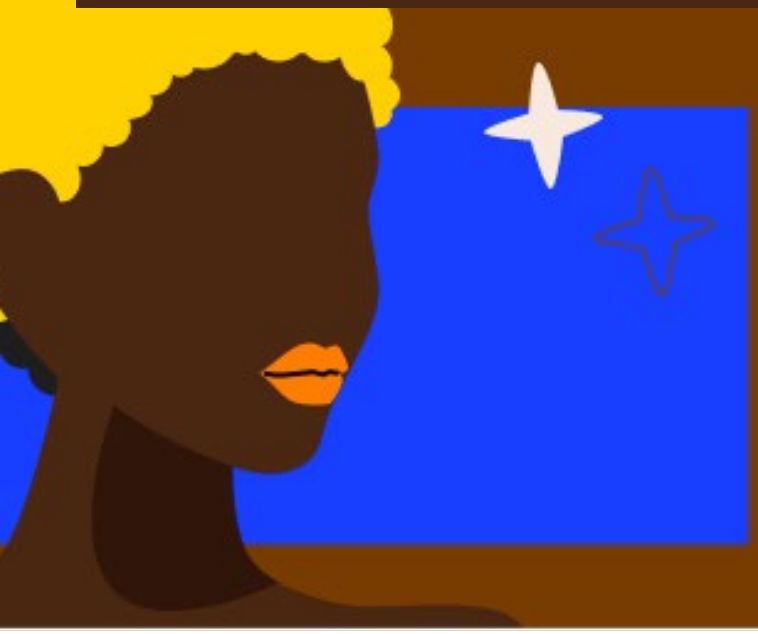
CARTILHA

Educando para as **Relações Étnico-Raciais**



OEI
MINISTÉRIO DA IGUALDADE RACIAL
CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO
GOVERNO FEDERAL BRASIL UNIÃO E RECONSTRUÇÃO
TREE

SUMÁRIO

Introdução	03
Por que educar para as relações étnico-raciais?	04
Conceitos fundamentais para o letramento racial	05
Raça e racismo na sociedade brasileira	07
Branquitude	13
Racismo: dimensões e intersecções	16
Antirracismo na prática	21
As ouvidorias	22
Diretrizes para atuação da Ouvidoria em contexto de racismo	25
Conclusão	28
Referências	29

OEI
MINISTÉRIO DA IGUALDADE RACIAL
CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO
GOVERNO FEDERAL BRASIL UNIÃO E RECONSTRUÇÃO
TREE

Introdução

O Ministério da Igualdade Racial é o órgão da administração pública direta do Governo Federal competente para planejar, coordenar e executar políticas públicas de promoção da igualdade racial e combate ao racismo em caráter nacional. Com o objetivo de acolher e tratar denúncias de racismo de forma eficiente, humanizada e sensível, promovendo práticas antirracistas e respeitando as diversidades étnico-raciais, esta cartilha é um convite para o letramento racial de profissionais de Ouvidorias e Centros de Promoção da Igualdade Racial. Através dos aprendizados sobre diversidade, inclusão e antirracismo aqui propostos, aperfeiçoaremos nossa prática de atendimento e acolhimento para com vítimas de racismo. Assim, esperamos que você consulte este documento sempre que houver dúvidas sobre os comportamentos éticos, eficazes e humanizados esperados no contexto de um atendimento em ouvidoria.

Por que educar para as relações étnico-raciais?

A realidade vivida pela população negra e pelos povos indígenas no Brasil é marcada por desafios históricos e estruturais, fruto de um passado escravocrata cujas consequências ainda reverberam nos dias de hoje. Falar sobre racismo, muitas vezes, faz as pessoas evitarem o assunto, desviarem o olhar ou encerrarem a conversa. No entanto, este material prova que é possível ter uma abordagem diferente frente a esse tema tão relevante para nossa sociedade.

Nesta cartilha, você encontrará orientações práticas, de fácil compreensão, pensadas especialmente para quem atua nas ouvidorias. A ideia é que, por meio dela, possamos compartilhar nosso conhecimento e metodologias para que o enfrentamento ao racismo seja uma prática coletiva e cotidiana. Fazer o certo. Fazer juntos. Conscientizar e engajar.

Conceitos fundamentais para o letramento racial

O compromisso com as ações de diversidade, equidade, inclusão e a causa antirracista é uma questão urgente que vem atraindo muita atenção nas diferentes esferas de governança.

Diversidade não é tendência, é pendência (histórica). E, em uma sociedade tão diversa quanto a brasileira, sem igualdade racial, não há democracia!

Por isso, vamos conhecer alguns conceitos básicos quando trabalhamos com Diversidade Equidade e Inclusão (DE&I) e letramento racial:

Diversidade: significa variedade de pessoas em termos de diferentes culturas, identidades e experiências. Todas as pessoas são diversas pois tem identidades e características diferentes.

Equidade: reconhece que não somos todos iguais, que nem todos começamos do mesmo lugar e que é preciso ajustar esse “desequilíbrio”. A noção de equidade está relacionada à compreensão de que é necessário oferecer condições adequadas para que todas as pessoas tenham, realmente, acesso às mesmas oportunidades. Isso significa dar mais para quem precisa mais, de forma proporcional e adequada às suas circunstâncias.

Inclusão: refere-se a um conjunto de ações e processos que proporcionam igualdade de acesso, participação, convívio e desenvolvimento para todos. A inclusão consiste no atendimento às necessidades individuais diversas, proporcionando assim um ambiente livre de discriminação e preconceito.

Vieses Inconscientes: são aqueles preconceitos que por vezes passam desapercebidos, pois parece que eles "sempre estiveram ali". Isso porque os vieses inconscientes se baseiam em toda uma bagagem de aprendizados coletivos e vivências pessoais, em estereótipos raciais naturalizados com o tempo e que se materializam em falas de cunho racista como "coisa de preto".

Raça: conceito social, que nos mostra como nossa sociedade ainda hoje hierarquiza tipos humanos superiores e inferiores baseado em características externas, ou seja, observáveis (cor de pele, tipo de cabelo, formato de nariz e olho).

Cor: diz respeito à cor de pele da pessoa. No Brasil, vivenciamos o que chamamos de "racismo de marca", ou seja, a violência racial com base em características fenotípicas como a cor da pele.

Etnia: conceito mais amplo, que se refere às características culturais que identificam uma comunidade, considerando ancestralidade, geografia, tradição, língua, religião etc.

Letramento racial: processo pedagógico que visa conscientizar e sensibilizar sobre o funcionamento do racismo e sua estruturação na sociedade, de modo a tornar o indivíduo em processo de letramento capaz de reconhecer, criticar e combater atitudes racistas em seu cotidiano.

Raça e racismo na sociedade brasileira

Como você leu anteriormente, os conceitos de “raça” e “etnia” possuem significados distintos, mas a discussão étnico-racial utiliza essas duas palavras para compreender as diferenças e desigualdades entre pessoas brancas e pessoas não-brancas (em especial as pessoas negras e indígenas). Essas desigualdades se fundamentam e se manifestam através do preconceito, da discriminação, e do racismo. Você sabe o significado de cada um desses termos?

Preconceito: Conceito ou opinião formados antes de ter os conhecimentos necessários sobre determinado assunto. Acontece quando um julgamento antecipado inviabiliza o respeito às diferenças.

Discriminação: Comportamento social originado do preconceito, que diferencia e classifica negativamente uma pessoa em função de alguma característica aparentemente diferente ou “específica”.

Racismo: Forma sistêmica de discriminação baseada em raça/cor e etnia, que tem como resultado a desigualdade e a restrição de direitos nas esferas (pública e privada) da vida de pessoas não-brancas. O racismo é construído e reproduzido a partir de relações de poder e dominação.

O compromisso com as ações de diversidade, equidade, inclusão e a causa antirracista é uma questão urgente que vem atraindo muita atenção nas diferentes esferas de governança.

Diversidade não é tendência, é pendência (histórica). E, em uma sociedade tão diversa quanto a brasileira, sem igualdade racial, não há democracia!

Por isso, vamos conhecer alguns conceitos básicos quando trabalhamos com Diversidade Equidade e Inclusão (DE&I) e letramento racial:

Você sabe como o racismo teve origem?

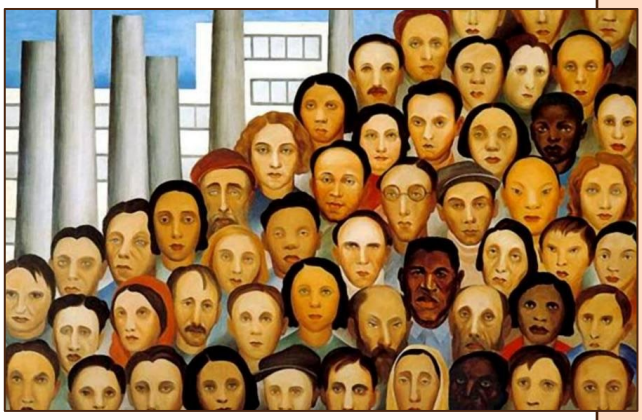
Leia o artigo do professor Dr. Kabengele Munanga para saber mais sobre o assunto:

Clique aqui para ler

Era preciso provar a humanidade do outro; Quem são esses recém-descobertos? São bestas ou são seres humanos como "nós" europeus?

Kabengele Munanga
Antropólogo e professor brasileiro-congolês.
Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, Identidade e etnia.

Você sabia?



O termo “raça” se originou na biologia para classificar animais não humanos, como cachorros e gatos.

Em seres humanos, o termo surge para justificar a colonização de brancos europeus sobre os povos indígenas das Américas e a população negra africana, pois se propagava na época que havia uma superioridade dos brancos sobre os demais povos. Como já falamos, o conceito de “raça” relacionado a seres humanos não é biológico, possuindo sentido estritamente social, e varia de acordo com as particularidades históricas de cada país.

No Brasil, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) classifica a população brasileira entre “brancos”, “pretos”, “pardos”, “amarelos” e “indígenas”. Esta categorização respeita a autodeclaração do pertencimento racial de cada um/a, ou seja, como cada pessoa se identifica em relação a sua raça/cor, e surge para evitar identificações como “marrom bombom”, “morena”, “mulata”, entre outras que podem ter cunho racista ou que negativam a identidade negra. No entanto, vale a pena saber que o próprio IBGE, em diálogo com ativistas e intelectuais negros/as, aponta que o povo negro é formado por pessoas de cor “preta” e “parda”. Vejamos abaixo o que significa cada uma dessas opções de classificação racial, até para você conseguir melhor se reconhecer racialmente:

Branco: quem se declara branco e possui características físicas historicamente associadas às populações europeias;

Pardo: quem se declara pardo e possui miscigenação de raças com predomínio de traços negros;

Preto: quem se declara preta e possui características físicas que indicam ascendência predominantemente negra;

Amarelo: quem se declara de origem oriental: japonesa, chinesa, coreana;

Indígena: quem se declara indígena, seja as que vivem em aldeias como as que vivem fora delas, inclusive em áreas quilombolas e em cidades.

Mas e aí... como eu te chamo?

Historicamente, as pessoas brancas são as que tiveram e ainda têm o poder de classificar os outros como bem entendem. Mas, qual é a forma mais apropriada de chamar ou falar sobre cada povo não-branco?

Preto ou Negro?

São consideradas pessoas negras aquelas que se autodeclaram, de a cordo com as categorias do IBGE, pretas ou pardas!

Índio ou indígena?

A palavra “indígena” é a mais correta, pois significa "originário, aquele que está ali antes dos outros“.

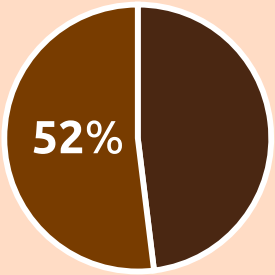
"Quando dizemos que não somos índios, queremos dizer que somos Mura, Uruéu-Au-Au, Guarasugwe, todos habitantes do território Pindorama, que é como os Tupinambá chamam o que os colonizadores deram o nome de Brasil, mas diferentes".

Márcia Mura
Liderança indígena, historiadora e ativista.

Como deu para perceber, apesar do Brasil ser sim um país formado por diferentes povos, os quais enriqueceram a cultura nacional, a história da famosa “miscigenação”, ou mestiçagem, não é tão bem contada. Aqui, pessoas brancas, negras e indígenas sempre estiveram em posições sociais desiguais, pois o contato interracial (entre raças) não foi nada pacífico ou inclusivo. Basta lembrar que, além da violência cometida contra os povos indígenas e a população negra escravizada durante o período colonial, não houve nenhuma iniciativa de proteção social, respeito e inclusão a esses grupos no pós-abolição. Por todos esses aspectos, a desigualdade racial e o racismo persistem e precisam ser enfrentados até hoje.

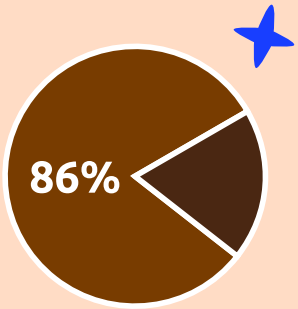
De acordo com os dados do último censo (IBGE, 2022), o Brasil possui uma maioria negra (55,5%), composta por pessoas pardas (45,3%) e pretas (10,2%). Logo em seguida, vemos a porcentagem de pessoas brancas (43,5%), indígenas (0,6%) e amarelas (0,4%). Apesar disso, essa maioria exposta nos dados não se reflete de forma positiva no ambiente de trabalho: apenas 8% das pessoas autodeclarados pretas e pardas ocupam cargos de liderança no ambiente em que

trabalham (Indique uma Preta e Cloo, 2023) e apenas 35,09% ocupam cargos públicos (República.org e Siape, 2020). E, para piorar, entre as principais vítimas de preconceito e discriminação estão as pessoas negras, como fica evidente nos dados ao lado:



de profissionais negros e negras já sofreram racismo no ambiente de trabalho.

Fonte: Instituto Locomotiva, 2021.



86% de trabalhadoras negras relatam casos de racismo.

Fonte: LinkedIn, 2023.

Branquitude

Como visualizamos nos dados racismo no ambiente de trabalho, a dinâmica social do racismo funciona a partir da negativação do não-branco (sobretudo negro e indígena) e da positivação do branco.

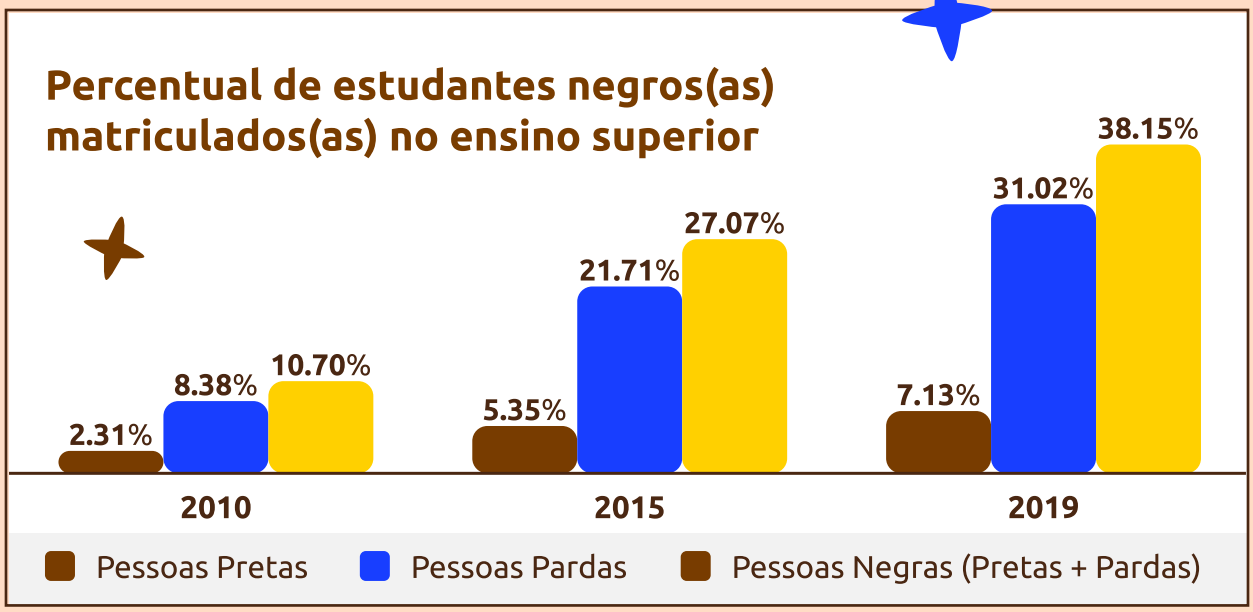
Essa hierarquia social se fundamenta nas heranças que a sociedade brasileira possui do período escravocrata, as quais permanecem trazendo efeitos no mundo contemporâneo. Esses efeitos se materializam em **privilégios sociais.**

É em razão da manutenção desses privilégios que políticas e ações afirmativas, como é o caso da Lei de Cotas, vem ganhando destaque.

Você sabe o que são privilégios sociais?

Privilégio é um lugar de vantagem social estrutural em uma sociedade construída e alicerçada nas estruturas de poder. Quando olhamos para a questão étnico-racial, obervamos que existe um privilégio branco que garante a essas pessoas um lugar de maior acesso a direitos e oportunidades.

O acesso à educação para pessoas negras era bastante difícil. Realidade que só foi modificada a partir da implementação de ações afirmativas como a Lei de Cotas (2010).



Mas, afinal, o que é branquitude?

Falar em "branquitude" nos ajuda a entender como uma estrutura social racista privilegia socialmente pessoas brancas, mesmo que estes indivíduos não estejam conscientes dos seus privilégios.

Clique aqui para ler

"...a branquitude é entendida aqui como uma construção sócio-histórica produzida pela ideia falaciosa de superioridade racial branca, e que resulta, nas sociedades estruturadas pelo racismo, em uma posição em que os sujeitos identificados como brancos adquirem privilégios simbólicos e materiais em relação aos não brancos..."

Lia Vainer Schucman,
Doutora em Psicologia Social pela Universidade de São Paulo, pesquisadora de Psicologia e Relações étnico-raciais.

Branquitude Acrítica

Branquitude crítica

Muitas pessoas se perguntam:"é possível ter consciência racial sendo uma pessoa branca?". A resposta é sim! É perfeitamente possível, desde que você, no lugar de legitimar, **combata o racismo! Esse é o papel da branquitude crítica.**

BRANQUITUDE ACRÍTICA

Indivíduo ou grupo que usufrui da superioridade racial branca, mesmo que indiretamente. É uma escolha de conservar e justificar o racismo.

BRANQUITUDE CRÍTICA

Indivíduo ou grupo de pessoas brancas que desaprovam o racismo e assumem o compromisso de agir de modo a combatê-lo cotidianamente.É uma escolha antirracista.

Racismo: dimensões e intersecções

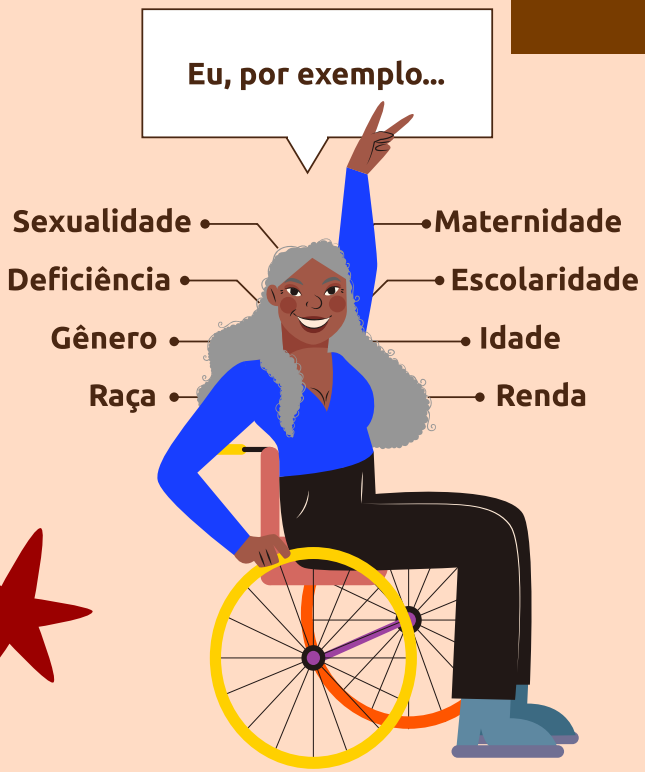
Enquanto um fenômeno social complexo, que conseguiu se adaptar e sobreviver ao longo do tempo, o racismo existe em várias dimensões. Através do esquema abaixo, a pesquisadora Jurema Werneck nos ajuda a entender como o racismo opera:

Fonte: Racismo Institucional e Saúde da População Negra (Werneck, 2016, p.542).
Figura – Dimensões do Racismo, 2013. Baseado no modelo proposto por Jones (2002).

Além de se manifestar em várias dimensões, dizemos que o **racismo é estrutural** pois historicamente, a nossa sociedade privilegiou alguns grupos raciais em detrimento de outros, o que estruturou uma série desvantagens aos grupos raciais não-brancos baseados nessa discriminação.

Você sabia?

No cotidiano, o racismo também interage com vários outros marcadores sociais e sistemas de opressão. É o que chamamos de interseccionalidade!



Podemos listar como intersecções do racismo:

Racismo e Xenofobia:

A xenofobia surge da discriminação de um estrangeiro, de alguém que se origina de um território que julgo estranho. De modo semelhante, o racismo se fundamenta na discriminação de um "outro", de um estrangeiro que tem características fenotípicas (cor de pele, formato de nariz, olhos e boca etc.) distantes do padrão branco.Não a toa esses fenômenos estão interligados! A xenofobia não atinge o imigrante europeu, mas sim o africano ou latino!

Xenofobia

Substantivo feminino

1. Aversão ou rejeição a pessoas ou coisas estrangeiras.
2. Temor ou antipatia pelo que é incomum ou estranho ao seu ambiente.

Fonte: Dicionário Michaelis

Estrangeiro

↓

Estranho a mim

Você sabia?

Entre o século XIX e XX, o Estado brasileiro promoveu políticas de incentivo a imigrantes europeus com o intuito de “branquear a população”. **Saiba mais clicando aqui.**

Racismo e Diversidade Sexual e de Gênero

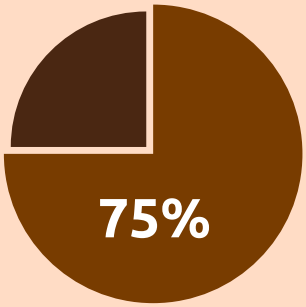
O padrão é branco, masculino, cisgênero e heterossexual. Quanto mais afastado desse padrão uma pessoa negra está, mais complexo é o sistema de opressão que ela vivencia.

Ganhador do Oscar de melhor filme, o longa 'Moonlight' (2017) trata das masculinidades negras de forma sensível e plural. **Clique aqui e veja o trailer**

Em discurso proferido em uma convenção de mulheres no ano de 1851, Sojouner Truth alerta para a necessidade em racializar a discussão sobre mulheres e questiona "e não sou eu uma mulher?". **Clique aqui para ler o discurso na íntegra**

Racismo e Classismo

Fatores como renda, status e poder definem a classe dos indivíduos em uma sociedade. Dados apontam que as pessoas não-brancas são mais afetadas pela extrema pobreza, pela insegurança alimentar e pela fome.



75% das pessoas em extrema pobreza são negras.

Fonte: IBGE (2018)

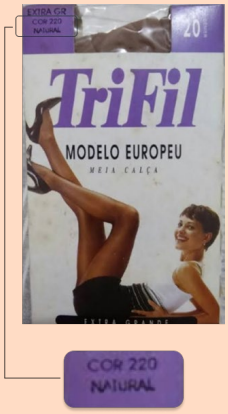
21/01: Dia de Combate a Intolerância Religiosa. Data foi escolhida em homenagem à Mãe Gilda. **Clique aqui e conheça mais sobre sua história.**

Racismo e Classismo

Fatores como renda, status e poder definem a classe dos indivíduos em uma sociedade. Dados apontam que as pessoas não-brancas são mais afetadas pela extrema pobreza, pela insegurança alimentar e pela fome.

Racismo Linguístico:

Podemos perceber como a linguagem reproduz o racismo ao associar "cor natural" ou "cabelos normais" a atributos tipicamente brancos, o que reforça que quem foge desse padrão não está dentro do espectro da normalidade.



Racismo algorítmico:

É a reprodução da lógica racista nos algoritmos através dos vieses dos seres humanos que desenvolvem a tecnologia.

Clique aqui e aprofunde seus conhecimentos no tema

Apropriação cultural:

Definir "apropriação cultural" vai muito além de formular uma lista do que pode ou não ser usado. É entender como a beleza de elementos culturais (adereços, roupas, formas de usar o cabelo etc.) de grupos étnico-raciais minorizados só são aceitos socialmente quando utilizado por pessoas brancas.

E o racismo reverso? Existe?

Não existe racismo reverso! O racismo é consequência direta do processo de escravização de pessoas racializadas (sobretudo negras e indígenas) por pessoas brancas. Isso criou relações de poder onde as pessoas brancas são quem ocupam lugares de poder até hoje, como já vimos anteriormente.

Antirracismo na Prática

Em uma sociedade racista, precisamos reconhecer privilégios, rever atitudes e se comprometer em fazer parte da reparação dos direitos que foram sequestrados das pessoas negras e indígenas.

Clique aqui e ouça o podcast 'Entreaberta', do Nexo Jornal, que fala sobre o que significa ser antirracista no Brasil?

Nesse sentido, todas as pessoas podem e devem ser antirracistas. Mas, para tanto, devem sair das zonas do medo e do aprendizado e buscar a zona do crescimento, onde será possível não só identificar o racismo e reconhecer o próprio privilégio, mas também ceder posições de poder.

TORNANDO-SE **ANTIRRACISTA**

ZONA DO **MEDO**

Eu nego que o racismo seria um problema e evito questões difíceis.

Traduzido por @BelQueSeQuis | Post de @AndrewMlbrahim, no Twitter

ZONA DO **APRENDIZADO**

Eu reconheço que o racismo é um problema presente e atual e entendo meu próprio privilégio.

Eu busco por perguntas que me deixam desconfortável e me educo sobre

ZONA DO **CRESCIMENTO**

Eu identifico como posso inconscientemente me beneficiar do racismo.

Ceder posições de poder

Eu promovo e defendo políticos e líderes que sejam antirracistas.

As ouvidorias

As ouvidorias desempenham um papel fundamental na administração pública, atuando como promotoras do controle e da participação social. Elas são responsáveis pelo tratamento de manifestações dos cidadãos, que podem incluir reclamações, solicitações, denúncias, sugestões e elogios relacionados aos serviços públicos. O objetivo principal das ouvidorias é promover a melhoria da gestão pública e a qualidade dos serviços oferecidos, garantindo que a voz das pessoas usuárias seja ouvida e considerada nas decisões administrativas.

Os princípios da ouvidoria, conforme estabelecido na legislação brasileira, especialmente na Lei nº 13.460 (26 de junho de 2017), e no Decreto nº 9.492 (5 de setembro de 2018), incluem:

Urbanidade e Respeito: Atendimento respeitoso, considerando as necessidades e vulnerabilidades das pessoas usuárias.

Acesso: Todas as pessoas usuárias devem ter condições para acessar os serviços de ouvidoria.

Transparência: As informações sobre os serviços e o funcionamento das ouvidorias devem ser fáceis de compreender e acessíveis ao público.

Efetividade: As ouvidorias devem acompanhar a prestação dos serviços públicos, visando garantir sua efetividade.

Participação: As manifestações das pessoas usuárias devem ser ouvidas e consideradas.

Imparcialidade: As manifestações devem ser tratadas de forma imparcial, sem discriminação ou favorecimento.

Proteção ao Denunciante: Para que as pessoas usuárias possam seguir com a denúncia sem medo de represálias, suas informações pessoais devem ser protegidas.

Para o tratamento de manifestações pelas Ouvidorias, sobretudo aquelas relacionadas ao racismo, é importante desenvolver um modelo de atuação que envolva:

Recepção da Manifestação: Recebimento da manifestação.

Classificação da Manifestação: A manifestação é classificada como reclamação, denúncia, solicitação, entre outras, conforme os critérios estabelecidos. Também é verificado o assunto de que trata a manifestação.

Análise Preliminar: Qual a natureza da manifestação? Ela é passível de apuração ou resolução?

Encaminhamento: Endereçamento ao setor competente para tratamento.

Tratamento da Demanda: Análise da manifestação.

Resposta ao Usuário: Comunicação da solução ou resposta à sua manifestação.

Monitoramento e Avaliação: Acompanhamento da implementação das soluções e avaliação da satisfação da pessoa usuária.

Diretrizes para atuação da Ouvidoria em contexto de racismo

O atendimento de vítimas de racismo em Ouvidorias Públicas enfrenta diversos desafios, mesmo com a previsão do Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010) para a criação de Ouvidorias específicas voltadas para esses casos.

A partir do desenvolvimento da Metodologia de acolhimento e tratamento de casos do racismo, foi possível estabelecer diretrizes para a regulamentação de Ouvidorias específicas para atendimento de casos de racismo. São elas:

Implementação Eficaz das Ouvidorias Específicas para Racismo:

profissionais capacitados em educação para as relações étnico-raciais, com a devida sensibilidade e competência técnica, devem estar envolvidos no processo.

Fluxos de Atendimento Estruturados e Humanizados:

escuta qualificada, com foco no acolhimento empático e na validação das experiências, confidencialidade, apoio psicossocial, encaminhamento jurídico e monitoramento contínuo do caso são procedimentos fundamentais para enfrentamento de casos de racismo.

Capacitação Contínua de Profissionais:

a formação continuada, com foco em temas como racismo estrutural, interseccionalidade, discriminação racial e técnicas de escuta ativa, é essencial para que os profissionais que atuam nas Ouvidorias estejam preparados(as) para lidar com a complexidade dos casos de racismo e para promover um atendimento que não reproduza preconceitos ou promova a revitimização.

Indicadores de Qualidade e Monitoramento de Resultados:

métricas como tempo médio de resposta, satisfação das vítimas atendidas, número de casos resolvidos e grau de adesão aos protocolos de acolhimento são fundamentais para fazer ajustes, quando necessário, e mensurar a eficácia dos atendimentos realizados pelas Ouvidorias em casos de racismo.

Integração com Redes de Apoio e Proteção:

serviços de assistência jurídica, psicológica e social devem ser integrados às ouvidorias a fim de que o encaminhamento das vítimas para essas estruturas, se necessário, seja facilitado.

Você sabia?

Por meio do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, instituído pela Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, e pelo Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, o governo estabelece outras diretrizes importantes para tornar o ambiente institucional em um local mais seguro. Podemos citar como avanços importantes:

Criação de comitês de prevenção e enfrentamento para monitorar e propor soluções aos casos de racismo;

Medidas disciplinares para casos comprovados de assédio e discriminação.

Para ler os documentos na íntegra, acesse: Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024 e Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024.

Conclusão

Chegamos ao final deste material, mas nossa jornada está longe de acabar. Transformar o ambiente das Ouvidorias Públicas em locais que atendam de forma acolhedora e eficiente as vítimas de racismo é um trabalho colaborativo, construído a partir da troca de saberes e experiências. Esperamos que, por meio desta metodologia e do letramento racial, possamos ter contribuído significativamente para um futuro mais justo, inclusivo e antirracista.

Referências

BENTO, Cida. Pacto da branquitude. 1 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

Lia Schucman.

CARNEIRO, Sueli. Mulheres em Movimento. In: SANTANA, Bianca. Vozes Insurgentes de mulheres negras: do século XVIII à primeira década do século XXI. Belo Horizonte: Mazza edições, 2019, p. 162-191

CERQUEIRA, Daniel. Atlas da Violência 2021 / Daniel Cerqueira et al., — São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP), 2021.

CRENSHAW, Kimberlé. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. Revista Estudos Feministas, n. 1, 2002.

GONZALEZ, Lélia. Por um feminismo afro-latino americano: ensaios, intervenções e diálogos. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

INSTITUTO Brasileiro de Geografia e Estatística. Desigualdades Sociais por cor ou raça no Brasil. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/25844-desigualdades-sociais-por-cor-ou-raca.html>. Acesso em: 25 de janeiro de 2024.

KILOMBA, Grada. Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano. 1. ed. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

MUNANGA, Kabengele. A difícil tarefa de definir quem é negro no Brasil . Estudos Avançados, São Paulo, Brasil, v. 18, n. 50, p. 51–66, 2004. Disponível em: https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/9968.. Acesso em: 28 out. 2024.

MUNANGA, Kabengele. Uma Abordagem Conceitual das Noções de Raça, Racismo, Identidade e Etnia IN: BRANDÃO, André Augusto P. Programa de Educação Sobre o Negro na Sociedade Brasileira, Ed. EDUFF, Rio de Janeiro, 2004.

NASCIMENTO, Gabriel. Racismo linguístico: os subterrâneos da linguagem e do racismo. Belo Horizonte: Letramento, 2019.

NOGUEIRA, Sidnei. Intolerância religiosa. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2020.

SCHUCMAN, Lia Vainer. Entre o “encardido”, o “branco” e o “branquíssimo”: raça, hierarquia e poder na construção da branquitude paulistana. Tese de doutorado, Instituto Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo – SP, 2012.

SILVA, Tarzício. In: Racismo Algorítmico: inteligência artificial e discriminação nas redes digitais. São Paulo: Edições Sesc, 2022.

WERNECK, Jurema. Racismo institucional e saúde da população negra. Saúde & Sociedade, São Paulo, v. 25, n. 3, p. 535-549, 2016

CONTATOS

MIR

E-mail: ouvidoria@igualdaderacial.gov.br

Telefone: (61) 2027-3754

OGU

E-mail: cguouvidor@cgu.gov.br

Telefone: (61) 2020-6782

TREE

E-mail: contato@treediversidade.com.br

Telefone: (11) 2649-9689
(11) 95671-4128