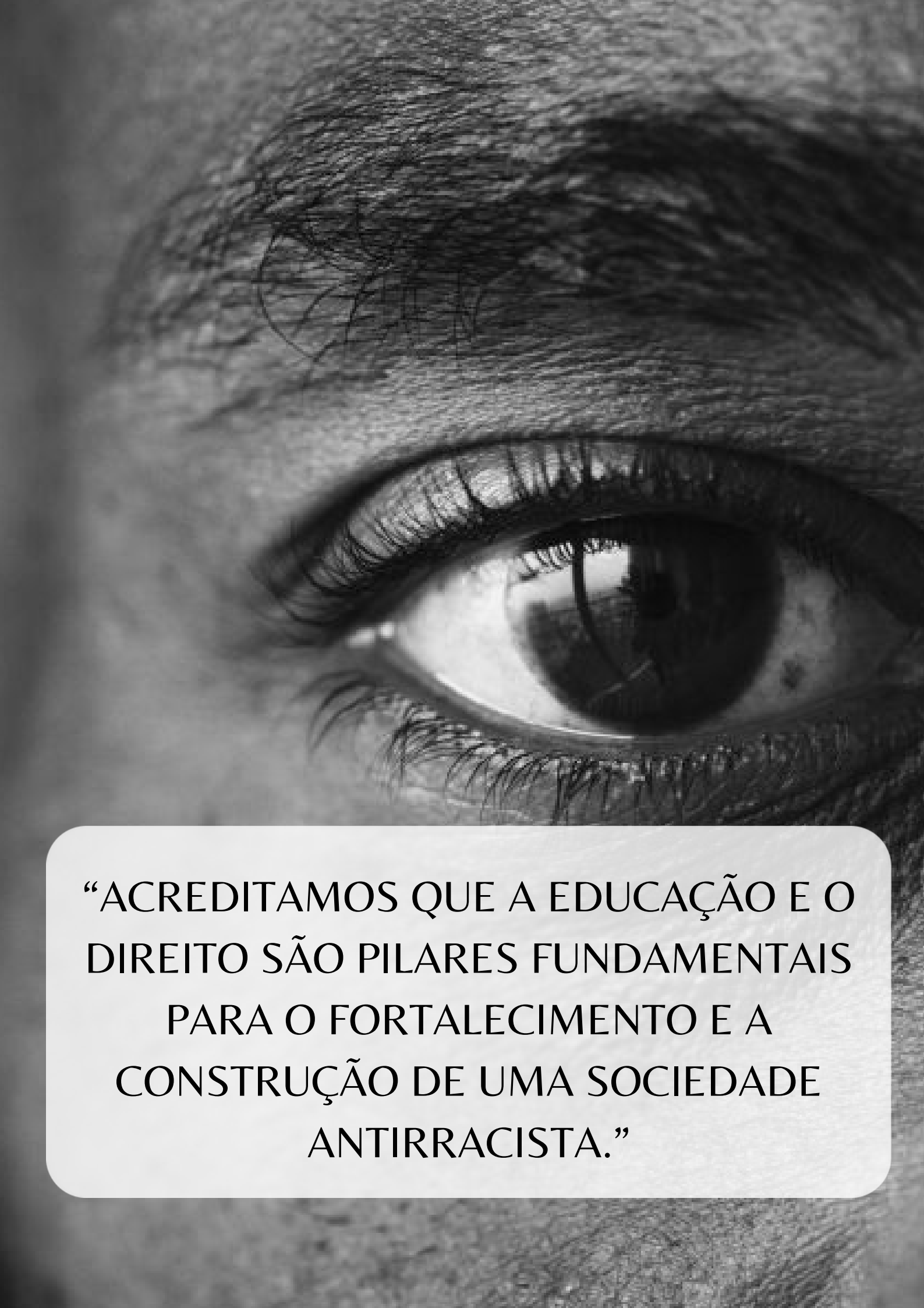
Macaé
PREFEITURA
Secretaria | POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL

MANUAL ANTIRRACISTA

Ojú



“ACREDITAMOS QUE A EDUCAÇÃO E O DIREITO SÃO PILARES FUNDAMENTAIS PARA O FORTALECIMENTO E A CONSTRUÇÃO DE UMA SOCIEDADE ANTIRRACISTA.”

Macaé
PREFEITURA
Secretaria | POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL

PREFEITURA DE MACAÉ

SECRETARIA MUNICIPAL DE PROMOÇÃO DE POLÍTICAS DA IGUALDADE RACIAL

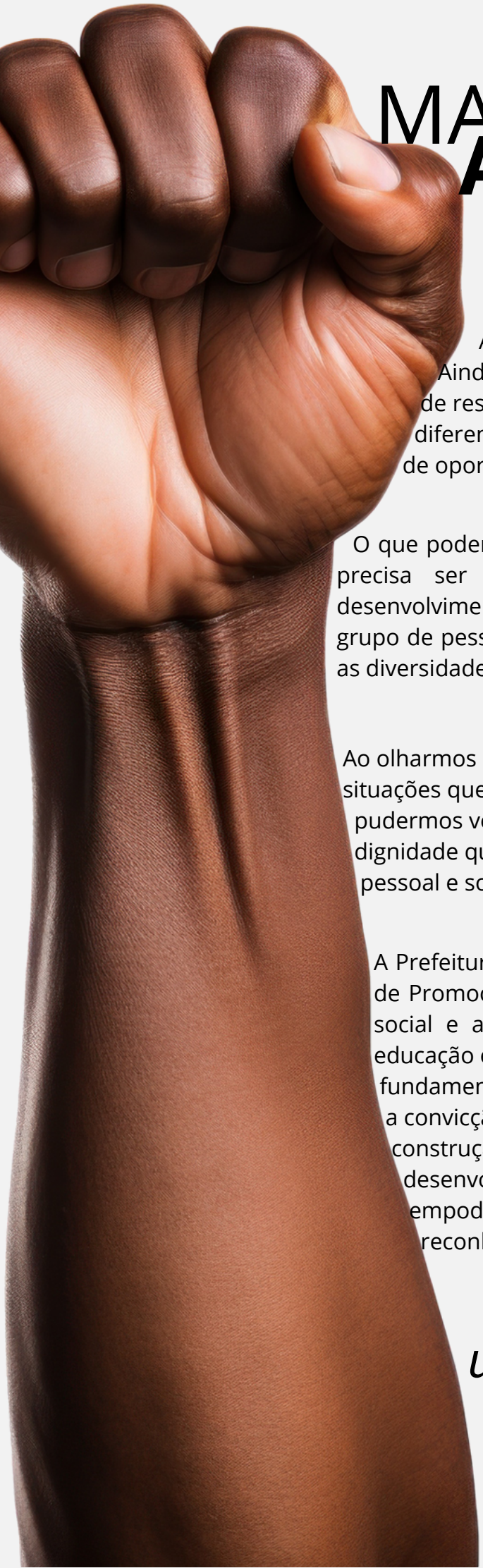
MACAÉ - UMA CIDADE ANTIRRACISTA

Organizadora
Yaisa Santos

1ª Edição
Macaé-RJ, 2024

CONSELHO MUNICIPAL DE POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL

Ojú



MANIFESTO ANTIRRACISTA

A discriminação racial atravessa gerações. Ainda há evidências de ódio, egoísmo, violência e falta de respeito. A desigualdade racial está nas injustificadas diferenciações de garantia de direitos e na democratização de oportunidades.

O que podemos fazer para mudar essa realidade? A luta antirracista precisa ser apoiada e promovida por todos, pois não existe desenvolvimento social, econômico e político se um indivíduo ou um grupo de pessoas for excluído. Desejamos caminhar juntos, valorizando as diversidades, apoiando e promovendo ações de reparação histórica.

Ao olharmos para nós, desejamos não encontrar resquícios dessas situações que ferem à dignidade humana. Somente quando pudermos ver no outro as mesmas condições de igualdade e dignidade que temos, estaremos promovendo a transformação pessoal e social.

A Prefeitura de Macaé, por meio da Secretaria Municipal de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, está comprometida com a justiça social e a promoção das diversidades étnico-raciais. Para nós, a educação e a garantia dos direitos são estratégias fundamentais para combater a todos os tipos de violência. Temos a convicção de que cada um de nós pode contribuir com essa construção. Ao nos posicionar, comprometemo-nos a desenvolver iniciativas em prol da equidade racial e do empoderamento dos cidadãos em seus direitos e reconhecimentos.

Juntos podemos construir uma sociedade antirracista.

RACISMO NO **BRASIL**

Se as dinâmicas raciais permeiam toda a sociedade, o mundo do trabalho e o meio corporativo não estão imunes a esses desníveis, que podem ser observados de muitas maneiras. As noções raciais também invadem os processos de acesso, recrutamento, seleção, permanência e desenvolvimento profissional.

56%
DA POPULAÇÃO BRASILEIRA **É NEGRA**
(IBGE, 2022)

RAÇA INTERFERE NA ESCOLHA DE CANDIDATOS À VAGAS DE EMPREGO
(OXFORD, 2023)

NAS 500 MAIORES EMPRESAS DO BRASIL, **APENAS 4,7% DE NEGROS OCUPAM CARGOS NO QUADRO EXECUTIVO** E **4,9% DE NEGROS OCUPAM CARGO NO CONSELHO DA ADMINISTRAÇÃO.**
(INSTITUTO ETHOS, 2016)

8 EM CADA 10 BRASILEIROS CONSIDERAM O PAÍS COMO **RACISTA**
(IPEC, 2023)

47,6%
DA POPULAÇÃO NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO **OCUPA NÍVEIS OPERACIONAIS**
(VAGAS.COM, 2020)

88%
DAS EMPRESAS ENTREVISTADAS **NÃO POSSUÍAM NENHUM TIPO DE POLÍTICA PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE NEGROS E NÃO-NEGROS.**
(INSTITUTO ETHOS, 2016)

85,5%
DAS 500 MAIORES EMPRESAS DO BRASIL **NÃO POSSUEM NENHUM TIPO DE MEDIDA PARA INCENTIVAR E AMPLIAR A PRESENÇA DE NEGROS.**
(INSTITUTO ETHOS, 2016)

A CHANCE DE UM **JOVEM PRETO OU PARDO DE 20 A 24 ANOS** ESTAR FORA DA ESCOLA SEM TER CONCLUÍDO O ENSINO MÉDIO **É 55% MAIOR DO QUE A DE UM JOVEM BRANCO**
(INSTITUTO MOBILIDADE E DESENVOLVIMENTO SOCIAL, 2022)

EM 2019, **77% DAS VÍTIMAS DE HOMICÍDIOS** FORAM PESSOAS **NEGRAS**
(ATLAS DA VIOLÊNCIA, 2021)

“

Ser negro no Brasil não é apenas uma questão de tom de pele. Tem a ver com todas as características que fazem parte do sujeito: formato do rosto, boca, nariz, cabelo, corpo, cor da pele.

QUEM É NEGRO NO **BRASIL?**

Sabemos que entender a complexidade das relações étnico-raciais num país diverso, que passou por processos crônicos de miscigenação e ainda sustenta o mito da democracia racial, não é uma tarefa fácil. Por isso, para apreendermos melhor esse panorama, precisamos antes olhar para nosso passado escravocrata e para as políticas de branqueamento[1] da população, implementadas no Brasil após o término da escravização.

Baseada em teses eugenistas, a proposta era que, a partir da miscigenação, a população brasileira fosse completamente embranquecida, abandonando qualquer vestígio sobre a presença negra no país.

É claro que, na prática, isso não aconteceu — e nem aconteceria. No entanto, essas políticas geraram uma população marcada pela mistura, a partir da mestiçagem. Mesmo com características ambíguas, essa população não deixou de apresentar atributos físicos negros, ainda que de outra maneira, e nem deixou de vivenciar os processos de marginalização, privação e pouco acesso a direitos básicos. É dentro deste contexto que surgem classificações raciais como “preto”, “crioulo”, “mulato”, “cabra” e “cafuso”. Como toda classificação, essas nomenclaturas exerciam um controle populacional e indicavam o tipo e o grau de miscigenação de determinados indivíduos a partir de sua descendência e características físicas.

O termo “pardo”[2] também nasce dessas discussões que marcam o processo de miscigenação e mestiçagem no Brasil, mas vai ganhando diferentes sentidos (OSÓRIO,2006) ao longo da história. Atualmente, apesar das polêmicas relacionadas ao termo, essa classificação é utilizada para denominar o indivíduo que é fruto de uma relação interracial de origem preta ou indígena com qualquer outra cor ou raça e apresenta características fenotipicamente ambíguas.

[1] SANTOS, João Raphael Ramos dos. O que foi a política de embranquecimento cultural no Brasil do século XX?. Jornal Diáspora Negra, 4 de dezembro de 2019. Disponível em: https://medium.com/@jornaldiasporanegra/o-que-foi-a-pol%C3%ADtica-de-embranquecimento-cultural-nobrasil-do-s%C3%A9culo-xx-e3a4902f6f43. Acesso em: 6 de outubro de 2023.

[2] “O termo pardo remete a uma miscigenação de origem preta ou indígena com qualquer outra cor ou raça. Alguns movimentos negros utilizam preto e pardo para substituir o negro e alguns movimentos indígenas usam indígenas e pardos para pensar a descendência indígena. É uma categoria residual, mas que é a maioria”, explica Marta Antunes, da Gerência Técnica do Censo Demográfico - IBGE.

PRECONCEITO DE MARCA X PRECONCEITO DE ORIGEM

É importante entender que, no Brasil, as discriminações são formuladas pela maneira como os indivíduos são lidos e entendidos socialmente. Como aponta o sociólogo Oracy Nogueira (2007), vivemos aqui o que é chamado de “preconceito de marca” e não “preconceito de origem”, como acontece nos Estados Unidos, por exemplo. Isso significa que, no nosso contexto, são as características aparentes que geram interpretações e desvantagens, não necessariamente a ascendência ou origem. Ou seja, se uma pessoa nasce de uma relação interracial entre um indivíduo preto e um indivíduo branco, mas apresenta características socialmente entendidas como brancas, ela será entendida socialmente como uma pessoa branca. Agora, analisando o mesmo caso, se essa pessoa apresentar características socialmente entendidas como negras, ela sofrerá as desvantagens associadas a este grupo.
E por que essas características são “entendidas socialmente”? Porque essas categorizações baseadas em atributos biológicos só podem ganhar sentido a partir de um contexto social, em que ideias relacionadas àqueles atributos começam a circular e gerar desqualificação ou exaltação.

O QUE É PESSOA NEGRA ?

No Brasil, a população negra é entendida como a junção entre pretos e pardos, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Essa junção foi estabelecida considerando todo o contexto histórico vivenciado por essas populações e os preconceitos enraizados a elas direcionados. Como vimos acima, o indivíduo pardo pode descender de qualquer tipo de relação interracial. No entanto, a grande maioria dessa população é caracterizada por negros de pele clara, ou seja, pessoas que apresentam traços negros, mas não têm a pele retinta ou traços tão marcados. É importante entender que a população negra brasileira, justamente pelo processo de miscigenação, apresenta características diversas.
O colorismo também nos mostra que, a partir de características que se aproximam mais ou menos da africanidade, a manifestação do racismo pode ser acentuada ou atenuada, como se ele fosse dosado numa escala hierárquica de maneira subjetiva. Desse modo, pessoas mais claras e com traços mais europeizados são “mais toleradas” e têm mais passabilidade para acessar determinados espaços. Ainda assim, essa pseudotolerância não deixa de ser problemática e ter duras limitações. Como diz a advogada e pesquisadora Alessandra Devulsky, “o colorismo é o braço articulado do racismo”.
Também é comum que pessoas negras sejam retratadas de formas que diminuem sua negritude, como se isso fosse “amenizá-la” e fosse melhor para a pessoa. Não à toa, você já deve ter ouvido pessoas negras sendo retratadas como “morenas”, “não tão escuras”, “detentora de traços finos”. Essa tentativa de diminuir a negritude das pessoas é também uma forma de tentar diluir a identidade dessa população, enfraquecendo suas lutas e se mostrando como uma articulação do racismo.

CONCEITOS

RAÇA	COR	ETNIA
É um termo utilizado para diferenciar indivíduos e grupos a partir de **características físicas de forma arbitrária.**	É considerada como um **critério** para caracterizar subjetivamente a raça por meio de tonalidades.	Diferenciação de uma coletividade de indivíduos a partir de sua **especificidade sociocultural,** refletida principalmente na língua, religião, tradição e modo de agir.

IDENTIFICAÇÃO SEGUNDO O IBGE

O Brasil classifica o quadro de raça-cor em cinco populações, considerando seu histórico. São elas: branca, parda, preta, indígena e amarela. No quadro ao lado é possível entender as principais características de cada uma delas.

BRANCA	População que apresenta características físicas historicamente associadas às populações europeias.
PARDA	População que apresenta características ambíguas a partir da miscigenação entre as populações pretas, indígenas e brancas.
PRETA	População que apresenta características físicas que indicam ascendência predominantemente africana.
INDÍGENA	População que tem ascendência e apresenta características indígenas.
AMARELA	População que tem ascendência e apresenta características asiáticas.

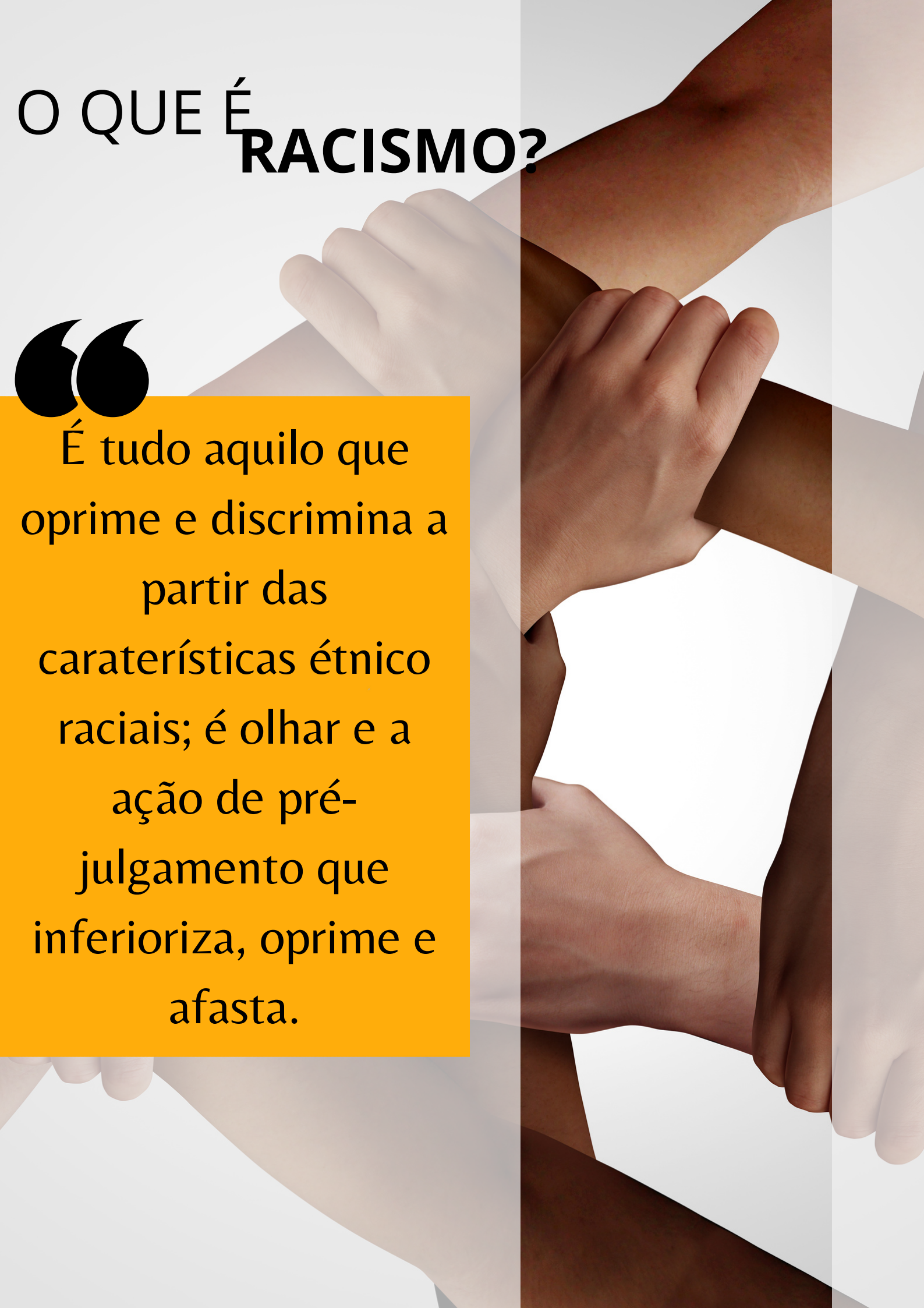
COMO EU ME **DECLARO?**

Muitas pessoas sentem dificuldade em se autodeclarar, principalmente pela falta de informação sobre essas classificações. Por isso, é importante ficar atento principalmente às características visíveis que associam os indivíduos a um determinado grupo (cor de pele, traços físicos, tipo de cabelo). Também vale considerar o histórico familiar e o grau de miscigenação nas gerações, ponderando que, no final das contas, ainda assim são os atributos físicos que compõem o entendimento dessas categorias.

COMO EU ME REFIRO A UMA **PESSOA NEGRA?**

Não existe no Brasil um consenso sobre a utilização dos termos “preto” e “negro”. O próprio conceito de “pardo” também passa por uma série de discussões. De todo modo, é importante buscar o rompimento das lógicas que associam as populações negras as situações negativas. Não existe um termo mais correto do que o outro. Por isso, é necessário perder o medo de usar essas palavras e entendê-las como importantes no processo de reconhecimento das identidades. Nossa luta deve ser para extinguir expressões que coloquem as palavras “preto” ou “negro” numa posição desfavorável ou negativa e, principalmente, para extinguir formas negativas de retratação as pessoas negras.

O QUE É **RACISMO?**



“

É tudo aquilo que oprime e discrimina a partir das caraterísticas étnico raciais; é olhar e a ação de pré-julgamento que inferioriza, oprime e afasta.

O QUE É RACISMO **ESTRUTURAL?**

O racismo estrutural diz respeito a um sistema de desigualdade racial enraizado em nossas estruturas sociais, econômicas e políticas, que perpetua sistematicamente a discriminação e o tratamento desnivelado de grupos raciais minorizados. Isso ocorre devido ao contexto histórico de escravização, que destituiu a humanidade dessa população e, a partir desse panorama, promoveu uma série de estereótipos com corrente marginalização. Como resultado, atualmente temos uma estrutura que afeta desproporcionalmente a distribuição de oportunidades e recursos, além de inundar nosso imaginário e práticas tendo como base as concepções negativas difundidas.

TIPOS DE **RACISMO**[3]

O racismo se esconde nas entrelinhas e invade as ações inconscientes, porque, como uma prática estrutural, ele está presente nas práticas sociais e na linguagem.

RACISMO RECREATIVO	RACISMO INSTITUCIONAL	RACISMO AMBIENTAL OU ECOLÓGICO
Caracteriza-se a partir de comentários e manifestações muitas vezes entendidos como "brincadeiras" ou "piadas", mas que utilizam práticas para diminuir, menosprezar e estereotipar grupos raciais. Ex: ridicularização de atributos negros a partir do blackface, estereotiparão de pessoas negras a partir de personagens com características depreciativas, ridicularização de pessoas negras em rodas de amigos, com a justificativa da "intimidade".	Se manifesta através de políticas, práticas ou estruturas que discriminam ou prejudicam grupos raciais específicos de forma sistêmica. Ex: desigualdade de tratamento em espaços públicos, desigualdade de acesso à educação e ao mercado de trabalho, encarceramento em massa vivenciado pela população negra, entre outros.	Se refere à maneira como grupos raciais específicos enfrentam desproporcionalmente os impactos negativos de políticas, práticas e decisões ambientais prejudiciais. Ex: falta de acesso a recursos naturais e alimentos de qualidade, negligência na resposta a desastres ambientais, deslocamento forçado, localização de fontes de poluição em áreas mais habitadas por grupos raciais específicos, entre outros.
RACISMO CULTURAL	**RACISMO RELIGIOSO**	**RACISMO ESTÉTICO**
Envolve a ideia de superioridade de uma cultura sobre as outras, valorizando de maneira hierárquica o que tem uma lógica europeia-ocidental e menosprezando ou esvaziando o sentido de tudo o que não faz parte dessa lógica. Ex: marginalização de culturas periféricas, atribuição de valores negativos a práticas culturais afro-brasileiras — como o samba e a capoeira —, apropriação cultural, entre outros.	Forma específica que envolve a discriminação religiosa a partir do racismo, ou seja, negativiza a imagem de práticas e manifestações religiosas ligadas a grupos raciais específicos, criando estereótipos, perseguições e intolerância. Ex: discriminação às religiões de matriz africana, aos mulçumanos, entre outros.	Discriminação baseada em características físicas e aparência. Ex: colocação de determinados atributos negros como "feios" ou "descuidados", falta de maquiagens para peles negras, busca por atenuar a negritude das pessoas a partir de intervenções estéticas, exaltação midiática e estrutural de traços europeizados, entre outros.

[3] Guia de Letramento Racial – Programa Nós Diversidade Étnico-Racial, 2022, p. 35-36.

POR QUE PESSOAS BRANCAS **NÃO SOFREM RACISMO?**

Se o racismo caracteriza concepções estereotipadas e direcionadas a um grupo étnico-racial ou indivíduo pertencente a este, por que pessoas brancas não estão passíveis a sofrer esse tipo de discriminação?

Porque as pessoas brancas sempre estiveram em posição de privilégio nas hierarquias de poder na sociedade. Este foi o grupo responsável por estruturar os desníveis raciais a partir do colonialismo e da escravização e perpetuar suas narrativas como hegemônicas.

Uma pessoa branca não tem seus direitos violados como uma pessoa negra ou indígena, por exemplo. Numa batida policial, ela não será confundida com um criminoso apenas por sua raça ou etnia. Numa situação cotidiana, ela não será perseguida dentro de uma loja apenas por sua raça ou etnia. Se qualquer uma dessas coisas acontecer, estarão ligadas a outros atributos, mas não raça-cor-etnia.

Precisamos entender que o racismo, além de se estruturar de maneira subjetiva, opera a partir dos mecanismos de poder, das padronizações, da eurocentralidade e de tudo o que remete a isso. Dessa forma, se uma pessoa branca é chamada de “leite azedo”, “branquelo”, “papel sulfite” ou qualquer termo similar, **o desrespeito a fere individualmente, mas não atinge seu grupo racial e tampouco o faz deixar de ser privilegiado.**

Essa ideia de que “a sociedade está melhorando e agora pessoas negras discriminam pessoas brancas” serve apenas para invalidar mais uma vez as desigualdades raciais existentes. No final das contas, pessoas negras continuam sofrendo sistematicamente as estruturas internalizadas do preconceito. **RESUMINDO: RACISMO REVERSO NÃO EXISTE!**

COMO FUNCIONA O RACISMO **NA PRÁTICA?**

Nem sempre parece, mas é: situações que escondem o racismo:

QUANDO OS OLHARES JULGAM, EXOTIZAM, OBJETIFICAM OU DESMERECEM: **RACISMO!**	Toda vez que uma pessoa não-negra se sente insegura ao andar sozinha pela rua e nota a presença de uma pessoa negra; toda vez que uma mulher negra é reduzida ao seu corpo e tem sua imagem sexualizada; toda vez que uma pessoa negra é considerada incapaz de realizar algum feito por ter tido menos oportunidades; toda vez que uma pessoa branca sente que uma pessoa negra não tem condições de entender determinado assunto ou ter determinada experiência; toda vez que pessoas negras são desacreditadas de terem filhos brancos, frutos de relações inter-raciais; toda vez que pessoas negras são imediatamente lidas como profissionais operacionais; toda vez que um olhar específico é lançado com desprezo ou pena.
QUANDO PESSOAS NEGRAS SÃO COTIDIANAMENTE CONSTRANGIDAS POR PESSOAS PRÓXIMAS, COMO FAMILIARES, AMIGOS E COLEGAS DE TRABALHO: **RACISMO!**	Normalmente esse constrangimento é feito a partir de comentários e piadas que depreciam a aparência, as realizações, o jeito, as conquistas ou qualquer outro aspecto da vida da pessoa. São muitas vezes entendidos como "brincadeira", "implicância normal" e passam na maioria das vezes despercebidos, mas geram desconforto. Também podem acontecer pela via oposta, quando tentam elogiar individualmente, mas acabam desqualificando todo o grupo racial. Ex: "que negro bonito", "que negro inteligente", entre outros. O ponto de atenção é que ter qualquer tipo de relação com pessoas negras não te deixa isento em relação ao racismo. Por isso, não adianta se ancorar no grau de proximidade.
QUANDO PESSOAS NEGRAS SÃO NEGLIGENCIADAS NO SISTEMA DE SAÚDE: **RACISMO!**	Estudos apontam que mulheres negras, por exemplo, são mais propensas a passar por situações de violência obstétrica do que mulheres brancas, por causa dos estereótipos raciais que carregam em decorrência do racismo. Pelo mesmo motivo, não é incomum ouvir relatos de pessoas negras que tiveram seu atendimento negligenciado, que passaram por uma prescrição ou procedimento incorreto e que não foram orientadas corretamente em relação. Além disso, no Brasil, doenças como hipertensão arterial e diabetes são mais comuns na população negra, o que acaba estando conectado às condições a que essas pessoas são submetidas, seus hábitos de vida e a alimentação que conseguem ter acesso.
QUANDO PESSOAS NEGRAS SÃO CONSTRANGIDAS PUBLICAMENTE EM ESPAÇOS FÍSICOS OU VIRTUAIS: **RACISMO!**	Dispensa comentários, né? Quantas vezes não somos informados sobre casos sobre perseguição em mercados ou lojas? Mais do que isso: quantas vezes não lemos notícias sobre ações policiais que "confundem" pessoas normais com criminosos? Quantas vezes não aparecem "memes" ridicularizando pessoas negras e seus atributos? Quantas vezes marcas famosas não "escorregam" e cometem gafes a grupos raciais específicos? Por isso, vale sempre ressaltar a importância de buscarmos espaços que não toleram esse tipo de ação, marcas inclusivas, além de cobrar às instâncias públicas ações para desinstitucionalizar o racismo.

MITOS QUE RONDAM A **POPULAÇÃO NEGRA?**

Pessoas negras "fedem mais": Mentira!
O odor depende da colonização bacteriana de cada corpo e isso não tem nada a ver com raça-etnia.

Pessoas negras são "mais malandras": Mentira!
Essa visão estereotipada surge a partir de uma lógica de marginalização e se perpetua com o racismo recreativo, a partir de histórias e personagens que confabulam para essa construção.

Pessoas negras são "mais preguiçosas": Mentira!
Como uma população que fica à margem das oportunidades e precisa se reinventar o tempo inteiro para resistir poderia ser considerada como preguiçosa? A falta de acesso não se dá pela falta de esforço, mas sim, por uma questão conjuntural.

Pessoas negras são "mais propensas para a criminalidade": Mentira!
Taxas de criminalidade estão relacionadas a fatores socioeconômicos, oportunidades e acesso à educação e serviços. A criminalização em massa afeta de forma desproporcional as comunidades negras, mas isso não significa que sejam inerentemente mais criminosas.

Pessoas negras são pobres: Mentira!
A população negra é diversa em termos socioeconômicos, assim como qualquer outra. Existem pessoas negras de diversas origens socioeconômicas e profissionais bem-sucedidas em todas as áreas.

Pessoas negras são iguais: Mentira!
A população negra é diversa e abrange uma ampla variedade de características, ancestralidades, tradições, línguas, religiões e experiências.

Pessoas negras utilizam cotas para obter vantagens: Mentira!
A ideia de que pessoas negras usam a raça para obter vantagens é um equívoco. Ações afirmativas e políticas de igualdade visam corrigir desigualdades históricas.

Pessoas negras são naturalmente atléticas: Mentira!
A aptidão física não é determinada por raça/etnia.

“Ah, mas ele é meu amigo...”
NÃO!
Ter vínculo não te permite discriminar ninguém!

Você já presenciou ou soube de alguma situação de racismo? Se sim, como e quando? Quais desconfortos essa situação gerou? Como você agiu? Quando você vê notícias relacionadas a esses casos, você imagina algum tipo de ação que possa tomar para acabar com esse panorama maior e gerar consciência para as pessoas?

COMO RECONHECER UMA **SITUAÇÃO DE RACISMO?**

Nem sempre é fácil reconhecer esse tipo de situação, uma vez que o racismo pode se apresentar de forma muito sutil. Por isso, é importante estar sempre atento aos sinais. Não existe receita de bolo para isso, mas podemos fazer reflexões que nos ajudam a captar melhor essas situações e saber como combatê-las.

01. Quem são os sujeitos da ação ou diálogo? Você está envolvido nela, você faz parte do foco dela ou você apenas está a acompanhando de fora?

- Essa leitura faz toda a diferença em relação às possíveis reações e condutas a serem tomadas.

02. As pessoas envolvidas são próximas ou não?

- Isso ajuda a identificar se existe grau de intimidade ou não entre os interlocutores, fato que pode influenciar na leitura da situação. Ainda assim, relações próximas não podem ser consideradas como álibis para a discriminação.

03. Qual ou quais tipos de violência essa ação gera? A pessoa discriminada está sendo colocada em evidência como?

EXEMPLOS POSSÍVEIS:

- PERSEGUIÇÃO OU ACUSAÇÃO INFUNDADA
- RIDICULARIZAÇÃO OU HUMILHAÇÃO PÚBLICA
- VIOLÊNCIA FÍSICA E/OU VERBAL
- COMENTÁRIOS QUE GERAM DESCONFORTO
- USO DE TERMOS RACISTAS EM "TOM DE BRINCADEIRA"
- DESQUALIFICAÇÃO INFUNDADA DA PESSOA

"Nossa, você tem uma beleza tão exótica"
- Eu sou uma pessoa bonita, não um animal.

"Apesar de negra, você é muito competente..."
- Apesar de nada!

"Não fui com a cara dela..."
"Acho que essa pessoa não vai dar conta porque não teve formação suficiente..."

04. Qual é o nível de desconforto que essa situação está gerando?

- É possível perceber isso por meio de feições, tom de voz e linguagem corporal como um todo que vêm das reações da pessoa ou grupo-foco. Reações externas também podem ser consideradas.

Por fim, ainda que a pessoa ou grupo-foco não apresentem visível desconforto, se as respostas anteriores forem desfavoráveis, pode acreditar:
você está testemunhando uma situação de racismo.

COMO DEVO **AGIR?**

01. Analise o grau da situação e busque acolher a pessoa ou grupo-foco. Se a ação envolve violência física e/ou verbal, acione os órgãos competentes imediatamente.

02. Busque compreender como a pessoa ou grupo-foco está se sentindo. Como a situação foi lida? Qual foi o nível de desconforto sentido? Se existe o entendimento de que foi uma situação de racismo, não deixe de encorajá-la a buscar seus direitos e denunciar a pessoa ou grupo agressor

03. Se você conhece a pessoa ou grupo agressor envolvido, não deixe de corrigi-lo! Amigo bom é amigo que nos faz rever nossas ações.

04. Se essa pessoa ou grupo agressor conhecido continuam com esse tipo de atitude e a conversa não resolve, procure se afastar. Sim, é difícil! Mas a consciência antirracista nos pede o movimento de mudança: tem coisa que não dá para tolerar, né?

05. Se esse tipo de ação acontecer no ambiente profissional não deixe de acionar os times de Gestão de Pessoas (GP) ou de Gestão de Advogados (GA). Também é de extrema importância comunicar o fato através do Canal de Denúncias para que o Compliance possa atuar na situação, adotando medidas corretivas e preventivas, contribuindo com a criação de um ambiente saudável para todos. O Canal de Denúncias está aberto, é sigiloso e seguro!

COMO TER UMA CONDUTA **ASSERTIVA?**

Vigiando constantemente a forma que se reporta a pessoas negras, como as trata, os pensamentos que direciona ao grupo, os termos que utiliza no dia a dia, os repertórios que cria. Tudo aquilo que deslegitima, desqualifica, humilha e rebaixa essa população, ainda de forma subjetiva, deve ser revisto e destruído.

> Às vezes a intenção não é ferir, mas ferimos. Nossos conceitos e ações atravessam corpos e identidades. O que vale, no fim, não é a nossa intenção, mas sim a forma como o outro se sente.

22 99244.7709
DISQUE
RACISMO
Sempre que presenciar qualquer situação de racismo, DENUNCIE.

TIRE EXPRESSÕES RACISTAS DO SEU VOCABULÁRIO

- ***A COISA ESTÁ PRETA OU COISA DE PRETO***: expressões que associam o “preto” a algo negativo.

- ***BELEZA EXÓTICA***: termo utilizado de maneira estereotipada para se referir à aparência de pessoas com traços não-brancos e/ou não europeus.

- ***CABELO RUIM OU CABELO DURO***: expressões que buscam ridicularizar a textura natural de cabelos crespos ou cacheados.

- ***COR DE PELE***: expressão atribuída a uma cor clara, se referindo à tonalidade de pessoas brancas e reduzindo todas as tonalidades existentes a uma única, de maneira não-representativa.

- ***CRIOULO***: termo usado historicamente de forma pejorativa para se referir a pessoas negras escravizadas nascidas nos países sul-americanos.

- ***DENEGRIR***: verbo que significa difamar ou prejudicar a reputação de alguém, mas que tem raízes na palavra «negro»

- ***DE COR***: termo que costumava ser utilizado para se referir a pessoas negras, colocando-as como “sujas”.

- ***ENCARDIDO***: termo pejorativo para se referir a tonalidade da pele de pessoas negras.

- ***ESCLARECER***: termo que coloca a concepção de “tornar mais claro” como algo positivo.

- ***HUMOR NEGRO OU LISTA NEGRA OU MAGIA NEGRA OU MERCADO NEGRO OU OVELHA NEGRA***: expressões que buscam perpetuar estereótipos negativos a palavra “negro” /” “negra”, fazendo alusão a essa população.

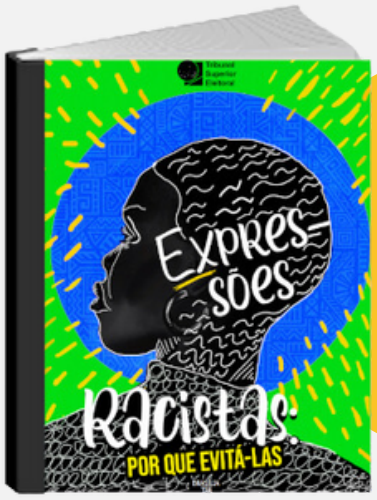
- ***INVEJA BRANCA***: tentativa de positivar o substantivo “inveja”, construindo a imagem de que “branco” é bom.

- ***LÍNGUA PRETA***: expressão que significa “fofoqueiro”, “língua de trapo”, usando a palavra “preta” como marcador negativo.

- ***MACUMBA | MACUMBEIRO | CHUTA QUE É MACUMBA***: expressões que se referem de maneira genérica e desrespeitosa às religiões de matriz africana.

TIRE EXPRESSÕES RACISTAS DO SEU VOCABULÁRIO

- ***MORENO(A)***: termo que tenta “atenuar” a negritude das pessoas de maneira equivocada.
- ***MULATO:*** termo pejorativo para se referir a pessoas descendentes de relações interraciais.
- ***NÃO SOU TUAS NEGAS***: expressão pejorativa em alusão a mulheres negras.
- ***NEGA MALUCA***: termo que estereotipa mulheres negras como malandras, hipersexualizadas.
- ***NEGRO(A) DE TRAÇOS FINOS:*** expressão que tenta diminuir a negritude do indivíduo.
- ***TETA DE NEGA***: termo que faz alusão pejorativa aos seios das mulheres negras.
- ***QUANDO NÃO ESTÁ PRESO, ESTÁ ARMADO***: expressão que insinua que pessoas negras são criminosas.



#Fica a dica: para conhecer mais sobre expressões que devem ser abolidas do vocabulário, suas origens e aplicações cotidianas.

Expressões racistas: Por que evitá-las
Brasil. Tribunal Superior Eleitoral | 2022

A gente tem que ficar atento o tempo todo em relação às nossas ações e concepções, porque todo mundo tem uma história, todo mundo carrega bagagens e o racismo atravessa isso. As pessoas negras precisam ser lidas e enxergadas de outra forma.

Respeitar, entender e valorizar as diversas identidades que existem não é "MiMiMi", é um compromisso que deve ser firmado entre todos nós. Vale lembrar que racismo é crime! É a partir do conhecimento e reconhecimento que desarticulamos a força dos diferentes tipos de racismo agindo sobre nossas estruturas.

AMPLIANDO O **REPERTÓRIO**

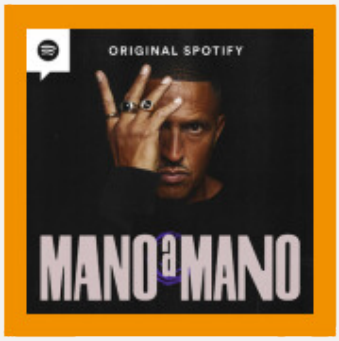
Para cultivar olhares atentos, precisamos, antes de qualquer coisa, construí-los. E para essa construção é necessário um trabalho de ampliação dos nossos repertórios, com a desnaturalização de concepções racistas. É entrando em contato com novas maneiras de olhar as questões raciais no Brasil e no mundo que criamos uma postura mais crítica, sensibilizada e conectada com o antirracismo.

O “lugar de fala” é um espaço que todos temos a partir dos lugares que ocupamos e das características que nos atravessam. No entanto, buscar o enriquecimento de nossos repertórios não significa ocupar o lugar do outro: significa entender mais sobre esses outros lugares e adotar ações que ajudem a construir uma sociedade mais justa.

PODCAST

AFETOS
POR GABI OLIVEIRA E KARINA VIEIRA

ANGU DE GRILO
POR FLÁVIA OLIVEIRA E ISABELA REIS



MANO A MANO
POR MANO BROWN

PAPO PRETO
POR ALMA PRETA JORNALISMO

HISTÓRIA PRETA
POR THIAGO ANDRÉ

FILMES E SÉRIES

CIDADE DE DEUS
2002 - FILME

Ó, PAÍ, Ó
2007 - FILME

HISTÓRIAS CRUZADAS
2011 - FILME

INFILTRADO NA KLAN
2018 - FILME

MOONLIGHT

CORRA

CAFÉ COM CANELA

MEDIDA PROVISÓRIA
2020 - FILME

A VOZ SUPREMA DO BLUES
2020 - FILME

MARTE UM
2022 - FILME

CARA GENTE BRANCA
2014 - SÉRIE

INSECURE
2016 - SÉRIE

THIS IS US
2016 - SÉRIE

IRMANDADE
2019 - SÉRIE

SELF MADE
2020 - SÉRIE

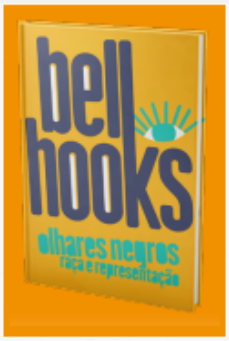
FILMES E SÉRIES

O PACTO DA BRANQUITUDE
CIDA BENTO

PELE NEGRA, MÁSCARAS BRANCAS
FRANTZ FANON

QUARTO DE DESPEJO
CAROLINA MARIA DE JESUS

O GENOCÍDIO DO NEGRO BRASILEIRO
ABDIAS DO NASCIMENTO



OLHARES NEGROS
BELL HOOKS

SITES E PORTAIS

CEERT
CENTRO DE ESTUDOS DAS RELAÇÕES DO TRABALHO E DESIGUALDADES

PORTAL GELEDÉS

MUNDO NEGRO

NEGRÊ

PARA SE APROFUNDAR

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
OBSERVATÓRIO DA DIVERSIDADE E DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO TRABALHO

MINISTÉRIO DA IGUALDADE RACIAL
PLATAFORMA HUB IGUALDADE RACIAL

PREFEITURA DE MACAÉ
SECRETARIA MUNICIPAL DE POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL - SEPPIR

INSTITUTO ETHOS
PERFIL SOCIAL, RACIAL E DE GÊNERO DAS 500 MAIORES EMPRESAS DO BRASIL

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE)
ESTATÍSTICAS DE DESIGUALDADES POR RAÇA OU COR NO BRASIL

GLOSSÁRIO **ANTIRRACISTA**

Aliado(a): ser aliado(a) significa reconhecer a dinâmica social brasileira, o panorama das desigualdades raciais existentes e os próprios privilégios, se comprometendo com a luta antirracista de maneira ativa, a partir de suas relações pessoais, da postura crítica exercida em todos os espaços que se ocupa, das mídias que se consome, dos grupos raciais que busca fortalecer, entre outras ações.

Antirracismo: é um compromisso ativo e contínuo de combater o racismo em todas as suas formas, tanto individualmente quanto em níveis sistêmicos e institucionais. O antirracismo envolve o reconhecimento da existência do racismo e esforços ativos para desafiá-lo e eliminá-lo.

Branquitude: refere-se à identidade e à experiência de pessoas brancas, muitas vezes usada para examinar como a raça branca é construída e percebida na sociedade e como ela pode contribuir para a manutenção de privilégios.

Colorismo: é a discriminação racial hierarquizada a partir de tons de pele. No Brasil, quanto mais clara a tonalidade, menos discriminação a pessoa tende a sofrer.

Interseccionalidade: é o conceito que reconhece a interconexão dos marcadores sociais, como raça, gênero, classe social e orientação sexual, e como essas interseções podem resultar em experiências únicas de discriminação e opressão.

Mito da democracia racial: crença equivocada de que o Brasil é um país sem preconceitos ou discriminações raciais, a partir da justificativa de sua diversidade étnico-racial. Esse mito ignora completamente a construção histórica da sociedade brasileira e as próprias desigualdades observadas.

Passabilidade: capacidade de uma pessoa de uma determinada raça ou etnia ser percebida como pertencente a outra raça ou etnia, muitas vezes devido à aparência física com características ambíguas ou disfarçadas.

Preconceito x discriminação: o preconceito está conectado às crenças estereotipadas e pensamentos perniciosos em relação a um grupo étnico-racial. Já a discriminação é a ação prática, a atitude que tem base no pensamento preconceituoso.

GLOSSÁRIO **ANTIRRACISTA**

Raça x etnia: raça está associada a uma categorização a partir de atributos genotípicos e/ou fenotípicos, ganhando sentido por meio de um contexto social. Já a etnia se refere à coletividade de indivíduos que se diferencia por sua especificidade sociocultural, expressa normalmente na língua, religião e forma de agir.

Racismo reverso: termo equivocado para descrever situações em que grupos raciais minorizados são percebidos como discriminando pessoas brancas. No entanto, esse conceito é contestado, pois não reflete o poder e a opressão sistêmica que historicamente têm sido associados ao racismo.

Representação x representatividade: representação diz respeito à presença de pessoas diversas em diferentes espaços de mídia, política, posições de liderança ou poder, etc. Já a representatividade vai além dessa presença, entrando na dimensão de se essas representações são equitativas e refletem o real interesse dos grupos que nos quais estão sendo representados.

Viés inconsciente: representação preconceitos e estereótipos automáticos e não intencionais que influenciam o julgamento e o comportamento de uma pessoa em relação a outros grupos. Esses preconceitos se baseiam nas normatizações da sociedade, sendo frequentemente inconscientes e operando de forma sutil.

MACAÉ, UMA CIDADE ANTIRRACISTA

Macaé PREFEITURA

RACISMO AQUI não!

Ojú

PRÊMIO CARUKANGO VIVE 2023

A INSTITUCIONALIZAÇÃO DA POLÍTICA DE PROMOÇÃO DA **IGUALDADE RACIAL EM MACAÉ**

Documentos de Referência:

Lei 1.932/2013, cria Medalha de Honra ao Mérito Social Carukango no Município de Macaé.
https://transparencia.cmmacae.rj.gov.br/arquivos/3084/RESOLUCOES_1932_2013_0000001.pdf

Lei 3.975/2013, dispõe sobre a Instituição do Dia Municipal de Iemanjá e dá outras providências.
https://transparencia.cmmacae.rj.gov.br/arquivos/3019/LEI%20ORDINARIA_3975_2013_0000001.pdf

Lei 3.976/2013, dispõe sobre a Instituição da Semana Municipal de Promoção da Igualdade Racial.
https://transparencia.cmmacae.rj.gov.br/arquivos/3020/LEI%20ORDINARIA_3976_2013_0000001.pdf

Lei Complementar 309/2022, Dispõe sobre a alteração da Lei Complementar Municipal nº 256/2016, e dá outras providências."Art. 3º A estrutura básica da Administração Pública Municipal Direta será composta pelos seguintes órgãos: XVIII – Secretaria Municipal de Políticas de Promoção da Igualdade Racial."
https://macae.rj.gov.br/midia/uploads/file/lei%20reforma%20administrativa.pdf

Lei 4.070/2014, regulamentado pelo Decreto n.º 048/2023, de 03 de março de 2023. Dispõe sobre a criação do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial
https://sistemas.macae.rj.gov.br:84/sim/midia/anexolegislacao/(Lei-4070-2014)_Lei%204.070-2014.pdf

Lei 4.901/2022, dispõe sobre o projeto de 20% de vagas em concurso público, processo seletivo, vestibular, entre outros para a população afrodescedente e dá outras providências.
:http.//transparencia.cmmacae.rj.gov.br/arquivos/7069/LEI%20ORDINARIA_4901_2022_0000001.pdf

A INSTITUCIONALIZAÇÃO DA POLÍTICA DE PROMOÇÃO DA **IGUALDADE RACIAL EM MACAÉ**

Documentos de Referência:

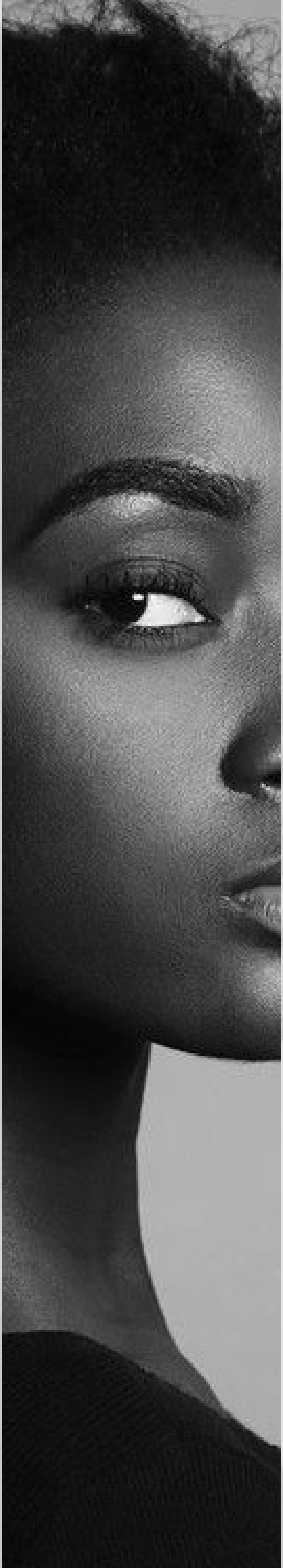
Lei 4.920/2022, instiui no calendário oficial do município o dia de Defesa e Promoção da Liberdade Religiosa e Combate aos Atos de Intolerância. *(Lei Vivian Bruna)*.
https://transparencia.cmmacae.rj.gov.br/arquivos/7153/LEI%20ORDINARIA_4920_2022_0000001.pdf

Lei 4.942/2022, dispõe do Estatuto Municipal de Promoção da Igualdade Racial.
https://macae.rj.gov.br/noticias/leitura/noticia/macae-publica-estatuto-de-promocao-da-igualdade-racial

Lei 5.038/2023, dispõe sobre a obrigatoriedade de afixação de cartaz em órgãos públicos e estabelecimentos privados do município de Macaé/RJ, que dispõe sobre penalidades administrativas a serem aplicadas pela prática de atos de discriminação racial. *(Lei Diogo Drosa)*
https://transparencia.cmmacae.rj.gov.br/arquivos/7510/LEI%20ORDINARIA_5038_2023_0000001.pdf

Lei 5.154/2023, institui sanções administrativas para quem causar danos às praticantes, estruturas físicas ou simbologias de quaisquer religiões por motivos de intolerância.
https://transparencia.cmmacae.rj.gov.br/arquivos/7807/LEI%20ORDINARIA_5154_2023_0000001.pdf

Lei 5.155/2023, dispõe sobre o projeto NUTRIAFRO que estabelece no cardápio da alimentação escolar de todas as unidades escolares da rede municipal de ensino, gêneros exlclusivos das alimentações dos povos africanos e indígenas e dá outras providências.
https://transparencia.cmmacae.rj.gov.br/arquivos/7810/LEI%20ORDINARIA_5155_2023_0000001.pdf



O COMPROMISSO DEVE SER DIÁRIO E CONTÍNUO! PRECISAMOS SEGUIR BUSCANDO INFORMAÇÕES QUE FORTALEÇAM NOSSA VISÃO SOBRE O TEMA. O RACISMO NO BRASIL NÃO DEVE SER PAUTADO APENAS PELAS PESSOAS NEGRAS, MAS SIM POR TODOS E TODAS.

REFERÊNCIAS **BIBLIOGRÁFICAS**

AFETOS. [Locução de]: Gabi Oliveira e Karina Vieira. Podcast. Disponível em: https://open.spotify.com/show/3cEqpvXRLIyOZXAJTOERBR Acesso em: 24 de janeiro de 2024.

A voz suprema do Blues. Direção de George C. Wolfe. EUA: Netflix, 2020. (94 min.)

ALMEIDA, Silvio. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.

ANGU de Grilo. [Locução de]: Flavia Oliveira e Isabela Reis. Disponível em: <https://open.spotify.com/show/15cLy4mn3GjaiuHF3WB5np>. Acesso em: 24 de janeiro de 2024.

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

BLACKKKLANSMAN (bra: Infiltrado na Klan). Direção de Spike Lee. EUA: Universal Pictures, 2018. (135 min.)

BRASIL, Ministério da Igualdade Racial. **Plataforma HUB Igualdade Racial**. Disponível em: <https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/composicao/secretaria-de-gestaodo-sistema-nacional-de-promocao-da-igualdade-racial/diretoria-de-avaliacaomonitoramento-e-gestao-da-informacao/hub-igualdade-racial>. Acesso em: 25 de janeiro de 2024.

BRASIL, Tribunal Superior Eleitoral. **Expressões racistas: como evitá-las**. – Dados eletrônicos (107 páginas). Brasília: Tribunal Superior Eleitoral, 2022. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/institucional/catalogo-de-publicacoes/lista-do-catalogo-depublicacoes/publicacoes/e/expressoes-racistas-por-que-evita-las>. Acesso em: 25 de janeiro de 2024.

BRASIL. **Lei n°7.716 de 5 de Janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor.** Brasília: DF, Diário Oficial da União, 1989. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm>. Acesso em: 25 de janeiro de 2024.

CAFÉ com canela. Direção de Ary Rosa e Glenda Nicácio. Brasil: Rosza Filmes, 2017. (100min.)

CENTRO de Estudos das Relações do Trabalho e Desigualdades (CEERT). Disponível em: <https://www.ceert.org.br/>. Acesso em: 25 de janeiro de 2024.

CIDADE de Deus. Direção de Fernando Meirelles. Rio de Janeiro: Globo Filmes, 2002. (130min.)

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

DEAR White People (bra: **Cara gente branca**). [Série] Direção: Justin Simien. EUA.Produção: Netflix, 2014.

FANON, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas**. Salvador: Ed. UFBA, 2008.

GET out (bra: **Corra!**). Direção de Jordan Peele. EUA: Universal Studios, 2017. (104 min.)

GOMES, Irene; MARLI, Mônica. **IBGE mostra as cores da desigualdade**. Agência IBGE Notícias, 11 de maio de 2018. Revista Retratos. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/21206-ibge-mostraas-cores-da-desigualdade>. Acesso em: Acesso em: 25 de janeiro de 2024.

HISTÓRIA Preta. [Locução de]: Thiago André. Podcast. Disponível em: <https://open.spotify.com/show/0gkJ4Wy8wXJkJc2lZVfLyx>. Acesso em: 25 de janeiro de 2024.

HOOKS, bell. **Olhares Negros**. São Paulo, Elefante Editora, 2014.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **PNAD Contínua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: características gerais dos domicílios e dos moradores**, 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2022b.

INSECURE. [Série] Direção: Cecile Emeke, Kevin Bray e Melina Matsoukas. EUA. Produção: HBO, 2016.

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.

INSTITUTO Ethos. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas / Instituto Ethos e Banco Interamericano de Desenvolvimento**. Maio de 2016. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil_Social_Racial_Genero_500empresas.pdf>. Acesso em: 25 de janeiro de 2024.

PEREIRA, Vitor. **Diagnóstico do abandono e da evasão escolar no Brasil.** São Paulo: Instituto Mobilidade e Desenvolvimento Social (IMDS), 2022. Disponível em: <https://imdsbrasil.org/doc/ImdsA001-2022-Diagn%C3%B3sticoAbandonoEvas%C3%A3oEscolarBrasil.pdf>. Acesso em: 25 de janeiro de 2024.

IPEC (Inteligência em Pesquisa e Consultoria Estratégica). **Percepções sobre o racismo no Brasil.** [S. l.], 2023. Disponível em: <https://percepcaosobreracismo.org.br/>. Acesso em: 25 de janeiro de 2024.

IRMANDADE. [Série] Direção: Pedro Morelli. Brasil. Produção: Netflix, 2019.
JESUS, Carolina Maria de. Quarto de despejo – diário de uma favelada. São Paulo: Francisco Alves, 1960.

LEAL, M. DO C. et al.. **A cor da dor: iniquidades raciais na atenção prénatal e ao parto no Brasil**. Cadernos de Saúde Pública, v. 33, p. e00078816,2017. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/handle/icict/27811/A%20cor%20da%20dor-%20iniquidades%20raciais%20na%20aten%E7%E3o%20pr%E9-natal%20e%20ao%20parto%20no%20Brasil.pdf;jsessionid=B07AA0F025B8F8A5C446F72AAF8F67CF?sequence=2>. Acesso em: 25 de janeiro de 2024.

MANO a Mano. [Locução de]: Mano Brown. Spotify Studios. Podcast. Disponível em: <https://open.spotify.com/show/0GnKiYeK11476CfoQEYlEd>. Acesso em: 25 de janeiro de 2024.

MARTE Um. Direção de Gabriel Martins. Brasil: Filmes de Plastico, 2022. (115 min.)
MARTIN, Roberto de. 'O colorismo é o braço articulado do racismo'. Carta Capital, Brasília, 24 de março de 2021. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/entrevistas/ocolorismo-e-o-braco-articulado-do-racismo/>. Acesso em: Acesso em: 25 de janeiro de 2024.

MEDIDA Provisória. Direção de Lázaro Ramos. Brasil: Globo Filmes, 2020. (103 min.)
MENOS de 5% dos trabalhadores negros têm cargos de gerência ou diretoria, aponta pesquisa. Portal G1, 24 de setembro de 2020. Economia. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/09/24/menos-de-5percent-dostrabalhadores-negros-tem-cargos-de-gerencia-ou-diretoria-aponta-pesquisa.ghtml>.
Acesso em: 25 de janeiro de 2024.

MOONLIGHT. Direção de Barry Jenkins. EUA: A24, 2016. (111 min.)
MUNDO Negro. Disponível em: <https://mundonegro.inf.br/>. Acesso em: 25 de janeiro de 2024.

NASCIMENTO, Abdias do. **O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado.** São Paulo: Editora Perspectiva, 2016.

NEGRÊ. Disponível em: <https://negre.com.br/>. Acesso em: 25 de janeiro de 2024.

NOGUEIRA, O. **Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil.** Tempo Social, v. 19, n. 1, p. 287–308, jun. 2007.

OLHOS d'Água: Multiplicidades da existência negra feminina na escrevivência de Conceição Evaristo. Portal Preta & Nerd, 31 de maio de 2018. Literatura Negra. Disponível em: <https://www.pretaenerd.com.br/2018/05/olhos-dagua-multiplicidadesda.html#:~:text=%E2%80%9CSe%20%C3%A9%20direito%20quero%20concorrer,como%20o%20seu%20%C3%BAltimo%20ocupante.>. Acesso em:25 de janeiro de 2024.

Ó Paí, Ó. Direção de Monique Gardenberg. Brasil: Globo Filmes, 2007. (96 min.)

Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho - Organização Internacional do Trabalho e Ministério Público do Trabalho. Disponível em: <https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=raca>. Acesso em: 25 de janeiro de 2024.

OLIVEIRA, Michele. **Mesmo currículo, foto diferente: estudo indica racismo em seleção para emprego.** Folha de S. Paulo, São Paulo, 2 de maio de 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/05/mesmo-curriculo-foto-diferente-estudoindica-racismo-em-selecao-para-emprego.shtml>. Acesso em: 25 de janeiro de 2024.

OSÓRIO, Rafael Guerreiro. **O sistema classificatório de "cor ou raça" do IBGE. II Encontro Nacional de Produtores e Usuários de Informações Sociais, Econômicas e Territoriais**. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística: Brasília, 2006. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/confest_e_confege/pesquisa_trabalhos/arquivosPDF/M255_02.pdf>. Acesso em: 25 de janeiro de 2024.

PAPO Preto. Alma Preta Jornalismo. Podcast. Disponível em: <https://open.spotify.com/show/1ia9VOADtILrmOnrQ3iRSE>. Acesso em: 25 de janeiro de 2024.

PORTAL Geledés. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/>. Acesso em: 25 de janeiro de 2024.

RÖWER, Joana Elisa; DA CUNHA, Jorge Luiz; PASSEGGI, Maria da Conceição. **Por uma sociologia da suspensão: da recursividade entre concepções e práticas**. Em Tese, Florianópolis, v. 12, ed. 2, 25 set. 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/emtese/article/view/1806-5023.2015v12n2p17>. Acesso em: 25 de janeiro de 2024.

SANTOS, João Raphael Ramos dos. **O que foi a política de embranquecimento cultural no Brasil do século XX?** Jornal Diáspora Negra, 4 de dezembro de 2019. Disponível em: <https://medium.com/@jornaldiasporanegra/o-que-foi-a-pol%C3%ADtica-deembranquecimento-cultural-no-brasil-do-s%C3%A9culo-xx-e3a4902f6f43>. Acesso em: 25 de janeiro de 2024.

SELF Made. [Série] Direção: EUA. Produção: Netflix, 2020.

SILVA, Gabriele de Oliveira da. **As não Brancas** - Identidade Racial e Colorismo no Brasil. Portal Geledés, 18 de abril de 2020. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/as-naobrancas-identidade-racial-e-colorismo-no-brasil/>. Acesso em: 25 de janeiro de 2024.

SOUZA, Vanderlei Sebastião de; SANTOS, Ricardo Ventura. **O Congresso Universal de Raças, Londres, 1911: contextos, temas e debates**. Boletim do Museu Paraense Emílio Goeldi. Ciências Humanas, v. 7, n. 3, p. 745–760, set.-dez. 2012.

THE Help (bra: **Histórias Cruzadas**). Direção de Tate Taylor. EUA: Touchstone Pictures, 2011 (146 min.)

THIS is us. [Série] Direção: Dan Fogelman EUA. Produção: Amazon, 2016

PREFEITURA DE **MACAÉ**

Prefeito
Welberth Rezende

Vice- Prefeito
Celio Chapeta Mattoso

EQUIPE **SEPPIR**

Secretária
Zoraia Braz Sobrinho Dias

Sub Secretário
WashingttonRobertt da Conceição

Equipe Técnica
Dorniê Matias da Silva
Yaisa Carolina Nunes dos Santos
Filipe Gomes Vieira
Artur Augusto Scofield Souza Filho

Equipe Administrativa
Paulo Roberto da Cruz Júnior
Ivonildo Ribeiro Silva
Marcelo Silva Ferreira
Emilie Gomes Amorim de Oliveira
João Carlos Batista Fernandes
Vagner de Oliveira Malheiros
Janete Reis de Carvalho
Alexandre Júlio Pessanha
Leonardo de Oliveira Pereira
Luiz Fernando Alves de Oliveira
Rosangela Alves dos Santos

© Secretaria Municipal de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), 2024

Avenida Presidente Feliciano Sodré nº 466, 1º andar,

Edição Original 2024

MACAÉ - UMA CIDADE ANTIRRACISTA

Macaé
PREFEITURA
Secretaria | POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL

CONSELHO MUNICIPAL
DE POLÍTICAS DE PROMOÇÃO
DA IGUALDADE RACIAL

Ojú