



Relatório de pesquisa
**Percepções sobre justiça
racial e desigualdade de
gênero no Brasil**

Objetivos e contexto

Este estudo foi elaborado com o propósito de **aprofundar a compreensão sobre as desigualdades racial e de gênero no Brasil.**

O relatório busca oferecer **evidências qualificadas** que orientem ações estratégicas, apoiem a formulação de políticas inclusivas e fortaleçam iniciativas que contribuam para a transformação social.

A pesquisa, conduzida pela **Edelman**, foi realizada a partir de uma **amostra representativa e organizada** em eixos temáticos, permitindo identificar percepções, experiências e expectativas da população em diferentes contextos. Os resultados trazem subsídios concretos para impulsionar o compromisso da Mover em promover equidade, ampliar oportunidades e acelerar mudanças estruturais na sociedade.

A Edelman detém todos os direitos associados ao Edelman Trust Barometer, incluindo, entre outros, todos os direitos autorais e marcas registradas. O conteúdo do Trust Barometer é usado com a permissão da Edelman.

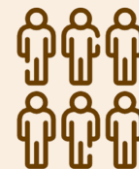


Metodologia



PESQUISA QUANTITATIVA ONLINE

Questionário com **101 perguntas fechadas**



PÚBLICO-ALVO

Homens e mulheres,
acima de 18 anos, cobertura
em **todos os estados do Brasil**



AMOSTRA

2.181 respondentes



Efeito distribuído percepção geral

Principais achados



92% da população reconhece a existência do racismo e/ou injustiça racial no Brasil.



A percepção de injustiça racial atravessa todos os grupos raciais, com média de concordância de **93%**.



67% das pessoas pretas afirmam que já sofreram racismo ou têm familiares que passaram por essa experiência.



79% das pessoas pretas demonstram níveis elevados de preocupação com o racismo.



Pessoas pretas e moradoras do Nordeste concentram os maiores percentuais de relatos de racismo.

A cada 10 pessoas, 9 afirmam que ainda existe racismo e/ou injustiça racial no país

Apenas 4% afirmam que não existe mais racismo e/ou injustiça racial no Brasil.

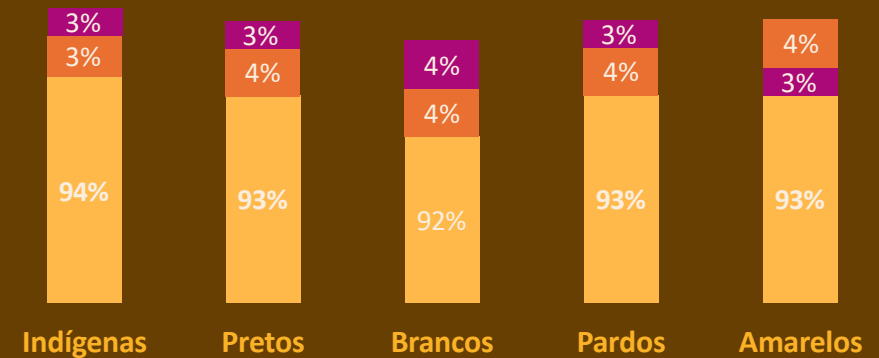
4% dos respondentes não sabem ou não têm certeza.

92% afirmam que **ainda existe racismo e/ou injustiça racial** no Brasil



Grupos raciais

■ Não sabem ■ Não ■ Sim



Entre os grupos raciais, a média de concordância é de 93%.

2 em cada 5 pessoas afirmam já ter sofrido racismo ou que alguém da família passou por essa experiência

44% afirmaram que nunca sofreram racismo, e 14% não souberam responder.

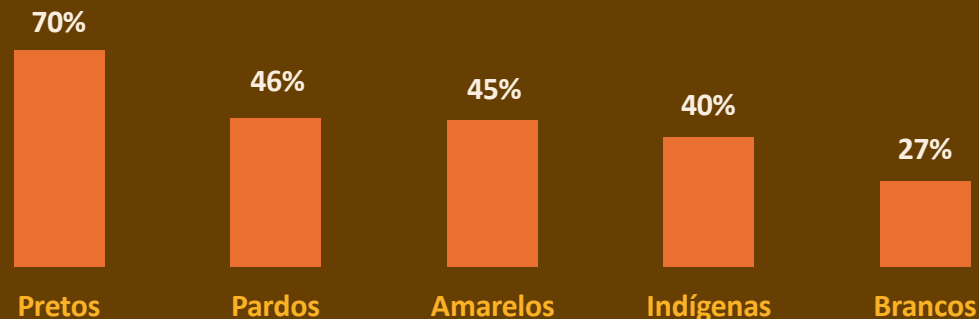
62% das pessoas brancas e 51% das pessoas que moram na região Sul disseram que nunca sofreram racismo.

42%

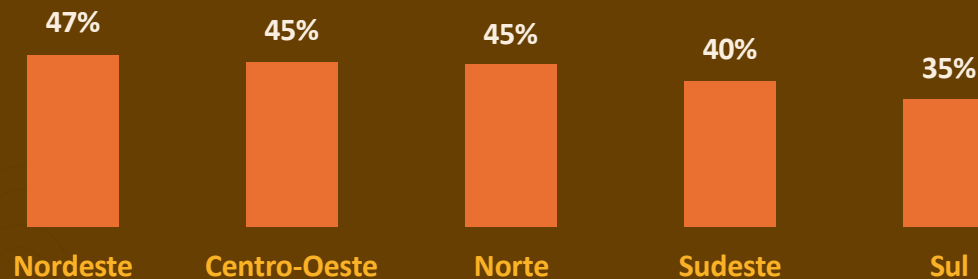
Afirmam já **sofreram racismo** ou têm familiares que passaram por essa experiência



Relatos de racismo sofrido | Grupos raciais



Relatos de racismo sofrido | Regiões



Pessoas pretas e moradoras do Nordeste concentram os maiores percentuais de relatos de racismo vivido pessoalmente ou por familiares

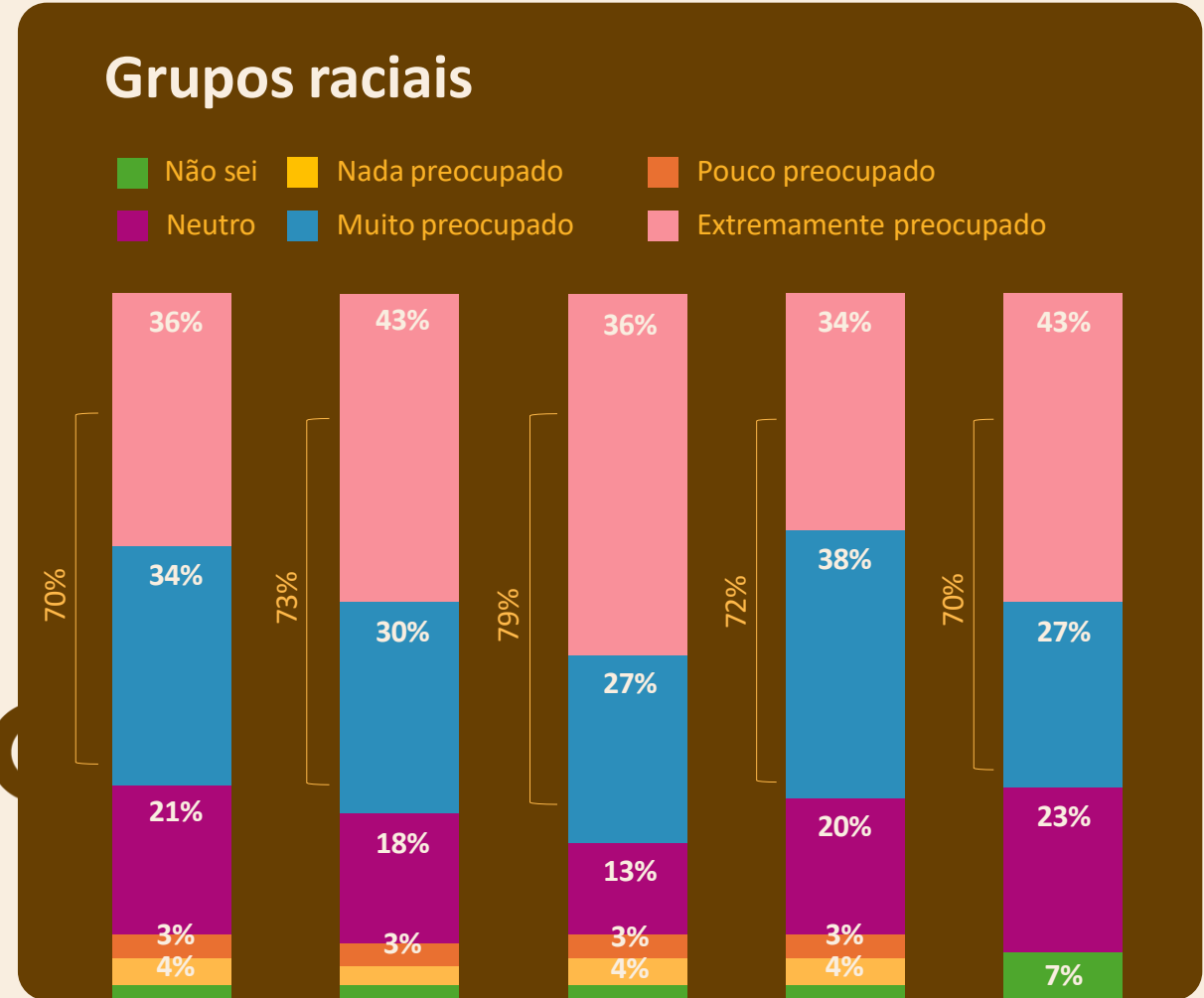
Preocupação com o racismo é majoritária, com níveis mais elevados entre pessoas pretas e pardas

19% das pessoas respondentes se consideram neutras, e outros 7% apresentam os menores níveis de preocupação.

2% dos respondentes não sabem responder.

73%

Demonstram níveis elevados de preocupação, sendo 32% no nível 4 e 41% no nível 5





Em casa e no trabalho
Desigual em toda parte

Principais achados



93% das pessoas donas de casa se identificam como mulheres.



91% das mulheres consomem informações sobre desigualdade de gênero.



75% das mulheres afirmam sentir muita ou extrema preocupação com a desigualdade de gênero no Brasil.



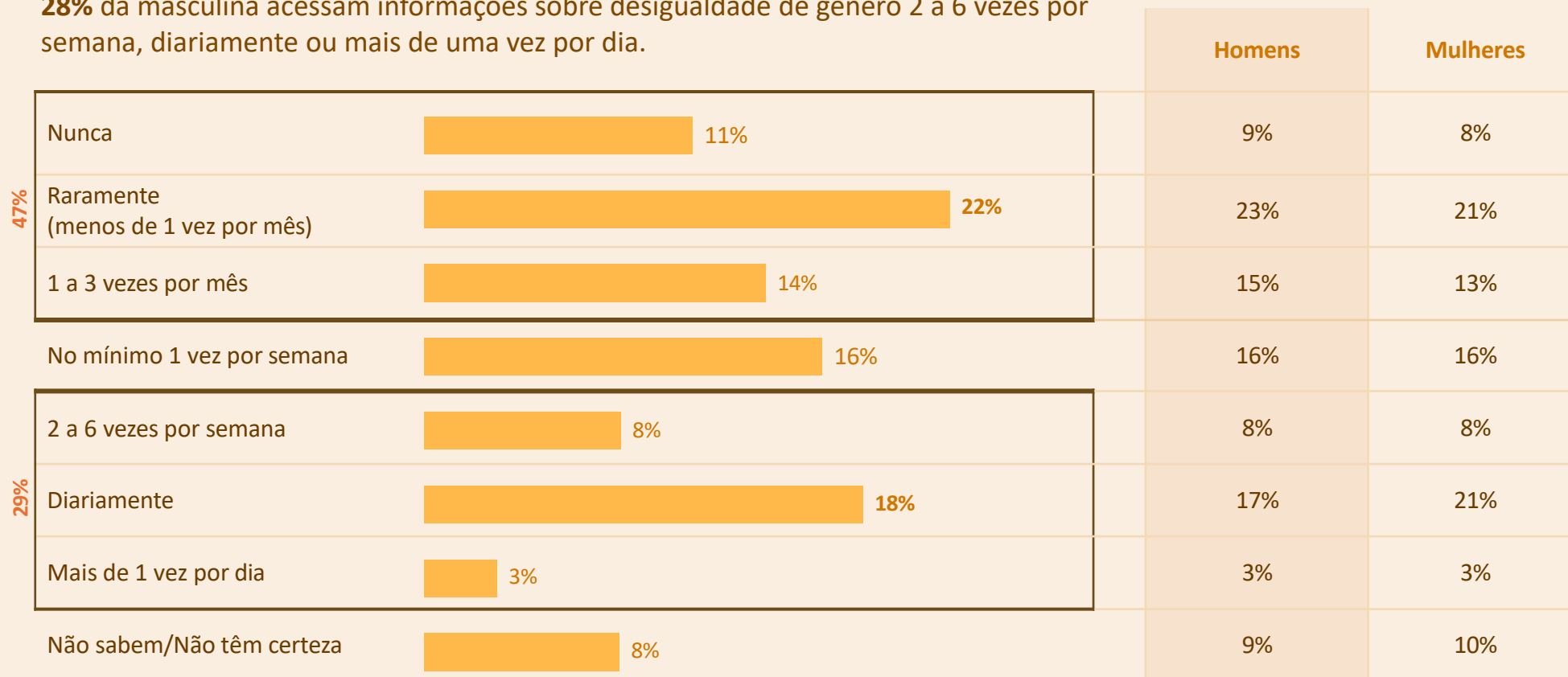
63% das mulheres já vivenciaram, ou têm familiares que vivenciaram, discriminação de gênero.



50% das mulheres relatam já ter sofrido discriminação de gênero no local de trabalho ou ter familiares que passaram por essa experiência.

81% do público consome informações sobre desigualdade de gênero

19% nunca consomem ou não sabem/não têm certeza. 32% da audiência feminina e 28% da masculina acessam informações sobre desigualdade de gênero 2 a 6 vezes por semana, diariamente ou mais de uma vez por dia.



Dados de pessoas que se identificam como não binárias, terceiro gênero ou preferiram não responder (n=11) são apenas indicativos, sem relevância estatística.

69% dos respondentes afirmam sentir muita ou extrema preocupação com a desigualdade de gênero no Brasil

22% se consideram neutros, e outros 7% demonstram menores índices de preocupação.

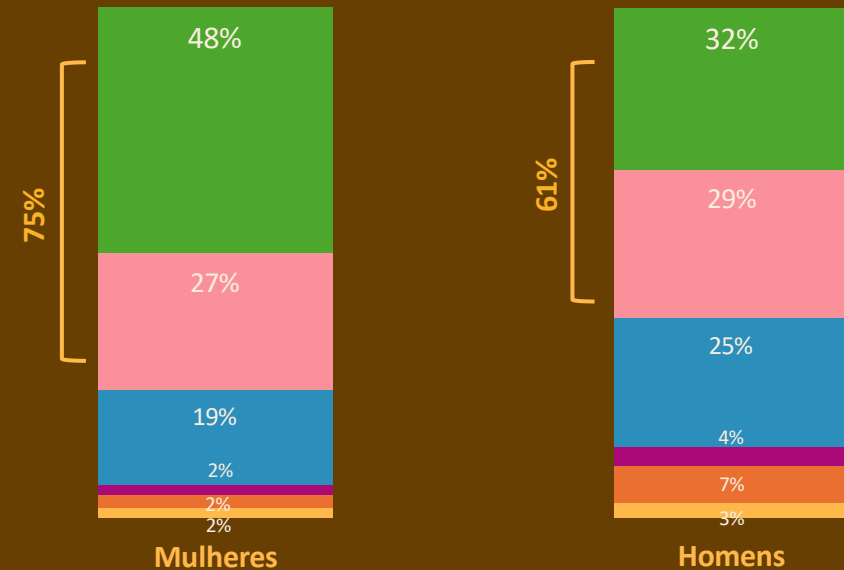
Mulheres se preocupam mais com a desigualdade de gênero (75%) do que os homens (61%), com uma diferença de 14 p.p.* 2% dos respondentes não sabem responder.

Entre os grupos mais preocupados, 90% das lésbicas e 81% dos gays afirmam sentir muita ou extrema preocupação com a desigualdade de gênero.



Gênero*

■ Não sei ■ Nada preocupado ■ Pouco preocupado
■ Neutro ■ Muito preocupado ■ Extremamente preocupado



*Dados de pessoas que se identificam como não binário, terceiro gênero ou preferiram não responder (n=11) são apenas indicativos, sem relevância estatística.

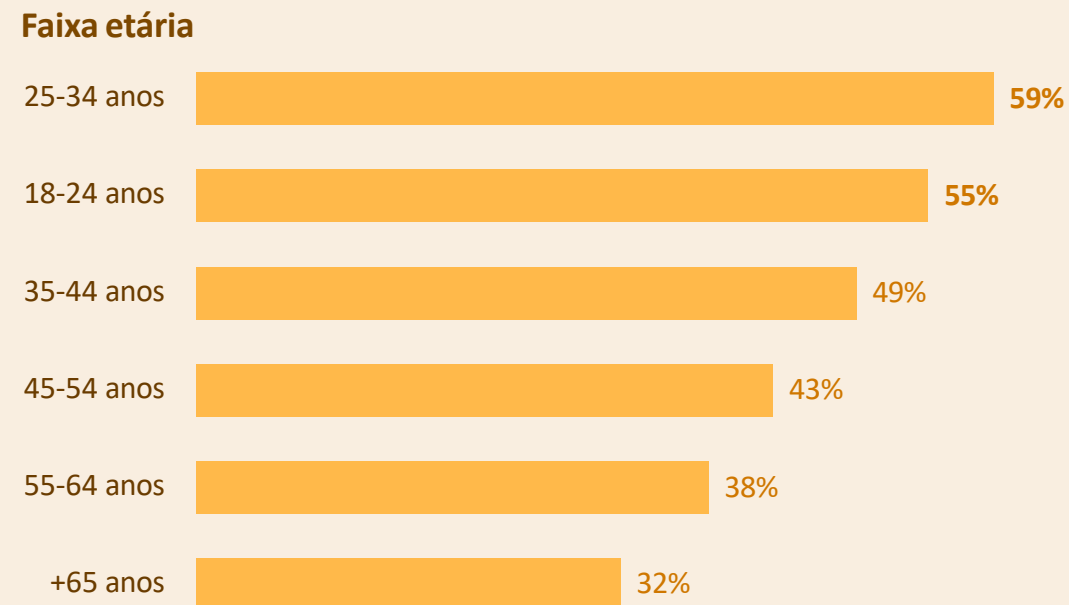
Mulheres e jovens são quem mais relatam ter vivenciado discriminação de gênero

63% das mulheres e 29% dos homens afirmam já ter sofrido, ou ter familiares que sofreram, discriminação de gênero.

47% afirmam já ter sofrido discriminação de gênero ou ter familiares que passaram por essa experiência



Percentuais dos públicos que afirmam já ter vivenciado discriminação de gênero



Dados de pessoas que se identificam como não binárias, terceiro gênero ou preferiram não responder (n=11) são apenas indicativos, sem relevância estatística.

Metade das mulheres relatam já ter sofrido discriminação de gênero no trabalho

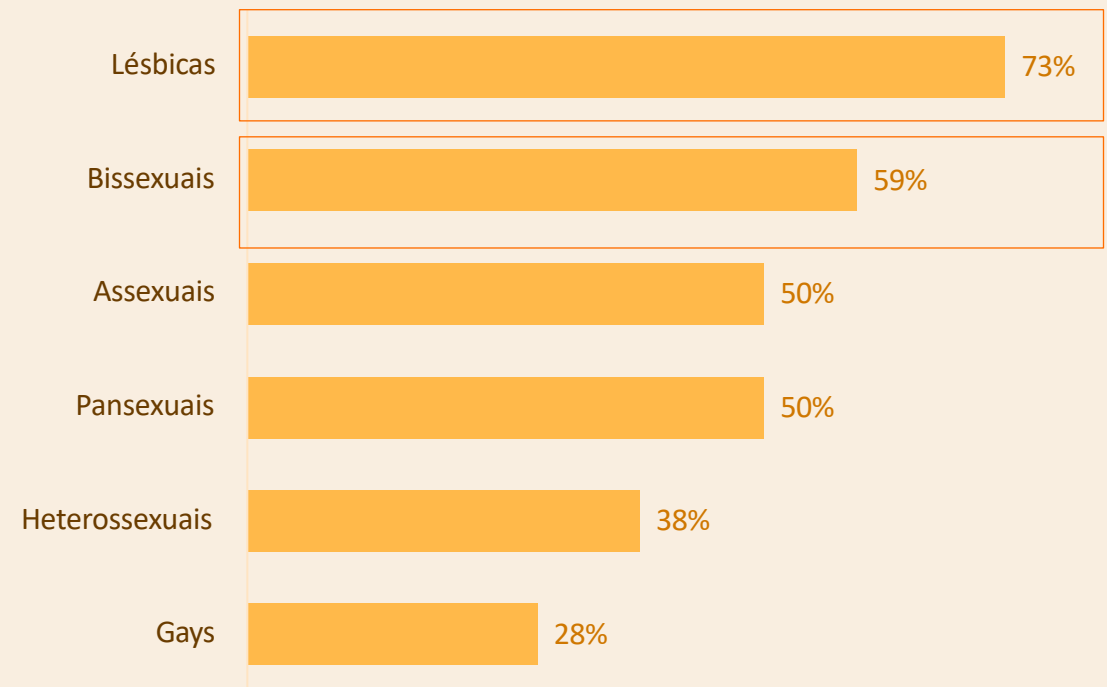
50% das mulheres e 26% dos homens afirmam já ter sofrido, ou ter familiares que sofreram, discriminação de gênero no local de trabalho.

39%

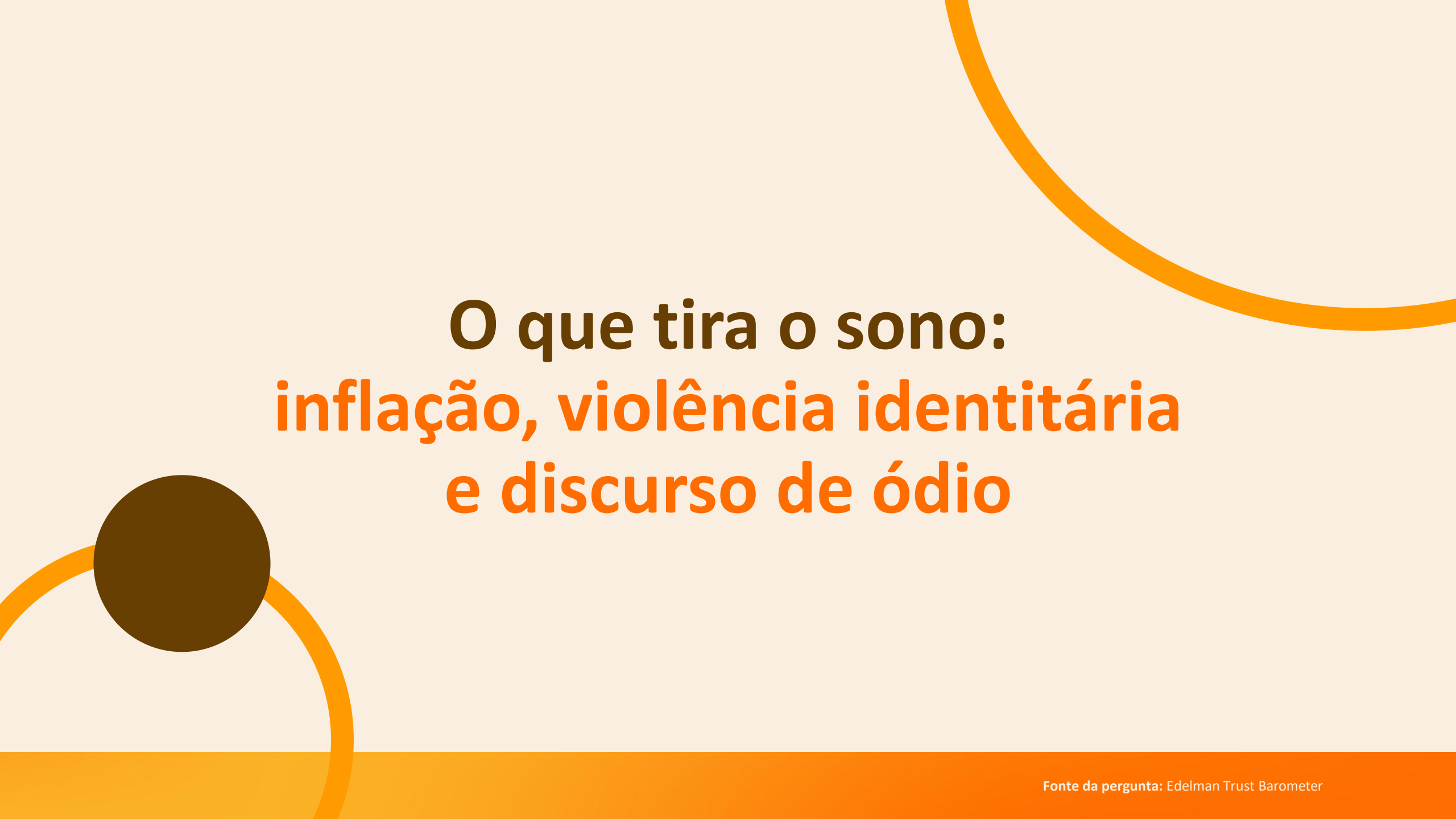
Afirmam já ter sofrido discriminação de gênero no local de trabalho ou ter familiares que passaram por essa experiência



Percentuais dos públicos que afirmam já ter vivenciado discriminação de gênero



Dados de pessoas que se identificam como não binárias, terceiro gênero ou preferiram não responder (n=11) são apenas indicativos, sem relevância estatística.



**O que tira o sono:
inflação, violência identitária
e discurso de ódio**

Principais achados



Salários que não acompanham a inflação lideram a lista de preocupações dos brasileiros.



Sofrer violência devido à sua identidade é uma das principais preocupações, atingindo **41%** das mulheres e **37%** das pessoas pretas.



Políticos promovendo discursos de ódio e divisão intencionalmente figuram entre os temas de maior apreensão.



Essas questões se destacam como temas transversais na população, mas com intensidades distintas entre os grupos.

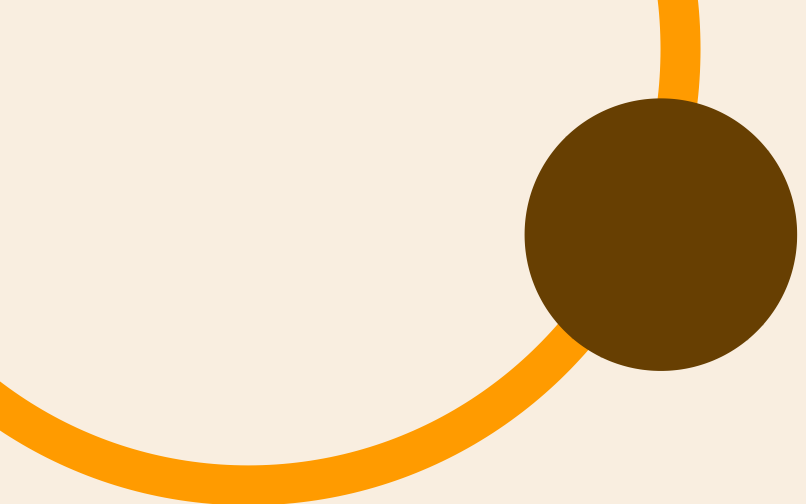


Conflitos internacionais e mudanças climáticas também aparecem como preocupações relevantes.

83% dos brasileiros expressam preocupações relevantes — com ênfase em temas sociais e econômicos

Preocupações com violência por identidade atingem **41%** das mulheres e **37%** das pessoas pretas.
5% das respostas mencionam que não sabem, e **2%** afirmam falta de preocupação com as situações apresentadas.

Top 7 de 17 opções	Total	Homens	Mulheres	Brancos	Pardos	Pretos	Amarelos	Indígenas
Salários que não acompanham a inflação, reduzindo o poder de compra	39%	37%	41%	44%	39%	32%	36%	40%
Sofrer violência devido à sua raça, etnia, gênero, religião, deficiência, idade ou orientação sexual	35%	29%	41%	36%	34%	37%	34%	23%
Políticos promovendo discursos de ódio e divisão de maneira intencional	35%	31%	38%	40%	34%	27%	25%	33%
Conflitos internacionais que podem levar a uma guerra nuclear	33%	29%	36%	38%	31%	23%	36%	23%
Mudanças climáticas que levam à seca, enchentes e outros desastres naturais	33%	27%	38%	36%	34%	23%	35%	30%
Sofrer preconceito, discriminação ou racismo	21%	19%	22%	17%	22%	29%	19%	20%
Plataformas digitais amplificando conteúdos que inflamam conflitos e polarização	21%	21%	21%	26%	18%	15%	23%	23%



**Reclamar com o chefe não
adianta, antes contar com
alguém como eu**

Principais achados



45% das pessoas pretas relataram casos próprios ou de familiares de racismo no ambiente de trabalho.



Pessoas pretas e indígenas relatam o dobro de experiências de racismo no trabalho em comparação às pessoas brancas.



Pessoas pretas e indígenas relatam o dobro de experiências de racismo no trabalho em comparação às pessoas brancas.



Colegas de trabalho racialmente diversos (**26%**) são a segunda fonte de confiança mais citada.



Apenas **10%** das pessoas confiam no CEO para tratar de temas de racismo, diversidade, equidade e inclusão.



A distância entre liderança e colaboradores expõe uma desconexão em pautas sensíveis.



Lideranças executivas, como CEOs e diretores seniores, estão entre as fontes menos citadas em todos os recortes.

2 em cada 5 pessoas afirmam já ter sofrido racismo ou que alguém da família passou por essa experiência

44% afirmaram que nunca sofreram racismo, e 14% não souberam responder.

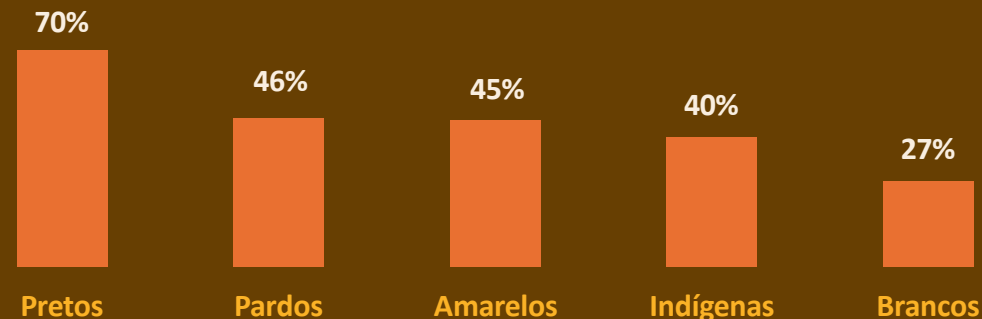
62% das pessoas brancas e 51% das pessoas que moram na região Sul disseram que nunca sofreram racismo.

42%

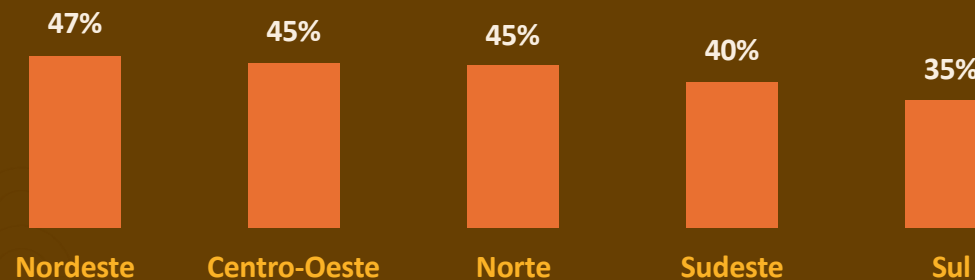
Afirmam já **sofreram racismo** ou têm familiares que passaram por essa experiência



Relatos de racismo sofrido | Grupos raciais



Relatos de racismo sofrido | Regiões



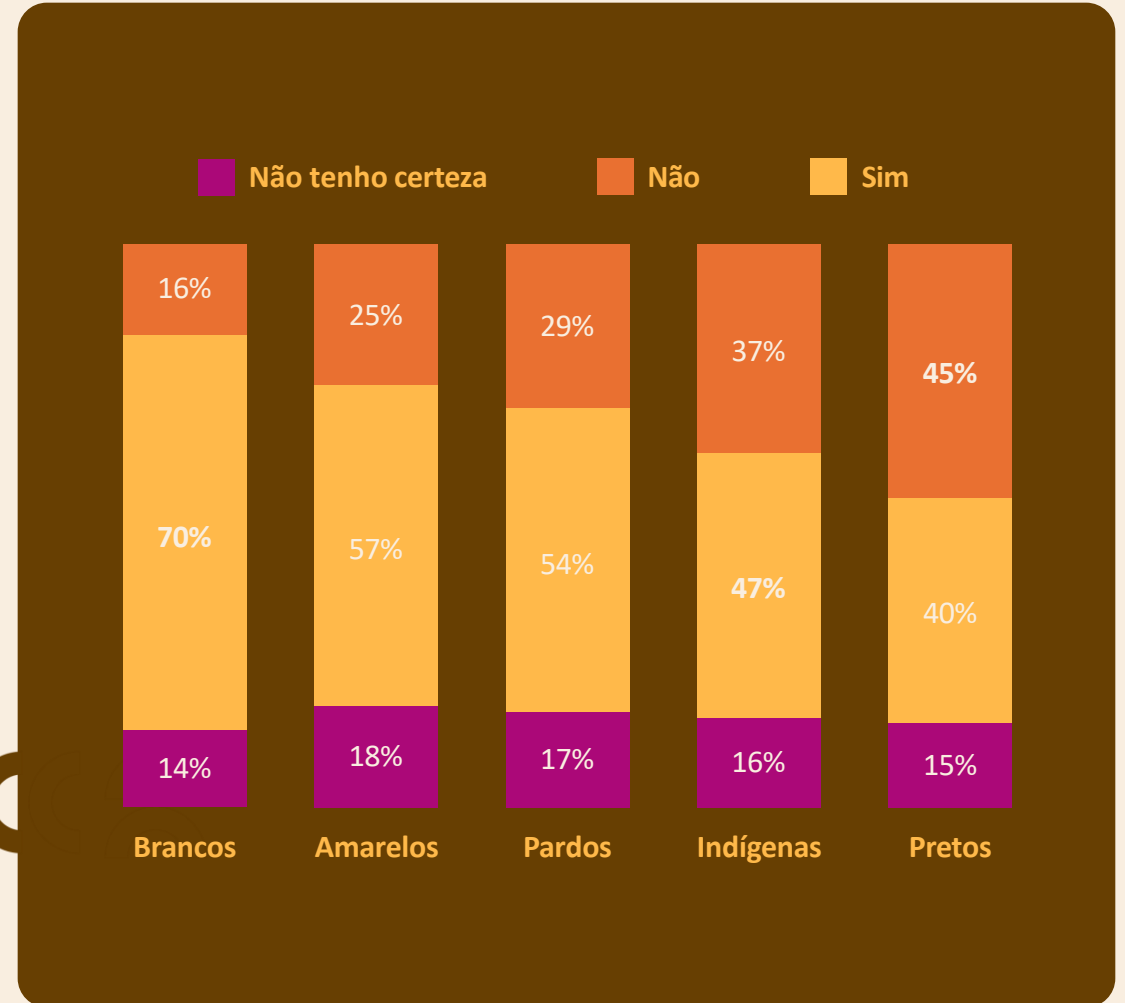
Pessoas pretas e moradoras do Nordeste concentram os maiores percentuais de relatos de racismo vivido pessoalmente ou por familiares

Embora a maioria nunca tenha vivenciado racismo no ambiente de trabalho, pessoas pretas e indígenas relatam experiências próprias ou familiares em frequência duas vezes maior que pessoas brancas

27% afirmam já ter sofrido racismo no trabalho, e 15% não souberam responder com certeza.

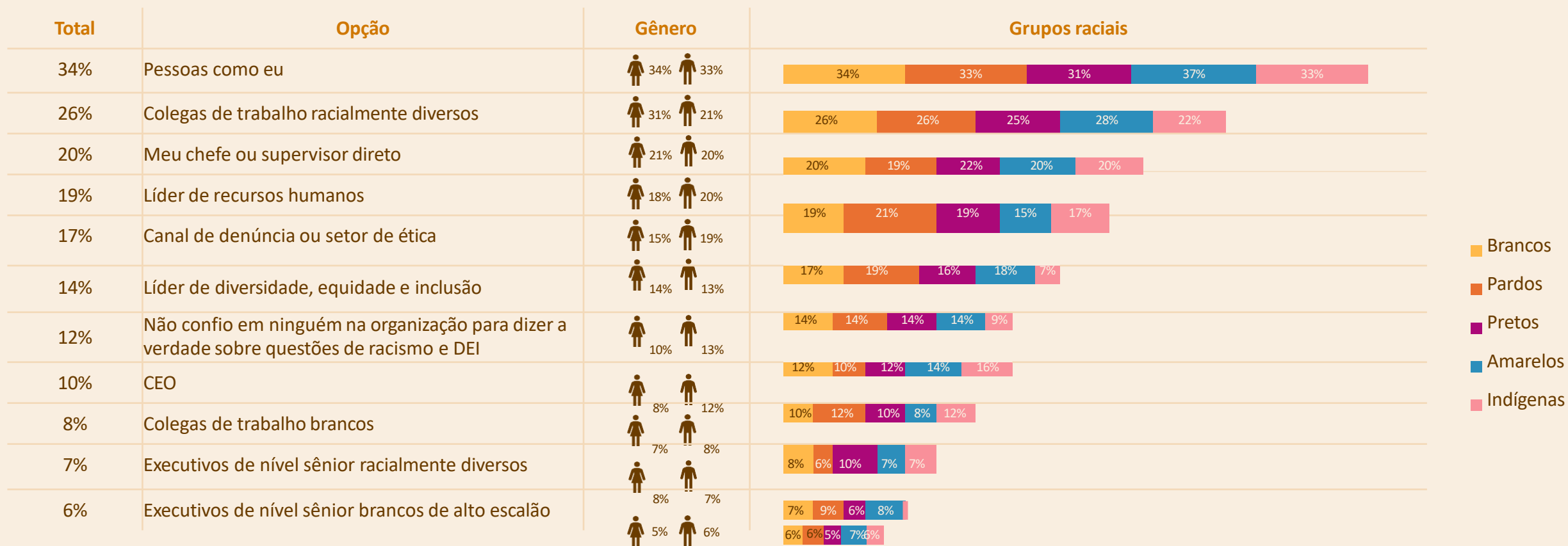
58%

Afirmam que nunca sofreram ou alguém da família sofreu racismo no ambiente de trabalho



Apenas 1 em cada 10 pessoas confia no CEO para tratar de temas de racismo, diversidade, equidade e inclusão

A maioria prefere confiar em pessoas semelhantes a si (**34%**) ou em colegas racialmente diversos (**26%**). Já lideranças executivas, como CEOs e diretores seniores, estão entre os menos citados em todos os recortes de gênero e raça.

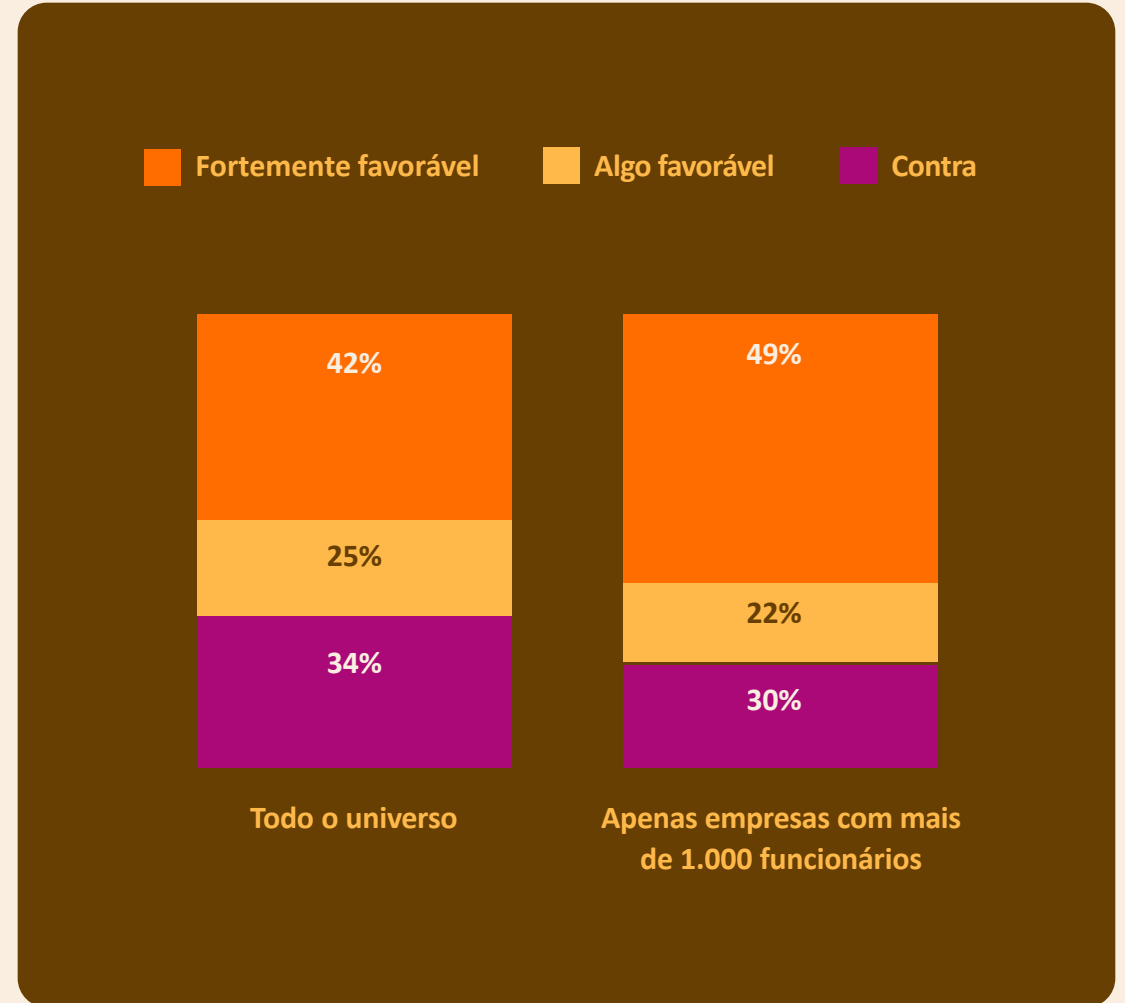


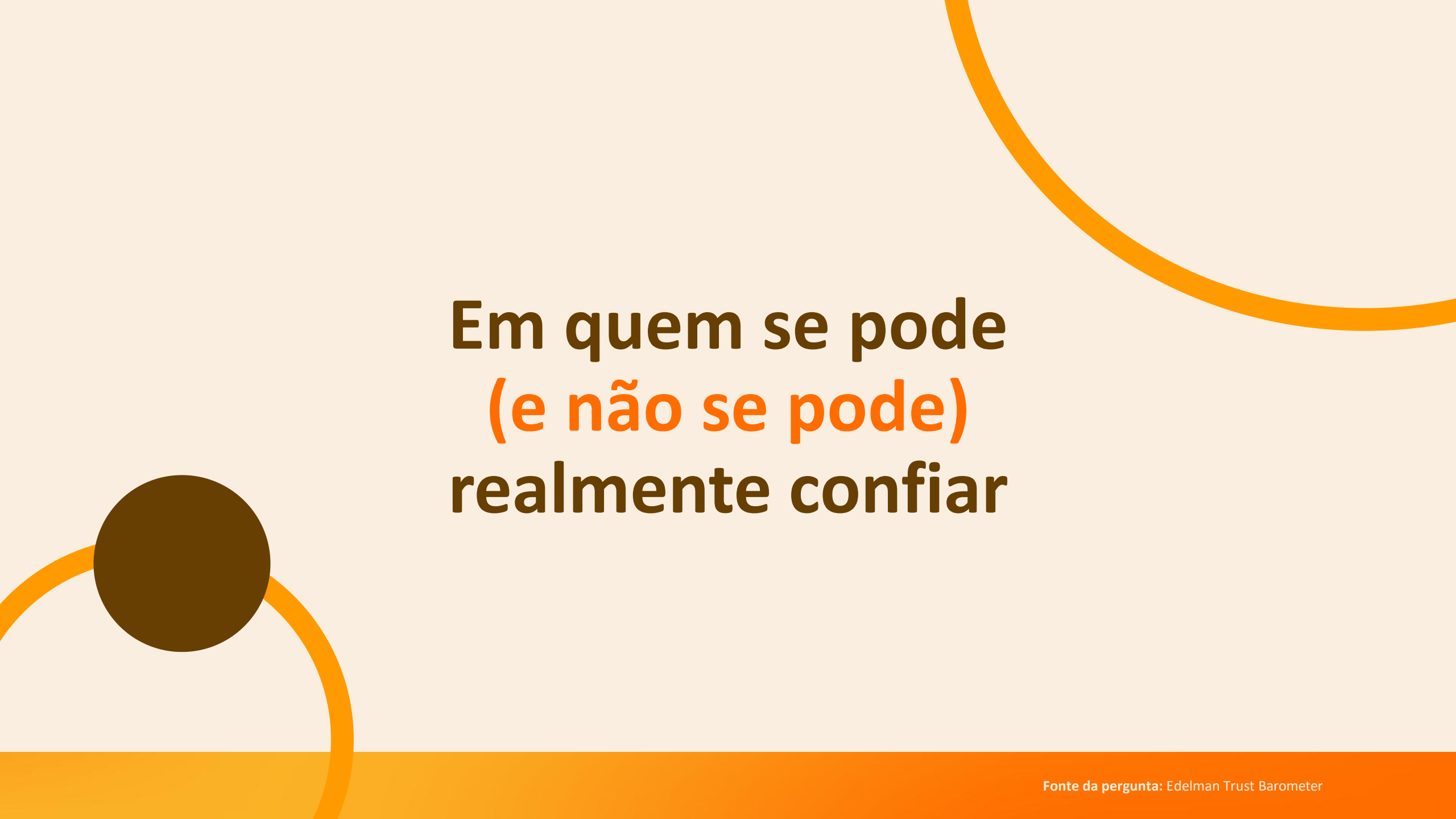
Q87: Em qual das seguintes pessoas você confia para assuntos relacionados a racismo, diversidade, equidade e inclusão dentro da organização para a qual você trabalha? Pode seleccionar mais de uma opção. N=1.212

Fonte da pergunta: Edelman Trust Barometer

No entanto, colaboradores creem que CEOs devem se manifestar contra o racismo e a injustiça racial

Até que ponto você acredita que **CEOs corporativos** devem ser responsáveis por ajudar diretamente a informar e influenciar as discussões e debates políticos em andamento sobre o **racismo e desigualdade racial**?





**Em quem se pode
(e não se pode)
realmente confiar**

Principais achados



As ONGs são vistas como as mais confiáveis no combate ao racismo, com **43%** de confiança.



O governo e a mídia são vistos como os principais responsáveis por liderar o combate ao racismo.



No entanto, quando perguntados sobre quem efetivamente atua no enfrentamento, a mídia e as ONGs aparecem como os principais agentes.



O STF concentra o maior índice de desconfiança no combate ao racismo.



ONGs são vistas como as mais confiáveis entre todos os grupos raciais.

No combate ao racismo, governo e mídia são vistos como os principais responsáveis por liderar ou apoiar a busca por soluções

60% das respostas das pessoas indígenas mencionam que eles esperam mais ações do Governo, e apenas 3% citam as empresas onde trabalham.

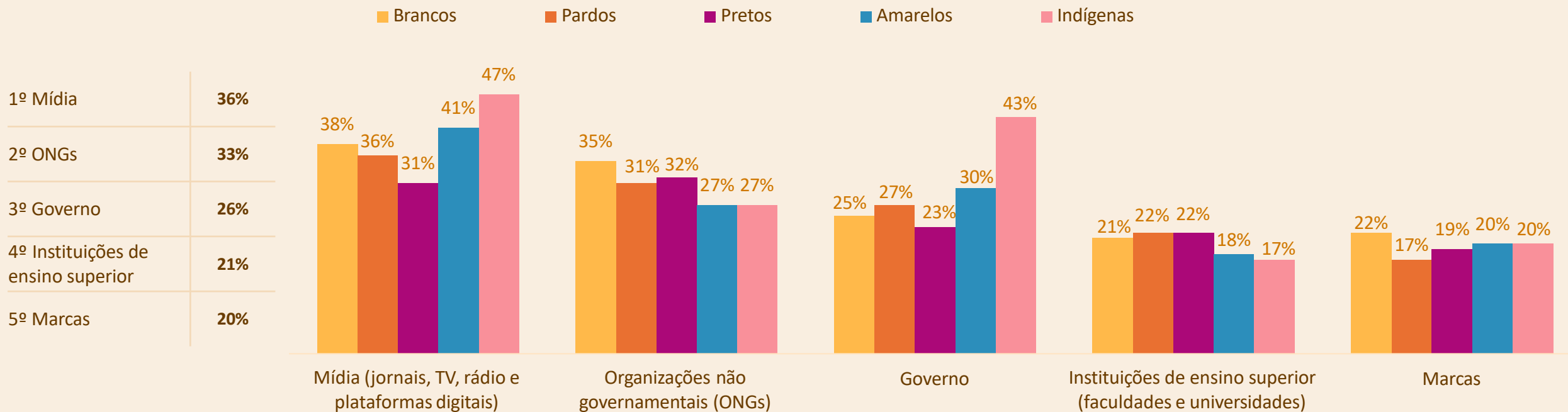
	Total	Brancos	Pardos	Pretos	Amarelos	Indígenas
Governo	54%	57%	50%	51%	55%	60%
Mídia (jornais, TV, rádio e plataformas digitais)	49%	53%	46%	44%	47%	57%
Instituições de ensino superior (faculdades e universidades)	31%	34%	30%	30%	28%	20%
Organizações não governamentais (ONGs)	30%	32%	28%	27%	31%	30%
Supremo Tribunal Federal (STF)	27%	26%	25%	33%	22%	27%
Empresas e setor privado	24%	28%	21%	22%	22%	27%
Marcas	22%	26%	20%	21%	19%	17%
Instituições/empresas de segurança	13%	13%	12%	15%	8%	7%
CEOs	11%	12%	11%	12%	8%	7%
Empresa onde trabalho	10%	10%	10%	12%	3%	3%
CEO ou líder da empresa/organização para qual eu trabalho	8%	8%	7%	8%	7%	7%

Mídia e ONGs são vistas como principais agentes no enfrentamento ao racismo e à injustiça racial no Brasil

27% das pessoas amarelas afirmaram que não sabem ou não têm certeza.

Top 5* de 10 opções

*A opção “Não sei / Não tenho certeza” ocuparia o 4º lugar, com 22% das respostas



ONGs lideram a confiança no combate ao racismo (43%), enquanto o STF concentra o maior índice de desconfiança (43%)

ONGs são vistas como as mais confiáveis entre todos os grupos raciais: **17%** das pessoas indígenas e **14%** das pessoas pretas as consideram extremamente confiáveis.





**Mais que falar, é preciso fazer
contra as desigualdades**



Principais achados



67% do entrevistados esperam posição pública das marcas contra o racismo e a injustiça racial.



64% acreditam que as marcas devem se manifestar publicamente contra a desigualdade de gênero.



38% dos entrevistados recomendariam uma marca comprometida com o combate ao racismo para outras pessoas.



Mulheres e jovens estão entre os públicos que mais acreditam na importância do posicionamento das marcas.



Pessoas alinhadas à esquerda são ainda mais exigentes quanto ao posicionamento público das marcas.

Público espera que marcas sejam mais ativas em relação ao combate ao racismo

18% acreditam que marcas não devem se posicionar contra racismo e injustiça racial e 15% não sabem/não têm certeza.

Pessoas de esquerda se mostram ainda mais exigentes: 85% esperam esse posicionamento (+27 p.p. vs. pessoas de direita e +17 p.p. vs. pessoas do centro).

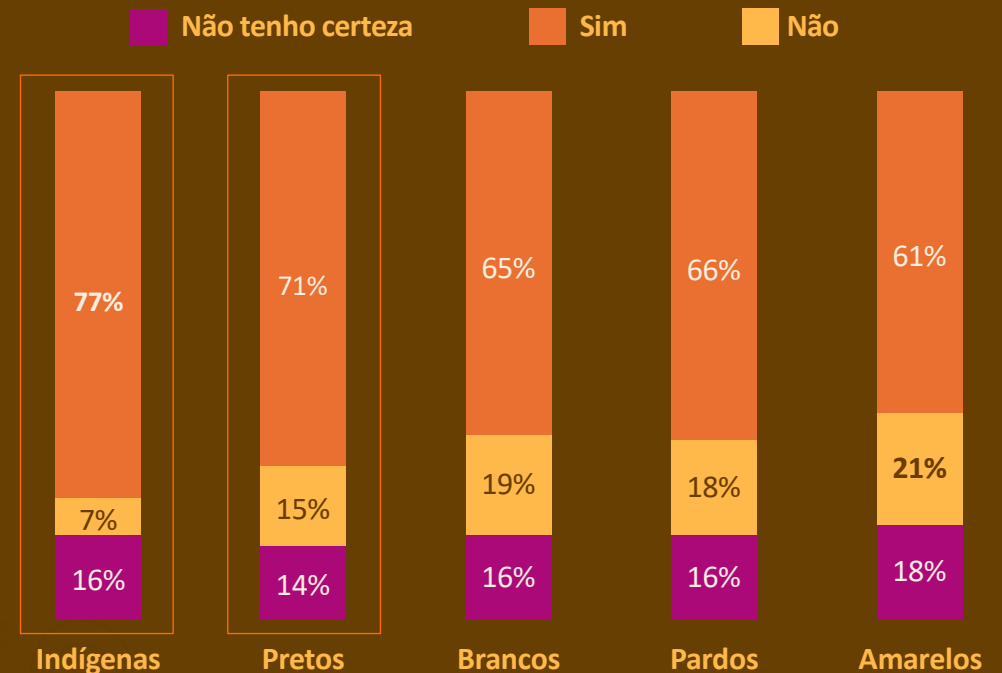
A sociedade espera que empresas e marcas deixem a neutralidade de lado e avancem para um papel ativo, educativo e estrutural no combate ao racismo. O ganho potencial não é apenas reputacional — mas também em fidelidade, preferência e defesa pública.

67%

Acreditam que as marcas devem se **manifestar publicamente** contra o racismo e a injustiça racial

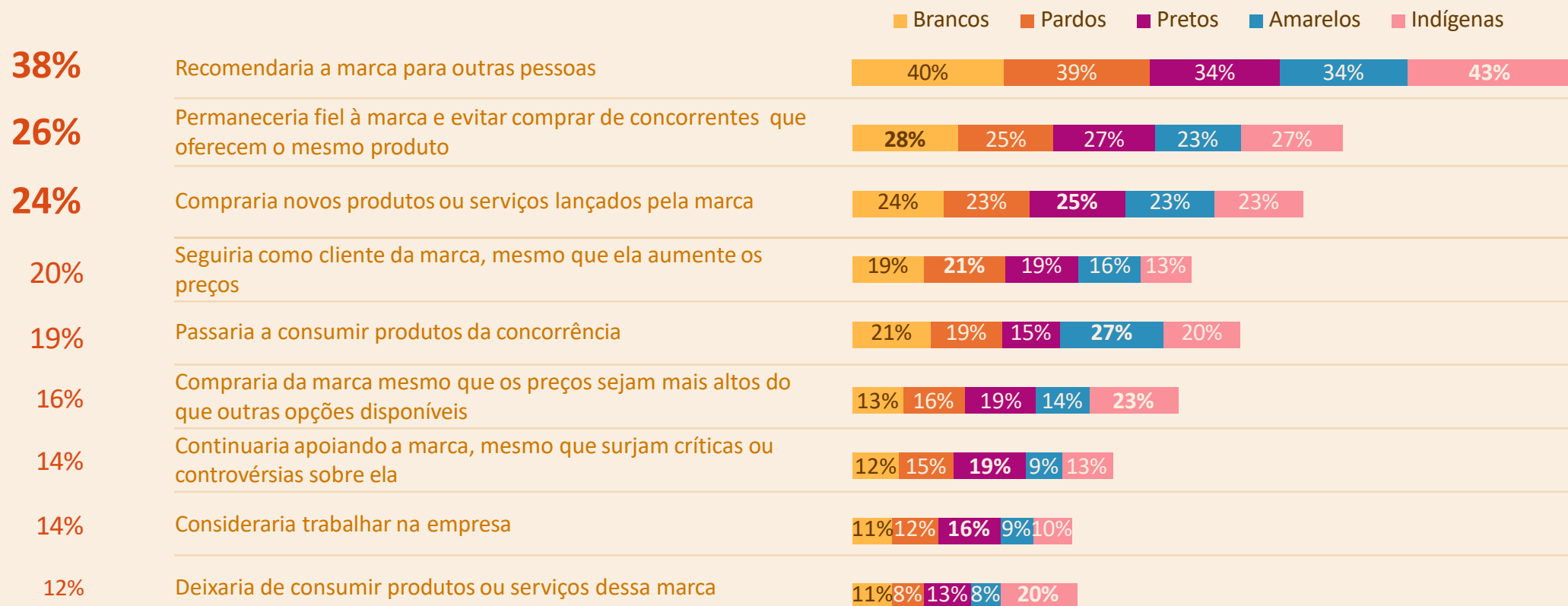


Grupos raciais



Marcas que se posicionam contra o racismo e a desigualdade racial atraem mais recomendação, fidelidade e apoio

Apenas **12%** da audiência deixaria de consumir produtos de uma marca que se manifesta contra o racismo
19% dos respondentes afirmam que não adotariam nenhuma das atitudes listadas.



Q68: Se uma marca estivesse adotando medidas significativas para combater o racismo e a desigualdade racial, enquanto outra não estivesse tomando nenhuma ação nesse sentido, quais dessas atitudes você estaria mais disposto(a) a tomar em relação à marca comprometida com essa causa? Você pode selecionar até 5 opções. N=2.181

Mulheres e jovens acreditam na importância de marcas se manifestarem contra a desigualdade de gênero

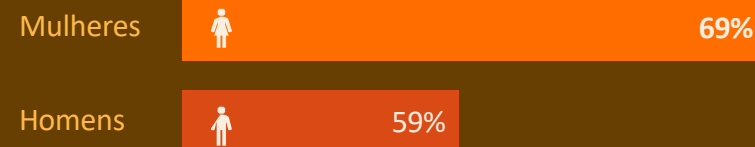
20% acreditam que as marcas não devem se manifestar contra a desigualdade de gênero, e 16% não têm certeza.

64%

Acreditam que as marcas devem se manifestar publicamente contra a desigualdade de gênero

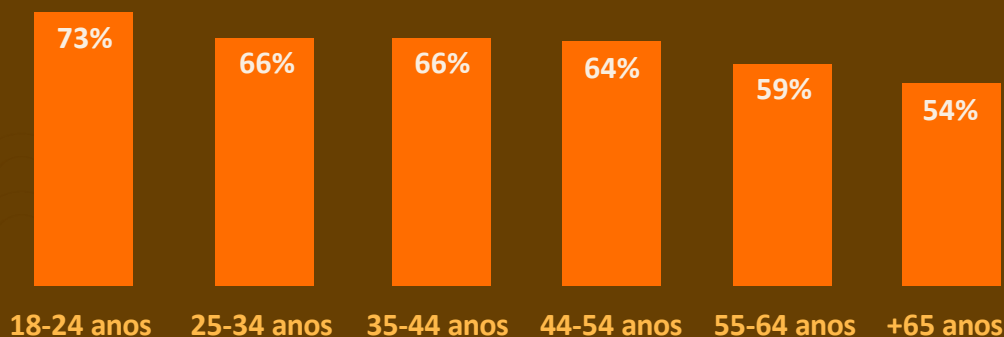


Gênero*



*Dados de pessoas que se identificam como não binárias, de terceiro gênero ou que preferiram não responder (n=11) são apenas indicativos, sem relevância estatística.

Faixa etária





Provas de que o compromisso com a DEI é sério

Principais achados



A remuneração não influenciada por gênero, raça ou etnia é apontada como a principal evidência de compromisso com DEI.



A existência de canais para denúncias de preconceito ou assédio é um dos sinais mais valorizados pelos funcionários.



55% concordam totalmente que uma cultura organizacional inclusiva é fundamental para atrair e reter talentos.



A diversidade na equipe de liderança executiva é reconhecida como uma evidência importante de um ambiente equitativo.



A ausência de auditorias de equidade salarial é uma das lacunas mais percebidas pelos funcionários.

Remuneração justa é vista como a principal evidência de compromisso com DEI entre 17 opções

O reconhecimento de DEI está mais associado a práticas institucionais do que à cultura participativa ou ao engajamento visível da liderança.

Top 7* de 17 opções

*A opção "Não sei / Não tenho certeza" ocuparia o 4º lugar, com 18% das respostas

	Total	100 ou menos funcionários	Entre 101 e 1.000 funcionários	Entre 1.001 e 5.000 funcionários	Entre 5.001 e 10.000 funcionários	Mais de 10.000 funcionários
A remuneração não é influenciada de forma alguma por gênero, raça, etnia ou religião	31%	32%	30%	27%	34%	34%
Existem canais e recursos disponíveis para os funcionários denunciarem incidentes de preconceito, discriminação ou assédio no local de trabalho	21%	7%	9%	10%	16%	13%
Quando se trata de raça, gênero e etnia, nossa equipe de liderança executiva é diversificada	19%	17%	18%	21%	25%	21%
Minha organização considera DEI como um valor fundamental	17%	13%	19%	17%	23%	21%
A organização tem objetivos explícitos em atrair e reter talentos de diversas origens	16%	18%	14%	17%	13%	18%
Os funcionários recebem treinamentos e educação sobre viés inconsciente	14%	10%	14%	18%	16%	18%
Pessoas da liderança falam/compartilham abertamente e participam de conversas sobre DEI	13%	12%	9%	14%	18%	18%

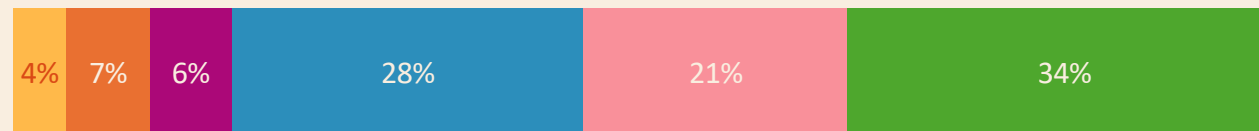
Cultura inclusiva e iniciativas de DEI são vistas como extremamente importantes pela maioria dos entrevistados

A maioria dos entrevistados também discorda totalmente de que essas iniciativas sejam barreiras ao desenvolvimento profissional.

■ Não sei
 ■ Discordo totalmente
 ■ 2
 ■ Não discordo nem concordo
 ■ 4
 ■ Concordo totalmente

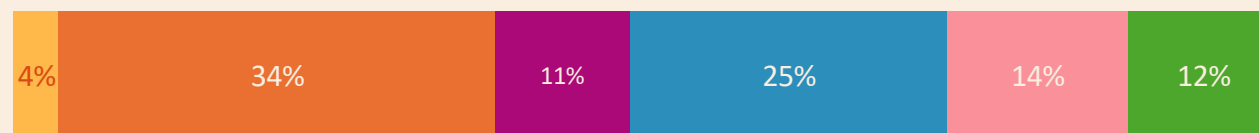
Cultura inclusiva como um diferencial

Uma cultura organizacional inclusiva, com um programa estruturado de diversidade, equidade e inclusão (DEI), é extremamente importante para que uma empresa consiga atrair e reter profissionais como eu.



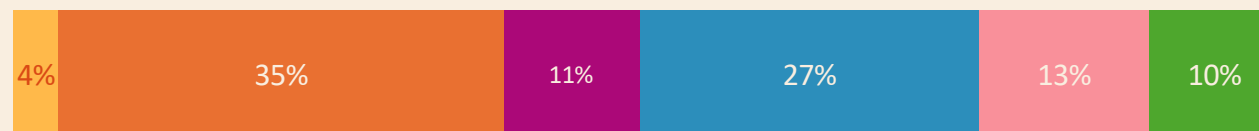
Preocupações com iniciativas de inclusão racial

Tenho preocupação de perder oportunidades de emprego devido a iniciativas dos empregadores para aumentar a representatividade de pessoas pretas e pardas em posições de liderança e na força de trabalho em geral.



Preocupações com iniciativas de equidade de gênero

Tenho preocupação de perder oportunidades de emprego devido a iniciativas dos empregadores para aumentar a representatividade de mulheres em posições de liderança e na força de trabalho em geral.



A presença de comunidades diversas no ambiente de trabalho é o principal sinal percebido de progresso

Entre quem enxerga progresso, a percepção de maior diversidade no quadro de colaboradores é o principal sinal, especialmente para **34%** das mulheres e **55%** das pessoas indígenas.

Top 7 de 13 opções	Total	Homens	Mulheres	Branco	Pardos	Pretos	Amarelos	Indígenas
Percebo que há mais diversidade no quadro de colaboradores do que anteriormente	32%	30%	34%	33%	30%	31%	32%	55%
Tenho observado uma representação mais diversa na liderança	22%	22%	21%	20%	22%	25%	16%	27%
Estamos fazendo um trabalho melhor para atender às necessidades de diversas comunidades com nossos produtos e serviços	18%	19%	17%	17%	19%	22%	11%	18%
Programas abrangentes de diversidade, equidade e inclusão foram formalmente implementados	17%	16%	18%	16%	18%	16%	21%	9%
Nossa base de clientes está se tornando mais diversa	14%	15%	12%	13%	13%	15%	11%	27%
É uma intuição ou sentimento que eu tenho	13%	15%	11%	14%	12%	14%	8%	0%
Líderes da organização têm feito declarações públicas sobre o racismo e a importância de enfrentá-lo e desmantelá-lo	13%	14%	11%	14%	12%	14%	8%	0%

Funcionários ainda percebem ausência de auditorias salariais e ações estruturadas de DEI

A ausência de auditorias salariais (**28%**) e de relatórios de DEI (**até 23%**) é mais sentida por funcionários de empresas com mais de 5 mil colaboradores.

Top 7 de 17 opções	Total	100 ou menos funcionários	Entre 101 e 1.000 funcionários	Entre 1.001 e 5.000 funcionários	Entre 5.001 e 10.000 funcionários	Mais de 10.000 funcionários
A organização realiza auditorias de equidade salarial	22%	21%	20%	20%	28%	26%
Os funcionários recebem treinamentos e educação sobre viés inconsciente	19%	19%	23%	20%	22%	13%
Há uma pessoa Diretora de Diversidade, Equidade e Inclusão que se reporta diretamente ao(à) CEO	18%	21%	20%	17%	20%	16%
A organização produz relatórios anuais sobre o progresso que está fazendo nas metas de diversidade, equidade e inclusão (DEI)	18%	23%	21%	15%	17%	20%
Os funcionários são informados sobre o progresso feito em relação às metas de diversidade, equidade e inclusão (DEI)	17%	19%	21%	17%	15%	14%
Existem programas de mentoria que oferecem suporte, orientação e desenvolvimento profissional para funcionários de grupos sub-representados	17%	23%	21%	16%	15%	14%
Há uma pessoa ou equipe dedicada a alcançar os objetivos de diversidade, equidade e inclusão (DEI) da nossa organização	16%	25%	15%	13%	15%	17%



**Organizar e estruturar para
incluir fortalece a reputação**



Principais achados



58% dos entrevistados teriam uma percepção positiva de empresas que possuem uma área dedicada a DEI.



45% consideram que programas formais de DEI são essenciais ou muito importantes no local de trabalho.



O efeito reputacional positivo é ainda mais forte em organizações de grande porte.



Apenas uma minoria (**5%**) relata que teria uma percepção negativa de uma empresa com área de DEI.



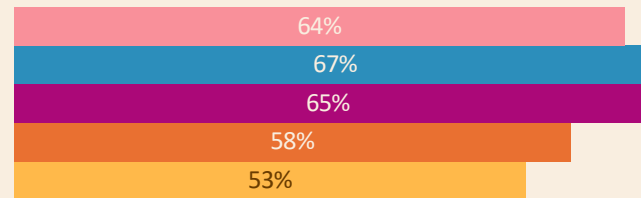
A presença de uma área de DEI é vista como um diferencial competitivo para a atração e retenção de talentos.

A presença de uma área de DEI melhora a imagem da empresa para a maioria dos respondentes

18% não souberam ou não tiveram certeza.

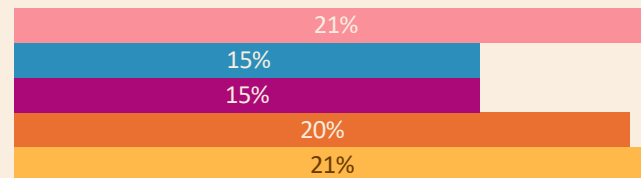
Teriam uma **percepção positiva** da empresa

58%



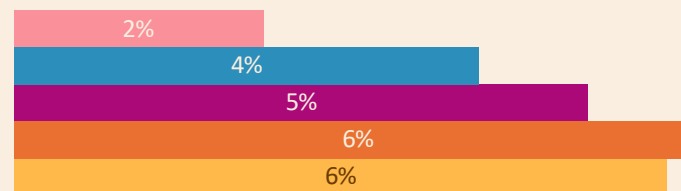
Não mudariam a percepção da empresa

19%



Teriam uma **percepção negativa** da empresa

5%

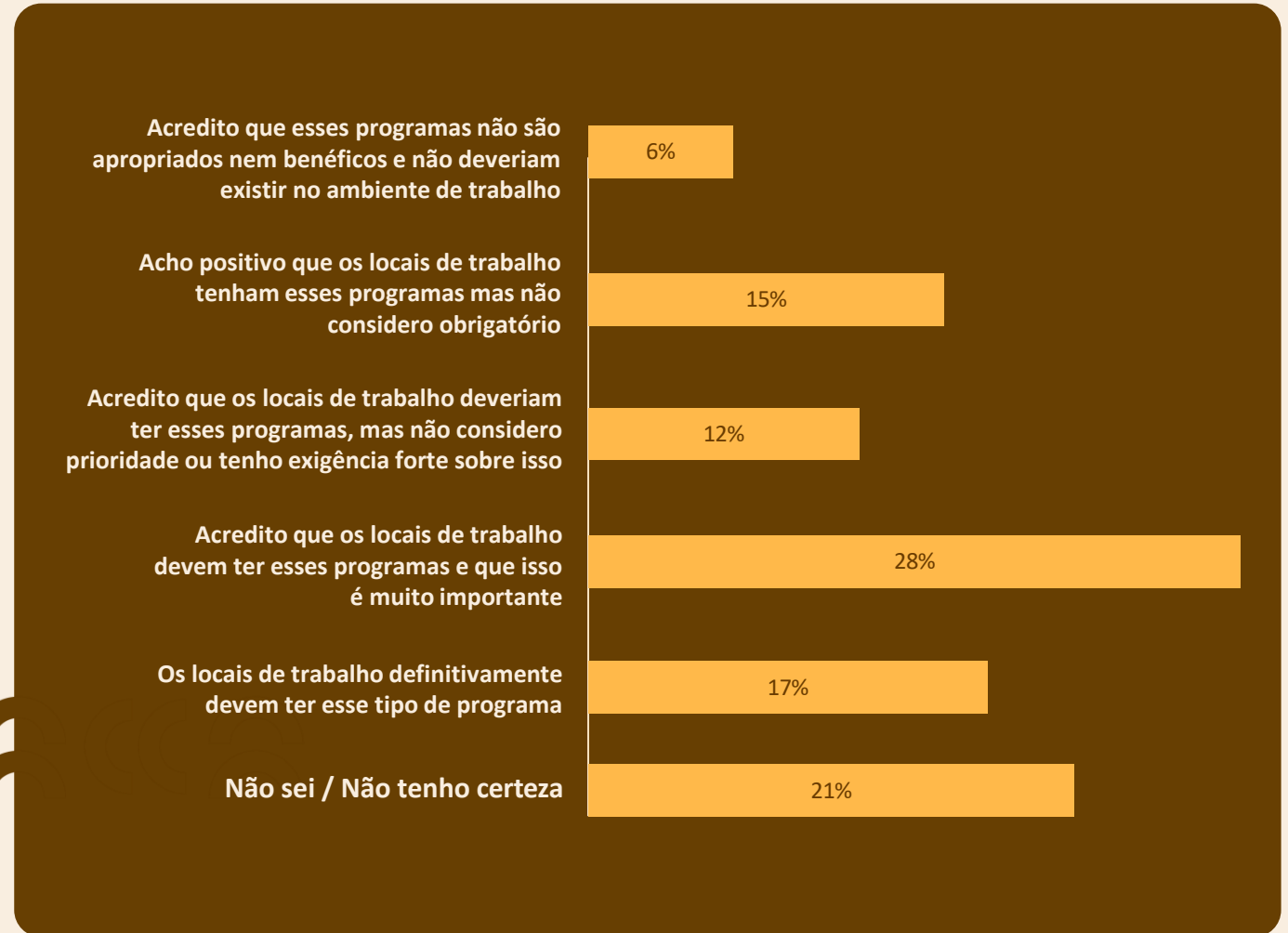


- Mais de 10.000 funcionários
- Entre 5.001 e 10.000 funcionários
- Entre 1.001 e 5.000 funcionários
- Entre 101 e 1.000 funcionários
- 100 ou menos funcionários

Quase metade dos respondentes vê programas de DEI como necessários

28% consideram importante a presença de programas formais de diversidade e 17% defendem firmemente sua implementação.

45% Consideram programas formais de DEI como **essenciais no local de trabalho**

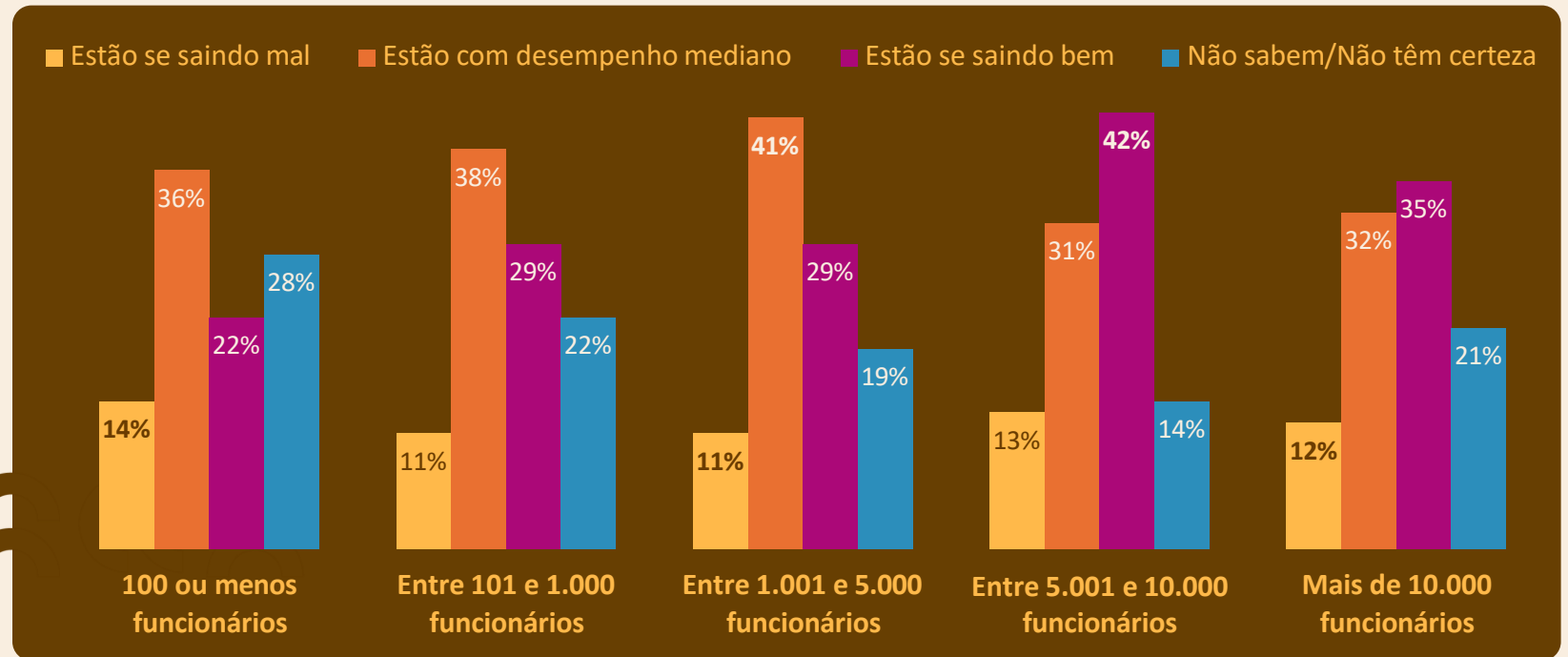


Pessoas que trabalham em grandes organizações avaliam melhor o desempenho em diversidade e inclusão

24% afirmam que não sabem ou não têm certeza.

37%

avaliam que as organizações têm **desempenho mediano** na implementação de programas formais de DEI

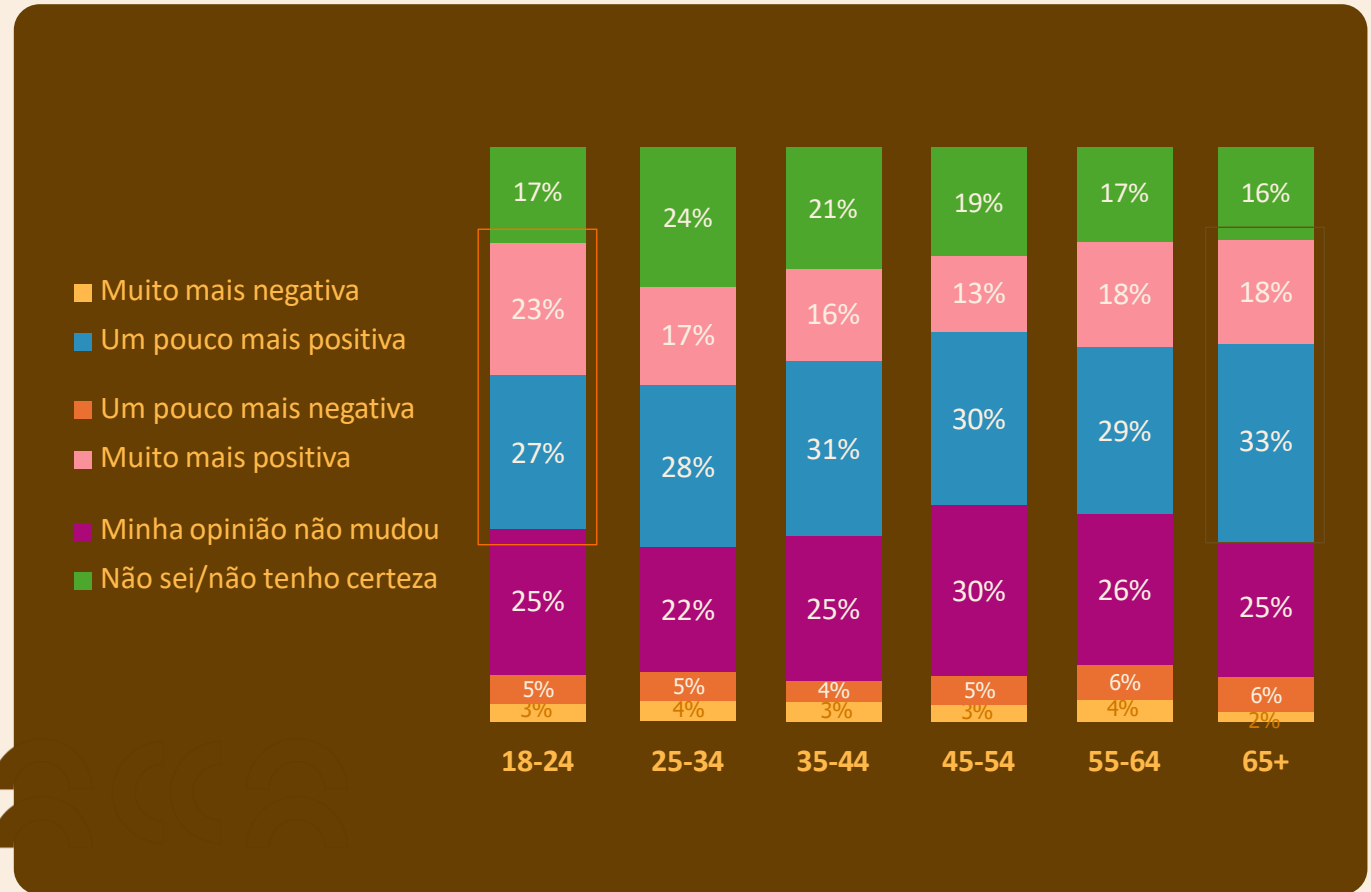


Opinião sobre programas de DEI evolui: quase metade do público os vê de forma mais positiva hoje

A mudança positiva na percepção sobre programas de DEI é maior entre jovens de 18 a 25 anos (50%) e pessoas acima de 65 anos (51%).

46%

Afirmam que suas opiniões sobre programas formais de DEI são mais positivas em comparação com os últimos 5 anos





Quem se informa mais, lidera Mas há barreiras

Principais achados



41% das pessoas pretas consomem notícias sobre questões raciais com alta frequência (mais de uma vez por semana), ante **27%** das pessoas brancas. (Pág. 20)



33% das pessoas indígenas e **25%** das pessoas pretas relatam alta frequência no consumo de informações sobre DEI no local de trabalho. (Pág. 27)



45% das pessoas pretas e **37%** das indígenas relatam racismo no ambiente de trabalho (próprio ou familiar), mais que o dobro do índice entre brancos (**16%**). (Pág. 52)



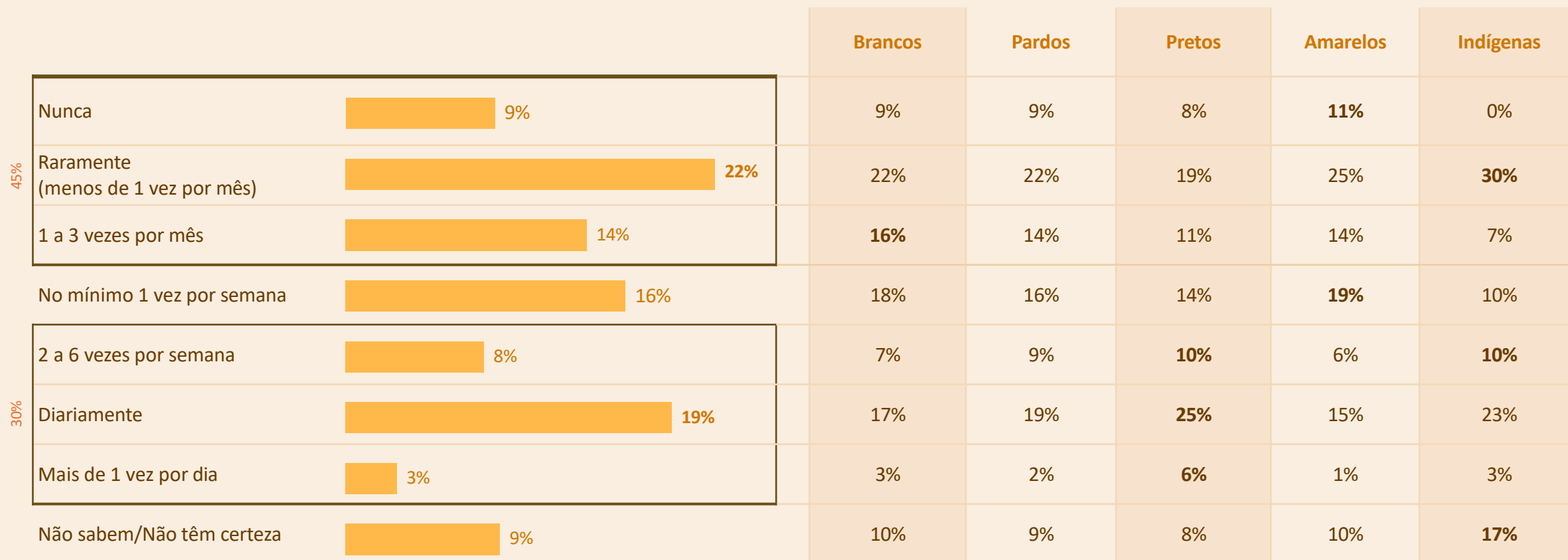
Apenas **10%** dos entrevistados confiam no CEO para tratar de temas de racismo e DEI em sua organização. (Pág. 102)



55% das pessoas indígenas e **25%** das pessoas pretas que veem progresso no combate ao racismo no trabalho citam a maior diversidade no quadro de colaboradores como evidência. (Pág. 100)

82% do público consome informações sobre questões raciais 30% mais de uma vez por semana

18% nunca consomem ou não sabem/não têm certeza. 25% das pessoas pretas consomem notícias diariamente.

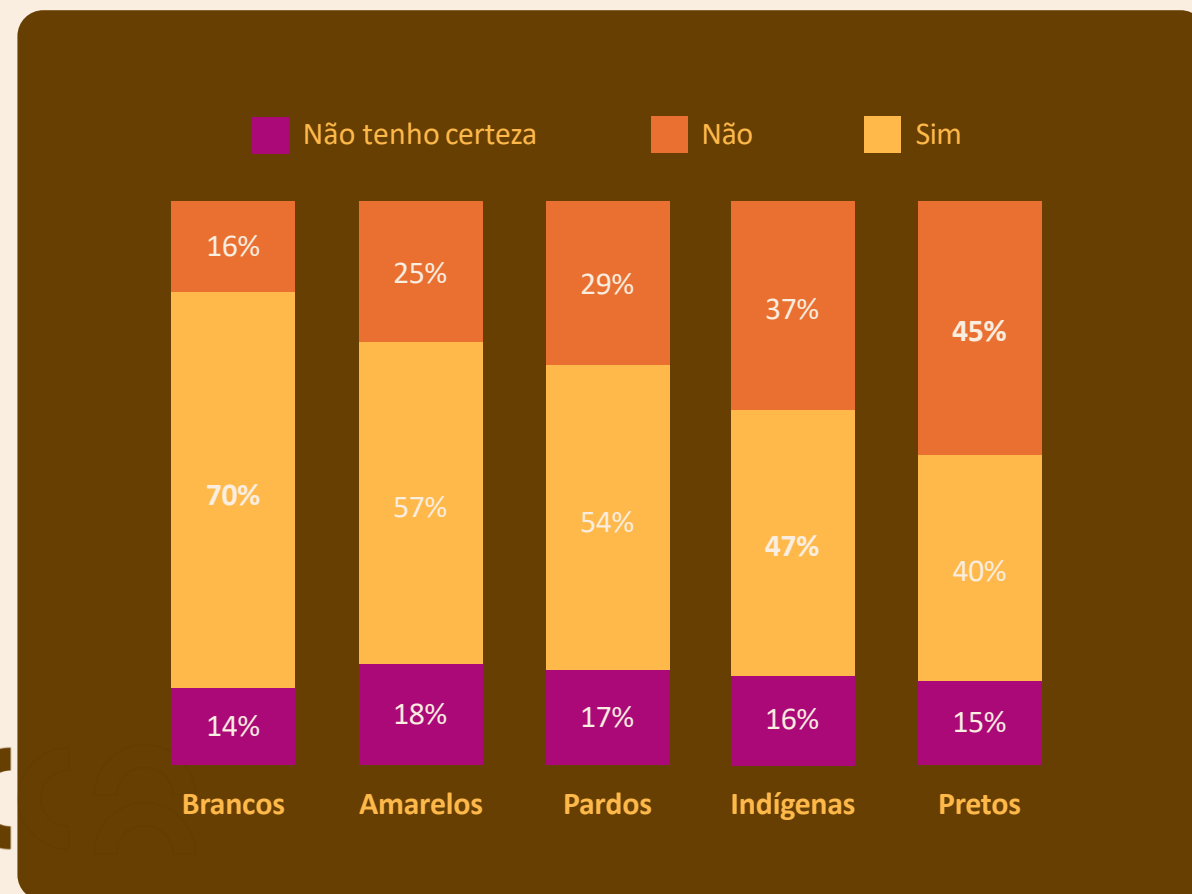


Embora a maioria nunca tenha vivenciado racismo no ambiente de trabalho, pessoas pretas e indígenas relatam experiências próprias ou familiares em frequência duas vezes maior que pessoas brancas

27% afirmam já ter sofrido racismo no trabalho, e 15% não souberam responder com certeza.

58%

Afirmam que nunca sofreram ou alguém da família sofreu racismo no ambiente de trabalho



Marcas que se posicionam contra desigualdade racial atraem mais recomendação, fidelidade e apoio

Se uma marca estivesse adotando **medidas significativas** para combater o racismo e a desigualdade racial, enquanto outra não estivesse tomando nenhuma ação nesse sentido, **quais atitudes você estaria disposto a tomar?**



Sete em cada dez pessoas percebem algum progresso no combate ao racismo no Brasil no último ano

Mas **35%** ressalta pouco progresso. **20%** das pessoas respondentes acreditam que a situação piorou ou que não houve nenhum progresso no combate ao problema.

2% afirmam que o racismo não é um problema no Brasil		Brancos	Pardos	Pretos	Amarelos	Indígenas
Muito progresso	7%	7%	8%	5%	6%	7%
Algum progresso	30%	31%	27%	31%	27%	37%
Pouco progresso	35%	35%	37%	34%	38%	37%
Nenhum progresso	12%	13%	12%	13%	14%	0%
A situação piorou	8%	7%	7%	11%	5%	13%
Não sabe responder	6%	6%	6%	5%	6%	3%