

## A TENDÊNCIA MUNDIAL ANTI WOKE: desmonte da diversidade?

### Introdução

O debate sobre a tendência *anti-woke* visa evidenciar nos espaços jornalísticos o desmonte das políticas de diversidade, equidade e inclusão nas organizações (DEI) (Steel, 2023; Cammaerts, 2022). O termo *woke* emergiu na comunidade afro-americana nos Estados Unidos, por meio do discurso em alertar a população sobre a injustiça racial e posteriormente em outros países como no Reino Unido (Schroeter, 2025).

No entanto, a terminologia se popularizou a partir da década de 1930, principalmente com o uso da expressão *stay woke* (fique esperto/alerta). Com o decorrer do tempo foi ampliado o significado da palavra associando a uma postura política de esquerda e à luta por justiça social e igualdade racial e de gênero, mas também passou a ser alvo de críticas e controvérsias, sendo visto por alguns como um termo pejorativo (Schroeter, 2025).

Com o embate discursivo ideológico entre os programas de DEI e a narrativa *anti-woke* de desmonte desses programas nos últimos anos, indaga-se: quais os impactos positivos e negativos que essa tensão pode impactar os grupos minorizados, para o meio ambiente e para a governança das organizações? O objetivo desse artigo é fomentar uma discussão na academia e sociedade sobre a importância da DEI para sustentabilidade dos países por meio da justiça social, racial e gênero dos grupos marginalizados na sociedade. Como método foi adotado o ensaio reflexivo a partir de argumentação crítica sobre o movimento *anti-woke*.

A diversidade é uma temática atual, muito discutida na academia principalmente no século XXI e ganhou força nas organizações ao incorporar ao programa de ESG (*Environmental, Social and Governance*), mas o marco inicial foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro 1948, onde em seu artigo segundo diz: “ Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos [...], sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição[...]”.(Nações Unidas Brasil, 2025, art. 2).

Há diversos estudos com as tratativas de raça (Jaime & Santos-Souza, 2025), gênero (Asif, 2023), etarismo (Sousa & Baltazar, 2023), pessoa com deficiência (Batista et al., 2024), e outros (Andreoli & Freitas, 2023) que visam a inclusão no mercado de trabalho e a justiça social e racial, promovendo assim a mitigação da desigualdade social e racial.

A relevância da implantação dos programas de ESG nas organizações se deu pelas preocupações com o meio ambiente, com as questões sociais em toda a sua amplitude e com os aspectos de governança corporativa, no que tange às finanças, mas também à corrupção e ao futuro do capitalismo global. A sigla ESG surgiu pela primeira vez no relatório *Who Cares Wins: Connecting Financial Global* em 2004, quando o mercado começou a perceber a necessidade de cuidar das questões ambientais e sociais no contexto das organizações, para além do lucro (Atchabahian, 2022).

O estudo se justifica na tessitura societal brasileira principalmente pela funcionalidade efetiva de toda essa onda *anti-woke* para as próprias organizações e os seus efeitos nos negócios, nas sociedades e para o público considerado minoria. O contraponto se dá entre a temática da diversidade versus a tendência *anti-woke*, porque a diversidade está pautada na Agenda 2030 (Tavares & Pinato, 2020) e do outro lado, há um esforço conservador, encabeçado pelo atual líder político americano e pelas empresas do acrônimo GAFAM (*Google, Apple, Facebook, Amazon e Microsoft*), fortalecendo a lógica do neoliberalismo e inspirando a resistência às políticas progressistas, alimentando discursos de ódio, crenças preconceituosas e discriminatórias. Essa tensão de ideologias não indica um lado vencedor, mas um possível retrocesso ou uma paralisação nos modelos de negócios sustentáveis atuais.

O tema deste estudo contribui para um debate crítico na academia principalmente no Brasil sobre o anti *woke*. Foi realizada uma busca exploratória realizada na base *Scientific Periodicals Electronic Library* (Spell), em 14 de setembro de 2025, revelando uma lacuna na administração porque ao aplicar o filtro ‘anti-woke’ e ‘anti-diversidade’ no título, não foi encontrado nenhum artigo.

O estudo ancora-se na Teoria da Troca Social porque há uma simbiose entre práticas inclusivas para os grupos marginalizados nas empresas e as empresas que atendem também ESG na esfera social, constituindo um processo lucrativo (Ferreira et al., 2025; Rubel et al., 2016). Muitos estudos apontam que a diversidade cultural aumenta inovação e criatividade (Oliveira & Jucá, 2025), eleva a produtividade financeira e qualidade de vida (Rolden, 2023) e as empresas se tornam mais competitivas (Oliveira & Jucá, 2025). Além do fato de estar atendendo um dos pilares da sustentabilidade da Agenda 2030 (Rubel et al., 2016).

O artigo conclama para o comprometimento com a justiça social e a igualdade racial pelas empresas e instituições públicas, porque é parte dos direitos humanos, possibilitando o empoderamento das pessoas pertencentes a esse grupo marginalizado. Este texto está estruturado em cinco seções: além da introdução, apresenta a revisão da literatura sobre diversidade cultural e a Agenda 2030, e a base do desmonte da diversidade nos últimos anos e por fim as reflexões e seguida das referências.

### **Diversidade cultural e a Agenda 2030**

A diversidade é promover a inclusão, garantindo direitos e liberdades para todos que inclui raça, gênero, etnia, pessoas com deficiência, idosos etc., ou seja, a diversidade em todos os contextos da nossa sociedade. E isto significa dizer que os conceitos sobre a diversidade são alimentados por formulações específicas sobre o mundo e, também sobre suas complexidades. É um processo contínuo de comparação entre diferenças e semelhanças, que podem demonstrar exceções, contradições ou variabilidades simultâneas (Campbell, 2019).

É inegável que nos últimos anos as discussões sobre a temática da diversidade têm se ampliado em todos os espaços sociais e organizacionais. As delimitações sobre quais pontos da diversidade deve-se debater para atuar ou estudar também são alvo de diversas discussões, visto que os indivíduos e grupos são diversos (Oliveira & Jucá, 2025; Rolden, 2023; Carvalho-Freitas & Marques, 2007).

Essa discussão sobre a diversidade nos leva a pensar como as sociedades e organizações estão se organizando ou fazem a gestão do tema, pois a Gestão da Diversidade, como um campo de estudos e práticas, surge e ganha contornos específicos no contexto do processo de globalização e fusão das empresas, das sociedades e em função da pressão de organismos internacionais ou de movimentos sociais (Carvalho-Freitas & Marques, 2007, p. 60).

As pressões dos organismos internacionais e movimentos sociais são os impulsionadores para a geração de leis que determinam mais suporte e inclusão desses grupos diversos e minorizados por meio das políticas públicas. A gestão da diversidade nas organizações tornou-se um objeto de estudos e práticas com o objetivo de gerenciar a diversidade nas mesmas (Jaime & Santos-Souza, 2025; Andreoli & Freitas, 2023; Asif, 2023; Sousa & Baltazar, 2023; Carvalho-Freitas & Marques, 2007).

O relatório *Diversity Matters Latin America*, de 2020, da *McKinsey & Company* mostra que empresas que investem em diversidade têm uma correlação direta com o desempenho financeiro. O comprometimento com a diversidade demonstrou aumentar os níveis de felicidade e gerar uma série de comportamentos positivos nos funcionários, como maior motivação, mais colaboração e o desejo de permanecer mais tempo na organização. As organizações comprometidas com a diversidade também são mais propensas a adotar melhores práticas de gestão e liderança. E ainda, a pesquisa indica que em uma análise baseada em dados de 693 empresas latino-americanas constatou-se que aquelas com equipes executivas com

diversidade de gênero, têm 14% mais chances de alcançar desempenho financeiro superior ao de seus pares do setor (McKinsey & Company, 2020).

No início do século 21, ganhou força pesquisas que buscavam definir satisfação no trabalho como afetividade no trabalho, um vínculo afetivo entre o indivíduo e seu trabalho, resultante dos componentes do ambiente organizacional. Independentemente do conceito adotado para satisfação no trabalho, há consenso de que esse aspecto interfere na saúde (ou doença), no ambiente de trabalho e na vida pessoal dos funcionários (Rolden, 2023). O Índice Geral de Felicidade no Trabalho, criado por Souza et al. (2022) evidencia que o desempenho operacional, via Retorno sobre Ativos - ROA, está positivamente relacionado, sinalizando que a felicidade no trabalho impacta positivamente no desempenho operacional das empresas.

Dados do *McKinsey* (2020) complementam que há uma percepção por parte dos funcionários de que as empresas com diversidade de gênero, têm 93% mais probabilidade de apresentar melhor desempenho financeiro e que se as empresas tiverem lideranças também com diversidade de gênero, e 45% mais chances de desempenho financeiro superior. Além disso, se constatou que as empresas percebidas pelos funcionários como tendo líderes mais equilibrados em termos de orientação sexual, são aquelas com maior perspectiva de se sair bem – sendo 25% mais propensas a superar financeiramente, em termos de margem *EBIT* (*Earnings Before Interest and Taxes* – índice financeiro que mede a lucratividade operacional de uma empresa, antes de descontar juros e impostos) do que seus pares. Também, os estudos apontam que, embora a correlação entre a percepção da diversidade étnica e o desempenho financeiro seja positiva, ela não foi estatisticamente significativa devido ao pequeno tamanho da amostra. Esses resultados corroboram claramente um caso de negócios robusto para a diversidade na América Latina, em termos de gênero, orientação sexual e etnia (*McKinsey & Company*, 2020).

A agenda da diversidade cresceu efetivamente a partir do Pacto Global lançado em 2000, pelo secretário-geral das Nações Unidas à época, Kofi Annan, cujo objetivo era conscientizar as organizações sobre alinhar as suas operações e estratégias de acordo com os dez princípios universais nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção. Isso significa dizer que o objetivo para as organizações era desenvolver ações para o enfrentamento dos desafios sociais e ambientais, buscando uma mudança profunda na gestão mundial dos negócios. Os países que integram o Pacto Global assumiram a responsabilidade em contribuir para o alcance dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), com um plano de ação intitulado Agenda 2030 (Pacto Global Rede Brasil, 2025).

O século 20 foi marcado pelo despertar da humanidade sobre as consequências de um sistema econômico focado no lucro e nos bens de produção, que não se preocupavam nem com as causas sociais, muito menos com as causas ambientais e com a finitude dos recursos naturais. Com o aparecimento regular de acidentes ambientais, uso de agrotóxicos e contaminações, mortes por causa de poluição, mortandade de animais na água e na terra, gerou-se um movimento de fortalecimento dos cientistas e de um pensamento pró-ambiental, sem identidade definida, mas que movimentou a sociedade mundial em prol do meio ambiente (Tavares & Pinato, 2020).

A pauta do desenvolvimento sustentável surge como uma solução que deveria ser aplicada em todos os países do mundo, em prol da sobrevivência do planeta, das pessoas e até mesmo do desenvolvimento econômico. E, foi na Agenda 2030, realizada pela Organização das Nações Unidas (ONU) e criada em setembro de 2015, que se consolidou um plano com o objetivo de equacionar os problemas ambientais e sociais (Pacto Global Rede Brasil, 2025). A ideia central da Agenda 2030 foi contribuir para o planeta com a criação de 17 objetivos – os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS e suas 169 metas (Tavares & Pinato, 2020).

Os estudos sobre a diversidade perpassam principalmente pelos objetivos: ODS 1 – erradicação da pobreza; ODS 3 – Saúde e bem-estar; ODS 4 – Educação de qualidade; ODS 5 – Igualdade de gênero; ODS 8 – Trabalho decente e crescimento econômico; ODS 10 – Redução

das desigualdades; ODS 13 – Ação contra a mudança global; ODS 16 – Paz, justiça e instituições eficazes (Pacto Global Rede Brasil, 2025). A partir da consolidação dos ODS, as organizações e seus países signatários, passaram a criar ações que tivessem impactos positivos em todas as esferas do ESG (Tavares & Pinato, 2020).

Por isso, é necessário compreender as dificuldades e facilidades de inserção e manutenção das pessoas e suas pluralidades, no mercado de trabalho e no contexto social (Carvalho-Freitas & Marques, 2007). A discussão do termo *woke* se baseia em um discurso público caracterizado por crescente polarização no contexto das chamadas guerras culturais com diferenças de uso: o discurso da direita política ridiculariza o termo *woke*, enquanto o discurso da esquerda usa o termo *woke* para fortalecer a bandeira das causas sociais (Schroeter, 2025).

Para a compreensão das possíveis ameaças aos programas ESG pautados na diversidade social das organizações, precisamos analisar o que ocorre no mundo, na contramão desta temática. É a chamada onda anti *woke*, que vem se fortalecendo, como será discutido na próxima seção.

### **A base do desmonte da diversidade**

O sistema neoliberal se apresenta como um conjunto de discursos, práticas e dispositivos que reforçam os valores da concorrência e da produtividade e é a razão do capitalismo contemporâneo (Alfaro & Fogaça, 2024).

Em uma sociedade em que a comunicação se torna cada vez mais evidente, simultaneamente como realidade e como problema, percebe-se que as narrativas ou linguagens ganham mais importância. Não se trata de medir essa importância entre tradicional ou manipuladora, ou de transmissão unilateral, ou de livre expressão ou diálogo. A depender do sistema, muitas delas vão reverberar exclusão e ampliação de poder unilateral, em todos os âmbitos sociais e organizacionais (Lyotard, 1988).

O sistema neoliberal, na era do algoritmo, amplia isso de forma exponencial. Ao mesmo tempo que as redes sociais são sistemas democráticos de narrativas individuais e organizacionais, ampliam e reverberam os pensamentos de todos os grupos, sejam eles minorizados ou não, ainda assim há o controle sobre sua produção. Ou seja, se as plataformas de internet estão em mãos de empresas privadas, não há liberdade de narrar e as demandas são controladas com objetivos capitais. Isso significa dizer que as redes sociais influenciam o capitalismo e o modo de produção, gerando ainda mais alienação e exclusão, com grande risco de violação das liberdades e de confisco da democracia (Durand & Keucheyan, 2019).

O neoliberalismo pode influenciar os programas anti *ESG* ou anti *WOKE* das organizações mundiais a depender do interesse sobre a temática DEI desses governantes e empresários, ampliados pela resistência às políticas progressistas e pelos discursos de ódio, promovendo uma visão equivocada de mundo onde as mudanças sociais se apresentam como ameaça (Silva, 2024).

As mídias sociais são um local que têm ajudado a fortalecer efetivamente os discursos de ódio e ampliar a resistência às mudanças sociais progressistas, aumentando a força de sua propagação e a manutenção de crenças preconceituosas e discriminatórias. Todas essas tendências anti *ESG* ou anti *WOKE* impactam diretamente o crescimento das políticas de implantação de sistemas DEI nas organizações e na sociedade, desarticulando políticas de gênero, raça, pessoas com deficiência, LGBTQIAPN+ etc. (Silva, 2024).

Diante do desmonte, a população tem se mobilizado como aconteceu com a Netflix que, após perder 200 mil assinantes, fez um comunicado aos colaboradores dizendo que o foco da empresa é o entretenimento e que se, os conteúdos desse entretenimento não fossem confortáveis a algum deles, que ela recomendava deixassem a empresa. Como consequências percebe-se que os públicos anti *woke* defendem a meritocracia, sugerem que as desigualdades

sociais são algo inevitável e que traz uma competição saudável na sociedade, com base nos talentos e esforços individuais. Eles afirmam também que todos os indivíduos são iguais, como forma de se oporem às políticas de saúde, educação e emprego para pessoas em vulnerabilidade. Eles agem em prol de si mesmos, de forma defensiva para a manutenção da desigualdade social. Por fim, os públicos anti *woke* articulam-se de forma defensiva, não gritam, não fazem publicamente insultos racistas, sexistas, homofóbicos ou capacitistas, mas continuam defendendo a manutenção de práticas e estruturas de desigualdades existentes (Silva, 2024).

## Reflexões

O desmonte da diversidade vem fortalecido por narrativas muito potentes, de personalidades muito poderosas e sustentadas pelas redes sociais, sem filtros e com possíveis meias-verdades. A colonização digital fortalece o epistemicídio com o objetivo de reforçar a alienação técnica, que por sua vez deixa sem controle os usuários dos sistemas de tecnologia de dados. As organizações do mercado mundial acompanham e se movimentam em prol de agradar o sujeito que estiver no poder e fomentar a escravização do grupo diverso. Mas há também organizações que acreditam em seus valores como organizações plurais e diversas e que independente da representação política continuarão investindo em ações sociais e ambientais e mitigando a desigualdade social e racial e conseqüentemente reduzindo os danos decorrentes da mudança climática.

A quem interessa esse desmonte da diversidade, interessa o crescimento do capital? E, se interessa o crescimento do capital, por que fazer uma guerra ideológica contra públicos consumidores diversos? Se, entre os públicos minorizados, no contexto da diversidade, o gênero permeado pela identidade racial é um dos que estão sendo atacados – não obstante representa mais de 50% da população, logo qual o objetivo de eliminar esse tipo de consumidor? Esse disparate tem um propósito de dividir grupos e fragilizar o ativismo, garantindo o sistema neoliberal necropolítico. Logo, um caos global!

## Referências

- Alfaro, A. M. B., & Fogaça, F. (2024). Temporalidades aceleradas no neoliberalismo: um olhar para a escola contemporânea. *Revista Espaço do Currículo*, 17(2), e70375.
- Andreoli, T.P. & Freitas, F.A. (2023). Marca Empregadora e Diversidade nas Organizações: Realidade ou Discurso? *Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade*, 13(3),1-18, e231331.
- Asif, M., Khan, P.A, Irfan, F., Salim, M., Jan, A, & Khan, M. (2023). Is gender diversity is diversity washing or good governance for firm sustainable development goal performance: A scoping review. *Environmental Science and Pollution Research*, 30(53), 114690-114705.
- Atchabahian, A. C. R. C. (2022). *ESG: teoria e prática para a verdadeira sustentabilidade nos negócios*. São Paulo: Expressa. (e-book)
- Batista, R. C. G., Nunes, T. S., Ferreira, C. A. A., & Nunes, S. C. (2024). Discurso e a Prática de Inclusão da Pessoa com Deficiência: análise de um estudo de caso. *Teoria e Prática em Administração*, 14(2), 1-13.
- Cammaerts, B. (2022). The abnormalisation of social justice: The "anti-woke culture war" discourse the UK. *Discourse & Society*, 33(6), 730-743.
- Campbell, F. K. (2019). Precision ableism: a studies in ableism approach to developing histories of disability and abledment. Routledge Group. *Rethinking History*, 23(2), 138-156.
- Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2007). A diversidade através da história: A inserção no trabalho de pessoas com deficiência. *Organizações & Sociedade*, 14(41), 59-78.
- Durand, C., & Keucheyan, R. (2019). Pós-capitalismo na era do algoritmo (1). Outras Palavras. Publicado 12/07/2019 às 15:49 - Atualizado 12/07/2019 às 18:22. [Pós-capitalismo na era do algoritmo \(1\) - Outras Palavras](#)

- Ferreira, C.A.A., Batista, R.C.G., Nunes, S.C., & Nero, A.C.P. (2025). Desigualdades e interseccionalidade: o estado das políticas de gênero, raça e inclusão de pessoas com deficiência nas empresas brasileiras. *Cadernos EBAPE.BR* (prelo).
- Jaime, P., & Santos-Souza, H. R. (2025). Por uma racialização antirracista: Controvérsias em torno da inclusão racial nas empresas. *Revista de Administração Contemporânea*, 29(1), e240032.
- Lyotard, Jean-François. (1988). O Pós-moderno. Tradução: Ricardo Corrêa Barbosa. 3rd. Rio de Janeiro: José Olympio Editora.
- McKinsey & Company. (2025). Diversity matters: Latin America. Disponível em: <[https://www.mckinsey.com/br/~ /media/mckinsey/locations/south%20america/brazil/our%20insights/diversity%20matters/diversitymatters\\_en.pdf?shouldIndex=false](https://www.mckinsey.com/br/~ /media/mckinsey/locations/south%20america/brazil/our%20insights/diversity%20matters/diversitymatters_en.pdf?shouldIndex=false), p. 50. Acesso em 16 de abril de 2025.
- Nações Unidas Brasil. (2025). Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Acesso em 16 de abril de 2025. Recuperado de: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso 14 set. 2025.
- Oliveira, C. H. F., & Jucá, M. N. (2025). Impacts of innovation and diversity on firm value: a bibliometric analysis and systematic literature review. *International Journal of Innovation*, 13(1), 1-37.
- Pacto Global Rede Brasil. (2025). *Pacto Global Nações Unidas*. <https://www.pactoglobal.org.br/sobre-nos/>. Acesso em 16 de abril de 2025.
- Rohden, L. (2023). Inclusão e diversidade nas empresas como fator decisivo para o aumento da qualidade de vida e sua lucratividade. *SciELO em Perspectiva: Humanas*. Recuperado de: <https://humanas.blog.scielo.org/blog/2023/08/14/inclusao-e-diversidade-nas-empresas-como-fator-decisivo-para-o-aumento-da-qualidade-de-vida-e-sua-lucratividade/>. Acesso 14 set. 2025.
- Rubel, M. R. B., Kee, D. M. H., Rimi, N. N., & Yusoff, Y. M. (2016). Adapting technology: effect of high involvement HRM and organisational trust. *Behaviour & Information Technology*, 36(3), 281-293.
- Schroeter, M. (2025). Political correctness gone woke in polarised society: The emergence of a new keyword in an old ‘culture war’ discourse. *Journal of Corpora and Discourse Studies*, 8,123-158.
- Silva, E. C. M. (2024). Comunidades de anti-woke, anti-gênero, de revisionismo e discurso de ódio no Telegram brasileiro: do grave discurso reacionário, ao crime de glorificação ao nazismo e à Hitler. *Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia* (IBICT). Brasília: Distrito Federal. Recuperado de: <https://arxiv.org/pdf/2412.16786>. Acesso 15 set. 2025.
- Souza, J. N., Fogaça, N., Souza, J. G. M., & Albuquerque, P. H. M. (2022). Happiness and Wealth: satisfaction, well-being, and ROA relationship. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 16(3), 40-54.
- Steel, J. (2023). Free speech, “Cancel culture” and the “War on woke”. In *The Routledge Companion to Freedom of Expression and Censorship*. London: Routledge.
- Tavares, S. M. N. Pinato, T. B. (2020). Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: da concepção à agenda 2030. In Sartori, M. A., Tavares, S. M. N., & Pinato, T. B. (Orgs.). *Objetivos do Desenvolvimento Sustentável – Práticas para o alcance da agenda 2030*. UMESP: São Paulo.