

Curso presencial:  
**Formação de multiplicadores em educação étnico-racial e protocolo de acolhimento e tratamento de denúncias de racismo para ouvidorias.**

**OEI**

MINISTÉRIO DA  
IGUALDADE  
RACIAL

CONTROLADORIA-GERAL  
DA UNIÃO

GOVERNO FEDERAL  
**BRASIL**  
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

 **TREE**

# Apresentação

Esta apostila faz parte dos materiais didáticos relacionados aos cursos para educação étnico-racial e protocolo de acolhimento e tratamento de denúncias de racismo para ouvidorias do programa “Formação Continuada em Ouvidoria - Capacitação e Disseminação em Letramento Racial, Acolhimento e Tratamento de Denúncias de Racismo no Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal (SisOuv), na Rede Nacional de Ouvidorias (Renouv) e no Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (Sinapir). Nesta apostila, 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.

## Sumário

### MÓDULO 01

1. Por que educar para as relações étnico-raciais?_____	04
2. Reconhecendo a construção social do racismo_____	05
2.1 Origens do racismo_____	05
2.2 Segregação à brasileira_____	07
2.3 Construção das identidades étnico-raciais_____	09
2.4 Conceitos fundamentais_____	12
2.5 Movimentos de resistência e luta antirracista_____	14
3. Vocabulário étnico-racial_____	15
3.1 Classificação étnico-racial no Brasil_____	15
3.2 Colorismo_____	17
3.3 Branquitude_____	18
4. Interseccionalidade e Racismo institucional_____	20
4.1 Dimensões do racismo_____	20
4.2 Interseccionalidades._____	21
4.3 Como ser antirracista?_____	26

## MÓDULO 02

1. Por que educar para as relações étnico-raciais?	29
2. Racismo no mundo do trabalho e políticas de ações afirmativas	30
2.1 Impactos do racismo institucional no mundo do trabalho	30
2.2 Ações afirmativas	32
3. Estratégias de promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão no setor público	35
4. Protocolo de atendimento de casos de racismo em Ouvidorias Públicas	40
5. Acolhimento no contexto das denúncias de racismo e Política Nacional de Humanização (PNH-SUS)	43
5.1 O que é acolhimento no contexto das denúncias de racismo	43
5.2 Habilidades fundamentais para o acolhimento	45

## MÓDULO 03

1. Por que educar para as relações étnico-raciais?	49
2. Criando um ambiente seguro para o acolhimento e tratamento de casos de racismo	50
2.1 Comportamentos não inclusivos: da piada ao assédio	50
2.2 Como ter comportamentos inclusivos?	58
3. Facilitação remota e engajamento institucional	59
3.1 Competências da pessoa facilitadora no ambiente remoto	60
3.2 Elementos chave para eventos remotos	64

# MÓDULO 01

## 1. 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.

O racismo estrutural, profundamente enraizado em diversas esferas da nossa sociedade, também se manifesta nas ouvidorias. O primeiro passo, portanto, é reconhecer sua existência. É fundamental que profissionais que atuam nesse campo estejam cientes de que o racismo não é um fenômeno isolado e que enfrentá-lo requer ações intencionais e contínuas.

O segundo passo envolve o desconforto e a indignação diante da injustiça racial. A partir desse sentimento, é preciso realizar uma reflexão profunda sobre o que pode ser feito. A metodologia proposta nesta apostila é o nosso quarto passo: a disseminação de um método de acolhimento e tratamento de denúncias de racismo.

Nossa ação antirracista segue quatro verbos-chave: reconhecer, sentir, agir e disseminar. Esse ciclo reflete a necessidade de uma reflexão constante, aberta a novas informações e ajustes de rota, rumo a um objetivo maior. Para muitas pessoas, o reconhecimento do racismo ainda é um processo inacabado. No entanto, para a grande maioria da população negra e dos povos indígenas, as experiências de racismo são cotidianas e inquestionáveis.

Esta apostila foi criada porque acreditamos que o letramento racial e a educação para as relações étnico-raciais são fundamentais para os profissionais de ouvidorias. Além disso, reconhecemos que há diferentes estratégias que podem ser implementadas para construir um atendimento acolhedor e respeitoso às vítimas de racismo. Descolonizar mentes, corpos e práticas é o compromisso que este material propõe.

Este é apenas o começo, e esperamos que novas cartilhas e metodologias continuem a ser desenvolvidas. O convite está feito: acreditamos ser possível criar uma metodologia que ofereça diretrizes e suporte para que as ouvidorias atendam de forma eficiente e sensível. Este material é um caminho, um guia, um ponto de partida.

## 2. Reconhecendo a construção social do racismo

### 2.1 Origens do Racismo

O racismo é um fenômeno social historicamente construído, pois surge com a colonização e vai se adaptando ao longo do tempo até chegar na atualidade.

Quando dizemos que o racismo se origina com a “colonização”, devemos pensar que esse processo histórico de ocupação e exploração de territórios na América e no continente africano por países da Europa durante os séculos XIV e XVII criou uma ideia equivocada de que todos os povos encontrados pelos europeus em suas explorações eram bárbaros, afinal não eram brancos, logo, pertenciam a outra raça que não a “humana”.

*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



Ao encontrar um “outro”, diferente dele, os europeus colonizadores investiram na catequização, conversão e escravização desses povos, pois só assim eles conseguiriam dominá-los e explorar suas terras. E foi esse pensamento, aliado a uma justificativa religiosa a qual autorizou a invasão das Américas e a captura dos povos que lá habitavam, que resultou na escravização dos povos originários das Américas e as populações das diversas nações africanas, dando origem ao racismo.

### Você sabia?

Em 1452, o então Papa Nicolau V escreveu a bula “Dum diversas”, documento que autorizou o Rei Afonso V de Portugal a:

*“[...] buscar, capturar e subjugar os sarracenos e pagãos e quaisquer outros incrédulos e inimigos de Cristo, onde quer que estejam, como também seus reinos, ducados, condados, principados e outras propriedade”.*

-Bula Dum Diversas, de 16 de junho de 1452.

OBS.: Ao citar os “pagãos” e “incrédulos”, o documento se refere diretamente aos povos indígenas das Américas e à população africana, as quais possuíam crenças religiosas e culturais diferentes do cristianismo já bastante popular na Europa.

Além desse documento, no campo da religião e da teologia, existiu outra crença que ajudou a justificar o racismo na nossa sociedade: a da descendência de Noé. Segundo essa crença, todas as nações descendem dos filhos de Noé: Sem (raça amarela), Cam (raça negra) e Jafé (raça branca). Acontece que, após Cam ter visto seu

pai nu, Noé teria amaldiçoado Cam e seus descendentes, relegando as pessoas negras à escravização.

Assim como a religião, a própria ciência também possui sua parcela de responsabilidade na constituição de uma sociedade racista. O Iluminismo, movimento



bastante importante para o desenvolvimento da ciência moderna, tomou o homem branco como referência universal da humanidade, localizando na Europa o berço da civilização moderna. Os próprios cientistas, em sua maioria homens brancos, definiram que todas as pessoas que não fossem brancas e estivessem fora da Europa seriam selvagens/primitivas.

Dessa interpretação, surgiu uma tentativa de divisão da espécie humana que foi chamada de “taxonomia biológica”, e classificava os seres humanos em quatro “raças”:



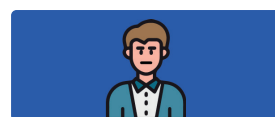
**Americano:**  
moreno, **colérico**,  
cabeçudo, amante  
da liberdade,  
**governado pelo  
hábito**, tem corpo  
pintado.



**Asiático:**  
amarelo,  
**melancólico**,  
**governado  
pela opinião e  
pelos  
preconceitos**,  
usa roupas  
largas.



**Africano:**  
negro, flegmático, astucioso,  
**preguiçoso, negligente**,  
**governado pela vontade de  
seus chefes (despotismo)**,  
unta o corpo com óleo ou  
gordura, sua mulher tem  
vulva pendente e quando  
amamenta seus seios se  
tornam moles e alongados.



**Europeu:**  
branco, sanguíneo,  
**musculoso**,  
**engenhoso**,  
**inventivo**,  
**governado pelas  
leis**, usa roupas  
apertadas.

Ao definir os povos indígenas americanos como “coléricos e governados pelos hábitos”, e os africanos como “preguiçosos e negligentes”, essas explicações pseudocientíficas acabaram por reforçar a justificativa da escravização desses povos, dando origem ao que hoje chamamos de “racismo científico”.

O racismo científico é uma tentativa de utilizar as ciências, o pensamento e os métodos científicos para justificar o racismo, reforçando a ideia de que existiria uma classificação biológica para a raça humana e que, nessa hierarquia racial, a raça branca seria superior e as demais deveriam ser dominadas ou mesmo desaparecer.

## Vamos pensar um pouco?

Com base nos conhecimentos adquiridos até agora, responda:

*O que apoiou a consolidação da divisão de raças criada no colonialismo?*

- Humanismo
- Iluminismo
- Racionalismo
- Liberalismo
- Socialismo
- Religião / Teologia

### **Gabarito:**

A religião / teologia ajudou a cristalizar a ideia de que as pessoas negras seriam divinamente destinadas à escravidão devido a uma maldição de Noé, o que ficou ainda mais forte após o Papa Nicolau V escrever um documento autorizando a captura dos “incrédulos”, ou seja, dos povos não cristãos que os europeus estavam encontrando em suas invasões coloniais.

## 2.2 Segregação à brasileira

No Brasil, por muito tempo existiu a crença em uma suposta “democracia racial”, ou seja, de que todos os grupos étnico-raciais conviviam em perfeita harmonia. Isto porque, como o país é mundialmente conhecido por sua diversidade étnico-racial, muitas pessoas esperavam por uma convivência pacífica entre as raças. Além disso, por não ter regimes de segregação racial expressos em lei no histórico, muitas pessoas acreditavam que o racismo no Brasil não poderia ser tão duro quanto nos Estados Unidos ou na África do Sul, países cuja segregação racial foi institucionalizada pelo Estado.



Bebedouros separando pessoas brancas e não-brancas na Carolina do Norte (EUA), em 1950. Foto: Elliot Erwit.



'Nanny and child', foto tirada em Johannesburgo por Peter Magubane, em 1956

Mas, apesar da ausência de um regime segregacionista expresso em lei de forma objetiva, o Brasil sempre foi cenário de uma profunda desigualdade entre pessoas brancas e não-brancas, sobretudo quando falamos das pessoas negras e indígenas.



Um jantar brasileiro (1827)  
Pintura: Jean Baptist Debret



"Índios soldados da província de Curitiba escoltando prisioneiros nativos", tela de Jean Baptist Debret

O fato de o Brasil nunca ter vivenciado um regime segregacionista, formalmente falando, nunca impediu que a exclusão racial deixasse de existir, inclusive a partir de leis!

### Observe o Código Penal de 1890:

**Lei do charlatanismo:** Religiões afro-brasileiras são criminalizadas e perseguidas.

**Lei de Vadiagem:** Era preso quem fosse abordado vivendo de forma ociosa, sem comprovar renda.

**Criminalização da capoeira:** Era crime o exercício de habilidades corporais chamada de "capoeiragem".

Além das leis, o racismo no Brasil também pode ser percebido a partir das experiências de vida das pessoas negras e indígenas. Pois, apesar de o país ser marcado por uma intensa diversidade, resultado da interação entre diferentes grupos étnico-raciais, isso não significa que “aqui todo mundo é miscigenado, portanto não existe raça no Brasil”. Sendo o fenômeno do racismo, no Brasil, caracterizado como “racismo de marca”, as

*“O Brasil não teve leis segregacionistas como o regime Jim Crow, ou o apartheid na África do Sul. Mas não é preciso que a lei diga explicitamente que é contra o negro, nem que seja discriminatória, para produzir efeito muito semelhante. A neutralidade do sistema jurídico tem como foco o privilégio determinado sujeito do Direito.”*

**Livia Sant’Anna Vaz**

Promotora de Justiça do Ministério Público da Bahia.

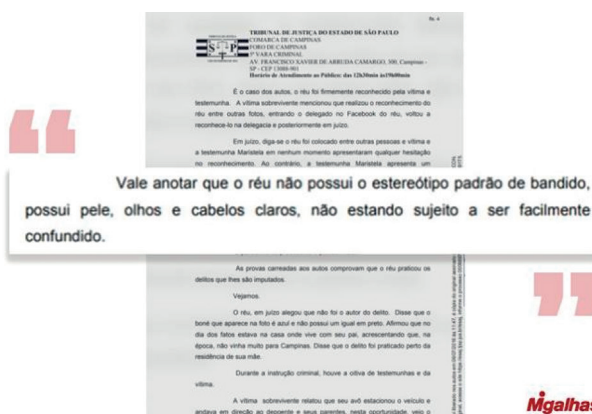
características fenotípicas (aquelas visíveis a olho nu, como a cor da pele, o formato da boca, do nariz e dos olhos etc.) são os principais elementos de diferenciação racial.

### Brasil: Racismo de marca

Fenótipo ou aparência racial.  
Pele, cabelo, nariz, lábios,  
formato corporal, etc.

### Estados Unidos – Racismo de Origem

“Potencialidades hereditárias”.  
Uma gota de sangue –  
independente da aparência.



Fonte: Migalhas 2019

## 2.3 Construção das identidades étnico-raciais

O processo de construção de identidades raciais passa pelo fenômeno de racialização, ou seja, pela forma como historicamente deixamos de ser apenas seres humanos para nos tornar “negros”, “brancos”, “indígenas”, entre outras possibilidades de identificação étnico-racial que utilizamos socialmente.

Ao redor do mundo, o padrão do que é racialmente visto como “normal”, isto é, o padrão racialmente desejado, é o branco. Devido à colonização e escravização, criou-se uma ideia de hierarquia racial na qual o homem branco ocuparia o topo da pirâmide. Esta hierarquização baseia-se na positivação do branco a partir da negatização do não-branco, conforme sugere a ilustração ao lado:



Uma mulher negra diz que ela é uma mulher negra. Uma mulher branca diz que ela é uma mulher. Um homem branco diz que é uma pessoa.

#### **Grada Kilomba**

Escritora, psicóloga, teórica e artista.

Enquanto principal produto da colonização e escravização, racismo negou a humanidade para a pessoa negra, que são socialmente vistas como “raça”, ao passo que as pessoas brancas são simplesmente “pessoas”, sem necessidade de qualquer adjetivação racial.

## **Vamos fazer um teste?**

Abra seu site de busca preferido (Google, Yahoo, Safari etc.) e **pesquise por “mulher bonita”**.

Quantas mulheres negras apareceram no resultado da pesquisa?

Historicamente, a interpretação de que apenas as pessoas não-brancas possuem “raça”, enquanto as pessoas brancas podem se definir simplesmente como “humanas”, serviu para justificar diversas discussões e práticas racistas, como no caso da eugenia e das políticas de branqueamento.

**Eugenia** - Conceito cunhado pelo francês Francis Galton, que defendia a melhora da qualidade genética da população e da sociedade através de seleções reprodutivas que objetivavam uma suposta “pureza racial”.

Conheça mais sobre os efeitos da Eugenia com a médica, comunicóloga e ativista Jurema Werneck pelo QR Code ao lado:



**Políticas de branqueamento** - Políticas empreendidas pelo Estado brasileiro com o fim de embranquecer a população brasileira, a qual estaria se “degenerando” em função da influência da presença negra. São exemplos de políticas de branqueamento:

**Guerra do Paraguai (1864-1870):** Clóvis Moura (1992) aponta que a convocação de negros escravizados para a Guerra do Paraguai era uma forma de usar e descartar dessas pessoas, pois, nesta mesma época, o Estado brasileiro implementou políticas para facilitar a absorção de trabalhadores imigrantes que chegavam ao país.

**Decreto 528 das Imigrações Europeias (1890):** Definiu que negros e asiáticos só poderiam entrar no país com autorização do congresso, enquanto a população europeia teria caminhos abertos para desembarcar no Brasil e trabalhar nas nascentes indústrias paulistas.

Para se aprofundar na relação entre as teorias raciais de branqueamento e como elas persistem até hoje, sugerimos que você assista ao vídeo abaixo, produzido pela historiadora e antropóloga Lilia Schwarcz:



Teorias do branqueamento no passado e no presente

Fonte: Mulheres na Luta (2018). Reprodução | Youtube. Acessado em 20/03/2023.

## 2.4 Conceitos fundamentais

**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.

**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.

**Racismo estrutural:** característica do fenômeno social do racismo, o qual está historicamente enraizado em nossas estruturas sociais, econômicas e políticas. Dizer que o racismo é estrutural significa que a desigualdade entre as raças e etnias, o preconceito e a discriminação racial, o contexto de violência contra grupos raciais minorizados são construções sociais e consequência direta do nosso histórico de escravização dos corpos negros e indígenas.

**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.

## E o racismo reverso? Existe?

Por ser resultado de relações de poder, não-brancos não podem praticar discriminação sistêmica contra pessoas brancas. É também por isso que pessoas não-brancas não são racistas, mas podem reproduzir práticas racializadas.

**Educação para as Relações Étnico-raciais:** conjunto de práticas pedagógicas e políticas educacionais que promovem o respeito à diversidade cultural, histórica e social dos diferentes grupos étnico-raciais. Essa abordagem busca combater o racismo e a discriminação, ao mesmo tempo em que fortalece identidades e valoriza contribuições culturais.

**Antirracismo:** atuação ética e política para reconhecer e combater de forma sistemática a desigualdade racial e o racismo.

**Interseccionalidade:** o racismo também interage com vários outros marcadores sociais, fazendo com que a pessoa negra experiencie o racismo junto com outros sistemas de opressão, como no caso da discriminação sexual e de gênero, no caso das mulheres e pessoas LGBTI+ negras; do etarismo, no caso das pessoas 50+ negras; entre outros exemplos.

## Vamos pensar um pouco?

Uma jovem negra, filha de imigrantes haitianos, estuda em uma escola pública e enfrenta bullying constante por parte dos colegas devido à sua cor de pele e por falar francês como segunda língua. Os colegas zombam de seu cabelo, suas roupas e seu sotaque. A família da estudante apresenta uma denúncia à Ouvidoria, alegando que a escola não está tomando providências adequadas para protegê-la.

- Quais elementos deste caso envolvem racismo?
- Como a interseccionalidade entre raça, gênero e etnia afeta a forma como a jovem é tratada?
- Como a Ouvidoria pode acolher a denúncia de maneira inclusiva e antirracista?

Suas anotações

---

---

---

## 2.5 Movimentos de resistência e luta antirracista

Mesmo diante de tanta violência, as pessoas não-brancas nunca recuaram! É importante saber que diversas foram as estratégias para resistir ao regime de escravização fundado com a colonização.

### • Revoltas e rebeliões

Conheça um pouco mais sobre Revolta dos Malês (1835) e sua importância para a resistência da população negra brasileira clicando aqui:

#### Os malês e a resistência negra na Bahia

Fonte: Lilia Schwarcz (2019). Reprodução | Youtube. Acessado em 20/03/2023.



### • Quilombos

A construção comunitária de quilombos foi importantíssima para a sobrevivência da população negra e indígena que fugia do regime escravocrata. Até hoje, existem comunidades quilombolas espalhadas pelo Brasil

#### Documentário - Quilombos do século XXI

Fonte: TV Justiça (2019). Reprodução | Youtube. Acessado em 20/03/2023.



### • Fugas e suicídios

Em sua autobiografia, publicada originalmente em 1854 nos Estados Unidos, Mahommah Baquaqua relata o drama vivenciado por ele e tantos outros negros africanos para fugir do regime escravocrata. Baquaqua foi primeiro homem negro a escrever sobre a escravização brasileira.

#### As dores de vidas e palavras sequestradas

Fonte: Outras Palavras (2019). Acessado em 20/03/2023



### • Espaços de religiões de matrizes africanas e afro-indígenas

A "Irmandade da Boa Morte" é uma confraria religiosa afro-católica brasileira fundada em 1820 com o objetivo de comprar a liberdade das pessoas escravizadas, ajudar na fuga dessas pessoas para quilombos e organizar de funerais dignos para essas pessoas.

#### IRMANDADE DA BOA MORTE | TVE BAHIA | DOCUMENTÁRIO

Fonte: TVE Brasil (2019). Reprodução | Youtube. Acessado em 20/03/2023.



# 3. Vocabulário étnico-racial

## 3.1 Classificação étnico-racial no Brasil

### Vamos pensar um pouco?

Antes de você se especializar na classificação étnico-racial utilizada no Brasil, que tal um desafio!? Tente responder às seguintes questões:

- Como você se autodeclara racialmente?
- Como sua mãe se declara racialmente?
- Como seu pai se declara racialmente?

Suas anotações

---

---

---

---

#### ALERTA

- Nesse momento não existe resposta certa ou errada
- Foque em como você se sentiu à vontade para se autodeclarar

Ao longo desta apostila, já enfatizamos algumas vezes o quanto o Brasil é conhecido por sua diversidade étnico-racial. Mas, na prática, quais são as raças/etnias que existem em um país tão diverso como o Brasil?

Para responder a essa questão, utilizaremos a classificação baseada em “raça/cor”, utilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a qual estabelece os seguintes grupos étnico-raciais:



### Indígenas:

Os povos indígenas são formados por diferentes nações que, desde antes da invasão e colonização, já habitavam o Brasil. Esses povos conservam, desenvolvem e transmitem às gerações futuras seus territórios ancestrais e sua identidade étnica.

### Pessoas negras:

Pessoas que, a partir da observação de características fenotípicas (tom de pele, curvatura dos cabelos, formato do nariz e boca etc.) e de ordem de ancestralidade, se autodeclaram pretas ou pardas.

### População amarela:

A denominação “amarela” se refere aos descendentes de japoneses, chineses, taiwaneses, coreanos e outros grupos cujas famílias saíram do Leste Asiático para o Brasil.



Conheça mais sobre a população brasileira e o movimento de migração asiática no Brasil:

RAÇA E ETNIA: Episódio 04 - O que é ser amarelo?

Fonte: Defensoria Pública do Estado de Goiás (2020). Reprodução | Youtube. Acessado em 20/03/2023

### Pessoas brancas:

No Brasil, a categoria étnico-racial “branca” serve a pessoa que tem cor de pele mais clara, o que por vezes acompanha traços mais finos, se aproximando assim de características típicas do padrão europeu.



Saiba mais sobre o que é ser branco no Brasil.

RAÇA E ETNIA: Episódio 02 - O que é ser branco?

Fonte: Defensoria Pública do Estado de Goiás (2020). Reprodução | Youtube. Acessado em 20/03/2023



## Autoafirmação de sua própria identidade

*“A autodeclaração é como a pessoa se percebe em relação a sua cor ou raça. Não é o pesquisador do IBGE que a determina.”*

Campanha da Coalizão Negra por Direitos para o Censo 2022

Essa forma de classificação étnico-racial obedece ao princípio da autodeclaração, ou seja, prevalece como a pessoa se autodefine. De acordo 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%).

## Você sabia?

A classificação proposta pelo IBGE foi criada com o suporte teórico e técnico dos movimentos negros e indígenas, para que classificações que reforçavam estereótipos raciais como “marrom bombom”, “da cor do pecado”, “cor de burro quando foge”, “mulata”, entre outros, caíssem em desuso e fossem substituídas.

### 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, como é a forma mais apropriada de chamar ou falar sobre cada povo não-branco?

### Índio ou indígena?

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



O grupo de pessoas negras é formado pela soma das pessoas autodeclaradas “pretas” com as pessoas que se autodeclaram “pardas” – distinção muitas vezes baseada unicamente no tom de pele. Mas, embora as pessoas pardas geralmente possuam tom de pele um pouco mais claro, isso não as protege dos efeitos do racismo.

Essa conversa está me lembrando um conceito que eu ouvi outro dia... “Colorismo”.

## 3.2 Colorismo

O colorismo é um conceito que surge nos Estados Unidos, mas vem sendo cada vez mais debatido no Brasil para dar conta da pluralidade de tons que a nossa população negra possui. Contudo, não podemos cair nas armadilhas da branquitude, pois a discussão sobre colorismo não pode ser usada para nos separar.

*“Parece simples definir quem é negro no Brasil. Mas, num país que desenvolveu o desejo de branqueamento, não é fácil apresentar uma definição de quem é negro ou não. Há pessoas negras que introjetaram o ideal de branqueamento e não se consideram como negras.”*

**Kabengele Munanga (2004)**



Saiba mais sobre o que é colorismo clicando aqui:  
**COLORISMO - VOCÊ SABE O QUE É?**

Fonte: Canal Preto (2021). Reprodução | Youtube. Acessado em 20/03/2023

## Vamos pensar um pouco?

Baseados no que vimos até agora, você mudaria sua resposta dada no começo da aula sobre sua autodeclaração racial? Como você se autodeclararia, conforme as categorias étnico raciais do IBGE?

- Branca
- Preta
- Parda
- Amarela
- Indígena

### 3.3 Branquitude

Como já falamos anteriormente, por muito tempo, o “branco” não foi entendido enquanto raça, afinal ele se definiu como sinônimo de humanidade. Porém, com o avançar das discussões sobre raça e etnia, as pessoas estudiosas da área compreenderam que falar sobre a raça das pessoas negras e indígenas, historicamente oprimidas não era o suficiente para acabar com o racismo. Precisávamos, também, racializar as pessoas brancas e tematizar os privilégios da branquitude.

“[...] 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

## O que é branquitude?

É um lugar de vantagem estrutural em sociedades alicerçadas na dominação racial	É um “ponto de vista”, um lugar a partir do qual nos vemos e vemos os outros
É uma identidade social marcada e denominada como norma universal	É também marcada por hierarquias étnicas e de classe
A categoria "branco" é complexa. É também determinada por épocas, contextos e territórios	Pessoas brancas também podem ser atravessadas por outros marcadores sociais, de privilégios e/ou opressões
É um produto histórico e social, determinado pela relação com o "outro" não-branco	Os efeitos materiais e simbólicos dessa hierarquia são reais, sejam conscientes ou inconscientes

FRANKENBERG, Ruth. A miragem de uma branquitude não-marcada. In: WARE, Vron (org.). Branquitude: identidade branca e multiculturalismo. Rio de Janeiro: Garamond, 2004, p. 307 – 338. Adaptado.

Mas, afinal, a pessoa branca não pode fazer nada de positivo com o seu privilégio?

É claro que podem! Toda pessoa branca com consciência racial deve se aliar à luta antirracista, agindo de forma a visibilizar pessoas negras e indígenas. É o que chamamos de 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.

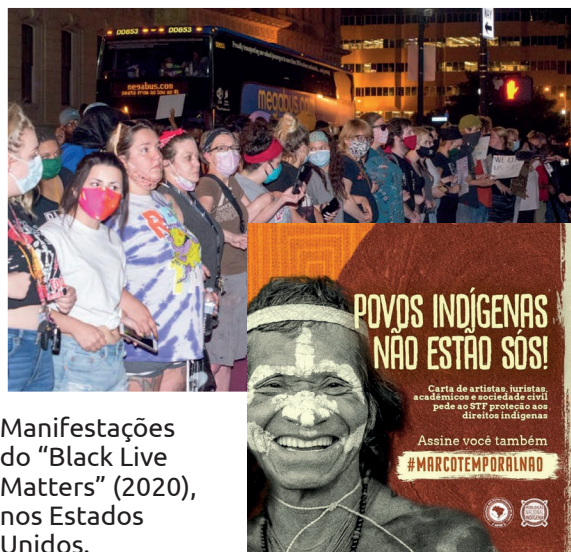
### BRANQUITUDE CRÍTICA

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.

## Qual o papel da pessoa branca na luta antirracista?

É muito importante que pessoas brancas se engajem verdadeiramente na luta antirracista e usem do seu privilégio para defender pessoas não-brancas em situações em que estão vulneráveis.

“Racismo: ou você combate,  
ou você faz parte”  
Canal Preto



Manifestações do “Black Live Matters” (2020), nos Estados Unidos.

Iniciativa do movimento #MARCOTEMPORALNÃO.

## 4. Interseccionalidade e Racismo institucional

### 4.1 Dimensões do racismo

Enquanto um fenômeno social complexo, que conseguiu se adaptar e sobreviver ao longo do tempo, o racismo existe em várias dimensões. São elas:

#### Individual

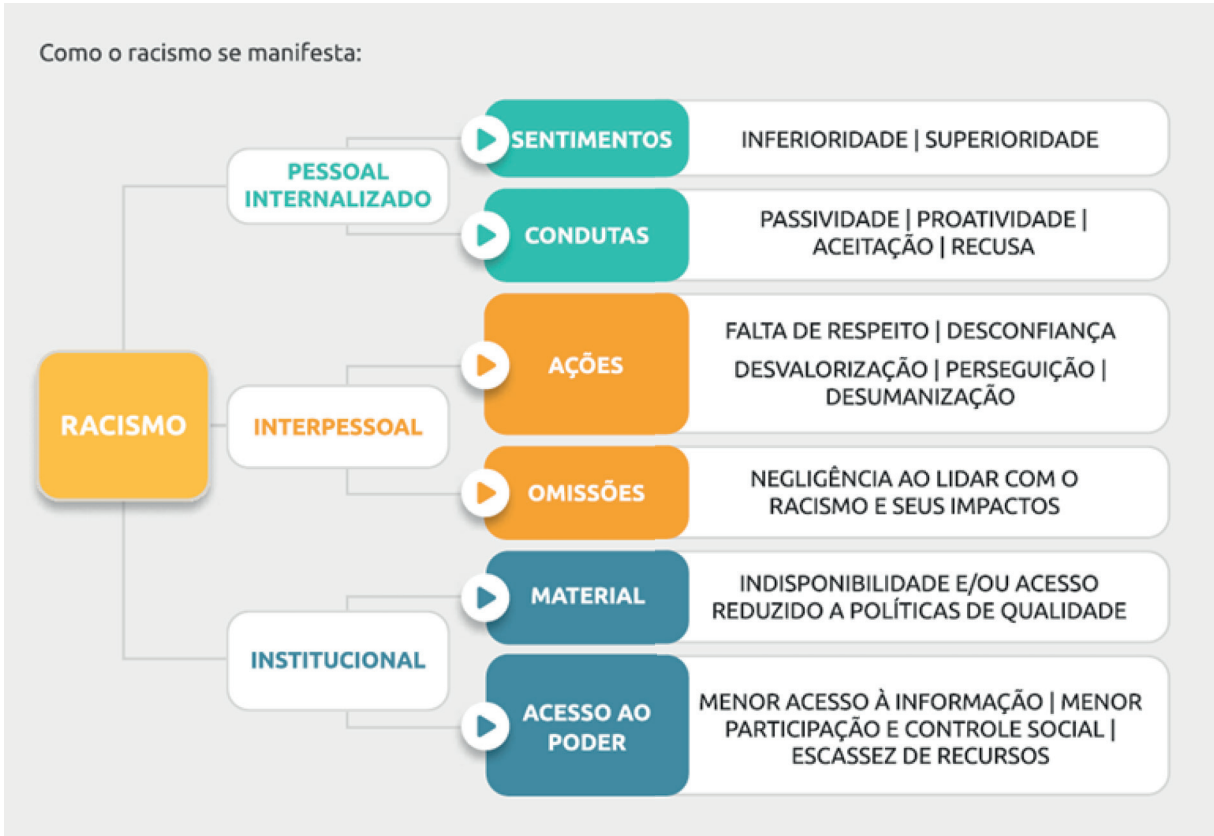
Se realiza através de pensamentos, e atitudes que expressam a crença na inferioridade de pessoas não-brancas (negras, indígenas, amarelas etc.).

#### Institucional

Se realiza quando as instituições sociais oferecem tratamentos diferenciados a depender das características raciais dos indivíduos.

#### Estrutural

Se realiza através de uma dinâmica histórica, que permeia âmbitos sociais, políticos, econômicos e até mesmo familiares.



## 4.2 Interseccionalidades

A discussão sobre “interseccionalidade” foi sistematizada em 1989, por Kimberlé Crenshaw. Para a teórica, a interseccionalidade é a forma:

*“pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras”.*

No Brasil, intelectuais como Lélia Gonzalez desde os anos 1980 já discutiam como o racismo e o sexismo se interrelacionam na sociedade.



Entre as principais intersecções do racismo, podemos citar:

## 01 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.

### Xenofobia

Substantivo feminino

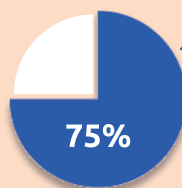
1. Aversão ou rejeição a pessoas ou coisas estrangeiras.
2. Temor ou antipatia pelo que é incomum ou estranho ao seu ambiente.

Fonte: Dicionário Michaelis

Não a toa esses fenômenos estão interligados! A xenofobia não atinge o imigrante europeu, mas sim o africano ou latino!

## 02 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)

## 03 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.

## 04 Racismo e Capacitismo

O padrão de corpo imposto pela sociedade é branco e sem deficiência.

Muitas vezes, as especificidades de pessoas negras com deficiência são invisibilizadas. Por isso, movimentos e coletivos vêm se organizando para reivindicar direitos e acessos.



Clique aqui para se aprofundar no anticapacitismo negro e luta negra PcD:

### **ANTICAPACITISMO NEGRO E A LUTA NEGRA PcD**

Fonte: Canal Preto (2022). Reprodução | Youtube. Acessado em 20/03/2023.



## 05 Racismo Religioso

É o fenômeno de perseguição às expressões religiosas de grupos historicamente minorizados, como as crenças de pessoas não-brancas (árabes, indígenas, população negra etc.).

De janeiro a agosto de 2021, 301 denúncias registradas e 347 violações da liberdade de religião ou crença. **41% dessas violações tiveram como alvo a população negra.**

Fonte: Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (2021)



### **21/01: Dia de Combate a Intolerância Religiosa.**

Data foi escolhida em homenagem à Mãe Gilda.

[www.correio24horas.com.br/salvador/mae-gilda-vida-e-morte-de-luta-e-resistencia-contr-a-intolerancia-religiosa-0720](http://www.correio24horas.com.br/salvador/mae-gilda-vida-e-morte-de-luta-e-resistencia-contr-a-intolerancia-religiosa-0720)



## 06 Racismo na Ciência

Apesar de se pretender objetiva, a pesquisa científica acaba sendo influenciada pelos vieses dos pesquisadores e pesquisadoras, que em sua maioria são homens brancos.

### **Falta de especialização em pele negra dificulta diagnósticos no Brasil**

Sem ensino formal, dermatologistas voltados a esse público se apoiam em estudos internacionais e experiência do dia a dia para detectar doenças



Fonte: Folha de São Paulo (2021)



Precisamos falar sobre racismo na ciência



Fonte: VEJA (2021)

## 07 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.



## 08 Racismo Recreativo

“O racismo recreativo está camuflado em uma ‘categoria de humor’ que retrata a negritude como um conjunto de características esteticamente desagradáveis e como sinal de inferioridade moral”.

**Adilson Moreira**

Jurista, professor e pesquisador brasileiro.

“Humor negro”

“Lá vai o negão com seu jeito malandro...”

“Essa nega maluca...”

“Preguiçoso desse jeito... só podia ser índio”



## 09 Racismo Ambiental

Racismo ambiental é um termo utilizado para descrever a injustiça ambiental em contexto racializado. Refere-se a como comunidades étnicas historicamente minorizadas são sistematicamente submetidas a situações de degradação ambiental.



Se aprofunde na temática do racismo ambiental:

### RACISMO AMBIENTAL

Fonte: UOL (2020)



Fonte: Árvore, Ser Tecnológico (2020). Reprodução | Facebook. Acessado em 20/03/2023.

## 10 Racismo Algoritmo

O pesquisador em tecnologia, sociedade e comunicação Tarcízio Silva aponta que a tecnologia, uma vez construída por seres humanos, também reproduz a lógica racista através dos vieses presentes nos algoritmos.

### Vamos fazer um teste?

Digite “**cabelo feio**” em sua ferramenta de busca virtual.

*Cabelo feio*



Pesquisar

### Viu?

A maioria das fotos que você encontrou são de cabelos cacheados ou crespos, certo?

A influenciadora Sah Oliveira foi uma das primeiras a perceber isso e pedir mais transparência ao Google após ter sua imagem associada ao termo.

Fonte: Cláudia (2021)



## 12 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.



## Vamos pensar um pouco?

Com base nos conhecimentos adquiridos até agora, responda:

- Como essas diferentes manifestações e intersecções do racismo se manifestam nas instituições públicas?
- Avalie como essas interseccionalidades se manifestam na instituição/órgão que você atua e nas suas atividades cotidianas.

Suas anotações

---



---



---



---

### 4.3 Como ser antirracista?

Quando falamos em antirracismo, precisamos entender que existem questões estruturais/organizacionais que podemos nos engajar para construir uma cultura antirracista, bem como ações individuais que podemos assumir para, de fato, colaborar com uma sociedade mais diversa, inclusiva e antirracista

Práticas organizacionais antirracistas: o que sua organização pode fazer?

## Práticas organizacionais antirracistas

Realizar diagnósticos e acompanhamento de indicadores periodicamente, inclusive com metas e compromissos

Criar e divulgar políticas de DE&I, sendo intencional nas contratações e oportunidades de desenvolvimento

Apoiar movimentos e organizações que representam as demandas relacionadas às diversidades

Promover o acolhimento e estar preparada para lidar com conflitos

Considerar diversidade como habilidade essencial a ser desenvolvida continuamente pela liderança

Ter atenção para as interseccionalidades

Garantir equidade salarial

Promover a equidade e a diversidade em suas relações internas e com o público externo

Manter espaços permanentes para debates e canal aberto para possíveis revisões de práticas internas

Investir continuamente em sensibilização e letramento

## Você sabia?

Uma das políticas antirracistas de maior sucesso em termos de efetividade é a política de cotas raciais. Cotas são uma modalidade específica de ação afirmativa. Elas correspondem à reserva de uma porcentagem ou número fixo de postos disponíveis para serem preenchidos por beneficiários pertencentes a grupos sociais historicamente marginalizados (minorizados), enquanto a ocupação dos postos ou vagas restantes é decidida de acordo com os métodos tradicionais de competição.

Para saber mais sobre as cotas raciais, assista:



## Práticas individuais antirracistas: o que fazer e o que não fazer?

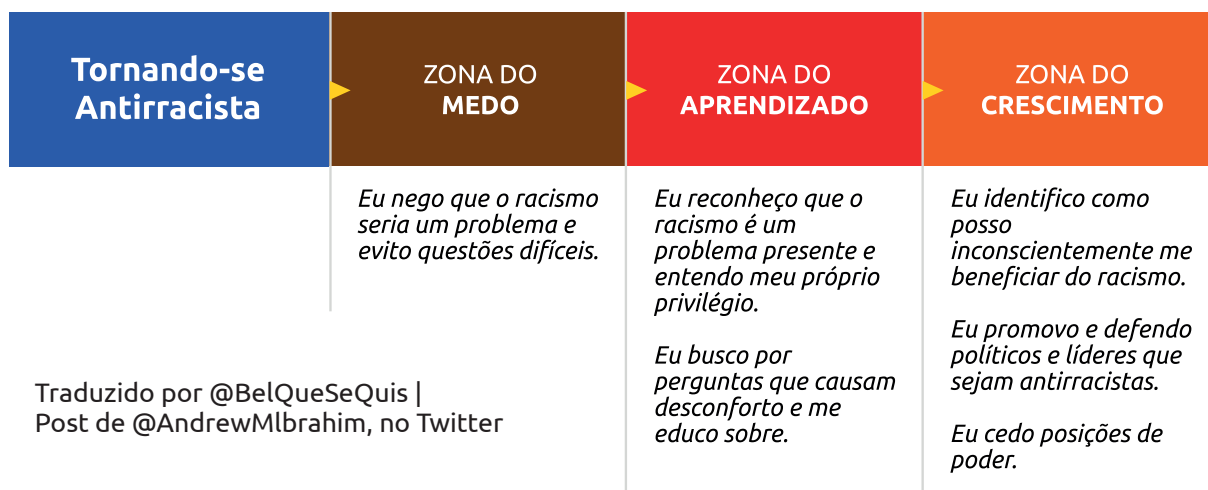
### O que fazer

- Reconhecer seus privilégios;
- Acolher a dor do outro;
- Conhecer a diversidade humana;
- Respeitar a diversidade humana;
- Se posicionar no enfrentamento as opressões;
- Conviver com pessoas diversas;
- Exercitar a empatia e solidariedade;
- Acompanhar causas sociais, páginas, pessoas referência nas pautas;
- Comentar quando reconhecer situações de discriminação e preconceito.

### O que NÃO fazer

- Reproduzir, naturalizar, justificar ou negar seus privilégios quando indicados por pessoas;
- Tirar o protagonismo de pessoas que fazem parte de grupos historicamente minorizados e que foram silenciadas;
- Ignorar ou desconsiderar a dor das pessoas;
- Desconhecer questões sociais;
- Se abster em se posicionar em situações de violência/ opressão.
- Somente demandar a pessoas de grupos historicamente sobre suas pauta e demandas;
- Reduzir a pessoa aos marcadores sociais.

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.



## MÓDULO 02

# 1. 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.

O racismo estrutural, profundamente enraizado em diversas esferas da nossa sociedade, também se manifesta nas ouvidorias. O primeiro passo, portanto, é reconhecer sua existência. É fundamental que profissionais que atuam nesse campo estejam cientes de que o racismo não é um fenômeno isolado e que enfrentá-lo requer ações intencionais e contínuas.

O segundo passo envolve o desconforto e a indignação diante da injustiça racial. A partir desse sentimento, é preciso realizar uma reflexão profunda sobre o que pode ser feito. A metodologia proposta nesta apostila é o nosso quarto passo: a disseminação de um método de acolhimento e tratamento de denúncias de racismo.

Nossa ação antirracista segue quatro verbos-chave: reconhecer, sentir, agir e disseminar. Esse ciclo reflete a necessidade de uma reflexão constante, aberta a novas informações e ajustes de rota, rumo a um objetivo maior. Para muitas pessoas, o reconhecimento do racismo ainda é um processo inacabado. No entanto, para a grande maioria da população negra e dos povos indígenas, as experiências de racismo são cotidianas e inquestionáveis.

Esta apostila foi criada porque acreditamos que o letramento racial e a educação para as relações étnico-raciais são fundamentais para os profissionais de ouvidorias. Além disso, reconhecemos que há diferentes estratégias que podem ser implementadas para construir um atendimento acolhedor e respeitoso às vítimas de racismo. Descolonizar mentes, corpos e práticas é o compromisso que este material propõe.

Este é apenas o começo, e esperamos que novas cartilhas e metodologias continuem a ser desenvolvidas. O convite está feito: acreditamos ser possível criar uma metodologia que ofereça diretrizes e suporte para que as ouvidorias atendam de forma eficiente e sensível. Este material é um caminho, um guia, um ponto de partida.

## 2. Racismo no mundo do trabalho e políticas de ações afirmativas

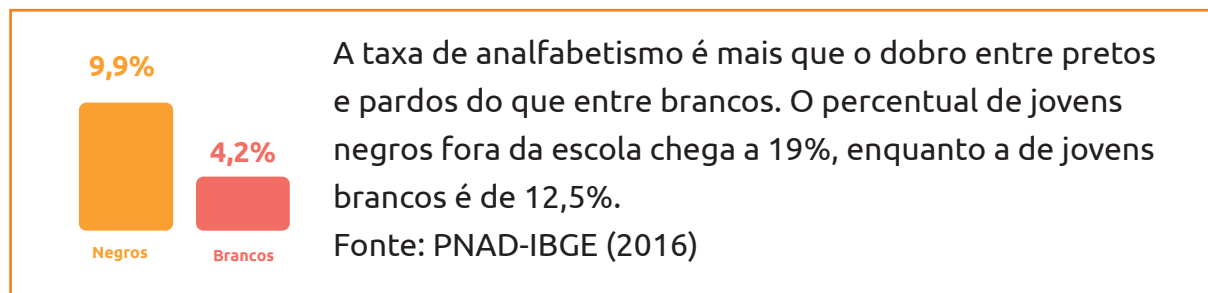
### 2.1 Impactos do racismo institucional no mundo do trabalho

No módulo 1, conhecemos bastante sobre as origens do racismo e como esse fenômeno social foi se adaptando ao longo do tempo, permanecendo até a atualidade. Isso porque, como diria a escritora Grada Kilomba:

*A escravização e o colonialismo podem ser vistos como coisas do passado, mas estão intimamente ligados ao presente. O passado agride o presente.*

**Grada Kilomba**

Para compreender os efeitos do racismo no mundo do trabalho, vejamos um painel com vários dados que nos ajudam a entender as desigualdades raciais nesse campo:



**705 mil homens brancos têm renda maior que a de todas as 33 milhões de mulheres negras do Brasil**

Estudo exclusivo do Made/USP aponta ainda que sete em cada dez brasileiros mais pobres são negros



10.dez.2021 às 19h53  
Atualizado: 10.dez.2021 às 19h18

### Desigualdade de Gênero e Raça

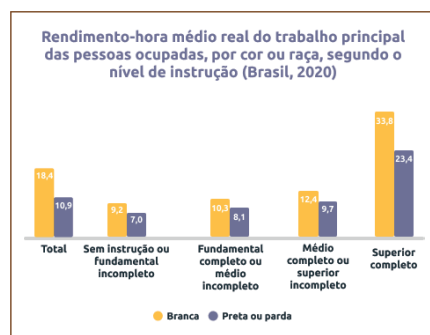
Homens brancos que fazem parte do 1% mais rico do país (representam 0,56% da população adulta) tem uma renda maior que todas as mulheres negras adultas juntas (26% da população adulta).

Fonte: Pesquisa de Orçamentos Familiares e dados da Receita Federal, 2017 e 2018.

### Equidade salarial

Pessoas brancas ganham, em média, 70% a mais do que pessoas negras.

Fonte: Síntese de Indicadores Sociais, IBGE, 2020.



Os povos indígenas perderam, na pandemia, 28,6% de renda.

O desemprego aumentou, a participação no mercado de trabalho e a jornada caíram.

Fonte: FGV (2020)

## Você sabia?

Todos esses dados que demonstram uma maior vulnerabilidade da população negra e indígena com relação a trabalho e renda têm razões históricas. Conforme indica o Prof. Dr. Ramatis Jacino:

Quando a escravidão começa a se exaurir e, necessariamente, vai transitando para o trabalho assalariado, as oligarquias brasileiras construíram a ideia de que a população negra não servia para o trabalho assalariado. Então, tem início o processo de branqueamento da população brasileira concomitante à exclusão e marginalização da população negra.

### **Prof. Dr. Ramatis Jacino**

Economista e Escritor Docente do Bacharelado de Economia da Universidade Federal do ABC seu foco de pesquisa é "Desigualdade de Raça, Gênero e Renda".

Onde estão as pessoas negras no serviço público?

- Apenas 35,09% ocupam cargos públicos (República.org e Siape, 2020 ).
- De acordo com o IBGE (2019) , o setor público federal conta com maior presença de homens brancos (32,2%), contra 29,8% de homens negros. Pensando em uma intersecção entre raça e gênero, as mulheres brancas são 22,5% do setor, enquanto as mulheres negras representam apenas 14,2 % da força de trabalho nesse nível.
- O levantamento do CNJ (2018) demonstra que, enquanto apenas 38% da magistratura era formada por mulheres, as magistradas negras eram cerca de 18% do quadro funcional feminino.
- Entre os funcionários com nível superior, as mulheres brancas são 28,8% e as negras 11,7% (Silva e Lopez, 2021).

E, para piorar, pensando em um panorama de mercado de trabalho mais geral, entre as principais vítimas de preconceito e discriminação estão as pessoas negras, como fica evidente nos dados abaixo:

**52%** 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.

Discutir as desigualdades que subjagam as pessoas negras, em especial as mulheres negras, aos piores indicadores sociais, inclusive no setor público, nos permite refletir e agir, de modo mais amplo, sobre a matriz da desigualdade racial.

## Vamos pensar um pouco?

Com base nos conhecimentos adquiridos até agora, responda:

- Quais são as barreiras enfrentadas por pessoas negras e mulheres no serviço público?
  - Como as instituições podem promover maior inclusão?  
Suas anotações
- 
- 
- 

## 2.2 Ações afirmativas

Uma das formas de enfrentar as desigualdades raciais é através das ações afirmativas!

Ações afirmativas são medidas que têm como objetivo combater discriminações étnicas, raciais, religiosas, de gênero, de classe ou de casta, aumentando a participação grupos minorizados no processo político, no acesso à educação, saúde, emprego, bens materiais, redes de proteção social e/ou no reconhecimento cultural.

Entre as ações afirmativas, destaca-se a política de cotas, a qual garante a reserva de uma porcentagem ou um número fixo de postos disponíveis para serem preenchidos por beneficiários pertencentes a grupos sociais historicamente marginalizados (minorizados), enquanto a ocupação dos postos ou vagas restantes é decidida de acordo com os métodos tradicionais de competição.

Mas, diante das cotas, muita gente se pergunta: “Se a ideia é incluir, por que fazer isso através das cotas? Elas não vão enfatizar a segregação entre as pessoas?”

E a resposta é não! As políticas afirmativas baseiam-se na ideia de “discriminação positiva”. A discriminação positiva se fundamenta na noção da justiça social e procura estabelecer o equilíbrio entre grupos que, historicamente, são direcionados a níveis de oportunidades distintos. Ou seja, se a desigualdade entre brancos e não-brancos já existe, é preciso oferecer condições desiguais, capazes de equiparar as pessoas não-brancas (vítimas do racismo) com as pessoas brancas (beneficiadas pelo racismo).  
Deu para entender?

As cotas são políticas importantes, de caráter emergencial e com fins de

reparação histórica. Por isso, é importante entendê-las como o “mínimo” a ser reservado a pessoas negras e indígenas, sendo totalmente possível superar o número que a lei de cotas sugere. As cotas são um ponto de partida, não a linha de chegada!

Em uma sociedade racista, as organizações que não forem intencionais e agir de maneira ativa, dificilmente irão conseguir diminuir as desigualdades raciais de maneira orgânica.

Segundo o Estatuto da Igualdade Racial, ações afirmativas são programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades e para a promoção da igualdade de oportunidades. Para desenvolver esse entendimento, o Estatuto da Igualdade Racial baseou-se nos princípios da Constituição Federal de 1988, elaborada com o objetivo de promover os direitos humanos, a igualdade e a justiça social.

### **Princípios Constitucionais e Direitos Fundamentais Relacionados à Igualdade Racial**

- Princípio da Igualdade (Art. 5º)

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de origem, raça, cor, sexo ou idade.

- Fundamentos do Estado Democrático de Direito (Art. 1º)

Cidadania e dignidade da pessoa humana como pilares.

- Objetivo da República (Art. 3º)

Promover o bem de todos, sem discriminação.

Bons exemplos de cotas raciais:

- A Lei de Cotas (Lei 12.711, de 2012) reserva no mínimo 50% das vagas em universidades e institutos federais para estudantes que cursaram todo o ensino médio em escolas públicas. Dentro deste percentual, se direciona vagas específicas para pessoas autodeclaradas pretas, pardas, indígenas e quilombolas, PcDs e para pessoas com renda familiar mensal de até 1 salário mínimo.
- A Lei de Cotas Raciais para concursos públicos (Lei nº 12.990, de 2014) reserva 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para pessoas negras.

### **Outras Legislações que abordam ações afirmativas no Brasil hoje**

**Lei do Ensino de História e Cultura Africana e Afro-brasileira (Lei 10.639/03 e Lei 11.645/08):** Torna obrigatório o ensino de História e Cultura Africana e Afro-brasileira.

**Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (Lei 8213/91):** Até 5% dos cargos preenchidos por pessoas com deficiência em empresas.

**Lei de Cotas para Candidaturas Femininas (Lei 12.034/09):** 30% das candidaturas encabeçadas por mulheres e 30% do fundo de financiamento de candidaturas.

**Lei de Cotas para Concursos Públicos (Lei 8.112/90, Lei nº 12.288/10 e Lei 12.990/14):** Estabelece reserva de vagas em concursos públicos para pessoas negras, indígenas e Pessoas com Deficiência.

**Projeto de Lei de Cotas para Pessoas Trans (PL 144/202):** Reserva de vagas de emprego ou estágio para pessoas trans.

## Você sabia?

Ações afirmativas são constitucionais e trazem resultados!

O STF já reconheceu a constitucionalidade e compatibilidade das políticas e ações afirmativas com a Constituição, através da ADF 186 e ADC 41.

*“Não basta não discriminar. É preciso viabilizar. A postura deve ser, acima de tudo, afirmativa.”*

Ricardo Lewandowski  
Ex-ministro do STF e atual Ministro da Justiça

Diversas pesquisas comprovam que as políticas afirmativas geram resultados no médio/longo prazo, não só para a pessoa beneficiária, como também para toda a sociedade.

- Vagas afirmativas para pessoas negras têm apoio de 74% dos brasileiros.  
Fonte: Mindsight (2022)
- O desempenho acadêmico de alunos cotistas e não-cotistas é bastante similar, segundo estudo que analisou mais de 30 mil estudantes entre os anos de 2014 e 2017.  
Fonte: Unesp (2020)
- As universidades públicas representam 80% das melhores instituições de ensino do país, fato que não foi alterado com o ingresso dos/as estudantes cotistas.  
Fonte: Enade (2019)

- O número de matrículas de estudantes pretos e pardos nas universidades públicas no Brasil ultrapassou, pela primeira vez, o de brancos em 2018, totalizando 50,3%  
Fonte: Box1824 e Empodera (2022)



Para entender ainda mais sobre o tema, assista o vídeo no QR code ao lado.

## Vamos pensar um pouco?

Com base nos conhecimentos adquiridos até agora, assinale quais dessas opções podem ser consideradas ações afirmativas alinhadas à redução das desigualdades raciais.

- Bolsas e auxílios direcionados às pessoas brancas
- Cotas para pessoas negras e indígenas em concursos públicos
- Empréstimo em condições especiais para grandes empresários
- Reserva de vagas para pessoas negras e indígenas em universidades
- Incentivo fiscal para a população amarela comprar imóveis

### Gabarito:

No Brasil, o racismo é um fenômeno social que atinge, prioritariamente, a população negra e indígena. Sendo assim, as “cotas para pessoas negras e indígenas em concursos públicos” e a “reserva de vagas para pessoas negras e indígenas em universidades” são as opções mais adequadas pensando em ações afirmativas alinhadas à redução das desigualdades raciais.

## 3. Estratégias de promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão no setor público

Hoje, para além das políticas de ações afirmativas, existem diretrizes do Programa Federal para combater o assédio e a discriminação nas instituições públicas, bem como promover a equidade racial. Vamos conhecê-las?

**Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD)** - 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.

**Objetivo:** Prevenir e combater todas as formas de assédio (moral e sexual) e discriminação nas relações de trabalho no âmbito da administração pública federal.

**Diretrizes:** Universalidade, transversalidade, confidencialidade e resolutividade.

**Ações:**

- Formação e sensibilização: Capacitação contínua dos servidores públicos.
- Escuta e acolhimento: Criação de espaços para orientação e acompanhamento das vítimas.
- Proteção aos denunciadores: Garantia de sigilo e medidas contra retaliações.
- Monitoramento: Avaliação constante do ambiente de trabalho para prevenir conflitos e violências.

**Aplicação:** Abrange servidores e trabalhadores terceirizados, prevendo cláusulas específicas em contratos públicos para empresas prestadoras de serviço.

Esse programa promove a gestão humanizada e busca integrar órgãos e entidades públicas, incentivando a adoção de planos específicos para cada instituição

**Saiba mais em:** <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2024/julho/governo-federal-lanca-programa-federal-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-e-da-discriminacao-na-administracao-publica>

**SINAPIR (Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial)** – Instituído pela Lei nº 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial)

Sistema do governo federal que articula estados, municípios e organizações sociais na implementação de políticas de promoção da igualdade racial. Ele incentiva a criação de órgãos de promoção da igualdade racial em diferentes níveis governamentais e promove a participação social para combater o racismo e reduzir desigualdades étnico-raciais.

**Objetivos:**

- Articular e integrar políticas públicas antirracistas.
- Incentivar a criação de conselhos e órgãos específicos.
- Promover a inclusão social e econômica da população negra e de outros grupos étnico-raciais.

O SINAPIR fortalece a institucionalização de ações afirmativas e promove a cooperação entre União, estados, municípios e sociedade civil para enfrentar o racismo.

### **Estatuto da Igualdade Racial** – Instituído pela Lei nº 12.288/2010

Destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos, e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica, este documento institui um conjunto de normas e diretrizes para promoção da inclusão social da população negra.

#### **Objetivos:**

- Promover a igualdade de oportunidades e combater a discriminação racial em todos os setores da vida pública e privada.
- Garantir a participação da população negra em todos os níveis e segmentos da sociedade.
- Fomentar políticas públicas e ações afirmativas que corrijam desigualdades históricas e estruturais.

Para conhecer mais sobre o estatuto, assista o vídeo no QR CODE ao lado:



### **Ouvidorias** – Instituída pela Lei nº 13.460/2017 e Decreto nº 9.492/2018

As Ouvidorias atuam na prevenção e mediação de conflitos, prezando pela defesa e realização de direitos e cidadania do público e garantindo uma apuração das demandas de maneira ética, justa, transparente e humana. A principal premissa de sua atuação é a isenção e independência, com caráter mediador, pedagógico e estratégico. A Ouvidoria trabalha junto às áreas da organização apurando as manifestações e transformando-as em melhorias para os processos internos.



**Função:** Atua na administração pública, promovendo controle social e participativo, tratando manifestações como reclamações, denúncias e sugestões.



**Objetivo:** Melhorar a gestão e a qualidade dos serviços públicos, garantindo que a voz dos cidadãos seja considerada nas decisões.



**Legislação:** Regulamentada pela Lei nº 13.460/2017 e Decreto nº 9.492/2018, que tratam da participação e proteção dos usuários dos serviços públicos.



**Atuação:** Previne e media conflitos, defendendo direitos de forma justa e transparente, com independência e caráter estratégico.



**Organização:** A ouvidoria deve ser autônoma e vinculada diretamente à alta direção, promovendo melhorias nos processos internos com apoio de todos os níveis hierárquicos.

## Ouvidorias Permanentes de Igualdade Racial – Instituído pela Lei nº 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial)

As Ouvidorias Permanentes de Igualdade Racial surgem como um mecanismo importante para a implementação do Estatuto da Igualdade Racial e têm a função de receber e analisar denúncias de discriminação racial, além de atuar como um canal de comunicação entre a população e o Estado. A implementação de ouvidorias e políticas de igualdade racial tem se mostrado uma ferramenta eficaz em diversas instituições e contextos para promover um ambiente mais justo e inclusivo.

Abaixo, apresentamos exemplos práticos de como essas iniciativas têm sido implementadas:

### 1. Ouvidorias Universitárias de Igualdade Racial

Exemplo: Universidade de São Paulo (USP) e outras universidades públicas

**Objetivo:** Criar canais de escuta e acolhimento para denúncias de racismo e discriminação, além de promover a conscientização sobre igualdade racial.

**Experiência:** Diversas universidades no Brasil, como a USP, implementaram ouvidorias específicas para receber denúncias de discriminação racial e oferecer apoio psicológico e jurídico aos estudantes e funcionários. Essas ouvidorias também atuam na organização de campanhas educacionais e eventos sobre questões raciais, fortalecendo a cultura de inclusão.

**Resultados:** O fortalecimento do combate ao racismo no ambiente acadêmico, com a criação de relatórios e propostas para políticas mais eficazes de diversidade.

## 2. Ouvidorias em Empresas Privadas

Exemplo: Grandes corporações e multinacionais no Brasil

Objetivo: Estabelecer canais confidenciais para que funcionários possam relatar incidentes de racismo, discriminação ou preconceito no ambiente de trabalho.

Experiência: Empresas como Natura e Magazine Luiza criaram ouvidorias internas dedicadas à diversidade e inclusão. Essas ouvidorias colaboram com os departamentos de Recursos Humanos para desenvolver políticas internas de igualdade e campanhas de sensibilização sobre a importância da equidade racial.

Resultados: Redução do número de denúncias não tratadas e aumento na confiança dos funcionários em relatar situações de racismo, além do fortalecimento de uma cultura corporativa de diversidade.

## 3. Políticas Municipais de Igualdade Racial

Exemplo: Secretaria de Promoção da Igualdade Racial de Salvador (SEPROMI)

Objetivo: Promover políticas públicas voltadas para a inclusão racial e o combate ao racismo institucional.

Experiência: Em Salvador, a SEPROMI desenvolveu iniciativas como a criação de um Observatório da Discriminação Racial, que atua no monitoramento de práticas racistas e na coleta de dados para embasar políticas públicas mais eficazes. A cidade também implementou ouvidorias que recebem denúncias e sugestões da população para melhoria dos serviços.

Resultados: O fortalecimento de políticas públicas com base em dados concretos e a aproximação da comunidade com os serviços de proteção e promoção da igualdade.

## 4. Programas de Igualdade Racial em Órgãos Públicos

Exemplo: Ministério Público e Defensorias Públicas

Objetivo: Criar canais de denúncia e monitoramento de casos de racismo e desigualdade racial no serviço público e na sociedade em geral.

Experiência: O Ministério Público de estados como São Paulo e Bahia implementou núcleos especializados em direitos humanos e igualdade racial. Esses núcleos recebem denúncias de práticas racistas e atuam judicialmente para combater discriminações e orientar políticas públicas.

Resultados: Melhoria no acesso à justiça para vítimas de racismo e desenvolvimento de iniciativas educativas que colaboram para a conscientização da população.

## 5. Iniciativas Comunitárias e ONGs

Exemplo: Instituto Geledés e outros coletivos

Objetivo: Oferecer suporte, advocacia e canais de denúncia para a população negra e grupos marginalizados.

Experiência: Organizações como o Instituto Geledés criam espaços de ouvidoria e apoio jurídico para vítimas de racismo. Além disso, desenvolvem projetos educacionais para capacitar líderes comunitários sobre direitos e formas de combate à discriminação.

Resultados: Maior engajamento da comunidade na luta por direitos, maior visibilidade para casos de racismo e fortalecimento de redes de apoio.

## Vamos pensar um pouco?

Com base nos conhecimentos adquiridos até agora, responda:

- Como as Ouvidorias podem promover a participação social e mapear denúncias de racismo?

Suas anotações

# 4. Protocolo de atendimento de casos de racismo em Ouvidorias Públicas

## Preparação e Capacitação

### Formação e Educação para as Relações Etnico-raciais:

Capacitação contínua em letramento racial e educação para relações étnico-raciais (treinamentos sobre racismo estrutural, práticas antirracistas, escuta qualificada e acolhimento)

### Atualização das Normas e Procedimentos:

Necessidade das equipes se manterem atualizadas sobre as legislações e políticas de combate ao racismo e promoção da igualdade racial, além de conhecer as redes de apoio e encaminhamento disponíveis.

## Primeira etapa: Acolhimento e Escuta Qualificada

### 1. Recepção inicial

- Crie um ambiente seguro e acolhedor desde o primeiro contato.
- Evite perguntas invasivas que possam revitimizar a pessoa denunciante.
- Assegure um atendimento livre de julgamentos e focado nas necessidades emocionais da vítima.

### 2. Escuta Ativa

- Ouça atentamente o relato da pessoa sem interrupções, utilizando perguntas abertas e respeitosas.
- Demonstre empatia verbal e não verbal, reconhecendo o impacto emocional do racismo.

### 3. Registro Completo e Sigiloso

- Garanta o registro detalhado e confidencial da denúncia.
- Informe à vítima sobre o tratamento sigiloso das informações e os procedimentos legais subsequentes.

É essencial que o acolhimento não se restrinja a protocolos formais, mas que esteja permeado por uma escuta ativa e qualificada. Escutar, no caso de denúncias de racismo, vai além de ouvir palavras. É necessário

entender os sentimentos e as necessidades que emergem desse relato, muitas vezes fruto de um acúmulo de experiências racistas ao longo da vida. Isso exige empatia, foco e uma preparação especial para não cair em atitudes que possam revitimizar a pessoa.

*“É importante transformar a escuta em um espaço de cura, onde as vozes silenciadas historicamente possam encontrar força e acolhimento.”*



## Segunda etapa: Encaminhamento e Atendimento Psicossocial

### 1. Avaliação Inicial do Caso

- Avalie a gravidade do caso e o encaminhamento necessário com base no relato da vítima.
- Encaminhe a pessoa para atendimento psicossocial, se necessário, em parceria com redes de apoio especializadas.

### 2. Encaminhamento Jurídico

- Oriente sobre serviços de assistência jurídica e encaminhar a vítima, quando necessário.
- Assegure que a pessoa denunciante conheça seus direitos legais e o processo jurídico relacionado ao racismo.

### 3. Encaminhamento Interno e Rede de Apoio

- Dependendo da natureza da denúncia, encaminhar o caso para setores internos ou outras instâncias competentes (Comissões de Igualdade Racial, Defensorias Públicas, Ministérios).

Encaminhamentos adequados no caso de denúncias de racismo envolvem não apenas o apoio psicossocial, mas também a orientação sobre os procedimentos legais e administrativos disponíveis, como redes de apoio, assessoria jurídica especializada e outros serviços que possam fortalecer a vítima no enfrentamento da discriminação. Para promover um atendimento mais eficiente, humano e acolhedor às vítimas de racismo, confira as diretrizes do Guia Lilás em: <https://www.gov.br/ouvidorias/pt-br/orientacoes-do-guia-lilas-para-combate-ao-assedio>

## Terceira etapa: Monitoramento e Devolutiva

### 1. Acompanhamento do Caso

- Monitore continuamente o caso, mantendo a vítima informada sobre cada etapa do processo.
- Ofereça um canal de comunicação acessível para que a pessoa denunciante possa solicitar atualizações.

## 2. Avaliação da Qualidade do Atendimento

- Após o encerramento do caso, disponibilize um canal para que a pessoa denunciante avalie o atendimento recebido e sugira melhorias.

O objetivo aqui é fortalecer o processo de acompanhamento das denúncias, garantindo que haja transparência e monitoramento contínuo do caso, desde o registro até sua resolução. Após o encerramento do caso, é importante que haja um canal para a vítima expressar se recebeu um atendimento adequando e se sua demanda, de fato, foi resolvida.

## Vamos pensar um pouco?

Dentro do seu cotidiano, é possível aplicar as etapas que falamos aqui? Como? Suas anotações

---

---

---

---

# 5. Acolhimento no contexto das denúncias de racismo e Política Nacional de Humanização (PNH-SUS)

## 5.1 O que é acolhimento no contexto das denúncias de racismo?

### Política de Humanização do SUS

O conceito de acolhimento que adotamos está inspirado na Política Nacional de Humanização (PNH) do Sistema Único de Saúde (SUS), criada há 18 anos.

O acolhimento é um elemento fundamental nas relações humanas e nos serviços públicos, especialmente na abordagem de casos de violação de direitos humanos, como o racismo. De acordo com a Política Nacional de Humanização (PNH). A PNH nos ensina que acolher é muito mais do que escutar – é reconhecer e valorizar o outro em sua totalidade. O acolhimento como ato ou efeito de acolher expressa, em suas várias definições, uma ação de aproximação, um “estar com” e um “estar perto de”, ou seja, uma atitude de inclusão.

### Acolher é um ato:

#### ÉTICO

Pois nos convida a enxergar a pessoa em sua essência.

#### PROCESSO ESTÉTICO

No qual buscamos maneiras de tornar cada encontro mais digno e respeitoso.

#### ATO POLÍTICO

Exige de nós o compromisso de estar com o outro, fortalecendo vínculos e construindo resistências coletivas.

O racismo, enquanto violência estrutural, afeta não apenas as condições materiais, mas também as subjetivas das vítimas. Acolher uma pessoa que denuncia racismo significa reconhecer e validar sua experiência de dor. Aqui, o acolhimento deve ser um contraponto à desumanização causada pelo racismo.

### Contexto das Ouvidorias Públicas

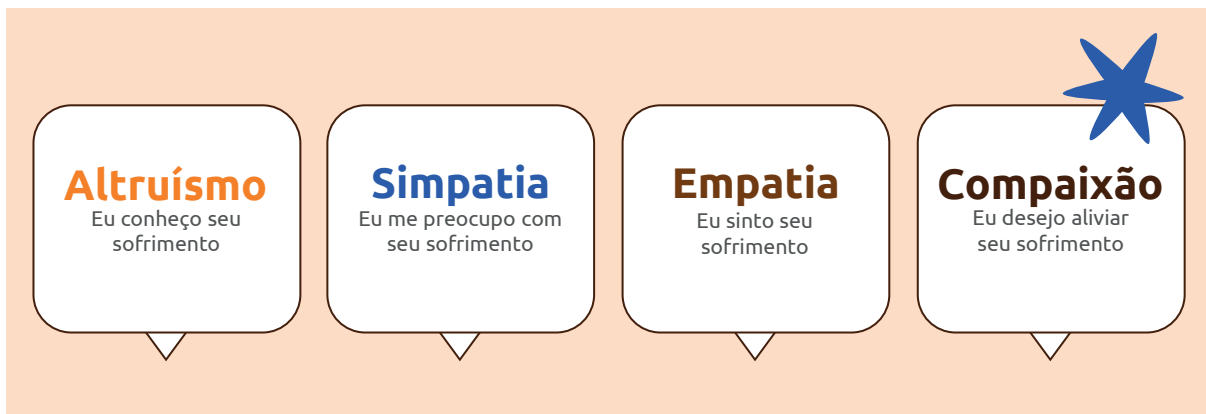
O acolhimento nas Ouvidorias deve garantir:

- Criação de ambientes protegidos, com garantias de sigilo;
- Espaços adequados para escuta;
- Sensibilidade às interseccionalidades que agravam as violências sofridas por pessoas negras, como o gênero, a classe e a orientação sexual;
- Múltiplos canais de denúncia.

Para saber mais sobre a PNH, acesse: <https://www.gov.br/saude/pt-br/acesso-a-informacao/acoes-e-programas/humanizaus>

## 5.2 Habilidades fundamentais para o acolhimento

### Compaixão



Quando falamos em acolhimento em um contexto de denúncias de racismo, é fundamental demonstrar compaixão com a vítima. Isto é, se mostrar profundamente mobilizado(a) pela dor compartilhada pela pessoa, bem como com disposição e disponibilidade para aliviar seu sofrimento. Só assim demonstraremos engajamento com a causa antirracista e com a resolução do problema.

### Escutatória

O termo “escutatória” foi criado pelo escritor Rubem Alves em uma de suas crônicas habilidade e se refere à habilidade de ouvir e compreender o que é dito sem julgar o que e quem se ouve. É uma forma mais empática de se relacionar com o outro.

Para ler a crônica que deu origem ao termo, acesse:



### Empatia

Para a pesquisadora Theresa Wiseman, existem quatro passos fundamentais para transformar empatia em ações:

1. Tomada de perspectiva, ou seja, escutar e observar o mundo pelo olhar da outra pessoa;
2. Reconhecer a humanidade da outra pessoa, sem julgamento;



3. Se conectar às emoções de outras pessoas;
4. Se abrir para a comunicação, demonstrando conexão com a dor da outra pessoa.

### Dicas para aprimorar a escuta empática:

<b>Pratique Atenção Plena</b>	<b>Observe a Linguagem Corporal e o Tom de Voz</b>	<b>Faça Perguntas Abertas</b>	<b>Não Julgue ou Tire Conclusões Precipitadas</b>
<p>Esteja totalmente presente na conversa. Evite distrações, como celular ou computador, e demonstre que está focado no que a pessoa está dizendo. Informe a pessoa quando estiver digitando, assim não gera dúvidas sobre sua atenção.</p>	<p>Expressões faciais e postura corporal indicam sentimentos e percepções não ditos. O tom de voz e o ritmo da fala também podem revelar muito.</p>	<p>Perguntas como <b>"Como você se sente sobre isso?"</b> ou <b>"O que mais você gostaria de compartilhar?"</b> incentivam a pessoa a se abrir mais e permitem que você entenda melhor suas emoções e perspectivas.</p>	<p>Evite interromper ou formular respostas enquanto a pessoa fala. Esteja disposto (a) a ouvir sem fazer julgamentos ou colocar seu próprio ponto de vista antes de compreender o dela.</p>
<b>Pratique o Silêncio</b>	<b>Reflexione e Parafraseie</b>	<b>Reconheça as Emoções</b>	
<p>Dê espaço para que a pessoa se expresse por completo. Muitas vezes, o silêncio permite que a outra pessoa organize melhor seus pensamentos e compartilhe algo mais profundo.</p>	<p>Repita o que você entendeu, reformulando em suas palavras. Frases como "Se entendi corretamente, você está dizendo que..." mostram que você realmente absorveu o que foi dito.</p>	<p>Valide os sentimentos da pessoa, mesmo que você não concorde. Dizer "Posso ver que isso realmente te impactou" demonstra empatia e compreensão.</p>	

## Comunicação Não Violenta (CNV)

A Comunicação Não Violenta é uma prática que tem como objetivo gerar mais compreensão e colaboração nas relações pessoais, profissionais e até com nós mesmos. A CNV pode ser aplicada em situações de atendimento uma vez que tem como principal intenção gerar maior qualidade na conexão com o outro, assim como a busca por resolução de conflitos.

Para aprender mais sobre a CNV, acesse:



A prática da CNV como ouvinte durante os atendimentos envolve um compromisso com a escuta empática e a neutralidade, buscando entender a outra pessoa sem julgamentos e auxiliando que ela traga na fala os quatro pilares: observação, sentimento, necessidade e pedido.

### 1 OBSERVAÇÃO

Quais são os fatos que têm relação com a situação?

### 2 SENTIMENTO

Como a pessoa está se sentindo diante desta situação?

### 3 NECESSIDADE

Do que a pessoa precisa? Quais necessidades dela que não foram atendidas nesta situação?

### 4 PEDIDO

Que pedido esta pessoa está fazendo? Há outras estratégias possíveis?

## Como praticar a CNV?

O ouvinte deve:

- Escutar atentamente, sem interromper.
- Praticar escuta empática, demonstrando com expressões e postura corporal que está presente e compreende.
- Identificar os sentimentos (por exemplo, “frustrado”, “triste”, “desvalorizado”) e as necessidades (como respeito, igualdade, segurança).
- Parafrasear e validar ao final, dizendo algo como “Eu entendo que isso te fez sentir [sentimento] porque [situação].”

**Quando esse fato ocorreu**  
(observação),

**Como você se sentiu?**  
(sentimento),

**Qual é a sua necessidade  
nessa situação?**  
(necessidade).

**O que você gostaria que  
acontecesse?**  
(pedido).

## Observe esse exemplo de denúncia:

“Durante uma confraternização da empresa, alguns colegas começaram a fazer piadas que claramente tinham conotação racista. Eu não me senti confortável, mas ao mesmo tempo tive medo de dizer algo. Quando finalmente falei que isso me incomodava, alguns riram e disseram que era ‘apenas brincadeira’ e que eu precisava relaxar. Isso me deixou constrangida e, depois, passei a evitar

esses eventos sociais. Me senti isolada e percebi que não havia um espaço seguro para que eu pudesse ser eu mesma, sem ter que ouvir esse tipo de coisa.”

Como você receberia essa denúncia utilizando a CNV?

### Sugestão de atendimento utilizando a CNV:

“Obrigado por compartilhar **isso comigo (observação da situação)**. Eu posso imaginar o quanto deve ter sido difícil para você falar, especialmente em um ambiente onde as pessoas não entenderam o impacto que esse tipo de comentário teve em você. Me parece que, naquela situação, você **se sentiu isolada e desrespeitada (sentimento)** por não ter suas preocupações levadas a sério, e o que você precisava naquele momento é **que o seu desconforto fosse reconhecido e validado (necessidade)**.

Posso perceber o quanto essa experiência afetou sua relação com esses eventos e até com a própria equipe, e entendo que **o que você precisa é um ambiente onde possa se sentir segura e respeitada, sem ter que se deparar com situações como essa (pedido)**. Estou aqui para ouvir e te apoiar; e vou dar seguimento ao registro do seu relato.”

## Vamos pensar um pouco?

Com base nos conhecimentos adquiridos até agora e no modelo que segue abaixo, crie um plano de ação genuíno e desafiador com habilidades que você gostaria de desenvolver para reconhecer, acolher e tratar denúncias de racismo de maneira qualificada e humanizada.

HABILIDADES	POR QUE	COMO	QUANDO	RESULTADO
<p>Qual habilidade / competência você irá desenvolver? O que você deseja melhorar, mudar ou conquistar?</p> <p>Essas habilidades irão auxiliar em quais desafios que você está enfrentando?</p>	<p>Por que desenvolver essa habilidade é importante para você?</p> <p>Quais são seus motivadores?</p> <p>O que você ganha desenvolvendo essa habilidade?</p>	<p>Quais são as etapas para desenvolver essa habilidade?</p> <p>Qual seu plano de ação?</p> <p>Qual será seu primeiro passo?</p>	<p>Quando você quer desenvolver essa habilidade?</p> <p>Que indicadores ou evidências você vai ter para saber que chegou lá?</p>	<p>Qual resultado você espera obter desenvolvendo essa habilidade?</p>

## MÓDULO 03

### 1. 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.

O racismo estrutural, profundamente enraizado em diversas esferas da nossa sociedade, também se manifesta nas ouvidorias. O primeiro passo, portanto, é reconhecer sua existência. É fundamental que profissionais que atuam nesse campo estejam cientes de que o racismo não é um fenômeno isolado e que enfrentá-lo requer ações intencionais e contínuas.

O segundo passo envolve o desconforto e a indignação diante da injustiça racial. A partir desse sentimento, é preciso realizar uma reflexão profunda sobre o que pode ser feito. A metodologia proposta nesta apostila é o nosso quarto passo: a

disseminação de um método de acolhimento e tratamento de denúncias de racismo.

Nossa ação antirracista segue quatro verbos-chave: reconhecer, sentir, agir e disseminar. Esse ciclo reflete a necessidade de uma reflexão constante, aberta a novas informações e ajustes de rota, rumo a um objetivo maior. Para muitas pessoas, o reconhecimento do racismo ainda é um processo inacabado. No entanto, para a grande maioria da população negra e dos povos indígenas, as experiências de racismo são cotidianas e inquestionáveis.

Esta apostila foi criada porque acreditamos que o letramento racial e a educação para as relações étnico-raciais são fundamentais para os profissionais de ouvidorias. Além disso, reconhecemos que há diferentes estratégias que podem ser implementadas para construir um atendimento acolhedor e respeitoso às vítimas de racismo. Descolonizar mentes, corpos e práticas é o compromisso que este material propõe.

Este é apenas o começo, e esperamos que novas cartilhas e metodologias continuem a ser desenvolvidas. O convite está feito: acreditamos ser possível criar uma metodologia que ofereça diretrizes e suporte para que as ouvidorias atendam de forma eficiente e sensível. Este material é um caminho, um guia, um ponto de partida.

## 2. Criando um ambiente seguro para o acolhimento e tratamento de casos de racismo

No módulo 2, aprendemos mais sobre o protocolo de atendimento aos casos de racismo em Ouvidorias Públicas a fim para promover um acolhimento humanizado e eficaz para as vítimas. Agora, no módulo 3, a ideia é pensar em como construir um ambiente que coíba manifestações e reproduções do racismo e seja seguro para que, quando houver vítimas de racismo, estas denunciem sem medo de retaliações.

### 2.1 Comportamentos não inclusivos: da piada ao assédio

Os comportamentos não inclusivos são ações não mais toleradas, tais como piadas, ofensas, comentários preconceituosos, entre outras atitudes discriminatórias. Entre os principais comportamentos não inclusivos estão:

**O preconceito:** é uma ideia preconcebida sobre algo ou alguém, comumente relacionada a um julgamento social atravessado por estereótipos, vieses e outras

crenças que não necessariamente são reais.

**A discriminação:** é fundamentada pelo preconceito, mas vai além de uma ideia, se materializando em uma ação. É o ato de discriminar algo ou alguém, em geral de forma injusta, diferenciando e segregando essa coisa ou pessoa como algo inferior.

Esses dois conceitos são importantes para a gente conseguir entender quais são os comportamentos não inclusivos e como romper com eles.

## Vamos pensar um pouco?

E aí a gente começar a se perceber dentro das organizações: o que eu estou reproduzindo de preconceito e como isso pode e materializar em uma discriminação?

Suas anotações

---

---

---

---

Quando falamos em preconceito e discriminação, estamos nos referindo a um movimento de exclusão não só de uma pessoa, mas de um determinado grupo por conta de alguma característica historicamente negativada socialmente, como por exemplo quando pensamos “ah, eu não vou trazer essa pessoa para minha área porque ela é uma pessoa com deficiência, ela não vai conseguir realizar aquele trabalho”. A partir de um preconceito de que pessoas com deficiência(s) não têm a capacidade para se desenvolver profissionalmente de forma autônoma e eficiente, minhas ações, mesmo que não intencionalmente, acabam por excluir esse grupo de pessoas da oportunidade de trabalhar na área em que eu atuo.

## Piadinhas

No campo do humor, quando uma pessoa é alertada que pode ter reproduzido algum estereótipo ofensivo, é comum que ela se defenda dizendo “ah, mas isso foi só uma brincadeira, é só um jeito de falar, uma expressão popular”.

### Vamos nos perguntar?

Minha opinião ofende e/ou diminui alguém? As brincadeiras que meus colegas ofendem e/ou geram constrangimento a alguém?

Quando sua opinião, ou “brincadeirinha”, ofende ou constrange outra pessoa é sinal que você pode estar desrespeitando!

No documentário “O riso dos Outros”, você pode refletir mais sobre a existência de limites para o humor.

Assista no YouTube pelo QR CODE ao lado.



## (in)Tolerância X (falta de) Respeito

### Falta de respeito

*“A falta de respeito, embora seja menos agressiva que o insulto direto, pode assumir uma forma altamente ofensiva.”*

(Sennett, 2004)

### Intolerâncias

A intolerância é a recusa e ausência total da disposição para: escutar, ver, conviver com aquilo com o qual discordamos ou achamos diferente.

O Brasil ocupa o 7º lugar no ranking da intolerância, entre 27 países pesquisados.

Fonte: Instituto Ipsos (2018)



O Brasil registrou 2.124 violações de direitos humanos relacionadas à intolerância todo o ano de 2023.

Fonte: Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania - ONDH/MDHC (2024)



## Devemos tolerar as pessoas?

A tolerância é um termo que vem do latim “tolerare” que significa “suportar, aguentar, aturar, resistir, submeter-se, engolir, acomodar-se.

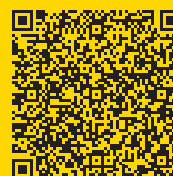
### Você sabia?

A Declaração de Princípios sobre Tolerância foi adotada em 16 de novembro de 1995 pelos Estados-membros da Unesco afirma que tolerância não é indulgência nem indiferença e sugere “o respeito e a apreciação da rica variedade das culturas do mundo e formas de expressão”.

A Unesco destaca que para combater a intolerância são necessários:

- Lei;
- Educação;
- Acesso à informação;
- Consciência individual;
- Soluções locais.

Veja mais em:



O respeito, diferente da tolerância, possui um significado mais completo. Enquanto a tolerância passa a ideia de que a existência do outro depende da nossa aprovação/aceitação, quando de fato respeitamos o outro, simplesmente consideramos o outro exatamente pelo que ele é!

*“A tolerância é virtude a ser criada e cultivada por nós enquanto a intolerância é distorção viciosa. Ninguém é virtuosamente intolerante assim como ninguém é viciosamente tolerante.”*

Paulo Freire  
Pedagogia da Tolerância

## Agressões e microagressões

Para a gente entender como se materializam os comportamentos não inclusivos, precisaremos falar das agressões e microagressões.

As agressões são aquelas violências já conhecidas, aquelas ações que podem nos atacar física, verbal e psicologicamente, e que atravessam três dimensões:

Estrutural	Social	Comportamental
<ul style="list-style-type: none"> <li>Diferença salarial;</li> <li>Desigualdade da ocupação de lugares de decisão;</li> <li>Vieses inconscientes;</li> <li>Racismo, machismo, LGBTfobia, capacitismo etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Violência física;</li> <li>Violência verbal;</li> <li>Violência psicológica;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Piadas;</li> <li>Interrupções;</li> <li>“Chacota”;</li> </ul>

**Microagressões:** violências muitas vezes não repreendidas, que por vezes passam despercebidas porque são legalmente aceitas e consideradas “inofensivas” em alguns ambientes e contextos.

Suas maiores vítimas são as pessoas que fazem parte dos grupos historicamente minorizados, ou seja, as pessoas que historicamente foram excluídas do processo de garantia dos direitos básicos por questões étnicas, de origem, classe, gênero, orientação sexual, idade, deficiência física ou intelectual, etc.

 População Negra/ Indígena	Racismo
 Pessoa com Deficiência	Capacitismo
 População 60+	Etarismo / Velhofobia
 Pessoas Gordas	Gordofobia
 Mulheres	Machismo
 Comunidade LGBTI+	LGBTfobia



*“As microagressões distinguem-se assim de outras formas de discriminação por se caracterizarem como ofensas verbais, comportamentais ou ambientais de curta duração e comuns no dia-a-dia, geralmente não intencionais, que comunicam desconsideração, desprezo ou insulto para com membros de grupos oprimidos”.*

**Dr. Kevin Nadal**, psicólogo, cientista político, pesquisador e especialista nos efeitos de microagressões em grupos minorizados (Étnico-racial e pessoas LGBTI+)

Agora que você já sabe o que são “microagressões” e os “grupos minorizados” assista a esse vídeo, que ilustra de forma prática como essas pessoas são afetadas pelas microagressões:



### **Alguns exemplos de microagressões de cunho racista:**

“Mulata, negão/negona, buiu, tição”, entre outros.

“Racista eu? Mas, eu tenho amigos negros, meu avô também é preto...”

“Tenho o pé na cozinha”

“Denegrir”

“Chuta que é macumba”

Pedir para tocar no cabelo de uma pessoa negra.

## Vamos pensar um pouco?

Com base nos conhecimentos adquiridos até agora, assinale quais dessas opções NÃO pode ser considerada uma microagressão de cunho racista.

- Negar o racismo, pois tem parentes indígenas
- Pedir sempre à colega de trabalho negra para trazer um “cafezinho”
- Em um contexto de pesquisa de censo, colocar entre as opções de resposta para a autodeclaração racial a opção “preto”
- Afirmar que pessoas indígenas são preguiçosas
- Nutrir medo e afastamento de colega que usa turbante por acreditar que ela faz “magia negra”

### Gabarito:

Entre as opções colocadas, a única que não reforma estereótipos raciais, portanto não se caracteriza como microagressão de cunho racista, é a opção “Em um contexto de pesquisa de censo, colocar entre as opções de resposta para a autodeclaração racial a opção ‘preto’”. Vale lembrar, como aprendemos no módulo 1, que as categorias “preta” e “parda” são utilizadas pelo IBGE para classificar a população negra.

## Comportamentos inadequados: bullying corporativo e assédios

Hoje, é muito comum ouvirmos a palavra *bullying*, principalmente em um contexto escolar. Mas, o *bullying* corporativo também acontece, e ele é sinônimo de assédio moral.

### O que é?

Ter, em relação ao outro, comportamento agressivo para diminuir a pessoa e/ou humilhá-la no ambiente de trabalho.



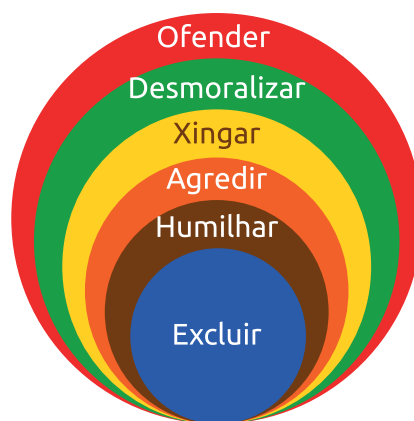
### Exemplos:

- Espalhar rumores sobre alguém;
- Humilhar ou fazer piadas por conta de características físicas de um colega;
- Mandar “calar a boca”;
- Gritar;
- Silenciar e/ou excluir;

É um ato sistemático (continuado e frequente) de tratar com desrespeito e de forma abusiva as pessoas, incluindo ameaças, humilhação, constrangimento e ofendendo a dignidade de um trabalhador. Visa inferiorizar, isolar e/ou desestabilizar e pode causar abalos físicos e mentais no indivíduo.

Exemplos:

- Agressões verbais e/ou xingamentos;
- Brincadeiras constrangedoras e ofensivas;
- Apelidos vexatórios ou pejorativos;
- Acusações de erros que não existem de fato;
- Humilhações públicas ou privadas;
- Punições injustas ou humilhantes;
- Ameaças de punição ou demissão;



## Assédio sexual

Tentar ou realizar atos, condutas ou comportamentos de cunho sexual, de forma verbal ou não verbal, ou, ainda, com ou sem contato físico, criando um ambiente hostil e de medo.

Exemplos:

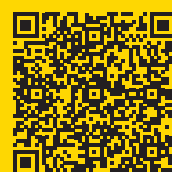
- Contato físico inapropriado/ indesejado;
- Solicitar favores sexuais;
- Mostrar fotos com pornografias;
- Fazer gestos sexuais;
- Mostrar objetos sexuais ou materiais de cunho sexual;
- Contar piadas ou ter conversas de caráter obsceno;
- Convidar alguém insistentemente para sair / ter relações.



Assista ao vídeo produzido pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho e divulgada pela ONU Brasil:



E acesse a cartilha "Assédio sexual – Perguntas e Respostas"



## ATENÇÃO: O que não é assédio?

Se não causa constrangimento, for vexatório ou humilhante, e não ocorre de forma continuada e frequente, não é assédio.

### NÃO é Assédio Moral

- Elogiar uma pessoa pela forma como ela está se apresentando;
- Liderança solicitar e exigir cumprimento de metas e tarefas compatíveis dentro de prazos razoáveis;
- Dar feedbacks individuais construtivos e avaliar o trabalho;
- Ter opiniões e entendimentos divergentes;

### NÃO é Assédio Sexual

- Relacionamento entre pessoas com consentimento;

## E no home office, tem assédio e discriminação?

SIM! Todos os tipos descritos também valem para o home office.



Exemplos:

- Cobrança maior da chefia por viés de que a produtividade em casa é maior;
- Comentários maldosos dos colegas sobre a indisponibilidade do profissional que está em casa e deveria estar trabalhando;
- Colegas e líderes acharem que os colaboradores estão de plantão 24h, já que estão em casa;
- Comentários sobre a aparência do colaborador ou do local de trabalho que ele realiza as videochamadas;
- Isolamento do profissional;
- Constrangimento e a humilhação no ambiente virtual, por meio de mensagens escritas ou de vídeo;

## Os comportamentos não inclusivos tem consequências!

Nas redes ou na justiça, as organizações precisam estar atentas a essas atitudes, pois isso afeta não só a credibilidade e reputação, mas o próprio bem estar e produtividade do time!

É necessário incentivar os “comportamentos inclusivos” como alternativa! Seguindo as orientações abaixo para todos os ambientes e cargos da organização, você estará dando um grande passo!

**Lei contra os assédios moral e sexual (14.612/2023):** Protege qualquer profissional vítima de condutas praticadas no exercício profissional por meio da repetição de gestos, palavras faladas ou escritas, ou comportamentos que os exponham a situações humilhantes e ofensivas, bem como a situações onde ocorra constrangimentos com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.

## 2.2 Como ter comportamentos inclusivos?

Construção de um ambiente seguro através da:

- **Inclusão e respeito às diversidades das pessoas:** reconhecer que as pessoas são diferentes é o primeiro passo. É importante que a instituição e que a gente reconheça isso. Somos diferentes, e que essas diferenças são a nossa potência. Precisamos estimular as diferenças. Elas trazem criatividade, inovação e diversos outros benefícios, não só para a organização, mas para todas as relações cotidianas.
- **Acolhimento e empatia:** outro ponto importante na construção de um ambiente seguro. Eu acolho todas as pessoas? Elas se sentem parte daquele local? Eu tenho empatia? Consigo me colocar no lugar do outro, não tem como medir a dor do outro, se alguém fala que está sofrendo racismo, machismo, acolha. Se a pessoa fala que sofreu assédio, e a gente responde para ela: “será que foi mesmo? Você tem certeza?”, estamos revitimizando uma pessoa que sofreu violências.
- **Garantir segurança física:** se contratarmos uma pessoa com nanismo, ela terá acesso ao bebedouro, para encher sua garrafa de água? Se eu fornecer uniformes para meus colaboradores, terá tamanhos para corpos gordos? Essas são questões de segurança física que a gente não percebe, mas que estão presentes no nosso cotidiano.
- **Promover um ambiente de segurança psicológica** para que todas as pessoas se sintam à vontade para se expressar, interagir, aprender e pertencer.
- **Escutar e respeitar todas as vozes.** Fazer esse movimento de escuta

e fazer com que as pessoas que fazem parte dos grupos coloquem suas reais necessidades.

- Garantir um ambiente livre de piadas ofensivas e discriminatórias: é importante que cada pessoa colaboradora reveja seu comportamento individual, mas é fundamental que a organização explicita que alguns comportamentos não serão aceitáveis no ambiente de trabalho, porque isso muda a cultura organizacional e traz intencionalidade à demanda.
- Não cometer comportamento de assédio moral e sexual.
- Estimular, desenvolver, promover ações educativas, para que as pessoas entendam a importância da diversidade, equidade e inclusão.
- Perceber as reais necessidades dos grupos historicamente minorizados através de censos e outras pesquisas que informem a realidade da diversidade dentro da organização, bem como as demandas das pessoas que fazem parte de grupos historicamente minorizados e estão na organização.

### 3. Facilitação remota e engajamento institucional

Tenho certeza de que você já saiu de uma palestra completamente encantado/a pela forma como o/a palestrante conduziu o conteúdo e facilitou o encontro.

Vivemos em um mundo acelerado, que exige de nós rapidez e entrega em diversos campos da vida, então, quando uma pessoa nos faz parar e prestar atenção em sua fala, é porque ela conseguiu nos cativar e comunicar algo que consideramos precioso.

No contexto dos cursos e formações, vivenciamos hoje uma mudança no modelo de aprendizagem, que demanda cada vez mais foco em pessoas, colaboração e aprendizado contínuo.

Nesse sentido o próprio papel da pessoa facilitadora mudou. Se, antes, era comum que o conhecimento ficasse sob domínio de um mestre, que transmitiria o conhecimento para multidões, instruindo essas pessoas; hoje, preferimos a ideia de uma pessoa facilitadora do conhecimento.

INSTRUTOR	MEDIADOR	FACILITADOR
<p>Responsável pela transmissão de conhecimento e habilidades específicas. Ele segue um plano de ensino e direciona a aprendizagem com mais foco no conteúdo e nos objetivos de ensino.</p> <p>Geralmente lida com assuntos que exigem conhecimento técnico ou específico, garantindo que os participantes dominem o conteúdo apresentado.</p> <p><b>FOCO:</b> conteúdo e no ensino</p>	<p>atua mais com a função de neutralidade e apoio em processos de comunicação, especialmente em situações onde há conflitos ou necessidade de encontrar pontos comuns.</p> <p>Facilita o diálogo entre as partes, ajudando a esclarecer diferentes perspectivas e a alcançar soluções ou entendimentos mútuos.</p> <p><b>FOCO:</b> comunicação e resolução de possíveis conflitos ou divergências.</p>	<p>Orienta e apoia o grupo a alcançar objetivos, incentivando a participação e garantindo um ambiente de aprendizado.</p> <p>Ajuda a criar um espaço em que todos se sintam confortáveis para contribuir colaborativo.</p> <p><b>FOCO:</b> condução do processo, apoiando a interação e o aprendizado do grupo.</p>

O grande diferencial da pessoa facilitadora é ser uma moderadora no processo de aprendizagem, pois é ela quem vai auxiliar o grupo a criar conexões, chegar a reflexões em colaboração, respeitando o conhecimento localizado de cada um/a das pessoas do grupo.

## 3.1 Competências da pessoa facilitadora no ambiente remoto

As habilidades de comunicação de uma pessoa facilitadora que atua em ambiente remoto precisam compreender:

### Linguagem corporal

**Cuidado com expressões faciais:** um sorriso ou expressão neutra diz muito sobre o nosso estado emocional;

**Contato visual:** olhar para a câmera dá impressão de atenção e consideração;

**Gestos e postura:** uma postura aberta e gestos afirmativos transmitem receptividade e colaboração

### Tom de voz

**Entonação:** usar a entonação para dar ênfase a partes importantes da sua fala como recurso para manter a atenção do grupo de participantes;

**Ritmo:** um ritmo cadenciado com pausas adequadas permite que todos acompanhem o raciocínio, reduz mal-entendidos e melhora a clareza da mensagem.

**Acolhimento:** Usar tons mais suaves e acolhedores quando necessário passa a ideia de empatia.

## Tornar o conhecimento cativante

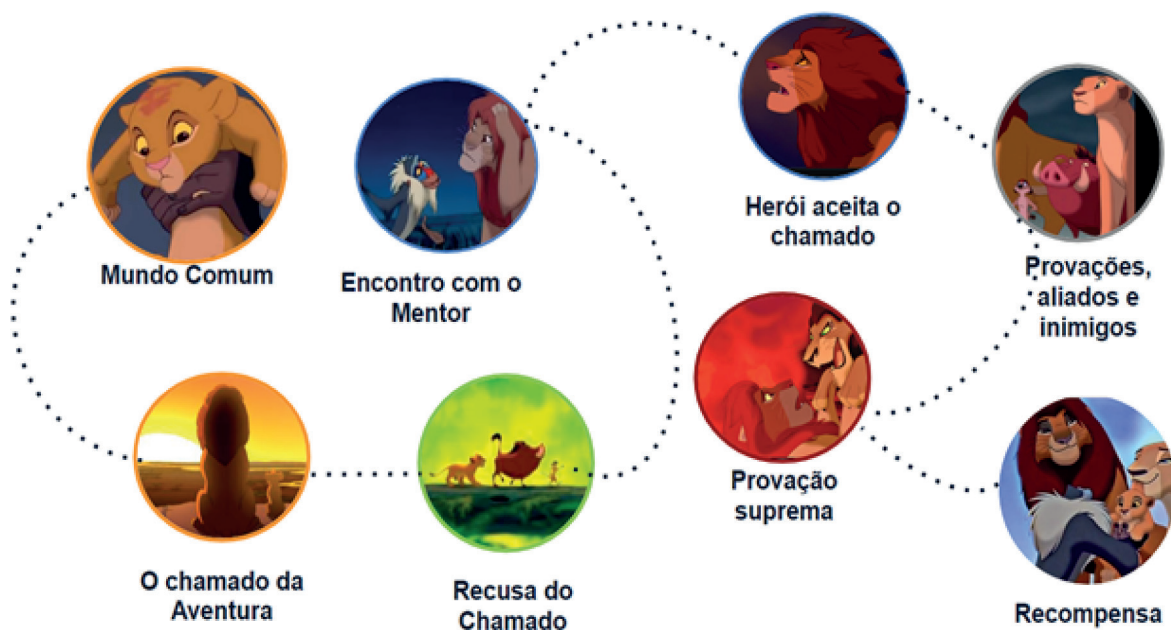
Facilitar o aprendizado de forma cativante é um dos grandes diferenciais de pessoas facilitadoras!

Para isso, podemos utilizar como base conceito da Jornada do Herói.

### Você sabia?

A Jornada do Herói foi um termo criado pelo americano Joseph Campbell (1904 - 1987), um estudioso e pesquisador de mitos e escritor do livro “O Herói de Mil Faces” (1949). Neste livro, Campbell aponta quais seriam as ideias elementares presentes em todos os grandes mitos.

Segundo o autor, em diferentes culturas, todas as histórias que sobreviviam ao tempo, desde as lendas gregas até os relatos sobre as vidas de Buda e Jesus Cristo, tinham elementos estruturais em comum, seguindo um mesmo padrão: a jornada do herói.



O Rei Leão (1994) é um exemplo da já citada jornada do herói. Para conhecer mais sobre essa estória e sua relação com o conceito aqui trabalhado, leia:



Mas, voltando.... para facilitar o aprendizado de forma cativante, o conceito de Jornada do Herói ajuda os facilitadores a transformar o conteúdo em histórias que prendem a atenção das pessoas participantes e facilitam a compreensão e retenção do conhecimento.

Usando essa estrutura, a pessoa facilitadora transforma o treinamento em uma experiência de storytelling, em que o conteúdo não é apenas transmitido, mas vivido, inspirando as pessoas participantes a verem o aprendizado como uma aventura em que eles são protagonistas.

## Vamos pensar um pouco?

Com base nos conhecimentos adquiridos até agora, pense em uma história do seu cotidiano de trabalho que você gostaria de contar. Utilize a ideia da “jornada do herói” como inspiração para criar uma narrativa de contação de história clara e cativante que dure, em média, 5 minutos. Experimente contar essa história para alguém alheio ao seu trabalho, como uma criança. Ao final desse primeiro treino experimental, tente perceber se você conseguiu prender a atenção da sua pessoa ouvinte e escreva sobre os principais desafios sentidos ao contar essa história.

Suas anotações

---

---

---

---

## Saber provocar a plateia através da arte de perguntar

Entender quais as perguntas certas e os momentos certo para lançá-las para a sua audiência é parte fundamental para pensar no diálogo e engajamento dos participantes de uma palestra. As perguntas ajudam a iniciar conversas e costumam provocar o público de forma bastante propositiva.

Uma boa prática é formular estas perguntas antecipadamente e utilizá-las em momentos chaves da facilitação.

- Algumas características de perguntas poderosas:
- São provocativas e inquietantes;
- São livres de julgamento;
- São abertas e energizantes;
- Abrem novas possibilidades;
- Estimulam novas perguntas.
- Criam certa tensão para diminuir a brecha entre o conhecimento atual e o novo aprendizado;

## EXEMPLOS DE PERGUNTAS PODEROSAS

*O que te motivou a participar deste treinamento e o que você espera alcançar?*

*Qual foi uma situação recente em que você desejou ter agido de forma diferente? O que você faria hoje?*

*Qual é o maior desafio que você enfrenta atualmente em relação a [tema do treinamento]?*

*Como você pode aplicar o que aprendeu hoje para causar um impacto positivo na sua rotina?*

*O que significa para você o conceito de [tema do treinamento] em seu ambiente de trabalho ou vida pessoal?*

*Qual será o seu primeiro passo concreto para tornar seu aprendizado uma prática real?*

## Escuta ativa e empática

Aplicar escuta ativa e empática é essencial para criar um ambiente de confiança, e permite estar atento(a) para:

- Realizar a leitura do Grupo: para adaptar o estilo de facilitação ao nível de energia, perfil e necessidades do grupo;
- Ajustar o roteiro: ajustar o conteúdo e a abordagem conforme a evolução do treinamento;
- Estimular a participação ativa: observar quem não está participando e criar um ambiente acolhedor para incentivar a participação de todas as pessoas.

### **Demonstrar Interesse Genuíno**

- Fazer contato visual;
- Expressões faciais acolhedora;
- Evitar interrupções.

### **Confirmar Compreensão**

- Reformular e repetir;
- Fazer perguntas de aprofundamento.

### **Validar Sentimentos e Perspectivas**

- Usar frases que demonstrem empatia;
- Reconhecer o valor da contribuição.

### **Respeitar Diferentes Perspectivas:**

- Evite julgamento ou respostas corretivas;
- Estimular o diálogo aberto

### **Encerrar Conversas com Validação:**

- Encerrar com apreço;
- Convidar para mais

## 3.2 Elementos chave para eventos remotos

<b>TIPO DE EVENTO</b>	<b>OBJETIVOS DO EVENTO</b>	<b>PÚBLICO DO EVENTO</b>	<b>EQUIPE DO EVENTO</b>
<p>Qual é o tipo de atividade remota? Esse é o ponto de partida para começar a desenhar a experiência.</p>	<p>Defina os objetivos gerais e específicos.</p>	<p>Conhecer o público é fundamental para projetar uma experiência remota bem sucedida.</p>	<p>Não realize uma atividade remota sozinho. Sempre que puder, recrute pessoas para formar um time com você.</p>
<b>RECURSOS DIGITAIS</b>	<b>ESTRUTURA DO EVENTO</b>	<b>MÉTODOS E FERRAMENTAS</b>	<b>TEMPO DO EVENTO</b>
<p>Para permitir a interação entre as pessoas, oficinas remotas necessitam de alguns recursos digitais chave.</p>	<p>A estrutura significa tudo o que é preciso fazer para organizar o fluxo e manter as pessoas engajadas.</p>	<p>Os métodos são estruturas que propõe o caminho a ser seguido, e são simples o suficiente para permitir que emergja o que é preciso.</p>	<p>Cuidar do tempo é uma atitude fundamental para a condução de atividades remotas</p>

## Pilares para a facilitação remota

<p><b>1</b></p> <p><b>ESTRUTURAR</b></p> <p>As oficinas no contexto remoto exigem mais preparação. Eleja ferramentas, experimente, teste métodos e atividades e construa um roteiro consistente. Sugira Atividades assíncronas.</p>	<p><b>2</b></p> <p><b>ADAPTAR</b></p> <p>Adapte os exercícios para o contexto remoto com antecedência, pois nem sempre as ferramentas e métodos que conhece já estão prontos para rodar. Adaptação de última hora pode ser mais complexa.</p>	<p><b>3</b></p> <p><b>ALINHAR</b></p> <p>Alinhe com equipe, demandantes e participantes sobre objetivos, resultados, fluxo. Veja dúvidas e dificuldades. Todos precisam estar na mesma página para o sucesso do evento</p>	<p><b>4</b></p> <p><b>HABILITAR</b></p> <p>Dedique tempo para habilitar as pessoas a realizarem as atividades com calma e confiança. Não deixe ninguém para trás. Foque em dar energia ao processo, evitando conversas paralelas.</p>
---	---	--	---

### E o que pode dar errado?

Não temos como garantir que tudo sairá conforme o planejado. Elegemos algumas possibilidades do que pode dar errado e sugerimos possibilidades.

## PROBLEMAS TECNOLÓGICOS

- É um problema que está acontecendo com todos?
- Você pode mudar a atividade para grupo e ter apenas um usando o software?
- Mude a ordem da atividade se for possível

## PROBLEMAS NA REDE

- Apresente melhores práticas de conexão para os participantes antes da oficina
- Se todos estão com problema: é possível remarcar a oficina?
- Se apenas alguns: é possível tocar a oficina sem aqueles que ficaram de fora?

## PESSOAS DISTRAÍDAS OU ENTEDIADAS

- Faça uma atividade energizadora
- Faça questões abertas
- Entenda a razão de não estarem engajados
- São estas as pessoas que deveriam estar na oficina?
- Entenda se é possível passar tarefas em grupo ou específicas
- Se for algo grave, faça um intervalo

## TEMPO ESTOURANDO

- Bloqueie os exercícios que não estão
- Diminua o tempo de uma atividade ou
- Diminua o tempo de uma atividade ou retire-a completamente
- Diminua o tempo de fala e apresentação de resultados de atividade

## DÚVIDAS NAS ATIVIDADES

- Se todos têm dúvidas, repita a explicação
- Se é uma pessoa ou um pequeno grupo isole-os e repasse as instruções
- Deixe um participante ajudar outro que precise de mais esclarecimentos

### Dicas:

Em um ambiente remoto as questões técnicas são importantes. Contudo, o mais importante é o campo criado pela pessoa facilitadora. Com a sua experiência, presença e confiança para sustentar o campo, e abertura para escutar o grupo, ele traz o que é fundamental para um encontro consistente.

- Esteja presente
- Mantenha a escuta e a mente abertas
- Seja claro e fale pausadamente
- Peça permissão
- Seja paciente, criativo e adaptativo

TELAS NOS CANSAM, MAS ESTAR EM UM AMBIENTE DE CONFIANÇA COM PESSOAS NOS ENERGIZA E CONECTA.

# Jornada da facilitação remota

## Antes do evento

### PLANEJE O EVENTO

- Defina objetivos;
- Selecione participantes;
- Defina data e duração;
- Escolha as capacidades;
- Defina métodos e atividades

### PREPARE EQUIPE E ENVOLVA O PÚBLICO

- Prepare a Equipe
- Teste com a Equipe
- Convide o público
- Realize a pré conferência
- Esteja disponível

## Durante o evento

### CUIDE DOS RECURSOS DIGITAIS

- Prepare recursos digitais
- Conecte-se com vários dispositivos;
- Oriente sobre áudio e câmeras;
- Revise as ferramentas
- Tenha um Plano B

### ORQUESTRE A PARTICIPAÇÃO

- Dê boas vindas e contexto
- Defina regras e faça acordos
- Faça check in e check out
- Utilize vitalizadores
- Abra e feche atividades
- Defina insumos e resultados
- Use linguagem verbal e Não verbal
- Crie salas diferentes
- Use decisões individuais e coletivas
- Envolve pessoas introvertidas
- Cuide do tempo
- Garanta o registro das atividades
- Reflita sobre o encontro
- Avalie em tempo real
- Realize o fechamento

## Depois do evento

### MANTENHA O ENGAJAMENTO

- Compartilhe resultados
- Integre resultados
- Informe os participantes
- Realize avaliação
- Refine para os próximos



# 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

