

## TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO: RELAÇÃO RACIAL E OPORTUNIDADES PROFISSIONAIS EM ÁREAS DIGITAIS – TIC.

Miguel Gomes Martins<sup>1</sup>

### Resumo

Este estudo propõe uma análise qualitativa das desigualdades raciais, evidenciando a atual posição dos negros brasileiros que atuam nas áreas de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) no século XXI. A proposta foi desenvolvida através de estudo bibliográfico, com apresentação dos principais fatos históricos, relevantes nos últimos 30 anos, que evidenciaram a exclusão racial nos projetos relacionados às áreas de TIC, em seguimentos dentro e fora do país. Na primeira fase, será apresentado, relatos de preconceitos e discriminação encontrados por pessoas pela categorização racial como, por exemplo o desinteresse e/ou falta de oportunidades para atuar em cursos de tecnologia ou no seguimento digital. Sabe-se que as oportunidades disponíveis nas áreas de TIC, não são devidamente apresentadas a esse público em cursos, processos, e outros tipos de forma de divulgação e oportunidades nas áreas de TIC. Pode-se evidenciar que os resultados não foram favoráveis, mesmo com o passar das décadas. A classe negra permanece com grandes obstáculos horizontais quando introduzidas nas áreas e quando conseguem, encontram bloqueios para evoluir em carreiras corporativas.

**Palavras-chave:** Relação racial; Negros; Tecnologia da Informação e Comunicação.

### Introdução

Um enorme avanço nos setores de tecnologia da informação e comunicação – TIC tem ocorrido atualmente, inclusive em suas várias são as ramificações, desde as mais complexas como análise de sistemas ou engenharia de software, até as mais simples como help desk ou manutenção em computadores. Segundo a Revista Compuwold-IDC que publicou em 2019 estudos demonstrando que, “O mercado de TI no Brasil deve crescer 10,5% neste ano, na comparação com 2018”. O mercado de trabalho passou a exigir mais do profissional de tecnologia da informação, o ingresso na carreira passou a ser classificado de acordo com o tipo de conhecimento, a forma de atuação e tempo de experiência, em geral são descritos como: Júnior, Pleno, Sênior e *Master*<sup>2</sup>, este fenômeno vem levando os profissionais recém formados, a uma busca maior pelo conhecimento,

<sup>1</sup> Aluno especial do Mestrado em Educação Tecnológica - Centro Federal Tecnológico – CEFET-MG. Graduação Tecnológica em Análise e Desenvolvimento de Sistemas, Graduação Tecnológica em Sistemas para Internet, MBA em Gestão Estratégica de Projetos - UNA. E-mail: [miguelmartinsprof@gmail.com](mailto:miguelmartinsprof@gmail.com)

<sup>2</sup> Júnior: Recém-graduado com experiência de 2 a 4 anos; Pleno: Pós-graduado com experiência de 4 a 6 anos; Sênior: Pós-graduado c/ formação de gestão, experiência de 6 a 8 anos; Master: Pós-graduado c/ formação em gestão e certificações, mais de 8 anos de experiência.

para que tenham maiores chances ao participar do mundo do trabalho.

Mas o que são TIC? Segundo (OLIVEIRA; MOURA; SOUZA, 2015, p.77) “As Tecnologias da Informação e Comunicação referidas como TIC são consideradas como sinônimo das tecnologias da informação (TI)”. Ele também afirma que,

Ainda, podem ser entendidas como um conjunto de recursos tecnológicos integrados entre si, que proporcionam por meio das funções de software e telecomunicações, a automação e comunicação dos processos de negócios, da pesquisa científica e de ensino e aprendizagem (OLIVEIRA, MOURA, SOUZA, 2015, p.78).

Ao se pensar num conceito para a tecnologia em geral, percebemos que a história nos mostra que a cada dia uma nova forma ou técnica, dependendo do cenário, pode-se mudar.

Uma definição exata e precisa da palavra tecnologia fica difícil de ser estabelecida tendo em vista que ao longo da história o conceito é interpretado de diferentes maneiras, por diferentes pessoas, embasadas em teorias muitas vezes divergentes e dentro dos mais distintos contextos sociais (GAMA, 1987, p.62).

Vivemos numa sociedade caracterizada por diferentes ideias, conceitos e atitudes, quase todas as pessoas necessitam e são dependentes desta transformação tecnológica, por isso podemos entender a tecnologia como o meio de transformar e melhorar a vida das pessoas e das empresas.

Percebe-se que mesmo com tanta tecnologia e transformação, há grupos que ainda estão sofrendo discriminação devido ao preconceito racial. Não é comum a presença de negros trabalhando em setores de tecnologia da informação, quando encontrados, assumem uma posição de baixo escalão ou executam tarefas diferentes das atribuições de um profissional branco de mesmo cargo ou função.

Em relação ao aspecto de raça/cor, o setor de TI traz, com algumas nuances, a quase ubíqua situação de inserção no mercado de trabalho em diversos setores, uma distribuição dos brancos em ocupações mais valorizadas, no caso,

dirigentes e desenvolvedores de programas, e dos negros em ocupações com mais baixa qualificação, como técnicos de redes (NUNES, 2016, p.390).

Dentro deste contexto, este artigo irá apresentar reflexões sobre as causas do racismo no campo da tecnologia e sobre a inferioridade numérica dos profissionais negros nas empresas.

## **A influência da escravidão**

Nota-se durante décadas, que o negro não consegue, na maioria das vezes, ocupar um lugar de destaque na sociedade. Esse fato é herança do período da escravidão, quando esses não tinham acesso às terras. Mesmo depois da abolição da escravatura em 13 de maio de 1988, os negros que não tinham estudo, terras, profissão, heranças dos pais, não tinham chances de conseguir ascensão financeira que pudesse servir as gerações atuais.

Quando a abolição ocorreu, os negros foram abandonados à própria sorte, não concedendo nenhum tipo de reparação, indenização e terras — mesmo que nenhum valor fosse suficiente por vidas inteiras de trabalho forçado e desumano. Não podiam cultivar a terra e não tinham dinheiro para comprá-la diretamente do estado (que, de qualquer forma, possuía o poder de determinar quem seria o dono das terras e certamente os negros não estavam no topo da lista). O que restou para a população negra foi a fuga para as cidades para viver em cortiços, dependentes, vendendo sua mão de obra a salários de fome (JUNIOR, 2014).

Após a abolição, os negros necessitavam se alimentar, morar, cuidar de sua família. Juntando-se aos imigrantes europeus vindos para trabalhar nas lavouras, se submeteram a trabalhos pouco remunerados, falta de recursos, muitas vezes continuando a trabalhar para as mesmas pessoas que os escravizavam, não conseguindo assim ter uma vida melhor.

Ameaças de morte, castigos físicos, dívidas que impedem o livre exercício do “ir e vir”, alojamentos sem rede de esgoto ou iluminação, sem armários ou camas, jornadas que ultrapassam 12 horas por dia, sem alimentação ou água potável, falta de equipamentos de proteção, promessas não cumpridas (PEREIRA, 2015, p. 101).

Ainda segundo (PEREIRA, 2015, p.104) “A liberdade para os ex-escravizados não representou

o acesso às instituições políticas e aos direitos civis e sociais”. Naquela época, não existia políticas de inclusão social, cotas e/ou outras formas de contribuir para que o negro pudesse viver como os demais grupos raciais. A abolição também não mudou muita coisa, conforme explica (PEREIRA, 2015, p.109) “A liberdade advinda com a Lei Áurea não mudou a visão sobre o negro que continuava a ser visto como inferior”.

Não tendo as condições necessárias, dinheiro e moradia, a maioria dos negros não tiveram como progredir na vida acadêmica, muitos eram analfabetos ou semi-analfabetos, o que os impediavam no incentivo a educação a seus futuros descendentes. Alguns não tinham terras e/ou moradias, tendo que pagar aluguel ou morar de favor.

Não era raro, durante a virada do século XIX para o século XX, encontrar famílias de ex-escravos morando conjuntamente, no mesmo espaço doméstico, com outras famílias, seja em fazendas ou então em propriedades rurais menores (PALMA; TRUZZI, 2011, p. 6).

Segundo os últimos dados do IBGE, temos hoje no Brasil uma população formada por 54% de pessoas negras, entre pretas e pardas. Entre 2012 e 2016, a população brasileira cresceu 3,4%, chegando a 205,5 milhões, o número dos que se declaravam brancos teve uma redução de 1,8%, totalizando 90,9 milhões. O número de pardos autodeclarados cresceu 6,6% e o de pretos, 14,9%, chegando a 95,9 milhões e 16,8 milhões, respectivamente (SARAIVA, 2019). Ao olharmos para as instituições públicas e empresas privadas, de diferentes setores, vemos que este percentual não corresponde às mesmas proporcionalidades populacionais.

Observamos também a enorme quantidade de pessoas negras em outras atividades historicamente direcionadas à população negra, como, por exemplo, na construção civil, serviço doméstico, cozinhas e vigilância. Isso ocorre em razão do processo histórico, dos direitos que foram negados, da falta de acesso, da falta de oportunidades vinda dos escravos.

Um filho de branco, herdando as terras e bens dos pais, teriam bem mais condições de pagar uma escola de melhor qualidade, do que o herdeiro de escravo que lutava para conseguir uma oportunidade de crescimento após sua alforria. As escolas públicas de qualidade, Universidades

Federais, colégios militares, ficam nos grandes centros e não nas periferias, além dos melhores hospitais públicos e bibliotecas públicas, inviabilizando o acesso aos menos privilegiados.

Para se manter dentro de um lugar formal de educação, exige-se dinheiro. Mesmo sendo um direito básico de todos perante a Lei, na prática estudar é um privilégio no país, uma vez que todo aporte financeiro necessário são restritos a uma parcela da população.

## O racismo

De acordo com o Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa, o racismo pode ser definido como:

Teoria ou crença que estabelece uma hierarquia entre as raças (etnias); Doutrina que fundamenta o direito de uma raça, vista como pura e superior, de dominar outras; Preconceito exagerado contra pessoas pertencentes a uma raça (etnia) diferente, geralmente considerada inferior; Atitude hostil em relação a certas categorias de indivíduos (MICHAELIS, 2019).

Assim, pode-se dizer que o racismo é uma crença de que cada grupo étnico possui características, qualidades ou habilidades específicas, a ideia de que algumas raças são inferiores ou superiores a outras.

Não há como aceitar o argumento de divisão de raças, tampouco a existência de raças puras, uma vez que somos frutos de imigrações no passado e estamos constantemente modificando geneticamente. Dessa maneira, não existe uma raça pura e homogênea superior às demais, esse pensamento, por mais óbvio que pareça nos dias atuais, foi utilizado para sustentar a segregação racial e o mito de inferioridade de judeus e negros em relação a raça ariana, ostentados pelo nazismo que assassinou milhares de pessoas durante o holocausto (ÁVILA, 2014, p.354).

Conforme descrito pela autora, devido às imigrações e casamentos fora do mesmo grupo étnico, raças foram misturadas ao longo da história, brancos, negros e índios, formando uma miscigenação.

O racismo se manifesta de diferentes formas, desde atitudes no âmbito das relações individuais, a relações estruturais e institucionalizadas. Manifesta-se tanto em ações concretas de discriminação racial, como em atitudes de omissão frente a injustiças decorrentes da condição étnico-racial. É gerador de múltiplas violências, guerras, desigualdade racial, perseguição religiosa, extermínio. E pode estar subjacente a ideias preconceituosas e a práticas de discriminação, segregação, isolamento social e aniquilamentos (ROCHA, 2016, p.11).

O mito da democracia racial nega a existência do preconceito e da discriminação racial no Brasil ao afirmar que a miscigenação harmonizou as diferenças entre as raças e diluiu os conflitos de culturas. Ou seja, nega as desigualdades vivenciadas pela população negra. Não podemos falar de racismo sem antes conceituar os termos: preconceito e discriminação.

O preconceito é um julgamento antecipado, que fazemos contra uma pessoa, grupos de indivíduos ou povos, em decorrência de sua origem, cultura, religião, fenótipos ou simplesmente por não conhecermos ou termos algum contato e convivência. Aparece em opiniões formadas, muitas vezes, a partir de estereótipos e sem fundamentação concreta (ROCHA, 2016, p.12).

O preconceito está ligado a uma opinião pré-concebida sobre um determinado grupo ou pessoa, sobre qualquer informação ou razão.

A discriminação refere-se à conduta ou tratamento injusto ou negativo a um grupo ou pessoa, por ela pertencer a uma determinada categoria ou classe como raça, sexo, idade ou opção religiosa. É definida pelo Estatuto da Desigualdade Racial:

Discriminação racial ou étnico-racial: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada (BRASIL, 2010).

O racismo precisa ser combatido para que ele não vire discriminação dentro da estrutura da nossa sociedade. A imagem dos negros sempre foi associada com o ruim, com o feio, com o menos inteligente, essa visão dos negros faz parte de um processo chamado “branqueamento”, no qual os brancos são considerados como o grupo padrão de referência do bom, do belo, da inteligência, etc.

Clareamento racial, branqueamento racial ou simplesmente branqueamento, é uma ideologia que era amplamente aceita no Brasil entre 1889 e 1914, como a "solução" para o excesso de negros. Simpatizantes da ideologia de Branqueamento acreditavam que a raça negra iria avançar culturalmente e geneticamente, ou até mesmo desaparecer totalmente, dentro de várias gerações de miscigenação entre brancos e negros (BRANQUEAMENTO RACIAL, 2019).

## O racismo institucional

Podemos subdividir o racismo em vários tipos: individual, institucional, cultural, primário, comunitarista e ecológico. O que mais se adapta a este estudo é o racismo institucional.

(...) especificar como se manifesta o racismo nas estruturas da organização da sociedade e nas instituições, para descrever os interesses, ações e mecanismos de exclusão estabelecidos pelos grupos racialmente dominantes (PACE; LIMA, 2011, p.4).

Conforme disse o autor, o racismo institucional pode ser encontrado em diversos espaços públicos ou privados, consiste de uma falha das organizações, criando manifestações e comportamentos discriminatórios ao prover um serviço adequado às pessoas, mediante seu grupo racial. A população brasileira vem crescendo a cada dia e segundo (SCRIVANO, 2019) “Negros e mulheres ocupam menos de 20% dos cargos altos das empresas”. Ao visitar uma grande empresa e ver menos de 5% da alta gerência negra, a ausência dessas pessoas caracteriza-se racismo institucional. Ainda se manifesta dentro das empresas, (muito comum através de comentários, piadinhas, apelidos ou olhares, mostrando que a pessoa não se enquadra no perfil) isso não seria preconceito? (o racismo não se caracterizaria por uma divisão de funções distintas para negros e brancos, menor número de negros ocupando cargos de destaque, valor de salário diferentes entre as raças etc.).

Nos dizeres de (RODRIGUES, 2019) “(...) apenas 4,7% ocupam cargos executivos”. Nada justifica que o segmento da população negra esteja presente apenas em um determinado tipo de função.

Seguindo o que diz o autor se olharmos para os setores de tecnologia, não é comum a presença de negros trabalhando, muitas das vezes quando encontrados, estão desempenhando atividades de menor prestígio ou mais simples. O que poderia indicar uma crença de que o trabalho do negro é menos importante que o trabalho do branco.

Entretanto a falta de um trabalhador afrodescendente pode implicar em sérios problemas para a empresa, além da falta de diversidade racial, isso pode gerar problemas de natureza técnica: um vídeo postado no site SEGREDOS DO MUNDO, de 2017, mostra um dispensador de sabão automático onde o sensor não reconhece a pele negra, a tecnologia presente no sensor, não reconhece todas as tonalidades de pele, isso provavelmente se deve a ausência de engenheiros negros da empresa e a uma falha nos testes do produto, que não consideram pessoas de pele negra.

Não podemos nos esquecer da tecnologia implantada nas máquinas fotográficas antigas. Segundo (TECNOLOGIA:..., 2017), “nos anos 40, a tecnologia impedia que negros fossem reconhecidos pelas câmeras, as fotos saíam muito escuras”, com isso as pessoas negras apareciam desfocadas e borradas nas fotografias. Após a popularização da TV, os negros começaram a aparecer mais em programas, levando as empresas procurar resolver o problema do reconhecimento da tonalidade de pele. Mais um exemplo da escassez do negro como parte do projeto. As tecnologias tiveram que ser adaptadas aos negros.

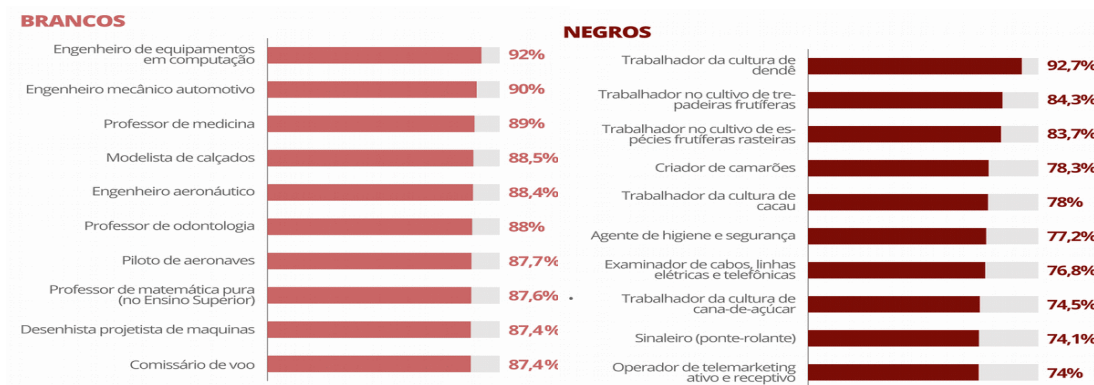
Apesar de uma melhora na condição de vida nos últimos anos, os negros ainda sofrem os impactos. De acordo com a Figura 01, há uma maior representatividade dos negros em profissões de mais baixa qualificação, voltadas para o trabalho do campo. Mesmo com os programas de cotas, os negros ainda encontram dificuldades para se inserir em algum curso superior considerado de maior prestígio e maior empregabilidade.

**Figura 01:** O mercado de trabalho para brancos e negros. Empregos que possuem maior quantidade de brancos e negros.



# Seminário

Educação e Formação Humana: desafios do tempo presente | II Simpósio Educação, Formação e Trabalho



Fonte: RAIS 2016 / Ministério do Trabalho e Emprego. Infográfico elaborado em: 11/05/2018.

São poucas as empresas ou instituições que contam com ações visando a igualdade nas oportunidades. Outro desafio é a desigualdade de salários, que continua consideravelmente diferente entre brancos e negros. A Figura 02 mostra esses dados, em que os negros em todas as ocupações profissionais, recebem um salário bem menor que os brancos.

Figura 02: Rendimento no trabalho de TI (em reais) por raça/cor (2014, Brasil). Os valores de rendimentos estão corrigidos pelo IPCA de 2015.

	Grupo ocupacional					
	Dirigentes		Profissionais		Técnicos	
	Raça/cor		Raça/cor		Raça/cor	
	negra	branca	negra	branca	negra	branca
Remuneração média anual	7188,56	10796,40	4571,86	5884,95	3234,72	3768,47

Fonte: Microdados da RAIS (2014).

Além da questão salarial, há outros desafios nas empresas, um dos primeiros são as entrevistas de recrutamento. Geralmente os candidatos são chamados pelo currículo, porém na hora da entrevista, algumas barreiras aparecem pelo simples fato do preconceito racial. Também a questão do negro ter de provar a todo momento sua competência e capacidade.

Quem disse que para trabalhar com TIC tem que ser branco? Recorrendo-se a história, podemos ver que bastante negros (Tabela 01) se destacaram em invenções e desenvolvimento de várias coisas que utilizamos hoje em dia, ou seja, o negro também pode fazer.

**Tabela 01:** Cientistas e inventores negros.

Nome	Invenção
Alexander Miles	Inventou o elevador
Elijah Mccooy	Inventou o sistema de lubrificação para máquinas a vapor
Frederick Jones	Inventou o ar condicionado
Garret Morgan	Inventou o semáforo
George Carruthers	Desenvolveu a câmera remota ultravioleta possibilitando ver as crateras lunares
George Edward Alcorn Jr	Raios-X e espectrometria
Granville T. Woods	Aperfeiçoou a transmissão e qualidade do som por telefone
Lewis Howard Latimer	Inventou o filamento de dentro da lâmpada elétrica
Lloyd Quarteman	Inventou o primeiro reator nuclear
Lonnie Johnson	Inventou as baterias recarregáveis, usinas de energia solar e geradores de energia térmica oceânica
Marie Van Brittan Brown	Inventou o circuito fechado de tv para sistema de segurança
Mark Dean	Desenvolveu o sistema de microcomputador com controle de barramento para dispositivos de processamento de periféricos
Otis Boykin	Inventou mais de 25 aparelhos eletrônicos, destaca-se a unidade de controle para o marca-passo cardíaco
Philip Emeagwali	Inventou o computador mais rápido do mundo, que faz 3,1 bilhões de cálculos por segundo
Shirley Jackson	Inventou o fax portátil, telefone de tons, célula solar e cabos de fibra óptica

**Fonte:** <https://www.youtube.com/watch?v=h0hv9fg88n8> (CIENTISTAS..., 2013).

## Considerações finais

A participação de negros nas empresas como gestores ou em cargos de maior valor agregado está longe de atingir os patamares desejáveis. O que dá ao Estado papel central e catalizador de mudanças, através de medidas e políticas públicas voltadas à proteção e formação dos jovens de periferia, em sua maioria negros e deslocados das oportunidades do mundo do trabalho para as ciências da tecnologia e da informação. O Estado precisa criar e manter as políticas públicas de

incentivo e manutenção dos negros em universidades, possibilitando sua inserção nas empresas de grande porte a fim de ocupar posições de direção e prestígio, ampliando assim as possibilidades de maior diversidade racial em setores da Tecnologia da Informação e Comunicação no Brasil. Outra estratégia que pode ser adotada é o combate ao racismo cultural, por meio de campanhas de conscientização da população, divulgação da cultura afrodescendente e incentivo às iniciativas que promovem a valorização afro cultural.

## REFERÊNCIAS

OLIVEIRA, Cláudio de; MOURA, Samuel Pedrosa; SOUZA, Edinaldo Ribeiro de. TIC'S NA EDUCAÇÃO: A Utilização das Tecnologias da Informação e Comunicação na Aprendizagem do Aluno, [S. l.], 2015.

COMPUTERWORLD. Mercado de TI no Brasil 2011, segundo IDC. 06 Fev. 2019. Disponível em <https://computerworld.com.br/2019/02/06/ti-deve-crescer-10-em-2019-no-brasil-saiba-onde-estaraos-investimentos/>. Acesso em 20 mar. 2019.

NUNES, João Horta. Ciências Sociais Unisinos. Gênero e raça no trabalho em tecnologia da informação (TI), GO, 11 jul. 2016.

GAMA, R. A Tecnologia e o Trabalho na História. São Paulo: Nobel Edusp (Livraria Nobel S.A. e Edusp). 1987.

JÚNIOR, Valdenor. Como a Lei de Terras perpetuou a opressão dos negros. [S. l.], 23 jun. 2017. Disponível em: <http://mercadopopular.org/2014/11/como-lei-de-terras-perpetuou-opressao-dos-negros/>. Acesso em: 20 abr. 2019.

PEREIRA, Fábio Batista. Pós abolição: liberdade e cidadania. Cachoeira-Ba, Laboratório de História. Centro de Cultura, Artes e Humanidades. Universidade Federal do Recôncavo da Bahia. 2015.

PALMA, Rogério de; TRUZZI, Oswaldo Mário Serra. O pós-abolição e suas dinâmicas de sociabilidade: Lógicas familiares e relações interpessoais no oeste paulista cafeeiro. In: Anais do XXVI Simpósio Nacional de História – ANPUH, 2011, São Paulo. [...]. [S. l.: s. n.], 2011

SAVAIRA, Adriana. População chega a 205,5 milhões, com menos brancos e mais pardos e pretos. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/18282-populacao-chega-a-205-5-milhoes-com-menos-brancos-e-mais-pardos-e-pretos/>. Acesso em: 23 de abril. 2019.

MICHAELIS. Racismo. [S. l.: s. n.], 2019. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/racismo/>. Acesso

em: 16 abr. 2019

ÁVILA, Thais Coelho. Racismo e Injúria Racial no Ordenamento Jurídico Brasileiro, MG, 2014.

ROCHA, Roseli. Assistente Social no combate ao preconceito. Brasília, DF: [s. n.], 2016.

BRASIL. Estatuto da Igualdade Racial. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Diário Oficial, Brasília, DF, 20 jul. 2010.

BRANQUEAMENTO RACIAL. In: WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2019. Disponível em: <[https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Branqueamento\\_racial&oldid=54699412](https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Branqueamento_racial&oldid=54699412)>. Acesso em: 3 abr. 2019.

TECNOLOGIA: UM DESAFIO PARA NEGROS. [S. l.: s. n.], 2017. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=qRa3LA-v6Ro>. Acesso em: 22 abr. 2019.

PACE, A. F.; LIMA, M. O. Racismo Institucional: Apontamentos iniciais. Revista do Difere, v. 1, n. 2, dezembro de 2011.

SCRIVANO, Roberta. Negros e mulheres ocupam menos de 20% dos cargos altos das empresas. [S. l.], 11 maio 2016. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/negros-mulheres-ocupam-menos-de-20-dos-cargos-altos-das-empresas-19277091>. Acesso em: 17 abr. 2019.

RODRIGUES, Anna Carolina. Por que executivos negros ainda são exceção?. [S. l.], 6 abr. 2017. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/carreira/por-que-executivos-negros-ainda-sao-excecao/>. Acesso em: 13 abr. 2019.

REDAÇÃO, Pedro. Segredos do Mundo: Esse vídeo de um dispensador de sabão racista revela um problema muito sério. [S. l.], 24 ago. 2017. Disponível em: <https://segredosdomundo.r7.com/esse-video-de-um-dispensador-de-sabao-racista-revela-um-problema-muito-serio/>. Acesso em: 12 abr. 2019.

MINISTÉRIO DO TRABALHO - RAIS. Microdados RAIS e CAGED. [S. l.], 31 maio 2017. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/microdados-rais-e-caged>. Acesso em: 10 abr. 2019.

CIENTISTAS E Inventores Negros: Promovendo a Alteridade e Combatendo o Racismo. [S. l.: s. n.], 2013. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=h0hv9fg88n8>. Acesso em: 18 abr. 2019.