RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber.
ISSN: 2675-9128. São Paulo-SP.
Ano IV, v.1, n.2, ago./ dez 2024. | submissão: 04/11/2024 | aceito: 06/11/2024 | publicação:08/11/2024

ALLAN FERREIRA CALISTO

RACISMO X NEGRO NA GESTÃO PÚBLICA

PORTO VELHO/RO

2024

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber.
ISSN: 2675-9128. São Paulo-SP.

ALLAN FERREIRA CALISTO

RACISMO X NEGRO NA GESTÃO PÚBLICA

Artigo apresentado ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública na modalidade EaD, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia, como requisito para a obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Pública.

Orientadora: Profa.Esp. Vana Izabel de Araújo Chalender

Coorientadora:Profa. Esp. Gianny Almeida de Menezes Galvão

PORTO VELHO/RO

2024

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

Calisto, Allan Ferreira.

Racismo x Negro na Gestão Pública / Allan Ferreira Calisto, PortoVelho-RO, 2024.

25 f.

Orientador(a): Profa. Esp. Vana Izabel de Araújo Chalender. Coorientador(a): Profa. Esp. Gianny Almeida de Menezes Galvão.

Trabalho de Conclusão de Curso (Superior de Tecnologia emGestão Pública EAD) – Instituto Federal de Educação, Ciência eTecnologia de Rondônia - IFRO, Porto Velho-RO, 2024.

1. Racismo. 2. Preconceito. 3. Negro na Gestão Pública. 4. Representatividade. I. Chalender, Vana Izabel de Araújo (orient.). II.Galvão, Gianny Almeida de Menezes (coorient.). III. Instituto Federalde Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO. IV. Título.

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Gerador de Ficha Catalográfica do IFRO,com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).
Bibliotecário(a) Responsável: Celia Reis Sales, CRB-CRB11/955 (Campus Porto Velho Zona Norte)

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber.
ISSN: 2675-9128. São Paulo-SP.

RACISMO X NEGRO NA GESTÃO PÚBLICA

ALLAN FERREIRA CALISTO[1]

VANA IZABEL DE ARAÚJO CHALENDER [2]

GIANNY ALMEIDA DE MENEZES GALVÃO[3]

RESUMO

A presença de pessoas negras na gestão pública é um tema complexo, que se entrelaça com a história do racismo no Brasil. A luta por mais representatividade negra nos espaços de poder é um enfrentamento direto às estruturas racistas que permeiam a sociedade. O sistema escravista, que perdurou por séculos no Brasil, deixou profundas marcas nas sociais, estabelecendo hierarquias raciais que persistem até os dias atuais. A escravidão, ao longo de mais de três séculos, negou aos negros a cidadania e qualquer tipo de participação política. Essa herança histórica perpetua desigualdades e preconceitos, afetando na atualidade a estrutura social brasileira. Este artigo, através de uma pesquisa bibliográfica, busca compreender a relação entre o racismo e a baixa representação negra em gestão pública que culmina no sistema político brasileiro, analisando como o racismo contribui diretamente para a sub-representação de pessoas pretas em outras esferas de poder e prestígio social. Contudo, o estudo reforçou o enfrentamento ao racismo estrutural é fundamental para que junto de políticas afirmativas a inclusão no negro da sociedade brasileira possa se dar de forma mais igualitária no contexto da gestão pública, possibilitando que as instituições possam ser mais diversas e plurais.

Palavras-chave: Racismo. Preconceito. Negro na Gestão Pública. Representatividade.

ABSTRACT

The presence of black people in public administration is a crucial and complex issue that is intertwined with the history of racism in Brazil. The fight for more black representation in spaces of power is a direct confrontation with the racist structures that permeate our society. The slave system, which lasted for centuries in Brazil, left deep marks on society, establishing racial hierarchies that persist to this day. For more than three centuries, slavery denied black people citizenship and any kind of political participation. This historical legacy perpetuates inequalities and prejudices, affecting the Brazilian social structure to this day. This article, through bibliographical research, seeks to understand the relationship between racism and low black representation in the Brazilian political system, analyzing how racism contributes directly to the under-representation of black people in

1 Discente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Rondônia *Campus* Porto Velho Zona Norte. e-mail: allanclistoarte@gmail.com

2 Docente Orientadora de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) atalho para Lattes http://lattes.cnpq.br/3838354646504061 /. e-mail: vchalender@gmail.com

3 Docente Coorientadora Esp. Em Educação e-mail: giannygalvao29@gmail.com

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

other spheres of power and social prestige. However, this study only reinforces how fundamental it is to tackle structural racism so that, through affirmative policies, the inclusion of black people in Brazilian society can take place in a more equal way in the context of public management, enabling institutions to be more diverse and plural.

Keywords: Racism. Prejudice. Black in Public Management. Representativeness.

INTRODUÇÃO

Nos dias atuais, 55,7% população Brasileira é negra, um universo formado por pessoas pretas e pardas (IBGE, 2022). Segundo TSE – Tribunal Superior Eleitoral, com base nas eleições do ano de 2022 houve um aumento das candidaturas de pessoas negras, no entanto, quando um negro entra para o serviço público, encontra um cenário completamente oposto. Passa a ser minoria no quadro de candidatos eleitos, no de servidores, além disso, na maioria dos casos conforme os dados levantados por esse artigo, tem salário menor que o de pessoas de pele branca.

Além de ser baixa a representação de negros, um outro problema, refere-se a desigualdade de gênero, que fica nítida quando se comparada a remuneração de homens brancos a de mulheres negras, no serviço público. Essa realidade é fruto desse passado do Brasil escravocrata. A história do racismo no Brasil está intrinsecamente ligada ao período da escravidão, que durou por séculos. Milhares de africanos foram trazidos à força para o Brasil e submetidos a condições extremas de trabalho e vida desumanas.

A escravidão e o racismo estrutural no Brasil levaram à exclusão social e econômica de negros, gerando um acúmulo de desvantagens que se perpetuam ao longo das gerações. Essa experiência traumática deixou cicatrizes profundas na sociedade brasileira, moldando relações sociais e perpetuando desigualdades até os dias atuais. Apesar do conjunto de leis e normas, o Brasil segue em uma construção de uma política pública étnico-racial. Esse artigo tem o objetivo de elencar essa linha temporal do racismo no Brasil até os dias atuais, em busca de uma reflexão, mesmo que ainda preliminar, mas fundamental, para alcançarmos uma maior representatividade de pessoas Negras na Gestão Pública.

Com base em uma Pesquisa Bibliográfica, com dados recentemente elencados, apresento um recorte temporal, a parir Lei do Ventre Livre, primeira lei homologada à favor dos direitos das pessoas negras nascidas em território brasileiro, a reconquista de sua liberdade plena, até a conquista de direitos, até então, exclusivos às pessoas Brancas, passando por alguns marcos históricos que retratam a luta das pessoas negras.

A pauta sobre as pessoas negras em cargos de gestão pública é crucial para o combate ao racismo e a promoção da equidade racial no Brasil. Essa representatividade traz consigo uma série

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

de benefícios que contribuem para a construção de políticas públicas mais justas e eficazes. Pessoas negras que ocupam cargos de gestão trazem consigo uma perspectiva única sobre as desigualdades raciais e as suas consequências. Essa vivência permite identificar e abordar as necessidades específicas da população negra de forma mais precisa e empática. A presença de pessoas negras em posições de poder legitima a luta por igualdade racial e demonstra que a diversidade é valorizada nas instituições públicas. Isso contribui para fortalecer a confiança da população negra no Estado e em suas políticas.

O racismo está presente em diversas instituições, incluindo o Estado. A presença de pessoas negras em cargos de gestão pode ajudar a identificar e desmantelar práticas racistas, tornando as instituições mais justas e equitativas. Esse artigo busca contribuir trazendo a perspectiva negra na formulação de políticas públicas, de modo a colocar luz nos problemas estruturais causados pelo racismo, trazendo à tona as desigualdades raciais e as suas consequências, podemos conscientizar a sociedade sobre a gravidade do problema e sensibilizar as pessoas para a necessidade de mudança.

2 RAÍZES DO RACISMO NO BRASIL

O racismo é um sistema de poder que produz relações sociais hierárquicas, produzindo a superioridade de um grupo racial sobre os outros, (SANTOS,1984). Tal modo de organização é prejudicial e leva à discriminação, preconceito e desigualdade, afetando a vida de milhões de pessoas em todo o mundo. O racismo no Brasil é um problema profundamente enraizado na história do país, com raízes que remontam à época da colonização e da escravidão. A desumanização dos negros foi fundamental para justificar a escravidão, os africanos eram vistos como inferiores, incapazes e destinados a servir aos brancos. “A ideia que “aqui não temos desses problemas” está enraizada em nossas cabeças. É comum, também, encerrarmos uma conversa sobre violência no mundo com essa frase imbecil: “ainda bem que aqui não acontece nada disso”,” (SANTOS,1984).

Entre os séculos XVI e XIX, milhões de africanos foram trazidos à força para o Brasil e submetidos, de forma desumana, a condições de trabalho escravo forçado nas plantações de cana-de-açúcar, café, entre outras formas de exploração. A escravidão no Brasil foi um dos pilares da economia colonial e imperial, moldando profundamente a sociedade brasileira e deixando marcas que persistem até os dias atuais. A instituição escravocrata, que perdurou por mais de três séculos, estabeleceu uma hierarquia social baseada na raça, com os brancos europeus no topo e os negros africanos na base da pirâmide social. Porém, a população negra nunca se manteve submissa a esse cenário, historicamente construiu formas de enfrentamento a violência racial via inúmeras formas de (r)existir e lutar contra a escravização e desumanização de seus corpos.

De acordo com Brito (2003), no ano de 1655, nasce no estado de Alagoas, então parte da Capitania de Pernambuco, um dos principais líderes negros do Brasil: Zumbi, conhecido como Zumbi dos Palmares. A história de Zumbi dos Palmares é um dos capítulos mais importantes da luta contra a escravidão no Brasil.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

A luta de Zumbi e dos quilombolas foi marcada por inúmeras batalhas contra as tropas da coroa portuguesa. Apesar da superioridade numérica e tecnológica dos invasores, os quilombolas resistiram por décadas, demonstrando uma grande capacidade de organização e luta. Em 1694, Dandara foi capturada pelos portugueses e, para não ser escravizada, tirou a própria vida (SILVA, s/d.).

Após anos de resistência, o Quilombo dos Palmares foi destruído pelos militares portugueses em 20 de novembro de 1695. Zumbi foi morto e esquartejado, mas sua luta deixou um legado importante. Após a morte de Zumbi, os quilombolas resistiram por pouco tempo, já que as intervenções das tropas portuguesas impediram a formação de novos líderes negros e de novos quilombos. A partir daí os escravos fugitivos deixaram de se organizar nos quilombos, temendo perder a vida em ações militares das autoridades coloniais (GOMES, 2015).

Em 1835, em Salvador, ocorreu um dos episódios mais marcantes da história brasileira: a Revolta dos Malês. Um grande levante, protagonizado por cerca de 600 escravizados africanos, representou um importante movimento de resistência contra a opressão e a injustiça da escravidão (FUNDAÇÃO CULTURAL PALMARES, 2024). Durante séculos, indígenas e africanos foram vítimas da crueldade e da exploração desse sistema desumano imposto pelos colonizadores. No final do século XVIII, o abolicionismo emergiu como um movimento contrário às estruturas do trabalho escravo. Iniciado na Europa, o movimento ganhou força durante a Revolução Francesa.

A libertação dos escravizados não significou o fim das desigualdades. A naturalização da desigualdade social persistiu, e alguns veem isso como uma forma de vingança, já que a abolição não trouxe reparação adequada ou inclusão. Além disso, o debate sobre a falsa abolição, se a princesa Isabel agiu por livre e espontânea vontade ou sob pressão é historicamente complexo e continua a dividir opiniões.

O ex-senador, poeta e multiartista Abdias do Nascimento (2011), afirma:

> Já acostumava dizer que a Lei Aurea não passava de uma mentira cívica. Sua comemoração todo ano fazia parte do coro ao elogio que a elite escravocrata fazia em louvor a si mesma no intuito de convencer a si mesma e à população negra desse esbulho conhecido como “democracia racial”. Por isso movimento caracterizou o dia 13 de maio, como dia de reflexão sobre a realidade do racismo do Brasil. (NASCIMENTO, 2014, p. 12)

A maioria dos ex-escravizados não tinha acesso à terra, educação ou empregos dignos, sendo relegados a trabalhos precários e mal remunerados. Os negros libertos e seus descendentes foram marginalizados, privados de estudar em muitos estados e províncias, e sofreram também marginalização política, com pouca ou nenhuma representação nas esferas de poder.

A violência contra negros era sistêmica e institucionalizada, tanto durante a escravidão quanto após a abolição. A cultura ancestral negra foi criminalizada e desvalorizada, frequentemente associada à inferioridade e à barbárie.

É importante ressaltar que a escravidão não foi apenas um fato histórico, mas um

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

sistema que moldou a sociedade brasileira em todos os seus aspectos. As consequências desse passado escravocrata perduraram por gerações, exigindo políticas públicas efetivas e ações afirmativas para promover a igualdade racial (GUIMARÃES, 1995). Tais ações afirmativas são essenciais para uma reparação histórica as pessoas negras, já que foram submetidas a condições de violências extremas, tendo, portanto, seus direitos sociais básicos negados. Diante todo esse contexto, fica evidente que a representatividade negra no poder público brasileiro é um tema de extrema relevância e urgência.

A sub-representação histórica da população negra em cargos de decisão tem gerado impactos profundos na sociedade, perpetuando desigualdades e impedindo a construção de um país mais justo e equânime.

2.1 REPRESENTAÇÃO E CRIAÇÃO DE LIDERANÇAS

A campanha abolicionista, no final do século XIX, mobilizou vastos setores da sociedade brasileira e criou importantes lideranças na luta contra o sistema escravocrata. O movimento abolicionista negro no Brasil foi uma luta que contou com a participação de homens e mulheres negras, além de outros grupos sociais. Entre as ações legais estavam a distribuição de panfletos sobre o movimento, a publicação de artigos em jornais, a realização de eventos abertos ao público e a abertura de ações na Justiça com base em leis já existentes, abordadas a seguir.

A Lei do Ventre Livre, proposta pelo Visconde do Rio Branco, determinava que os filhos de mães escravizadas nascidos a partir de 28 de setembro de 1871 fossem libertos. Vale ressaltar que, como outros países europeus já haviam abolido a escravidão, essa lei foi proposta para reduzir o isolamento internacional do Brasil – devido à manutenção do sistema escravocrata – “e para enfraquecer o movimento abolicionista, reduzindo a possibilidade de revolta de escravizados” (SILVA, 2024).

A Lei Feijó, de 7 de novembro de 1831, foi a primeira lei brasileira que proibia o tráfico de escravos. O texto declarava livres todos aqueles que entrassem no Brasil e impunha penas aos importadores e compradores de escravizados, que passariam a ser tratados como piratas.

A Lei Eusébio de Queiroz, promulgada em 4 de setembro de 1850, também propunha o fim do tráfico negreiro no país. Já a Lei do Sexagenário, promulgada em 28 de setembro de 1885, concedia liberdade aos escravos com idade igual ou superior a 60 anos.

> Como se sabe, era André Rebouças um dos elementos principais da Organização da Confederação Abolicionista, como foi de várias outras entidades congêneres. E, no mesmo tom de Teixeira Júnior, pronunciavam-se várias autoridades da época, inclusive alguns que haviam se consagrado como inimigos do “pensador negro”. O próprio Imperador, certa ocasião, encontrando-se com Rebouças no Paço, disse-lhe: “admiro sua coragem e sua capacidade de sacrifício”, quando se referia ao trabalho insano de Rebouças na organização das Sociedades de Defesa do Abolicionismo, sociedades essas que incluíam promoções de passeatas, comícios, reuniões em teatros, manifestações pela imprensa e, o que é mais importante, arrecadação de fundos para garantir a grande campanha abolicionista. (LOUZEIRO, 1968, p. 136)

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

Além dos projetos que basearam a Lei Áurea, Rebouças elaborou um extenso projeto educacional para capacitar os trabalhadores brasileiros. Sobretudo, quando o debate abolicionista ganhou força, ele se engajou na campanha abolicionista e colaborou na criação da Sociedade Brasileira contra a Escravidão, ao lado de Joaquim Nabuco[4] e José do Patrocínio. “A constituição brasileira não fala em escravos, mas unicamente em libertos. Ora o espírito emancipador que presidiu a nossa independência é incontestável”. (PATROCÍNIO & REBOUÇAS, 1883, p. 10).

Assumindo protagonismo político, ele se opôs aos setores dominantes, liderando as campanhas pela abolição e pela república, efetivadas em 1888 e 1889. Vinte e um anos após a assinatura da Lei Aurea, em 1909, depois da morte do então presidente Afonso Pena em 14 de junho daquele ano, o abolicionista Nilo Peçanha assumiu como o sétimo presidente do Brasil e o primeiro, e até hoje único, presidente negro[5] do Brasil. “Nele viam o mulato, pela sua tez bastante morena, estranha à casta que até então empalmava os negócios do Estado, o homem simples, sem títulos de nobreza, sem brasões e sem fortuna”. (CELSO, 1978).

Sua gestão, que se estendeu até 15 de novembro de 1910, foi caracterizada por esforços de pacificação política e por medidas para modernizar a administração pública. Ele permaneceu como presidente até o fim do mandato, um período de 17 meses, tendo como lema de governo “Paz e Amor”. Nilo Peçanha foi um dos maiores políticos brasileiros do século XX e é considerado o maior estadista fluminense da República. Criou as primeiras dezenove Escolas de Aprendizes e Artífices, que deram origem ao que hoje conhecemos como Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Mesmo após o término de seu mandato, foi eleito senador pelo estado do Rio de Janeiro e, dois anos depois, presidente do estado do Rio de Janeiro (cargo equivalente ao de governador nos dias de hoje).

A luta pelos diretos civis do povo negro no Brasil foi ganhando cada vez mais força. Em outubro de 1931, na cidade de São Paulo, nascia a Frente Negra Brasileira (FNB), uma das primeiras organizações no século XX a exigir igualdade de direitos e participação dos negros em toda a sociedade brasileira.

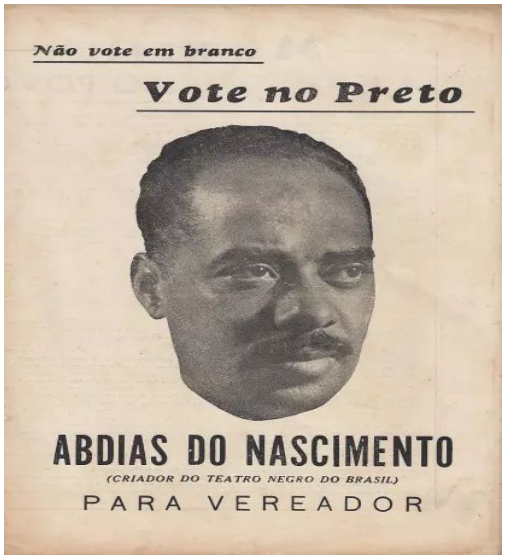
Liderada por Arlindo Veiga dos Santos e José Correia Leite, entre outros, a organização promovia diversas atividades de caráter político, cultural e educacional para seus associados e convidados – realizava palestras, seminários, cursos de alfabetização, oficinas de costura e festivais de música.

Imagem 1 – “Santinho” de Abdias Nascimento com o slogan “Não vote em branco, vote no preto: Abdias do Nascimento” da campanha política de 1950

4 Joaquim Nabuco, político diplomata, historiador, jurista, orador e jornalista brasileiro. Foi um dos fundadores da Academia Brasileira de Letras.

5 O termo “negro” é usado para se referir a pessoas que se autodeclaram pretas ou pardas, e que possuem traços físicos que as caracterizam como de cor preta ou parda.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.



Fonte: Silva (2018)

O TEN teria uma a postura político-discursiva da Negritude, movimento político-estético que impulsionou a luta pela independência de muitos países africanos (como o Senegal) e influenciou a busca pela libertação dos povos afro-americanos. Assim, tinha como bandeira "priorizar a valorização da personalidade e cultura específicas ao negro como caminho de combate ao racismo" (NASCIMENTO, 2014, p. 218).

Em 11 julho de 1950, uma ação "inesperada" com a famosa bailarina e coreógrafa estadunidense Katherine Dunham. Em uma terça-feira à noite, vésperas de sua estreia no Teatro Municipal de São Paulo, ela aproveitou o tempo livre que tinha entre o primeiro e o segundo ato para fazer uma grave denúncia aos repórteres que cobriam o espetáculo. Extremamente revoltada, a artista relatou que, dias antes, o gerente do luxuoso hotel Esplanada, próximo ao teatro, recusou-se a hospedá-la ao descobrir que era uma "mulher de cor". O hotel cinco-estrelas paulistano mexeu com estrela errada. Além de especialista em danças africanas, Dunham era antropóloga e ativista social nos Estados Unidos (WESTIN, 2020). O episódio ocasionou a criação da primeira lei contra o racismo no Brasil.

Imagem 2 – Notícia de 1950 no Correio Paulistano

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.



Katherine Dunham, quando fazia à imprensa paulistana a grave revelação.

REVOLTANTE INCIDENTE COM UMA ARTISTA AMERICANA

Recusa o Hotel Esplanada hospedagem à celebre bailarina Katerine Dunham, alegando motivos raciais

Sempre se disse que em nossa terra não vingava preconceito de

Fonte: Biblioteca Nacional Digital

Pela proposta, quem recusasse hospedagem em hotel, entrada em estabelecimento comercial, matrícula em escola ou contratação em empresa pública ou privada, desde que “por preconceito de raça ou de cor”, poderia ser condenado a pagar multa e cumprir até um ano de prisão. O projeto de lei avançou ao longo dos meses seguintes sem polêmicas ou grandes debates.

A aprovação na Câmara e no Senado foi unânime. Em 3 de julho de 1951, um ano depois do “revoltante incidente” no Hotel Esplanada, o texto aprovado ganhou a assinatura do presidente Getúlio Vargas e entrou em vigor com o apelido de Lei Afonso Arinos (WESTIN, 2020).

O Movimento Negro Unificado (MNU) foi uma organização de luta pela igualdade racial e pela defesa da comunidade afro-brasileira, inspirados pela luta de estadunidenses como Martin Luther King Jr., Malcom X, James Baldwin e Angela Davis, que lutavam pelos diretos civis do povo negro. O MNU foi fundado no dia 18 de junho de 1978 e lançado publicamente no dia 7 de julho daquele mesmo ano, em evento no Teatro Municipal de São Paulo.

3 METODOLOGIA

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

A metodologia desta pesquisa foi baseada na abordagem qualitativa, com foco na revisão de literatura e análise documental, que permitiu compreensão das variáveis do racismo na gestão pública.

Marconi e Lakatos (2011, p. 269), afirma que:

A metodologia qualitativa preocupa-se em analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano. Fornece análise mais detalhada sobre as investigações, hábitos, atitudes, tendências de comportamento etc.

O uso de técnicas de revisão bibliográfica forneceu uma base sólida para a discussão sobre o tema, identificando as principais teorias e estudos já existentes na área e contribuindo para o aprofundamento do conhecimento. Além disso, serão analisados documentos institucionais e políticas públicas relacionadas ao tema.

A amostra utilizada para a revisão de literatura inclui obras renomadas na área de racismo e gestão pública. Foram consultados artigos acadêmicos no banco dados: Scielo, Google Scholar e CAPES, livros, relatórios de organizações públicas e não governamentais.

4 RACISMO ESTRUTURAL

O racismo no Brasil não se manifesta apenas em atitudes individuais, mas também em estruturas sociais, econômicas e políticas que perpetuam a desigualdade racial. A desigualdade de renda, o acesso desigual à educação e à saúde, e a subrepresentação de negros em cargos de liderança são exemplos claros do racismo estrutural.

> O racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, de modo "normal" com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional. O racismo é estrutural. Comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade cujo racismo é regra e não uma exceção. (ALMEIDA, 2020, p.50)

O racismo estrutural é, pois, um fenômeno social que sempre esteve presente na história da humanidade, mas, ainda assim, é menosprezado e naturalizado pela sociedade, pois está internamente impregnado em todas esferas sociais, desde o surgimento da sociedade política. Certamente, a sociedade brasileira tem "um modo de socialização que tem o racismo como um de seus

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

componentes orgânicos" (Almeida, 2020, p. 47) que exerce grande efeito.

Os negros enfrentam dificuldades na busca por empregos e na ascensão profissional, resultando na concentração de negros nas camadas mais baixas da pirâmide social e nas consequências para o acesso à educação, saúde e trabalho. Nos últimos anos, inclusão, diversidade e equidade ganharam mais visibilidade e começaram a aparecer com mais frequência nas pautas das principais entidades do Brasil, principalmente nas lideranças executivas (MOREIRA & ROCHA, 2023).

Isso é evidenciado pela publicação do Perfil Social, Racial e de Gênero das 1.100 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas 2023-2024, apresentado em setembro de 2024 durante a Conferência Ethos 360º, promovida pelo Instituto Ethos[6] em São Paulo.

O estudo realizado contou com o IPEC – Inteligência em Pesquisa e Consultoria Estratégica – na aplicação e acompanhamento da pesquisa, sendo um dos principais e mais completos levantamentos sobre diversidade, equidade e inclusão no contexto das maiores empresas do Brasil. Em comparação à publicação anterior do estudo, publicada em 2016, houve uma ampliação de pesquisados: de 500 para 1.100 organizações – compostas pelas 1.000 maiores empresas e as 100 principais instituições financeiras do Brasil, de acordo com o jornal Valor Econômico (2022).

A pesquisa mostra que houve avanços, graças ao desenvolvimento de práticas e políticas de diversidade dentro das empresas. Contudo, o estudo também destaca um grande degrau hierárquico, ou seja, há um nível de diversidade muito maior nos cargos iniciais, enquanto em posições de liderança esse índice cai drasticamente, resultando na invisibilidade dessas diversidades (IPEC, 2024). O quadro abaixo ilustra esse cenário:

Imagem 3 – Distribuição por gênero nos níveis hierárquicos, segundo Perfil Social, Racial e de Gênero das 1.100 Maiores Empresas do Brasil e duas Ações Afirmativas (2023-2024)

6 O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é uma Oscip cuja missão é mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerirem seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade justa, ética e sustentável.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

Distribuição por gênero nos níveis hierárquicos

	HOMENS	MULHERES
CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	81,4	18,6
QUADRO EXECUTIVO, DIRETORIA	72,6	27,4
GERÊNCIA	62,7	37,3
SUPERVISÃO, CHEFIA, COORDENAÇÃO	61,4	38,6
QUADRO FUNCIONAL	58,0	42,0
TRAINEES	27,5	72,5
ESTAGIÁRIOS	45,5	54,5
APRENDIZES	42,6	57,4

Tabela 1: Distribuição por gênero nos níveis hierárquicos das empresas participantes

Fonte: IPEC, 2024

Outro gráfico apresentado pelo estudo evidencia a distribuição por cor ou raça nos diferentes níveis hierárquicos, destacando-se a situação da população negra. A maior parte dessa população está concentrada no quadro funcional de “baixo escalão”, conforme ilustrado abaixo:

Imagem 4 – Distribuição por gênero nos níveis hierárquicos, segundo Perfil Social, Racial e de Gênero das 1.100 Maiores Empresas do Brasil e duas Ações Afirmativas (2023-2024)

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

Distribuição por cor ou raça nos níveis hierárquicos

	BRANCA	PRETA + PARDA = NEGRAS			AMARELA	INDÍGENA
CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	93,8	1,3	4,6	5,9	0,2	0,2
QUADRO EXECUTIVO, DIRETORIA	84	1,8	12	13,8	2,2	0,1
GERÊNCIA	71,4	4	22,1	26,1	2,4	0,2
SUPERVISÃO, CHEFIA, COORDENAÇÃO	58,6	7,2	31,9	39,1	2	0,2
QUADRO FUNCIONAL	45,7	11,3	41	52,3	1,6	0,4
TRAINEES	27,4	16,4	54,4	70,8	1,7	0,1
ESTAGIÁRIOS	51,6	12,8	34	46,8	1,3	0,3
APRENDIZES	38	15	45,8	60,8	1	0,3

Tabela 2: Distribuição por cor ou raça nos níveis hierárquicos.
A população negra é a somatória de pessoas pretas e pardas (%).

Fonte: IPEC, 2024

Há uma enorme diferença quando se leva em conta o nível hierárquico. No quadro executivo, como evidenciado pelo estudo, os homens brancos são maioria da amostra (60,8%) seguidos por mulheres brancas (23,5%), enquanto os homens negros representam 10% e mulheres negras apenas 3,4%. Por outro lado, nos cargos de entrada nas empresas, como trainees e estagiários, esses números mudam drasticamente: as mulheres brancas representam 28,3% dos estagiários, as mulheres negras 26,5%, os homens brancos 23% e os homens negros 20,5%.

Vale ressaltar que esse tipo de racismo é conhecido como "racismo institucional"[7] –um sistema de desigualdade baseado na raça que ocorre dentro de instituições, como órgãos públicos, empresas privadas e universidades (FREITAS, 2021). Ele se manifesta através de políticas, práticas cotidianas e estruturas que colocam grupos raciais minoritários em desvantagem em relação à maioria. O racismo institucional é um fenômeno complexo e enraizado na sociedade brasileira, manifestando-se de forma sutil e sistemática em diversas instituições, incluindo a gestão pública. Seus impactos são profundos, perpetuando desigualdades e impedindo a construção de uma sociedade mais digna e distributiva.

5 RACISMO X NEGRO NA GESTÃO PÚBLICA

Em 9 de junho de 2014, foi homologada a Lei de Cotas Raciais em Concursos Públicos, nº 12.990, que estabelece que 20% das vagas em concursos públicos federais devem ser reservadas para pessoas negras. Esta política pública do Governo Federal aplica-se a cargos efetivos e empregos públicos nas seguintes entidades: administração pública federal, autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pela União. A lei teve vigência de 10 anos a partir da sua publicação e não se aplicou a concursos com editais

7 O termo "racismo institucional" foi introduzido no final dos anos 1960 pelos ativistas Charles V. Hamilton e Stokely Carmichael, do movimento Black Power.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

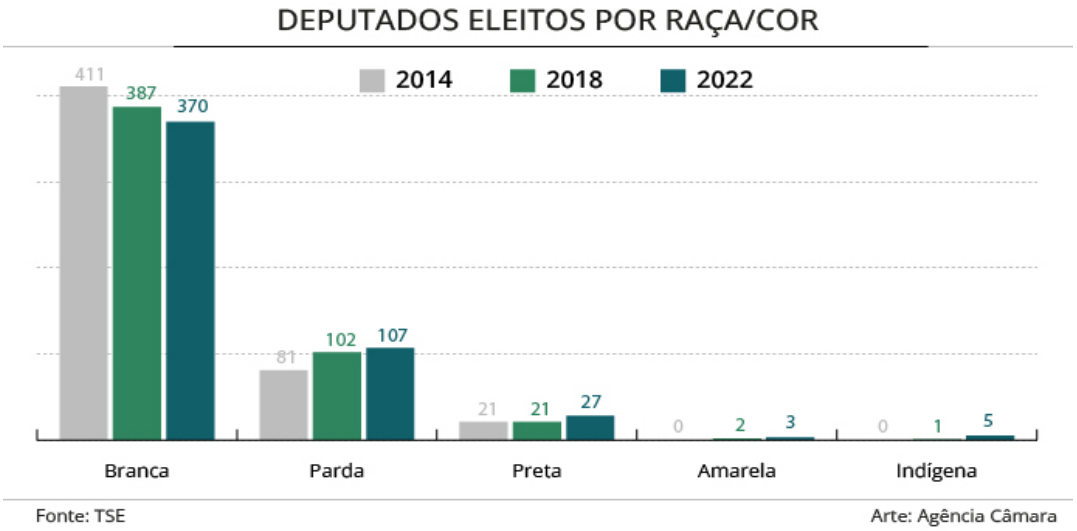
já publicados. Tal lei é fundamental, como também leis que assegurem o pleno exercício de lideranças negras em cargos de poder, visto que quando pessoas negras ocupam espaços antes predominantemente brancos, são vistas como ameaça, suas presenças gera incômodo, a ponto de terem suas vidas em risco, até mesmo letal.

Em 2016, Marielle Franco, no Rio de Janeiro, foi eleita vereadora pelo PSOL, se destacou por sua luta contra a violência policial, a desigualdade social e a discriminação. Ela era uma voz forte em defesa dos direitos das mulheres, dos negros, da comunidade LGBTQIA+ e das pessoas que vivem em favelas, Marielle era uma mulher negra, favelada, lésbica e militante pelos direitos humanos, sua trajetória política a tornou um símbolo da luta por justiça social e racial no Brasil. Em 2018 foi assassinada, foi um dos crimes mais chocantes da história recente do Brasil.

A morte de Marielle expôs a profundidade do racismo estrutural no Brasil, demonstrando que a violência contra pessoas negras, especialmente mulheres negras, é uma realidade constante. O crime evidenciou a violência política no país e a necessidade de proteger os defensores dos direitos humanos. Apesar de ter sido brutalmente assassinada, Marielle continua viva em nossos corações e em nossas lutas. Seu legado é a luta por um Brasil mais justo e igualitário, livre de racismo, violência e desigualdade.

Segundo dados da Câmara dos Deputados, apesar do aumento de 36,25% nas candidaturas de pretos e pardos para a Câmara dos Deputados em 2022 em comparação a 2018, o número de candidatos efetivamente eleitos com essas características autodeclaradas cresceu apenas 8,94% (Imagem 6).

Imagem 5 – Deputados eleitos por raça/cor



Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

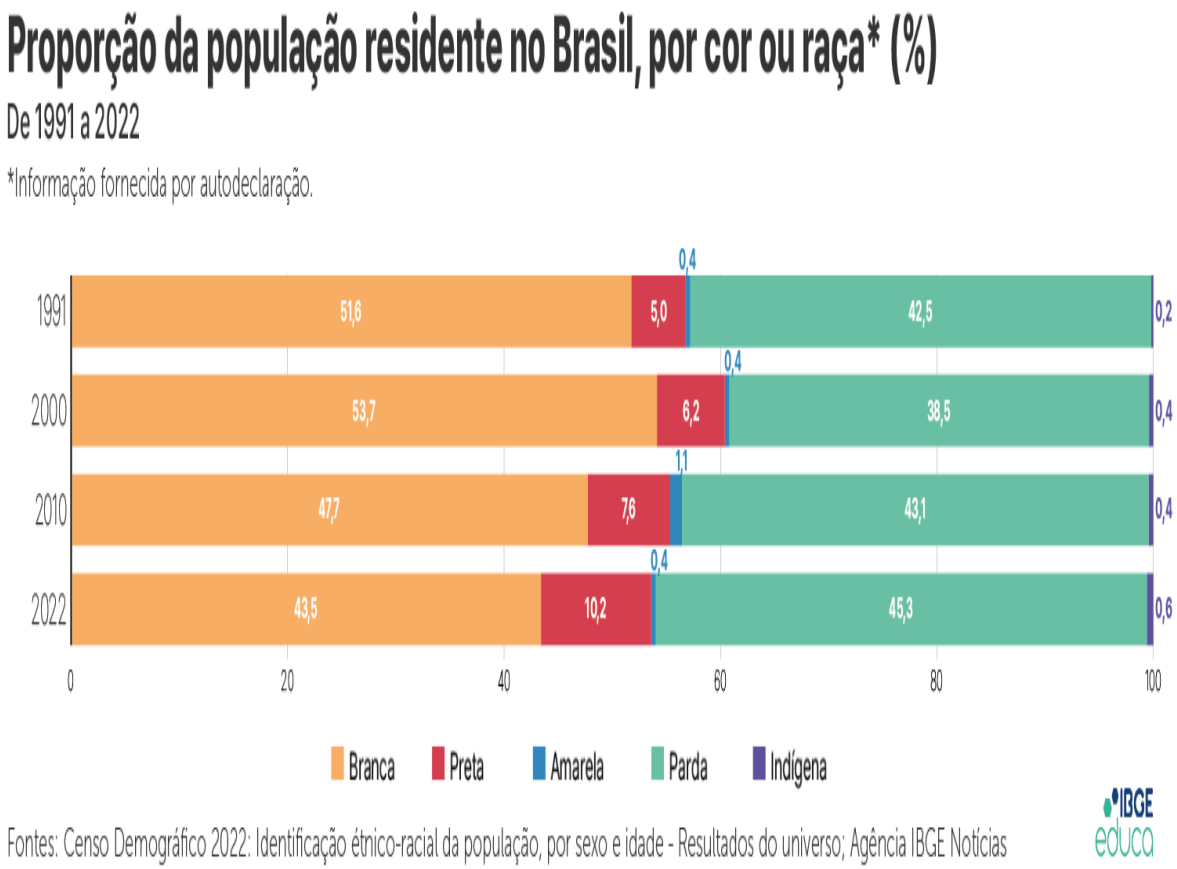
Fonte: Souza (2022)

Em 2022, os eleitos pretos e pardos eleitos somam, respectivamente, 27 e 107; em 2018, eram 21 e 102. De acordo com o Tribunal Superior Eleitoral (TSE), em 2022, foram registradas 1.424 candidaturas de pretos e 3.462 de pardos, conforme os critérios autodeclarados; em 2018, eram, respectivamente, 937 e 2.649. Assim, em 2022, pretos e pardos somam 4.886 candidaturas – quase metade (47%) dos cerca de 10 mil postulantes. Em 2018, eram 3.586, ou seja, 42% dos 8,6 mil candidatos.

Segundo o IBGE, em 2022, cerca de 92,1 milhões de pessoas se declararam pardas, o que equivale a 45,3% da população do país. Desde 1991, esses números não superavam a população branca, que, em 2022, chegou a 88,2 milhões (43,5% da população). Outras 20,6 milhões de pessoas se declararam pretas (10,2%), enquanto 1,7 milhões se declararam indígenas (0,8%) e 850,1 mil se declararam amarelas (0,4%). Os dados são do Censo Demográfico 2022: Identificação étnico-racial da população, por sexo e idade.

Imagem 6 – Proporção da população residente no Brasil, por cor ou raça

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.



Fonte: IBGE (2022)

Com o intuito de reduzir o degrau étnico entre brancos e negros na política brasileira, o TSE (Tribunal Superior Eleitoral) decidiu, em 2020, que candidatos pretos e pardos devem receber recursos do Fundo Eleitoral proporcional ao número de candidaturas. A partir dessa decisão, um candidato branco que alterar sua declaração de cor pode ajudar a sigla a atingir a cota estabelecida pela Justiça Eleitoral. Se o candidato altera sua declaração de cor, ser branco deixa ser um impeditivo para que o candidato receba os recursos.

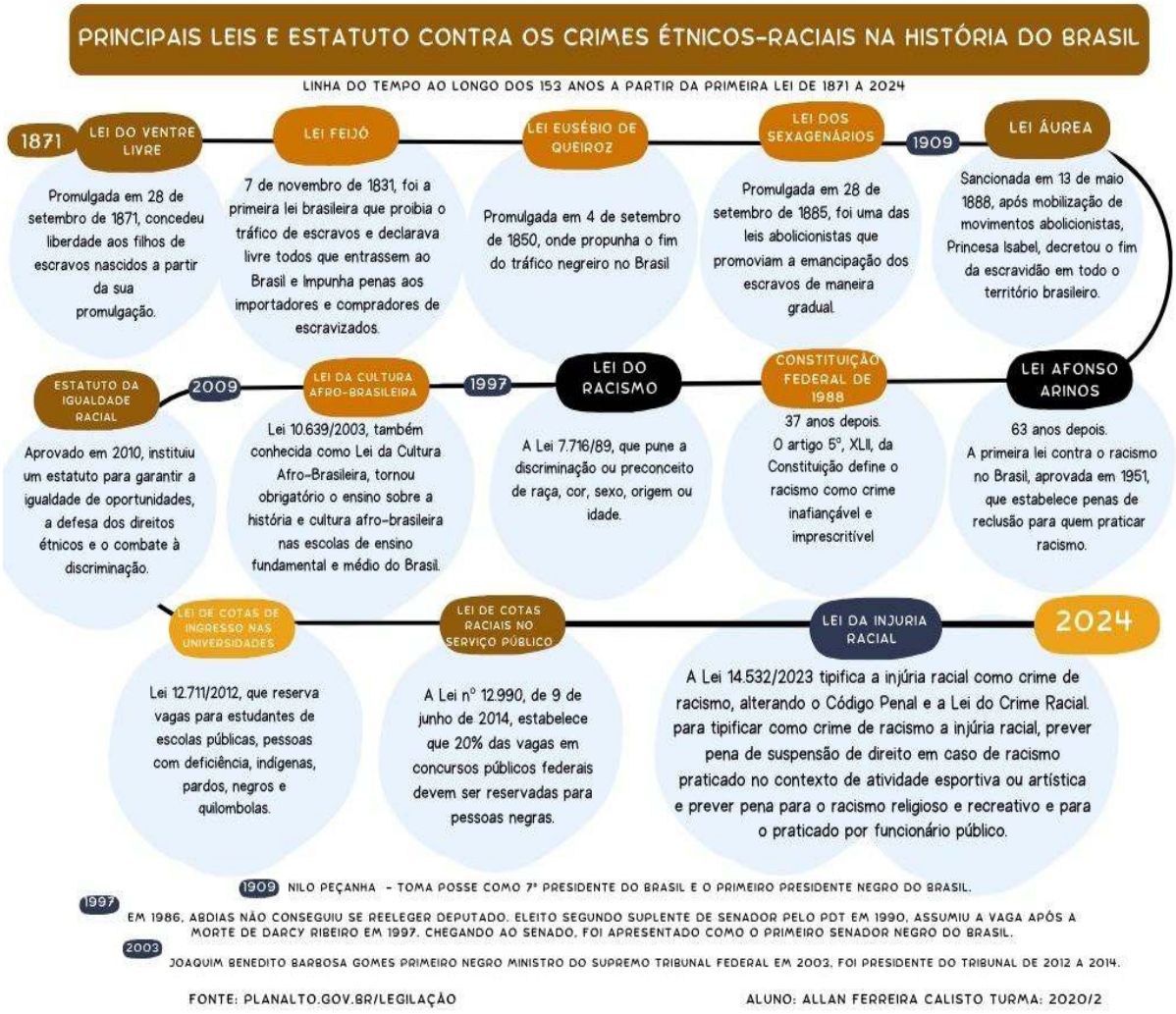
As cotas contribuem para quebrar barreiras históricas que impedem o acesso de negros a cargos de liderança. Ao proporcionar oportunidades iguais, elas permitem que pessoas negras desenvolvam suas habilidades e competências, aumentando suas chances de sucesso na carreira política.

As leis antirracistas no Brasil são fundamentais para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Elas representam um avanço significativo na luta contra o racismo estrutural que permeia nossa história e sociedade, estabelecem um marco legal para combater a discriminação racial em todas as suas formas, seja no âmbito individual ou institucional, visado garantir a igualdade de oportunidades para todos, independentemente de sua raça ou cor. É fundamental

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

que a sociedade civil, o poder público e as instituições trabalhem em conjunto para garantir o cumprimento das leis antirracistas e a construção de um Brasil mais justo e igualitário. Na imagem 7, veremos uma linha do tempo das principais leis e estatuto contra os crimes étnico-raciais na história do Brasil.

Imagem 7 – Linha temporal das principais leis contra os crimes raciais no Brasil



Fonte: Portal da Legislação do Governo Brasileiro

A linha histórica acima, período compreendido entre os anos de 1871 e 2024, demonstra e apresenta as leis que até então foram criadas para combate aos crimes de racismo em nossa sociedade. Tais leis tem exercido um papel importante para impedir a perpetuação de explorações e violências contra a população negra, bem como para que as pessoas negras tenham suas humanidades devidamente reconhecidas, respeitadas, bem como seus direitos sociais assegurados.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

> Ninguém nasce odiando outra pessoa por sua cor da pele, ou sua origem, ou sua religião. As pessoas têm que aprender a odiar, e se podem aprender a odiar, elas podem ser ensinadas a amar, pois o amor ocorre com mais naturalidade no coração humano que o seu oposto. (MANDELA, 2012, p.761)

Depois de 136 anos após a falsa “abolição” da escravidão no Brasil, as políticas afirmativas continuam buscando ampliar cada vez mais a participação social da população negra em todas as esferas. As instituições brasileiras, como a segurança pública, o judiciário e o mercado de trabalho, ainda reproduzem as desigualdades raciais enraizadas em nossa sociedade, perpetuando o racismo estrutural.

A desigualdade socioeconômica é evidente: a maioria dos negros brasileiros ocupa níveis sociais mais baixos, com acesso limitado à educação, saúde e oportunidades de trabalho. Apesar da implementação de leis que visam reduzir esse degrau social, a participação política de negros permanece baixa, refletindo uma histórica segregação e discriminação. Além disso, a violência policial contra negros permanece como um problema crônico e grave no Brasil, que evidencia o racismo institucional no país.

O assassinato da vereadora Marielle Franco, em 2018, foi um dos crimes mais chocantes da história recente do Brasil. Sua morte representou muito mais do que a perda de uma vida, mas sim um ataque violento à democracia, aos direitos humanos e, sobretudo, à luta antirracista no país. É necessário e urgente, desenvolvimento de políticas de segurança pública que não ajam apenas oprimindo a população negra e destituindo o seu direito à vida.

Apesar de conquistas significativas, a luta antirracista no Brasil ainda enfrenta desafios complexos e multifacetados – mais de um século após a abolição da escravidão, o racismo estrutural persiste em diversas esferas da sociedade brasileira, mantendo uma série de desigualdades e injustiças. Além disso, essas mudanças contribuem para o fortalecimento da democracia, na medida em que permitem a representação de diferentes perspectivas e decisões mais inclusivas. No entanto, é importante ter em mente que as cotas são apenas parte da solução. Combater o racismo estrutural exige um conjunto abrangente de medidas para garantir a plena participação de todos os cidadãos na vida política do país.

Na eleição de 2022, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva deu um passo importante na composição de seu novo governo, reconstituindo a pasta de Igualdade Racial e criando o Ministério dos Povos Originários. Esses ministérios são fundamentais para consolidar as estruturas burocráticas que abrem caminhos estratégicos para enfrentar as profundas desigualdades étnico-raciais que marcam o Brasil. Isso levanta uma questão importante: por que a equidade étnico-racial é essencial para a administração pública brasileira?

A presença de negros na gestão pública contribui para a democratização do acesso a esses espaços, que historicamente foram ocupados majoritariamente por pessoas brancas.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

As instituições, cada vez mais precisam realizar auditorias e diagnósticos para identificar e eliminar práticas racistas, como discriminação em processos seletivos, assédio moral e desigualdade salarial. Oferecer treinamentos para servidores públicos sobre temas como relações étnico-raciais, diversidade e inclusão, promovendo a conscientização e a mudança de comportamentos. Estabelecer canais de denúncia seguros e eficientes para que os servidores possam reportar casos de discriminação e racismo. Coletar dados sobre a diversidade racial dos servidores públicos para monitorar o avanço das políticas de inclusão e identificar áreas que necessitam de maior atenção. Formar grupos de trabalho compostos por servidores de diferentes etnias para discutir e propor soluções para o combate ao racismo.

A luta do povo negro é contínua, e o processo antirracista requer a participação de todos. Ao reconhecer os desafios e trabalhar em conjunto, a Gestão Pública tem um papel fundamental na construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Através de políticas públicas específicas e ações afirmativas, é possível combater o racismo e promover a inclusão racial, garantindo que todos tenham as mesmas oportunidades.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio L. **Racismo estrutural.** São Paulo: Editora Jandaíra, 2020,

BRASIL. **Portal da Legislação do Governo Brasileiro.** Brasília: Poder Legislativo. Disponível em: https://www4.planalto.gov.br/legislacao Acesso em: 20 set. 24.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 set. 24.

BRITO, D. S. **Uma cidade sem senzalas: Moradias escravas e autonomia na cidade do Rio de Janeiro (1789-1850)**. Monografia (Departamento de História) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2003.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Resolução da Mesa de 10 de janeiro de 1948.** Diário do Congresso Nacional, 1948. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/resmes_sn/1940-1949/resolucaodamesa-3-10-janeiro-1948-344466-publicacaooriginal-1-cd.html. Acesso em: 25 out. 24.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

CHARÃO, Cristina. **O longo combate às desigualdades raciais.** IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada: Igualdade Racial, Disponível em:https://www.ipea.gov.br/igualdaderacial/index.php?option=com_content&view=article&id=711. Acesso em: 24 out. 24.

FREITAS, Camilla. **O que é racismo institucional e como podemos combatê-lo?**. São Paulo: Ecoa UOL, 2021. Disponível em: https://www.uol.com.br/ecoa/ultimas-noticias/2021/11/15/o-que-e-racismo-institucional-e-como-podemos-combate-lo.htm. Acesso em: 24 set. 24.

FUNDAÇÃO CULTURAL PALMARES. **Revolta das Malês:** um levante contra a escravidão na Bahia. Ministério da Cultura, 2024. Disponível em: https://www.gov.br/palmares/pt-br/assuntos/noticias/revolta-dos-males-um-levante-contra-a-escravidao-na-bahia. Acesso em: 24 out. 24.

GOMES, Flávio S. **Mocambos e quilombos: uma história do campesinato negro no Brasil**. São Paulo: Claro Enigma, 2015.

GONZALEZ, Lélia. **Lélia Gonzalez – Uma mulher de luta.** Entrevista ao Jornal do MNU, São Paulo, 1991. Disponível em: https://blogueirasnegras.org/wp-content/uploads/2013/07/entrevista-lelia-mnu.pdf. Acesso em: 25 out. 24.

GONZALEZ, Lélia. **Por um Feminismo Afro-Latino-Americano**. Rio de Janeiro: Zahar, 2018.

GUIMARÃES, Antônio S. A. **Racismo e anti-racismo no Brasil**. Novos Estudos, v. 3, 1995. Disponível em: http://novosestudos.com.br/produto/edicao-43/. Acesso em: 26 fev. 2021.

IBGE. **Conheça o Brasil – População: Cor ou Raça.** Educa IBGE, 2022. Disponível em: https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html. Acesso em: 25 out. 24.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil Social, Racial e de Gênero das 1.100 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas 2023-2024**. São Paulo: Instituto ETHOS, 2024. Disponível em: https://www.ethos.org.br/disponivel-para-download-o-perfil-social-racial-e-de-genero-das-1-100-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-acoes-afirmativas-2023-2024/. Acesso em: 24 set. 24.

LOUZEIRO, José. **André Rebouças**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro; Secretaria de Educação e Cultura/Departamento de Cultura, 1968.

MANDELA, Nelson. **Longa caminhada até a liberdade:** a autobiografia de Nelson Mandela. Curitiba: Editora Nossa Cultura, 2012.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

MARCONI, M. d., & Lakatos. **Metodologia científica (6ª ed.).** São Paulo: Atlas, 2021.

MOREIRA, Amanda & ROCHA, Giovani. **A importância da equidade étnico-racial na gestão pública.** Movimento Pessoas à Frente. Nexo Jornal, 2023. Disponível em: https://www.nexojornal.com.br/a-importancia-da-equidade-etnico-racial-na-gestao-publica. Acesso em: 25 out. 24.

NASCIMENTO, Abdias. **O negro revoltado**. Rio de Janeiro: Edições GRD, 1968.

NASCIMENTO, Elisa L. **Grandes Vultos que Honraram o Senado:** Abdias do Nascimento. Brasilia: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2014.

PATROCÍNIO, José & REBOUÇAS, André. **Manifesto da Confederação Abolicionista do Rio de Janeiro.** Rio de Janeiro: Typ. da Gazeta da Tarde, 1883. Disponível em: http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/174454.

PEÇANHA, Celso. **Nilo Peçanha e a Revolução Brasileira.** Rio de Janeiro: Emebê Editora, 1978.

RIBEIRO, Djamila. **Pequeno Manual Antirracista**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SANTOS, Joel Rufino dos. **O que é racismo.** São Paulo: Editora Abril Cultural, 1984.

SENADO FEDERAL. **Resultado das eleições municipais mostra baixa representatividade de mulheres e negros.** Rádio Senado, 2024. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2024/10/24/resultado-das-eleicoes-municipais-mostra-baixa-representatividade-de-mulheres-e-negros. Acesso em: 24 out. 24.

SILVA, Daniel N. **Dandara dos Palmares.** Brasil Escola. Disponível em: https://brasilescola.uol.com.br/historia/dandara-dos-palmares.htm. Acesso em 24 out. 24.

SILVA, Daniel N. **Movimento abolicionista.** Brasil Escola. Disponível em: https://brasilescola.uol.com.br/historiab/movimento-abolicionista.htm. Acesso em 24 out. 24.

SILVA, Julio M. **Santinho de Abdias Nascimento.** Acervo Ipeafro, 2018. Disponível em: https://ipeafro.org.br/5416-2/ Acesso em 25 out. 24.

SOUZA, Murilo. **Número de deputados pretos e partos aumenta 8,94%, mas é menor que**

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

esperado. Política e Administração Pública. Câmara dos Deputados, 2022. Disponível em: https://www.camara.leg.br/noticias/911743-numero-de-deputados-pretos-e-pardos-aumenta-894-mas-e-menor-que-o-esperado/. Acesso em 25 out. 24.

WESTIN, Ricardo. **Brasil criou 1ª lei antirracismo após hotel em SP negar hospedagem a dançarina negra americana.** Brasília: Senado Federal, 2020. Disponível em https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/arquivo-s/brasil-criou-1a-lei-antirracismo-apos-hotel-em-sp-negar-hospedagem-a-dancarina-negra-americana. Acesso em 25 out. 24.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.