PROTOCOLO IGUALDADE RACIAL

IPHAN



CRÉDITOS INSTITUCIONAIS

Presidente do Iphan
Leandro Grass

Diretor do Departamento de Patrimônio Imaterial - DPI
Deyvesson Israel Alves Gusmão

Diretor do Departamento de Patrimônio Material e Fiscalização - DEPAM
Andrey Rosenthal Schlee

Diretora do Departamento de Articulação, Formação e Educação - DAFE
Cejane Pacini Leal Muniz

Diretora do Departamento de Planejamento e Administração - DPA
Adriana Fátima Bortoli Araújo

Diretor do Departamento de Ações Estratégicas e Intersetoriais - DAEI
Daniel Borges Sombra

Chefe de Gabinete da Presidência
Mariana Lauande da Costa

COMISSÃO TÉCNICA DO PROTOCOLO DE IGUALDADE RACIAL DO IPHAN

Luiza Souza Caldas (Coordenadora)
Juliana de Souza Silva (Apoio técnico)
Danielle Freitas Henderson
Ezequiel Batista de Oliveira
Gabriela Rangel Silgueiro
Giorge Patrick Bessoni e Silva
Gladys Mary Santos Sales
Joaria Mendes de Moura
Juliana Ferreira Sorgine
Laís Silva de Mello
Monica Odòmilayé Almeida Araújo Nogueira
Paulo Fabrício Dorneles de Oliveira
Rafael Azevedo Fontenelle Gomes
Rafael de Oliveira Barbosa
Rita de Cássia Linhares Chaves Lopes
Romulo Augusto Drummond
Suelen Botelho de Almeida Aguiar Notaro
Whitney Santos Cabral

CURADORIA TÉCNICA

Bruna da Silva Ferreira
Gladys Mary Santos Sales
rnld Nogueira

SUMÁRIO DO PROTOCOLO DE IGUALDADE RACIAL DO IPHAN

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS 4

1. INTRODUÇÃO 5
2. GLOSSÁRIO ANTIRRACISTA 7
   - 2.1. Conceitos-chave 8
   - 2.2. Termos e expressões racistas a serem evitados 22
3. ORIENTAÇÕES PARA GESTORES E GESTORAS VOLTADAS À PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL 27
   - 3.1. Legislação: a obrigatoriedade de promover a Igualdade Racial no Brasil 27
   - 3.2. Os 10 passos para a gestão voltada à promoção da igualdade étnico-racial 28
   - 3.3. Trilha de aprendizagem para Educação em Relações Étnico-Raciais no Iphan 33
   - 3.4. O apoio psicossocial de gestores e gestoras com foco em relações étnico-raciais 35
4. MANUAL DE PROCEDIMENTOS PARA VÍTIMAS DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO POR RAÇA, ETNIA OU COR 37
   - 4.1. Para que serve o manual? 37
   - 4.2. O Guia Lilás (CGU) 37
   - 4.3. Como identificar situações de assédio ou discriminação étnico-racial ou de crime de racismo? 39
   - 4.4 Onde buscar apoio no iphan? 41
   - 4.5 Como acessar o serviço de acolhimento? 42
   - 4.6 Como registrar a denúncia? 42
   - 4.7 Como ocorre a apuração de denúncias? 44
   - 4.8 Como denunciar o crime de racismo? 45
   - 4.9. Responsabilização de agentes públicos 46
5. AFROTECA DO IPHAN 48
   - 5.1. Sugestões de Podcasts 49
   - 5.2. Sugestões de Publicações do Iphan 50
   - 5.3. Sugestões de Produções do Mestrado do Iphan 50
   - 5.4. Sugestões de outros materiais 51
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 52

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ASMINC - Associação de Servidores do Ministério da Cultura
CCJ - Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania
CEBRAP - Centro Brasileiro de Análise e Planejamento
CGINT - Coordenação de Gestão da Integridade
CGINT - Secretaria Executiva da Comissão de Ética e Coordenação de Gestão de Integridade
CGU - Controladoria-Geral da União
CJU – Consultoria Jurídica da União
CNJ - Conselho Nacional de Justiça
COGEP - Coordenação-geral de Gestão Estratégica de Pessoas
COPMAF - Comissão Permanente para a Preservação do Patrimônio Cultural de Matriz Africana
CRG - Corregedoria-Geral da União
DPEMG – Defensoria Pública de Minas Gerais
ENAP – Escola Nacional de Administração Pública
EVG – Escola Virtual Gov
FGV - Fundação Getúlio Vargas
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEAFRO - Instituto de Pesquisas e Estudos Afro-brasileiros
Iphan – Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional
MPMG - Ministério Público do Estado de Minas Gerais
NUP - Número único de Protocolo
ODB - Observatório da Branquitude
OUV - Ouvidoria Geral
PAD - Procedimento Administrativo Disciplinar
SESC - Serviço Social do Comércio
TCO - Termo circunstanciado de ocorrência
UNEB - Universidade do Estado da Bahia

1. INTRODUÇÃO

“A ausência de políticas robustas de diversidade e inclusão, bem como a falta de treinamentos regulares sobre preconceitos inconscientes, podem indicar que o ambiente de trabalho não está comprometido com o respeito à dignidade do seu corpo funcional.”

Fonte: Protocolo de Julgamento com Perspectiva Racial, Conselho Nacional de Justiça (CNJ), 2024, p.150.

O Protocolo de Igualdade Racial do Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional (Iphan) reúne informações e orientações para que todas as lideranças e equipes do Iphan identifiquem, previnam e enfrentem estereótipos étnico-raciais e preconceitos relacionados à etnia, à raça ou à cor das pessoas no ambiente de trabalho.

A Alta Gestão do Iphan assume o compromisso com condições dignas para o seu corpo de profissionais, independentemente do vínculo de trabalho. Estamos comprometidos com a promoção da igualdade de oportunidades e da diversidade com foco na questão racial.

Com este Protocolo, iniciamos o aprimoramento da nossa gestão interna, enfatizando junto à gestão e às equipes a necessidade do tratamento igualitário e justo para todas as pessoas da nossa organização. Além da estrita observação da legislação vigente, empenharemos esforços para o contínuo treinamento dos gestores de equipes com foco na promoção da igualdade racial.

Neste Protocolo, você encontrará conteúdos compilados de diversas fontes públicas e suas respectivas referências autorais, dispostos em 4 seções:

- **Glossário Antirracista** com expressões e conceitos-chave importantes para a compreensão das relações étnico-raciais no Brasil, com o objetivo de fornecer subsídios ao corpo funcional do Iphan para adoção do uso da linguagem não-discriminatória e antirracista, em prol do respeito e da dignidade das populações negras, indígenas, ciganas e das comunidades tradicionais.

- **Orientações para Gestores e Gestoras voltadas à Promoção da Igualdade Racial**, que inclui a legislação nacional e internacional sobre o tema, assim como recomenda algumas medidas de gestão com foco na promoção da igualdade racial no Iphan. Traz ainda uma Trilha de Conhecimentos para o Letramento Étnico-Racial e indicações para que gestores(as) prestem apoio psicossocial em suas equipes.

- **Manual de Procedimentos para Vítimas de Assédio ou Discriminação por Etnia, Raça ou Cor**, no qual estão informados, de maneira clara e objetiva, os canais institucionais que podem ser acionados para realizar denúncias, acionar as redes de acolhimento e tirar dúvidas sobre o fluxo de apuração dentro do Iphan, ou, quando se tratar de crime de racismo, no sistema jurídico-legal.

- **Afroteca**, em que estão disponíveis materiais produzidos pelo Iphan e sugestões de ***sites*** e outros acervos relevantes para a instrumentalização de conhecimentos sobre a promoção da igualdade racial no ambiente de trabalho, nas políticas do patrimônio cultural e nas outras esferas da vida em sociedade.

É a missão deste Protocolo convocar todos e todas a realizar as mudanças necessárias nas unidades do Iphan, garantindo que todos os locais de trabalho sejam espaços seguros e íntegros. Constitui, portanto, um material de auxílio para os(as) gestores(as) do Iphan aperfeiçoarem a gestão interna e, assim, o serviço que prestamos à sociedade brasileira.

Brasília, 25 de novembro de 2025.

Presidente do Iphan

Comissão Técnica do Protocolo de Igualdade Racial do Iphan

2. GLOSSÁRIO ANTIRRACISTA[1]

CURADORIA TÉCNICA: GLADYS MARY SANTOS SALES

Prezada comunidade do Iphan,

Este glossário é mais que um compêndio de termos: é um gesto político e epistêmico originário do compromisso institucional de reconhecer que o racismo não é um vestígio do passado, mas um processo presente que orienta olhares, silencia histórias e reproduz desigualdades.

Dessa forma, o que se propõe é a criação de um movimento de enfrentamento à colonialidade inscrita nas formas de se nomear o mundo, na compreensão de que nomear é resistir – e resistir é disputar o poder de atribuir sentido às coisas.

O Glossário Antirracista constitui um ato de restituição simbólica e um território de tradução de saberes, onde a linguagem deixa de excluir e passa a mediar o diálogo. Ademais, cada verbete nasce de uma escuta interseccional e reconhecimento de que o patrimônio cultural brasileiro não se limita a pedras e monumentos, mas inclui modos de existir, de celebrar e de explicar a identidade nacional.

Ao reunir termos antirracistas, este Protocolo realiza um exercício de reparação epistêmica, alinhando-se à tradição crítica de Frantz Fanon, Lélia Gonzalez, Sueli Carneiro e Achille Mbembe, dentre outros autores, os quais nos convocam a reinterpretar o humano sob o signo da equidade.

Trata-se de um convite para que cada agente do Iphan se reconheça como sujeito histórico de transformação, comprometido com a construção de uma instituição plural, justa e antirracista.

Boa leitura!

[1] Todos os verbetes, termos e expressões deste Glossário foram extraídos das seguintes referências: BIKO, Bantu Steve. A Definição da Consciência Negra. Resgate do Núcleo de Estudantes Negras "Ubuntu". Universidade do Estado da Bahia – UNEB, 1971; CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Protocolo para julgamento com perspectiva racial. Brasília: CNJ, 2024; DEFENSORIA PÚBLICA DE MINAS GERAIS (DPMG). Glossário Antirracista. Belo Horizonte: DPMG, 2023; FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS. Livro 1 – Critérios para Consulta Livre, Prévia e Informada. Série Caixa de Ferramentas para Abordagem Preventiva acerca dos Riscos e Impactos Socioambientais Decorrentes de Rodovias na Amazônia. São Paulo: FGV – Centro de Direitos Humanos e Empresas (CeDHE), 2021; MALDONADO-TORRES, N. Sobre la decolonialidade del ser: contribuciones al desarrollo de un concepto. In: CASTRO-GOMEZ, S.; GROSFOGUEL, R. (Orgs.). El giro decolonial: reflexiones para una diversidad epistémica mas allá del capitalismo global, p. 127-167. Bogotá: Siglo del Hombre Editores; Universidad Central; Instituto de Estudios Sociales Contemporáneos; Pontificia Universidad Javeriana; Instituto Pensar, 2007; MBEMBE, Achille. Crítica da Razão Negra. Tradução de Sebastião Nascimento. 1. ed. São Paulo: n-1 edições, 2018; MIGNOLO, W. Histórias locais/projetos globais: colonialidade, saberes subalternos e pensamento liminar. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2003; MINISTÉRIO PÚBLICO DE MINAS GERAIS (MPMG). Glossário Antidiscriminatório – Raça e Etnia. Belo Horizonte: MPMG, 2022; NEXO JORNAL. POLÍTICAS PÚBLICAS, Campos, L. e Júnior, J. Glossário Ações Afirmativas 24 de Setembro de 2021 (atualizado 25/04/2024 às 17h08); OBSERVATÓRIO DA BRANQUITUDE (ODB). Glossário de termos – branquitude e relações raciais. 1ª ed. Rio de Janeiro, 2024. 31 p.; ONASAYO, Claudemir Figueiredo Pessoa. Fatores obstacularizadores na implementação da Lei 10.639-03 na perspectiva do\as professores\as das escolas públicas estaduais do município de Almirante Tamandaré-PR. Tese de Doutorado. Dissertação de Mestrado. UFPR, 2008; PIRES, Roberto C.R. "Reprodução de Desigualdades"in VIANA,SANDIM eKNOP (orgs.). Guia da Diversidade no Setor Público -a construção cotidiana de uma gestão inclusiva, Brasília: ENAP, pp.86-87; SERVIÇO SOCIAL DO COMÉRCIO (SESC). Glossário Antirracista. São Paulo: Sesc, 2023. TOURINHO, Francis Solange Vieira. Glossário de Palavras Racistas e suas Substituições. Florianópolis: LABTESP/UFSC, 2022; UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ (UFPA). Cartilha – Letramento Antirracista. Belém: UFPA, 2023; CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO (CGU). Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Brasília, DF: CGU, 2024.

2.1. Conceitos-chave

Ações Afirmativas
"Ações programáticas de instituições públicas ou privadas, que visam oferecer recursos, assistência e/ou proteção como estratégia de reparação de assimetrias históricas e/ou estruturais no acesso a direitos de determinados grupos sociais." (ODB, 2024).

Aculturação
"Trata-se de um processo de imposição cultural de determinada cultura sobre a outra, envolvendo absorção dos traços culturais da cultura hegemônica e perda dos principais referenciais da cultura em dominação, podendo resultar ou não em sua aniquilação." (MPMG, 2022).

Afroconveniência
"Afroconveniente é a pessoa branca que, quando lhe é conveniente, se autoidentifica como pessoa negra, seja para fazer uso de políticas afirmativas raciais ou cotas, seja para utilizar direitos destinados à população negra, historicamente marginalizada. O termo foi criado a partir da observação, nos últimos anos, de casos de fraude em cotas raciais, em que pessoas brancas alegam ser negras apenas para fazer uso das políticas de ações afirmativas, sendo que não se identificariam como negras em outros contextos." (MPMG, 2022).

Afrodescendência
"Afrodescendência é o reconhecimento da existência de uma etnia de descendência africana. Esta etnia tem como base comum dos membros do grupo as diversas etnias e nações de origens africanas e o desenvolvimento histórico destes nos limites condicionantes dos sistemas predominantes do escravismo criminoso e capitalismo racista. Esta etnia não é única, é diversa, não se preocupa com graus de mescla interétnicas no Brasil, mas sim com a história. O conceito de Afrodescendência surge devido às controvérsias criadas sobre a existência ou não de uma identidade negra no Brasil. Esta identidade existe, entretanto ela não é única, não em uma coesão monolítica. Mas vejamos as identidades europeias ou brancas no Brasil são admitidas como existentes, no entanto não passam pelos mesmos processos de questionamento que as identidades negras." (CUNHA JR, 1996). Segundo Onasayo (2008) "Henrique Cunha Júnior tem definido o termo Afro-brasileiro, [...] é um temo que aparece nos anos de 1930. Faz parte das teorias a *la* Gilberto Freire. Procura descrever no campo do Folclore as criações derivadas dos sincretismos africanos no Brasil. [...] Afrodescendente foi um termo que o autor criou em 1986 dado dois problemas: um relativo aos censos que precisavam integrar os "pretos e pardos", o outro que estava escrevendo textos sobre a História e queria preservar a dinâmica entre África e Brasil, assim a ideia de afrodescendências." (ODB, 2024; ONASAYO, 2008).

Albinismo
"O termo é originário do latim Albus (alvo, branco) e descreve uma mudança genética que é a falta de melanina. Pode ser um albinismo ocular, afetando os olhos; parcial, em que a melanina é produzida em algumas partes do corpo; e oculocutâneo, quando afeta todo o corpo." (MPMG, 2022).

Amarelo
"Amarelo refere-se àquelas pessoas que possuem ascendência asiática, especialmente do leste do continente. É uma das categorias oficiais utilizadas atualmente no Brasil no que se refere à classificação étnico-racial pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)." (MPMG, 2022) – Ver o verbete 'raça'.

Amefricanidade, Afro-brasileiro e Afrodescendente
O léxico amefricanidade foi criado pela antropóloga brasileira Lélia Gonzalez, trata-se da "categoria que centraliza a experiência de afrodescendente como ponto crucial na construção das Américas, em um resgate de uma herança proveniente do continente africano como uma chave de interpretação histórico-cultural, especificamente sobre a formação do Brasil."

Antirracismo
"Antirracismo é o conjunto de ideias e ações que visam ao enfrentamento do 'racismo'. O termo parte da ideia de que, em sociedades estruturalmente racistas (ver verbete 'racismo estrutural'), não basta que não sejamos racistas, mas que tenhamos condutas antirracistas. É necessário, então, combater ativamente o racismo, por exemplo, a partir da elaboração de políticas públicas de 'cotas

raciais', de efetivação dos direitos da população negra, da erradicação de práticas discriminatórias, do abandono de expressões racistas etc." (MPMG, 2022)

Apartheid

"A palavra '***apartheid***' significa 'separação' em africâner, que é uma das línguas faladas na África do Sul. O apartheid na África do Sul foi um sistema de 'segregação racial' que se baseava em noções de superioridade racial de pessoas brancas em relação às pessoas negras. O sistema ocorreu oficialmente entre 1948 e 1994. A partir disso, houve a edição de leis que limitavam explicitamente o acesso de pessoas negras a espaços e serviços, bem como negava direitos, como a posse de terras e a participação em decisões políticas. O apartheid foi duramente combatido enquanto durou. Um dos grandes líderes da luta contra esse sistema foi Nelson Mandela, que foi condenado à prisão perpétua e preso em 1964, sendo solto apenas em 1990. Em 1994, Mandela foi eleito presidente da África do Sul, o que significou um avanço de repactuação da vida social no período pós-apartheid. Não obstante o fim formal do regime de apartheid, o 'racismo estrutural' não é erradicado apenas a partir da revogação de leis e, por isso, permanece no país, até os dias atuais, um contexto de extrema desigualdade social e racial." (MPMG, 2022)

Apropriação cultural

"Processo pelo qual uma pessoa, grupo ou sociedade se apropria de matrizes culturais (ou elementos específicos de uma cultura) vivenciadas por outrem, normalmente em condição socioeconômica desigual, desvirtuando os sentidos daqueles símbolos culturais ou mesmo deturpando-os, em benefício próprio. Adoção de traços ou elementos constitutivos de determinada cultura, retirados de seu contexto ou uso tradicional. Exemplo: Uso de cocares por pessoas não indígenas como elemento de fantasia de carnaval." (MPMG, 2022)

Aquilombar

"É a promoção de uma postura de resistência diante de algum processo hegemônico de racismo. Processo contemporâneo de organização da população negra inspirada no sistema de resistência histórico promovido pela população afrodiaspórica (ver o verbete 'diáspora africana/afrodiaspórica'), que, no período colonial brasileiro, viveram a condição de pessoas escravizadas e, por isso mesmo, se tornaram ícones da luta pela liberdade e igualdade." (MPMG, 2022)

Bônus (aplicado a ações afirmativas)

"Nos processos de seleção que funcionam principalmente com critérios quantitativos, como as notas de corte no vestibular, o bônus corresponde a pontos extras dados aos candidatos provenientes de determinados grupos..." Nexo Políticas Públicas, 2021/2024

Branco Brasileiro

"O termo branco refere-se às pessoas não racializadas (ver verbete 'pessoa racializada'). É uma das categorias oficiais utilizadas no Brasil no que se refere à classificação étnico-racial pelo Instituto de Geografia e Estatística (IBGE). (Ver os verbetes 'raça' e 'branquitude')". O termo 'branco' brasileiro refere-se àqueles indivíduos que são identificados como pertencentes ao grupo étnico-racial branco dentro do contexto brasileiro. [...] Guerreiro Ramos (1957), ao discutir a patologia social do branco brasileiro, observa um conflito entre a realidade mestiça e a aspiração dos indivíduos brasileiros brancos por uma identidade branca idealizada." (ODB, 2024)

Branquitude

"A história do Ocidente com a expansão das civilizações greco-romanas, os descobrimentos ibéricos, a formação dos grandes impérios coloniais e, hoje, a mundialização explicita o modo imaginário como posições de inferioridade para o aprisionamento do outro foram construídas. Em todos os lugares em que houve povoamento por pessoas provenientes da Europa, no decorrer da expansão colonial, os alicerces ideológicos e muitas das consequências da branquitude [...] foram fundamentalmente iguais. O discurso europeu sempre destacou o tom da pele como a base principal para distinguir *status* e valor. As noções de "bárbaros", "pagãos", "selvagens" e "primitivos" evidenciam a cosmologia que orientou a percepção eurocêntrica do outro nos grandes momentos de expansão territorial da Europa. [...] Assim, foi no bojo do processo de colonização que se constituiu a branquitude. Os europeus, brancos, foram criando uma identidade comum que usou os africanos, negros, como principal contraste. A natureza desigual dessa relação permitiu que os brancos esti-

pulassem e disseminassem o significado de si próprios e do outro através de projeções, exclusões, negações e atos de repressão. [...] Os beneficiários do colonialismo europeu não eram apenas as companhias e as famílias ricas que participavam diretamente da extração das riquezas das colônias. Todas as outras classes, até as mais pobres, também se beneficiaram da elevação de padrão de vida, do desenvolvimento econômico e da transferência do trabalho pesado para as colônias, o que corroborou com a perspectiva de raça e classe desenvolvida por W. E. B. Du Bois nos estudos sobre branquitude, ou seja, mesmo os brancos pobres e a classe trabalhadora se beneficiam do legado da opressão racial." (BENTO, 2022)

Candomblé
"Nome genérico para designar manifestações religiosas de matrizes africanas transportadas e ressignificadas pela população negra no Brasil, a partir do tráfico negreiro, centrada no culto aos Orixás, Inquices e Voduncis. No Brasil, os primeiros registros de terreiros de Candomblé datam de meados do século XIX, sobretudo a partir das populações oriundas da África Sudanesa, região do atual Benin e Nigéria. Pode-se considerar que a partir de duas matrizes culturais africanas, banto e Iorubá, surgiram no Brasil, respectivamente, os Candomblés Angola e Ketu/Nagô/Jeje/Vondunsi. Etimologicamente o termo 'candomblé' deriva da junção de quimbundo/candombe (dança com atabaques) com o termo iorubá ilê (casa). Candomb-ilê, que significa casa da dança com atabaques." (MPMG, 2022)

Colonialidade
"A colonialidade, termo cunhado pelo sociólogo chileno Aníbal Quijano (1992), refere-se à aculturação de povos promovida pela ação incisiva dos sujeitos colonizadores sobre as populações nativas." (ODB, 2024). Tal ação pode se dar ainda por uma colonialidade do saber (MIGNOLO, 2003) e por uma colonialidade do ser (MALDONADO-TORRES, 2007), pelas quais as populações nativas têm seus saberes questionados e invalidados de modo a questionar inclusive sua humanidade em comparação com os sujeitos colonizadores.

Colorismo
"Colorismo é a compreensão de que pessoas negras são tratadas de forma diferenciada pela sociedade de acordo com a tonalidade da sua pele negra. A partir de uma hierarquização criada pela própria construção do conceito de 'raça', uma espécie de competição entre negros claros e escuros foi criada, desde os tempos da escravização, com a concessão de certas 'vantagens sociais' a pessoas negras de pele mais clara. Em síntese, temos que o racismo se manifesta de formas diferentes para pessoas diferentes e em contextos diferentes (ver verbete 'interseccionalidade'), e reconhecer esse fato não pode ser confundido com a negação da negritude de pessoas negras de pele mais clara – o que, em si mesmo, seria uma forma de violência." (MPMG, 2022)

Comunidade tradicional
"Segundo o Decreto Federal 6.040/2007, as comunidades tradicionais são grupos culturalmente diferenciados e que se reconhecem como tais, que possuem formas próprias de organização social, que ocupam e usam territórios e recursos naturais como condição para sua reprodução cultural, social, religiosa, ancestral e econômica, utilizando conhecimentos, inovações e práticas gerados e transmitidos pela tradição." (MPMG, 2022)

Comunidades quilombolas
"Embora utilizada no art. 68 do ADCT, a expressão 'comunidades quilombolas' compreende grupos étnico-raciais, segundo critérios de autoatribuição, com trajetória histórica própria, dotados de relações territoriais específicas e presunção de ancestralidade negra relacionada com a resistência à opressão histórica sofrida." (CCJ, 2024)

Consciência negra
"Consciência negra diz respeito às reflexões acerca da história da população negra no Brasil, convocando a pensar sobre as ações de combate ao 'racismo estrutural', que passam pela instituição de políticas de reconhecimento, reparação e valorização das pessoas negras. No Brasil, o dia 20 de novembro é celebrado, desde 2011, como o Dia da Consciência Negra – e novembro é o mês da consciência negra. Iniciou-se, nos anos 1970, um debate, nos movimentos negros, sobre a necessidade de tirar o protagonismo da luta negra da figura de uma mulher branca e direcionar as comemorações e reflexões para uma data mais significativa para a população negra. Escolheu-se, então, o 20 de

novembro em referência ao dia em que teria sido assassinado Zumbi, um dos líderes do Quilombo dos Palmares." Logo, "'Consciência Negra' é, em essência, a percepção pelo homem negro da necessidade de juntar forças com seus irmãos em torno da causa de sua atuação – a negritude de sua pele – e de agir como um grupo, a fim de se libertarem das correntes que os prendem em uma servidão perpétua' (BIKO, 1971)." (MPMG, 2022; Sesc Florêncio de Abreu, s/d)

Consciência racial

"A consciência racial transcende a mera identificação étnico-racial, envolvendo o reconhecimento da necessidade de enfrentar coletivamente os efeitos sistêmicos da discriminação histórica entre negros e brancos. Isso inclui a percepção da predominância branca em posições de poder e a responsabilidade de combater o sistema racial estrutural na sociedade brasileira. Vai além de denúncias, exigindo posturas e práticas antirracistas concretas." (CCJ, 2024)

Consulta livre, prévia e informada

"De acordo com a legislação e a jurisprudência, a Consulta deve respeitar ao menos seis critérios: (i) ser livre; (ii) ser prévia; (iii) ser informada; (iv) ser acessível; (v) ser culturalmente adequada; e (vi) ser de boa-fé. [...] A consulta deve assegurar condições para que os povos indígenas e tradicionais tenham liberdade de expressar suas verdadeiras opiniões, sem sofrerem coerção. [...] A consulta deve ocorrer na fase mais inicial do processo de tomada de decisão (antes dos estudos de viabilidade e eventual edital de licitação) para permitir influência sobre o resultado. [...] A consulta deve garantir que todas as informações sobre a proposta (positivas e negativas) sejam apresentadas aos povos de forma didática, considerando os regimes de conhecimento tradicional." (FGV, 2021)

Cotas raciais

"Pensadas como estratégia política de reparação histórica, as cotas raciais são ações afirmativas adotados pelo Estado e pela iniciativa privada com vistas a superar desigualdades raciais acumuladas historicamente (ver verbete 'discriminação racial'). Nesse sentido, pode-se dizer que as cotas raciais são mecanismos de inclusão viabilizados através de políticas públicas cuja implementação busca equidade para um grupo racial historicamente excluído. Apesar do inegável avanço legislativo no contexto brasileiro, os indicadores sociais apontam que as disparidades raciais ainda persistem na sociedade brasileira e estão reiteradamente presentes no cotidiano das pessoas negras, constatação que indica que o prosseguimento das políticas de cotas raciais ainda é fundamental para o alcance da equidade racial no país." (MPMG, 2022)

Crimes raciais

"Os crimes raciais, ou as diferentes formas de crime de racismo, estão descritas na Lei de Racismo (Lei nº 14.532/2023). Nesta Lei, o crime de racismo do qual é mais frequente haver registro de boletim de ocorrência ou processo judicial é aquele descrito no artigo 20, que diz que é crime praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Ou seja, são englobadas pelo crime de racismo outras formas de discriminação, como 'xenofobia' ou a 'intolerância religiosa' ('racismo religioso'. Apesar de o artigo 20 ser a tipificação mais comum, também é crime de racismo: impedir alguém de ocupar um cargo público, negar emprego em empresa privada, tratar o empregado de forma diferente, impedir a promoção do funcionário, recusar o acesso a ambiente comercial, negar o atendimento ao cliente ou comprador, recusar o ingresso de aluno em instituição de ensino, dentre diversos outros impedimentos ou recusa de acesso a determinados ambientes, quando motivados por discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Assim, o crime de racismo pode se manifestar de diferentes formas e contra diferentes grupos racializados (pessoas negras, indígenas, ciganas, judias etc.). Para além desses casos expressos em Lei, o Supremo Tribunal Federal decidiu, em 2019, que o crime de homotransfobia é passível de punição pela Lei de Racismo, a partir do entendimento do 'racismo social'. Além disso, há a injúria racial, que também é um crime racial, porém está previsto no art. 140, § 3º, do Código Penal. Diz respeito às condutas que ofendem a dignidade de pessoas utilizando-se de elementos referentes à raça, cor, etnia, religião, origem ou a condição de pessoa idosa ou com deficiência. Assim, o crime de injúria racial diz respeito às condutas racistas dire-

cionadas para um indivíduo, diferenciando-se dos crimes previstos na Lei nº 7.716/1989, pois estes são direcionados a toda uma coletividade." (MPMG, 2022)

Demarcação de terras
"Ato regulatório que, no Brasil, garante às populações indígenas, quilombolas e tradicionais o direito a um território para que, assim, reproduzam seu modo de vida, saberes e sua cultura." (MPMG, 2022)

Desumanização
"Processo pelo qual determinados grupos sociais são privados de sua humanidade, sendo tratados como inferiores ou não merecedores de consideração moral e dignidade." (CCJ, 2024)

Diáspora africana/ Afrodiaspórica
"É o movimento de dispersão dos africanos em direção às Américas, ao Oriente Médio e à Europa, dispersão essa que foi em grande parte forçada, através do sequestro e escravização dos povos africanos. Estima-se que, somente durante o século XIX, 13,2 milhões de africanos foram 'imigrados' forçadamente para as Américas. A diáspora africana se relaciona tanto aos aspectos negativos dessa dispersão pelo mundo – pela escravização, violência, torturas e o racismo consequente desse processo – como aos positivos, considerando a resistência dos povos negros escravizados, incluindo a resistência através da afirmação de suas culturas, sabedorias e religiões de matriz africana. Assim, remete também às experiências, contribuições e construções sociais feitas pelos povos africanos nesses outros continentes." (MPMG, 2022).

Discriminação racial
"Discriminação racial é o tratamento diferenciado dispensado a pessoas ou grupos a partir de um julgamento moral ou social pejorativo relacionado à raça, o que torna a pessoa discriminada vulnerável a restrições de direitos e/ou a violências. Conforme a Convenção Internacional Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, é a exclusão, restrição ou preferência baseadas em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tem por objetivo anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício em igualdade de condições de direitos." (MPMG, 2022)

Discurso de ódio (em inglês: *hate speech*)
"São as manifestações que dão conotação negativa a grupos vulneráveis ou a indivíduos pertencentes a esses grupos, a partir do entendimento de que são inferiores, menos dignos de direitos, oportunidades ou recursos do que outros grupos ou indivíduos. Essa forma de discurso legitima e incita, consequentemente, a discriminação e a violência contra as pessoas que pretende ofender. O discurso de ódio pode ser manifestado de diversas formas e através de diversos meios: palavras, expressões, gestos, símbolos, vestimentas, pessoalmente ou virtualmente, e culminar em violências diversas. É importante saber identificar o discurso de ódio, pois o que pode parecer inofensivo para pessoas que não são o seu alvo carrega, na verdade, um sentido degradante e discriminatório, que pode resultar em sérias consequências para as vítimas desse ódio, a curto e longo prazo, como: a redução ou completa remoção de direitos, diferentes formas de violência e até a morte." (MPMG, 2022).

Diversidade
"É preciso destacar a importância da diversidade como um fundamento das políticas públicas. Isso porque, muitas vezes, a formulação e implementação de uma política, ao ser dirigida a todos, desconsidera que esses "todos" são diversos, "muitos, diferentes e múltiplos" (FARRANHA, 2014, p. 182), pois são resultado da intersecção de inúmeras desigualdades, a exemplo das raciais, de gênero, classe social ou regiões. Ao se constituir como um fundamento das políticas públicas, a diversidade amplia o escopo de atuação do Estado por reconhecer diferenças, desigualdades e as múltiplas formas de existir no mundo e fornecer recursos e oportunidades para que todos possam efetivamente ser contemplados com as ações estatais" OLIVEIRA, Josiane a Dororidade «É um conceito cunhado por Vilma Piedade para descrever uma perspectiva filosófica que parte da dor advinda de duas formas de discriminação que se interseccionam: raça e gênero. A palavra dororidade remete ao termo sororidade, conceito feminista relacionado à união e aliança entre as mulheres, mas seus conceitos são distintos. A dororidade parte, justamente, da necessidade de se fazer uma análise interseccional das opressões que atingem mulheres negras, pois estas sofrem as consequências do racismo e do machismo ao mesmo tempo,

sem uma hierarquia entre essas formas de opressão (ver verbete 'interseccionalidade'). Assim, a dororidade se relaciona à sororidade no sentido que contém as dores provocadas pelo machismo, mas vai além, pois abarca ainda 'a ausência, a fala silenciada, a dor causada pelo Racismo', conforme descreve Vilma Piedade. Portanto, a sororidade é insuficiente para descrever a dor de mulheres negras." (MPMG, 2022)

Epistemicídio
"Segundo a pensadora Sueli Carneiro (2005), o epistemicídio é derivado das várias formas de silenciamento provocadas no colonialismo e se dá por meio de um processo retroalimentativo: a produção de conhecimento a partir de um único modelo epistemológico afeta as políticas de acesso e permanência em um sistema educacional formal, rebaixando, assim, a capacidade de produção de conhecimento por parte das camadas vulnerabilizadas no processo histórico colonial. O epistemicídio também pode ser descrito como o processo de negação/invisibilização das contribuições culturais e sociais das diversas sociedades não hegemônicas, em suas diversas formas de saberes." (MPMG, 2022)

Equidade racial
"É a garantia de que todas as pessoas sejam tratadas igualmente, sem discriminações relacionadas à raça, ainda que para isso seja necessário o desenvolvimento de políticas públicas que reconheçam as diferenças sociais entre pessoas brancas e pessoas não brancas, visando à redução dessas desigualdades. Equidade se relaciona ao conceito material de igualdade, ou seja, é a garantia da igualdade na prática, na realidade, para além da garantia do direito de igualdade apenas na lei. O conceito de equidade requer o reconhecimento de que, devido ao contexto histórico e social, diferentes grupos sociais são tratados de formas diferentes, ou seja, com tratamento desigual que promova a correção dessas desigualdades, e não as acentuem." (MPMG, 2022)

Escrevivências
"É um termo cunhado por Conceição Evaristo a partir do jogo entre as palavras 'escrever', 'viver' e 'se ver', que descreve o ato de escrita de mulheres negras enquanto potência de descrição das próprias vivências. A autora parte do histórico em que pessoas brancas escreviam – e ainda escrevem – sobre pessoas negras, frequentemente descrevendo-as a partir de algum estereótipo, como preguiçosas, desorganizadas e sexualizadas, ou ainda a partir de um olhar que enxerga as culturas africanas e afrobrasileiras como exóticas ou folclóricas. Contempla também o fato de que mulheres negras escravizadas tinham de contar suas histórias para a casa-grande, em um processo em que o seu 'corpo-voz' estava sob o controle de escravocratas. Assim, segundo Conceição Evaristo, a escrevivência é o caminho inverso, que borra essa imagem do passado, muito fundamentado na autoria de mulheres negras que hoje em dia são donas da escrita e que podem escrever suas vivências. Segundo Conceição Evaristo, a escrevivência 'não é para adormecer os da casa-grande, e sim acordá-los de seus sonos injustos'." (MPMG, 2022)

Estratégia Antirracista
"Refere-se a um plano de ação, ou um projeto estruturado que visa à implementação de práticas e conhecimentos, com o intuito de combater o racismo e promover a aprendizagem de uma cultura transformadora desse cenário. Em seu livro Pequeno Manual Antirracista (2019), Djamila Ribeiro apresenta dez práticas antirracistas para que pessoas brancas tornem-se realmente ativas no combate ao racismo e para que pessoas pretas evitem a sua reprodução. Apesar da relevância desse rol de ações, pensá-lo de forma individual não é suficiente para superar os mais diversos modos de racismo, por isso torna-se necessário elaborar estrategicamente planos de caráter antirracistas, de forma a possibilitar a aprendizagem de um conjunto de comportamentos novos." (UFPA, 2023)

Etnia/étnico/étnico-racial
"Categoria coletivamente construída para diferenciar grupos que se interrelacionam perante as especificidades de elementos compartilhados, geralmente refletidas na cultura, na língua, costumes, perfil racial e tradições, formando uma unidade social perante aquelas outras distintas à sua." (MPMG, 2022)

Etnocentrismo
"Postura de superioridade de uma cultura sobre outras, fazendo com que uma cultura, que se sente ou se impõe como dominante ou superior, negue ou desvalorize aquela outra com a qual se relaciona. Essa perspectiva faz com que se observe uma diversidade de povos sob uma só visão particular, geralmente incluindo ideias de superioridade cultural ou racial. Exemplo: os discursos de ódio direcionado ao povo nordestino no Brasil, ofendendo seus costumes, atributos culturais, sotaque, estética, festas, dentre outros traços culturais é uma prática etnocêntrica que subjuga uma cultura, fomentando posturas intolerantes e até mesmo supremacistas." (MPMG, 2022)

Etnocídio
"Processo de extermínio, programaticamente elaborado, de determinado grupo sociocultural em razão de sua alteridade étnica, por uma política de negação da existência da diferença e aniquilação sistemática de povos e seus modos de vida. Exemplo: processo que culminou no extermínio dos povos originários nas terras onde hoje está situado o Brasil." (MPMG, 2022)

Feminismo negro
"O feminismo negro parte do reconhecimento de que mulheres negras são atravessadas, ao mesmo tempo, por problemas relacionados a gênero e raça. Surgiu a partir da percepção de mulheres negras de que o feminismo de mulheres brancas era insuficiente para reconhecer as vulnerabilidades específicas de raça, ao mesmo tempo em que o movimento negro pouco reconhecia, à época, problemas relacionados a gênero. O feminismo negro se relaciona intimamente ao conceito de 'interseccionalidade', na medida em que não estabelece uma hierarquia entre o racismo e o machismo, reconhecendo que eles incidem sobre mulheres negras ao mesmo tempo. O feminismo negro também busca o empoderamento de mulheres negras, reconhecendo a necessidade de modificação das estruturas sociais para que as desigualdades sejam eliminadas, não sendo direcionado a conquistas individuais de mulheres." (MPMG, 2022)

Fenótipo
"O termo se relaciona aos estudos da genética, mas diz respeito às características físicas e/ou externas de um indivíduo, considerando as influências do meio em que ele se insere. Essas características são resultado da expressão dos genes da pessoa no ambiente em que ela se insere (ver verbete 'genótipo'). Quando falamos sobre raça e racismo no Brasil, as características fenotípicas fazem parte da leitura racial feita pela sociedade para definir se uma pessoa é branca, negra, amarela, indígena etc., como a cor da pele, os traços, textura do cabelo etc. As características fenotípicas são importantes para essa leitura, mas não são os únicos elementos a serem levados em consideração. Outros elementos, como territorialidade, cultura e ascendência também auxiliam na compreensão racial do indivíduo. O entendimento atual sobre raça e racismo é de que são fenômenos complexos e socialmente determinados, não apenas determinados por concepções genéticas, como já se acreditou um dia. Para mais informações, ler os verbetes 'raça', 'racismo social' e 'genótipo'." (MPMG, 2022)

Genocídio do Povo Negro
"Genocídio significa 'extermínio deliberado, parcial ou total, de uma comunidade, grupo étnico, racial ou religioso'. Nesse sentido, diz-se que há um genocídio do povo negro em curso em função do racismo institucional que vê pessoas pretas como criminosas, indesejadas e passíveis da punição com a morte." (Sesc Florêncio de Abreu, s/d)

Genótipo
"O termo se relaciona aos estudos da genética e se refere ao conjunto de genes de uma pessoa. Os genes da pessoa, em combinação com o ambiente em que ela se insere, determinam o seu 'fenótipo'." (MPMG, 2022)

Heteroidentificação
"Método em que um terceiro (ou terceiros legitimados para tanto) identifica o grupo étnico-racial ao qual a pessoa pertence. Utilizado pelo STF após a autoidentificação do(a) candidato(a), com base no fenótipo afrodescendente, e não por ascendência." (CNJ, 2024)

Identidade étnico-racial
"Entende-se por identidade racial a percepção social das características raciais ou étnicas de um indivíduo e como essa percepção influencia sua subjetivação, interação e posição na sociedade." (ODB, 2024)

Indígenas/povos indígenas
"Caracterizam-se como aqueles agrupamentos humanos que antecederam à ocupação ocidental das Américas, também foram chamados pejorativamente de nativos ou aborígenes ou selvagens, em razão de viverem, historicamente, em profunda relação com a natureza. Com o processo colonial, a dinâmica de expropriação de seus territórios e a negação de sua identidade por parte dos governos dominantes, eles viveram uma violenta alteração de seus modos de vida, mantendo, porém, a identidade e alteridade, ou seja, uma consciência de pertencimento a um grupo originário e, por isso mesmo, distinto da sociedade nacional. A realidade atual dos povos indígenas, não só no Brasil, compreende diversos agrupamentos étnicos reorganizados em centros urbanos, fruto da expropriação de seus territórios." (MPMG, 2022).

Interseccionalidade
"Interseccionalidade é o termo que designa a sobreposição de opressões. Assim, a partir da articulação de marcadores sociais – como raça, classe, gênero, sexualidade, nacionalidade, religião etc. –, ocorrem formas específicas de discriminações e violências. O termo foi inicialmente conceituado pela pesquisadora estadunidense Kimberlé Crenshaw em 1989. Surgiu a partir das discussões acerca do lugar da mulher negra, que, de forma sobreposta, sofre discriminações/violências em razão de gênero, raça e classe. Com o tempo, o termo foi sendo utilizado por outros grupos minoritários para pautar as especificidades das sobreposições de opressões." (MPMG, 2022)

Intolerância religiosa
"Ato discriminatório contra uma pessoa ou grupo em razão do seu pertencimento a uma religião ou grupo religioso, ou quando uma pessoa tem seus objetos de culto e crença agredidos ou difamados por terceiros que não coadunam com a mesma linha de fé." (MPMG, 2022)

Justiça racial
"Conjunto de ações institucionalmente adotadas para garantir o amplo acesso a direitos por grupos de pessoas historicamente racializadas, por meio da aplicação de políticas de reparação das desigualdades sociais, econômicas e jurídicas estruturadas a partir do elemento racial, cultural ou étnico." (CNJ, 2024)

Letramento racial
"Letramento é o estágio posterior à alfabetização, ou seja, depois de um ser humano passar pela fase de aprender a linguagem, ele passa para a fase de compreender como a linguagem é produto e produtora da realidade. Assim, em todo processo educativo-formativo que promove a construção, no sujeito, da capacidade de identificar e reconhecer práticas racistas no âmbito de sua cultura e vida cotidiana. Trata-se de um termo que foi primeiramente utilizado pela socióloga afro-americana France Winddance Twine e, no Brasil, foi traduzido pela psicóloga Lia Vainer Schucman (2014). Consiste, assim, em uma prática de natureza política e pedagógica traduzida pela necessidade de irremediável de desconstruir formas de pensar e agir que foram naturalizadas por um grande sistema de opressão racial que denominamos de racismo." (MPMG, 2022; Sesc Florêncio de Abreu, s/d; UFPA, 2023)

Lugar de Fala
"Lugar de fala é um termo que problematiza a relação entre sujeito – quem diz – e objeto – sobre o que se diz. Parte do reconhecimento de que algumas pessoas, por razões estruturais de classe, raça, gênero etc., ocupam espaços de privilégio na enunciação dos discursos. Então, por exemplo, homens brancos historicamente ocupam espaço de poder para falar sobre quaisquer assuntos, inclusive sobre assuntos que não atravessam as suas vivências, o que gera um silenciamento de grupos subalternizados. Assim, a noção de lugar de fala surge da necessidade de reconhecer a importância de que as pessoas que têm uma experiência específica falem sobre essa experiência, sem que isso signifique uma justificativa para que as pessoas não se manifestem sobre os temas." (MPMG, 2022)

Macumba/macumbeiro
"Originalmente, macumba é o nome de um instrumento de percussão de origem africana. [...] Também expressou, num certo período, o processo sincrético vivenciado pelas religiões de matrizes africana e as diversas interpenetrações ocorridas no solo brasileiro com o catolicismo, as religiões indígenas, o espiritismo kardecista. Macumba, na atualidade, pode tanto significar as oferendas feitas às entidades cultuadas nas religiões de matrizes africanas, afro-brasileiras ou

afro-indígenas, quanto também identificar aqueles praticantes do mesmo culto, no caso os macumbeiros, ou seja, praticantes da macumba. Quando utilizada por outrem que não os praticantes desses cultos, o termo ainda carrega racismo, intolerância religiosa ou xingamento. Não se deve referir a praticantes de religiões de matriz afro-brasileira como 'macumbeiros' sem antes fazer o devido exercício de saber como a comunidade utiliza esse termo e, principalmente, sem pertencer ao culto de matriz afro-brasileira." (MPMG, 2022)

Meritocracia
"A meritocracia é uma concepção que se baseia na ideia de que as posições de poder e sucesso na sociedade são alcançadas por mérito pessoal e esforço individual, ignorando as desigualdades de oportunidades enfrentadas pelas pessoas." (ODB, 2024)

Minoria racial/étnica
"A terminologia identifica aqueles agrupamentos que, distintos do modelo padronizado/hegemônico na sociedade, representariam a diversidade de povos e identidades existentes no interior de uma sociedade/país. O termo 'minoria' associa-se não a uma perspectiva numérica, mas à noção de comunidade distinta do padrão normativo da sociedade dominante." (MPMG, 2022)

Mito da democracia racial
"O mito da democracia racial é o entendimento de que o Brasil é um país em que não há discriminação racial, uma vez que legalmente não há qualquer barreira para a igualdade racial, nem um sistema legalizado de separação por raças/etnias. Desde a abolição formal da escravização e da Proclamação da República brasileira, foi universalizado, em teoria, o direito à cidadania. Ou seja, todos seriam iguais, de modo que pessoas negras poderiam acessar todos os direitos que pessoas brancas acessam. Contudo, apesar de formalmente não haver barreiras de acesso a direitos para pessoas negras, a realidade foi bem diferente: pessoas negras foram - e ainda são - privadas de diversos direitos ou tinham maior dificuldade em acessá-los do que pessoas brancas, como o direito à educação, saúde, trabalho, dentre outros. Esse mito de que o Brasil seria um país de 'democracia racial' - ou seja, de igualdade de direitos raciais - foi amplamente difundido por Gilberto Freyre, em seu livro Casa-grande & Senzala, de 1933, e foi fundamental para o desenvolvimento do imaginário de que não há preconceito racial no Brasil. A 'inclusão' das pessoas negras na sociedade foi a partir de uma romantização da miscigenação, do 'povo mestiço', mas sem que pessoas negras tivessem, de fato, as mesmas oportunidades e direitos que pessoas brancas. Por isso a 'democracia racial' é considerada um mito, pois a realidade é bem diferente do discurso propagado." (MPMG, 2022)

Morena/moreno
"Termo popularmente utilizado para descrever pessoas negras, principalmente aquelas de pele clara, similarmente ao termo 'pardo' ou 'mulato'. Devido a um contexto de miscigenação e racismo enraizado na cultura brasileira, muitas pessoas entendem que utilizar o termo 'negra' ou 'negro', ou mesmo ser visto como uma pessoa negra, é algo negativo ou pejorativo, de modo que utilizam termos como 'morena', 'moreno', 'pardo' ou 'parda' para, de certa forma, 'suavizar' a descrição de uma pessoa negra. Contudo, o termo correto para descrever pessoas negras é mesmo 'negro' ou 'negra', ou ainda 'preto' ou 'preta', e deve-se evitar a utilização dos termos 'morena' ou 'moreno'. Ainda, há uma carga de hipersexualização de pessoas negras, portanto não é recomendado o seu uso." (MPMG, 2022)

Movimento Negro
"Naturalmente, a organização política de pessoas negras no Brasil data ainda do período escravista, mesmo em espaços onde aparentemente não havia organização política, como nas casas de candomblé ou nas rodas de jongo." (Sesc Florêncio de Abreu, s/d)

Negra/negro
"De acordo com o Estatuto da Igualdade Racial (Lei 12.288/2010), a população negra é o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito raça/cor usado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). No Brasil, em razão dos longos anos de escravização, das tentativas estatais de branqueamento da população e do racismo estrutural, historicamente vê-se um afastamento das pessoas do termo negro. Cabe salientar que a origem histó-

rica do termo parte da criação colonial e eurocêntrica da ideia de "raças humanas", em que haveria uma suposta hierarquia entre elas, situando a raça "branca" no ápice da evolução humana. Nesse contexto é de suma importância compreender que **"**o negro não existe enquanto tal. Ele é constantemente produzido. Produzi-lo é gerar um vínculo social de sujeição e um corpo de extração, isto é, um corpo inteiramente exposto à vontade de um senhor e do qual nos esforçamos para obter o máximo de rendimento." (MBEMBE, 2018. p. 42). No entanto, "especialmente a partir dos anos 1970, os movimentos negros brasileiros passaram a reivindicar a declaração enquanto pessoas negras, ressignificando o uso do termo como algo positivo, com o objetivo de unificar a população afrodescendente nessa categoria." (MPMG, 2022)

Negritude
"É um conceito desenvolvido por intelectuais negros, como Aimé Césaire e Kabengele Munanga, que defende a negritude como o reconhecimento do fato de ser negro e afirmar a sua cultura e história. A negritude se refere ao ato ético-político de mobilização coletiva dos povos que passaram por processo histórico de desumanização e exploração comuns e que atuam coletivamente na afirmação de sua identidade negra como modo de ressignificação da estigmatização historicamente associada a si. É a afirmação de uma construção de identidade que afirma as heranças culturais, históricas e ancestrais." (UFPA, 2023)

Oralidade
"Hampaté-Bá chama a atenção para a importância da oralidade para a cultura africana em geral. É através da fala, 'dom de Deus' como diz Hampaté-Bá, ação realizada com o corpo, que se passam conhecimentos através de gerações." (Sesc Florêncio de Abreu, s/d)

Pacto Narcísico
"Este conceito foi elaborado pela psicóloga Maria Aparecida Silva Bento, em sua tese de doutorado, no ano de 2002, a autora nomeou esse acordo como um pacto velado, com base no ideal de sujeito branco, ou seja, de um arquétipo que simboliza os anseios almejados e os próprios traços de identificação das pessoas brancas, ao qual ela chamou de narcísico, que resulta em uma manutenção dos interesses desses sujeitos. Também foi constatado que o pacto narcísico é algo que ocorre em diversas esferas sociais, não somente nas instituições, incluindo nosso cotidiano e até mesmo virtualmente." (UFPA, 2023)

Parda/pardo
"A partir dos anos 1970, os movimentos intensificaram a discussão acerca das problemáticas do termo 'pardo'. Argumentam que, em um contexto de mito da democracia racial (ver verbete 'mito da democracia racial'), utilizar o termo 'pardo' em detrimento de 'preto' ou 'negro' é uma tentativa de invisibilizar a população negra. Uma conquista do movimento negro foi a previsão, no Estatuto da Igualdade Racial (Lei n° 12.228 de 2010), da população negra enquanto o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas ou pardas." (MPMG, 2022)

Pessoa racializada
"No Brasil, o termo refere-se àquelas pessoas que se reconhecem, enquanto categoria étnico-racial, como não brancas, portanto, diz respeito às pessoas negras, indígenas, amarelas etc. Nesse contexto, apesar de geneticamente não haver diferenças raciais (ver verbete 'genótipo'), a racialização é o processo que, desde o início da colonização, demarcou diferenças para as pessoas a partir de suas raças (ver verbete 'raça'). Assim, esse processo se dá a partir de discursos hierarquizantes que, ao longo dos séculos, colocou a pessoa branca, inicialmente descendente de europeu, como o padrão social, enquanto que as pessoas negras, indígenas, amarelas etc. são colocadas como os outros. Porém, o termo 'pessoa racializada' não exime a branquitude de se inserir no debate racial, reconhecendo-se enquanto uma categoria racial." (MPMG, 2022)

Pigmentocracia
"Segundo Edward Telles (2014), o termo pigmentocracia (*pigmentocracy*) refere-se à distribuição da discriminação racial por meio de uma divisão dos privilégios para indivíduos de peles mais claras, brancas, e menos privilégios para indivíduos de peles mais escuras." (ODB, 2024)

Políticas de Branqueamento
"O racismo à brasileira, como os demais racismos que se desenvolveram em outros países, tem sua história diferente da dos outros e suas peculiaridades. Entre estas, podemos enfatizar notadamente o significado e a importância atribuídos à miscigenação ou mestiçagem no debate ideológico-político que balizou o processo de construção da identidade nacional e das identidades particulares. Nesse debate de ideias, a miscigenação, um simples fenômeno biológico, recebeu uma missão política da maior importância, pois dela dependeria o processo de homogeneização biológica da qual dependeria a construção da identidade nacional brasileira. Foi nesse contexto que foi cunhada a ideologia do branqueamento, peça fundamental da ideologia racial brasileira, pois acreditava-se que, graças ao intensivo processo de miscigenação, nasceria uma nova raça brasileira, mais clara, mais arianizada, ou melhor, mais branca fenotipicamente, embora mestiça genotipicamente. Assim desapareceriam índios, negros e os próprios mestiços, cuja presença prejudicaria o destino do Brasil como povo e nação. [...] No Brasil, o branqueamento é frequentemente considerado como um problema do negro que, descontente e desconfortável com sua condição de negro, procura identificar-se como branco, miscigenar-se com ele para diluir suas características raciais. Na descrição desse processo o branco pouco aparece, exceto como modelo universal de humanidade, alvo da inveja e do desejo dos outros grupos raciais não brancos e, portanto, encarados como não tão humanos. Na verdade, quando se estuda o branqueamento constata-se que foi um processo inventado e mantido pela elite branca brasileira, embora apontado por essa mesma elite como um problema do negro brasileiro (CARONE; BENTO, 2022)

Políticas de Reparação
"O conceito de reparação implica na restituição de algo que foi retirado ou negado. [...] Ao abordar esses conceitos a partir de uma perspectiva racial, compreende-se que historicamente a população branca usufruiu dos benefícios, terras e outros recursos que foram retirados das populações originárias e das populações negras submetidas à escravização no Brasil." (ODB, 2024)

Preta/preto
"'Preta' e 'preto' referem-se àquelas pessoas que possuem ascendência africana. É uma das categorias oficiais utilizadas no Brasil no que se refere à classificação étnico-racial pelo Instituto de Geografia e Estatística (IBGE)." (MPMG, 2022)

Pretoguês
"Neologismo criado pela grandiosa intelectual Lélia Gonzalez, para se referir ao processo de africanização da língua portuguesa no Brasil. As pessoas negras escravizadas resistiram ao sistema escravocrata das mais variadas formas, sendo uma delas através da língua. A africanização do português se enraizou, de diferentes formas, em todo o território brasileiro, por palavras e modos de se comunicar oriundos de África. Por exemplo, vem de África o fato de conversarmos cantando em algumas regiões do país, como também o uso constante da dupla negação ('não vai querer não') ou a redundância ('subir pra cima'), além da troca do 'l' pelo 'r' ('Framengo' no lugar de 'Flamengo', por exemplo), bem como o universo de palavras africanas que usamos diariamente, como muvuca, caxumba, moleque, cachaça, cafuné, quitanda, fubá, entre tantas outras." (MPMG, 2022)

Quilombo/Quilombolas
"No passado, quilombo ou mocambo significou aquele local para onde fugiam as pessoas negras que sofreram a escravização de seus corpos em senzalas e a negação de sua humanidade. Atualmente quilombos são aquelas comunidades remanescentes de parentes dos descendentes africanos que viveram o sofrimento da escravidão e que, unidos por um sentimento de pertença comunitária, vivendo, se organizando e se autorreconhecendo como um grupo, mantêm vínculos societários pela reminiscência da ancestralidade que forjou o escopo da sociedade escravocrata, qual seja, as pessoas africanas que foram trazidas forçadamente daquele continente na condição de escravizadas." (MPMG, 2022). Destaca-se que, conforme o Decreto nº 4.887/2003, "Consideram-se remanescentes das comunidades dos quilombos [...] os grupos étnico-raciais, segundo critérios de autoatribuição, com trajetória histórica própria, dotados de relações territoriais específicas, com presunção de ancestralidade negra relacionada com a resistência à opressão histórica sofrida".

Raça
"A raça – compreendida como um lugar social – "não designa fundamentalmente traços biológicos, mas as diferenciações de status decorrentes da atribuição de sentidos dados a eles. Com a adoção da ideia fictícia de uma superioridade inata, a raça "branca" foi considerada coletivamente superior às raças "negra" e "amarela" devido a características físicas hereditárias, como a cor da pele, formato do crânio etc. Essa superioridade atribuída incluiu ideias de maior beleza, inteligência e honestidade, justificando a dominação e subjugação das outras raças, especialmente a negra, considerada inferior e mais sujeita à escravidão e dominação." (CNJ, 2024). Logo, "A raça não passa de uma ficção útil, uma construção fantasmática ou uma projeção ideológica, cuja função é desviar a atenção de conflitos considerados, sob outro ponto de vista, como mais genuínos - a luta de classes ou a luta de sexos, por exemplo. Em muitos casos, é uma figura autônoma do real, cuja força e densidade se devem ao seu caráter extremamente *móvel, inconstante e caprichoso*." (MBEMBE, 2018)

Racismo
"Qualquer teoria, doutrina, ideologia ou conjunto de ideias que enunciam um vínculo causal entre as características fenotípicas ou genotípicas de indivíduos ou grupos e seus traços intelectuais, culturais e de personalidade, inclusive o falso conceito de superioridade racial." (CNJ, 2024). Dessa forma, "só é possível falar de racismo numa linguagem fatalmente imperfeita, dúbia, diria até inadequada. Por ora, bastará dizer que é uma forma de representação primária. Incapaz de distinguir entre o externo e o interno, os invólucros e os conteúdos, ele remete, em primeira instância, aos *simulacros de superfície*. Visto em profundidade, o racismo é ademais um complexo perverso, gerador de temores e tormentos, de perturbações do pensamento e de terror, mas sobretudo de infinitos sofrimentos e, eventualmente de catástrofes." (MBEMBE, 2018)

Racismo à Brasileira
"O termo 'racismo à brasileira' descreve a forma peculiar de manifestação do preconceito racial na sociedade brasileira. Cunhado por Edward Telles em seu livro homônimo (2003), refere-se à animosidade presente nas relações sociais, nas quais o racismo é um fato subentendido, não explicitamente reconhecido." (ODB, 2024)

Racismo ambiental
"Face do racismo estrutural evidenciada na segregação socioespacial e na forma como efeitos socioambientais negativos recaem, desproporcionalmente, sobre territórios de populações racialmente marginalizadas." (CNJ, 2024)

Racismo cultural
"Depreciação e aviltamento de valores, crenças, mitos e ritos associados a grupos raciais subalternizados, legitimando estruturas de exclusão e espoliação social." (CNJ, 2024)

Racismo Estrutural
"O racismo transcende tanto os indivíduos particulares e suas atitudes quanto as instituições e suas regras internas, por estar enraizado nas bases da própria reprodução simbólica e material da sociedade. É o caso, por exemplo, da histórica concentração da população negra nos estratos sociais mais empobrecidos, ocupando, enquanto clientela preferencial, as favelas, os cárceres e o subemprego. A partir dessa concepção, tem-se que superação do racismo sempre demanda mais do que a reeducação/punição de pessoas preconceituosas e do que a reformulação de normas, na medida em que necessariamente exige um processo de transformação social abrangente e totalizante." (UFPA, 2023)

Racismo Institucional
"Descreve o modo como instituições sociais, especialmente as instituições governamentais, para além dos indivíduos singularmente considerados que as operam, funcionam a partir de padrões que sistematicamente favorecem pessoas racializadas como brancas em detrimento de pessoas racializadas como não brancas. Exemplificadamente, tem-se que o critério racial, ainda que não seja declarado, é um fator determinante para que pessoas sejam vistas como competentes ou não na esfera pública, o que se manifesta quando pessoas negras são preteridas nas contratações do mercado de trabalho em razão de seu pertencimento racial." (UFPA, 2023)

Racismo Linguístico
"O racismo, como forma de opressão e discriminação de pessoas em razão de sua raça ou etnia, pode se dar de várias formas, inclusive, pela linguagem enquanto instrumento de dominação racial. Normalmente, quando falamos de racismo linguístico tratamos da violência empregada às palavras, que são usadas para perpetrar humilhação e vergonha em razão da raça ou etnia, mesmo que não se diga a motivação, posto que o racismo independe de intencionalidade, podendo ser explícito, mas também se manifestar na esfera do 'não dito', este último normalmente silenciado." (UFPA, 2023)

Racismo obstétrico
"Negação, precarização ou violência no atendimento à gestação, parto e pós-parto vivenciado por pessoas racializadas ou não brancas. Exemplo: Negação de analgesia durante o parto de mulheres negras ou indígenas por serem vistas como mais fortes ou 'boas parideiras'." (MPMG, 2022)

Racismo Recreativo
"Conceito cunhado pelo jurista brasileiro Adilson José Moreira para descrever uma manifestação do racismo que consiste na reprodução de estereótipos negativos a respeito de pessoas não brancas de forma escamoteada dentro de discursos de natureza supostamente inofensiva e jocosa, especialmente piadas e outras práticas relacionadas ao humor. Funciona, assim, como mecanismo pelo qual membros do grupo racial dominante, ainda que indiretamente, reafirmam para si mesmos sua pretensa superioridade." (UFPA, 2023)

Racismo Religioso
"É um conceito que amplia a ideia de intolerância religiosa por associar as práticas discriminatórias baseadas na crença com o aspecto racial. Assim, o racismo religioso se refere ao conjunto de práticas ofensivas e violentas, baseadas no racismo, contra os rituais, as crenças e as práticas das religiões de matriz africana. É uma prática histórica no Brasil que tem relação com as formas de criminalização, silenciamento e apagamento das manifestações religiosas, culturais e ancestrais dos afro-brasileiros." (UFPA, 2023)

Racismo reverso (porque não existe)
"É a concepção equivocada de que pessoas brancas podem sofrer racismo. Como movimento de oposição às lutas antirracistas, o chamado 'racismo reverso' é uma construção retórica que visa desconstruir toda uma pauta democrática que tem demonstrado que não teremos democracia no Brasil enquanto a sociedade brasileira seguir estruturada em bases racistas. Em outras palavras, o racismo é um fenômeno que não pode atingir pessoas brancas porque não existe, no Brasil, uma estrutura social que empurra corpos brancos para lugares subalternizados como ocorre com os corpos racializados, principalmente negros e indígenas. Nesse sentido, não é possível que exista racismo reverso, ou seja, não há racismo contra pessoas brancas." (MPMG, 2022)

Racismo social
"O racismo social parte da noção de que a humanidade está dividida em raças, sendo algumas tidas como superiores a outras. O conceito ganhou destaque na mídia e nas pesquisas acadêmicas a partir do julgamento de ações no Supremo Tribunal Federal, em 2019, que tiveram por conclusão o enquadramento de práticas homotransfóbicas como crime de racismo. Naquela oportunidade, os Ministros da Corte entenderam por adotar a noção de racismo para além de aspectos antropológicos ou biológicos, priorizando os aspectos sociais que subalternizam e tornam vulneráveis determinados grupos sociais. Portanto, o conceito de racismo para o STF não se restringe a questões como cor da pele, etnia ou ascendência, mas abrange, inclusive, situações de agressão injusta resultantes de discriminação ou de preconceito contra pessoas em razão de sua orientação sexual ou em decorrência de sua identidade de gênero. Por fim, a noção de racismo social também parte de uma crítica aos momentos históricos em que a ciência apontava erroneamente que as pessoas deveriam ser diferenciadas por raças em razão de diferenças biológicas. Esse pensamento provocou algumas consequências, por exemplo, os estudos de crânios de pessoas negras para justificar uma suposta tendência biológica dessas pessoas a praticarem ações tidas como criminosas." (MPMG, 2022)

Representatividade
"O termo 'representatividade' pode ser analisado a partir de duas abordagens. Na primeira, diz respeito à possibilidade de representação política por meio de eleições, de referendos, de plebiscitos, de projetos de lei de iniciativa popular ou de audiências públicas. Na segunda, a representatividade está relacionada às reivindicações de grupos socialmente minoritários, que, apesar de não serem minoria em quantidade, são em representatividade nas instituições sociais. Assim, aponta-se a importância da representatividade, pois ela influencia na construção da subjetividade e da identidade das pessoas que integram o grupo. Além disso, a discussão sobre representatividade passa pela falta de representação de minorias sociais em cargos de autoridade nas instituições, como órgãos da Justiça, escolas, mídias etc., o que influencia diretamente na vida das pessoas." (MPMG, 2022)

Reprodução de desigualdades
"Ainda que uma política pública tenha como objetivo formal atender toda a população ou dedicar atenção à inclusão e ao cuidado de algum grupo específico, estas intenções podem não apenas serem frustradas na prática, em função de deficiências nos recursos e na condução dos serviços, mas, também, podem provocar danos materiais e simbólicos a segmentos do público atendido. As políticas públicas não apenas produzem seus efeitos principais e desejados, mas, também, podem ensejar efeitos colaterais e perversos" (PIRES, R.C., 2024, p.86-87)

Segregação racial
"Regime de discriminação entre grupos sociais a partir de critérios étnico-raciais. A segregação racial pode variar de território para território, basear-se em diferentes justificativas, bem como impor distintas formas de restrição às pessoas em uma dada sociedade. Em geral, sociedades racialmente segregadas possuem em comum uma atmosfera que, a partir da noção de superioridade racial, concede privilégios a um grupo racial em detrimento do outro. Internacionalmente, os exemplos mais conhecidos de países que viveram a segregação racial institucionalizada são EUA e África do Sul (ver verbete 'apartheid')." (MPMG, 2022)

Tráfico Atlântico
"Traslado forçado de homens, mulheres e crianças do continente africano para a diáspora americana, marcado por um processo de anulação, invisibilidade e violência contra os corpos negros em razão de sua classificação como não humanos, por falarem línguas distintas daquelas faladas pelos europeus e por terem outras vivências no campo das religiosidades, distintas do cristianismo." (MPMG, 2022)

Xenofobia
"Xenofobia é uma forma de intolerância e violência direcionada a pessoas que possuem diferentes origens geográficas, linguísticas ou étnicas." (Sesc Florêncio de Abreu, s/d)

2.2. Termos e expressões racistas a serem evitados

Compreende-se que o vocabulário é um traço cultural com diferenciações a depender da faixa etária, do gênero e das regionalidades de cada pessoa. Para além disso, entendemos que podem ser identificados diversos termos ou expressões de cunho ou origem racista. Neste material, além de apontar tais expressões, traremos uma análise de suas possíveis origens e trajetórias históricas, revelando como foram forjadas em contextos de opressão e como se perpetuam no presente.

Nesse sentido, mais do que esgotar uma lista desses termos e suas possíveis substituições, propomos a seguir alguns exemplos que devem ser evitados ou substituídos em nosso cotidiano:

1. **A coisa está preta:** "O termo associa a cor preta a algo ruim, difícil ou perigoso, reforçando a ideia negativa da cor preta. Isso cria uma visão de inferioridade em relação ao povo negro." (DPEMG, 2025)
2. **A dar com pau:** "Esta expressão teve origem nos navios negreiros, durante o período escravagista. Os negros capturados preferiam morrer durante a travessia e, para isso, deixavam de comer. Então, criou-se o 'pau de comer', que consistia de pequeno pedaço de madeira que era atravessado na boca dos escravizados, forçando-os a ficar com a boca aberta, para jogarem sopa e angu, obrigando-os a engolir grandes quantidades de comida, e por causa desse método, acabavam engordando." (TOURINHO, 2022)
3. **Até tenho amigos que são negros:** "Uma forma comum de tentar demonstrar que uma pessoa não é racista, mas que, na realidade, pode reforçar estereótipos e a discriminação racial. Ela implica que a amizade com uma pessoa negra é algo excepcional ou digno de menção, o que, por si só, é problemático, pois minimiza as relações humanas ao reduzi-las a uma questão racial." (DPEMG, 2025)
4. **Barriga suja:** "Outro termo que faz relação à origem é usado quando a mulher tem um filho negro. Se ela teve um filho negro, algo impuro – como uma "barriga suja". (TOURINHO, 2022)
5. **Beleza exótica:** "A expressão "exótica" é frequentemente usada quando uma pessoa negra não corresponde às expectativas de aparência estabelecidas por padrões de beleza eurocêntricos. Nesse contexto, a beleza negra é vista como algo fora do comum, uma "anomalia", já que o ideal de beleza é associado à brancura. Quando pessoas negras são consideradas bonitas, muitas vezes são tratadas como "exóticas". (DPEMG, 2025)
6. **Cabelo ruim / Cabelo duro:** "O termo popularmente usado para se referir a cabelos crespos é um exemplo de racismo recreativo, comum em escolas. Embora não mencione cor, implicitamente associa cabelo "ruim" a cabelos crespos e cacheados, reforçando estereótipos negativos sobre características associadas à raça negra." (DPEMG, 2025)

7. **Chuta que é macumba:** “A expressão é considerada racista porque surgiu com a prática de incitar violência simbólica e física contra as religiões de matriz africana. O termo ‘macumba’ foi utilizado historicamente para estigmatizar essas práticas espirituais, reforçando preconceitos.” (DPEMG, 2025)
8. **Cor de pele:** “No contexto escolar, especialmente na Educação Infantil, a ideia de que existe uma única “cor de pele” para representar todos os tons é uma forma de impor uma visão de branquitude. Tradicionalmente, essa “cor de pele” era representada por um tom rosado claro, excluindo a diversidade de cores reais.” (DPEMG, 2025)
9. **Criado-mudo:** “O nome do móvel que geralmente é colocado na cabeceira da cama vem de um dos papéis desempenhados pelos escravos dentro da casa dos senhores brancos: o de segurar as coisas para seus ‘donos’. Como o empregado não poderia fazer barulho para atrapalhar os moradores, ele era considerado mudo. Logo essa expressão se refere a esses criados.” (TOURINHO, 2022)
10. **Da cor do pecado:** “Utilizada erroneamente como elogio, se associa ao imaginário da mulher negra sensualizada. Estigmatizados no período colonial, quando os “senhores” violentavam sexualmente mulheres negras e encaravam como um momento de diversão. Em uma sociedade pautada na religião, pecar não é positivo, ser pecador é errado, e ter a pele associada ao pecado significa que ela é ruim. Outra expressão que faz a mesma associação de que negro = negativo.” (TOURINHO, 2022)
11. **Denegrir:** “A palavra significa ‘fazer ficar escuro’ e foi associada também ao sentido de ‘manchar a reputação’, fortalecendo uma ideia negativa a algo que seja negro, por isso, é considerada preconceituosa e racista.” (TOURINHO, 2022)
12. **Dia de branco:** “A expressão tem várias explicações, como referência ao uniforme da marinha ou à nota de mil cruzeiros com a imagem do Barão do Rio Branco. Ela indica um dia de trabalho ou de ganhar dinheiro, mas ignora o histórico de trabalho forçado de pessoas negras e a precariedade das funções exercidas pela população trabalhadora negra no Brasil. Implicitamente, reforça a ideia de que “dia de preto” está associado a trabalho mal remunerado e exploratório.” (DPEMG, 2025)
13. **Disputar a nega:** “Possui sua origem não só na escravização, como também na misoginia e no estupro. Quando os “senhores” jogavam algum esporte ou jogo, o prêmio era uma escravizada negra.” (TOURINHO, 2022)
14. **Encher o bucho:** “Refere-se à obrigação que os escravizados, que trabalhavam nas minas de ouro, possuíam de preencher com ouro um buraco na parede, conhecido como ‘bucho’, para só então receber sua tigela de comida.” (TOURINHO, 2022)
15. **Encrespar:** “O termo, usado para falar de situações difíceis, relaciona cabelo crespo com algo complicado ou ruim. Essa expressão popular reforça uma visão negativa do cabelo de pessoas negras. É uma expressão popular, portanto possui uma origem etimológica diferente do sentido que lhe foi empregado.” (DPEMG, 2025)

16. **Escravo:** “O termo “escravo” vem do latim sclavus, ligado aos eslavos, povo escravizado na Idade Média. No Brasil, porém, passou a ser associado à condição das pessoas africanas e seus descendentes, de forma incorreta. O termo “escravizado” é mais apropriado, pois indica que alguém foi colocado nessa condição, ao contrário de “escravo”, que sugere uma condição inata. Essa mudança de linguagem ajuda a combater a ideia de que a escravidão é algo natural e associado apenas às pessoas negras.” (DPEMG, 2025)
17. **Estampa étnica:** “É usada para se referir a tecidos ou padrões que fogem aos modelos europeus. A expressão reforça noções de que o europeu não possui em seu território diferentes etnias e que racializados são todos os povos não brancos do mundo, produzindo assim uma visão exótica sobre essas culturas e suas produções.” (DPEMG, 2025)
18. **Feito nas coxas:** “A origem da expressão popular “feito nas coxas” deu-se na época da escravidão brasileira, onde as telhas eram feitas de argila, moldadas nas coxas de escravizados” (TOURINHO, 2022)
19. **Humor negro:** “No Brasil, o termo “humor negro” adquiriu um significado que reforça estereótipos racistas, ao associar o termo “negro” a algo negativo ou impopular. Embora tenha surgido em outro contexto, o colonialismo e o racismo no país adaptaram o termo para se referir a um humor que lida com temas delicados e sensíveis, perpetuando a ideia de que “negro” tem uma conotação ruim.” (DPEMG, 2025)
20. **Índio:** “O termo “índio” é uma generalização racista que foi amplamente utilizado no Brasil, sem considerar as especificidades de cada povo indígena. Ele reforça uma visão única e homogênea dos povos originários, ignorando sua diversidade cultural, linguística e histórica. Já o termo “indígena” é mais preciso e respeitoso, pois se refere aos povos nativos de uma determinada região, reconhecendo a singularidade de cada grupo e sua relação única com o território.” (MPMG, 2025)
21. **Inveja branca:** “O termo se baseia na ideia de que a brancura suaviza algo, sugerindo que “inveja branca” é menos danosa do que a inveja comum, implicando que a inveja “negra” é pior. Embora pareça sutil, essa linguagem reforça estereótipos raciais, naturalizando a associação de características negativas à negritude.” (MPMG, 2025).
22. **Judiar:** “O termo “judiar”, usado para significar maltratar ou torturar, tem origens com conotações racistas e antissemitas. Alguns acreditam que o termo associa o povo judeu ao sofrimento e à tortura, enquanto outros veem a expressão como vinculada à ideia de “sofrer como um judeu”. Evitar seu uso é uma forma de demonstrar respeito e empatia.” (MPMG, 2025)
23. **Lista negra:** “O termo ‘lista negra’ foi originalmente usado para designar listas de perseguidos políticos, especialmente opositores de governos capitalistas. Embora sua origem não seja racial, ele reforça a ideia de que ‘negro’ tem uma conotação negativa, como em expressões similares.” (DPEMG, 2025)
24. **Macumba:** “Palavra utilizada de forma racista para nomear as oferendas aos orixás, nas religiões de matrizes africanas, associando-as a algo ruim. A macumba, em verdade, é um instrumento de percussão de origem africana, semelhante ao instrumento réco-réco.” (TOURINHO, 2022)

25. **Magia negra:** A expressão é associada a rituais ou práticas religiosas socialmente rejeitadas. Concentra dupla discriminação: a associação da palavra "negra" a coisas a serem evitadas e traz a ideia de que manifestações religiosas negras são ruins." (DPEMG, 2025)
26. **Meia tigela:** "Os negros que trabalhavam à força nas minas de ouro nem sempre conseguiam alcançar suas "metas". Quando isso acontecia, recebiam como punição apenas metade da tigela de comida e ganhavam o apelido de "meia tigela (TOURINHO, 2022)
27. **Mercado negro:** "O termo "mercado negro" fala sobre atividades ilegais, reforçando a associação do termo "negro" com conotações negativas, como ilegalidade. Assim como o termo Lista Negra, embora sua origem não seja racial, seu uso inconsciente perpetua estereótipos que associam a negritude ao crime e à marginalidade." (DPEMG, 2025)
28. **Mulata / Morena:** "Na língua espanhola, referia-se ao filhote macho do cruzamento de cavalo com jumenta ou de jumento com égua. A enorme carga pejorativa é ainda maior quando se diz "mulata tipo exportação", reiterando a visão do corpo da mulher negra como mercadoria. A palavra remete à ideia de sedução, sensualidade." (TOURINHO, 2022)
29. **Não sou tuas negas:** "Esse termo popular no Brasil carrega violência de gênero e racial. Ele remonta à sociedade colonial, onde senhores de engenho possuíam mulheres escravizadas, especialmente negras, tratadas como propriedade. O uso do pronome possessivo "tua" reforça essa ideia de posse e desvalorização, associando o tratamento dispensado às mulheres negras à condição de "segunda classe" e perpetuando estereótipos do período escravocrata." (DPEMG, 2025)
30. **Negrada:** "Historicamente essa palavra tem sido usada em contextos pejorativos e desumanizadores para se referir a grupos de pessoas negras de forma desrespeitosa e generalizadora. Em muitos casos, a palavra foi empregada para reforçar estereótipos e manter estruturas de discriminação, especialmente em períodos de escravidão e após a abolição, associando negativamente as pessoas negras a conceitos de massa indistinta e sem individualidade." (DPEMG, 2025)
31. **Negro de alma branca:** "A expressão é considerada racista porque sugere que a negritude é algo negativo ou inferior, e que a 'alma branca' representa algo superior ou mais desejável." (MPMG, 2025)
32. **Neguinha / Neguinho:** "As expressões "neguinha" e "neguinho" podem ser consideradas racistas porque, embora pareçam carinhosas ou informais, elas têm um histórico de uso pejorativo e conotação inferiorizante quando se referem a pessoas negras. Essas palavras podem ser vistas como uma forma de diminuição, infantilização e objetificação da pessoa negra, tratando-a como alguém submisso ou inferior, o que reforça estereótipos raciais prejudiciais." (DPEMG, 2025)
33. **Nhaca:** "A expressão tem origem em línguas africanas, especificamente do quimbundo, uma das línguas de Angola, onde *inhaka* ou *nhaca* significava 'cheiro forte' ou 'suor'. Essa palavra foi incorporada ao português e passou a ser usada de maneira pejorativa, associada ao 'mau cheiro' ou 'sujeira' para se referir aos africanos e, mais tarde, aos afro-brasileiros, reforçando estereótipos racistas." (MPMG, 2025)

34. **O chicote está estalando:** “Remete aos castigos sofridos por pessoas escravizadas. Tornando-se uma expressão popular no Brasil, mostrando pouca sensibilidade ao passado da escravidão e ao respeito pelas pessoas negras.” (MPMG, 2025)
35. **Orelha negra:** “é um termo que em solo brasileiro foi contextualizado para que a cor escura, sobretudo quando parte de características físicas, representa negatividade, enquanto o branco representa pureza e coisas boas.” (DPEMG, 2025)
36. **Preto de alma branca:** “A expressão é considerada racista porque sugere que a negritude é algo negativo ou inferior, e que a “alma branca” representa algo superior ou mais desejável. Ao usar essa expressão, há uma tentativa de dissociar a identidade racial da pessoa negra de sua cor, implicando que ela só seria “boa” ou “aceitável” se tivesse características associadas à cultura e valores dos brancos. Essa visão reforça estereótipos racistas e desvaloriza a identidade negra.” (DPEMG, 2025)
37. **Preto quando não caga na entrada, caga na saída:** “Expressão extremamente racista que reforça o estereótipo da incompetência associada à população negra, desumanizando e ridicularizando.” (CARTILHA ANTIRRACISTA, 2025)
38. **Programa de índio:** “O termo ‘programa de índio’ é uma expressão pejorativa utilizada para se referir a algo que é considerado de má qualidade, insuficiente ou cansativo, reproduzindo preconceitos contra povos originários.” (MPMG, 2025)
39. **Serviço de preto:** “O termo é usado para associar a população negra a trabalhos braçais ou de subserviência, além de vincular a ideia de trabalho malfeito ao povo negro. Apesar dos séculos de trabalho forçado que impulsionaram a economia e enriqueceram as metrópoles, essa expressão perpetua um preconceito que inferioriza a população negra, relacionando-a a funções subalternas e desvalorizadas. (DPEMG, 2025)
40. **Tem caroço nesse angu:** “A expressão possui origem em um truque realizado pelos escravizados para melhor se alimentarem. Quando o prato era composto de angu de fubá, o que acontecia com frequência. A escravizada que lhes servia, por vezes, conseguia esconder um pedaço de carne ou alguns torresmos embaixo do angu.” (TOURINHO, 2022)
41. **Tem o pé na cozinha / senzala:** “Usada de forma preconceituosa para falar de pessoas de origem negra, uma vez que na época da escravização, este era o espaço destinado às mulheres negras.” (TOURINHO, 2022)
42. **Trabalhei como um escravo:** “A expressão é uma comparação inadequada que relaciona a experiência de trabalho árduo com a condição das pessoas escravizadas. Ela busca expressar que alguém trabalhou de forma intensa ou extenuante, mas usa de maneira errada a ideia de escravidão, minimizando o sofrimento real vivido pelas pessoas que foram forçadas ao trabalho sem liberdade.” (DPEMG, 2025)
43. **Tribo:** “A palavra pode ser considerada racista quando usada de forma generalizada para se referir a grupos indígenas ou africanos, pois historicamente foi empregada de maneira redutora e estereotipada, associando essas culturas a um estado primitivo e inferior. Esse uso apaga a complexidade e a diversidade dessas sociedades.” (DPEMG, 2025)

3. ORIENTAÇÕES PARA GESTORES E GESTORAS VOLTADAS À PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL

Nesta seção do Protocolo de Igualdade Racial do Iphan, reunimos informações sobre as normas brasileiras e internacionais que asseguram os direitos para brasileiros e brasileiras que representam mais da metade da população e que continuam subrepresentados nos cargos e nas oportunidades de ascensão profissional no serviço público.

Com essa perspectiva, sugerimos boas práticas para os gestores e gestoras do Iphan no dia a dia de trabalho, incentivando o aperfeiçoamento de suas habilidades para planejar e tomar decisões que valorizam a diversidade étnico-racial em todas as unidades.

Ambientes de trabalho abertos à diversidade da equipe são mais criativos, inovadores e produtivos. Assim, essas boas práticas podem ser utilizadas por todos ocupantes de cargos de gestão a qualquer momento.

3.1. Legislação: a obrigatoriedade de promover a Igualdade Racial no Brasil

- CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. Art. 5º - "Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade..." – Íntegra disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 24 set 2025.

- Lei nº 7.716/1989 - Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor – Íntegra disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm, acesso em 16/10/2025.

- Decreto nº 4.886, de 20 de novembro de 2003 - Institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial – PNPIR – Íntegra disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/d4886.htm. Acesso em 16/10/2025.

- Decreto nº 4.887, de 20 de novembro de 2003 – Regulamenta o procedimento para identificação, reconhecimento, delimitação, demarcação e titulação das terras ocupadas por remanescentes das comunidades dos quilombos. Íntegra disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/d4887.htm . Acesso em 16/10/2025.

- Lei nº 12.288/2010 – Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nºs 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Íntegra disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em 16/10/2025.

- Lei nº 12.711/2012 - Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio, alterada pela Lei nº 14.723, de 13 de novembro de 2023. Íntegra disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14723.htm#art2. Acesso em: 16/10/2025.

- Lei nº 12.990/2014, revogada pela Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025, que Reserva às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas o percentual de 30% (trinta por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos

efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União e nos processos seletivos simplificados para o recrutamento de pessoal nas hipóteses de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público para os órgãos da administração pública federal direta, as autarquias e as fundações públicas . Íntegra disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2025/Lei/L15142.htm#art13. Acesso em 16/10/2025.

- Portaria CAPES nº 13/2016 – Reserva de vagas para negros, indígenas e pessoas com deficiência em programas de pós-graduação stricto sensu (mestrado e doutorado) nas instituições federais. Íntegra dispónível em: https://ufsb.edu.br/wp-content/uploads/2016/08/Portaria-Normativa-n%C2%BA-13-de-11-de-maio-de-2016.pdf. Acesso em 16/10/2025.

- Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022 - Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013.

- Decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) que equipara o crime de injúria racial ao crime de racismo, tornando-o imprescritível e inafiançável. Saiba mais no *site* do STF: https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=475646&ori=1. Acesso em 16/10/2025.

- Lei nº 14.759/2023 - Declara feriado nacional o Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra. Íntegra disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14759.htm. Acesso em 16/10/2025.

- Decreto nº 12.514, de 16 de junho de 2025 – Institui o Programa Mais Igualdade no âmbito do Ministério da Igualdade Racial. Íntegra disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/decreto/D12514.htm. Acesso em 16/10/2025.

3.2. Os 10 passos para a gestão voltada à promoção da igualdade étnico-racial

1 - Reconhecer as desigualdades raciais estruturais

Esse é o primeiro passo para uma liderança gerir equipes com foco na diversidade e inclusão étnico-racial: compreender que as dinâmicas entre as pessoas no cotidiano da organização são afetadas pelo racismo estrutural presente na sociedade brasileira. Faz-se necessário reconhecer como o racismo se reproduz nas relações de trabalho, afetando os relacionamentos interpessoais e as oportunidades de seleção e promoção por causa de etnia, raça ou cor. A liderança precisa identificar que há barreiras históricas e sociais que influenciam a composição das equipes de trabalho. Além disso, deve considerar as interseccionalidades do racismo com questões de gênero, sexualidade, idade, deficiência, orientação religiosa e origem.

Para saber mais: Confira a obra da gestora e educadora Cidinha da Silva “Vamos falar de relações raciais? Crônicas para debater o antirracismo”, publicado pela Editora Autêntica em 2024.

No campo literário, não deixe de ler uma das mais importantes obras brasileiras, que ganhou o prêmio Casa de las Américas em 2007: “Um Defeito de Cor”, da autora Ana Maria Gonçalves (Editora Record, 2006).

Outra dica fundamental para compreender as questões do racismo estrutural no Brasil é a obra de Cida Bento, intitulada "O pacto da branquitude" (Companhia das Letras, 2022).

Perguntas-chave para o(a) gestor(a): Quão diversa racialmente é a minha equipe? Quão diversa racialmente é a minha organização? Que grupos étnicos e raciais estão nas instâncias de planejamento, deliberação e execução? E quais grupos estão em postos subordinados? Como as interseccionalidades (de gênero, raça, idade, orientação sexual, neurodivergência, deficiência física, composição familiar, etc.) estão presentes no meu setor, unidade, organização?

2 - Recrutar e selecionar com foco em promover diversidade

Faz-se necessário promover processos seletivos inclusivos, garantindo que pessoas negras, indígenas e de outras etnias sub-representadas na sociedade tenham acesso às oportunidades e às vagas. O(a) gestor(a) pode adotar currículos anônimos e firmar parcerias que atuam com diversidade étnico-racial. Outro passo fundamental é colaborar com as lideranças negras e indígenas, entendendo que o racismo estrutural impõe mais exigências para o exercício do cargo no cotidiano.

Para saber mais: Acompanhou o lançamento do resultado da parceria MIR, ENAP e MGI, intitulado "Vozes Negras no Serviço Público: Memórias e narrativas transatlânticas" (2024)? Acesse o livro pelo *link*: https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/materias-cgddp/LivroVozesNegrasnoserviopblico.pdf

Outra dica é que La-Bora!GOV reuniu dicas para uma gestão inclusiva e com foco em diversidade. Acesse pelo *link:* https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/laboragov/curadoria-tematica/gestao-inclusiva-e-diversidade.

Perguntas-chave para o(a) gestor(a): Como posso intervir para ampliar a representatividade étnico-racial em meu setor, unidade, instituição? Como posso colaborar no dia a dia das lideranças negras e indígenas ao meu redor?

3 - Formar e sensibilizar lideranças e equipes

Passo fundamental para a organização promover a igualdade racial é capacitar líderes para exercerem seus cargos a partir de uma consciência racial crítica, evitando que as decisões sejam influenciadas por estereótipos raciais amplamente disseminados na sociedade. Recomendado o treinamento regular de gestores e equipes em Educação para as Relações Étnico-Raciais, sobretudo em temas relacionados ao racismo estrutural, privilégio branco e enfrentamento das microagressões em função de etnia, raça ou cor. As capacitações devem ser acompanhadas de incentivo ao desenvolvimento de lideranças negras e indígenas dentro da organização.

Para saber mais: Já leu a obra imperdível de Adilson José Moreira? Confira: "Letramento Racial: uma proposta de reconstrução da democracia brasileira" (Editora Contracorrente, 2024).

Sobre cursos de formação e capacitação no tema, confira a próxima seção onde explicaremos a Trilha de Aprendizagem em Noções Básicas de Letramento Racial.

Perguntas-chave para o(a) gestor(a): Quais cursos e treinamentos relacionados ao assunto já fiz? Dentre as capacitações previstas para fazer no ano, quantas serão voltadas para as Relações Étnico-Raciais? De que forma as questões de diversidade étnica e racial estão presentes no cotidiano do meu setor, unidade, instituição?

4 - Promover espaços seguros para diálogo sobre questões étnico-raciais
É muito importante que as lideranças da organização apoiem os canais institucionais para que as pessoas possam falar sobre vivências étnico-raciais sem medo de represálias. O objetivo desses canais é valorizar escutas ativas e promover rodas de conversa e fóruns sobre inclusão e diversidade étnico-racial na rotina da organização. Gestores(as) também precisam estar atentos(as) ao que as pessoas da sua equipe afirmam sentir ou observar em relação a preconceitos e discriminações.

Para saber mais: Já assistiu à palestra de Magali Dantas, servidora do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e vencedora do Prêmio Espírito Público de 2024? Acesse a palestra "Ouvir para liderar: fomentando uma cultura de diálogo" pelo *link* da página do Ministério de Planejamento e Orçamento no Youtube (2024): https://www.youtube.com/watch?v=WGzIQZrxBXk

Perguntas-chave para o(a) gestor(a): Como posso aprimorar minhas habilidades para o diálogo sobre as questões étnico-raciais com a minha equipe? Como posso apoiar iniciativas desse tipo de diálogo dentro da organização? Conheço os canais e os eventos dedicados ao assunto?

5 - Adotar e monitorar indicadores de diversidade étnico-racial
Os(as) gestores(as) podem atuar em parceria com a área de Gestão de Pessoas para gerar e acompanhar dados sobre diversidade étnico-racial das equipes, sobre as ações de formação/capacitação realizadas, as promoções em cargos, os desligamentos etc. A organização poderá utilizar esses dados para identificar disparidades e agir sobre elas com políticas afirmativas em setores ou em todas as unidades.

Para saber mais: Confira os indicadores e metas estabelecidos pelo Ministério da Igualdade Racial (MIR), em parceira com o Ministério dos Povos Indígenas (MPI) e Secretária Geral da Presidência da República, para o 18º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS 18), voltado para a eliminação do racismo e da discriminação étnico-racial, contra os povos indígenas e afrodescendentes, em todas as suas formas (Portaria Conjunta nº MPI/MIR/SG nº 198, de 24/09/2025, publicado no Diário Oficial da União em 25/09/2025).

Perguntas-chave para o(a) gestor(a): Existe um censo étnico-racial na minha organização? Como posso colaborar com a produção de dados e de indicadores sobre diversidade na organização? Como vou monitorar a diversidade étnico-racial em minha equipe?

6 - Implementar políticas de equidade e ações afirmativas
Definir metas de inclusão étnico-racial nas equipes é uma medida importante para estabelecer foco na promoção da igualdade racial na organização. Com isso, será possível acompanhar o acesso de pessoas negras e indígenas às oportunidades de desenvolvimento na carreira e em relação aos cargos de gestão. Podem ser incluídas outras medidas, como a implementação de programas de treinamento e mentorias específicas para os grupos étnico-raciais sub-representados.

Para saber mais: Conhece o Programa Federal de Ações Afirmativas (PFAA) do Ministério de Igualdade Racial? Confira os relatórios disponíveis no *site* do MIR: https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/acoes-afirmativas.

Perguntas-chave para o(a) gestor(a): Existe(m) ação(ões) afirmativa(s) adotada(s) pela minha organização? Se não, que tipo de ação afirmativa pode ser implementada no contexto do Iphan?

7 - Valorizar as identidades e expressões culturais étnico-raciais na unidade do Iphan

Definir calendários regionais com datas comemorativas dos grupos étnico-raciais nos Estados é medida importante para que os(as) gestores(as) incentivem suas equipes a abordar a diversidade não apenas com ações institucionais voltadas para o público externo, mas dentro da sua unidade. No âmbito da organização, o(a) gestor(a) pode incentivar instâncias de representatividade étnico-racial, a exemplo do COPMAF, que necessitam constar na estrutura regimental e de dotação orçamentário-financeira para atuar nas pautas referentes ao patrimônio cultural de matriz africana, ou criação de novas instâncias dedicadas a outras referências étnico-raciais.

Para saber mais: Consulte as legislações estaduais e locais para montar um calendário de datas comemorativas condizente com a diversidade étnico-racial em seu Estado. Algumas datas relevantes em âmbito nacional: 21 de março - Dia Internacional pela Eliminação da Discriminação Racial, 19 de abril – Dia dos Povos Indígenas, 03 de julho – Dia Nacional para o Combate à Discriminação Racial; 20 de novembro – Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra.

Além disso, é possível realizar atividades participativas em sua unidade para mapear informações históricas e referências socioculturais sobre o local em que a unidade do Iphan está situada (o bairro, a rua, o terreno ou o imóvel), refletindo coletivamente sobre a representatividade de grupos étnico-raciais no espaço físico do Iphan na localidade. Para planejar uma atividade como essa, é possível conversar com a equipe da Coordenação Geral de Educação, Formação e Participação Social (COGEDU/DAFE).

8 - Combater o racismo e a discriminação por etnia, raça ou cor

O(a) gestor(a) precisa estar ciente da legislação para identificar situações e intervir em seu ambiente de trabalho para combater situações impróprias e prejudiciais que envolvam questões raciais de menor ou maior gravidade. Precisa conhecer os canais para registro de denúncias e, sobretudo, adotar providências dentro da organização e, quando a situação demandar, em outras instituições. Além disso, deve conhecer e divulgar o Código de Conduta Ética dos Agentes Públicos do Iphan e o Guia de Orientações para Prevenção do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no Governo Federal (Guia Lilás) a fim de ajudar a prevenir condutas inadequadas nos relacionamentos interpessoais na equipe, na organização e junto ao público externo.

Para saber mais: O do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) oferece um Catálogo de Políticas Públicas em que estão divulgadas 13 políticas voltadas para a promoção da igualdade racial no país. Confira! Disponível no *site*: https://catalogo.ipea.gov.br/area-tematica/32/igualdade-racial , acesso em 25 set 2025.

Confira informações relevantes nas seguintes seções deste Protocolo: **3.1. Legislação: a obrigatoriedade de promover a Igualdade Racial no Brasil;** e **4. Manual de Procedimentos para Vítimas de Assédio ou Discriminação por Etnia, Raça ou Cor**.

Perguntas-chave para o(a) gestor(a): O que preciso aprofundar de conhecimentos em relação às leis de combate ao racismo? Com quem posso aprender mais informações a respeito de denúncias? Qual é a minha responsabilidade para reportar denúncias de assédio ou discriminação em meu setor, unidade, organização? E em caso de crime de racismo, qual é o meu papel para tomar providências?

9 - Investir no desenvolvimento de habilidades gerenciais para evitar abordagens inadequadas no ambiente de trabalho e perante as equipes

Gestores públicos devem estar preparados para garantir que o ambiente de trabalho seja intolerante a situações que embaracem ou constranjam qualquer integrante da equipe (cf. Guia Lilás, CGU, 2024). Para tanto, é necessário que os(as) gestores(as) se capacitem periodicamente para desenvolver habilidades de gestão de equipes e na prevenção de assédio e discriminação.

Para saber mais: Já assistiu às palestras do La-Bora!Gov voltadas para lideranças no setor público? Aqui sugerimos três temas já abordados na página do Youtube: "Comunicação organizacional empática", "Gestão de times: saia da zona de controle e vá para a zona de gestão" e "Segurança psicológica no trabalho e confiança criativa". Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=T7Z1g8LQExM&list=PLyamWeGB05we211tJ68EfdFIB8wApfsb_&index=12 ; e https://www.youtube.com/watch?v=MfNKvGAc-nw&list=PLyamWeGB05we211tJ68EfdFIB8wApfsb_ ; e https://www.youtube.com/watch?v=9EZRTdacmEg

Perguntas-chave para o(a) gestor(a): Como estou lidando com situações difíceis na minha equipe? Tenho ferramentas adequadas para dialogar e intervir quando necessário? Quanto tempo tenho reservado para aprimorar minhas habilidades em gestão de equipes?

10 - Fazer o diagnóstico sobre a reprodução de desigualdades raciais em seu setor/unidade/organização

Para identificar os riscos de reprodução de desigualdades raciais nos serviços prestados em seu setor, ou unidade ou organização, o(a) gestor(a) pode realizar um diagnóstico por meio da **INCLUA: Plataforma de Recursos Pró-Equidade em Políticas Públicas (IPEA)**. Gratuita, automatizada e de fácil acesso, a ferramenta de diagnóstico possibilita a identificação e a análise de possíveis falhas e problemas no serviço (e também em projetos concretos de política pública, programa ou ação) que podem prejudicar a inclusão, o acesso e o usufruto dos benefícios e serviços públicos por parte das populações negra e indígena, dos ciganos e das comunidades tradicionais.

Para saber mais: Já acessou o *site* da Plataforma INCLUA? Nesta página do IPEA, é possível saber mais sobre a ferramenta de diagnóstico e outras informações úteis para as instituições comprometidas com o enfrentamento das desigualdades sociais no serviço público. Disponível em: https://inclua.ipea.gov.br/diagnostico-2

Perguntas-chave para o(a) gestor(a): Antes de planejar as ações do seu setor, você realiza algum diagnóstico? Para diagnosticar o serviço prestado pelo seu setor sob o viés étnico-racial, quanto tempo você e sua equipe dedicarão? De que maneira esse tipo de diagnóstico impactaria o planejamento, a execução e a avaliação do serviço prestado no seu setor, unidade, organização?

3.3. Trilha de aprendizagem para Educação em Relações Étnico-Raciais no Iphan

Curadoria Técnica: Bruna da Silva Ferreira

A trilha de aprendizagem do Protocolo de Igualdade Racial está organizada em **3 (três) dimensões complementares**. A primeira, voltada aos "Conhecimentos Sócio-históricos sobre as Relações Étnico-raciais", oferece fundamentação teórica e crítica sobre os processos de racialização e o papel do Estado na promoção da igualdade racial. A segunda, centrada em "Dinâmicas Vivenciais", propicia experiências de autoconhecimento, reconhecimento identitário e reflexão coletiva sobre privilégios, desigualdades e pertencimentos raciais. A terceira dimensão, dedicada ao "Desenvolvimento de Habilidades Gerenciais", fortalece competências institucionais para a incorporação da perspectiva racial na gestão pública, com foco em planejamento, normativas e medidas de enfrentamento do racismo institucional.

Complementarmente, a trilha prevê uma **Fase de Monitoramento e Avaliação Continuada**, voltada à mensuração do engajamento, dos aprendizados e dos impactos na prática institucional, por meio de instrumentos participativos e relatórios de acompanhamento.

3.3.1. Conhecimentos sócio-históricos sobre as relações étnico-raciais

Objetivo: Oferecer base conceitual e histórica para compreender a formação racial brasileira, os mecanismos de racialização e as políticas públicas de igualdade racial.

Carga horária total sugerida: 54 horas

TIPO DE ATIVIDADE	DESCRIÇÃO	CARGA HORÁRIA
Leitura mediada: "Dispositivo de Racialidade" (Sueli Carneiro)	Grupos de leitura com facilitação e debates semanais sobre os conceitos de racialidade e poder.	16h
Curso EAD: "Letramento Racial aplicado ao setor público" (ENAP)	Formação introdutória com enfoque em institucionalidade, políticas afirmativas e diversidade.	30h
Seminário Temático: "Relações étnico-raciais e o Estado brasileiro"	Exposição dialogada com pesquisadoras/es convidadas/os e mediação de participantes.	4h
Produção reflexiva: síntese individual ou em grupo	Registro de aprendizados e autoanálise sobre o papel das instituições na reprodução do racismo estrutural.	4h

3.3.2. Dinâmicas vivenciais

Objetivo: promover reconhecimento identitário, empatia e percepção das desigualdades raciais a partir de experiências subjetivas e coletivas.

Carga horária total sugerida: 44 horas

TIPO DE ATIVIDADE	DESCRIÇÃO	CARGA HORÁRIA
Oficina vivencial: Mapa "Onde estão as pessoas negras ao meu redor?"	Exercício de autoanálise e mapeamento racial nos espaços institucionais.	4h
Oficina: "Autoaudiodescrição"	Prática de reconhecimento e nomeação das próprias características físicas e identitárias.	4h
Oficina: "Autodeclaração racial"	Formação teórico-prática sobre o uso responsável e político da autodeclaração racial, com simulações e estudo de casos.	16h
Leitura mediada: "Tornar-se negro" (Neusa Santos Souza), "Peles negras, máscaras brancas" (Frantz Fanon), "O pacto da branquitude" (Cida Bento)	Rodas de leitura com fichamento e partilha de percepções pessoais e coletivas.	20h

3.3.3. Desenvolvimento de habilidades gerenciais

Objetivo: capacitar gestoras/es e equipes técnicas para incorporar a igualdade racial na gestão pública, no planejamento e na tomada de decisão.

Carga horária total sugerida: 36 horas

TIPO DE ATIVIDADE	DESCRIÇÃO	CARGA HORÁRIA
Leitura mediada: "O pacto da branquitude" (Cida Bento) – enfoque institucional	Discussão orientada para gestores, com foco em práticas de liderança e promoção da igualde racial.	8h
Estudo de caso: "Guia de enfrentamento ao racismo institucional" (Geledés)	Aplicação de ferramentas de diagnóstico e simulações de resolução de casos reais na administração pública.	8h
Formação teórica: "Ordenamento jurídico e políticas de igualdade racial"	Módulo expositivo-prático com análise de marcos legais (Lei 12.288/2010, Estatuto da Igualdade Racial, convenções internacionais, portarias, etc.).	12h
Oficina de planejamento e indicadores raciais	Construção de planos de ação, definição de metas e indicadores de monitoramento de equidade racial nas unidades.	8h

3.3.4. Síntese Geral da Trilha de Aprendizagem

EIXO	CARGA HORÁRIA TOTAL
1. Conhecimentos sócio-históricos	56h
2. Dinâmicas vivenciais	44h
3. Habilidades gerenciais	36h
Total Geral de Horas	136h

No âmbito do Plano de Capacitação de Pessoal do Iphan, a Trilha de Aprendizagem em Educação para as Relações Étnico-Raciais contará com uma previsão orçamentário-financeira, anualmente, para o desenvolvimento das atividades formativas dos 3 eixos, com a exceção do curso EAD "Letramento Racial no Serviço Público", disponível gratuitamente na plataforma da Escola Virtual de Governo (EVG/ENAP).

A Trilha de Aprendizagem será incentivada pela Alta Gestão em todas as equipes do Iphan, recomendando que as capacitações ocorram durante o expediente de trabalho em prévio acordo com as chefias imediatas.

3.4. O apoio psicossocial de gestores e gestoras com foco em relações étnico-raciais

1° passo: Demonstre que não tolera comportamentos que violem direitos dentro da equipe:

De acordo com o Guia de Orientações para Prevenção e Enfrentamento de Assédio Moral e Sexual e Discriminação (Guia Lilás, CGU, 2ª edição, 2024), as microviolências precisam ser tratadas com celeridade pelos gestores e gestoras e pela organização para que não escalonem e se transformem em condutas de assédio e discriminação:

> **"Muitas vezes, os assédios e as discriminações começam de forma sutil, disfarçados como uma brincadeira de mau gosto ou um conflito momentâneo, dificultando sua percepção como uma violação grave. Essa violência, geralmente psicológica, pode passar despercebida no início, mas, com o tempo, os efeitos negativos à saúde mental dos envolvidos se tornam evidentes." (p. 6).**

- Promova conversas com a equipe para abordar a situação ocorrida e o motivo da intervenção, inclusive alertando sobre as possíveis consequências de falas, gestos e outras condutas para a dignidade das pessoas no ambiente de trabalho.
- Destaque os tipos de providências administrativas para as condutas reiteradas: a representação para a Corregedoria do Iphan, por exemplo.
- Reafirme o compromisso da organização para a prevenção e enfrentamento do assédio e discriminação por etnia, raça e cor.
- Incentive a capacitação dos integrantes da equipe nos cursos da Trilha de Aprendizagem para Relações Étnico-Raciais.

2° passo: Escute e acolha se alguém da equipe lhe procurar:

Ao ser procurado por alguém de sua equipe com relato sobre situação de assédio ou discriminação por etnia, raça ou cor, lembre-se de exercitar a escuta ativa e o acolhimento.

- É fundamental não duvidar da vítima.
- Forneça orientações sobre a Rede de Acolhimento do Iphan e sobre os procedimentos para registro de denúncias, tal como consta neste Protocolo.

3° passo: Comunique a área de gestão de pessoas quando a situação precisar de medida cautelar

Caso perceba que a situação exige a adoção de alguma medida imediata, comunique a área de gestão de pessoas. Por exemplo, encaminhamento para apoio psicológico ou psiquiátrico, afastamento do convívio entre a pessoa agressora e quem foi agredida, etc.

- Nestes casos, procure também a Ouvidoria.
- Esteja atento para as situações de assédio e discriminação por etnia, raça ou cor em seu ambiente de trabalho:

Lembre-se que o Assédio moral é um fenômeno complexo que abrange desde a desqualificação até a exclusão social no ambiente de trabalho. De acordo com o Protocolo de Julgamento com Perspectiva Racial, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), é preciso considerar o seguinte (CNJ, 2024, p.150).

Esse tipo de violência não se restringe apenas às relações hierárquicas e de poder, baseada na relação empregado-empregador, mas também está presente na relação entre os pares e até mesmo quanto a terceiros externos à organização, revelando como as discriminações estruturais se manifestam no cotidiano laboral. O impacto do assédio moral racializado é profundo.

- Trabalhadoras e trabalhadores negros que sofrem assédio moral podem sofrer uma série de consequências negativas para a saúde mental, incluindo depressão, ansiedade, estresse pós-traumático e ideação suicida.
- Essas consequências são agravadas pela falta de apoio social e institucional, o que, em geral, deixa as vítimas sem recursos adequados para lidar com a situação, quer pela inexistência de meios de acolhimento na empresa, quer pelo sentimento de vergonha de expor a outras pessoas as violências sofridas no ambiente de trabalho.

4. MANUAL DE PROCEDIMENTOS PARA VÍTIMAS DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO POR RAÇA, ETNIA OU COR

1. PARA QUE SERVE O MANUAL?
2. O GUIA LILÁS (CGU)
3. COMO IDENTIFICAR SITUAÇÕES DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO ÉTNICO-RACIAL OU DE CRIME DE RACISMO?
4. ONDE BUSCAR APOIO NO IPHAN?
5. COMO ACESSAR O ACOLHIMENTO?
6. COMO REGISTRAR A DENÚNCIA?
7. COMO OCORRE A APURAÇÃO DE DENÚNCIA?
8. COMO DENUNCIAR CRIME DE RACISMO?
9. RESPONSABILIZAÇÃO DOS AGENTES PÚBLICOS

4.1. Para que serve o manual?

Aqui você pode encontrar informações importantes para vítimas e para pessoas que presenciaram, nos locais de trabalho do Iphan, alguma situação de assédio ou discriminação em função da etnia, da raça ou da cor.

Este material tem como objetivo orientar indivíduos, equipes, as(os) gestoras(es) públicas(os) a procurar os serviços disponíveis, bem como a adotar medidas significativas no enfrentamento do assédio e da discriminação étnico-racial no ambiente de trabalho.O manual foi baseado no Guia Lilás da Controladoria Geral da União (CGU), que fornece as "Orientações para Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no Governo Federal". Também constam, no presente material, informações e entendimentos jurídicos obtidos em outros documentos da Corregedoria Geral da União, do Conselho Nacional de Justiça e de mais autores citados ao longo do texto.

As orientações aqui apresentadas são parte do compromisso da Alta Gestão do Iphan em transformar todas as unidades desta Autarquia Federal em ambientes de trabalho íntegros e seguros, livres de assédio e discriminação, para todas as pessoas.

Com este manual, o Iphan implementa as diretrizes do Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, que instituiu o Programa Federal para Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), por meio de seu Plano Setorial de Integridade.

4.2. O Guia Lilás (CGU)

O Guia Lilás está disponível no *site* da CGU na internet[2] e hoje, é uma referência para que as(os) gestoras(es) públicas(os) previnam, detectem e enfrentem os desvios de conduta, violações ou desrespeito a direitos, valores e princípios nas relações de trabalho dentro das organizações públicas.

Trata-se de um guia que orienta agentes públicos a se aperfeiçoarem para combater todas as formas de violências decorrentes das relações de trabalho, em especial o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação.

[2] Guia de Orientações para Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Governo Federal, CGU, 2024, disponível em: ttps://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contra-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guialilas2024.pdf.

Especificamente em relação ao assédio e à discriminação no trabalho por aspectos étnico-raciais, o Guia Lilás apresenta o dado de que 53,6% dos profissionais negros no Brasil já sofreram um tipo de preconceito racial no ambiente de trabalho. Outro dado relevante é de que, dentre os ocupantes de cargos gerenciais, somente 29,5% são gestores negros, enquanto 69% são gestores brancos.[3]

Considerando-se que o assédio e a discriminação são problemas complexos que degradam as condições de trabalho, requerem o envolvimento de todas as pessoas da organização para resolvê-los. Assim, o Guia Lilás destaca que as mudanças necessárias não ocorrem da noite para o dia, mas exigem diálogo contínuo e o comprometimento institucional a longo prazo.

Para transformar o cenário de desigualdades étnico-raciais e promover uma cultura organizacional mais consciente e preparada para lidar com a diversidade e a inclusão, o Guia Lilás traz considerações importantes (CGU, 2024, p.16-17):

- **É papel dos agentes públicos enfrentar o assédio e a discriminação:** "As condutas esperadas de um agente público são garantir que toda(o) e qualquer cidadã(o) tenha seus direitos e liberdades respeitados; que exerça suas prerrogativas funcionais para garantir os legítimos interesses dos usuários dos serviços públicos e o bom funcionamento das instituições; e respeitar os direitos humanos em todas as suas ações, promovendo a igualdade, a inclusão e o respeito à diversidade."
- **Combater o racismo e a discriminação é um esforço coletivo:** "Combater o racismo e a discriminação racial envolve não apenas a rejeição de atitudes racistas, mas também o engajamento na promoção da igualdade, justiça e respeito à diversidade étnico-racial. Essa luta é uma responsabilidade coletiva que requer mudanças tanto em nível individual quanto sistêmico, além de compromisso pétreo do Estado que exige educação e ação constante dos gestores públicos."
- **É preciso estar atento para a dinâmica da discriminação racial no cotidiano de trabalho**: "Essa dinâmica se baseia em diferentes motivações, como características físicas, culturais, entre outros marcadores do comportamento humano e pode se manifestar como racismo institucional, estrutural, ambiental, recreativo ou algorítmico. No Brasil, especial atenção deve ser dada também ao racismo religioso que é estritamente endereçado às religiões de matriz africana, seus símbolos materiais e imateriais e seus adeptos."

[3] Os dados apresentados pelo Guia Lilás são de pesquisa do Instituto Ethos, ONU Mulheres e Ministério Público do Trabalho em 2018. (CGU, 2024, pp.8-9).

4.3. Como identificar situações de assédio ou discriminação étnico-racial ou de crime de racismo?

Se você tem dúvidas se uma situação em que você foi (ou está sendo) vítima pode ser enquadrada como assédio ou discriminação étnico-racial, ou ainda ser crime de racismo, é importante compreender os seguintes conceitos[4]:

- **ASSÉDIO MORAL** - Uso indevido do cargo com o intuito de causar humilhação, afronta à dignidade ou dano à saúde psicológica da vítima[5]. O impacto do assédio moral racializado é profundo. Trabalhadoras e trabalhadores negros que sofrem assédio moral podem sofrer uma série de consequências negativas para a saúde mental, incluindo depressão, ansiedade, estresse pós-traumático e ideação suicida. Essas consequências são agravadas pela falta de apoio social e institucional, o que, em geral, deixa as vítimas sem recursos adequados para lidar com a situação, quer pela inexistência de meios de acolhimento no local de trabalho, quer pelo sentimento de vergonha de expor a outras pessoas as violências sofridas no ambiente de trabalho[6].
- **DISCRIMINAÇÃO** - É o tratamento desigual a indivíduos e grupos com base em sua etnia, raça ou cor. Comportamentos ou falas de distinção, exclusão, restrição ou preferência por determinada raça, nacionalidade, ascendência, cor ou etnia são consideradas discriminação racial, conforme o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010)[7].
- **RACISMO** - É considerado crime contra a humanidade e imprescritível, de acordo com o art. 5º, inc. XLII, da Constituição Federal, sendo identificado pela recusa de fornecimento de bens ou serviços; pelo impedimento ou limitação a uma atividade econômica; pela recusa de acesso a locais públicos ou abertos ao público; pelo condicionamento ou limitação de direitos; pela emissão de declarações que visam ameaçar ou insultar um indivíduo ou um grupo por razões de raça[8]. É uma forma sistemática de discriminação baseada na raça, que se expressa por práticas conscientes ou inconscientes, resultando em desvantagens ou privilégios para indivíduos, conforme o grupo racial ao qual pertencem[9].
- **INJÚRIA RACIAL** - É crime caracterizado quando um indivíduo é ofendido por sua origem, raça, cor, etnia ou religião, pois os praticantes da injúria acreditam que são superiores. A Lei nº 14.532/2023 equiparou o crime de injúria racial ao racismo, ou seja, a sanção será para o crime contra um indivíduo ou um grupo discriminado coletivamente. Sem prejuízo de sanção na esfera penal, tais condutas também são objeto de responsabilização administrativo-disciplinar.

---

[4] Utilizamos algumas definições extraídas de documento técnico da Corregedoria Geral da União e do Protocolo de Julgamento com Perspectiva Racial do CNJ com a intenção de explicar de forma mais detalhada o que são os conceitos abordados no manual.

[5] Conceito extraído da Nota Técnica nº 93/2024-CGR, no item 4.5.11. (p.5).

[6] Definição extraída do Protocolo de Julgamento com Perspectiva Racial (Conselho Nacional de Justiça, 2024, p. 150).

[7] Definição extraída do Guia Lilás (CGU, 2024, p.37).

[8] Definição extraída do Guia Lilás (CGU, 2024, p.37).

[9] Definição extraída do Protocolo de Julgamento com Perspectiva Racial (Conselho Nacional de Justiça, 2024, p. 24).

4.3.1 Quem pode ser vítima de situação de assédio ou discriminação étnico-racial no iphan?

- Qualquer pessoa que trabalhe ou estude nas unidades do Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional (Iphan), independentemente do vínculo jurídico, ou seja:

    - Servidor(a);
    - Empregado(a);
    - Estagiário(a);
    - Terceirizado(a);
    - Aluno (a);

- Usuários de serviços públicos e cidadãos em geral que sejam atingidos por conduta de agente do Iphan no exercício de suas funções.

4.3.2 Quem pode ser denunciado por assédio ou discriminação por etnia, raça ou cor?

- Qualquer agente público com vínculo com o Iphan que pratique conduta de assédio ou discriminação contra alguém do ambiente de trabalho, baseando-se na sua etnia, raça ou cor, podendo ser:

    - Superiores hierárquicos;
    - Colegas de trabalho de mesma hierarquia;
    - Aquele que nutre sentimento de autoridade em relação à pessoa assediada e abusa do poder conferido pelo cargo, emprego ou função exercida;
    - Um subordinado em relação a um superior.

4.3.3 Que tipos de condutas podem configurar assédio moral em função da etnia, raça ou cor? – **Exemplos para ajudar a compreender:**

Gestos e palavras (orais ou escritas) que violam a dignidade ou a integridade psíquica de outra pessoa;

- Atitudes que deterioram o ambiente profissional;
- Ações que excluem os trabalhadores de suas funções;
- Comportamentos que expõem individualmente ou em grupo em situações humilhantes ou constrangedoras;
- Comportamentos que desqualificam indivíduos ou grupos e se repetem no cotidiano de trabalho.

4.3.4 Que tipos de condutas podem configurar discriminação por etnia, raça ou cor? – **Exemplos para ajudar a compreender:**

- Avaliações profissionais sem critérios objetivos para a pessoa em função de sua etnia, raça ou cor;
- Isolar ou excluir pessoas no ambiente de trabalho em função de sua etnia, raça ou cor;
- Não contratar ou não promover pessoas em função de sua etnia, raça ou cor;
- Preterir pessoas devidamente qualificadas para o trabalho em função da etnia, raça ou cor.

4.3.5 Que tipos de condutas são crime de racismo ou injúria racial? – Exemplos para ajudar a compreender:

- Recusar o fornecimento de bens ou serviços;
- Impedir ou limitar uma atividade econômica;
- Recusar o acesso a locais públicos ou abertos ao público;
- Condicionar ou limitar direitos;
- Emitir declarações que visam ameaçar ou insultar um indivíduo ou um grupo por razões de raça.
- Ofender ou agredir a pessoa em razão de sua etnia, raça ou cor.

4.4 Onde buscar apoio no iphan?

A Rede de Acolhimento do Iphan está disponível para atender as vítimas e/ou as pessoas que tenham presenciado situações de assédio ou discriminação por etnia, raça ou cor, ou prática de racismo no ambiente de trabalho.

A Rede reúne profissionais das instâncias de integridade pública do Iphan (Ouvidoria-Geral - OUV, Coordenação-geral de Gestão Estratégica de Pessoas - COGEP, Secretaria Executiva da Comissão de Ética e Coordenação de Gestão da Integridade - CGINT) e seu foco é dar apoio à vítima ou à pessoa que presenciou assédio/discriminação, visando:

- Oferecer o acolhimento humanizado e sigiloso;
- Fornecer orientações sobre os espaços institucionais para denúncia e sobre a apuração das condutas na esfera correcional e penal, quando for o caso;
- Mediar recomendações para a área de gestão de pessoas, se necessário (ex.: medidas cautelares até o fim das apurações);
- Orientar a pessoa para atendimento especializado, quando for o caso;
- Auxiliar a Alta Gestão na busca por soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e de discriminação no trabalho.

A Rede contará com a Comissão de Apoio ao Acolhimento, formada por servidores que garantam a diversidade racial na atividade de acolhimento às vítimas, os quais poderão ser eleitos integrantes da Comissão Permanente para a Preservação do Patrimônio Cultural de Matriz Africana (COPMAF) e/ou da Representação Setorial dos Servidores do Iphan na Associação de Servidores do Ministério da Cultura (ASMINC).

O atendimento consiste em acolher, ouvir e orientar a pessoa afetada. No caso de ser identificada a necessidade de medida cautelar, a autoridade competente adotará o que couber, em diálogo com a pessoa e com a unidade de gestão de pessoas. E, se for o caso, procurará a Ouvidoria-Geral para registrar a denúncia ou registrará diretamente na Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação (Fala.BR) em formulário específico de Ouvidoria Interna.

4.5 Como acessar o serviço de acolhimento?

Para entrar em contato com a Rede de Acolhimento do Iphan, a pessoa pode enviar e-mail ou fazer ligação telefônica para um dos pontos focais:

- Ouvidoria Geral do Iphan (OUV): pelo e-mail ouvidoria@iphan.gov.br ou telefone 61-2024.5570;
- Secretaria Executiva da Comissão de Ética: pelo e-mail: etica@iphan.gov.br ou telefone 21-99168.8330;
- Coordenação de Gestão da Integridade (CGINT): pelo e-mail integridade@iphan.gov.br ou telefone 61-2024.5511;
- Coordenação Geral de Gestão Estratégica de Pessoas (COGEP): pelo e-mail cogep@iphan.gov.br ou telefone 61-2024.6270.

4.6 Como registrar a denúncia?

Se optar por registrar a denúncia no Fala.BR, você poderá escolher entre se identificar ou permanecer anônimo. Em resumo, a comunicação de uma irregularidade pode ocorrer de três formas:

- **Com identificação (login GOV.BR):** a denúncia é registrada mediante o uso da Conta GOV.BR, identificando a pessoa com segurança digital. Nesse caso, os dados pessoais são utilizados para autenticação e o andamento pode ser acompanhado pelo número de protocolo (NUP), além de poder ser contatado para complementar a denúncia.

- **Com solicitação de pseudonimização:** você informa seus dados, mas opta pela proteção da identidade. Nesse caso, a denúncia é registrada de forma a resguardar seus dados pessoais, e o acompanhamento pode ser feito pelo número de protocolo (NUP).

- **Sem identificação (sem login GOV.BR):** a denúncia é registrada sem necessidade de login no GOV.BR e sem dados pessoais, não sendo gerado número de protocolo (NUP) para acompanhamento. Ressalta-se que o registro anônimo impossibilita as ações acima mencionadas e, caso não contenha elementos mínimos de autoria e materialidade, poderá ser arquivada durante a análise da ouvidoria simplesmente pela impossibilidade de complementação, uma vez que não há identificação do manifestante.

Aqui trazemos a explicação resumida do Guia Lilás para vítimas, gestores, gestoras e a Ouvidoria-Geral ao registrar uma denúncia:



A manifestação passará por uma análise da Ouvidoria-Geral, que verificará se há elementos mínimos de autoria e materialidade no relato. Com a presença desses elementos, a manifestação segue para a unidade correcional.

Destaca-se que as denúncias que envolvem terceirizados, sem a participação de servidores, são encaminhadas para a área de Gestão do Contrato. E as denúncias envolvendo estagiários são encaminhadas para a COGEP.

Na Corregedoria, é realizada a apuração e pode ser instaurado um Procedimento Administrativo Disciplinar (PAD). Nos casos de suposta conduta de assédio ou discriminação, a Corregedoria se empenhará em realizar a apuração no menor prazo possível, com foco na adoção de todas as providências legais. O denunciante, em posse do número do processo autuado na Corregedoria, poderá acompanhar as informações básicas sobre o trâmite realizando consulta na plataforma da Controladoria Geral da União (CGU), disponível em: https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/atividade-disciplinar/cgu-pad/consulta-de-processos-1.

4.7 Como ocorre a apuração de denúncias?

Na Corregedoria do Iphan, a primeira providência quando se recebe a denúncia é a realização de um **juízo inicial de admissibilidade.** Será analisada a notícia de infração e se decidirá se há elementos mínimos para justificar a investigação dos fatos. Sem tais elementos, a denúncia deverá ser arquivada.

Para possibilitar os trabalhos da Corregedoria, é importante que a denúncia contenha o maior detalhamento sobre o fato: descrever quem é o agente público que praticou o fato, o que este fez exatamente, se a conduta foi praticada isoladamente ou frequentemente, o local do fato, se houve testemunha ou outras evidências sobre o ocorrido, dentre outros elementos.

Caso se entenda que a situação contém informações mínimas sobre a possível irregularidade narrada, instaura-se um **procedimento investigativo.** Este serve para a colheita de elementos que reforcem a ocorrência dos fatos e indiquem a existência de indícios mais robustos sobre a sua autoria, além de apresentar conclusões quanto à possibilidade de punição disciplinar daquela pessoa a quem se atribuiu a conduta infracional.

Ao final do procedimento investigativo, poderá ser sugerida à autoridade competente: A) o **arquivamento** do feito, em razão de ausência indícios de autoria, ou materialidade, ou ocorrência de prescrição, por exemplo; B) a **celebração de Termo de Ajustamento de Conduta** com o investigado, caso se constate a ocorrência de infração de menor potencial; ou C) a **instauração de um processo administrativo disciplinar**.

O Processo Administrativo Disciplinar ou a Sindicância Acusatória visa à apuração da responsabilidade do servidor por infração disciplinar praticada no exercício de suas atribuições ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido, observados os princípios do contraditório e da ampla defesa.

Também é importante destacar que a Corregedoria-Geral da União (CRG) recomenda às unidades correcionais que os processos e procedimentos referentes a assédio sexual, assédio moral e discriminação tenham prioridade na tramitação, em atenção à situação das vítimas e em decorrência da natureza da prova, a qual normalmente depende de memórias sujeitas à ação deletéria do tempo, o que poderá comprometer a precisão das informações prestadas.

A seguir, trazemos as orientações do Guia Lilás sobre o processo de apuração de denúncia na Corregedoria:



4.8 Como denunciar o crime de racismo?

Aqui trazemos orientações de como você pode denunciar crime de racismo. As informações são baseadas no *site* do Ministério da Igualdade Racial, do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, no Ministério Público e do Instituto DACOR - Dados sobre Racismo[10]:

a) PRESENCIAL:

- **Se estiver em emergência:** caso o crime esteja acontecendo no momento, a vítima ou quem estiver presenciando pode chamar a Polícia Militar por meio do 190. Além de fazer parar a agressão, a PM pode prender a pessoa agressora e levá-la à delegacia.
- **Se o crime já aconteceu:** Procure a Delegacia da Polícia Civil mais próxima de onde ocorreu o fato e registre a ocorrência. Conte a histórica com o máximo de detalhes, inclusive nomes e contatos das testemunhas. Solicite ao policial para incluir na queixa que deseja que a pessoa agressora seja processada. Isso é muito importante. Se o policial abrir apenas um TCO (termo circunstanciado de ocorrência), insista que o crime não é de menor potencial ofensivo e deve ser investigado por meio de inquérito policial.

[10] Fontes de onde extraímos as orientações: Ministério da Igualdade Racial, Guia Orientação para Denúncias de Racismo Religioso (2024), disponível em: https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/guia-denuncias-racismo-religioso/CartilhaEnfrentamentoaoRacismoReligiosov9.pdf ; Instituto DACOR, Racismo é crime e saiba como denunciar, disponível em: https://institutodacor.ong.br/racismo-e-crime-saiba-como-denunciar/; Ministério Público de Pernambuco. Informações práticas para denunciar crimes raciais, disponível em: https://portal.mppe.mp.br/documents/20121/0/Cartilha+GT+Racismo+MPPE+2022+web.pdf/b5f15575-72a1-d77d-47dc-a8859512d235?t=1690222235599

- **Se o crime não é contra apenas uma pessoa, mas atinge toda a coletividade,** procure a Promotoria de Justiça de sua cidade ou contate a Ouvidoria do Ministério Público (Disque 127).

b) TELEFONE: O Disque Direitos Humanos – **Disque 100** é um serviço do governo federal em que é possível apresentar denúncias de racismo e discriminação. O serviço funciona diariamente, 24 horas por dia, incluindo sábados, domingos e feriados. As ligações podem ser feitas de todo o Brasil por meio de discagem direta e gratuita, de qualquer terminal telefônico fixo ou móvel, bastando discar 100.

O Disque 100 está disponível pelo aplicativo de mensagens WhatsApp para receber atendimento ou denunciar. Basta enviar uma mensagem para o número (61) 99611-0100 ou pelo *link* https://wa.me/5561996110100 .

c) INTERNET: Para registrar ou acompanhar manifestações de denúncias no âmbito de atuação das instituições governamentais federais, acesse a Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação, conhecida como Fala.BR: https://falabr.cgu.gov.br/web/home.

4.9. Responsabilização de agentes públicos

4.9.1 qual é a responsabilização administrativa por condutas de assédio moral ou discriminação por etnia, raça ou cor?

O Guia Lilás recomenda que as organizações públicas utilizem a "Régua da Violência" para examinar a gradação da potencial violência de atitudes e gestos no ambiente de trabalho. Além de identificar situações que exigem medidas preventivas, a Régua da Violência será relevante no processo de apuração administrativa, considerando o encaminhamento para a seara criminal, se for o caso.

Considerando que assédio e discriminação são situações graves que causam danos muitas vezes irreversíveis às vítimas, ao abordar as penalidades previstas para os agentes públicos, utilizaremos o entendimento da Corregedoria Geral da União em sua Nota Técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG[11].

Segundo a Nota Técnica, a expressão assédio moral será adotada, na seara disciplinar, em relação às condutas graves que envolvem o uso indevido do cargo com o intuito de causar grave humilhação, afronta à dignidade ou dano à saúde psicológica da vítima; ou a prática de condutas graves, consideradas escandalosas nos termos da lei, o que também envolve a prática de alguma conduta tipificada no código penal como gravemente ofensiva à vítima; ou ainda a situação de ofensa física.[12]

[11] O documento da Controladoria Geral da União trata do enquadramento disciplinar do assédio moral e da discriminação em ambiente laboral e está disponível no Repositório da CGU na internet, pelo link: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/93461/1/Nota_Tecnica_93_2024_CGUNE_DICOR_CRG.pdf, acesso em 14/10/2025.

[12] Extraído da Nota Técnica nº 93/2024/CGUNE/CGR, item 4.5.11, p.5.

Também de acordo com a Nota Técnica, a expressão discriminação, na seara disciplinar, diz respeito às condutas graves que sejam tipificadas como crime (racismo, injúria racial, homofobia e transfobia[13]); ou conduta grave que seja direcionada diretamente a uma pessoa ou conjunto determinado de pessoas em função da etnia, raça ou cor; ou com intenção discriminatória, cujo intuito ou resultado seja causar humilhação, grave constrangimento ou dano psicológico.

Por tais entendimentos, está prevista a penalidade máxima expulsiva (de demissão, destituição de cargo em comissão ou cassação de aposentadoria) para o praticante de condutas de assédio moral e discriminação por etnia, raça ou cor, enquadrando-se no descumprimento do Art. 117, IX e e do Art. 132, V da Lei nº 8.112/1990 (quando presentes os elementos caracterizadores de cada tipo).

Nas situações de menor gravidade, a atuação disciplinar tem por objetivo prevenir ou reprimir os riscos de degradação das relações de trabalho, com vistas à manutenção de um ambiente laboral saudável e íntegro. Nesse sentido, os praticantes de condutas impróprias no ambiente de trabalho em função de etnia, raça ou cor estão sujeitas às penalidades de advertência ou suspensão, seja pelo enquadramento na violação de deveres previstos no art. 116 da Lei nº 8.112 (violação aos deveres de lealdade às instituições, de manter conduta compatível com a moralidade e/ou de tratar com urbanidade as pessoas), seja por incorrer em alguma proibição estabelecida no art. 117 (especialmente a proibição de promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição).

4.9.2 Qual é a responsabilização na esfera penal pelo crime de racismo ou de injúria racial?

Caso a conduta apurada tenha indícios de crime, a Corregedoria comunica o fato à Autoridade policial.

Na esfera penal, a Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu art. 5º, XLII, que o crime de racismo é inafiançável e imprescritível. Pela Lei nº 7.716/1989, é definido como crime a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Recentemente, a Lei nº 14.532/2023 equiparou o crime de injúria racial ao racismo. A referida lei ainda estabeleceu que tais crimes terão sua pena aumentada de um terço até a metade se exercidos de forma recreativa.

[13] A Nota Técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CGR esclarece: "Também se inserem no mesmo contexto a homofobia e a transfobia, que configuram crime de racismo, nos termos de decisão vinculante proferida pelo Supremo Tribunal Federal (...)" (item 4.4.5.14, p.5).

5. AFROTECA DO IPHAN

Curadoria Técnica: rnld Nogueira

Ao iniciar as sugestões de material com diversos podcasts em torno das discussões sobre antirracismo e igualdade racial, abre-se a possibilidade de uma conversa sobre estes temas em um tom continuado e propositivo tanto para aqueles versados nestas problemáticas como para os que buscam formas de aproximação com este diálogo. As sugestões de escuta, porém, vão além de um combate ao racismo – certamente necessário – e englobam produções sobre história e protagonismo negro, afetos e relações, como também a discussão diversa feita sobre e por personalidades negras.

Diversidade semelhante, sob outra abordagem, é o que se busca destacar nas publicações do Iphan que se associam ao que buscamos abordar neste Protocolo e nesta Afroteca. Contudo, vale ressaltar que esse caráter de multiplicidade no Iphan é percebido antes nos bens e populações atendidas e não necessariamente em uma produção a isso dedicada ou especializada. Por esse motivo é que se resolveu destacar a contribuição de publicações como os Dossiês e os Planos de Salvaguarda dedicados aos Bens Culturais Registrados. Enquanto os primeiros trazem rico material acerca de bens acautelados e seu processo de patrimonialização que, lido sob a ótica deste Protocolo, pode auxiliar na percepção da relevância das identidades negras na construção do Patrimônio Cultural Brasileiro; os Planos de Salvaguarda ressaltam os esforços de preservação desses patrimônios protagonizados também por suas comunidades detentoras, ressaltando-se as diversas formas de participação social na construção de estratégias de salvaguarda para os respectivos bens.

Em seguida, este olhar de protagonismo e as questões acerca da participação do povo na construção e manutenção do Patrimônio são os caracteres que nos levam a destacar alguns dos trabalhos produzidos no Mestrado Profissional do Iphan. Ainda que a busca inicial desta Afroteca fosse por materiais de menor densidade e mais fácil apreensão, a necessidade de construção de uma discussão junto à comunidade do Iphan enseja a referência aos trabalhos em questão. Estes, a partir de uma posição privilegiada pela pesquisa, questionam a colonialidade no campo do patrimônio ou mesmo as noções de um patrimônio afro-brasileiro, mas também trazem análises da atuação do próprio Iphan junto às comunidades relacionadas a estes bens culturais e compreendidas dentro da população negra brasileira.

A gama de conteúdos aqui reunida, ainda que passível de ampliação, outras possibilidades de relação ou leituras, busca atingir as faltas percebidas e elencadas ao início do texto. Pelas discussões propostas nesta reunião, espera-se não só a participação mais ampla e engajada da comunidade do Iphan na compreensão acerca destes temas, mas também na construção daquilo que o instituto deve assumir como compromisso de reparação e equidade desde as relações entre seus integrantes até os esforços empreendidos junto ao Patrimônio Cultural. Engajamento e compromisso que, quiçá, venham a se materializar em futuras edições desta Afroteca.

Em 11/09/2025, a Coordenação de Gestão da Integridade (CGINT) enviou comunicação aos Departamentos e Coordenações-Gerais do Iphan expondo a iniciativa de composição dessa seção no Protocolo de Igualdade Racial no Iphan. A consulta às unidades visava uma construção coletiva – reiterando o processo em curso no Protocolo em si – de uma espécie de repositório de materiais e conteúdos que auxiliassem a manter em discussão uma prática antirracista no Instituto por meio de suas equipes e relações neste escopo tecidas.

A iniciativa de construção coletiva, porém, se viu parcialmente frustrada quando nenhuma das unidades contribuiu com o envio ou indicação de materiais a compor esta Afroteca. Podemos falar de uma frustração parcial, pois a colaboração nessa construção foi mantida entre a CGINT, a Comissão Técnica responsável pelos subsídios do Protocolo de Igualdade Racial do Iphan e o Comitê Permanente de Preservação do Patrimônio de Matriz Africana (Copmaf) que faria a curadoria técnica a partir das contribuições dos Departamentos e Coordenações-Gerais. Ainda que este nível de colaboração tenha se mantido, é sintomática a falta de participação das demais instâncias consultadas.

A ausência de resposta, que pode ter diversos motivos, indica ao menos a dificuldade de pautar o tema em questão de forma propositiva e com ampla adesão da comunidade do Iphan. Assim, o trabalho de curadoria técnica que se faria a partir das contribuições das diversas áreas se deu mais por uma busca por materiais que pudesse de algum modo contemplar a intenção primeira. Mas também no esforço de registro dessas lacunas de engajamento e participação a serem progressivamente sanadas, ao que se deve essa contextualização. Endereçando essa expectativa de avanço é que também se frisam as escolhas para o conteúdo elencado a seguir.

5.1. Sugestões de Podcasts

Nesta seção, listamos alguns programas de Podcasts com foco em temas da cultura, da política, dos direitos e outros aspectos para a consciência antirracista. Confira!

1. PROSA LEGAL: COMBATE AO RACISMO E PROMOÇÃO DA IGULDADE RACIAL, podcast do Tribunal de Justiça do estado do Mato Grosso. Disponível gratuitamente no Spotify: https://open.spotify.com/episode/3dHUFYg4QbcpgPeaiTzgmU

2. A LUTA POR IGUALDADE RACIAL E POLÍTICAS PÚBLICAS NO BRASIL, podcast da Fundação Astrojildo Pereira com João Jorge, presidente da Fund. Cultural Palmares. Disponível em: https://open.spotify.com/embed/episode/5MIejjEcHqyFeOaQIv6qDe?si=305f17e8abf14036&utm_source=oembed , Acesso em 24 set 2025.

3. SOBRE TONS, o podcast antirracista do Ministério Público de Minas Gerais. Disponível gratuitamente no Spotify: https://open.spotify.com/episode/7cC0Om6laHzikIasu2pIMt?go=1&sp_cid=fb5468135917l8e6a83a91d206b1d7e7&utm_source=embed_player_p&utm_medium=desktop&nd=1&dlsi=33e603787dd44a76

4. HISTÓRIA PRETA, podcast narrativo/documental sobre a memória histórica da população negra no Brasil e no Mundo. Disponível gratuitamente no Spotify: https://open.spotify.com/show/0gkJ4Wy8wXJkJc2lZVfLyx

5. PAPO PRETO, podcast semanal de jornalismo independente do Alma Preta Jornalismo. Disponível gratuitamente no Spotify: https://open.spotify.com/show/1ia9VOADtILrmOnrQ3iRSE

6. VIDAS NEGRAS, podcast onde o jornalista Tiago Rogero analisa e entrelaça a trajetória e a obra de personalidades da história e da atualidade. Disponível gratuitamente no Spotify: https://open.spotify.com/show/0qycUnfp92MidYXzMC8t0W

7. PROJETO QUERINO, podcast produzido pela Rádio Novelo que reescreve a história do Brasil sob a perspectiva negra. Disponível gratuitamente no Youtube: https://projetoquerino.com.br/podcast/

8. O HEBREU, podcast que se propõe como um espaço de encontro, reflexão e diálogo acerca das espiritualidades e religiões presentes no Brasil, abordando questões socio-culturais de forma interseccional. Disponível gratuitamente no Spotify: https://open.spotify.com/show/0JjdRSEhkPhaVKF07n5ZgU

9. AFETOS, podcast apresentado pela comunicadora Gabi Oliveira que aborda, em entrevistas com convidadas e conviados especiais, reflexões sobre afetos, saúde mental e as vivências de mulheres negras. Disponível gratuitamente no Spotify: https://open.spotify.com/show/3cEqpvXRLIyOZXAJTOERBR

10. ANGU DE GRILO, podcast produzido por mãe e filha, Flávia Oliveira e Isabela Reis, em que discutem cultura, política e questões sociais com um olhar crítico e afetuoso. Disponível gratuitamente no Spotify: https://open.spotify.com/show/15cLy4mn3GjaiuHF3WB5np

11. MANO A MANO, podcast apresentado pelo rapper e compositor Mano Brown que entrevista figuras de destaque na música, política, cultura e esporte. Disponível gratuitamente no Spotify: https://open.spotify.com/show/0GnKiYeK11476CfoQEYlEd

5.2. Sugestões de Publicações do Iphan

a) Dossiês dos Bens Culturais Registrados:
A coleção Dossiê dos Bens Culturais Registrados tem como objetivo favorecer o amplo conhecimento e valorização dos Bens Registrados como Patrimônio Cultural do Brasil. Cada dossiê têm por base os estudos que fundamentaram o processo de registro e reflete ainda etapas de pesquisa, análise e reconhecimento desse patrimônio. Exemplos como Roda de Capoeira e Ofícios dos Mestres de Capoeira; Matrizes do Samba no Rio de Janeiro; Tambor de Crioula do Maranhão; Ofício das Baianas de Acarajé; Samba de Roda do Recôncavo Baiano; e Jongo no Sudeste são alguns exemplos dos bens relacionados ao Patrimônio de Matriz Africana tratados na coleção dos Dossiês. Estes e outros volumes podem ser acessados no endereço: http://portal.iphan.gov.br/publicacoes/lista?categoria=22&busca=.

b) Planos de Salvaguarda dos Bens Culturais Registrados:
De modo semelhante à coleção de Dossiês, a série de Planos de Salvaguarda registra as estratégias e diretrizes de proteção e salvaguarda aos bens registrados. Diversos destes volumes são exemplos de participação social, articulação com as comunidades detentoras e discussões acerca do alcance das políticas públicas de patrimônio às demandas destas populações e suas matrizes de conhecimento perpetuadas em cada um dos bens registrados. Os Planos de Salvaguarda podem ser acessados no endereço: http://portal.iphan.gov.br/publicacoes/lista?categoria=22&busca= .

5.3. Sugestões de Produções do Mestrado do Iphan

a) Dissertações:
AMARAL, João Paulo Pereira do. **Da colonialidade do patrimônio ao patrimônio decolonial**. 2015. Dissertação (Mestrado Profissional em Preservação do Patrimônio Cultural) -- Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional, Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: https://bibliotecadigital.iphan.gov.br/handle/123456789/65.

CHEIBUB, Michelle de Carvalho. **Patrimônio cultural e comunidades remanescentes de Quilombos: direitos culturais e instrumentos de proteção do Iphan**. 2015. Dissertação (Mestrado Profissional em Preservação do Patrimônio Cultural) -- Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional, Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: https://bibliotecadigital.iphan.gov.br/handle/123456789/104.

LIMA, Alessandra Rodrigues. **Patrimônio cultural afro-brasileiro: as narrativas produzidas pelo Iphan a partir da ação patrimonial**. 2012. Dissertação (Mestrado Profissional em Preservação do Patrimônio Cultural) -- Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional, Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: https://bibliotecadigital.iphan.gov.br/handle/123456789/153.

CONCEIÇÃO, Iran Souza da. **Vassouras entra na Roda: a trajetória do Caxambu entre 1947 e 1888**. 2015. Dissertação (Mestrado Profissional em Preservação do Patrimônio Cultural) -- Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional, Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: https://bibliotecadigital.iphan.gov.br/handle/123456789/108.

CUNHA, Juliana da Mata. **Quem pode mais do que o dono da casa? Participação social no processo de patrimonicação do Terreiro Ilê Obá Ogunté (Sítio de Pai Adão) no Recife-PE**. 2018. Dissertação (Mestrado Profissional em Preservação do Patrimônio Cultural) -- Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: https://bibliotecadigital.iphan.gov.br/handle/123456789/110.

b) Produtos das práticas supervisionadas:

Apontamentos para identificação de saberes tradicionais ligados às plantas medicinais da Rede Fitovida: processo de construção de um guia/manual de identificação. Disponível em: http://portal.iphan.gov.br/uploads/publicacao/patrimonio_em_pratica_mestrado_profissional_v2_participacao.pdf.

Entre contas, aguidás, atabaques, pejis, xequerês, agés: a experiência da identificação de bens culturais móveis e elementos integrados à arquitetura de terreiros de candomblé. Disponível em: http://portal.iphan.gov.br/uploads/publicacao/patrimonio_em_pratica_mestrado_profissional_v2_participacao.pdf.

Relatoria da audiência pública do Cais do Valongo de 12/05/2021. Disponível em: http://portal.iphan.gov.br/uploads/publicacao/patrimonio_em_pratica_mestrado_profissional_v2_participacao.pdf.

5.4. Sugestões de outros materiais

- *Site* do GELEDÉS – INSTITUTO DA MULHER NEGRA, organização da sociedade civil que se posiciona em defesa de mulheres e de pessoas negras em função do racismo e do sexismo vigentes na sociedade brasileira, que limitam o acesso aos direitos. Disponível em: https://www.geledes.org.br/sobre-geledes/
- *Site* do INSTITUTO DE PESQUISAS E ESTUDOS AFRO-BRASILEIROS (IPEAFRO), associação sem fins lucrativos que exerce sua ação em quatro áreas: ensino, pesquisa, cultura e documentação relacionadas a comunidades afro-brasileiras. Disponível em: https://ipeafro.org.br/
- *Site* do PROJETO AFRO, plataforma afro-brasileira de mapeamento e difusão de artistas negros/as/es. Disponível em: https://projetoafro.com/
- *Site* do Acervo da REVISTA PALMARES – CULTURA AFRO-BRASILEIRA, publicação da Fundação Cultural Palmares do Ministério da Cultura. Disponível em: https://www.gov.br/palmares/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/revista-palmares-1

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BENTO, Cida. O pacto da branquitude. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.
BIKO, Bantu Steve. A Definição da Consciência Negra. Resgate do Núcleo de Estudantes Negras "Ubuntu". Universidade do Estado da Bahia – UNEB, 1971.

BRASIL. Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, assinada pelo Brasil em 7 de março de 1966. Decreto Legislativo nº 23, de 21 de junho de 1967.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Arts. 1º, 3º, 4º, 5º, incisos XLI e XLII. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 set. 2025.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial. PNUD, JUSTIÇA PLURAL e CNJ. DF: Brasília, 2024.

BRASIL. CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO (CGU). Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, 2024, DF: Brasília. Disponível em: https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contra-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-v-final_cgu-guialilas2024.pdf . Acesso em: 23 set. 2025.

BRASIL. MINISTÉRIO DA GESTÃO E INOVAÇÃO NA GESTÃO PÚBLICA. LA-BORA!GOV. Sítio institucional. Disponível em: https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/laboragov. Acesso em: 23 set. 2025.

CARNEIRO, Sueli. Dispositivo de racialidade: a construção do outro como não ser como fundamento do ser. São Paulo: Zahar, 2023.

DEFENSORIA PÚBLICA DE MINAS GERAIS (DPMG). Glossário antirracista. Sítio institucional na internet, disponível em: https://defensoria.mg.def.br/glossario-antirracista/ . Acesso em 16/10/2025.

FANON, Frantz. Pele negra, máscaras brancas. Tradução de Renato da Silveira. Salvador: EDUFBA, 2008.

FARRANHA, Ana C. (2014). Equidade e Política Pública: Anotações para uma Metodologia de Avaliação. Revista Interdisciplinar De Gestão Social, 3(3). Disponível em: https://doi.org/10.9771/23172428rigs.v3i3.9170 . Acesso em 16/10/2025.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS (FGV). Livro 1 – Critérios para Consulta Livre, Prévia e Informada. Série Caixa de Ferramentas para Abordagem Preventiva acerca dos Riscos e Impactos Socioambientais Decorrentes de Rodovias na Amazônia. São Paulo: FGV – Centro de Direitos Humanos e Empresas (CeDHE), 2021.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos**. Organização de Flávia Rios e Márcia Lima. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

MALDONADO-TORRES, N. Sobre la decolonialidade del ser: contribuciones al desarrollo de un concepto. In: CASTRO-GOMEZ, S.; GROSFOGUEL, R. (Orgs.). **El giro decolonial: reflexiones para una diversidad epistémica mas allá del capitalismo global**, p. 127-167. Bogotá: Siglo del Hombre Editores; Universidad Central; Instituto de Estudios Sociales Contemporáneos; Pontificia Universidad Javeriana; Instituto Pensar, 2007.

MBEMBE, Achille. **Crítica da Razão Negra**. Tradução de Sebastião Nascimento. 1. ed. São Paulo: n-1 edições, 2018.

MIGNOLO, W. **Histórias locais/projetos globais: colonialidade, saberes subalternos e pensamento liminar**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2003.
MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE MINAS GERAIS. **Glossário Antidiscriminatório. Vol. 3. Raça e Etnia.** Disponível em: https://www.mpmg.mp.br/data/files/CD/21/18/FF/7A9A-48106192FE28760849A8/CCRAD%20MPMG%20Glossario%20Antidiscriminatorio%20vol%203%20-%20Raca%20e%20Etnia.pdf . Acesso em 23 set. 2025.

NEXO POLÍTICAS PÚBLICAS, CEBRAP (Núcleo Afro), UERJ (Gemaa/lesp). Cotas no Ensino Superior. **Série de publicações do Consórcio de Acompanhamento das Ações Afirmativas** (30 de novembro de 2021). Disponível em: https://pp.nexojornal.com.br/index/2021/11/30/cotas-no-ensino-superior, Acesso em 24 set 2025.

NEXO POLÍTICAS PÚBLICAS, CAMPOS, L. e JÚNIOR, J.F. **Glossário Ações Afirmativas**. 24 de setembro de 2021 (atualizado 25/04/2024 às 17h08). Disponível em: https://pp.nexojornal.com.br/glossario/a%c3%a7%c3%b5es-afirmativas, Acesso em 24 set 2025.

OBSERVATÓRIO DA BRANQUITUDE (ODB). **Glossário de termos - branquitude e relações raciais**. 1a Edição. Rio de Janeiro: nov. 24, 31 pp. Disponível em: https://drive.google.com/file/d/1ULNS7u3h-LA0utS2DYZzYYvn6PzV39Eb/view. Acesso em 23 set. 2025.

ONASAYO, Claudemir Figueiredo Pessoa. **Fatores obstacularizadores na implementação da Lei 10.639-03 na perspectiva do\as professores\as das escolas públicas estaduais do município de Almirante Tamandaré-PR**. Tese de Doutorado. Dissertação de Mestrado. UFPR, 2008.

PIRES, Roberto C.R. Reprodução de Desigualdades. In: VIANA, R., SANDIM,T. e KNOP,M. (Orgs.). **Guia da Diversidade no Setor Público - a construção cotidiana de uma gestão inclusiva**. Brasília: ENAP, 2024. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/jspui/bitstream/1/8074/1/Guia%20Diversidade%20no%20Setor%20Pu%CC%81blico_versaofinal.pdf . Acesso em 16/10/2025.

SERVIÇO SOCIAL DO COMÉRCIO (SESC - Florêncio de Abreu). **Glossário Antirracista**. Projeto História da Disputa: Disputa da História. São Paulo: Sesc, 2021. Disponível em: https://www.sescsp.org.br/wp-content/uploads/2021/12/glossario-antirracista_versao_final.pdf , Acesso em 24 set 2025.

TOURINHO, Francis Solange Vieira. Tire o racismo do vocabulário. **Glossário de palavras racistas e suas substituições**. UFSC, 2022. 30p. Disponível em: https://pedagogia.paginas.ufsc.br/files/2022/11/glossa%CC%81rio-palavras-racistas-Livreto.pdf. Acesso em 23 set. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ. **Projeto Letramento Racial: como forma de combate ao racismo**. Universidade Federal do Pará. Instituto de Ciências Jurídicas Projeto Letramento Racial. Belém: ICJ/UFPA, 2023. Disponível em: https://www2.mppa.mp.br/data/files/9A/07/9A/60/1DBFB810F7967688180808FF/CARTILHA_ANTIRRACISTA.pdf. Acesso em: 23 set. 2025.

