

O ANTIRRACISMO DE APARÊNCIA: DA NEGAÇÃO GLOBAL AO RECONHECIMENTO SINGULAR E OPORTUNISTA¹

Raphael Barreto da Conceição Barbosa²

Resumo

A ampliação do debate sobre as desigualdades raciais aumentou a pressão por maior equidade nas instituições, fazendo com que elas passassem a adotar políticas antirracistas. No entanto, algumas não possuem intenção de mudar as relações raciais e adotam um antirracismo de aparência. A ampliação da diversidade tem sido a principal ação adotada e, quando ocorre nesse contexto, pode trazer repercussões negativas para trabalhadores e trabalhadoras. O objetivo é discutir como o antirracismo é usado para ocultar o racismo institucional.

Palavras-chave: Racismo; Antirracismo; Hegemonia; Ideologia; Capitalismo.

EL ANTIRRACISMO DESDE UNA PERSPECTIVA LIBERAL: DE LA NEGACIÓN GLOBAL AL RECONOCIMIENTO SINGULAR

Resumen

La ampliación del debate sobre las desigualdades raciales ha aumentado la presión por una mayor equidad en las instituciones, lo que ha llevado a que adopten políticas antirracistas. Sin embargo, algunas no tienen la intención de cambiar las relaciones raciales y adoptan una apariencia antirracista. La ampliación de la diversidad ha sido la principal acción adoptada y, cuando ocurre en este contexto, puede tener repercusiones negativas para los trabajadores y las trabajadoras. El objetivo es discutir cómo el antirracismo se utiliza para ocultar el racismo institucional.

Palabras clave: Racismo; Antirracismo; Hegemonía; Ideología; Capitalismo.

ANTI-RACISM FROM A LIBERAL PERSPECTIVE: FROM GLOBAL DENIAL TO SINGULAR RECOGNITION

Abstract

The expansion of the debate on racial inequalities has increased the pressure for greater equity in institutions, leading them to adopt anti-racist policies. However, some have no intention of changing racial relations and adopt a appearance anti-racism. The expansion of diversity has been the main action taken, and when it occurs in this context, it can have negative repercussions for workers. The goal is to discuss how anti-racism is used to conceal institutional racism.

Keywords: Racism; Anti-racism; Hegemony; Ideology; Capitalism.

¹Artigo recebido em 10/01/2025. Primeira Avaliação em 04/02/2025. Segunda Avaliação em 20/02/2025. Aprovado em 12/03/2025. Publicado em 09/04/2025.

DOI: <https://doi.org/10.22409/tn.v23i50.66137>

²Doutor em Saúde Pública pela Escola Nacional de Saúde Pública da Fundação Oswaldo Cruz (ENSP/Fiocruz), Rio de Janeiro - Brasil. Pesquisador bolsista na Escola Nacional de Saúde Pública da Fundação Oswaldo Cruz (ENSP/Fiocruz). E-mail: phaelbarreto2@gmail.com.

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8843054869230521>. ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-9838-9736>.

Introdução

O histórico colonial e escravagista do Brasil, fez do racismo um elemento presente em nossa cultura. A transição do modo de produção escravagista para o modo de produção capitalista configurou-se como um momento de clivagem: se durante a escravidão a dominação sobre as pessoas negras era quase completa, inclusive de mãos e pernas pelas correntes e grilhões, a partir da abolição, a dominação passou a ser, principalmente, no campo das ideias, da subjetividade (Fanon, 2018; Barbosa, 2024). Dessa forma, nesse período se consolidou uma espécie de Estado antinegro³ que pode ser caracterizado pelo desenvolvimento de “ações objetivas, mas também por formulações ideológicas que contribuíram para manter inalterados os padrões e valores brancos, dificultando a mobilidade social vertical do grupo negro” (Barbosa, 2024, p. 51).

Isso porque o racismo se remodelou para continuar operando, se consolidou como arma ideológica de dominação e se mantém como tendência de pensamento, podendo estar presente em todos os níveis da sociabilidade (Moura, 1994; Fanon, 2018).

A perspectiva institucional do racismo nos mostra que ele pode se manifestar no interior das instituições, pois elas refletem os conflitos e contradições presentes na sociedade, mas também pode ser produto do funcionamento dessas instituições, como por exemplo, atuando como mecanismo de barragem e peneiramento na competição por emprego. Não podemos esquecer que

até 1950, a discriminação em empregos era uma prática corrente, sancionada pela lei consuetudinária”, onde anúncios de empregos exclusivos para pessoas brancas eram permitidos. Somente em 1951, a partir da reivindicação dos movimentos negros, a lei Afonso Arinos (Lei no 1.390 de 03 de julho de 1951) foi promulgada e proibiu essa prática, no entanto, outras formas menos explícitas foram adotadas, como a necessidade de ter “boa aparência” para ser contratado. (Barbosa, 2024, p. 56 apud, Nascimento, 2016).

³ O Estado antinegro nasceu no Império e perpetuou-se na República (Moura, 1977; Queiroz, 2021), mas foi no pós-abolição que ele se consolidou. Não é como se antes o Estado fosse favorável às pessoas negras, na verdade, a escravidão foi o cerne da economia por mais de 300 anos, após a abolição, o trabalho negro não só perdeu sua centralidade, como o Estado organizou-se para impedir a inclusão de pessoas negras na nova sociedade de classes em construção (Barbosa, 2024).

Manifestações do racismo no mundo do trabalho

Como um exemplo recente da persistência da discriminação em empregos, podemos citar o caso da Ável Investimento (escritório da XP Investimentos em Porto Alegre) que, em 2021, publicou uma foto com mais de 100 pessoas, onde, quase a totalidade era formada por homens brancos. Organizações não-governamentais se uniram e protocolaram uma ação civil pública (ACP) contra a empresa, alegando discriminação, evidenciada pela falta de diversidade. A XP se manifestou publicamente, afirmando seu compromisso com a diversidade e inclusão.

Após a repercussão negativa, a Ável, contratou uma consultoria e construiu um “plano de letramento de diversidade e inclusão”, com metas para a ampliação da presença de pessoas negras em seu quadro. A apresentação desses documentos foi suficiente para que, em 2022, a ACP fosse arquivada (O Globo, 2022).

Cada vez mais, o debate sobre a equidade racial se amplia e as instituições têm sido cobradas a promover maior equidade racial. Não à toa, nas últimas décadas, diversos atos normativos que tratam sobre a temática racial foram publicados no Brasil, entre eles podemos citar a Lei Caó (Lei 7.716/89), o Estatuto da Igualdade Racial (Lei 12.288/10), a Lei de cotas para ingresso nas universidades federais (Lei 12.711/12) e nos concursos públicos federais (Lei 12.990/2014) e, mais recentemente, o Decreto 11.443/23, que reserva 30% dos cargos comissionados e funções de confiança para pessoas negras no âmbito do Executivo Federal. Todos esses marcos regulatórios são fruto das lutas históricas dos Movimentos Negros no Brasil.

Apesar dos avanços regulatórios, as desigualdades raciais no mercado de trabalho são escancaradas: Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), no segundo trimestre de 2024, a população negra representava 56,7% da população brasileira e 55,4% das pessoas ocupadas. Em números absolutos, essa era a configuração do mercado de trabalho: 33 milhões de homens negros, 25,1 milhões de homens não negros⁴, 23,4 milhões de mulheres negras e 20,3 milhões de mulheres não negras (DIEESE, 2024).

A população negra também foi maioria entre as pessoas desempregadas, a taxa de desocupação no período foi a seguinte: 10,1% para mulheres negras, 6,7%

⁴ O DIEESE (2024) considera homem/mulher não negra, pessoas da raça/cor branca, amarela e indígena.

para mulheres não negras, 6,3% para homens negros e 4,6% para homens não negros (DIEESE, 2024).

Em relação à informalidade, 45,2% da população negra ocupada trabalhava informalmente. Ao separarmos por sexo, 45,6% das mulheres negras, 45% dos homens negros, 34,1% das mulheres não negras e 33,8% dos homens não negros trabalhavam sem carteira assinada e nem contribuíam para a previdência (DIEESE, 2024).

Quando se é uma pessoa negra, os rendimentos são inferiores: homens não negros possuíam maior rendimento médio mensal (R\$ 4.492), seguido por mulheres não negras (R\$ 3.404), os homens negros ocuparam a terceira posição (R\$ 2.610) e as mulheres negras possuíam o menor rendimento (R\$ 2.079) (DIEESE, 2024).

Em relação à ocupação de cargos de gerência e direção, a população negra ocupou apenas 33% desses cargos. A distribuição foi a seguinte: 40% homens não negros, 27% mulheres não negras, 20% homens negros e 14% mulheres negras (DIEESE, 2024).

No serviço público, o “Infográfico - Percentual de Pessoas Negras (Pretas/Pardas) em Cargos Comissionados” publicado pelo Governo Federal mostra que, considerando uma estrutura de 37 órgãos, entre os cargos comissionados de níveis de 01 a 12, 03 ministérios possuem menos de 30% de vagas ocupadas por pessoas negras. Esse problema aumenta consideravelmente, quando analisados os cargos comissionados de níveis de 13 a 17, pois 18 ministérios possuem menos de 30% dessas vagas ocupadas por pessoas negras (GOV.BR, 2023).

Assim, a evolução do debate racial na sociedade, frente aos frequentes e explícitos casos de racismo envolvendo grandes marcas e governos, intensificou as exigências pela adoção de práticas antirracistas e pelo enfrentamento ao racismo institucional, além da promoção da equidade racial nas instituições públicas e privadas com e sem fins lucrativos.

O antirracismo como discurso e o racismo como prática

Com o objetivo de preservar sua boa imagem pública, algumas instituições têm se posicionado como antirracistas. Diversos autores e autoras têm publicado sobre esse fenômeno, a partir de diferentes conceitos e referenciais de análise.

Manoel (2019) conceitua “antirracismo de mercado” como uma perspectiva teórica e política que busca ‘combater’ o racismo, mas nos marcos do liberalismo e do capitalismo. Para o autor, o racismo provoca uma inferiorização cultural e simbólica de tudo relacionado às pessoas negras e, na perspectiva do “antirracismo de mercado”, essa inferiorização se resolve com pessoas negras ocupando os mais diferentes postos na sociedade capitalista, ou seja, o conceito está diretamente relacionado a outro conceito, o de representatividade. O autor cita a Avon, que vem ampliando a diversidade em suas peças publicitárias, mas há anos mantém milhares de relações de trabalho informais com aquelas que a empresa chama de “revendedoras”, grande parte delas, mulheres negras (Manoel, 2019). Amparada no discurso da representatividade, a diversidade tornou-se mais uma mercadoria:

O estudo da Korn Ferry mostrou também que as organizações com times mais inclusivos superam a concorrência. As que têm equipes executivas mais diversas são 70% mais propensas a conquistar novos mercados do que as menos diversificadas e são capazes de gerar receita 38% maior em produtos e serviços inovadores (G1, 2022).

No “Relatório Blackwashing: as corporações estão engajadas na pauta racial?”, Carvalho & Moraes (2023) apresentaram o conceito de “blackwashing” para caracterizar, práticas comerciais específicas, utilizadas por empresas de produtos ultraprocessados, bebidas alcoólicas e tabaco, que tem como público-alvo a população negra. Para as autoras, o blackwashing se expressa na adoção de ações publicitárias “figuradas por influenciadores negros e/ou por simbologias ligadas à cultura afro-brasileira, além de ações que se anunciam de promoção da equidade racial nos ambientes corporativos, mas que não atuam na raiz do problema” (Carvalho & Moraes, 2023, p. 07). Ao final da análise, no que diz respeito às práticas internas às instituições, as autoras propõem a seguinte reflexão:

as alternativas apresentadas podem configurar uma nova cara para o ‘mito da democracia racial’, afinal, se temos uma empresa repleta de pessoas negras, como poderá existir racismo? [...]
A questão que parece se colocar é que a própria estrutura corporativa é sustentada por um viés racista, uma vez que os funcionários negros quase sempre ocupam posições de baixa remuneração e, por vezes, de alta periculosidade. Além disso, grandes corporações são a institucionalização do neoliberalismo, um sistema que prioriza o lucro em detrimento do bem-estar coletivo (Carvalho e Moraes, 2023, p. 108).

Corrêa *et al.* (2022, p. 491) cunharam o conceito de “antirracismo de marca”, que consiste em uma “prática discursiva ativista, nos moldes publicitários e corporativos, caracterizado por um esvaziamento e diluição do caráter político e transformador do antirracismo”. Seguindo o mesmo conceito, Resende e Covaleski (2023, p. 66) destacam como o Carrefour utilizava diversidade e antirracismo como sinônimos: “uma aparente confusão por parte da própria marca em relação à adoção do termo, o que nos leva a interpretá-lo como equivalentes no contexto específico”. Os autores afirmam que

Todo esse cenário [do antirracismo de marca e da “confusão” entre antirracismo e diversidade] pode reforçar a ideia de que a diversidade não passa de uma oportunidade de ampliação de capital – seja econômico ou simbólico. A afirmativa, que pese ser dura, é uma constatação do que Harvey (2014) chamou de mercadificação de tudo, do que Dardot e Laval (2016) nomearam como concorrencialismo ou, bem antes deles, pode se enquadrar no entendimento que Marx (2011) concebeu como fetichismo da mercadoria (Resende e Covaleski, 2023, p. 70).

Os diferentes conceitos convergem ao denunciarem como a pauta antirracista tem sido cooptada pelo capital. Fanon (2018, p. 83) já havia sinalizado que, com a evolução dos meios de produção, o racismo se camufla e pode ser instrumentalizado como “tema de meditação” e até como “técnica publicitária”.

Dessa forma, nota-se uma mudança no comportamento institucional: é como se da negação global do racismo, essas instituições passassem ao seu reconhecimento singular e específico (Fanon, 2018). Neste caso, o período da negação do global foi aquele em que mecanismos de barragem e peneiramento foram adotados por elas. Na atualidade, com a ampliação das denúncias, dos debates, da pressão dos Movimentos Negros, o reconhecimento das desigualdades raciais e do racismo tornou-se, quase, inevitável. Com isso, a ausência de representatividade tem sido eleita como o grande problema a ser solucionado e as instituições passaram a chamar a ampliação da diversidade em seus quadros funcionais e peças publicitárias, de antirracismo.

Entretanto, busca-se aqui sublinhar esse fenômeno que chamo de antirracismo de aparência, que ocorre quando instituições, grupos ou pessoas

reivindicam o antirracismo, porém, sem reais interesses reparatórios⁵ ou em mudar o padrão das relações racistas, na verdade, o objetivo é ocultar o racismo.

Tomemos o caso da Ável como exemplo: foi preciso uma avalanche de críticas e uma ACP para que os dirigentes “percebessem” que (quase?) não possuíam pessoas negras em sua equipe e adotassem uma política de diversidade. Mesmo assim, a empresa nunca se manifestou publicamente sobre as acusações de discriminação e racismo, mas, em juízo, a Ável e a XP se defenderam, alegando que “a composição de seu elenco profissional segue a proporção média encontrada na realidade do mercado e que não há obrigação legal de um número mínimo de cotas para agentes autônomos em uma associação” e que a Justiça do Trabalho não teria competência na ação, que para elas “não seria decorrente de relações laborais” (MPT-RS, 2021). No ano seguinte, como dito antes, a Ável publicou um plano de diversidade e inclusão.

De maneira geral, as vagas afirmativas para pessoas negras podem representar uma importante oportunidade de ingresso no mercado de trabalho, oferecendo acesso a cargos e instituições com boas condições laborais e remuneração adequada. No entanto, se a abertura dessas vagas for uma estratégia de antirracismo de aparência, as pessoas negras contratadas podem acabar enfrentando situações diárias de racismo institucional, ou seja, um ambiente de trabalho hostil.

Contudo, mesmo que a vaga afirmativa seja uma estratégia para garantir a boa imagem da instituição, ao incorporarem pessoas negras em suas equipes e abordarem, de alguma maneira, a pauta antirracista, as relações institucionais irão se complexificar.

Nas instituições, o antirracismo de aparência é utilizado para camuflar o racismo institucional e atuar como uma ideologia resguardadora dos interesses de dirigentes institucionais que, para manter sua hegemonia, aparentam atender as demandas por equidade racial, garantindo a manutenção de seu capital social e sua ampliação, quando possível, ao sensibilizar e fidelizar pessoas negras. Nesse ponto, é fundamental destacar que para se alcançar e conservar a hegemonia, se

pressupõe indubitavelmente que se tenha em conta os interesses e as tendências dos grupos sobre os quais ela se exercerá, que se

⁵ Há autoras que abordam o antirracismo a partir de uma postura ativa frente ao racismo, Angela Davis e Grada Kilomba são exemplos.

forme um certo equilíbrio de compromisso, que o grupo dirigente faça sacrifícios de ordem econômico-corporativas; mas também é indubitável que esses sacrifícios e esse compromisso não podem referir-se ao essencial, porque se a hegemonia é ético-política, não pode deixar de ser também econômica, não pode deixar de ter seu fundamento na função decisiva que o grupo dirigente exerce no núcleo decisivo da estrutura econômica (Gramsci, 2002, p. 96).

Além das pressões externas, também surgem questionamentos internos nas instituições. À medida que trabalhadores e trabalhadoras se organizam em torno de debates sobre as relações raciais institucionais, os grupos dirigentes tendem a adotar duas estratégias principais: institucionalizar o debate e buscar um equilíbrio de compromisso. Isso ocorre porque, para manter sua hegemonia, esses grupos precisam garantir que a direção cultural e ideológica da instituição continue sob seu controle.

No entanto, mais do que simplesmente impor sua vontade por meio da força, os dirigentes buscam validar suas ações por consenso, fazendo com que pareça que a vontade coletiva é quem prevalece.

A institucionalização do debate racial envolve a promoção do letramento racial e a criação de comitês, comissões ou grupos de trabalho antirracistas, com a participação de representantes dos grupos dirigentes e da massa trabalhadora. Embora esses espaços pareçam ser democráticos e progressistas, na prática, servem como uma forma dos dirigentes controlarem a direção e o ritmo dos debates sobre a questão racial.

Dentro desse contexto, o letramento racial funciona como uma forma de educação permanente, com foco na mudança de comportamento. Ele aponta atitudes e palavras "racistas" a serem evitadas, mas não traz dados que exponham a realidade das desigualdades raciais, as quais garantem privilégios para as pessoas brancas e desvantagens para as pessoas negras. Isso acontece porque não se busca adotar um antirracismo radical e revolucionário, que compreenda que a superação do racismo só será possível se, ao mesmo tempo, o capitalismo for superado.

Com efeito, essas ações de letramento, aplicadas com foco na apropriação de um léxico racial, podem promover algum tipo de mudança, no entanto, uma das consequências disso foi o que Silva (2023) conceituou como “antirracismo cordial”, um falso antirracismo que confere às pessoas brancas, autodenominadas antirracistas, possibilidades de atuarem na

superficialidade da luta, um antirracismo [...] amistoso que responsabiliza apenas o Estado, retirando sua própria culpa, utilizando-se de um “discurso politicamente correto – sem abrir mão dos privilégios que a branquitude garante” (Silva, 2023, p. 19-20).

Para a autora, esse fenômeno é contraproducente, pois “não rompe com as estruturas de dominação racial, mas as reproduz de maneira eficientemente dolosa e quase que imperceptível” (Silva, 2023, p. 32), além de colonizar “pessoas negras e indígenas pelo afeto, amarrando-nos à ilusão de uma aliança – que se desfaz ao primeiro tensionamento racial” (Silva, 2023, p.23).

O outro movimento do grupo dirigente, o equilíbrio de compromisso, se materializa na redação de políticas e planos de ação institucionais de diversidade/antirracistas. É nesse momento que o grupo dirigente precisará negociar a abrangência e metas das ações a serem adotadas. Uma vez que se objetiva aprovar seus interesses por consenso, esse grupo poderá realizar alguns sacrifícios, com vistas a garantir o entusiasmo e boa vontade da membresia do comitê.

Assim, a hegemonia se mede pela capacidade de assimilar o debate racial e dar a ele limites institucionais, de forma que os resultados pareçam construções coletivas.

Sendo o racismo uma arma ideológica de dominação (Moura, 1994) com capacidade de se remodelar para continuar operando, ao passo que a instituição se torna mais diversa e aparentemente sensível e atenta à questão racial, obrigatoriamente, a forma de manifestação do racismo institucional irá se aperfeiçoar. Demonstrações mais explícitas do racismo tendem a diminuir, sem que o racismo, necessariamente, deixe de estar presente (Fanon, 2018). Fanon alerta, “não é, pois, na sequência de uma evolução dos espíritos que o racismo perde a sua virulência” e continua, “neste estágio, o racismo já não ousa mostrar-se sem disfarces. Contesta-se. Num número cada vez maior de circunstâncias, o racista esconde-se” (Fanon, 2019, p. 82).

Para pessoas negras, a experiência de ser admitida por uma vaga afirmativa, numa empresa que se diz antirracista e se deparar com situações cotidianas de racismo no ambiente de trabalho pode ser neurotizante. Essa situação pode ser ainda mais delicada quando falamos de vagas afirmativas para cargos de gestão.

Como vimos, apesar das políticas reparatórias, a população negra ainda está bastante subrepresentada em cargos de direção e gerência, sendo assim, muitas

vezes na instituição só há uma pessoa negra nessas posições e a ausência de pares pode gerar sentimento de solidão, de impotência e o pior, perceber que sua presença naquela posição é utilizada para a construção da imagem antirracista.

A depender da função que a pessoa negra ocupe, da sua compreensão sobre as raízes sociais e econômicas, logo, estruturais do racismo e do seu compromisso com a luta verdadeiramente antirracista, seus posicionamentos podem causar tensionamento e desconforto no ambiente institucional, mas também, esse ambiente pode ser absurdamente violento para ela.

Ademais, caso os processos de educação permanente/letramento racial não sejam realizados com bastante atenção e cuidado, corre-se o risco de revitimizar pessoas negras, quer seja numa espécie de "mentoria reversa" (Carvalho & Moraes, 2023, p. 30), onde pode-se estimular excessivamente essas pessoas, para que elas exponham situações de racismo vividas anteriormente, como forma de ensinar e sensibilizar as pessoas brancas, quer seja pela reação de pessoas brancas durante essas atividades. Essas reações podem ser diversas, desde a negação da existência do racismo, passando pela surpresa com a sua "descoberta", entre outros absurdos.

E não para por aí, como durante essas atividades, geralmente, há um estímulo para que pessoas negras exponham seus desconfortos, posteriormente, podem ocorrer questionamentos e perseguições decorrentes desses relatos.

A situação se agrava quando somamos a suscetibilidade de pessoas negras em ambientes de trabalho serem vítimas de racismo e a pressão causada pelo aumento do desemprego no segmento. [...] Se considerarmos as altas taxas de desemprego, é possível compreender que muitas das vítimas de assédio em ambiente de trabalho silenciam por medo de perder o emprego. É uma equação que mantém os praticantes de violência seguros de que não serão expostos ou denunciados. Essa tem sido uma realidade frequente no Brasil, e as consequências são diversas, desde sofrimento mental até o agravamento das condições de saúde física, muitas vezes levando a quadros de ansiedade, depressão e outras doenças relacionadas ao ambiente laboral hostil. Além disso, o silêncio imposto pelo medo de retaliações perpetua a cultura de impunidade para os agressores e o desamparo para as vítimas (Oliveira, 2023).

Dessa forma, afirmação pelo respeito às diferenças, não significa, necessariamente, a valorização das diferenças, mas sim, a necessidade dos dirigentes institucionais de dissimular seus reais interesses, para aparentar estarem em acordo com as demandas sociais e garantir sua hegemonia.

apesar de aparentemente mostrarem compromisso nas fases de recrutamento em seus editais, incluindo quesitos como prioridade para pessoas negras, mulheres, mães, LGBTQs e pessoas com deficiência, na prática, não apresentam condições de permanência para essas pessoas ou políticas de enfrentamento ao assédio que possam protegê-las de possíveis violências no ambiente de trabalho (Oliveira, 2023).

Enfim, o antirracismo de aparência ajuda a construir uma boa imagem institucional às custas da admissão de pessoas negras, o que, além de garantir a manutenção de seu capital social e hegemonia, pode ser utilizado para protegê-la de denúncias e constranger trabalhadoras e trabalhadores vítimas de racismo.

Considerações finais

Algumas instituições possuem esse componente oportunista e perverso, que busca ocultar o racismo, adotando um antirracismo de aparência. Ao publicarem vagas afirmativas, despertam interesse em pessoas negras e podem promover a uma falsa sensação de segurança, o que rapidamente muda após a admissão, quando essas pessoas se deparam com situações cotidianas de racismo.

As ações de letramento racial devem resguardar as pessoas negras, pois o que para algumas pessoas que estão entrando em contato com o tema podem ser dúvidas e comentários, para pessoas negras podem ser um mergulho em memórias de episódios de violência racial. A dor dessas pessoas não deve ser utilizada para ensinar.

Mesmo sabendo dos limites do antirracismo na institucionalidade capitalista, é possível desenvolver ações que atenuem o racismo institucional. Para tanto, é fundamental que as ações antirracistas sejam organizadas, debatidas e conduzidas com autonomia pelo conjunto das pessoas trabalhadoras e que as instituições sejam responsabilizadas pelos casos de racismo no ambiente de trabalho.

No entanto, se o que almejamos são mudanças reais nas relações raciais, nossa luta é por transformações estruturais. Se o proletariado que empunhará as armas para a destruição da burguesia, e no Brasil a massa proletária é majoritariamente negra, será a produção coletiva, arma dessa massa trabalhadora, que disputará a direção cultural e ideológica, até a superação das relações raciais e do modo de produção vigente.

Referências

BARBOSA, R. B. C. **Negro Drama**: o racismo como determinante social no trabalho e na saúde. 2024. 141f. Tese (Doutorado em Saúde Pública) - FIOCRUZ, Rio de Janeiro. Disponível em: https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/handle/icict/66473/raphael_barreto_conceicao_barbosa_ensp_dout_2024.pdf?sequence=2&isAllowed=y. Acesso em 1 de novembro de 2024.

CARVALHO, C. M. P; MORAES, V. L. S. **Relatório blackwashing**: as corporações estão engajadas na pauta racial? Coordenação Camila Maranh Paes de Carvalho, Vitória Lucia Silva de Moraes. São Paulo: ACT Promoção da Saúde, 2023. 112p. Disponível em: <https://actbr.org.br/uploads/arquivos/RELATORIO-BLACKWASHING-ficha.pdf>. Acesso em 14 de novembro de 2024.

CAVALLINI, M. Apenas 4 dos 500 CEOs listados em ranking das maiores empresas do mundo são negros. **G1**, 22 de novembro de 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2022/11/22/apenas-4-dos-500-ceos-listados-em-ranking-das-maiores-empresas-do-mundo-sao-negros.ghtml>. Acesso em 10 de novembro de 2024.

CORRÊA, Laura Guimarães; MORENO FERNANDES, Pablo; FRANCISCO, Rafael Pereira. Antirracismo de marca e o caso “não vamos esquecer”. In: PEREZ, Clotilde et al. (Orgs.). **XI Propesq PP Light Plus**: Encontro Nacional de Pesquisadores em Publicidade e Propaganda [recurso eletrônico]: artigos completos selecionados. São Paulo: ECA-USP, 2022. p. 486-500. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/003107028>. Acesso em 9 de janeiro de 2025.

FANON, F. Racismo e Cultura. **Revista ConvergênciaCrítica**, n. 13, 2018. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/convergenciacritica/article/download/38512/22083/130009>. Acesso em 1 de novembro de 2024.

GOV.BR – Governo do Brasil. **Infográfico**. Percentual de Pessoas Negras (Pretas/Pardas) em Cargos Comissionados. 29 de fevereiro de 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr/infografico-percentual-de-pessoas-negras-pretas-pardas-em-cargos-comissionados>. Acesso em 6 de dezembro de 2024.

GRAMSCI, A. **Cadernos do cárcere**. Vol. 5. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

MANOEL, J. **As ilusões da representatividade**: o antirracismo de mercado. Brasil: Canal Jones Manoel, 2019. 1 vídeo (11:12 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=qpUHnS4KMzY>. Acesso em 21 de novembro de 2024.

MPT-RS (Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul). **MPT-RS emite parecer sobre ação em face da Ável Corretora e da XP Investimentos**. Brasil:

MPT-RS, 2021. Disponível em: <https://www.prt4.mpt.mp.br/procuradorias/prt-porto-alegre/11594-mpt-rs-emite-parecer-sobre-acao-em-face-da-avel-corretora-e-da-xp-investimentos>. Acesso em 02 de janeiro de 2025.

MOURA, C. **O Negro, de bom escravo a mau cidadão?** Rio de Janeiro: Conquista, 1977.

MOURA, C. O racismo como arma ideológica de dominação. **Revista Princípios**, n. 34, p. 28-38, 1994.

OLIVEIRA, L. Sim para a diversidade, não para os diversos! Como o discurso inclusivo esconde o racismo institucional. *Revista Afirmativa*. 27 nov 2024. Disponível em: <https://revistaafirmativa.com.br/sim-para-a-diversidade-nao-para-os-diversos-como-o-discurso-inclusivo-esconde-o-racismo-institucional/>. Acesso em: 28 nov 2024.

QUEIROZ, M. Clóvis Moura e Florestan Fernandes: interpretações marxistas da escravidão, da abolição e da emergência do trabalho livre no Brasil. **RFM**, v. 2, n. 4, p. 254–280, 2021. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/RFM/article/view/11139>.

RESENDE, V. L; COVALESKI, R. L. O Antirracismo como estratégia de marca: o posicionamento do Carrefour em confronto com a prática cotidiana. **Revista Internacional de Folkcomunicação**, [S. l.], v. 21, n. 46, p. 54–75, 2023. Disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/folkcom/article/view/21831>. Acesso em 9 de janeiro de 2025.

SILVA, Y. M. Antirracismo cordial: o modismo de acadêmicas/os brancas/os no movimento antirracista. In: SILVA, Yasmin Maciane; MESQUITA, Marcos Ribeiro; HÜNING, Simone Maria (Orgs.). **Antirracismo cordial: das dinâmicas institucionais às alianças político-afetivas**. Maceió: Edufal, 2023. p. 13-45. Disponível em: <https://www.edufal.com.br/Produtos/Detalhes/514192>. Acesso em 10 de dezembro de 2024.

O GLOBO. **XP fecha acordo com Educafro após polêmica de foto só com pessoas brancas**. Rio de Janeiro, 26 maio 2022. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2022/05/xp-fecha-acordo-apos-polemica-de-foto-so-com-pessoas-brancas.shtml>. Acesso em 02 de janeiro de 2025.