Guilherme de Oliveira
e Associados
Advocacia Corporativa e Consultoria Estratégica

CONSCIÊNCIA NEGRA 2026 · CARTILHA

Racismo e assédio no trabalho: o que ainda depende de nós?

O que a lei já mudou, o que a história explica e as perguntas que toda empresa deveria fazer.

Guilherme de Oliveira
Advogado e Professor

PARA COMEÇAR

55,5% da população brasileira se declara preta ou parda.

Quantas dessas pessoas estão na liderança da sua empresa?

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2022.

ANTES DE COMEÇAR

Um feriado para pensar no lugar onde passamos a maior parte do dia

Desde a Lei 14.759/2023, o 20 de novembro, Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra, é feriado em todo o país. Feriado é pausa. Esta cartilha propõe usar parte dela para pensar no trabalho.

Ela não traz respostas prontas. Mostra o que a lei já mudou, o que a história ajuda a explicar e deixa perguntas para você levar para a próxima reunião.

01 O retrato do trabalho em números

02 Dividir para controlar

03 A abolição que esqueceu o dia seguinte

04 O que a lei já mudou

05 Racismo e injúria racial

06 Racismo no trabalho tem lei própria

07 "Era só uma brincadeira"

08 Conceitos e ações afirmativas

09 Assédio moral e sexual

10 Situações do dia a dia

11 Palavras que machucam

12 O que a empresa é obrigada a fazer

13 Do discurso à prática

14 Se acontecer com você

15 Perguntas para a próxima reunião

Maioria na população, minoria na liderança

29,5%

dos cargos gerenciais eram ocupados por pessoas pretas ou pardas em 2021, embora elas fossem 53,8% dos trabalhadores.

65,9%

foi a diferença de rendimento médio do trabalho por cor ou raça em 2024, a favor das pessoas brancas.

~50%

a mais por hora recebiam pessoas brancas em relação a pessoas pretas, mesmo com ensino superior completo (2021).

55%

maior era a taxa de desemprego de pessoas pretas em relação à de pessoas brancas no 1º trimestre de 2026.

Os números mostram que a desigualdade não se explica só pela escolaridade. Ela aparece no salário, na promoção e em quem chega a decidir.

Fontes: IBGE, Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil (2022); IBGE, Síntese de Indicadores Sociais (2025); IBGE, PNAD Contínua (1º trimestre de 2026).

PARA REFLETIR

Esses números têm rostos na sua empresa? Onde eles estão?

02 · DIVIDIR PARA CONTROLAR

Uma carta que ainda incomoda

Segundo texto publicado pelo portal Geledés, Instituto da Mulher Negra, um senhor de escravos chamado Willie Lynch teria descrito, por volta de 1712, na Virgínia, um método para controlar as pessoas escravizadas.

O método consistia em explorar as diferenças entre elas, para que desconfiassem umas das outras:

mais velhos × mais novos	pele clara × pele escura	homem × mulher

Segundo a carta, bastaria aplicar o método por um ano para que as próprias pessoas escravizadas passassem a reproduzi-lo por mais de 300 anos.

Por que essa carta ainda importa?

Porque a estratégia que ela descreve continua atual. Fazer os grupos discriminados competirem entre si por poucas vagas e convencê-los de que o problema está neles é uma forma real de manter desigualdades.

Fonte: GELEDÉS Instituto da Mulher Negra. Carta de Willie Lynch. Disponível em: https://www.geledes.org.br/carta-de-willie-lynch/. Acesso em: 17 nov. 2026.

PARA REFLETIR

Você já viu isso acontecer em algum processo seletivo?

13 DE MAIO DE 1888

A Lei Áurea acabou com a escravidão.
E o dia 14?

No dia seguinte, não houve terra, indenização, escola nem política de integração para quem acabava de ser liberto.

O Brasil já teve ações afirmativas. Só não eram para pessoas negras

1886 a 1896

Imigração subvencionada

O governo de São Paulo financiou a vinda de trabalhadores europeus para as lavouras de café. O dinheiro público foi para os imigrantes, e não para a população negra recém-liberta.

1968 a 1985

Lei 5.465/1968, a "Lei do Boi"

Reservou de 30% a 50% das vagas em escolas agrícolas e em cursos superiores de Agricultura e Veterinária da União para agricultores e seus filhos. Foi revogada pela Lei 7.423/1985.

Por que essas cotas nunca geraram o mesmo debate que as cotas raciais?

A exclusão econômica e social do pós-abolição não ficou no passado. Ela foi herdada pelas gerações seguintes e ajuda a explicar os números da página 4.

Fontes: Cristina Petri, Revista Cordis (PUC-SP), sobre a imigração europeia para São Paulo entre 1886 e 1896; Lei 5.465/1968 e Lei 7.423/1985.

PARA REFLETIR

Que heranças, boas ou ruins, você recebeu sem ter escolhido?

Quase quatro décadas de avanços

1988 — Constituição Federal
Racismo é crime inafiançável e imprescritível (art. 5º, XLII).

1989 — Lei 7.716
Tipifica os crimes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

2010 — Estatuto da Igualdade Racial
A Lei 12.288 define discriminação racial e ações afirmativas.

2019 — STF, ADO 26 e MI 4733
Homofobia e transfobia são enquadradas na Lei 7.716.

2021 — STF, HC 154.248
A injúria racial é reconhecida como imprescritível.

2022 — Decreto 10.932
A Convenção Interamericana contra o Racismo passa a valer com status de emenda constitucional.

2023 — Leis 14.532 e 14.759
Injúria racial equiparada ao racismo; 20 de novembro vira feriado nacional.

2025 — Lei 15.142
30% das vagas em concursos federais para pessoas pretas, pardas, indígenas e quilombolas.

2026 — NR-1
Desde 26 de maio, riscos psicossociais, como o assédio, entram na gestão de riscos das empresas.

Ainda existe diferença?

Até 2023, um apelido racista costumava ser tratado como "só" injúria, um crime contra a honra, com pena menor. A Lei 14.532/2023 levou a injúria racial para dentro da Lei do Racismo.

	Racismo	Injúria racial
Onde está	Arts. 3º a 14 e 20 da Lei 7.716/1989	Art. 2º-A da Lei 7.716/1989
Quem é atingido	A coletividade, um grupo inteiro	A dignidade de uma pessoa determinada
Exemplo	Recusar a contratação de pessoas negras	Ofender um colega com termo racista
Pena	De 1 a 5 anos de reclusão, conforme a conduta	Reclusão de 2 a 5 anos e multa
Fiança e prescrição	**Os dois são inafiançáveis e imprescritíveis**	

Em resumo

A diferença está em quem é atingido. A gravidade, hoje, é a mesma.

PARA REFLETIR

Você já presenciou uma ofensa racial no trabalho? O que fez naquele momento?

Discriminar na contratação, no salário ou na promoção é crime

A Lei do Racismo tem um artigo dedicado ao emprego. O art. 4º pune quem nega ou impede emprego em empresa privada por motivo de discriminação, com reclusão de 2 a 5 anos. Desde 2010, a mesma pena vale para quem:

1. **deixa de conceder equipamentos** ao empregado em igualdade de condições com os demais;
2. **impede a ascensão funcional** do empregado ou outra forma de benefício profissional;
3. **dá tratamento diferenciado** no ambiente de trabalho, especialmente quanto ao salário.

Na esfera trabalhista

A Lei 9.029/1995 proíbe práticas discriminatórias na admissão e na permanência no emprego. A CLT (art. 461) exige salário igual para trabalho de igual valor, sem distinção de etnia.

E a empresa?

O empregador responde pelos atos de seus empregados no exercício do trabalho (Código Civil, art. 932, III). Omissão também custa caro.

PARA REFLETIR

Os critérios de promoção da sua empresa são claros para todos?

"ERA SÓ UMA BRINCADEIRA"

A piada seria contada se a pessoa atingida fosse o diretor da empresa?

07 · "ERA SÓ UMA BRINCADEIRA"

Humor que humilha também é crime

Desde 2023, as penas da Lei do Racismo aumentam de um terço até a metade quando o crime ocorre em contexto ou com intuito de descontração, diversão ou recreação. É o chamado racismo recreativo, expressão consagrada pelo professor Adilson Moreira.

O critério do juiz

Deve ser considerada discriminatória a atitude que cause constrangimento, humilhação, vergonha, medo ou exposição indevida e que normalmente não se dispensaria a outros grupos (art. 20-C).

Outras mudanças

Pena maior quando o crime é cometido por funcionário público, previsão para o racismo religioso e a garantia de que a vítima esteja acompanhada de advogado ou defensor público.

E o tal "racismo reverso"?

Em fevereiro de 2025, a 6ª Turma do Superior Tribunal de Justiça decidiu que a injúria racial não se configura quando a ofensa é dirigida a uma pessoa branca exclusivamente por essa condição. O fundamento: o racismo é um fenômeno estrutural, ligado a relações históricas de poder. A honra de todas as pessoas continua protegida pelos crimes contra a honra, como a injúria simples.

Fontes: Lei 7.716/1989, arts. 20-A a 20-D (Lei 14.532/2023); STJ, notícia de 04/02/2025. Disponível em: https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/2025/04022025-Racismo-reverso-STJ-afasta-injuria-racial-contra-pessoa-branca-em-razao-da-cor-da-pele.aspx. Acesso em: 17 nov. 2026.

PARA REFLETIR

Qual foi a última "brincadeira" que você deixou passar?

Palavras que ajudam a enxergar

Racismo estrutural

Decorre do modo "normal" como se organizam as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares.

Racismo institucional

Regras e práticas de uma instituição reproduzem desigualdades, mesmo sem ninguém dizer uma palavra racista.

Racismo velado

Quase todo mundo reconhece que o racismo existe, mas quase ninguém se declara racista.

Diversity washing

A empresa divulga diversidade para sair bem na foto, sem mudar a prática. Termo difundido no Brasil por Liliane Rocha.

Ações afirmativas não são favor

São medidas do Estado e da iniciativa privada para corrigir desigualdades raciais e promover igualdade de oportunidades (Estatuto da Igualdade Racial). O STF já declarou constitucionais as cotas nas universidades (ADPF 186, 2012) e nos concursos públicos (ADC 41, 2017). Em 2025, a Lei 15.142 ampliou a reserva nos concursos federais para 30%: 25% para pessoas pretas e pardas, 3% para indígenas e 2% para quilombolas.

PARA REFLETIR

A empresa privada não é obrigada a ter cotas. O que a sua faz hoje para que o talento negro chegue à liderança?

Quando o ambiente adoece

Assédio moral

Exposição a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, no exercício do trabalho. Pode vir da chefia, de colegas ou até de subordinados. Isolar, ridicularizar, sobrecarregar de propósito e cobrar metas com humilhação são exemplos.

Assédio sexual

O Código Penal (art. 216-A) pune quem constrange alguém para obter vantagem ou favorecimento sexual, valendo-se da hierarquia. Na esfera trabalhista, comentários, toques e convites insistentes de cunho sexual também podem configurar assédio, mesmo entre colegas.

Importunação sexual

Praticar ato libidinoso contra alguém sem o seu consentimento é crime (art. 215-A do Código Penal), com ou sem hierarquia.

Racismo e assédio costumam andar juntos. Mulheres negras estão entre as principais vítimas de violência e assédio no trabalho.

PARA REFLETIR

Na sua equipe, alguém evita falar em reunião por medo de ser ridicularizado?

Isso é racismo? Isso é assédio?

Situações hipotéticas, mas comuns. Cada caso concreto depende das provas e das circunstâncias.

No grupo da equipe

Um colega posta uma "piada" sobre o cabelo de uma colega negra, e o grupo responde com risadas.

O que pode ser? Pode configurar injúria racial, com pena aumentada por ser em contexto de "brincadeira". A empresa precisa apurar, mesmo que ninguém denuncie formalmente.

Na hora da promoção

A mesma profissional negra, bem avaliada, é preterida três vezes porque "não tem o perfil" para a vaga.

O que pode ser? Critério vago e repetido acende o alerta de discriminação na ascensão funcional (art. 4º da Lei 7.716/1989). Critérios objetivos e registrados protegem todos.

Na reunião de resultados

O gestor expõe, toda semana, os números de um empregado com gritos e ironias diante da equipe.

O que pode ser? Humilhação repetida e prolongada é o retrato do assédio moral. Cobrar metas é legítimo; humilhar, não.

No corredor

Depois de recusar convites, uma colaboradora continua recebendo comentários sobre o próprio corpo.

O que pode ser? Na esfera trabalhista, pode configurar assédio sexual, mesmo entre colegas. Insistência depois de um "não" não é elogio.

Expressões que passam despercebidas

Muitas expressões do dia a dia associam o que é negro ao que é ruim e o que é branco ao que é bom. Nem toda expressão nasceu com intenção racista, e a origem de algumas é discutida. A pergunta é outra: o que ela reforça hoje?

EM VEZ DE		PREFIRA
~~Denegrir~~	→	Difamar, manchar a reputação
~~A coisa está preta~~	→	A situação está difícil
~~Mercado negro~~	→	Mercado ilegal ou clandestino
~~Lista negra~~	→	Lista de bloqueio, lista restrita
~~Cabelo ruim~~	→	Cabelo crespo, cacheado
~~Inveja branca~~	→	Admiração, inveja sem maldade

Não é patrulha

É atenção. Trocar uma palavra custa pouco e mostra a quem está ao lado que ele é respeitado.

PARA REFLETIR

Qual dessas expressões você já usou sem perceber?

Não é boa vontade. É obrigação legal

Desde a Lei 14.457/2022, a CIPA passou a se chamar Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio. As empresas que têm CIPA devem adotar quatro medidas (art. 23):

1. **Regras de conduta** sobre assédio sexual e outras formas de violência nas normas internas.
2. **Canal de denúncias** com procedimentos para receber e apurar os casos, garantido o anonimato.
3. **Prevenção na pauta da CIPA**, com temas de combate ao assédio nas suas atividades.
4. **Capacitação** de todos os níveis hierárquicos, no mínimo a cada 12 meses.

NR-1, desde 26/05/2026

Riscos psicossociais, como o assédio e a sobrecarga, devem ser identificados, avaliados e controlados no Programa de Gerenciamento de Riscos.

No horizonte: Convenção 190 da OIT

Primeiro tratado sobre o direito a um trabalho livre de violência e assédio. Aprovada pela Câmara em 01/09/2026, aguarda o Senado (PDL 997/2026).

Fontes: Lei 14.457/2022, art. 23; Portaria MTE 1.419/2024 (NR-1); Senado Federal, PDL 997/2026. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/175722. Acesso em: 17 nov. 2026.

Seis passos para um programa que funcione

1. ### Diagnóstico
   Censo de diversidade, pesquisa de clima e mapa de salários e promoções. Atenção à LGPD: origem racial é dado pessoal sensível, que exige base legal adequada e cuidado redobrado.

2. ### Compromisso da liderança
   Diretoria e conselho assumem metas e prestam contas. Sem patrocínio do topo, o programa não sai do papel.

3. ### Código de conduta e políticas
   Primeiro, o código de conduta, com os valores e as regras gerais. Dele derivam as políticas específicas, como a de diversidade e a de prevenção ao assédio.

4. ### Canal e apuração
   Canal independente, prazos definidos para apurar, proteção contra retaliação e sanções aplicadas de fato.

5. ### Letramento e capacitação
   Treinamentos anuais para todos os níveis, com atenção especial a quem lidera e a quem contrata.

6. ### Indicadores
   Representatividade por nível hierárquico, diferença salarial, taxa de promoção, tempo de apuração das denúncias.

Canal que ninguém usa, apuração que nunca termina e denunciante que sofre retaliação ensinam a todos que denunciar não vale a pena.

ANTES DO ÚLTIMO PASSO

O silêncio também é uma escolha.
De que lado ele fica?

Quem presencia uma situação de racismo ou assédio e não faz nada também ensina algo ao grupo.

Seis passos para se proteger

1 **Registre tudo**

Datas, horários, locais, o que foi dito e quem presenciou.

2 **Guarde as provas**

Não apague mensagens nem e-mails. Se puder, faça uma ata notarial em cartório.

3 **Grave, se precisar**

Gravar uma conversa da qual você participa é prova lícita, segundo o STF (Tema 237).

4 **Procure testemunhas**

Saiba que colegas que ainda trabalham na empresa podem ter receio de depor.

5 **Denuncie**

Use o canal de denúncias, o RH ou o sindicato. Sem resposta, procure o Ministério Público do Trabalho, a delegacia ou o Disque 100.

6 **Busque orientação jurídica**

Nos processos por crime de racismo, a vítima deve estar acompanhada de advogado ou defensor público.

PARA REFLETIR

Se acontecesse hoje com alguém do seu time, essa pessoa saberia a quem recorrer?

15 · PARA LEVAR PARA A PRÓXIMA REUNIÃO

Seis perguntas que nenhuma empresa deveria evitar

- Quantas pessoas negras ocupam cargos de liderança na sua empresa? E há cinco anos?
- Quem já riu de uma "brincadeira" que não teria graça se fosse sobre si mesmo?
- Seu canal de denúncias já recebeu alguma denúncia? Se não recebeu, é porque nada acontece ou porque ninguém confia nele?
- Quando alguém denunciou, o que aconteceu depois com quem denunciou?
- Os riscos psicossociais já estão no PGR da sua empresa?
- A diversidade da sua empresa aparece nos números ou só nas campanhas de novembro?

A Consciência Negra não precisa caber em um feriado. Ela pode começar na próxima reunião, com uma dessas perguntas.

FONTES E REFERÊNCIAS

De onde vêm as informações

1. BRASIL. Constituição Federal de 1988, art. 5º, XLII.
2. BRASIL. Lei 7.716/1989 (Lei do Racismo), com as alterações das Leis 12.288/2010 e 14.532/2023.
3. BRASIL. Lei 9.029/1995; Lei 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial); Lei 14.457/2022; Lei 14.759/2023; Lei 15.142/2025.
4. BRASIL. Decreto 10.932/2022 (Convenção Interamericana contra o Racismo). Consolidação das Leis do Trabalho, art. 461. Código Civil, art. 932, III. Código Penal, arts. 215-A e 216-A.
5. MTE. Portaria 1.419/2024, que altera a NR-1 (riscos psicossociais), com vigência desde 26/05/2026.
6. STF. ADPF 186 (2012); ADC 41 (2017); ADO 26 e MI 4733 (2019); HC 154.248 (2021); Tema 237 da repercussão geral.
7. STJ. Racismo reverso: STJ afasta injúria racial contra pessoa branca em razão da cor da pele, 04/02/2025. Disponível em: https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/2025/04022025-Racismo-reverso-STJ-afasta-injuria-racial-contra-pessoa-branca-em-razao-da-cor-da-pele.aspx. Acesso em: 17 nov. 2026.
8. SENADO FEDERAL. PDL 997/2026 (Convenção 190 da OIT). Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/175722. Acesso em: 17 nov. 2026.
9. IBGE. Censo Demográfico 2022: identificação étnico-racial da população. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agenciade-noticias/noticias/38719-censo-2022-pela-primeira-vez-desde-1991a-maior-parte-da-populacao-do-brasil-se-declara-parda. Acesso em: 17 nov. 2026.
10. IBGE. Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil, 2022 (dados de 2021).
11. IBGE. Síntese de Indicadores Sociais, 2025 (dados de 2024). Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/71016b2eb0a5feb8f7685271b1233db7.pdf. Acesso em: 17 nov. 2026.
12. AGÊNCIA BRASIL. Taxa de desemprego de pretos é 55% maior que a de brancos, revela IBGE, 14/05/2026. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2026-05/taxa-de-desemprego-de-pretos-e-55-maior-que-de-brancos-revela-ibge. Acesso em: 17 nov. 2026.
13. GELEDÉS Instituto da Mulher Negra. Carta de Willie Lynch. Disponível em: https://www.geledes.org.br/carta-de-willie-lynch/. Acesso em: 17 nov. 2026.
14. PETRI, Cristina. Artigo sobre a imigração europeia para São Paulo (1886 a 1896). Revista Cordis, PUC-SP.
15. MOREIRA, Adilson. Racismo recreativo. Coleção Feminismos Plurais, 2019.

Guilherme de Oliveira
e Associados

Advocacia Corporativa e Consultoria Estratégica

Sobre o autor

Guilherme de Oliveira é advogado desde 2009 (OAB/SP 287.854) e fundador do Guilherme de Oliveira e Associados, escritório de advocacia corporativa e consultoria estratégica. É pós-graduado em Direito Corporativo e Compliance e em Direito Digital e Proteção de Dados e professor de pós-graduação em Direito para Startups e Direito Empresarial.

Foi idealizador do Mentoria Preta, iniciativa voluntária de mentoria para a (re)colocação profissional, que funcionou entre 2021 e 2023.

Atualização: as leis, decisões, dados e projetos citados retratam a situação verificada em 17 de novembro de 2026.

Este conteúdo é informativo e não substitui a análise de um caso concreto. Pode ser compartilhado livremente, desde que sem alterações e com a indicação da autoria.

guilhermedeoliveira.com.br
Instagram: @guilhermeadvogados