VLK ADV

Onde o **Direito** impulsiona a **Inovação**

GUIA DE LETRAMENTO RACIAL

História e desigualdades

Diversidade e inclusão

Diversidade no trabalho

Vieses algorítmicos

Linguagem e respeito

Direitos e garantias



Um novo olhar começa aqui

Conheça o nosso guia de Letramento Racial

Cada pôster representa um capítulo do guia.
Os temas se conectam e, juntos, ajudam a compreender o passado, refletir sobre o presente e transformar atitudes no dia a dia.

clique em cima de cada pôster
para explorar o conteúdo.

Vamos começar?

Antes de começar...

Por que criamos este guia e o que você vai encontrar por aqui?



1 Por que o dia 20 de novembro

A história por trás da Consciência Negra



- Do movimento negro ao reconhecimento nacional
- Uma história que ajuda a entender o Brasil de hoje: O que os dados mostram?

2 Racismo: você conhece todas as suas formas?

Entenda como ele se manifesta, inclusive quando não é tão evidente

3 E em nosso ambiente de trabalho?

Diversidade, oportunidades e preconceitos que nem sempre percebemos

4 Vieses algorítmicos

Quando a tecnologia reproduz desigualdades raciais



- Cinco pontos de atenção para a atuação jurídica
- 5 takeaways sobre vieses algorítmicos

5 Vamos aplicar na prática?

Conheça boas práticas e um glossário para repensar expressões do cotidiano

- Glossário de expressões e alternativas de linguagem

6 O que diz a lei?

Conheça as principais leis brasileiras de combate ao racismo

7 Dúvidas que podem surgir pelo caminho

- E daqui pra frente? Como transformar conhecimento em atitudes de respeito no dia a dia

Introdução

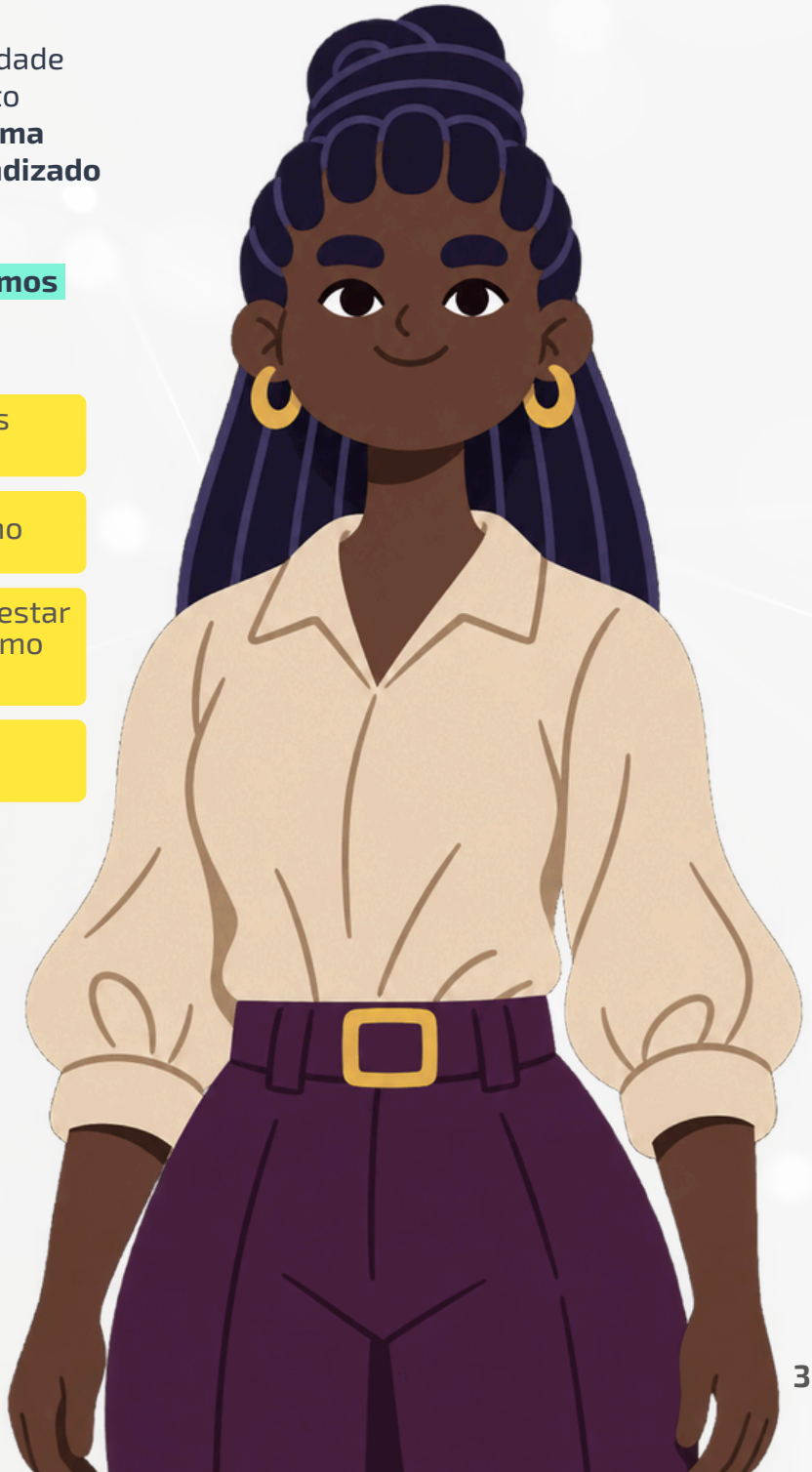
O Dia da Consciência Negra, celebrado em 20 de novembro, é uma data importante para reconhecer a história, as conquistas e a luta da população negra no Brasil. Também é uma oportunidade para compreender como desigualdades históricas ainda se refletem na sociedade e nas relações do dia a dia.

No VLK Advogados, a diversidade é um dos valores do nosso Decálogo e faz parte do compromisso de construir um ambiente profissional mais respeitoso e inclusivo.

Pensando nisso, o Comitê de Diversidade desenvolveu este Guia de Letramento Racial, com o objetivo de **tornar o tema mais acessível e incentivar o aprendizado de todos.**

Ao longo das próximas páginas, vamos abordar:

- Aspectos históricos e conceitos importantes
- Direitos e situações do cotidiano
- Como o racismo pode se manifestar nas relações profissionais e como combatê-lo
- O uso da inteligência artificial nesse contexto



Esperamos que este guia seja um material de aprendizado e consulta, contribuindo para fortalecer o respeito, a igualdade de oportunidades e o enfrentamento à discriminação racial.

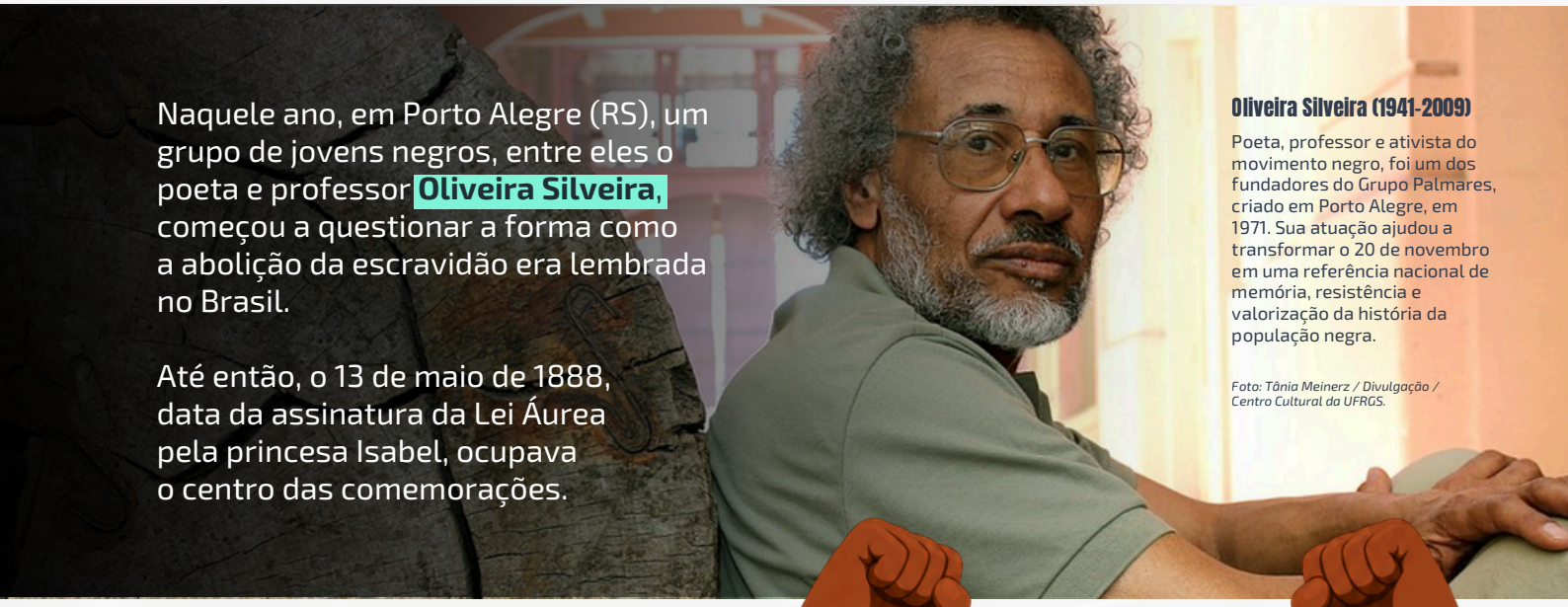
Boa leitura!


ADV
1
Por que 20 de novembro?

A origem da data

O dia 20 de novembro marca a morte de Zumbi dos Palmares, em 1695, uma das principais lideranças do Quilombo dos Palmares, localizado na região da atual Alagoas.

Mas, para entender por que essa data foi escolhida, precisamos voltar a 1971, quase três séculos depois da morte de Zumbi.



Naquele ano, em Porto Alegre (RS), um grupo de jovens negros, entre eles o poeta e professor **Oliveira Silveira**, começou a questionar a forma como a abolição da escravidão era lembrada no Brasil.

Até então, o 13 de maio de 1888, data da assinatura da Lei Áurea pela princesa Isabel, ocupava o centro das comemorações.

Oliveira Silveira (1941-2009)

Poeta, professor e ativista do movimento negro, foi um dos fundadores do Grupo Palmares, criado em Porto Alegre, em 1971. Sua atuação ajudou a transformar o 20 de novembro em uma referência nacional de memória, resistência e valorização da história da população negra.

Foto: Tânia Meinerz / Divulgação / Centro Cultural da UFRGS.

Embora tenha representado o fim legal da escravidão, **a abolição não foi acompanhada de políticas amplas de inclusão e reparação que garantissem à população negra acesso à terra, à educação, ao trabalho e a condições de igualdade.**



O questionamento era importante:

Por que lembrar a liberdade apenas pela assinatura de uma lei, **sem reconhecer as pessoas negras que lutaram por ela?**

A escolha do 20 de novembro

Foi nesse contexto de mobilização e valorização da história negra que o **Grupo Palmares propôs adotar o dia da morte de Zumbi** como uma data de reconhecimento da resistência organizada pela população negra durante o período colonial.

O Quilombo dos Palmares reuniu comunidades que resistiram à escravização e aos ataques das autoridades coloniais durante décadas. Zumbi tornou-se uma das figuras mais conhecidas dessa resistência.

Em **20 de novembro de 1971**, o Grupo Palmares realizou, no Clube Náutico Marcílio Dias, em Porto Alegre, um ato em homenagem a Zumbi e à história dos quilombolas.

A proposta ganhou força nos anos seguintes. Em 1978, o Movimento Negro Unificado passou a adotar o 20 de novembro como referência para a mobilização contra o racismo e pela valorização da história negra.



1º Ato Evocativo ao 20 de novembro, realizado em 1971 pelo Grupo Palmares, em Porto Alegre no Clube Náutico Marcílio Dias. Foto: Acervo Oliveira Silveira/Reprodução

Do movimento negro ao reconhecimento nacional

O reconhecimento oficial aconteceu gradualmente:

2003

A **Lei nº 10.639** (**aqui**) incluiu o Dia Nacional da Consciência Negra no calendário escolar e tornou obrigatório o ensino de História e Cultura Afro-Brasileira.

2011

A **Lei nº 12.519 (aqui)** instituiu o Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra.

2023

A **Lei nº 14.759 (aqui)** declarou o 20 de novembro feriado nacional, celebrado em todo o Brasil a partir de 2024.

E o que essa história nos mostra?

O Dia da Consciência Negra não surgiu por acaso nem foi criado inicialmente por uma lei. A data nasceu da **mobilização de pessoas negras que buscavam reconhecimento para sua própria história.**

A escolha do 20 de novembro não apaga a importância da abolição de 1888. Ela amplia a maneira como compreendemos esse processo, reconhecendo que a liberdade também foi **resultado de séculos de resistência, organização e luta da população negra.**

E é justamente essa história que nos ajuda a entender **por que o debate sobre igualdade racial continua necessário no Brasil.**



Voltar ao mural de capítulos



Uma história que ajuda a entender o Brasil de hoje

A escravização de pessoas africanas e seus descendentes marcou profundamente a formação do Brasil. Mesmo após a abolição, em 1888, a população negra continuou enfrentando barreiras de acesso à educação, ao trabalho e a melhores condições de vida.

Ao longo do tempo, houve conquistas importantes, mas as desigualdades raciais não desapareceram. **Elas ainda podem ser observadas em pesquisas sobre oportunidades, remunerações e experiências de discriminação.**

O que os dados mostram?

55,5%

da população brasileira
se declarou preta ou parda no Censo Demográfico 2022.

*Fonte: IBGE — Censo Demográfico 2022 (**aqui**).*

84%

das pessoas pretas
entrevistadas apontaram a raça como motivo das experiências de discriminação relatadas, segundo pesquisa divulgada em 2025.

*Fonte: Vital Strategies Brasil e Umane (**aqui**)*

65,9%

a mais de rendimento
era o que pessoas brancas ocupadas recebiam, em média, em comparação com pessoas pretas ou pardas ocupadas, considerando os rendimentos de todos os trabalhos em 2024.

*Fonte: IBGE — Síntese de Indicadores Sociais 2025, dados de 2024. (**aqui**)*

16,9% x 32,8%

no ensino superior
era a taxa ajustada de frequência escolar líquida entre homens pretos ou pardos e homens brancos, respectivamente, de 18 a 24 anos, em 2024.

*Fonte: IBGE — Síntese de Indicadores Sociais 2025, dados de 2024. (**aqui**)*

45,6% x 34%

na informalidade
eram as proporções de pessoas ocupadas pretas ou pardas e brancas, respectivamente, em trabalhos informais, em 2024.

*Fonte: IBGE — Síntese de Indicadores Sociais 2025, dados de 2024. (**aqui**)*

O que esses números nos ajudam a compreender?

Embora pessoas pretas e pardas representem mais da metade da população brasileira, os dados mostram diferenças importantes nas oportunidades de estudo, nas condições de trabalho e nas remunerações.

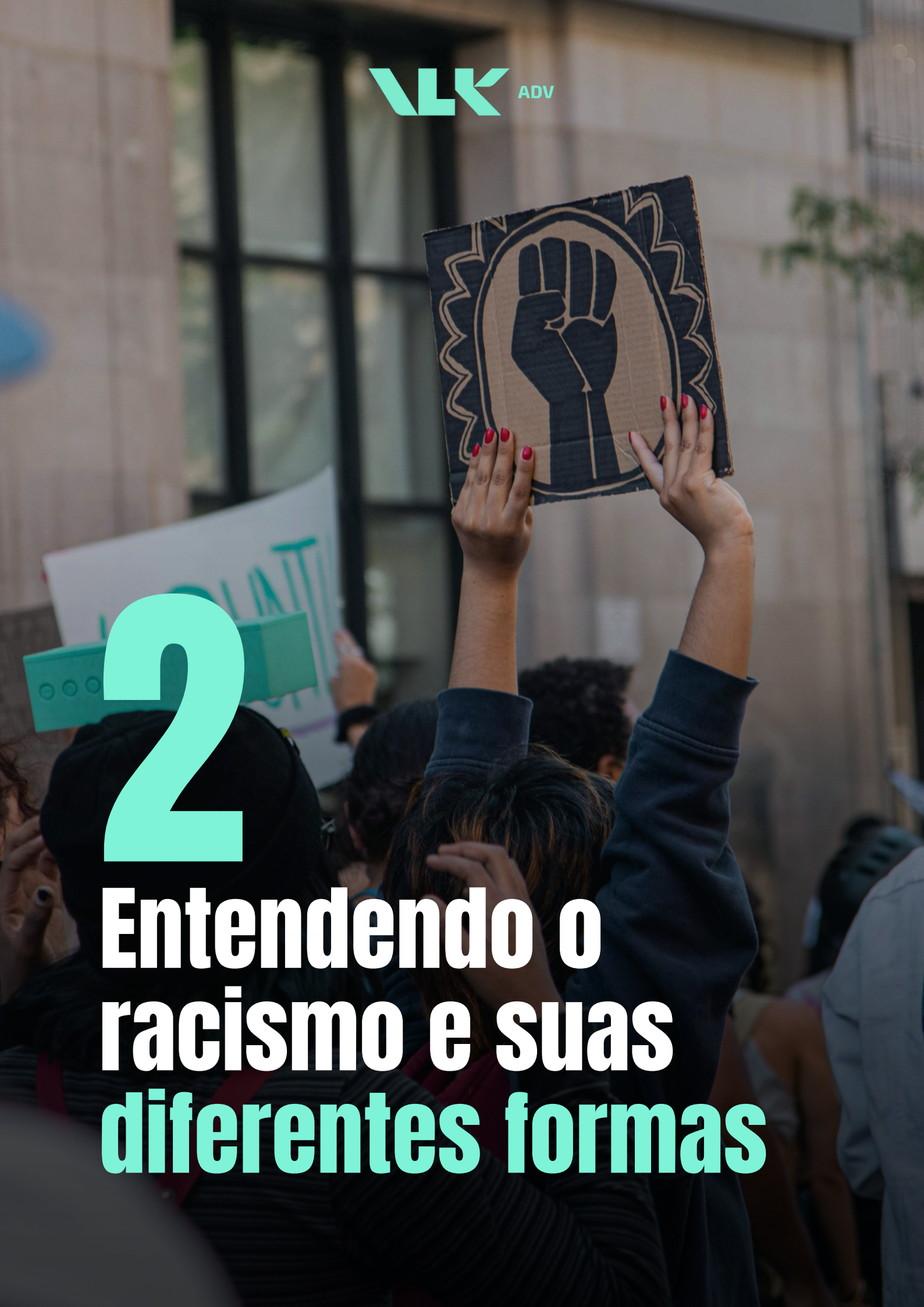
As pesquisas também revelam que a discriminação racial faz parte da experiência cotidiana de muitas pessoas.

Esses indicadores não definem a trajetória de cada indivíduo, mas ajudam a reconhecer desigualdades que ainda fazem parte da realidade brasileira.



Compreender esse cenário é um passo importante para identificar como o racismo se manifesta na sociedade e nas relações do dia a dia.





2 Entendendo o racismo e suas diferentes formas

Entendendo o racismo e suas diferentes formas

Quando pensamos em racismo, é comum lembrar de ofensas ou situações explícitas de discriminação. Mas ele também pode estar presente em decisões, comportamentos e práticas que produzem desigualdades raciais, mesmo quando não são facilmente percebidos.

Para compreender essas situações, é importante distinguir alguns conceitos.

Racismo, preconceito e discriminação: qual é a diferença?

Preconceito racial

É um julgamento antecipado sobre alguém com base em sua cor ou origem racial.

Exemplo: presumir que uma pessoa negra tem menos qualificação profissional sem conhecer sua trajetória.

Discriminação racial

Ocorre quando uma pessoa recebe tratamento desigual ou é prejudicada em razão de sua cor ou origem racial.

Exemplo: deixar de contratar uma pessoa qualificada por ela ser negra.

Racismo

É um fenômeno mais amplo, que envolve ideias, comportamentos e práticas que produzem ou mantêm desigualdades entre grupos raciais.

Exemplo: a reprodução de estereótipos e práticas discriminatórias que restringem oportunidades para pessoas negras em diferentes espaços da sociedade.



Equidade racial: por que ela é importante?

As desigualdades raciais também estão presentes nas **condições de acesso à educação, ao trabalho e às oportunidades de desenvolvimento.**

A equidade racial busca enfrentar essas diferenças, reconhecendo barreiras históricas e sociais e adotando medidas para reduzir seus efeitos.

No ambiente profissional, isso pode envolver a revisão de critérios de recrutamento e promoção, o acesso a oportunidades de desenvolvimento e a identificação de práticas aparentemente neutras que possam gerar desvantagens raciais.

Promover a equidade racial não significa tratar todas as pessoas negras como se tivessem a mesma trajetória, mas reconhecer barreiras que podem limitar oportunidades e trabalhar para superá-las.

Essas experiências também podem variar conforme fatores como gênero, condição socioeconômica e deficiência, que influenciam a forma como as desigualdades são vivenciadas.



Como o racismo pode se manifestar?

O racismo pode assumir diferentes formas, desde atitudes individuais até práticas institucionais e desigualdades presentes na organização da sociedade.



Racismo individual ou interpessoal

Manifesta-se nas relações entre pessoas, por meio de ofensas, comentários ou atitudes discriminatórias motivadas pela raça.



Racismo institucional

Ocorre quando regras, práticas ou processos de uma instituição produzem desvantagens raciais.

Exemplo: critérios de promoção pouco transparentes que desfavorecem sistematicamente profissionais negros.



Racismo estrutural

Refere-se às desigualdades raciais historicamente incorporadas à organização da sociedade, que se refletem no acesso à educação, à renda e às oportunidades.

Exemplo: as diferenças persistentes apresentadas nos indicadores do capítulo anterior.



Racismo recreativo

Ocorre quando estereótipos e ofensas raciais são reproduzidos sob a forma de humor, piadas ou apelidos.

Exemplo: fazer comentários depreciativos sobre a cor da pele ou o cabelo de uma pessoa negra e justificá-los como “brincadeira”.

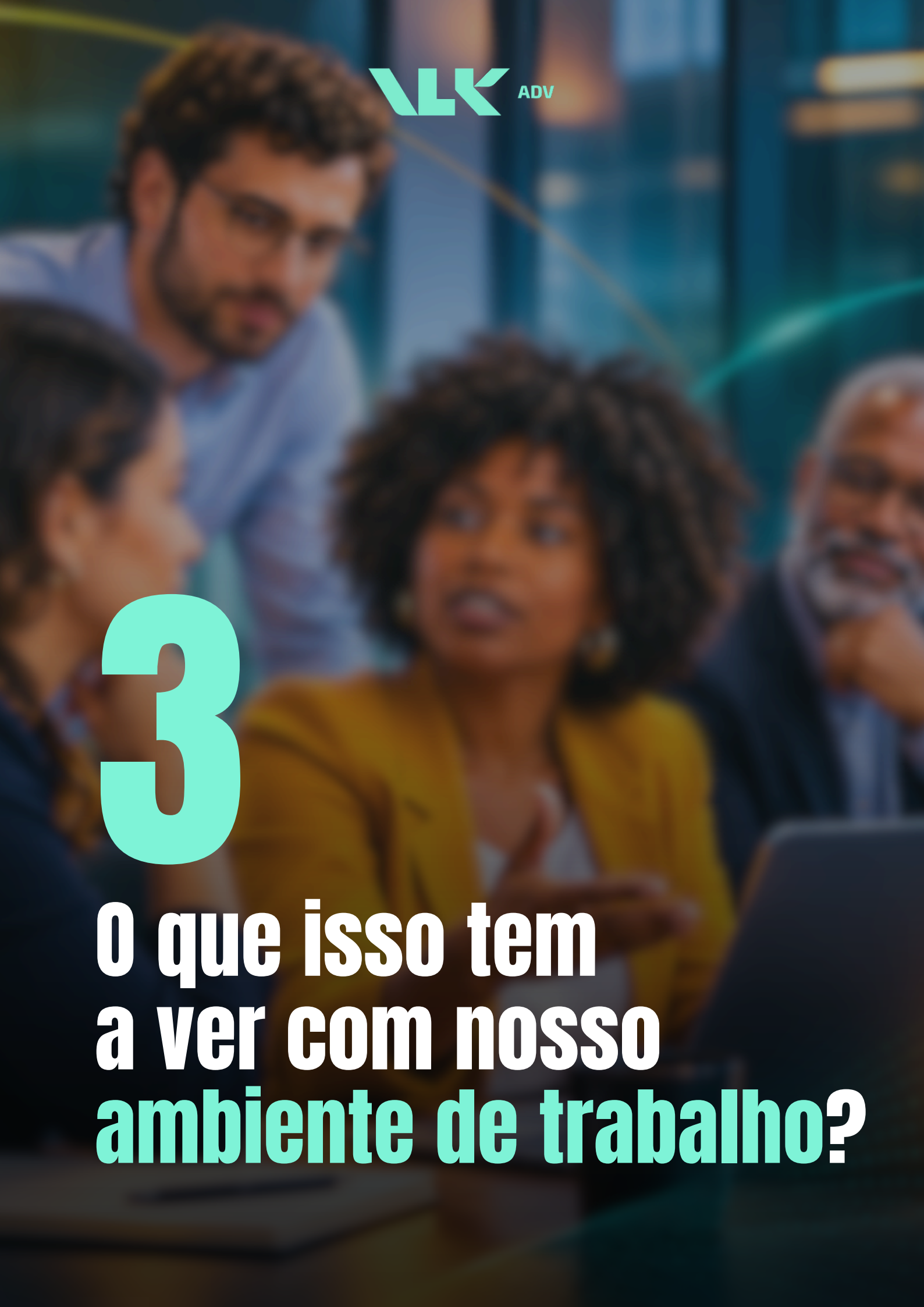
E quando o preconceito não é intencional?

Nem sempre percebemos como estereótipos podem influenciar nossos julgamentos. Essas associações automáticas são frequentemente chamadas de **vieses inconscientes.** Por exemplo, presumir que uma pessoa ocupa determinada função profissional apenas por sua aparência, sem conhecer suas competências.

Vieses inconscientes não significam, necessariamente, uma intenção deliberada de discriminar. No entanto, quando reproduzem estereótipos raciais, podem influenciar comportamentos e decisões, contribuindo para a manutenção de desigualdades. **A ausência de intenção não elimina necessariamente os efeitos de uma atitude ou decisão discriminatória.**

Para aprofundar a leitura:

- *Controladoria-Geral da União (**aqui**) — Formação em Educação Étnico-Racial. Apresenta definições de preconceito, discriminação, racismo e racismo estrutural.*
- *Ministério da Fazenda — Guia Lilás: Discriminação (**aqui**) Aborda manifestações de racismo, incluindo situações relacionadas ao ambiente profissional.*
- *Tribunal Regional Eleitoral do Paraná — Entenda o que é racismo e como ele se manifesta (**aqui**).*
- *Enciclopédia Jurídica da PUC-SP — Racismo (**aqui**)*



3

O que isso tem a ver com nosso ambiente de trabalho?

O ambiente profissional é um espaço de convivência, aprendizado e desenvolvimento. Por isso, também é um lugar onde precisamos estar atentos à forma como as pessoas são tratadas, avaliadas e reconhecidas.

A inclusão racial não depende apenas de evitar atitudes discriminatórias. Ela também envolve criar condições para que diferentes profissionais tenham oportunidades de participar, contribuir e crescer.

Diversidade e oportunidades no trabalho

Ter uma equipe diversa é importante, mas a inclusão também precisa estar presente nas oportunidades oferecidas às pessoas.

Isso significa olhar para os critérios de contratação, a distribuição de responsabilidades, o acesso a projetos e as possibilidades de desenvolvimento profissional.

A igualdade de oportunidades começa quando as pessoas são avaliadas por suas competências e têm condições justas de demonstrar seu potencial.

O preconceito nem sempre é explícito

Por exemplo:

- Presumir a função de uma pessoa negra sem conhecer seu cargo
- Questionar com mais frequência a capacidade técnica de um profissional negro, sem justificativa objetiva.
- Fazer comentários sobre cabelos crespos, cacheados ou características físicas que não seriam feitos a outros colegas.
- Desconsiderar repetidamente contribuições em reuniões, enquanto ideias semelhantes de outras pessoas recebem reconhecimento.

Para compreender essas situações, é importante observar o contexto, os critérios utilizados e a repetição de comportamentos. Quando determinadas atitudes afetam de forma desigual profissionais negros, é necessário investigar possíveis estereótipos e práticas discriminatórias, sem desconsiderar os relatos das pessoas envolvidas.





4 Vieses algorítmicos: quando a tecnologia reproduz desigualdades raciais

A inteligência artificial pode facilitar atividades e apoiar decisões importantes.
Mas será que os resultados produzidos por essas tecnologias são sempre justos?

Nem sempre. E é aqui que precisamos falar sobre vieses algorítmicos.

Vieses algorítmicos são distorções que podem fazer com que sistemas automatizados apresentem resultados desfavoráveis a determinados grupos de pessoas. Em determinados contextos, esses vieses podem reproduzir ou ampliar preconceitos e desigualdades raciais e de gênero.

- *NIST. Artificial Intelligence Risk Management Framework (AI RMF 1.0). 2023. Seção 3.7, pp. 17–18.* **Acessar documento oficial**.
- *UNESCO. Recommendation on the Ethics of Artificial Intelligence. 2021. Preâmbulo, parágrafo 2(c) e parágrafos 28–29 e 90.* ***Acessar documento oficial***.



Isso acontece porque a tecnologia não está isolada da sociedade. Os algoritmos são desenvolvidos a partir de **escolhas humanas e alimentados por dados** que podem carregar desigualdades históricas. Assim, mesmo sem a intenção de discriminar, esses sistemas podem aprender e reproduzir padrões injustos.

Em outras palavras, a tecnologia não é neutra. Ela pode refletir e até ampliar desigualdades presentes na sociedade.

E isso tem **consequências práticas.** Algoritmos são utilizados para apoiar decisões sobre quais candidatos avançam em processos seletivos, por exemplo, quem terá acesso a crédito bancário e quais pacientes precisam de atendimento prioritário.

Por exemplo:

Uma ferramenta que seleciona currículos com base no histórico de contratações de uma empresa.

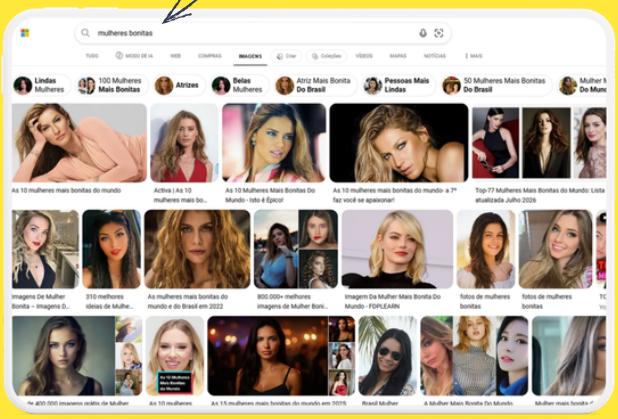
Se esse histórico apresenta desigualdades raciais, o sistema pode reproduzir esses padrões e desfavorecer candidatos negros, mesmo sem receber uma instrução explícita para isso.

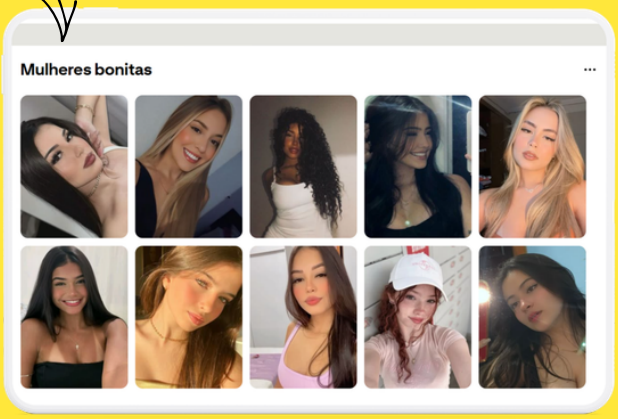


Embora os mecanismos de busca na internet e as ferramentas de inteligência artificial para geração de imagens tenham avançado, a reprodução de estereótipos e desigualdades continua sendo um desafio.

Um exemplo está na representação de padrões de beleza. Dependendo da ferramenta e do contexto, pesquisas ou solicitações envolvendo expressões como **"mulheres bonitas"** podem apresentar uma predominância de mulheres brancas, reforçando padrões de beleza pouco diversos.

Para observar como esses padrões podem aparecer na prática, realizamos, em 13 de novembro de 2026, uma pesquisa pela expressão "mulheres bonitas" em alguns mecanismos de busca. Os resultados registrados nas capturas de tela permitem refletir sobre a representação de diferentes perfis de mulheres e a possível reprodução de padrões de beleza racializados. Embora uma busca isolada não permita determinar as causas desses resultados, ela evidencia a importância de questionar quais representações recebem maior visibilidade nas plataformas digitais.





Para aprofundar
*A pesquisadora Safiya Umoja Noble, no livro Algorithms of Oppression (2018) (**aqui**), analisa como mecanismos de busca podem reproduzir estereótipos raciais e de gênero. Sua pesquisa reforça a importância de questionar quais imagens e representações ganham visibilidade nas plataformas digitais.*

Embora essas tecnologias tenham evoluído, os vieses algorítmicos continuam sendo um desafio. O problema não está apenas nos dados utilizados, mas também:

- **Nas escolhas feitas durante o desenvolvimento**
- **Nos critérios de avaliação**
- **Na forma como os sistemas são aplicados**
- **Na falta de diversidade dos times que desenvolvem sistemas de IA[1]**

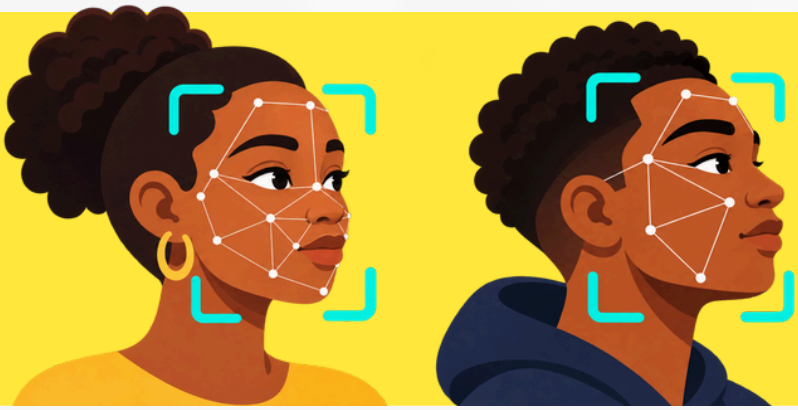
Compreender esses vieses é importante porque, quando a tecnologia influencia decisões sobre oportunidades, acesso a serviços e direitos fundamentais, **seus impactos vão muito além do ambiente digital.**

[1] *Stanford HAI. Artificial Intelligence Index Report 2021. Capítulo 6, pp. 137 e 144. O relatório apresenta dados sobre a baixa representatividade de determinados grupos na área de IA.* ***Acesse o relatório.***

E o que as pesquisas mostram sobre os vieses algorítmicos?

Estudos científicos já identificaram diferenças de desempenho e tratamento entre grupos raciais em sistemas de inteligência artificial.

Os resultados mostram como esses vieses podem afetar decisões e direitos.



Inteligência artificial e recrutamento

Cerca de **361** mil currículos avaliados

Um estudo publicado em 2025 avaliou aproximadamente 361 mil currículos em experimentos com modelos de linguagem, variando aleatoriamente as identidades sociais dos candidatos. A maioria dos modelos atribuiu pontuações menores a homens negros do que a homens brancos com qualificações semelhantes.
Em determinados cenários simulados, essas diferenças poderiam representar de **1 a 3 pontos percentuais nas probabilidades estimadas de contratação.**

*Fonte: PNAS Nexus, 2025 — Measuring gender and racial biases in large language models. (**aqui**)*

Classificação automatizada de gênero em imagens faciais

Até **34,7%** de erros

No estudo Gender Shades (2018), três sistemas comerciais de classificação de gênero foram avaliados. As taxas de erro chegaram a 34,7% para mulheres de pele escura, enquanto, para homens de pele clara, não ultrapassaram 0,8% nos sistemas analisados.

34,7% para mulheres de pele escura

0,8% para homens de pele clara

*Fonte: Buolamwini e Gebru, Gender Shades, 2018. (**aqui**)*

Reconhecimento facial e segurança

De **10** a **100** vezes mais falsos positivos

Em testes de reconhecimento facial que comparam imagens de pessoas diferentes, o NIST identificou algoritmos com taxas de falsos positivos de 10 a 100 vezes maiores para determinados grupos demográficos, incluindo pessoas afro-americanas e asiáticas, em comparação com pessoas brancas. **Os resultados variaram conforme o algoritmo e o grupo analisado.**

*Fonte: NIST, Face Recognition Vendor Test — Demographic Effects, 2019. (**aqui**)*

Os estudos mostram que decisões e análises automatizadas podem produzir resultados desiguais entre grupos raciais, mesmo sem uma intenção explícita de discriminar.

A tecnologia não é automaticamente imparcial. Reconhecer seus possíveis vieses é essencial para compreender seus impactos sobre a sociedade.

O olhar jurídico: como investigar possíveis vieses algorítmicos?

Uma ferramenta pode funcionar como foi projetada e, ainda assim, produzir resultados discriminatórios.

Ao assessorar empresas que utilizam inteligência artificial, a análise jurídica deve ir além das políticas de governança: é preciso compreender **como o sistema toma ou influencia decisões, quais desigualdades pode reproduzir e quais evidências permitem avaliar seus impactos.**

Cinco pontos de atenção para a atuação jurídica

01. Investigue os critérios de decisão

Uma IA de recrutamento pode utilizar contratações anteriores como referência de sucesso. Se esse histórico reflete desigualdades raciais, o sistema pode reproduzir padrões que favorecem determinados grupos.

O que investigar? Os critérios realmente avaliam as competências necessárias ou reproduzem padrões históricos?

02. Identifique possíveis discriminações indiretas

Mesmo sem utilizar informações sobre raça, o sistema pode reproduzir desigualdades por meio de variáveis como localização, formação acadêmica ou histórico profissional.

O que investigar? Quais variáveis influenciam os resultados e podem funcionar como indicadores indiretos de características protegidas?

03. Exija evidências sobre os resultados

A ausência de reclamações não comprova a imparcialidade de uma ferramenta. É importante verificar testes e possíveis diferenças nas taxas de aprovação, rejeição ou erro entre grupos raciais.

O que investigar? Existem testes documentados que permitam avaliar essas diferenças?



04. Verifique a efetividade da supervisão humana

Ter uma pessoa responsável pela decisão final não elimina o risco se ela apenas confirma a recomendação da IA, sem condições de questioná-la.

O que investigar? Quem revisa os resultados possui informações, preparo e autonomia para contestar a ferramenta?

05. Avalie os mecanismos de correção

A análise não termina na implementação. É necessário acompanhar os resultados, investigar problemas e adotar medidas corretivas quando surgirem indícios de viés.

O que investigar? A empresa consegue identificar falhas, avaliar pessoas afetadas, documentar ocorrências e corrigir ou suspender o sistema quando necessário?

Ao analisar uma ferramenta de IA utilizada por um cliente, o objetivo não é presumir que toda diferença de resultado seja discriminatória, **mas identificar riscos, solicitar evidências e avaliar quando uma investigação técnica mais aprofundada é necessária.**

Isso também se aplica às tecnologias contratadas de terceiros: a falta de documentação ou de informações suficientes sobre o funcionamento do sistema deve ser considerada na avaliação dos riscos e na relação com o fornecedor.



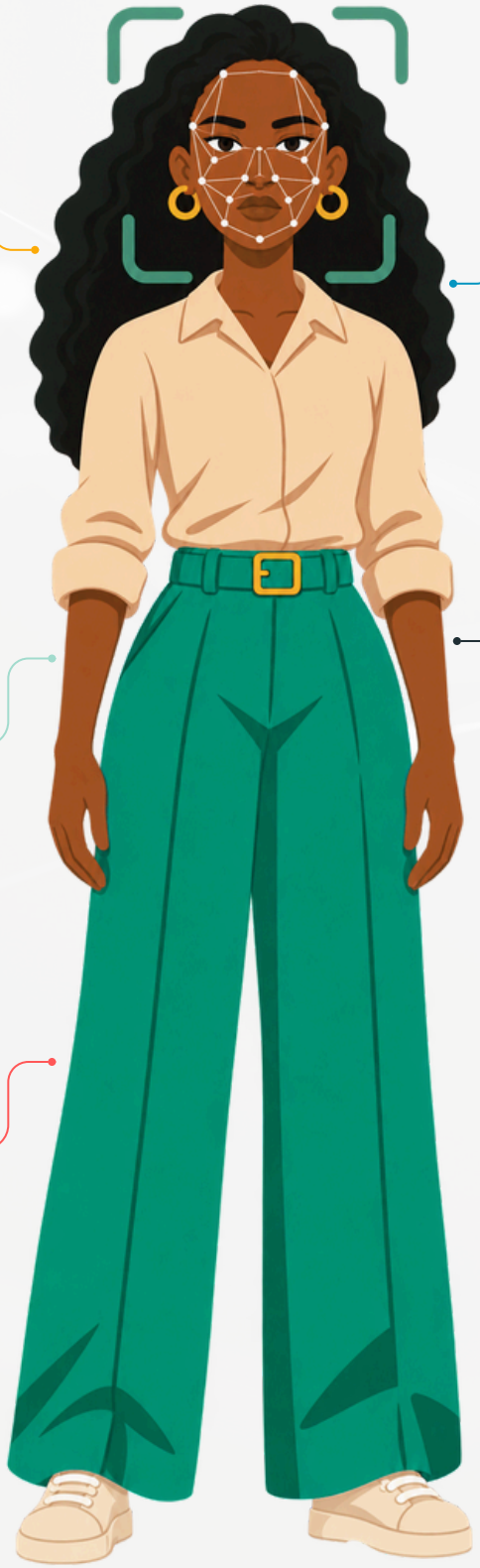
Para aprofundar:

*OCDE — Due Diligence Guidance for Responsible AI (2026) (**aqui**)*

*NIST — Artificial Intelligence Risk Management Framework (2023) (**aqui**)*

*ICO — Guidance on AI and Data Protection: Fairness and Discrimination (**aqui**)*

5 *takeaways* sobre vieses algorítmicos



1

Não confunda automação com imparcialidade

Uma decisão automatizada pode reproduzir desigualdades. O uso de IA, por si só, não garante resultados justos.

2

Olhe além dos dados utilizados

O viés também pode surgir dos critérios de avaliação, das escolhas de desenvolvimento e da forma como o sistema é aplicado.

3

Investigue os resultados, não apenas as intenções

Mesmo sem intenção discriminatória, um sistema pode produzir impactos desiguais entre grupos raciais. É preciso avaliar seus efeitos concretos.

4

Considere o contexto e os direitos envolvidos

Quanto maior o impacto potencial da tecnologia sobre oportunidades, serviços e direitos, maior a necessidade de avaliar seus riscos.

5

Transforme a análise em medidas concretas

A atuação jurídica deve contribuir para documentar riscos, orientar medidas preventivas e acompanhar a efetividade das correções.



5 Boas práticas

o respeito também está nas palavras e atitudes

Muitas expressões fazem parte do nosso vocabulário há tanto tempo que nem sempre percebemos o que elas podem comunicar.

Algumas carregam estereótipos raciais, outras associam características negras a algo negativo. Há também palavras cuja origem é debatida, mas que passaram a ser questionadas pelo significado que podem transmitir.

O objetivo não é procurar erros na fala das pessoas, mas ampliar nosso repertório para uma comunicação mais consciente e respeitosa.

E se a gente falasse de outro jeito?

Conheça expressões do dia a dia que merecem atenção e alternativas para uma comunicação mais respeitosa.

Expressões que associam o negro a algo negativo

Expressão	Por que repensar?	O que dizer?
"A coisa está preta"	Associa a cor preta a uma situação ruim.	A situação está difícil; está complicado.
"Denegrir"	Seu sentido figurado associa escurecer a prejudicar a reputação; o caráter racista do uso é debatido.	Difamar; depreciar; prejudicar a imagem.
"Mercado negro"	Usa a cor negra para caracterizar atividades ilegais ou clandestinas.	Mercado ilegal; comércio clandestino.
"Lista negra"	Associa o negro a pessoas ou itens considerados indesejáveis.	Lista de bloqueio; lista de restrições.
"Magia negra"	Pode reforçar associações negativas à cor negra e estigmas sobre práticas religiosas.	Descreva o significado pretendido sem associá-lo à cor ou a uma tradição religiosa
"Inveja branca"	Associa a cor branca a uma versão supostamente positiva da inveja.	Admiração; vontade de conquistar algo semelhante.



Expressões que reproduzem estereótipos sobre pessoas negras

Expressão	Por que evitar?	O que dizer?
“Serviço de preto”	Associa pessoas negras a trabalho malfeito ou incompetência.	Trabalho malfeito; serviço inadequado.
“Cabelo ruim” ou “cabelo duro”	Desvaloriza características naturais dos cabelos crespos.	Utilize descrições neutras e adequadas ao contexto, como cabelo crespo ou cacheado, sem atribuir características negativas à textura natural dos fios.
“Da cor do pecado”	Pode sexualizar e objetificar pessoas negras.	Evite associar a cor da pele à sensualidade.
“Mulata” ou “mulato”	Termos historicamente racializados, associados à mestiçagem e, em certos usos, à sexualização.	Pessoa negra; preta ou parda, conforme o contexto e a identificação da pessoa.
“Preto de alma branca”	Sugere que qualidades positivas seriam próprias de pessoas brancas.	Descreva diretamente a qualidade: generoso, gentil, competente.
“Você nem parece negro”	Pode sugerir que características positivas não são esperadas de pessoas negras.	Reconheça a qualidade sem relacioná-la à raça.
“Não sou suas negas”	Utiliza mulheres negras como referência a pessoas que poderiam ser desrespeitadas.	Exijo respeito; não fale comigo dessa forma.
“Negrada”, em tom depreciativo	Pode reduzir pessoas negras a um grupo tratado com desprezo.	Pessoas; equipe; colegas; pessoas negras, quando a referência racial for relevante.
“Você trabalha aqui?”	Quando dirigida a uma pessoa negra por se presumir que ela ocupa uma função de serviço ou de menor hierarquia, pode revelar estereótipos raciais sobre quem pertence a determinados espaços.	Não presuma a profissão ou o cargo de alguém pela aparência. Se precisar de ajuda, identifique os profissionais pelos mesmos critérios utilizados com qualquer pessoa.
“Nasceu com um pé na cozinha”	Associa a ascendência negra a uma posição social ligada ao trabalho doméstico.	Evite usar a expressão para falar da origem racial de alguém.
“Crioulo”, usado para se referir a uma pessoa	Possui histórico de uso racialmente ofensivo no Brasil.	Pessoa negra; preta ou parda, conforme o contexto.
“Você é bonita, apesar de ser negra.”	É um comentário racista que trata a negritude como algo incompatível com a beleza, reforçando padrões raciais discriminatórios.	Não associe beleza à cor da pele como uma exceção. Se fizer um elogio, não o condicione à raça.



Expressões cotidianas que merecem atenção

Expressão	O que considerar?	Alternativa
"Criado-mudo"	A suposta origem ligada a pessoas escravizadas é controversa e não deve ser apresentada como fato histórico comprovado.	Mesa de cabeceira.
"Dia de branco"	Pode transmitir a associação entre a cor branca, o trabalho e a produtividade. Sua interpretação deve considerar o contexto de uso.	Dia de trabalho; dia útil.
"Cor de pele" para uma única tonalidade	Não existe uma única cor que represente todos os tons de pele.	Bege, marrom-claro, marrom-escuro ou a tonalidade específica.
"Trabalhei como um escravo"	Usa a escravização como metáfora para um dia cansativo, reduzindo a gravidade histórica dessa violência.	Trabalhei muito; tive um dia exaustivo.
"Tenho até amigos negros"	Ter relações pessoais com pessoas negras não elimina a possibilidade de reproduzir preconceitos.	Escute o questionamento e considere o comportamento apontado.
"Moreno(a)", para evitar dizer negro(a)	Pode transmitir a ideia de que chamar alguém de negro é ofensivo ou precisa ser suavizado.	Pessoa negra, preta ou parda, respeitando a identificação da pessoa.
"Chuta que é macumba"	Usa práticas religiosas de matriz africana como referência a algo indesejável.	Evite a expressão; descreva diretamente o que deseja afastar ou descartar.



Boas práticas para o nosso ambiente de trabalho



A comunicação respeitosa é importante, mas o enfrentamento ao racismo **também depende de atitudes cotidianas.**

No relacionamento com colegas



- **Evite comentários e brincadeiras** sobre cor da pele, cabelo ou características físicas.
- **Não faça suposições** sobre a formação, o cargo ou a capacidade de alguém com base na aparência.
- **Se uma expressão causar desconforto,** procure compreender o motivo, em vez de desconsiderar a percepção da outra pessoa.
- **Não espere que colegas negros sejam responsáveis por explicar o racismo** ou representar todas as experiências da população negra. Busque informações e aprofunde seu próprio aprendizado.
- **Respeite características físicas e limites pessoais.** Não toque no cabelo de colegas sem consentimento nem transforme características raciais em motivo de curiosidade ou comentários invasivos.

Na comunicação profissional





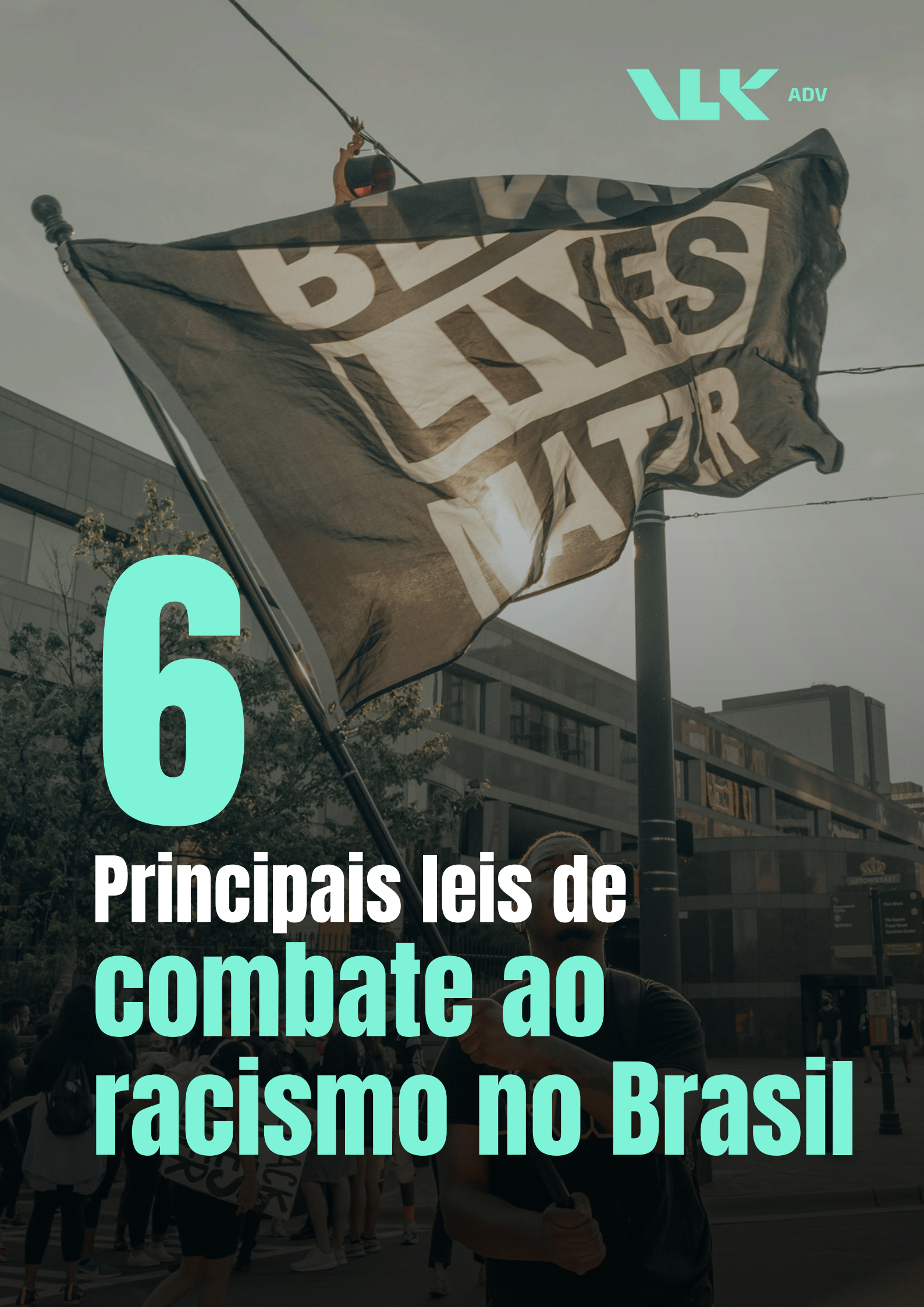
- **Prefira palavras claras e específicas**, evitando expressões que possam reforçar estereótipos.
- **Ao abordar questões raciais**, utilize informações confiáveis e respeite a forma como as pessoas se identificam.
- **Revise textos, apresentações e materiais** para evitar generalizações ou representações pouco diversas.

Na atuação com tecnologia e inteligência artificial



- **Considere possíveis impactos discriminatórios** ao analisar soluções automatizadas.
- **Questione se os dados e critérios** utilizados podem produzir resultados desiguais entre grupos raciais.
- **Lembre-se de que decisões que envolvem tecnologia** também podem envolver questões de direitos fundamentais, igualdade e não discriminação.

Mais importante do que memorizar uma lista de expressões é compreender por que determinadas palavras e atitudes merecem atenção. A linguagem muda, e aprender a se comunicar de maneira mais respeitosa também faz parte desse processo.



6 Principais leis de combate ao racismo no Brasil

A legislação brasileira passou por mudanças importantes no enfrentamento ao racismo. Ao longo das últimas décadas, foram criadas normas para combater a discriminação, proteger direitos e ampliar o acesso a oportunidades.

A linha do tempo a seguir reúne alguns dos principais marcos dessa trajetória.

1988

Constituição Federal de 1988 — CF/88
Garante a igualdade perante a lei, determina a punição de discriminações que atentem contra direitos fundamentais e estabelece que o racismo é crime inafiançável e imprescritível. Art. 5º, caput e incisos XLI e XLII.
Consultar Constituição

1989

Lei nº 7.716/1989 — Lei do Racismo
Define crimes resultantes de preconceito e discriminação, incluindo impedir o acesso a empregos, estabelecimentos e serviços por motivos raciais.
Consultar lei

1995

Lei nº 9.029 — combate à discriminação no trabalho
Proíbe práticas discriminatórias no acesso e na manutenção do emprego, inclusive por motivos de raça ou cor.
Consultar lei

2010

Lei nº 12.288 — Estatuto da Igualdade Racial
Reúne direitos e medidas para combater a discriminação racial e promover a igualdade de oportunidades, incluindo educação, saúde, cultura e trabalho.
Consultar estatuto

2012

Lei nº 12.711 — Lei de Cotas na Educação
Estabelece a reserva de vagas em instituições federais de ensino para ampliar o acesso de estudantes de escolas públicas, considerando também critérios raciais e sociais. Atualizada pela Lei nº 14.723/2023, que ampliou critérios de inclusão e aperfeiçoou o sistema de cotas.
Consultar lei

2023

Lei nº 14.532 — injúria racial e racismo recreativo
Passa a tratar a injúria racial como crime previsto na Lei do Racismo e estabelece aumento de pena para crimes raciais praticados em contextos de diversão ou recreação, entre outras mudanças.
Consultar lei

2025

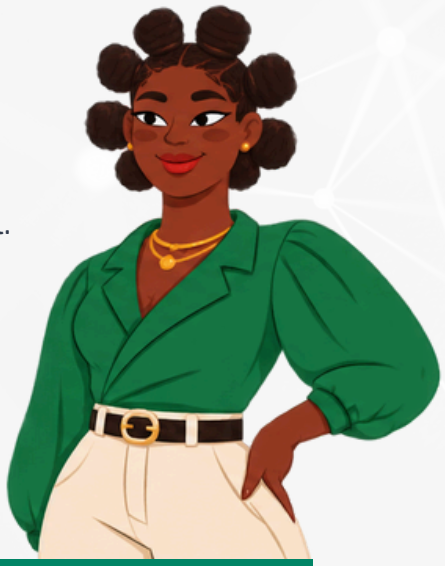
Lei nº 15.142 — ampliação das cotas em concursos federais
Reserva, no conjunto, 30% das vagas abrangidas pela lei em concursos públicos federais para pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas, conforme critérios específicos de distribuição. Substituiu a Lei nº 12.990/2014, que previa reserva de 20% para pessoas negras.
Consultar lei

O que esses marcos representam?

Essas leis mostram que o enfrentamento ao racismo envolve tanto a responsabilização por práticas discriminatórias quanto a criação de condições para ampliar a igualdade de oportunidades.

Conhecer esses direitos ajuda a compreender por que o respeito à diversidade racial não é apenas uma questão de convivência, mas também de cidadania e responsabilidade coletiva.


ADV
7
Dúvidas que podem surgir pelo caminho



Ao longo deste guia, exploramos a história, os conceitos, as desigualdades e os direitos relacionados à questão racial no Brasil.

Ainda assim, é natural que algumas dúvidas permaneçam. Afinal, compreender realidades e experiências diferentes das nossas é um processo contínuo de aprendizado.

Por isso, reunimos algumas perguntas comuns para ajudar a tornar essa conversa mais próxima do nosso dia a dia.

É melhor dizer negro, preto ou pardo?

Os três termos podem ser utilizados, mas têm significados diferentes.

No Brasil, **preto e pardo são categorias de cor ou raça utilizadas pelo IBGE**.
Já o termo negro é frequentemente utilizado para se referir ao conjunto da população preta e parda, especialmente em pesquisas, políticas públicas e na legislação.

Ao falar de uma pessoa específica, o mais importante é respeitar a forma como ela se identifica, sem fazer suposições com base apenas na aparência.

E se eu usar uma expressão inadequada sem perceber?

Isso pode acontecer, especialmente com palavras e expressões que aprendemos e utilizamos há muitos anos.

Se alguém sinalizar que determinada fala foi ofensiva, procure ouvir, compreender o motivo e ajustar sua linguagem. Não é necessário transformar a situação em uma longa justificativa.

Falar sobre raça não acaba reforçando as diferenças?



Não necessariamente. Falar sobre raça, nesse contexto, não significa dividir as pessoas, mas reconhecer que desigualdades raciais existem e podem afetar suas experiências e oportunidades.

Ignorar essas diferenças não faz com que elas desapareçam. O importante é abordar o assunto com respeito, informação e sem generalizações.

Como identificar se uma situação pode envolver discriminação racial?

É importante considerar o contexto, os comportamentos envolvidos e a existência de estereótipos ou diferenças de tratamento relacionadas à raça.

Nem sempre a discriminação é explícita ou intencional. Por isso, situações que possam envolver racismo devem ser acolhidas e analisadas com seriedade, considerando os relatos das pessoas envolvidas.

Preciso conhecer todas as expressões do glossário?

Não. O glossário é uma referência para ajudar a reconhecer palavras e expressões que merecem atenção. Mais importante do que memorizar uma lista é compreender como a linguagem pode reproduzir estereótipos e estar aberto a fazer escolhas mais respeitosas.

O que significa ser uma pessoa aliada no enfrentamento ao racismo?

É contribuir para relações mais justas e respeitosas, mesmo sem vivenciar diretamente a discriminação racial.

Isso envolve ouvir diferentes experiências, evitar estereótipos, reconhecer situações de desrespeito e não permanecer indiferente quando alguém é tratado de maneira discriminatória. Ser uma pessoa aliada não significa falar em nome de outras pessoas, mas agir com responsabilidade e respeito.

Como posso contribuir no dia a dia?

Não é necessário ter todas as respostas para começar.

Ouvir com atenção, evitar suposições, reconhecer as contribuições dos colegas e estar aberto a rever comportamentos são atitudes que ajudam a construir relações profissionais mais respeitosas.

O letramento racial não termina com a leitura deste guia. Ele continua nas conversas, nas escolhas e na maneira como convivemos com as pessoas.





Conclusão



Ao longo deste guia, abordamos temas importantes para ampliar o conhecimento sobre a questão racial, reconhecer diferentes realidades e incentivar a reflexão. Compreender o racismo, suas manifestações e seus impactos faz parte de um processo de aprendizado que vai além desta leitura.

Essa reflexão também se conecta à nossa atuação profissional.

No VLK, lidamos diariamente com temas como inteligência artificial, direito digital e regulação de tecnologias.



Nesse contexto, compreender as desigualdades raciais é especialmente importante, já que sistemas e algoritmos podem reproduzir preconceitos e estereótipos presentes na sociedade. Ter esse olhar mais atento e humano é fundamental para pensar em soluções tecnológicas mais responsáveis e inclusivas.

Este material também é um **convite do Comitê de Diversidade para mantermos essa conversa aberta.**
O Comitê busca ser um espaço seguro de escuta, diálogo e troca de experiências. Por isso, se surgirem dúvidas ou vontade de aprofundar algum tema, estamos à disposição para continuar esse aprendizado juntos.

Este guia é um ponto de partida. Reunimos informações, dados e fontes confiáveis para apoiar novas reflexões e incentivar quem deseja conhecer mais sobre o assunto.



Afinal, o compromisso com o respeito, a diversidade e a igualdade racial não termina nesta leitura.

Ele continua nas nossas relações, nas escolhas que fazemos e na maneira **como construímos, todos os dias, um ambiente mais respeitoso e inclusivo.**

Direito,
Inovação
& Tecnologia

Onde o **Direito**
impulsiona a **Inovação**

VAMOS CONTINUAR ESSA CONVERSA?

O Guia de Letramento Racial faz parte das iniciativas do Comitê de Diversidade do VLK Advogados, que busca promover o aprendizado, a troca de experiências e a construção de um ambiente cada vez mais inclusivo.

Para conhecer mais sobre essa iniciativa, trocar experiências ou conversar sobre o tema, entre em contato.



AUTOR:

IURI SANTOS

iuri.santos@vlklaw.com.br

vlklaw.com.br

VLK Direito, Inovação & Tecnologia

Onde o **Direito** impulsiona a **Inovação**

SOBRE NÓS

No VLK, **o Direito não é barreira**. É impulso para **inovar, viabilizar negócios** e construir uma sociedade mais próspera e justa.

Somos uma **boutique de Direito Digital** movida por **entregas que fazem a diferença.**

Conciliamos:

» Riscos e oportunidade;

» Complexidade e clareza; e

» Proteção e progresso.

Não importa o quão ousado seja o projeto: **faremos acontecer**, com segurança e **quebrando formalismos desnecessários**, nas seguintes áreas:

» Proteção de Dados Pessoais

» Governança Ética e Responsável de IA

» Cibersegurança e Resposta a Incidentes

» Legal Marketing e Propriedade Intelectual

» Regulação de Tecnologia

» Contencioso Estratégico