

**RACISMO ESTRUTURAL NO BRASIL: UMA ANÁLISE
INTERSECCIONAL DOS SEUS EFEITOS PARA A POPULAÇÃO NEGRA**

DIANE SOUZA DA SILVA OLIVEIRA

Cruzeiro do Oeste/PR

2025

DIANE SOUZA DA SILVA OLIVEIRA

**RACISMO ESTRUTURAL NO BRASIL: UMA ANÁLISE
INTERSECCIONAL DOS SEUS EFEITOS PARA A POPULAÇÃO NEGRA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao curso de graduação em
DIREITO como parte integrante dos
requisitos para a obtenção do diploma
de graduação em DIREITO.

Orientador Dr. Natan Galves Santana
Co-Orientador Prof. André Varella Bianeck

Cruzeiro do Oeste/PR

2025

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho com todo o meu amor e gratidão à memória de David da Silva, meu querido esposo, cuja presença continua viva em meu coração. Sua força, amor e incentivo foram e sempre serão minha maior inspiração para seguir em frente e nunca desistir dos meus sonhos.

Dedico também aos meus amados pais, Andrelina de Souza Lima e Joel Rodrigues de Oliveira, exemplos de coragem, amor e sabedoria. Foram vocês que me ensinaram o valor da fé, do trabalho e da perseverança, sustentando-me em cada passo dessa caminhada.

Agradeço à minha amiga Larissa Dias de Souza por todo o apoio e incentivo. Você é uma pessoa muito especial, amiga!

Esta conquista é, em essência, de todos vocês. Sem o amor e o apoio que recebi, este sonho não teria se tornado realidade.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço a Deus, por me conceder força, sabedoria e serenidade para chegar até aqui. Sem a Sua presença constante em minha vida, este sonho não teria se tornado realidade.

Agradeço com todo o meu coração à minha mãe e ao meu pai, exemplos de amor, dedicação e fé. Foram eles que me ensinaram o valor do esforço, da honestidade e da perseverança.

Estendo minha gratidão às minhas irmãs, cunhados e sobrinhos, que, com carinho, incentivo e palavras de apoio, estiveram sempre ao meu lado durante toda essa caminhada. Cada gesto de amor e compreensão foi essencial para que eu não desistisse diante das dificuldades.

Meu sincero agradecimento ao meu orientador Natan Galves Santana e ao co-orientador André Varella Bianeck, pela paciência, dedicação e pelas valiosas orientações que contribuíram imensamente para o desenvolvimento deste trabalho.

Agradeço também a todos os professores e a Universidade FACO, corpo docente, direção e administração que fizeram parte dessa jornada acadêmica, por compartilharem seus conhecimentos e por despertarem em mim o desejo constante de aprender e evoluir.

A todos vocês, minha eterna gratidão. Este trabalho é fruto não apenas do meu esforço, mas também do amor, da paciência e do apoio de cada um que fez parte dessa trajetória.

Resumo: O presente artigo tem por objetivo esclarecer as consequências do racismo estrutural no Brasil para a população negra, a fim de identificar as consequências no cotidiano dos indivíduos. Para isso, foi necessário aprofundar nos dispositivos legais e conceitos doutrinários. Ademais para o esclarecimento foi essencial pontuar as principais consequências para esse grupo de pessoas, através de uma pesquisa bibliográfica. Assim sendo, por meio da pesquisa identificou tratar-se de um problema social e de grande relevância no Brasil, no qual necessita urgentemente de políticas públicas relacionadas à conscientização da população e penalidades mais severas no intuito de reduzir o racismo no Brasil.

Palavras-chave: Discriminação. Desigualdade racial. Inclusão social. Racismo. Relação de trabalho.

Abstract: This article aims to clarify the consequences of structural racism in Brazil for the black population, with a focus on its effects on individuals' daily lives. To this end, it examines the legal framework and relevant doctrinal concepts in depth. A literature review was conducted to identify and systematize the main consequences for this group. The findings indicate that structural racism is a pressing social problem in Brazil that urgently requires public policies aimed at raising public awareness and enforcing more stringent penalties, in order to reduce racism in Brazil.

Keywords: Discrimination. Racial inequality. Social inclusion. Racism. Labor relations.

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO.....	7
2. DEFINIÇÃO E CONTEXTUALIZAÇÃO DO RACISMO	10
2.1 Racismo Estrutural no Trabalho	12
3. RACISMO SOCIAL.....	17
4. ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL SOBRE A MATÉRIA	19
5. PROPOSTA DE INTERVENÇÃO (POLÍTICAS PÚBLICAS).....	22
6. CONCLUSÃO	24
REFERÊNCIAS	26

**DECLARAÇÃO DE AUTORIA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO
DE CURSO E DE INEXISTÊNCIA DE PLÁGIO**

TÍTULO DO TRABALHO: RACISMO ESTRUTURAL NO BRASIL: UMA ANÁLISE INTERSECCIONAL DOS SEUS EFEITOS PARA A POPULAÇÃO NEGRA
NOME DO ALUNO(A): DIANE SOUZA DA SILVA OLIVEIRA
CURSO:DIREITO

Eu, Diane Souza da Silva Oliveira,
aluno(a) do Curso de Direito da FACO,
DECLARO que este trabalho é de minha autoria e não contém plágio,
estando claramente indicadas e referenciadas todas as citações
diretas e indiretas nele contidas. Estou ciente de que o envio de
qualquer trabalho elaborado por outrem, inteligência artificial e
também o uso de paráfrase e a reprodução conceitual constituem
prática ilegal de apropriação intelectual indébita e, como tal, estão
sujeitos às penalidades previstas na Faculdade e às demais sanções
da legislação em vigor.

Cruzeiro do Oeste-PR, 08/12/2025

Diane Souza da Silva Oliveira
Assinatura

1. INTRODUÇÃO

O racismo estrutural constitui uma das mais profundas e persistentes formas de desigualdade social presentes na sociedade brasileira. Ele ultrapassa as barreiras do preconceito individual e se manifesta como um conjunto de práticas, normas e estruturas institucionais que perpetuam a exclusão e a marginalização da população negra. No Brasil, país marcado por um passado escravocrata e por políticas que historicamente negaram direitos às pessoas negras, o racismo não é um fenômeno isolado, mas um componente essencial da formação social, econômica e política. Assim, torna-se imprescindível compreender suas origens, seus mecanismos de reprodução e as possibilidades de enfrentamento, a fim de promover uma sociedade mais justa e equitativa.

As reflexões presentes em *Pequeno Manual Antirracista*, de Djamila Ribeiro (2019), e em *Racismo Estrutural* de Almeida (2019), são fundamentais para esse debate, uma vez que ambos os autores oferecem abordagens que iluminam diferentes dimensões do problema. Ribeiro propõe uma análise que articula as relações entre racismo, poder e cidadania, convidando o leitor a reconhecer e desconstruir práticas discriminatórias que se naturalizam no cotidiano. Por sua vez, Almeida (2019) aprofunda a compreensão teórica e sociológica do racismo estrutural, demonstrando como ele está inserido nas instituições e reproduzido nas esferas jurídica, econômica e educacional. O diálogo entre essas duas obras possibilita uma análise abrangente e crítica sobre as estruturas que sustentam as desigualdades raciais no Brasil contemporâneo.

O objetivo geral deste trabalho é analisar as contribuições teóricas de Ribeiro (2019) e Almeida (2019) sobre o racismo estrutural, evidenciando os pontos de convergência e divergência entre suas abordagens e refletindo sobre a aplicabilidade de suas ideias na realidade social brasileira. Especificamente, busca-se: (a) compreender de que forma cada autor conceitua o racismo estrutural e suas manifestações; (b) identificar as propostas de enfrentamento apresentadas em suas obras; e (c) discutir como suas perspectivas contribuem para o fortalecimento de práticas antirracistas em diferentes esferas da sociedade, especialmente no campo jurídico e educacional.

A justificativa deste estudo está ancorada na relevância social, teórica e ética de se discutir o racismo estrutural como um fenômeno coletivo e institucional.

Embora o Brasil seja amplamente reconhecido por sua diversidade étnica e cultural, a desigualdade racial continua a se manifestar em índices alarmantes de exclusão social, violência, pobreza e acesso desigual a direitos básicos. O mito da democracia racial, amplamente difundido ao longo do século XX, contribuiu para a negação do racismo e para a naturalização das disparidades raciais. Nesse contexto, compreender o racismo como uma estrutura, e não como um comportamento individual, torna-se essencial para a formulação de políticas públicas eficazes e para a consolidação de uma sociedade verdadeiramente democrática.

Para Guimarães (2001), a noção de “democracia racial” consolidou-se como um verdadeiro mito nacional, sustentado pela ideia de miscigenação e pela crença na ausência de conflitos raciais no Brasil. No entanto, o autor demonstra que, por trás desse mito, persistem desigualdades profundas entre brancos e negros, evidenciadas em indicadores sociais, econômicos e políticos. Assim, a retórica da harmonia racial serviu historicamente para mascarar relações assimétricas e impedir o avanço de políticas efetivas de combate ao racismo.

Além disso, a escolha das obras de Ribeiro e Almeida justifica-se pelo caráter contemporâneo e crítico de suas análises. Djamila Ribeiro, filósofa e pesquisadora, é uma das vozes mais proeminentes no debate público sobre raça e gênero no Brasil. Em *Pequeno Manual Antirracista* (2019), a autora propõe uma reflexão acessível, mas profundamente política, sobre as formas cotidianas de reprodução do racismo, convidando à ação e à responsabilidade coletiva. Já Almeida (2019) apresenta uma contribuição analítica mais teórica, oferecendo um olhar sociológico sobre o racismo estrutural e suas bases históricas. Ao integrar essas perspectivas, este trabalho busca ampliar a compreensão sobre o tema, combinando a dimensão prática e reflexiva de Ribeiro com a densidade teórica e crítica de Almeida.

Outro aspecto relevante da justificativa reside no campo do Direito, área em que este estudo se insere. O racismo estrutural está intimamente ligado ao modo como o sistema jurídico se organiza e opera, refletindo as desigualdades históricas de poder. A aplicação seletiva das leis, a criminalização da pobreza e a sub-representação de pessoas negras em espaços institucionais demonstram que o racismo não é um desvio, mas um componente da estrutura social. Dessa forma, compreender o racismo estrutural a partir das contribuições de Ribeiro e Almeida é

também um exercício de análise crítica sobre o papel do Direito na manutenção ou transformação das desigualdades raciais. A pesquisa pretende, portanto, contribuir para o debate jurídico contemporâneo, incentivando uma leitura mais comprometida com a justiça racial e com os princípios constitucionais de igualdade e dignidade da pessoa humana.

A metodologia adotada neste trabalho é de caráter qualitativo, fundamentada em uma pesquisa bibliográfica. Essa abordagem permite analisar criticamente as obras de Ribeiro (2019) e Almeida (2019). A pesquisa qualitativa se justifica pela necessidade de compreender as nuances conceituais e teóricas do racismo estrutural, que não podem ser captadas por métodos quantitativos. O estudo baseia-se na interpretação de textos acadêmicos, livros e artigos científicos que tratam das questões raciais sob diferentes perspectivas, buscando construir uma visão ampla e fundamentada do fenômeno.

O procedimento metodológico envolve três etapas principais. A primeira consiste na leitura e análise das obras principais, com o objetivo de identificar as concepções centrais de cada autor sobre o racismo estrutural e suas implicações sociais. A segunda etapa compreende a revisão bibliográfica complementar, que busca contextualizar as ideias de Ribeiro e Almeida dentro do debate mais amplo sobre raça, poder e desigualdade. Por fim, a terceira etapa corresponde à interpretação crítica e comparativa das contribuições dos autores, de modo a evidenciar como suas reflexões se articulam e como podem ser aplicadas à realidade brasileira contemporânea.

A escolha por uma metodologia descritiva e analítica deve-se ao propósito de não apenas apresentar as ideias dos autores, mas também discutir sua relevância e aplicabilidade. Nesse sentido, o trabalho não se limita a uma exposição teórica, mas propõe uma leitura crítica, que relaciona as reflexões de Ribeiro (2019) e Almeida (2019) às práticas sociais e institucionais que sustentam o racismo no Brasil. Essa abordagem é essencial para compreender o fenômeno em sua totalidade, reconhecendo tanto seus fundamentos históricos quanto suas expressões contemporâneas.

Por fim, é importante destacar que o presente estudo busca contribuir para o fortalecimento de uma consciência crítica e antirracista, sobretudo no ambiente acadêmico e jurídico. A universidade e o Direito são espaços estratégicos para a desconstrução de práticas excludentes e para a promoção de políticas baseadas na

equidade racial. Assim, o diálogo com as obras de Djamila Ribeiro e Almeida representa um passo significativo na construção de um saber comprometido com a transformação social, a justiça e o reconhecimento da diversidade como valor essencial da democracia.

Ao articular teoria, crítica e compromisso ético, este estudo pretende reafirmar a importância da educação, do Direito e da reflexão filosófica como instrumentos de resistência e transformação frente às desigualdades raciais que ainda marcam profundamente a sociedade brasileira.

2. DEFINIÇÃO E CONTEXTUALIZAÇÃO DO RACISMO

Inicialmente, vale mencionar algumas leis—que desfavoreciam o grupo de pessoas negras como: com a lei de terras em 1850, o acesso à terra era apenas por compra, excluindo escravizados.

A Lei nº 1.837, de 1837, proibia o acesso de pessoas negras ao ensino público. O Decreto nº 7.031, de 1878, estabelecia que o acesso ao ensino noturno era permitido apenas a homens negros libertos. Em 1888, foi assinada a Lei Áurea, que aboliu a escravidão, porém sem oferecer reparação econômica ou inclusão social. Dessa forma, em decorrência da herança discriminatória, esse grupo de pessoas continuou enfrentando diversos desafios.

Atualmente, existem discussões sobre esse tema pois a luta contra o racismo no Brasil continua sendo um processo marcado por diversas frentes de resistência. Desde o período colonial, com a exploração e a escravização de milhões de africanos trazidos para o país, até hoje, essa luta tem sido uma batalha constante por igualdade, reconhecimento e justiça para a comunidade negra e afrodescendentes.

O racismo estrutural refere-se a um sistema de desigualdade que está enraizado nas instituições sociais. No ambiente de trabalho, isso se traduz em práticas discriminatórias que afetam a contratação, a promoção e o tratamento de funcionários (Almeida, 2019).

O racismo estrutural é um conceito que descreve como o preconceito racial está incorporado nas instituições e práticas sociais, resultando em desigualdades sistêmicas que afetam a vida de indivíduos e grupos racializados (Almeida, 2019). Em suas análises, contextualiza esse fenômeno ao destacar que ele não se limita

a atitudes individuais, mas se manifesta em políticas, leis e normas que perpetuam a discriminação e a exclusão. A abordagem crítica proposta por (Almeida,2019). enfatiza a necessidade de reconhecer e dismantelar essas estruturas para promover a equidade racial e social.

O racismo pode ser compreendido como um sistema de opressão estrutural que se manifesta em diferentes esferas da sociedade, como na política, na economia, na cultura e no direito. Não se trata apenas de atitudes individuais ou preconceitos isolados, mas de uma lógica histórica e institucionalizada que organiza hierarquias raciais e perpetua desigualdades. Segundo Silvio Almeida (2019), o racismo é um fenômeno estrutural que está profundamente enraizado nas instituições sociais, operando de forma a garantir a manutenção de privilégios e a exclusão sistemática da população negra.

Djamila Ribeiro (2019) reforça essa perspectiva ao destacar que o racismo não pode ser enfrentado apenas com mudanças de comportamento individuais, sendo necessário o reconhecimento das estruturas sociais que o reproduzem. Ela defende a importância de uma educação antirracista que contribua para a desconstrução dessas estruturas e promova a justiça racial.

Angela Davis (2016) argumenta que o racismo é interseccional, ou seja, ele se entrelaça com outras formas de opressão, como o sexismo e o classismo, sendo essencial abordar essas intersecções para compreender a complexidade das desigualdades sociais contemporâneas.

Destaca que o racismo, o sexismo e a exploração de classe são elementos historicamente entrelaçados e fundamentais para a manutenção da ordem capitalista, especialmente quando observados na trajetória das mulheres negras, cuja posição social reflete a sobreposição dessas formas de dominação. Dessa forma, a concepção de justiça presente nas obras de Davis está ligada à necessidade de enfrentar simultaneamente essas opressões entrecruzadas, entendendo que a transformação social exige ir além da igualdade formal e atingir as estruturas que sustentam a desigualdade (Santos; Rafael, 2019).

Assim, o racismo deve ser compreendido não como uma exceção à regra democrática, mas como um componente central da organização social e política nas sociedades modernas.

2.1 Racismo Estrutural no Trabalho

O racismo estrutural no ambiente de trabalho é um tema que aborda as desigualdades raciais enraizadas nas práticas organizacionais e nas relações laborais. Na análise crítica de (Almeida, 2019) são discutidos os mecanismos que perpetuam a discriminação racial, como a falta de representatividade, a exclusão de grupos raciais em cargos de liderança e a implementação de políticas de recrutamento que favorecem brancos.

O autor também destaca as consequências desse racismo, que incluem a desmotivação dos trabalhadores, a diminuição da produtividade e o impacto negativo na cultura organizacional (Almeida, 2019) propõe a necessidade de uma reflexão profunda sobre as estruturas institucionais e sugere a adoção de políticas afirmativas e treinamentos de conscientização para promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo.

A discriminação de negros no ambiente de trabalho é um fenômeno que se manifesta de diversas formas, impactando a equidade e a inclusão no mercado laboral. Este resumo aborda as principais características, impactos e medidas de combate à discriminação racial.

Além disso, a análise realizada por Pereira (2016) sobre a discriminação racial nas relações de trabalho confirma que o ambiente laboral brasileiro ainda reproduz mecanismos institucionais que perpetuam a desigualdade racial. O autor demonstra, por meio do estudo de casos julgados pela Justiça do Trabalho, que práticas discriminatórias, explícitas ou veladas, resultam em prejuízos individuais, sociais e econômicos para a população negra, reforçando a necessidade de políticas antirracistas permanentes. Sua pesquisa evidencia que a discriminação direta e a discriminação institucional continuam presentes nas dinâmicas de contratação, permanência e ascensão profissional, alinhando-se ao entendimento de Almeida (2019) de que o racismo estrutural atravessa as instituições e organiza hierarquias sociais no mercado de trabalho.

A discriminação racial pode ser classificada em duas categorias: discriminação direta, que ocorre quando indivíduos são tratados de forma desigual devido à sua cor de pele, e discriminação indireta, que se refere a políticas ou práticas que, embora neutras em aparência, resultam em desvantagens para pessoas negras. Exemplos incluem a exclusão de negros de cargos de liderança e

a imposição de padrões estéticos que não consideram a diversidade cultural (Almeida, 2019).

Os impactos da discriminação racial no ambiente de trabalho são significativos. Profissionais negros frequentemente enfrentam desigualdade salarial, dificuldades de ascensão e um ambiente hostil, que pode levar a problemas de saúde mental, como ansiedade e depressão. Além disso, empresas que não abordam essas questões podem sofrer consequências legais e danos à sua reputação.

O racismo estrutural no ambiente de trabalho é alimentado por um contexto social e político que marginaliza grupos raciais, perpetuando a desigualdade.

Pesquisa inédita do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), intitulada Pesquisa das Características Étnico-raciais da População: um Estudo das Categorias de Classificação de Cor ou Raça, revelou que 71% dos brasileiros acreditam que cor e raça influenciam diretamente nas relações de trabalho. O levantamento, realizado em cinco regiões do país e no Distrito Federal, demonstra que as mulheres percebem mais essa influência (66,8%) do que os homens (60,2%). Além disso, os resultados apontam o ambiente laboral como o espaço onde o preconceito racial é mais evidente, seguido das relações com a Justiça e com a polícia (Sinait, 2011).

Especialistas destacam que a pesquisa confirma a persistência do racismo estrutural no Brasil, refletido na desigualdade salarial e na baixa representatividade de pessoas negras em cargos de chefia. Martins e Máximo (2011) apontam que relatórios complementares, como o do Instituto Ethos (2020) e Ibope, reforçam essa disparidade, mostrando que 67,3% dos cargos de direção são ocupados por brancos, enquanto apenas 31% são ocupados por negros. Tais dados evidenciam que o preconceito racial ainda é um obstáculo significativo para a equidade nas relações profissionais.

No mesmo sentido, de acordo com pesquisa divulgada pela consultoria Etnus, 67% dos profissionais negros afirmam ter perdido uma vaga de emprego devido à cor da pele, enquanto 92% acreditam que existe racismo nos processos seletivos e 60% já sofreram discriminação no ambiente de trabalho. O levantamento, realizado com 200 moradores da cidade de São Paulo, revela que o racismo e a identidade racial estão entre os principais obstáculos enfrentados por

peças negras no mercado de trabalho, atrás apenas da falta de qualificação profissional (Melo, 2017).

Além disso, 53% dos entrevistados admitiram alterar sua aparência, como alisar o cabelo ou raspar a cabeça para aumentar as chances de aceitação em entrevistas ou no ambiente corporativo, o que evidencia a pressão estética associada ao preconceito racial. Segundo Fernando Montenegro, fundador da Etnus, o racismo impacta negativamente a produtividade e a saúde dos trabalhadores negros, contribuindo para o adoecimento e a perda de talentos no ambiente profissional.

Desta maneira a pesquisa realizada pela Diversiteria revela que, embora as mulheres negras representem 25% da força de trabalho brasileira, elas continuam concentradas nas posições mais precarizadas e com menores salários. O levantamento, que analisou dados de 128 mil trabalhadores em 55 empresas de 17 setores entre 2022 e 2025, aponta que pessoas negras recebem, em média, 43% menos do que pessoas brancas, e que as mulheres pretas ganham 63% a menos do que as mulheres brancas, mesmo em cargos equivalentes.

Além da desigualdade salarial, o estudo evidencia a presença de discriminação e racismo no ambiente de trabalho: 28% dos profissionais negros relataram ter sofrido preconceito, e 9% afirmaram ter sido vítimas de racismo explícito. Entre as mulheres pretas, 25% disseram ter passado por microagressões, como piadas ou comentários ofensivos. Esses dados reforçam o impacto do racismo estrutural e de gênero, que limita as oportunidades de ascensão e a equidade no mercado de trabalho formal brasileiro (Serpa, 2025).

Com base em informações do portal G1, foi noticiado o caso de um jogador de futebol de 25 anos, integrante da Sociedade Esportiva de Sapatú, que foi vítima de racismo durante uma partida válida pelo campeonato de Eldorado, em São Paulo. O atleta foi chamado de “macaco” e sofreu gestos discriminatórios por parte de um adversário em campo. Durante a partida, vencida por 3 a 1 com dois gols marcados pela vítima, o zagueiro do time adversário dirigiu-se ao jogador com ofensas racistas e passou o dedo no próprio braço, em alusão à cor da pele do atleta, conforme comunicado enviado pela Câmara Municipal. O caso foi registrado na Polícia Civil e está sendo devidamente investigado.

Ainda segundo o G1 (2025), outro episódio de injúria racial ocorreu em uma instituição de ensino, quando um sagui entrou em uma sala de aula pela janela. Um

estudante relatou à polícia que o professor teria afirmado para ele “não encarar o animal, pois este poderia reconhecê-lo como um familiar”. O aluno declarou ter ficado profundamente desconfortável com a situação e, após relatar o fato às irmãs, dirigiu-se com elas à delegacia de polícia para registrar o boletim de ocorrência. O caso encontra-se sob apuração.

De acordo com o Observatório da Discriminação Racial no Futebol (2025), dirigido por Marcelo Carvalho, o flagrante de injúria racial é um evento raro no futebol brasileiro. Um dos últimos registros em competições oficiais havia ocorrido em 2005, durante a partida entre São Paulo e Quilmes, pela Copa Libertadores da América. Contudo, em 5 de outubro de 2025, o atleta boliviano do América-MG, Miguel Terceiros, foi preso em flagrante após a partida contra o Operário, realizada em Ponta Grossa, Paraná (Polícia, 2025). Segundo informações da Polícia Civil do Paraná, o jogador teria proferido a expressão “preto do c****” contra o jogador (GE, 2025). A ofensa foi confirmada pela vítima e pelo capitão da equipe paranaense, que presenciou o episódio. A partida foi paralisada por aproximadamente 15 minutos, e os envolvidos foram conduzidos ao Batalhão da Polícia Militar. A polícia considerou os depoimentos suficientes para o flagrante e solicitou imagens da transmissão do jogo. O atleta segue preso, sendo este o primeiro caso de prisão em flagrante por racismo registrado em uma partida de futebol no ano de 2025. O clube América-MG, entretanto, nega as acusações.

Geralmente, os acusados por esse tipo de crime respondem ao processo em liberdade, sem passarem por prisões em flagrante, temporárias ou preventivas.

A Agência Brasil (2025) informa que quase 85% da população preta afirma ter sofrido discriminação racial. O dado integra pesquisa apoiada pelo Ministério da Igualdade Racial (MIR), publicada em 20 de maio de 2025. Segundo o levantamento, de cada 100 pessoas pretas, 84 relataram já ter vivenciado situações de discriminação. A pesquisa investigou experiências de preconceito em atividades cotidianas, aplicando questionários baseados em escalas de discriminação. Entre as perguntas, destacaram-se: “Sou tratado com menos gentileza que outras pessoas”; “Sou tratado com menos respeito”; “Recebo atendimento pior que outras pessoas em restaurantes e lojas”; “Agem como se tivessem medo de mim”; “Sou ameaçado ou assediado”; “Sou seguido em lojas” (Brasil, 2025b).

A análise das respostas demonstrou que 51% dos entrevistados afirmaram ser tratados com menor gentileza. O estudo foi conduzido pelas organizações Vital

Estratégias Brasil e Umane, com apoio técnico da Universidade Federal de Pelotas e do Instituto de Vive. Foram entrevistadas 2.458 pessoas entre agosto e setembro de 2024, com amostragem ponderada de modo a representar o perfil da população brasileira.

O Ministério da Igualdade Racial (2025) destacou que o objetivo do levantamento é analisar dados públicos sobre a saúde da população negra, contribuindo para a formulação de políticas públicas de combate ao racismo e à discriminação no sistema público de saúde.

Ressalta-se que o racismo possui expressa previsão legal para a responsabilização penal dos agentes que praticam tal conduta. Todavia, apesar da tipificação do crime, ainda há recorrentes discussões acerca da sua efetiva aplicação e da adequada interpretação jurídica. Uma vez comprovada a intenção discriminatória, o ato encontra amparo legal, cabendo ao agente a penalidade correspondente.

Os casos concretos e os entendimentos jurisprudenciais sobre o tema evidenciam a necessidade de conscientização social acerca do racismo estrutural e da importância de medidas efetivas para sua erradicação. Trata-se, portanto, de questão de grande relevância no cotidiano brasileiro, exigindo ações contínuas de prevenção, educação e punição conforme o ordenamento jurídico vigente.

O Instituto Ethos (2020), em parceria com a revista EXAME, desenvolveu o Guia EXAME de Diversidade e Inclusão nas Empresas com o objetivo de avaliar e reconhecer boas práticas empresariais voltadas à equidade de gênero, racial, inclusão de pessoas com deficiência e promoção dos direitos LGBTI+. Publicado desde 2019, o guia funciona também como uma ferramenta de diagnóstico, oferecendo às empresas participantes um relatório de desempenho em diversidade e inclusão, possibilitando comparações com outras organizações do setor.

A metodologia utilizada baseia-se nos Indicadores Ethos (2020), contemplando critérios como políticas de diversidade, governança, acessibilidade, equidade de gênero e raça, além da inclusão de grupos minorizados. O questionário de avaliação combina dados qualitativos (70%) e quantitativos (30%), permitindo mensurar o comprometimento corporativo com práticas inclusivas.

O Instituto Ethos (2020) tem sido referência nacional na promoção da diversidade e sustentabilidade empresarial, destacando-se por iniciativas como o Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil. O guia

reforça a importância de integrar a diversidade como princípio de gestão responsável, estimulando empresas a adotar ações afirmativas e políticas contínuas de inclusão no ambiente corporativo.

A legislação brasileira, por meio da Lei nº 7.716/1989, tipifica o racismo como crime, reforçando a necessidade de ações efetivas contra a discriminação.

Estudos como os do Instituto Ethos (2020), mostram que candidatos negros enfrentam barreiras significativas na busca por emprego, mesmo quando possuem qualificações equivalentes a candidatos brancos.

A falta de representatividade em cargos de liderança e a dificuldade de ascensão profissional para pessoas negras são evidências claras do racismo estrutural (Instituto Ethos, 2020).

3. RACISMO SOCIAL

O racismo social refere-se à discriminação e preconceito que afetam grupos raciais em diversas esferas da vida social. Isso inclui acesso à educação, saúde e serviços públicos (Munanga, 2019).

Desde o início da pesquisa sobre racismo, nota-se que os lugares sociais são amplamente utilizados por pessoas brancas. Nos ambientes acadêmicos e próprios ao exercício jurídico, constata-se, na maioria das vezes, havia apenas uma pessoa negra, e diversas pessoas brancas.

Entretanto, essa situação se altera completamente quando, nesses mesmos espaços, observa-se os trabalhadores da segurança e da limpeza. A maior parte deles é composta por pessoas negras, todos uniformizados, provavelmente com remuneração inferior as outras pessoas.

Diante dessa realidade, são comumente apresentadas quatro explicações:

- 1.As pessoas negras são menos aptas para a vida acadêmica e para a advocacia;
- 2.Pessoas negras, como todas as outras, seriam afetadas apenas por suas escolhas individuais, e sua condição racial nada teria a ver com sua situação socioeconômica;
3. Pessoas negras, por fatores históricos, têm menos acesso à educação e, por isso, estão alocadas em trabalhos menos qualificados, os quais, consequentemente, são mal remunerados;
- 4.Pessoas negras estariam sob o domínio de uma supremacia branca politicamente construída e presente em todos os espaços de poder e prestígio social (Almeida, 2018, p. 39).

As duas primeiras explicações apresentadas pelo autor são compreendidas como manifestações de racismo. A primeira é identificada como abertamente racista, por sustentar a ideia de uma suposta inferioridade natural das pessoas negras. A segunda, embora mais sutil, também é considerada racista, pois sugere de forma implícita que indivíduos negros seriam responsáveis por suas próprias dificuldades. Já as explicações de número três e quatro são classificadas como enganosas, ainda que utilizem elementos reais, como o fato de que, no conjunto da população brasileira, pessoas negras possuem menor escolaridade e de que o sistema político e econômico favorece majoritariamente indivíduos brancos.

Entretanto, as explicações de número três e quatro não conseguem esclarecer por que pessoas não brancas enfrentam desvantagens enquanto pessoas brancas acabam sendo beneficiadas socialmente. Embora distintas entre si, essas formas de interpretar a desigualdade racial compartilham o fato de derivarem de construções intelectuais que, em certos períodos históricos, chegaram a ser tratadas como conhecimento científico.

Mesmo que as teorias de caráter racista já tenham sido desacreditadas nos espaços acadêmicos e intelectuais que um dia as sustentaram, ainda é comum que, no senso comum, persistam discursos que atribuem às pessoas negras uma suposta incapacidade para atividades que demandam formação ou competência intelectual, como profissões na área da educação, da saúde, do direito, da administração ou mesmo funções específicas no esporte.

As consequências do racismo estrutural no Brasil manifestam-se de forma contundente na vida cotidiana da população negra, gerando impactos que ultrapassam o âmbito individual e alcançam dimensões sociais, institucionais e políticas. No mercado de trabalho, essas desigualdades se revelam por meio da segregação ocupacional, da dificuldade de acesso a posições de liderança e da naturalização de práticas discriminatórias que restringem oportunidades e limitam a ascensão profissional. Silva, Muller e Silveira (2018) demonstram que essas dinâmicas de exclusão também afetam imigrantes negros, que se deparam com barreiras institucionais e ausência de políticas públicas eficazes, reforçando um ciclo de vulnerabilidade que evidencia como o racismo se enraíza nas estruturas do Estado. Assim, o racismo estrutural não apenas restringe direitos, mas perpetua desigualdades históricas que afetam o exercício pleno da cidadania e a inclusão social.

O racismo social tem profundas consequências na educação, saúde e política, perpetuando desigualdades e exclusões. Na educação, a discriminação racial afeta o desempenho e a autoestima dos alunos, enquanto na saúde, o racismo estrutural contribui para disparidades no acesso e na qualidade dos serviços. Politicamente, marginaliza grupos raciais, limitando sua representação e participação nas decisões sociais (Ribeiro, 2019).

Todas essas questões somente podem ser plenamente compreendidas quando reconhecemos que o racismo é estrutural.

4. ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL SOBRE A MATERIA

Ao debruçar sobre as questões jurídicas relacionadas aos crimes de racismo estrutural, há uma necessidade de analisar e entender as intenções ao dolo. O conceito é fundamental no direito penal, e a sua correta aplicação pode significar diferenças drásticas em cada caso. Neste cenário serão analisadas três decisões jurisprudenciais distintas, cada uma delas trazendo um olhar diferente sobre o tema.

Na primeira decisão, é possível verificar a existência do Racismo contra um policial negro. Nessa apelação, o referido acórdão, trata-se de um caso envolvendo uma pessoa que após ingerir bebida alcoólica, e provocando acidente, ocasionando lesão corporal culposa.

A presente jurisprudência refere-se ao julgamento de Apelação Criminal nº 0003753-83.2023.8.16.0083, oriunda da Vara Criminal de Francisco Beltrão (PR), na qual Jeferson dos Santos Borges interpôs recurso contra sentença que o condenou por diversos crimes: lesão corporal culposa (art. 129, §6º, do Código Penal), embriaguez ao volante (art. 306, caput, da Lei nº 9.503/1997 – Código de Trânsito Brasileiro), resistência (art. 329, caput, do Código Penal), desacato (art. 331 do Código Penal), racismo contra funcionário público (art. 2º-A c/c art. 20-B da Lei nº 7.716/1989) e ameaça (art. 147 do Código Penal) (Brasil, 2025).

O apelante buscava a absolvição sob alegação de ausência de provas, contudo, o Tribunal indeferiu o pedido, mantendo integralmente a sentença condenatória. O colegiado entendeu que todas as condutas criminosas estavam devidamente comprovadas pelas provas documentais e testemunhais colhidas durante a instrução processual.

Em relação ao crime de embriaguez ao volante, ficou demonstrada a materialidade e autoria por meio do termo de constatação de embriaguez, devidamente preenchido pelos agentes responsáveis pela abordagem. Já os crimes de ameaça, resistência, desacato e lesão corporal culposa foram confirmados pelos depoimentos firmes e coerentes dos policiais que participaram da ocorrência, os quais relataram ter sido agredidos e lesionados, necessitando inclusive de atendimento médico.

O Tribunal também reconheceu a prática de injúria racial, uma vez que o réu, em atitude agressiva, ofendeu um dos policiais chamando-o de “negão”, demonstrando nítida intenção de menosprezar o servidor em razão da cor de sua pele. Essa conduta foi enquadrada nos artigos 2º-A e 20-B da Lei nº 7.716/1989, configurando crime de racismo, e não mera injúria simples, conforme a interpretação consolidada pelo Supremo Tribunal Federal.

Assim, o recurso foi conhecido, mas não provido, mantendo-se a condenação por todos os delitos. A decisão reafirma o compromisso do Poder Judiciário com o enfrentamento à discriminação racial e com a responsabilização de condutas que atentam contra a dignidade de servidores públicos, especialmente em contextos de violência, resistência e embriaguez ao volante.

A decisão ressalta a necessidade de uma análise profunda da atitude do agente para além das circunstâncias do ato em si. O julgamento ao colocar a ênfase na conduta do agente, verifica também que ao usar o termo “sai daí negão” era exatamente a intenção de usar o tom de pele para ofender o policial, sentença que foi mantida.

Ademais, a segunda decisão, que obteve como relator o Desembargador Renato Naves Barcelos, o apelante foi condenado pelos crimes de perseguição e racismo social. As provas produzidas, em especial os relatos da vítima e testemunhas colhidos em juízo, além de mensagens eletrônicas juntadas aos autos, demonstram de forma robusta e harmônica a materialidade e a autoria do delito. Para o Desembargador, o Recurso parcialmente conhecido e não provido para figurar a perseguição e as ofensas.

A decisão em análise trata de recurso de apelação criminal interposto pela defesa de um réu condenado pelos crimes de perseguição (*stalking*), previsto no artigo 147-A do Código Penal, e de racismo social/homofobia, tipificado no artigo 20, caput, da Lei nº 7.716/1989, conforme a interpretação fixada pelo Supremo

Tribunal Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 26 (ADO 26/STF), que equiparou a homofobia e a transfobia aos crimes de racismo.

O apelante foi condenado à pena total de 2 anos, 4 meses e 10 dias de reclusão, em regime aberto, além de 30 dias-multa e pagamento de indenização mínima no valor de R\$ 1.412,00. A defesa buscava a concessão da justiça gratuita, a absolvição por insuficiência de provas (art. 386, VII, do Código de Processo Penal), e, subsidiariamente, a redução das penas ao mínimo legal, com isenção de custas processuais.

O Tribunal, contudo, não conheceu parte do recurso, sob o fundamento de incompetência do juízo para análise dos pedidos de gratuidade e isenção de custas, mantendo o regime já fixado na sentença. No mérito, entendeu que as provas apresentadas nos autos eram suficientes para sustentar a condenação, especialmente o depoimento coerente da vítima, confirmado por testemunhas e mensagens eletrônicas que demonstravam a perseguição e os insultos de cunho homofóbico.

O colegiado destacou que a palavra da vítima possui valor probatório relevante em crimes praticados de forma clandestina e que, no caso concreto, as ofensas persistiram mesmo após o deferimento de medidas protetivas, reforçando a gravidade da conduta.

Quanto à dosimetria da pena, o Tribunal considerou corretos os critérios adotados na sentença, mantendo o aumento em razão das circunstâncias judiciais desfavoráveis, da presença de agravante e da causa de aumento de pena. Além disso, fixou honorários recursais no valor de R\$ 700,00 à defensora dativa, conforme a Resolução Conjunta nº 06/2024 – SEFA/PGE-PR, reconhecendo a complexidade do caso e a atuação profissional no recurso.

Assim, o recurso foi parcialmente conhecido e, na parte conhecida, não provido, permanecendo íntegra a condenação. O julgamento reforça a importância da efetividade da tutela penal frente a condutas discriminatórias e de perseguição, evidenciando a aplicação prática da equiparação entre homofobia e racismo, nos moldes estabelecidos pelo STF na ADO 26.

O presente acórdão trata de recurso inominado em ação de indenização por danos morais decorrentes de injúria racial no ambiente de trabalho. O autor, funcionário de uma agência bancária, foi ofendido por uma cliente que o chamou de “preto sujo” e “preto nojento”. A sentença de primeiro grau julgou procedente o

pedido, condenando a requerida ao pagamento de R\$ 8.000,00 a título de indenização. A parte ré interpôs recurso alegando cerceamento de defesa, ausência de provas e inexistência de dano moral, pleiteando ainda a redução do valor indenizatório (Brasil, 2021).

O Tribunal, entretanto, afastou a preliminar de cerceamento de defesa, considerando legítimo o julgamento antecipado da lide diante da revelia e da ausência de requerimento de provas, conforme o art. 355, II, do Código de Processo Civil. No mérito, reconheceu-se a prática de injúria racial como ofensa grave aos direitos da personalidade, ressaltando o dever do Judiciário de atuar com firmeza no combate às práticas discriminatórias, em consonância com o Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial instituído pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) (Brasil, 2018).

Dessa forma, o dano moral foi mantido, mas o valor da indenização foi reduzido para R\$ 5.000,00, observando os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, bem como a condição econômica da ofensora.

5. PROPOSTA DE INTERVENÇÃO (POLÍTICA PÚBLICA)

Nancy Fraser (2006) sugere uma análise crítica sobre justiça social, argumentando que ela não pode se limitar à simples redistribuição de recursos financeiros ou à apenas reconhecimento cultural. Para ela, a justiça necessita de uma junção dessas duas dimensões, pois tanto a desigualdade material quanto a desvalorização simbólica impactam intensamente os grupos sociais marginalizados.

Importante destacar também, que ao mencionar o dilema da justiça no mundo atual reside em encontrar um equilíbrio entre as exigências de redistribuição e reconhecimento, para que nenhuma delas seja deixada de lado (Fraser, 2006). Assim, ela questiona abordagens que sejam unilaterais: por um lado, teorias que focam apenas na redistribuição econômica, desconsiderando as opressões culturais; por outro, aquelas que priorizam apenas o reconhecimento das identidades, sem levar em conta as desigualdades estruturais.

A proposta de Fraser (2006) envolve o paradigma da paridade participativa, onde a justiça social se concretiza quando todos os indivíduos têm a chance de acessar, em igualdade de condições, a vida social, política e econômica. Este paradigma reconhece que as lutas sociais, como as relacionadas a gênero, raça e

classe, são interligadas e precisam de soluções que combinam redistribuição e reconhecimento.

Para Ribeiro (2019) o entendimento do racismo no Brasil deve ser visto como algo que está arraigado na estrutura social, sendo fruto da escravidão e de leis que mantiveram desigualdades (como a Lei de Terras de 1850). O conceito de democracia racial é questionado, pois oculta a violência histórica e dificulta ações contra o racismo.

A autora sublinha a importância de indivíduos brancos reconhecerem suas vantagens e a posição privilegiada que têm na estrutura social. O silêncio e a falta de posicionamento fortalecem a continuidade do racismo. O livro revela que desde a infância, crianças negras já enfrentam estigmas raciais e a imposição de padrões de beleza que favorecem a estética europeia. Valorizar a estética e as produções culturais de negros é uma etapa fundamental para enfrentar o racismo.

A obra *Pequeno manual antirracista*, propõe a implementação de políticas públicas, como cotas raciais e a execução da Lei nº 10.639/2003, que determina o ensino da história afro-brasileira e africana.

De acordo com Ribeiro (2019), tais políticas podem ter um papel transformador na diminuição das desigualdades. A autora faz críticas à baixa representação de negros em posições de liderança e à ideia do “negro único” nas instituições.

Ribeiro (2019) aborda criticamente os estereótipos racistas presentes na teledramaturgia e no humor brasileiro, destacando o fenômeno do “racismo recreativo”, no qual o preconceito é mascarado sob a forma de entretenimento. A autora defende a valorização da produção intelectual negra e o incentivo à leitura de autores da diáspora africana, como meio de desconstruir narrativas coloniais e promover o reconhecimento da contribuição negra na construção social e cultural do Brasil.

A obra também discute o genocídio da população negra, evidenciado pelos altos índices de homicídios de jovens negros e pela seletividade do sistema penal, que criminaliza a pobreza e perpetua desigualdades históricas. Ribeiro enfatiza a necessidade de políticas de segurança pública pautadas na justiça social, e não na repressão.

Além disso, a autora aborda os efeitos do racismo nas relações pessoais, como a solidão das mulheres negras e a hipersexualização de corpos negros,

propondo a valorização da autoestima e o reconhecimento pleno da humanidade da população negra. Por fim, Ribeiro (2019) reforça que o antirracismo deve ser uma prática cotidiana e ativa, essencial para a transformação da sociedade rumo à justiça racial. Ribeiro (2019) ressalta que o antirracismo deve ser uma atitude ativa e diária no combate às desigualdades.

Para combater a discriminação racial, é fundamental implementar treinamentos de conscientização sobre diversidade e inclusão, criar canais de denúncia que garantam a segurança dos colaboradores e estabelecer políticas de inclusão que promovam a equidade racial (Lopes; Novais; Santos, 2024).

6. CONCLUSÃO

A pesquisa realizada demonstra que o racismo, em suas diversas formas estrutural, social e política, continua sendo um dos grandes obstáculos à construção da democracia e à plena realização da cidadania no Brasil. Como mencionam Almeida (2019), trata-se de um sistema profundamente enraizado nas instituições sociais, legais e culturais, que mantém desigualdades e legitima privilégios da população branca. Essa situação se manifesta de maneira clara no local de trabalho, na educação, na saúde e na política, limitando o acesso de negros a posições de poder e oportunidades de progresso.

As investigações realizadas por Silva (2019), Munanga (2019) e Fraser (2006) demonstram que a luta contra o racismo estrutural não pode se restringir a ajustes nas regras, mas precisa incluir mudanças sociais profundas que articulem a redistribuição de bens materiais e o reconhecimento cultural. A falta de representatividade, a marginalização diária e a continuidade de políticas excludentes reforçam um ciclo de opressão que impacta não apenas a dignidade das pessoas, mas também a comunidade negra, mantendo desigualdades históricas.

Diante desse cenário, Ribeiro (2019) destaca que a educação antirracista, o cumprimento de legislações como a Lei nº 10.639/2003 e a implementação de políticas públicas afirmativas constituem instrumentos indispensáveis para a desconstrução da lógica discriminatória. O combate ao mito da democracia racial, a valorização da produção cultural negra e a promoção da equidade no mercado de trabalho e nas instituições de poder revelam-se passos fundamentais para a construção de uma sociedade mais justa.

Conclui-se, portanto, que a superação do racismo estrutural exige um esforço coletivo, contínuo e interseccional, que envolva tanto o Estado quanto a sociedade civil. Somente por meio de uma atuação articulada, que enfrente simultaneamente as desigualdades materiais e simbólicas, será possível caminhar em direção a um projeto democrático de justiça social, pautado na igualdade de direitos e na valorização da diversidade humana.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. *Quase 85% da população preta afirma ter sofrido discriminação racial*. Rio de Janeiro, 20 maio 2025. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2025-05/quase-85-da-populacao-preta-afirma-ter-sofrido-discriminacao-racial>. Acesso em: 30 out. 2025.

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

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). *Perfil sociodemográfico dos magistrados brasileiros*. Brasília: CNJ, 2018. Disponível em: <https://bibliotecadigital.cnj.jus.br/jspui/handle/123456789/113>. Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. Recurso nominado. Direito civil. Ofensas. *Ação de indenização por danos morais*. Injúria racial. Ambiente de trabalho. TJPR – 5ª Turma Recursal dos Juizados Especiais – RI n. 0001612-49.2020.8.16.0034, Piraquara, Rel. Juíza Camila Henning Salmoria, julgado em 8 fev. 2021.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Paraná (TJPR). Apelação Criminal nº 0003753-83.2023.8.16.0083. Vara Criminal de Francisco Beltrão. Relator: Renato Naves Barcellos. Órgão julgador: 5ª Câmara Criminal. Julgado em: 25 jun. 2025.

BRASIL. Ministério Da Igualdade Racial (MIR). *Relatório nacional sobre discriminação racial e saúde da população negra*. Brasília: MIR, 2025b. Disponível em: <https://www.gov.br/igualdaderacial>. Acesso em: 30 out. 2025.

DAVIS, Angela. *Mulheres, raça e classe*. Tradução de Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016.

FRASER, Nancy. *Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça no mundo contemporâneo*. Cadernos de Campo, São Paulo, n. 14/15, p. 231-239, 2006.

G1. *Estudante denuncia professor por injúria racial após comentário em sala de aula*. São Paulo, 3 out. 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/>. Acesso em: 30 out. 2025.

GE. *Jogador do América-MG é preso em flagrante após injúria racial na Série B*. Ponta Grossa, 5 maio 2025. Disponível em: <https://ge.globo.com/pr/futebol/brasileirao-serie-b/noticia/2025/05/05/jogador-do-america-mg-e-preso-em-flagrante-apos-injuria-racial-na-serie-b.ghtml>. Acesso em: 30 out. 2025.

GUIMARÃES, A. *Racismo e desigualdade no Brasil: uma análise das relações raciais*. Revista Brasileira de Sociologia, v. 3, n. 1, p. 45-67, 2001.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Censo demográfico: características da população e dos domicílios*. Rio de Janeiro, 2020.

INSTITUTO Ethos. *Diversidade e inclusão nas empresas: um guia prático*. São Paulo, 2020.

LOPES, Ana Luisa Souza; NOVAIS, Thyara Gonçalves; SANTOS, Cristiane Nunes de. *Racismo estrutural e mercado de trabalho: desafios e perspectivas para inserção de mulheres negras em cargos de gestão organizacional em empresas privadas*. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*. São Paulo, v. 10, n. 12, dez. 2024.

MARTINS, Arícia; MÁXIMO, Luciano. Cor da pele tem influência na profissão, aponta IBGE. Geledés – Instituto da Mulher Negra, 2011. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/cor-da-pele-tem-influencia-na-profissao-aponta-ibge/>. Acesso em: 30 out. 2025.

MELO, Luísa. 60% dos negros dizem ter sofrido racismo no trabalho, aponta pesquisa. G1, 25 jul. 2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/60-dos-negros-dizem-ter-sofrido-racismo-no-trabalho-aponta-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 30 out. 2025.

MUNANGA, Kabengele. *O racismo no Brasil: questões teóricas e práticas políticas*. São Paulo: Editora Unesp, 2019.

OBSERVATÓRIO Da Discriminação Racial No Futebol. *Relatório anual sobre casos de injúria racial em competições esportivas no Brasil*. São Paulo, 2025. Disponível em: <https://observatorioracialfutebol.com.br/>. Acesso em: 30 out. 2025.

PEREIRA, R. *Racismo e política: a representação da população negra no Brasil*. 2016. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016.

POLÍCIA Civil do Estado do Paraná. *PCPR prende jogador de futebol em flagrante por injúria racial em Ponta Grossa*. Curitiba, 5 maio 2025. Disponível em: <https://www.policiacivil.pr.gov.br/Noticia/PCPR-prende-jogador-de-futebol-em-flagrante-por-injuria-racial-em-Ponta-Grossa>. Acesso em: 30 out. 2025.

RIBEIRO, Djamila. *Pequeno manual antirracista*. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SANTOS, Annelyse Cristine Cândido. RAFAEL, Josiley Carrijo. *Concepção de justiça em Ângela Davis e Nancy Fraser: aproximações para uma crítica do capitalismo*. *Rebeh-Revista Brasileira de Estudos da Homocultura*, v. 2, n. 03, p. 154-173, 2019.

SERPA, Verônica. Preconceito no trabalho atinge 28% dos trabalhadores negros, aponta pesquisa. Alma Preta São Paulo, 5 ago. 2025. Disponível em:

<https://almapreta.com.br/sessao/cotidiano/preconceito-no-trabalho-atinge-28-dos-trabalhadores-negros-aponta-pesquisa/>. Acesso em: 30 out. 2025.

SINAIT. *Pesquisa revela que 71% dos entrevistados acreditam que cor ou raça tem influência no trabalho.* 2011. Disponível em: <https://www.sinait.org.br/noticia/3697/pesquisa-revela-que-71-dos-entrevistados-acreditam-que-cor-ou-raca-tem-influencia-no-trabalho>. Acesso em: 30 out. 2025.

SILVA, Karine de Souza; MULLER, J.; SILVEIRA, Henrique M. *Santa Catarina no roteiro das diásporas: os novos imigrantes africanos em Florianópolis.* Revista Katalysis, v. 21, p. 281-292, 2018. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-49802018000200281&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 30 out. 2025.