmos com expressões ou frases pejorativas compostas por palavras, que consciente ou inconscientemente nos façam sentir ofendidos ou discriminados.

2.1. Conceito de Racismo Estrutural e como ele se dá nas relações de trabalho

2.1.1. O racismo invisível que estrutura o mundo do trabalho

Há uma espécie de silêncio que grita. Ele ecoa nas salas de reunião onde ninguém negro decide. Nos painéis de liderança onde ninguém negro é ouvido. Nos quadros de funcionários onde a diversidade é celebrada na foto — mas jamais na folha de pagamento.

Esse silêncio tem nome: racismo estrutural. E ele não age à luz do dia, como outrora nas senzalas e mercados de escravizados. Hoje, ele prefere o disfarce da cordialidade. Habita a norma, o e-mail polido, a entrevista de emprego “meritocrática”, o *feedback* enviesado. Ele é sutil, mas preciso. E é justamente por isso que funciona tão bem.

¹ Confessiones, XIV, 17.

Talvez porque este modelo não foi feito para ser justo — foi feito para se proteger.

2.1.2. A Herança Histórica e a Exclusão Sistêmica

Muitos falam da escravidão como um capítulo superado. Mas e se ela nunca tivesse acabado, apenas se redesenhado? Mais de 350 anos de escravização não se apagam com uma assinatura de princesa. A abolição de 1888 não veio com reforma agrária, plano de emprego ou reparação. Veio com o abandono.

A denúncia feita por Carolina Maria de Jesus em **Quarto de Despejo** (1960/2014) já revelava a precariedade e a exclusão a que a população negra foi submetida após a abolição formal da escravidão. Suas anotações do cotidiano da favela expõem a dimensão concreta da pobreza racializada, que se perpetua até hoje nas estatísticas de desemprego, subemprego e salários desiguais. Essa permanência comprova que o racismo estrutural não é apenas histórico, mas atual e persistente.

Ex-escravizados foram largados à própria sorte. Sem terra, sem instrução, sem crédito. Enquanto isso, o Estado brasileiro financiava a imigração europeia, oferecendo oportunidades negadas à população negra. A desigualdade contemporânea não é acidental — é herança cuidadosamente distribuída.

Como alerta Silvio Almeida em *Racismo Estrutural* (2019), o racismo não é uma falha moral de indivíduos. É um sistema lógico de dominação e exclusão, embutido nas normas, nos códigos, nos fluxos institucionais. Ele não precisa de ódio para operar. Basta a indiferença.

E o ambiente de trabalho — com seus rituais de neutralidade, suas normas não ditas, seus filtros “técnicos” — é um dos templos mais fiéis desse racismo institucional.

2.1.3. Sub-representação de Pessoas Negras em Cargos de Liderança

Nas altas cúpulas corporativas, o branco é padrão. O negro é exceção. É uma exceção, muitas vezes, é usada como alibi: “Temos um diretor negro.” Um. Só um.

Segundo a FGV (2022), apenas 7,5% dos cargos executivos são ocupados por pessoas negras. Quando se trata de mulheres negras, esse número despenca para menos de 2%. É simbólico — e sistemático.

O argumento de que “faltam negros qualificados” é uma das grandes falácias corporativas. O que falta são portas abertas, redes de mentoria, modelos de referência e vontade política.

Enquanto isso, talentos são perdidos no limbo da invisibilidade. E quando um deles emerge, carrega nas costas não apenas sua competência — mas a expectativa de toda uma coletividade. É o “único negro na sala”, o exemplo, o símbolo. Só que símbolos, quando isolados, viram estandartes de um sistema que segue sem mudar.

Essa lógica da segregação funcional tem eco simbólico em outras esferas do poder brasileiro. Em 2025, a escritora Ana Maria Gonçalves — autora da obra-prima *Um defeito de cor* — tornou-se a primeira mulher negra a ocupar uma cadeira na Academia Brasileira de Letras (ABL), mais de 100 anos após sua fundação. Sua eleição rompeu, simbolicamente, com uma instituição que historicamente se apresentou como o “cérebro da nação”, mas que, até então, era quase exclusivamente branca e masculina. Antes dela, apenas duas outras mulheres haviam sido eleitas para a ABL em mais de um século, demonstrando a profundidade e persistência da exclusão.

O que a presença de Ana Maria Gonçalves na ABL nos mostra é que talento negro nunca foi o problema. O que faltava era espaço — e vontade política — para reconhecer esse talento como legítimo. No mercado de trabalho, a lógica é a mesma. Enquanto os cargos de comando continuam reservados para brancos e os cargos de execução continuam para negros, estaremos perpetuando uma narrativa social onde liderança e excelência são vistas como atributos racialmente definidos.

Romper com essa lógica exige uma mudança profunda na mentalidade organizacional. É preciso revisar processos de recrutamento, critérios de

promoção e práticas cotidianas que operam como filtros raciais não declarados. Porque onde há talento, não deveria haver teto.

2.1.4. Barreiras de Acesso e Promoção Disfarçadas de Meritocracia

“Quem quer, consegue.” “Basta se esforçar.” “Todos têm as mesmas chances.” Essas frases soam familiares. São o mantra da meritocracia — essa religião laica do mundo corporativo, usada para explicar tudo que não se quer confrontar.

Mas e se o ponto de partida nunca fosse o mesmo? E se alguns tivessem que correr com pedras nos bolsos, enquanto outros largam com vantagem? E se o “mérito” já nascesse comprometido?

Segundo a Deloitte (2023), 73% dos profissionais negros acreditam que precisam se esforçar mais que colegas brancos para obter o mesmo reconhecimento. A EY Brasil (2022) reforça: 67% não veem reais possibilidades de promoção.

Não se trata de vitimismo — mas de dados. De fatos. De padrões. O sistema não falha. Ele opera exatamente como foi desenhado: premiar quem já tem capital social, quem se encaixa no perfil, quem “faz parte do grupo”.

A meritocracia, nesse contexto, se torna um alibi elegante para manter tudo como está. Um verniz ético sobre uma engrenagem excludente. O mérito, quando nasce sobre o abismo da desigualdade, deixa de ser justiça — e vira farsa.

2.1.5. Segmentação Racial das Funções no Ambiente Corporativo

Há uma ordem silenciosa dentro das empresas. Nela, corpos negros se acumulam nos andares mais baixos. Nos cargos operacionais, no atendimento, na limpeza, na retaguarda. Enquanto nos andares de cima — onde se decide, se lucra, se inova — predominam os rostos brancos.

A Fundação Getúlio Vargas (FGV) (2022) revela que 58% dos cargos operacionais são ocupados por pessoas negras. Já na liderança, esse número desce abruptamente para menos de 8%.

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) demonstram que em 2022 a população negra representava 56,1% da população brasileira, sendo que a mão de obra era predominante nas áreas de construção civil (66,2%), agropecuária (59,5%) e serviços domésticos (66,8%).

Esse não é apenas um retrato — é um espelho rachado. Reflete uma cultura empresarial que ainda associa presença negra à subserviência e ausência negra ao poder. Reflete também um imaginário coletivo moldado por séculos de colonialismo que cristalizou a ideia de que o negro “serve”, mas não comanda.

O mais trágico é que essa lógica é internalizada. Muitos profissionais negros, mesmo com graduação e pós-graduação, são direcionados às funções de “apoio” ou “execução”. Enquanto isso, cargos estratégicos são reservados àqueles que “inspiram confiança” — leia-se: brancos, com o “jeito certo”, formados nas “escolas certas”.

E quando alguém rompe essa lógica, causa espanto. Foi o que ocorreu com a eleição de Ana Maria Gonçalves para a Academia Brasileira de Letras. Sua presença ali — negra, mulher, autora de um romance que narra a escravidão pelo olhar de uma ex-escravizada — rompeu séculos de exclusão simbólica.

É um lembrete: a ausência não é prova de incapacidade — é prova de bloqueio.

2.1.6. Microagressões: o veneno silencioso do racismo disfarçado

Nem sempre o racismo fere com golpes físicos. Às vezes, ele fere com elogios. Com piadas. Com silêncios. Com sorrisos condescendentes. Com perguntas travestidas de curiosidade: “Seu cabelo é assim mesmo?” “Você é da onde?” “Nossa, você fala tão bem!”

Essas são as microagressões — o veneno que não deixa hematoma, mas adoece por dentro. Pequenas violências cotidianas que reafirmam lugares de inferioridade.

A ISMA-Brasil (2021) aponta o racismo velado como uma das maiores causas de *burnout* entre profissionais negros. E os relatos se repetem: ser interrompido em reuniões, ter a ideia ignorada até ser repetida por um branco, ser confundido com o estagiário, ser elogiado como “exemplo de superação”.

A empresa que se cala diante dessas agressões é cúmplice. E o silêncio institucional, nesse caso, é mais violento que a ofensa.

Microagressões são como cupins: trabalham em silêncio, corroem por dentro e só revelam o estrago quando já é tarde.

2.1.7. Negação de Identidade e Estética Negra

“Padrão profissional.” “Imagem institucional.” “Boa aparência.” Termos aparentemente neutros que, na prática, se transformam em exigências de embranquecimento.

A estética negra — cabelos crespos, tranças, turbantes, vestimentas afro-brasileiras, expressões culturais — ainda é vista como “exótica”, “desalinhada”, “pouco adequada ao ambiente corporativo”.

A ASAMMPLAY Research (2024) mostrou que 60% dos profissionais negros já sentiram necessidade de modificar sua aparência para serem aceitos. Isso não é escolha — é coerção simbólica. É o preço para “parecer competente”.

A identidade negra não pode ser tolerada — precisa ser celebrada. Repressão estética é repressão cultural. E identidade reprimida vira identidade adoecida.

Como lembra Conceição Evaristo (2017), a “escrivência” é um ato de resistência que traduz em palavras as experiências de um povo marcado pelo apagamento histórico. Sua proposta literária mostra que a vivência negra não deve ser vista apenas como dor, mas também como potência criadora e instrumento de transformação social. No ambiente corporativo, reconhecer essas narrativas significa validar subjetividades negras e questionar padrões que insistem em invisibilizá-las.

Lélia Gonzalez (2020) destaca que o racismo no Brasil se manifesta de forma interseccional, atingindo especialmente as mulheres negras, alvo simultâneo de racismo e sexismo. Sua noção de “amefricanidade” denuncia como as estruturas sociais empurram corpos negros para posições de subalternidade, ao mesmo tempo em que exotizam ou desqualificam sua estética. No mundo corporativo, esse mecanismo se repete na repressão simbólica de cabelos crespos, turbantes ou vestimentas afro-brasileiras, que continuam sendo vistos como incompatíveis com a “boa aparência”.

2.1.8. Adoecimento Psíquico como Consequência do Racismo

O racismo adocece. E adocece de forma brutal. Ansiedade, insônia, depressão, síndrome do impostor, exaustão emocional. Esses são os sintomas de quem convive diariamente com o desprezo, a invisibilidade e a suspeição.

Segundo a ASAMMPLAY Research (2024), 45% dos profissionais negros relatam sintomas de ansiedade, 40% sofrem de insônia, 30% enfrentam *burnout*.

Mas há algo ainda mais perverso: o sofrimento do negro, muitas vezes, é tratado como fraqueza. O adoecido vira problema. Passa a ser visto como “improdutivo”, “instável”, “difícil de lidar”. A vítima do sistema passa a ser tratada como seu principal entrave.

Essa patologização da dor negra cria uma espiral perversa: o racismo adocece, o adoecimento marginaliza, e a marginalização reforça o racismo. Como se o próprio corpo negro se tornasse culpado por não suportar o peso do sistema que o esmaga.

Mais grave ainda: os racistas se juntam para validar essa narrativa. Tornam-se testemunhas do “fracasso” do outro. Riem. Sugerem que ele “não aguenta o tranco”. Alimentam rumores. E isso vira um novo tipo de assédio — agora travestido de “preocupação com a produtividade”.

Não se trata de fragilidade. Se trata de sobrevivência. E sobreviver ao racismo diário é um ato heroico que a empresa ainda insiste em ignorar.

2.1.9. Inclusão Performativa: Quando a Diversidade é mera estratégia de imagem

O LinkedIn está cheio de fotos bonitas. Pessoas negras sorrindo em campanhas publicitárias, vídeos institucionais com mensagens emocionantes, posts com *hashtags* como #diversidade, #inclusão, #respeito. Mas, passada a euforia da campanha, quantos desses rostos permanecem nas empresas? Quantos avançam na hierarquia? Quantos são ouvidos nas decisões estratégicas?

A resposta é desanimadora. Segundo a pesquisa da PwC (2021), menos de 15% das empresas brasileiras monitoram metas raciais. O que predomina não é compromisso, mas conveniência. Em vez de políticas robustas de inclusão, vemos o chamado *diversity washing* — um verniz de diversidade que embeleza a marca, mas não altera as estruturas.

É a inclusão que se limita à estética: ações pontuais em datas comemorativas, treinamentos obrigatórios sem continuidade, campanhas que mobilizam a imagem negra, mas mantêm o poder nas mesmas mãos de sempre. Um teatro corporativo onde o elenco é diverso apenas no material de divulgação — não na liderança, nem nos conselhos administrativos.

Essa performatividade tem custo. Para os profissionais negros, ela gera frustração, desgaste emocional e desconfiança. Ser constantemente chamado para a vitrine, mas nunca para o centro das decisões, é ser tratado como símbolo, não como sujeito. É viver a dissonância entre o discurso e a prática, entre o post celebratório e o silêncio nas reuniões.

Mais do que uma estratégia inofensiva, o *diversity washing* é uma forma moderna de manutenção do status quo. Ao oferecer a imagem de mudança sem promover transformação real, ele anestesia a urgência do debate e reforça o racismo estrutural sob o disfarce da boa intenção.

Incluir não é postar. Incluir é revisar critérios de promoção, repensar a cultura organizacional, redistribuir poder e criar ambientes de pertencimento. Sem isso, toda política de diversidade é só cenário — e toda *hashtag* é só maquiagem. Quem vive o cotidiano, sabe: não basta estar na foto. É preciso estar na decisão!

2.1.10. O Reforço da Desvalorização do Trabalho Negro pelos seus Semelhanças

Há uma ferida que sangra em silêncio dentro da comunidade negra: o desprezo interno. Aquilo que a escravidão deixou não foram apenas correntes — foram valores distorcidos. Uma pedagogia da autodesvalorização.

Durante séculos, ensinou-se que tudo que é negro não vale. Que trabalho negro não merece salário. Que sucesso negro é aberração. O resultado é cruel: negros que desconfiam de outros negros. Que não compram de negros. Que sabotam colegas negros. Que se distanciam da própria identidade para se aproximar de algum “privilégio branco”.

E há ainda os “capatazes corporativos”: negros que, em busca de sobrevivência ou destaque, são usados para reprimir seus iguais. Assumem o discurso da empresa, se tornam vigilantes do comportamento alheio, ajudam a manter o sistema que também os oprime.

Mas esse “prêmio” é ilusório. Porque quando não servem mais, são descartados. E vivem eternamente num jogo de humilhação e troca de favores. A libertação começa com o reconhecimento do outro como extensão de si. Quando um negro destrói o outro, perde-se o elo, o quilombo, o futuro.

3. Quantitativo de Pessoas Negras nos cargos de liderança e sua progressão na carreira em comparação com pessoas brancas

De acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e da Pesquisa “Diversidade, Equidade e Inclusão nas Organizações” da consultoria McKinsey (2023), a presença de pessoas negras em cargos de liderança no Brasil é significativamente menor do que sua participação na população total. Vejamos:

- Apenas 6,3% dos cargos de alta liderança (diretores, CEOs, conselheiros) em grandes empresas são ocupados por pessoas negras.
- Em cargos gerenciais, esse número sobe ligeiramente, mas ainda representa apenas 29,5%, abaixo da proporção populacional.

Em empresas públicas e estatais, a sub-representação também é marcante, embora algumas tenham adotado políticas de inclusão mais recentemente.

Outras fontes, corroboram com dados acima, segundo a repórter de ESG, Sofia Schuck, em reportagem publicada em 26/11/2024, com base no estudo realizado entre junho de 2022 e julho de 2024 pela DIVERSITERA (startup de diversidade), apenas 1% dos negros ocupam cargos de liderança e 8,7% são pardas e pessoas brancas detêm 84,1% dos cargos de chefia, sendo certo que ainda há muito a ser feito em termos de inclusão.

Tal estudo, demonstra o racismo estrutural, sendo sobretudo, alarmante a renda média de pessoas pretas e pardas auferindo 43% inferior em relação aos brancos.

Posto isto, há necessidade urgente de políticas públicas e privadas eficazes para garantir igualdade de oportunidades de trabalho para esta população.

Isto revela um grande desnível racial no mercado de trabalho, especialmente nos espaços de poder e decisão dentro das empresas. Isso é um reflexo do racismo estrutural, uma forma de discriminação que está enraizada nas estruturas sociais, educacionais e econômicas do país.

Pessoas negras, em geral, têm menos acesso à educação de qualidade, à formação profissional e às redes de contatos que ajudam a crescer na carreira. Mesmo quando têm a mesma qualificação que pessoas brancas, muitas vezes não recebem as mesmas chances de promoção ou visibilidade.

Com base no texto acima e nos dados mais recentes disponíveis, apresentamos uma comparação (Tabela 1) entre a progressão de pessoas negras e brancas em cargos de liderança no Brasil, destacando as diferenças de representatividade.

A comparação revela uma desigualdade profunda e persistente: pessoas negras, apesar de serem maioria no país, não são representadas nos espaços de poder como deveriam. A proporção de brancos na liderança é muito maior, o que reforça a necessidade urgente de políticas efetivas para promover a equidade racial no mercado de trabalho brasileiro.

Análise Comparativa

- **Disparidade estrutural:** Mesmo sendo maioria da população, os negros ocupam uma minoria ínfima dos cargos de liderança. Isso mostra que o problema não é de qualificação individual, mas sim de acesso desigual

- às oportunidades.
- **Barreiras invisíveis:** Pessoas brancas têm mais facilidade de progredir na carreira, porque contam com uma rede de privilégios históricos: escolas melhores, conexões profissionais, menos preconceito.
- **Mudança lenta:** Enquanto alguns avanços foram feitos (como programas de *trainee* para negros), a mudança na elite corporativa ainda é muito lenta. A maioria das lideranças continua sendo branca, mesmo em empresas que atendem majoritariamente ao público negro.

Para mudar, é necessário que empresas adotem políticas de diversidade e inclusão, com metas claras para serem criados programas de liderança voltados para profissionais negros, que haja monitoramento constante dos dados de diversidade, que a liderança das empresas se comprometa de fato com a mudança cultural, que haja programas de *trainee* exclusivos para pessoas negras, compromissos públicos de empresas com metas de inclusão racial e maior pressão de investidores e consumidores por práticas ESG (ambientais, sociais e de governança) inclusivas.

No Brasil, mais de 56% da população se declara preta ou parda (IBGE, 2022). Ainda assim, apenas 10% dos cargos de liderança são ocupados por pessoas negras (ASAMMPLAY Research; 2024). Mulheres negras, maioria demográfica do país, ocupam constrangedores 2% das posições executivas. Esses dados não são falhas. São provas. São vestígios de um sistema moldado para excluir.

No Poder Público Federal, os cargos de liderança são ocupados da seguinte forma: 24% homens negros; 15% mulher negras; 35% homens não negros; e 27% mulheres não negras*. Na iniciativa privada o índice de cargos de liderança ocupados por pessoas negras é reduzido a 4,7%, segundo pesquisa realizada pela FGV em 2024.

Essa exclusão não é apenas moralmente inaceitável — ela é estrategicamente burra. Empresas com diversidade racial têm 35% mais chances de superar a média do mercado em performance financeira (McKinsey, 2021). A pergunta que se impõe, então, é simples e brutal: por que insistimos em manter um modelo que desvaloriza talentos e reduz resultados?

4. Propostas para minimizar as desigualdades

A persistência das desigualdades raciais no mercado de trabalho brasileiro é um reflexo histórico do racismo estrutural que permeia as instituições sociais e econômicas.

Apesar dos avanços legislativos e das políticas públicas voltadas à inclusão, a população negra ainda enfrenta barreiras significativas no acesso a oportunidades, cargos de liderança e remuneração equitativa.

Para enfrentar esse cenário, é fundamental a implementação de políti-

Tabela 1. Pessoas Negras x Pessoas Brancas em Cargos de Liderança no Brasil

Critério	Pessoas Brancas	Pessoas Negras (pretos e pardos)
População no Brasil (IBGE)	Aproximadamente 42%	Aproximadamente 56%
Alta Liderança nas Empresas (Diretoria, Presidência)	Cerca de 98% dos cargos	Apenas 1% dos cargos
Cargos Gerenciais (Supervisão, Coordenação)	Majoritariamente ocupados por pessoas brancas	Sub-representação, cerca de 29% em média
Progressão na Carreira	Acesso facilitado por redes, herança e escolaridade histórica	Dificuldade de ascensão por barreiras estruturais
Acesso à Educação Superior	Maior proporção em cursos de elite	Menor acesso, apesar de crescimento recente com cotas
Programas de Incentivo à Liderança	Maioria das empresas não foca especificamente nessa população	Algumas iniciativas recentes voltadas para negros
Percepção Social	Brancos são mais reconhecidos como “naturalmente” aptos a liderar	Negros enfrentam estereótipos e invisibilidade institucional

Fonte: IBGE (2022).

cas afirmativas nas empresas, como programas de *trainee* exclusivos para pessoas pretas, metas de diversidade racial e ações de combate ao racismo institucional.

Além disso, é necessário investir em educação e capacitação profissional, com foco na ampliação do acesso de jovens negros ao ensino superior e técnico de qualidade. Outra medida importante é a promoção da equidade salarial, por meio de auditorias internas e transparência nos processos de contratação e promoção.

A criação de comitês de diversidade e inclusão, com participação ativa de pessoas pretas, também contribui para a construção de ambientes corporativos mais justos e representativos.

Não obstante, o posicionamento do Poder Judiciário para as questões raciais no mercado de trabalho é de extrema relevância, ao passo que a ausência de punição na esfera trabalhista incentiva a prática discriminatória nos ambientes laborais.

Desta forma, há que se destacar que em fevereiro de 2024, o Conselho Nacional de Justiça - CNJ instituiu um grupo de trabalho com objetivo de elaborar um Protocolo de julgamento com perspectiva racial, a fim de auxiliar a magistratura brasileira a proferir decisões justas e sensíveis às questões raciais, levando em consideração as questões históricas inclusive.

O protocolo conta com abordagem em diversas áreas do direito, como família, criminal, eleitoral, entre outras, sendo que no Direito do Trabalho tem como premissas o enfrentamento do racismo no ambiente de trabalho, incluindo políticas de seleção, remuneração e promoção, prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação e trabalho escravo, considerando interseccionalidades e aspectos diferenciados do trabalho doméstico e na iniciativa privada.

Outrossim, essencial que o combate às desigualdades raciais no mercado de trabalho seja compreendido como uma responsabilidade coletiva, que envolve o poder público, o setor privado e a sociedade civil. Somente com ações coordenadas e comprometidas será possível construir um mercado de trabalho verdadeiramente inclusivo e igualitário.

Abaixo detalhamos as referidas propostas:

4.1. Reconstruir o senso de coletividade e valorização interna da comunidade negra

O combate ao racismo estrutural não depende apenas de políticas públicas ou mudanças institucionais: ele também exige a reconfiguração de vínculos e valores dentro da própria comunidade negra, profundamente afetada por séculos de violência simbólica, apagamento histórico e divisão interna estimulada pelo poder branco.

Ao longo da escravidão e depois dela, foi sistematicamente implantada uma lógica de competição entre pessoas negras como mecanismo de dominação: o “preto da casa” contra o “preto do campo”, o alforriado contra o escravizado, o trabalhador contra o desempregado. Essa política do “dividir para melhor controlar” continua ativa até hoje, por meio da ideia de que só há espaço para um negro por vez — e que, para avançar, é preciso competir (ou sabotar) o outro semelhante.

Reverter esse processo exige uma reconstrução deliberada da coletividade negra, começando pelo resgate do valor do trabalho e da produção negra. Comprar de empreendedores negros, contratar profissionais negros, recomendar colegas negros, consumir arte negra, divulgar trabalhos negros — tudo isso é militância prática. É o antídoto direto contra séculos de boicote e inferiorização.

Também é preciso promover, dentro das empresas, culturas de apoio e solidariedade entre colaboradores negros, incentivando redes de fortalecimento mútuo, mentorias internas e fóruns seguros de escuta e partilha. Quando pessoas negras se veem não como competidores isolados, mas como uma comunidade em construção, o impacto é coletivo: mais autoestima, mais suporte, mais potência.

Outro ponto fundamental é desconstruir o uso da figura do “negro premiado” como ferramenta de controle. É preciso conscientizar sobre o papel simbólico que esse personagem ocupa e reforçar que não há inclusão verdadeira quando ela exige a negação da própria identidade ou a perseguição dos pares. Uma carreira construída sobre a exclusão do outro é frágil, solitária — e indigna.

Resgatar o espírito de quilombo — de proteção mútua, desenvolvimento coletivo e sabedoria compartilhada — é hoje um ato revolucionário. E mais: é uma das formas mais eficazes de enfrentar o racismo estrutural, pois rompe o ciclo de autossabotagem imposto historicamente.

Até que os leões tenham seus próprios historiadores, as histórias de caça sempre glorificarão o caçador. (Provérbio Africano).

4.2. Diagnosticar com dados reais e recorrentes

Não se pode transformar aquilo que não se mede. E no Brasil, a invisibilidade estatística da população negra dentro das empresas tem sido uma das maiores aliadas do racismo estrutural. Durante décadas, líderes, gestores e RHs repetiram a frase: “Aqui não tem racismo” — quando, na verdade, o que faltava era dado, e não desigualdade.

O diagnóstico racial interno é o ponto de partida para qualquer política de equidade verdadeira. Ele rompe a negação institucional, torna o racismo visível em planilhas e gráficos, e fornece subsídios concretos para a tomada de decisão.

Esse processo vai muito além de contar quantos funcionários negros estão contratados. É necessário cruzar os dados raciais com indicadores de:

- Remuneração por cargo e área;
- Promoções e ascensões internas;
- Tempo médio de permanência;
- Taxas de desligamento voluntário ou forçado;
- *Feedbacks* e avaliações de desempenho;
- Absenteísmo e afastamentos médicos;
- Casos de assédio e denúncias (mesmo não formalizadas);
- Acesso a treinamentos, mentorias e bônus.

Com esses cruzamentos, surgem padrões. Padrões que comprovam que não se trata de exceções individuais, mas de mecanismos sistêmicos. Por exemplo: se pessoas negras são maioria nas demissões e minoria nas promoções, mesmo com boa performance, há algo estrutural — e, portanto, corrigível.

Empresas líderes em ESG, como Natura, Ambev e Magazine Luiza, só conseguiram avançar em suas políticas de inclusão porque começaram pela coleta sistemática e pública de dados. A EY Brasil, em seu relatório de 2022, destacou que dados raciais bem mapeados permitiram criar metas e indicadores claros para avançar na inclusão, incluindo programas de aceleração de carreira e mudança de critérios de avaliação.

Além disso, o diagnóstico deve ser recorrente — pelo menos anual — e deve envolver a escuta ativa dos colaboradores negros, com pesquisas qualitativas, rodas de conversa e grupos focais. Números contam parte da história; as experiências narradas contam o restante.

Empresas que ainda resistem a levantar dados raciais alegam “risco de constrangimento”. Mas o verdadeiro constrangimento é manter a exclusão sob o pretexto da ignorância. O dado é o primeiro espelho — e só quem se vê, pode mudar.

O que o racismo não tolera é ser nomeado. Porque, ao ser nomeado, se torna combatível. (Djamila Ribeiro)²

2 Citação de trecho da entrevista de Djamila Ribeiro no programa Roda Viva, da TV Cultura, em 9/11/2020. Disponível no link: <https://www.youtube.com/live/jn1AtnzTql8>.

4.3. Rever políticas de recrutamento, seleção e promoção

O processo de recrutamento e promoção é, muitas vezes, o primeiro filtro racial invisível dentro das empresas. A triagem de currículos, as entrevistas e até os critérios de avaliação carregam vieses que excluem sistematicamente pessoas negras — especialmente aquelas que não passaram por instituições de ensino elitizadas, não têm domínio fluente de outros idiomas ou não carregam o “capital cultural” valorizado pelos códigos brancos.

Esses filtros, embora disfarçados de “exigências técnicas”, operam como barreiras silenciosas. Em vez de avaliar potencial, avalia-se pertencimento a um padrão pré-estabelecido. O resultado é uma organização homogênea, monocromática e alheia à diversidade real do país.

Rever essas políticas exige coragem institucional. É necessário revisar critérios de seleção, treinar equipes de RH para identificar vieses inconscientes, abrir canais de contratação afirmativa, promover recrutamento em universidades públicas e periféricas, além de avaliar a performance com critérios menos subjetivos e mais centrados no impacto real do trabalho.

Não é o negro que precisa se adaptar à empresa. É a empresa que precisa se reconfigurar para a pluralidade da sociedade que a sustenta. (Adaptado de Silvio Almeida)³.

4.4. Muito além das *hashtags*: Diversidade se prova com metas e responsabilização executiva

Não existe transformação institucional sem metas. E metas, para funcionarem, precisam estar conectadas a responsabilidades claras — inclusive (e principalmente) nas mãos de quem toma as decisões estratégicas da empresa.

Criar metas de contratação, promoção e retenção de pessoas negras por área, setor e nível hierárquico é uma forma de reconhecer que desigualdades não se corrigem sozinhas. Elas precisam ser enfrentadas com intencionalidade. A responsabilização executiva por essas metas — inclusive com impacto sobre bônus e avaliações — é o que transforma compromissos vagos em ações concretas.

Esse modelo já é adotado, mesmo que parcialmente, por empresas como Ambev, Magazine Luiza e Natura. Ele sinaliza, na prática, que diversidade racial nas empresas não é uma pauta “social”, mas uma questão de performance, ética e liderança.

As empresas que se omitem na luta contra o racismo não são neutras. Elas são cúmplices. (Adaptado de Angela Davis)⁴.

4.5. Implementar programas estruturados de ação afirmativa continuada

Ações afirmativas ainda são, para muitos, alvo de preconceito. São erroneamente vistas como “privilégios” ou “regalias” para negros — quando, na

verdade, são mecanismos temporários e legítimos de correção histórica.

O Brasil naturalizou uma desigualdade racial profunda, onde brancos herdaram privilégios acumulados e negros carregam os danos de séculos de exclusão. As ações afirmativas — como os já citados programas de *trainee* exclusivos, bolsas educacionais, mentorias específicas, aceleração de carreira — são estratégias éticas e técnicas para reconstruir um campo minimamente equilibrado.

Mais do que implementar, é preciso sustentar esses programas ao longo do tempo, avaliando resultados, ouvindo os beneficiários e reforçando sua legitimidade. Também é necessário comunicar com clareza: ações afirmativas não são esmolas — são justiça restaurativa.

Não se trata de dar vantagem, mas de retirar desvantagens históricas. (Adaptado de Joaquim Nabuco)⁵.

4.6. Garantir escuta qualificada e canais de acolhimento e denúncia

O racismo no ambiente de trabalho é frequentemente sutil, silencioso — e devastador. Quando não há um canal seguro para denunciar, quando não há escuta qualificada para acolher, a vítima silencia. E o silêncio reforça a impunidade.

Criar estruturas institucionais que assegurem o acolhimento real das denúncias é condição mínima para uma cultura antirracista. Isso inclui: ouvidorias com escuta empática, anonimato garantido, retorno dos casos, apoio psicológico e jurídico, e participação de pessoas negras nos processos de apuração.

Mais do que o canal, importa a confiança que ele transmite. E isso só se constrói com ação concreta. Se a vítima denuncia e nada acontece — a empresa fracassa como espaço ético.

Não há neutralidade diante da dor. Quem silencia diante da opressão, escolheu o lado do opressor. (Desmond Tutu)⁶.

4.7. Investir em saúde mental racializada e cuidado psicossocial

A saúde mental de pessoas negras no ambiente de trabalho é, muitas vezes, comprometida pelo acúmulo de microagressões, exclusão simbólica e pressões desumanas. A consequência é o adoecimento — e o estigma.

Quando um(a) profissional negro(a) apresenta sinais de exaustão, ansiedade ou depressão, a leitura dominante não é de empatia — mas de julgamento: “Não aguenta pressão”, “É instável”, “É problemático”. Essa leitura transforma a vítima em culpada e perpetua o ciclo de discriminação.

É urgente oferecer cuidado psicológico racializado, que compreenda as camadas de dor específicas da vivência negra. É preciso abrir espaços terapêuticos coletivos, promover grupos de escuta, treinar lideranças para reconhecer sinais de sofrimento e evitar práticas de revitimização.

Negros não adoecem pelo excesso de sensibilidade, mas pela ausência de acolhimento. (Inspirado em Grada Kilomba)⁷.

3 Silvio Almeida é jurista, filósofo e professor brasileiro. Em sua obra “Racismo Estrutural”, analisa como o racismo é inerente à organização social, econômica e política do Brasil. Almeida afirma que uma empresa que pretende se manter lucrativa e socialmente relevante, precisa acompanhar as mudanças na visão ética e as transformações sociais e econômicas e que as empresas que se mostram, nesse sentido, menos progressistas no que toca às questões de gênero, sexualidade e raça, tendem a ter prejuízos financeiros e de imagem.

4 Angela Davis é filósofa, ativista e professora americana, figura histórica do movimento negro e feminista. Em sua obra “Mulheres Raça e Classe”, a autora critica o complexo industrial-carcerário estadunidense, denunciando como este tem um caráter intrinsecamente racista. A presente citação é uma adaptação do que os especialistas em Davis chamam de “tese da não-neutralidade na luta por justiça racial” que, de modo simplificado, afirma que as opressões não são neutras, elas têm viés racial e interseccional, assim, também a luta por equidade precisa observar questões de raça, gênero, classe e etc.

5 Joaquim Nabuco foi político, jurista e diplomata brasileiro, líder do movimento abolicionista no final do século XIX. Defendia a abolição da escravidão e a integração dos libertos à sociedade.

6 Desmond Tutu foi um arcebispo anglicano e ativista sul-africano, crucial na luta contra o apartheid. Vencedor do Nobel da Paz, defendeu a verdade, a reconciliação e a justiça social globalmente. Essa citação é frequentemente atribuída a ele, refletindo sua postura.

7 Grada Kilomba é artista interdisciplinar, escritora e teórica portuguesa de origem santomense. Seu trabalho aborda as feridas coloniais e o racismo diário, focando na psicologia e na performance da memória.

4.8. Promover letramento racial em todos os níveis da organização

Antirracismo se aprende. Empresas não nascem inclusivas — elas se constroem, deliberadamente, com investimento em formação, escuta e mudança cultural.

O letramento racial deve ser:

- Contínuo (não apenas no mês da consciência negra);
- Abrangente (incluindo estagiários, C-levels, parceiros e fornecedores);
- Profundo (indo além do “não pode chamar de macaco”);
- Baseado em dados e realidades da própria empresa;
- Facilitado por pessoas negras e especialistas da área.

É fundamental sair do nível “intro” e discutir temas como: racismo institucional, colorismo, interseccionalidade, branquitude, ações afirmativas, adoecimento psíquico, microagressões e representatividade.

O problema da branquitude é que ela se acostumou a ser o padrão. E quando perde esse lugar, chama de racismo. (Sueli Carneiro)⁸.

4.9. Garantir representatividade negra em conselhos e cargos de decisão

Não há transformação real sem mudança no topo. Conselhos, diretorias, comitês de gestão e núcleos estratégicos precisam incluir vozes negras com poder de decisão.

Isso implica:

- Estabelecer políticas de inclusão nos conselhos administrativos e consultivos;
- Incentivar a formação e aceleração de lideranças negras internas;
- Avaliar e corrigir barreiras de acesso ao topo da pirâmide;
- Criar mecanismos de patrocínio de carreira por líderes influentes;
- Ouvir diretamente colaboradores negros nas decisões institucionais.

Quando você está acostumado ao privilégio, a igualdade parece opressão. (Citação popular em movimentos antirracistas).

4.10. Revisar códigos de conduta e padrões culturais excludentes

Muito do racismo no trabalho está nas “entrelinhas”. Expressões como “perfil adequado”, “postura profissional” ou “imagem institucional” escondem padrões normativos brancos de estética, comportamento e linguagem. Códigos de conduta que condenam turbantes, cabelos crespos ou gírias periféricas promovem exclusão mascarada de neutralidade.

É urgente:

- Revisar *dress codes* e manuais internos sob a ótica da inclusão racial;
- Reconhecer e valorizar formas diversas de comunicação e expressão;
- Incluir referências afro-brasileiras em eventos, treinamentos e cultura institucional;
- Criar comitês que acompanhem situações de discriminação simbólica.

Não sou livre enquanto alguma mulher for prisioneira, mesmo que as correntes dela sejam diferentes das minhas. (Audre Lorde)⁹.

8 Sueli Carneiro é Filósofa, escritora e ativista do movimento social negro brasileiro. Uma das principais intelectuais a teorizar sobre a branquitude e o feminismo negro no Brasil. Carneiro explora o conceito de branquitude em diversas obras.

9 Audre Lorde, é escritora, feminista e ativista afro-americana. Defendeu a interseccio-

4.11. Monitorar, comunicar e celebrar avanços com transparência e verdade

Inclusão é processo — não projeto. E todo processo precisa de metas, indicadores e prestação de contas.

Recomenda-se:

- Criar painéis públicos (internos ou externos) com indicadores raciais por área, cargo e tempo;
- Compartilhar aprendizados e dificuldades enfrentadas;
- Publicar relatórios anuais de diversidade e inclusão;
- Celebrar avanços com protagonismo negro (não apenas para marketing);
- Corrigir rumos com humildade e coragem institucional.

A verdade liberta, mas primeiro ela irrita. (Gloria Steinem)¹⁰.

5. Conclusão

As evidências apresentadas ao longo deste estudo demonstram de forma inequívoca que o racismo estrutural exerce impactos profundos e duradouros sobre as trajetórias profissionais da população negra, restringindo seu acesso a posições de liderança e influência no mercado de trabalho.

Não obstante ainda que se analise a questão sob a ótica de idêntico patamar hierárquico, as estatísticas, ainda que tímidas em sua existência, revelam discrepâncias salariais e de tratativas no ambiente de trabalho.

A persistência dessas desigualdades não decorre de fatores aleatórios, mas sim de um conjunto de mecanismos institucionais e culturais que sustentam privilégios historicamente associados à população branca.

Superar essa lógica exige mais do que intenções declaradas: requer a implementação de políticas afirmativas eficazes, a revisão crítica de práticas organizacionais e uma transformação cultural abrangente, tanto no âmbito empresarial quanto na sociedade em seus demais aspectos.

Somente por meio de ações concretas e sustentadas será possível construir ambientes laborais verdadeiramente equitativos, nos quais todas as pessoas possam desenvolver suas carreiras com dignidade, reconhecimento e igualdade de condições.

Referências

- Achebe, C. (1977). An image of africa: Racism in conrad's heart of darkness, *Massachusetts Review* 18(4): 782–794.
- Almeida, S. (2019). *Racismo estrutural*, Pólen, São Paulo, SP.
- ASAMMPLAY Research (2024). Dados do mercado de trabalho da população negra, *Technical report*, ASAMMPLAY, São Paulo, SP.
- ASAMMPLAY Research (2025). Análise comparativa do mercado de trabalho feminino no brasil, *Technical report*, ASAMMPLAY, São Paulo.
- Barbosa, A. M. G. (2006). *Um defeito de cor*, Record, Rio de Janeiro, RJ.
- Davis, A. (2016). *Mulheres, raça e classe*, Boitempo, São Paulo, SP.
- Deloitte (2023). Diversidade, equidade e inclusão no ambiente corporativo: Panorama brasil, *Technical report*, Deloitte, São Paulo, SP.
- Evaristo, C. (2017). *Poemas da recordação e outros movimentos*, Malê, São Paulo, SP.
- EY Brasil (2022). Estudo sobre diversidade racial nas empresas brasileiras, *Technical report*, EY, São Paulo, SP.

nalidade das lutas contra o sexismo, racismo e homofobia, unindo teoria e ativismo.

10 Gloria Steinem foi jornalista, escritora e ícone da segunda onda do feminismo nos EUA. Foi crucial na luta pela igualdade de gênero e direitos reprodutivos, defendendo que o pessoal é político.

Fundação Getúlio Vargas (FGV) (n.d.). Pesquisas sobre desigualdade racial e mercado de trabalho, <https://www.fgv.br>. Acesso em data não especificada na fonte.

Gonzalez, L. (2020). *Por um feminismo afro-latino-americano*, Zahar, São Paulo, SP.

IBGE (2022). Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil, *Technical report*, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, Brasília, DF.
URL: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101972>

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (n.d.). PNAD Contínua, <https://www.ibge.gov.br>.

ISMA-Brasil (2021). Impacto do racismo na saúde mental de profissionais negros, *Technical report*, ISMA-Brasil, São Paulo, SP.

Jesus, C. M. d. (2014). *Quarto de despejo: Diário de uma favelada*, Ática, São Paulo, SP. Original publicado em 1960.

Kilomba, G. (2019). *Memórias da Plantação: episódios de racismo cotidiano*, 2 edn, Cobogó, Rio de Janeiro.

Lorde, A. (2009). *I am your sister: Collected and unpublished writings of Audre Lorde*, Oxford University Press, New York, NY.

McKinsey & Company (2021). Diversity wins: How inclusion matters (global report), *Technical report*, McKinsey & Company.

McKinsey & Company (2023). Diversidade no Brasil: A lacuna de liderança, *Technical report*, McKinsey & Company, São Paulo, SP.

Nabuco, J. (2000). *O abolicionismo*, Hucitec, São Paulo, SP.

Ribeiro, D. (2017). *Lugar de fala*, Sueli Carneiro / Filhos da África, São Paulo, SP.

Ribeiro, D. (2019). *Pequeno manual antirracista*, Companhia das Letras, São Paulo, SP.

Steinem, G. (2015). *My life on the road*, Random House, New York, NY.

Tutu, D. (2000). *No future without forgiveness*, Image Books, New York, NY.

Rogério Santos Ramos

Pesquisador associado ao Centro de Estudos e Pesquisas em Justiça Racial, Ambiental e Mudanças Climáticas – CepRacial – da Universidade Zumbi dos Palmares.

E-mail: advrsramos@gmail.com

Rosimeire Faustina Maria dos Santos

Coordenadora do Núcleo Mercado de Trabalho e Racismo do CepRacial da Universidade Zumbi dos Palmares

E-mail: rosimeiresantos@gmail.com

* Autor de correspondência.

Autores

Caroline Nascimento Feu*

Pesquisadora associada ao Centro de Estudos e Pesquisas em Justiça Racial, Ambiental e Mudanças Climáticas – CepRacial – da Universidade Zumbi dos Palmares.

E-mail: nascimentocaroline@outlook.com.br

José Teotônio da Silva

Pesquisador associado ao Centro de Estudos e Pesquisas em Justiça Racial, Ambiental e Mudanças Climáticas – CepRacial – da Universidade Zumbi dos Palmares.

E-mail: jstilva@joseteotonio.adv.br

Moisés Ezequiel Chissonde

Pesquisador associado ao Centro de Estudos e Pesquisas em Justiça Racial, Ambiental e Mudanças Climáticas – CepRacial – da Universidade Zumbi dos Palmares.

E-mail: ezequiel.pericias@gmail.com

Monalisa Camila Ramos

Pesquisadora associada ao Centro de Estudos e Pesquisas em Justiça Racial, Ambiental e Mudanças Climáticas – CepRacial – da Universidade Zumbi dos Palmares.

E-mail: monalisa@ramosoliveirarodrigues.com.br