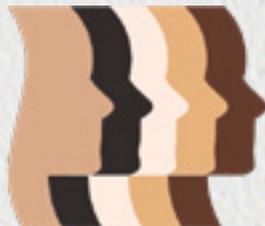


PACTO INTERINSTITUCIONAL
PRÓ-EQUIDADE RACIAL
NO ESTADO DO PARÁ



JUNTOS
vamos mais longe

MANUAL DE BOAS PRÁTICAS PRÓ-EQUIDADE RACIAL

**TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARÁ
PROCURADORIA**

**MANUAL DE BOAS PRÁTICAS
PRÓ-EQUIDADE RACIAL**

**Belém-Pará
2024**



Tribunal de Contas do Estado do Pará
Trav. Quintino Bocaiuva, 1585. Nazaré, Belém, Pará.
CEP: 66035-190 Tel.: (91) 3210-0555
tce@tcepa.tc.br
www.tcepa.tc.br

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) de acordo com ISBD
Biblioteca Benedito Frade, -Belém-PA

P221m Pará, Tribunal de Contas - Procuradoria.
Manual de Boas Práticas Pró-Equidade Racial - Tribunal de Contas
do Estado do Pará. Belém : TCE, 2024.
60p; il.

1. Manual. 2. Boas Práticas. 3. Equidade Racial. I. Brasil. II. Manual
de Boas Práticas Pró-Equidade Racial.

CDD 305.80981

Bibliotecária Responsável - Rita Helena Alves Pessoa - 1060

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARÁ

TRIBUNAL PLENO

Conselheira Rosa Egídia Crispino Calheiros Lopes

PRESIDENTE

Conselheiro Fernando de Castro Ribeiro

VICE-PRESIDENTE

Conselheiro Luís da Cunha Teixeira

CORREGEDOR

Conselheira Maria de Lourdes Lima de Oliveira

COORDENADORA DA COMISSÃO PARA O APERFEIÇOAMENTO DE MECANISMOS
PARA O DESENVOLVIMENTO DO CONTROLE EXTERNO

Conselheiro Cipriano Sabino de Oliveira Junior

COORDENADOR DA COMISSÃO DE SISTEMATIZAÇÃO E CONSOLIDAÇÃO DE
JURISPRUDÊNCIA

Conselheiro Odilon Inácio Teixeira

OUIDOR

Conselheira Daniela Lima Barbalho

COORDENADORA DA COMISSÃO DE SUSTENTABILIDADE E MEIO AMBIENTE

CONSELHEIROS SUBSTITUTOS

Julival Silva Rocha

Milene Dias da Cunha

Daniel Mello

Edvaldo Fernandes de Souza

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARÁ

COMPOSIÇÃO ADMINISTRATIVA

Conselheira Rosa Egídia Crispino Calheiros Lopes
PRESIDENTE

Conselheiro Fernando de Castro Ribeiro
VICE-PRESIDENTE

Conselheiro Luís da Cunha Teixeira
CORREGEDOR

Diógenes da Silva Fiorese
CHEFE DE GABINETE

Hellen Geysa da Silva Miranda Brancalhão
PROCURADORA

José Tuffi Salim Júnior
SECRETÁRIO GERAL

Ana Paula Cruz Maciel
SECRETÁRIA DE CONTROLE EXTERNO

Lilian Rose Bitar Tandaya Bendahan
SECRETÁRIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO ESTRATÉGICA

Maria de Lourdes Carneiro Lobato
SECRETÁRIA DE ADMINISTRAÇÃO

Alice Cristina da Costa Loureiro
SECRETÁRIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Leda Mara de Souza Monteiro
SECRETÁRIA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

Andréa Pinheiro Xerfan
SECRETÁRIA DE CONTROLE INTERNO

Antônio Carlos Sales Ferreira Júnior
SECRETÁRIO DE REPRESENTAÇÃO – SANTARÉM

Rafael Larêdo Mendonça
SECRETÁRIO DE REPRESENTAÇÃO – MARABÁ

Carmen Lúcia Dantas do Carmo
DIRETORA DA ESCOLA DE CONTAS ALBERTO VELOSO

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARÁ

FICHA TÉCNICA

PRODUÇÃO GERAL

Tribunal de Contas do Estado do Pará

INICIATIVA

Procuradoria

ORGANIZAÇÃO

Hellen Geysa da Silva Miranda Brancalhão

ELABORAÇÃO

Áurea Helena Santos Duarte (UFPA)

Caroline de Mattos Buchacra Hirschmann (TCE-PA)

Giovanna Cabral Felipe Bandeira (UFPA)

Hellen Geysa da Silva Miranda Brancalhão (TCE-PA)

Ingrid Fabiane Gonçalves Martins (UFPA)

Manuela Anthonelle Amaral Soares (UFPA)

Maria da Conceição Alves Neta (UFPA)

Rafaella Carreira Bezerra (TCE-PA)

Ubiratan Sardinha Junior (UFPA)

REVISÃO

Ana Beatriz Gonçalves de Carvalho (TJPA)

Helena Barriga Mutran Klöppel (UFPA)

Mírian Zampier de Rezende (TJPA)

Paloma Sá Souza Simões (UFPA)

Sandra Suely Moreira M. Lurine Guimarães (UFPA)

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

Clewerson Queiroz

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Como estruturar uma organização antirracista?.....	20
Figura 2 - Trilha para uma cultura organizacional antirracista.	23
Figura 3 - Sistema de Acolhimento à Vítima.....	28
Figura 4 - Processo para Diagnóstico Etnorracial.....	35

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 POR QUE ADOTAR BOAS PRÁTICAS PRÓ-EQUIDADE RACIAL?	19
2.1 Fomentar uma cultura organizacional antirracista	21
2.2 Fortalecer e garantir a aplicação das normas de combate ao racismo	24
2.2.1 Sistema de apoio à denúncia de crimes raciais	25
2.2.2 Sistema de acolhimento às vítimas	26
2.3 Promover a educação antirracista e inclusiva.....	29
2.3.1 Indicação de obras para educação antirracista	31
2.4 Realizar pesquisas e diagnósticos etnoraciais	33
2.5 Implantar políticas transversais e ações afirmativas.....	36
3. CATÁLOGO DE BOAS PRÁTICAS	38
3.1 Cartilha Antirracista	38
3.2 Combate ao Racismo.....	39
3.3 Espaço Afroteca Willivane Melo	39
3.4 Fortalecendo lideranças negras no serviço público	40
3.5 Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial.....	40
3.6 Política de Prevenção e Enfrentamento do Racismo.....	41
3.7 Política Pró-Equidade Racial do Tribunal de Contas do Estado do Pará	42
3.8 Políticas públicas à população negra nos municípios catarinenses	43
3.9 Programa Antirracista do Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul ..	43
3.10 Praticando o letramento racial no serviço público.....	44
3.11 Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça	45
3.12 SOS Racismo	46
4. GLOSSÁRIO	47
4.1 Raça.....	47
4.2 Racismo	47
4.3 Estereótipos de Raça.....	48
4.4 Preconceito Racial	48
4.5 Discriminação Racial.....	49
4.6 Branquitude.....	49
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	50
6. REFERÊNCIAS	52

PALAVRA DA PRESIDENTE

O Pacto Interinstitucional Pró-Equidade Racial, de caráter voluntário, é uma iniciativa do Tribunal de Contas do Estado do Pará que visa contribuir e fomentar a promoção da equidade racial no território paraense por meio da atuação em rede entre as instituições participantes com enfoque em ações pedagógicas e orientadoras.

Assim, no anseio de contribuir para a implementação de políticas públicas que visem a redução de problemas sociais, este ano ampliamos nossa atuação como indutores de políticas públicas em prol da equidade étnico-racial, medida relevante para o nosso Estado, onde se situa o segundo maior contingente de pessoas pardas do Brasil: 9,8% da população estadual se autodeclara preta e 69,9% que se autodeclara parda (IBGE, 2023).

O compromisso institucional de reduzir a desigualdade racial se consolidou com a aprovação da Resolução nº 19.607, de 27/02/2024 (Política Pró-Equidade Racial) e com a adoção de cotas raciais no concurso público de servidores lançado neste ano. Por conseguinte, foi aprovado o Pacto Interinstitucional Pró-Equidade Racial, instituído pela Resolução nº 19.626, de 23/04/2024.



O Pacto foi idealizado como uma forma de instrumentalizar a atuação em rede de instituições públicas e privadas em prol da equidade racial, seja por meio de ações educativas pedagógicas, seja por meio da promoção de políticas institucionais no âmbito de atuação de cada partícipe. Seu objetivo primordial, portanto, é pensar de forma coletiva as possibilidades de desarticular o racismo e co-produzir como valor público uma cultura organizacional comprometida com a equidade racial.

Para isso, este manual foi elaborado sistematizando boas práticas com potencial de orientar as instituições sobre a diversidade étnico-racial. Esta é uma iniciativa que parte do controle externo para, de forma orientadora e preventiva, construir alianças com órgãos jurisdicionados e outras instituições visando ao planejamento e à implantação de ações institucionais e políticas públicas que revertam a persistente desigualdade racial, promovendo a inclusão e a desarticulação de práticas discriminatórias que afetam a população negra. Portanto, este manual é fruto do exercício da função pedagógica do sistema Tribunais de Contas em prol do interesse social e em respeito à missão institucional de cooperar para uma sociedade paraense mais justa e equânime.

Conselheira Rosa Egídia Crispino Calheiros Lopes
PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARÁ



1 INTRODUÇÃO

“É importante ter em mente que para pensar soluções para uma realidade, devemos tirá-la da invisibilidade.”

(Ribeiro, 2019, p. 20)

Em um país de herança escravocrata como o Brasil, onde a escravização de pessoas negras perdurou por aproximadamente 388 anos, a luta contra a desigualdade racial não deve ser uma pauta exclusiva de um grupo formado pelos sujeitos diretamente afetados. Assim, é necessário que a sociedade e todas as instituições nela atuantes tenham o compromisso de promover a equidade racial, mitigando os danos da desigualdade e da discriminação racial.

Por que atuar em prol da equidade racial é importante?

Segundo o último censo realizado em 2022 (IBGE, 2023), a população brasileira é formada por 10,2% de pessoas pretas e 45,3% de pessoas pardas. Já na região norte, tem-se 8,8% da população que se autodeclara preta e 67,2% se autodeclara parda. Quando se aprofunda a análise do Censo com enfoque no Estado do Pará, extrai-se que 9,8% da população estadual se autodeclara preta e que 69,9% autodeclara-se parda.

Considerando que o Estado do Pará atualmente é formado por 144 municípios e possui uma população de aproximadamente 8.120.131 pessoas (IBGE, 2024), o contingente populacional afetado pelo quesito raça é significativo, totalizando cerca de 6.471.143 pessoas, das quais 795.772 se autodeclararam pretas e 5.675.971 se autodeclararam pardas.

Em sendo a população do Brasil, da região Norte e do estado do Pará formada majoritariamente de pessoas pretas e pardas, é importante compreender como esse marcador

social afeta a vivência destas pessoas e planejar ações que contribuam para a mudança do cenário de desigualdade e discriminação racial. Isso porque não é possível pensar a justiça social, sem considerar a justiça racial em uma sociedade desigual.

Observando a perspectiva racial por indicadores sociais (IBGE, 2023), a desigualdade pode ser observada, por exemplo, na educação, na persistência da segregação racial no mercado de trabalho e na pobreza, tendo a população negra maior representação na evasão escolar, maior presença em setores de baixa remuneração no mercado de trabalho, além de rendimentos inferiores à média nacional e maior participação na parcela da população que se encontra em situação de pobreza ou extrema pobreza.

O que fundamenta a atuação das instituições em prol da equidade racial?

No Brasil, além da Constituição Federal de 1988, temos uma extensa legislação vigente que demanda a atuação de todos os cidadãos e das instituições brasileiras para fomentar a equidade racial e eliminar a discriminação racial:

- **Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial**, promulgada por meio do Decreto Federal nº 65.810, de 08 de dezembro de 1969 (Brasil, 1969);
- **Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Discriminação em matéria de Emprego e Profissão**, promulgado por meio do Decreto Federal nº 10.088, de 05 de novembro de 2019 (Brasil, 2019);
- **Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância**, promulgada por meio do Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022 (Brasil, 2022);

- **Estatuto da Igualdade Racial**, instituído pela Lei Federal nº 12.288/2010 (Brasil, 2010);
- **Lei Federal nº 7.716/1989**, define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor (Brasil, 1989);
- **Leis Federais nº 10.639/2003** (Brasil, 2003) e nº 11.645/2008 (Brasil, 2008) que alteraram a **Lei nº 9.394/1996 (Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional)** para incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena” (Brasil, 1996).

Além disso, a promoção da igualdade e do combate a discriminação racial faz parte da **Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU)**, sendo parte do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº 10 - Redução das Desigualdades (ONU, 2015).

No Pará, a temática encontra amparo na Constituição Estadual de 1989 (Pará, 1989) e na Lei nº 9.341/2021, que institui o **Estatuto da Equidade Racial no Estado do Pará** (Pará, 2021).

Qual o propósito deste manual?

As sequelas dos séculos de escravização são sentidas até hoje no Brasil, onde as desigualdades raciais que resultam dos mecanismos de operação do racismo impactam direta e indiretamente a vida da população negra, gerando assimetrias entre pessoas brancas e não brancas que precisam não apenas ser reconhecidas, mas mitigadas. Mas, como? O que pode ser feito pelas organizações tais como os Tribunais de Contas? Quais ações podem reverter essa realidade de desigualdades? Como conduzir as pessoas e as instituições para uma cultura comprometida com a equidade racial?



Diante dessas questões, este manual tem por fim sistematizar, de forma não exaustiva, algumas práticas, ações, programas e outras ferramentas organizacionais, que possibilitem desarticular o racismo e promover a inclusão da população negra. Assim, o manual se propõe a ir além do discurso e ser uma ferramenta de ação para promover a equidade racial nos ambientes institucionais, abrindo caminho para novas práticas organizacionais de curto, médio e longo prazo.

Quem é o público-alvo deste manual?

O manual foi idealizado para contribuir com as instituições signatárias do Pacto Interinstitucional Pró-Equidade Racial, a fim de que possam elaborar ações que visem a equidade racial no âmbito da sua atuação. Além disso, ele também pode ser utilizado por outros profissionais do setor público e privado que desejem realizar mudanças organizacionais por meio de ações comprometidas com a promoção da equidade étnico-racial e a desarticulação do racismo.

Qual a importância deste manual para as organizações de controle externo?

A implementação de políticas públicas é crucial para a transformação da realidade das desigualdades raciais e a atuação dos Tribunais de Contas é igualmente relevante nesse processo, pois, por meio da sua função fiscalizadora, eles têm a possibilidade de analisar a efetividade das políticas públicas, contribuindo para que elas alcancem os resultados desejados para os grupos sociais a que se destinam. Em resumo, os Tribunais de Contas podem usar sua ampla competência constitucional para desempenhar um papel pedagógico, preventivo e fiscalizador junto aos seus jurisdicionados. Dessa forma, eles po-

derão contribuir para a formulação e a avaliação de políticas públicas que busquem reduzir a persistente desigualdade racial, promovendo a igualdade e combatendo efetivamente as práticas discriminatórias.

Como o manual foi elaborado?

O manual foi desenvolvido com base em uma pesquisa nacional, buscando ações específicas para a redução da desigualdade racial e a eliminação do racismo em organizações públicas e privadas. Também foi considerada a legislação vigente e os conhecimentos amplamente difundidos nas áreas de administração, gestão pública e estudos raciais.

A organização é obrigada a adotar tudo que é indicado neste manual?

A resposta imediata é não. O objetivo deste manual é, de forma pedagógica e exemplificativa, abrir caminhos para a desarticulação do racismo institucional por meio de práticas notadamente antirracistas voltadas para a equidade racial. Assim, considerando a sua estrutura, a sua competência e a sua realidade prática, cada organização deverá avaliar a adequação e a forma de implementação das medidas sugeridas, de forma a assegurar que elas possam efetivamente contribuir para a construção de uma organização antirracista.

A título de exemplo, se a organização não possui condições de investir na construção de uma biblioteca sobre a temática racial, ela pode avaliar a pertinência de adquirir apenas algumas obras relevantes e, se ainda assim não puder, ela pode utilizar os meios digitais para estimular a leitura antirracista com a indicação das obras relevantes sobre a temática. E se ela já tiver adotado essa prática, ela pode optar por adotar outras apresentadas nesse manual. É importante registrar,

contudo, que apesar de não serem obrigatórias, a adoção conjunta de todas as práticas contribuirá de forma mais efetiva para a promoção da equidade racial com resultados de curto, médio e longo prazo.

Existe um prazo pré-definido para adotar as boas práticas?

Assim como na questão anterior, a resposta imediata também é não. Além de cada organização ter a autonomia para definir quais práticas adotar e como implantá-las, também caberá a ela definir o prazo em que tais medi-

das devem ser feitas, utilizando instrumentos de planejamento que prevejam as ações em curto, médio e longo prazo. Neste aspecto é importante que a organização, com o apoio do seu corpo técnico, adote as medidas de forma planejada e sustentável, de modo a assegurar que as boas práticas obtenham o resultado pretendido e não sejam descontinuadas.

Qual o conteúdo deste manual?

Em seu capítulo 2, o manual aborda a importância de adotar ações efetivamente antirracistas sistêmica e estrategicamente planejadas. O capítulo seguinte traz um catálogo de boas práticas, no qual são apresentados, de forma sugestiva, modelos de referência para as propostas apresentadas nos itens anteriores, tornando prático e rápido o acesso de todas as organizações a experiências implementadas. No capítulo 4 apresentamos um glossário explicitando conceitos fundamentais para a compreensão da temática central deste manual. Por fim, são elaboradas as considerações finais, seguidas das referências legais, acadêmicas e técnicas utilizadas na construção do manual.

2 POR QUE ADOTAR BOAS PRÁTICAS PRÓ-EQUIDADE RACIAL?

O racismo atua no sentido de estruturar as relações hierárquicas existentes entre grupos sociais, por meio de processos de hierarquização. Sendo intrínseco à estrutura social, o racismo está presente na sociedade e influencia na tomada de decisões, sem considerar o contexto social e histórico no qual as pessoas estão inseridas (Moreira, 2020).

É por essa razão que o racismo estrutural é classificado como um sistema de opressão que opera sem atores sociais. Ou seja, ele funciona independente da atuação de sujeitos específicos. Assim, a dimensão estrutural e sistêmica do racismo indica que ele não se reproduz apenas em função do efeito cumulativo de atos discriminatórios, mas por causa dos procedimentos institucionais que possibilitam a manutenção de relações assimétricas de poder entre os grupos, bem como reforçam ideologias sociais criadas para torná-las invisíveis ou desconsideradas (Moreira, 2020).

Esse reflexo da estrutura social afeta também as organizações, caracterizando o racismo institucional, que ocorre quando regras, processos, normas, estruturas, lideranças e decisões utilizadas no ambiente organizacional fortalecem de forma direta ou indireta os grupos não racializados que majoritariamente ocupam esses espaços, em especial, os espaços de deliberação (Bento, 2022).

Assim, o racismo institucional não é condicionado a existência de práticas explícitas de discriminação racial, sendo suficiente que a organização, ainda que sem a intenção de discriminar, adote ou se omita diante de ações que repercutem negativamente sobre determinado grupo étnico-racial, tais como não exigir um padrão de diversidade na equipe e nos cargos de direção ou permitir práticas aparentemente neutras que reforçam a discriminação racial.

“Esses processos e mecanismos caracterizam o que chamamos de racismo institucional, pois são ações em nível organizacional que independentemente da intenção de discriminar acabam tendo impacto diferencial e negativo em membros de um determinado grupo”. (Bento, 2022, p. 77)

Desarticular o racismo institucional não é apenas proibir e punir práticas discriminatórias, é dar um passo além: é rever as bases da organização, é modificar estruturas que perpetuam desigualdades, é, em suma, atuar de forma intencional para a obtenção de um perfil de diversidade racial, para a promoção da cultura negra e do conhecimento afrodescendente, para uma ética comprometida com a inclusão e o respeito às pessoas negras.

Se reconhecer a existência do racismo institucional é importante, rever as estruturas é imprescindível. A questão que se põe é: Como? A resposta para essa pergunta remete a adoção, sistêmica e estrategicamente planejada, de ações efetivamente antirracistas, as quais são exemplificadas neste manual como boas práticas e sistematizadas nos tópicos a seguir.

Figura 1 - Como estruturar uma organização antirracista?



Fonte: Elaboração própria.

2.1 Fomentar uma cultura organizacional antirracista

A sociedade é composta por diversos conflitos, incluindo raciais, e as instituições podem atuar de maneira conflituosa dentro desse contexto. Em uma sociedade racista, instituições que não abordam ativamente a desigualdade racial tendem a perpetuar práticas discriminatórias e padrões de desigualdade entre os grupos racializados.

A compreensão do racismo institucional que permeia as organizações, enquanto reflexo da sociedade, contribui para a observação que podemos fazer sobre a sua estrutura, seus valores, suas normas e políticas. Uma organização aparentemente neutra, em verdade, reforça os privilégios que ocasionam as desigualdades raciais e contribuem para que o racismo institucional afete negativamente a cultura organizacional.

Considerando que a “cultura organizacional é um conjunto de valores compartilhados e normas que controla as interações de membros da organização entre si e com pessoas fora dela” (Jones, 2010), bem como que ela modela o comportamento humano nas organizações, fica clara a importância do estabelecimento de cultura organizacional antirracista.

Uma cultura organizacional antirracista é caracterizada pelo compromisso ativo em romper com a desigualdade e a discriminação racial, promovendo a inclusão e a diversidade.

Para alcançar esse objetivo, é fundamental que a instituição passe por uma transformação interna, assegurando que o ambiente de trabalho, as relações interpessoais e as práticas corporativas estejam comprometidas em romper com a desigualdade e com a discriminação racial, o que requer a adoção de uma série de práticas antirracistas, tais como:

- 
- a. inserir a equidade racial na cadeia de valor da organização e nos seus instrumentos de planejamento, assegurando que ela seja um norteador no sistema organizacional;
 - b. adotar o quesito racial na elaboração de análises internas e externas, sempre que o tema se relacionar com a análise, tais como diagnósticos de pessoal e execução de políticas públicas;
 - c. garantir a observação e aplicação das normas antirracistas vigentes, assegurando o repúdio institucional de práticas discriminatórias e adoção de estruturas e práticas que apoiem a vítima e permitam a denúncia;
 - d. elaborar programas ou políticas internas que abordem a equidade racial;
 - e. incentivar práticas inovadoras sobre a temática;
 - f. atuar, interna e externamente, em prol da educação antirracista;
 - g. promover a diversidade de raças nos postos de trabalho, nas vagas públicas ofertadas para estudantes, nos cargos de liderança e etc; e,
 - h. promover eventos ou momentos que compartilhem e celebrem a cultura, a história e a religião afrodescendente.

Tais práticas serão melhor exploradas nos itens seguintes, sendo relevante, contudo, entender que a cultura organizacional é multifacetada e sua mudança exige uma atuação planejada e de longo prazo, prevendo as resistências internas e externas, bem como as medidas que devem ser adotadas para sua superação.

Figura 2 - Trilha para uma cultura organizacional antirracista.



Fonte: Elaboração própria.

Outro ponto relevante é que a implantação de tais ações podem ser planejadas e coordenadas com o suporte técnico de um grupo de trabalho, comitê ou comissão, o qual poderá elaborar um plano de trabalho que elenque todas as ações necessárias e exequíveis para o desenvolvimento de políticas, ações e medidas de equidade racial, diversidade étnica e combate à discriminação e ao racismo. O grupo poderá também auxiliar o monitoramento e a avaliação de ações implementadas, bem como atuar na construção de soluções necessárias às dificuldades enfrentadas.

É importante que tal agrupamento seja composto por membros de diferentes níveis hierárquicos e setores da organização, em especial, a alta administração, as áreas responsáveis pela gestão de recursos humanos, pela capacitação de pessoal, pela comunicação e pela condução das atividades finalísticas do órgão. Além disso, o GT deve considerar a importância da representatividade negra, devendo ser composto, preferencialmente, por homens negros e mulheres negras com conhecimento nas áreas e na temática racial.

2.2 Fortalecer e garantir a aplicação das normas de combate ao racismo

O fortalecimento e a garantia de que as normas de combate ao racismo sejam efetivamente aplicadas no ambiente institucional são essenciais para a promoção de um ambiente justo e inclusivo. Compreender o racismo como estrutural não exige a responsabilidade individual por práticas racistas, pelo contrário, acentua a responsabilidade coletiva no combate ao racismo.

Para alcançar esse objetivo de forma eficaz é essencial implementar ações estratégicas e contínuas. O primeiro passo, é garantir a sensibilização e capacitação de todos os colaboradores através de campanhas regulares, treinamentos periódicos sobre diversidade e a inclusão etnoracial, em es-

pecial, sobre racismo, preconceito racial e discriminação racial. Essas formações devem abordar as múltiplas facetas do racismo, as legislações pertinentes e os exemplos práticos de como identificar e combater atitudes racistas.

Esse processo de conscientização pode também ser apoiado em políticas e normativas internas que, além de reforçar uma cultura organizacional antirracista, orientem a aplicação das normas legais a nível interno, de forma que todos (não apenas as vítimas) saibam o procedimento e a responsabilização administrativa e criminal por ações racistas por meio de sistemas adequadamente preparados para receber a denúncia e apoiar a vítima.

2.2.1 Sistema de apoio à denúncia de crimes raciais

A denúncia constante das manifestações do racismo é um instrumento fundamental na promoção da equidade racial dentro e fora de espaços institucionais. Notadamente, a denúncia requer o reconhecimento crítico de que determinadas ações, produções e ambientes reproduzem práticas racistas, o que pode ser alcançado pela criação de atividades formativas permanentes, visando à redução de preconceitos e estereótipos de raça.

Tal ação deve ser fruto de um compromisso coletivo aderido por todos que trabalham na organização (membros, servidores públicos, terceirizados e estagiários) no sentido de assumir uma postura ativa na identificação e denúncia das manifestações do racismo no dia a dia de trabalho. Para isso, é fundamental estabelecer canais de denúncia acolhedores, eficazes e acessíveis para que os funcionários possam relatar casos de discriminação racial sem medo de represálias. Esses canais devem ser acompanhados de políticas explícitas de investigação e punição, assegurando que todos os casos sejam tratados com seriedade e imparcialidade, observado, sempre, os marcos legais vigentes.

Na prática, as organizações podem criar canais de denúncia específicos ou destinar tal função aos canais já disponíveis, o importante é que seja possível que o público interno e externo saibam identificá-los e acessá-los com facilidade, bem como que a equipe responsável pela análise da denúncia tenha a qualificação necessária para a identificação da demanda e ao tratamento que precisa ser dado.

Para modelos de referência: Confira os itens 3.2 e 3.12 do *Catálogo de Boas Práticas*.

2.2.2 Sistema de acolhimento às vítimas

Quando se deixa de comunicar de forma transparente, compromete-se a clareza das interações no ambiente de trabalho, que vão desde contribuições voluntárias em reuniões até a avaliação de colegas. A comunicação interpessoal, portanto, exige um ambiente acolhedor onde as pessoas se sintam confiantes para se expor. Tratando-se de uma comunicação sobre um episódio de discriminação essa exigência é ainda maior, sob pena das pessoas deixarem de denunciar por não se sentirem seguras, protegidas e compreendidas.

Dessa maneira, para estabelecer um sistema de acolhimento às vítimas de discriminação racial é fundamental definir um espaço seguro e não estigmatizante, onde profissionais preparados possam fornecer suporte imediato e contínuo para vítimas do racismo. Tais profissionais devem, preferencialmente, possuir letramento racial e/ou ser negros(as), para que o acolhimento seja empático, assertivo e eficiente. Esse espaço pode ser localizado dentro de uma unidade previamente existente (tais como setores de atendimento multidisciplinares/psicossocial, ouvidorias e corregedorias) ou ser elaborado com objetivo específico de se tornar uma sala de acolhimento para atendimento de vítimas, a exemplo da “sala lilás”, exclusivamente destinada ao atendimento de mulheres vítimas de violência nos serviços do Sistema Único de Saúde (SUS),

conforme determinado pela Lei nº 14.847/2024 (Brasil, 2024).

O primordial é que a organização divulgue o serviço de acolhimento de forma a assegurar que as vítimas saibam para onde se dirigir, qual equipe procurar e que meios seguros a organização oferecerá para o seu atendimento.

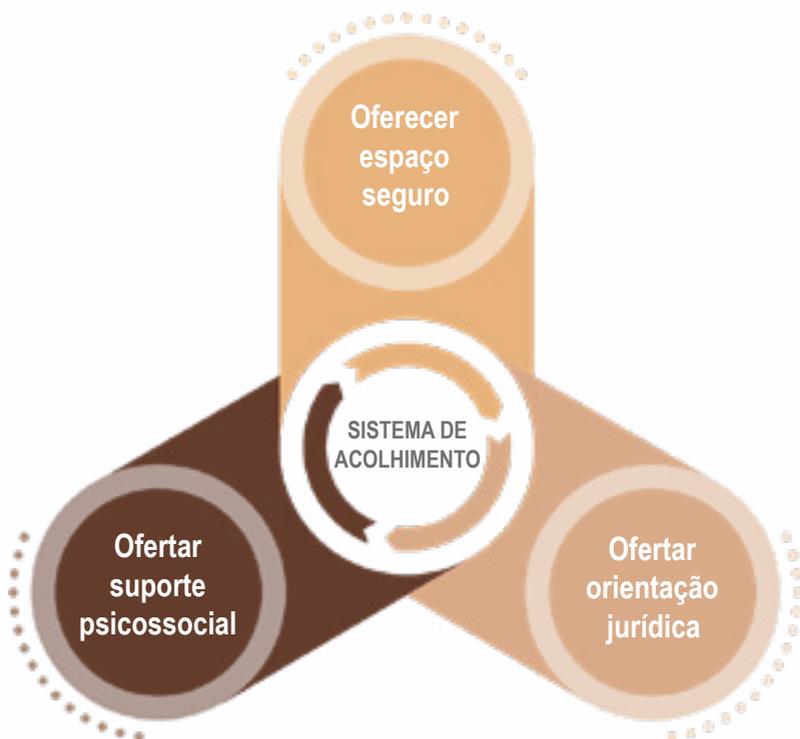
Outro ponto importante nesse sistema de acolhimento é oferecer suporte psicológico para que a vítima tenha condições físicas e emocionais de prosseguir para as próximas etapas. Esse é um ponto muito sensível diante da recusa histórica e recorrente do racismo e da subjetividade da população negra, que ainda causa questionamentos indevidos e dúvidas sobre a legitimidade do seu sentir, perceber e viver no mundo, gerando um processo de revitimização que muitas vezes desestimula a vítima de denunciar.

A não percepção sobre o crime de racismo é muito comum entre as vítimas que possuem dúvidas se realmente são ou não vítimas do crime. E neste ponto, caso a organização disponha de unidade de atuação jurídica, ela pode auxiliar a vítima na avaliação da conduta ocorrida e na sua instrução sobre os meios jurídicos que dispõe para sua defesa, de forma a lhe orientar sobre os meios de realizar a denúncia e possíveis processos judiciais e administrativos. Além da assistência jurídica ser relevante para a vítima, ela é também uma forma de demonstração do compromisso da organização contra práticas racistas.

É importante ressaltar que a assistência jurídica gratuita atuará a nível de assessoramento, não substituindo as instâncias administrativas e judiciais competentes para a apuração de um delito funcional ou criminal, de modo que ela não poderá funcionar como instância de apuração e nem como advogado particular da vítima. Caso a organização não detenha unidade de atuação jurídica, a unidade de acolhimento poderá oferecer instrução mínima para que a vítima possa buscar tal assistência em serviços públicos, tais como os que são disponibilizados pelas defensorias públicas.

Assim, além de oferecer canal de denúncia, para acolher a vítima de forma ampla a organização pode adotar de três medidas:

Figura 3 - Sistema de Acolhimento à Vítima.



Fonte: Elaboração própria.

É preciso que a organização adote todas essas opções de acolhimento? Não necessariamente, contudo, ter um espaço de acolhimento seguro, suporte multidisciplinar e assistência jurídica oferecida conjuntamente promovem um acolhimento amplo e eficiente da vítima.

Para modelos de referência: Confira os itens 3.6 e 3.12 do Catálogo de Boas Práticas.

2.3 Promover a educação antirracista e inclusiva

Desarticular o racismo implica, inicialmente, em reconhecer sua existência e as consequências negativas do menosprezo e descrédito das pessoas não-brancas e seus conhecimentos. Não basta não compactuar com o racismo, com o preconceito e/ou com a discriminação racial, é preciso compreender suas múltiplas vertentes e práticas promovendo uma educação que seja contra essa conjectura, isto é, seja uma educação antirracista, a qual além de não compactuar, enfrente e desarticule o racismo. Isso porque o antirracismo só se efetiva por meio de práticas e não simplesmente por discursos antirracistas. Por essa razão a educação antirracista é um instrumento eficaz, dado sua dimensão pedagógica-formativa, no enfrentamento ao racismo, especialmente por promover mudanças de mentalidades.

“O racismo é aprendido e, desse modo, é necessário aprender a ser antirracista!” (UFPA, 2024, p. 08)

Para promover a educação antirracista, há em vigor no Brasil as Leis nº 10.639/2003 (Brasil, 2003) e nº 11.645/2008 (Brasil, 2008), as quais inseriram e alteraram o art. 26-A da Lei nº 9.394/1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional (Brasil, 1996), tornando obrigatório o ensino da história e cultura afro-brasileira e indígena em todas as escolas, públicas ou particulares, desde o ensino fundamental até o ensino médio. É importante, contudo, que tais ensinamentos não sejam restritos às crianças, adolescentes e jovens que frequentam as instituições de ensino. Tal educação deve abranger todas as pessoas que compõem a estrutura social brasileira, independente da faixa etária, da condição social, da posição profissional e até mesmo da raça, devendo alcançar pessoas brancas, indígenas, negras, amarelas e etc.

A implementação da educação antirracista pode se dar de diversas formas, dentre as quais destacamos:

- a. ofertar cursos de formação continuada sobre racialidade e suas interseccionalidades;
- b. disponibilizar obras e outros materiais didáticos que debatam sobre a temática antirracista;
- c. incentivar participação ou promover eventos acadêmicos sobre a temática;
- d. realizar campanhas, de alcance interno e externo, em prol da conscientização e sensibilização na temática através da divulgação de conceitos básicos necessários à compreensão do racismo; e,
- e. realizar atividades educativas lúdicas incentivando o senso crítico a partir de expressões artísticas como ficções científicas, documentários e exposições de arte que abordem a temática.

No âmbito organizacional é importante, sobretudo, que esta capacitação alcance as áreas competentes para atuação nas demandas vinculadas no apoio às vítimas, na apuração e na responsabilização de agentes, tais como as áreas de recursos humanos, ouvidorias e corregedorias. Outro ponto recomendável é que em tais unidades haja pluralidade étnico-racial na composição da equipe técnica.

Por exemplo, vale destacar, na seara da área de controle externo, a iniciativa do Tribunal de Contas do Rio Grande do Sul que há alguns anos inseriu na fiscalização das políticas públicas relacionadas à educação a análise acerca do cumprimento do art. 26-A da Lei nº 9.394/1996 (TCE-RS, 2021). Nas fiscalizações das contas anuais, o Tribunal analisa: 1) se a temática “História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena” foi devidamente inserida no currículo escolar dos estabelecimentos de ensino; 2) se o tema é considerado no concurso público para o cargo de professor; 3) se os professores recebem formação específica para ministrar tais aulas; e, 4) qual a abrangência da sua implementação, se alcança o ensino infantil, médio ou fundamental, bem como em quais áreas/disciplinas é ofertada (TCE-RS, 2023).

Para modelos de referência: Confira os itens 3.1, 3.3, 3.4, 3.5, 3.9 e 3.10 do Catálogo de Boas Práticas

2.3.1 Indicação de obras para educação antirracista

- **Abjeção: A construção histórica do racismo:** Escrito pela socióloga Berenice Bento, a obra disserta a respeito das diversas leis pré-abolição no estado brasileiro, contrapondo as perspectivas de raça e gênero e o direito da mulher ao seu próprio corpo. A obra discute também como o fim da escravização de pessoas negras afeta as relações de poder existentes na sociedade em relação aos corpos negros. Além de questionar a importância e os limites do critério “gênero” dentro do contexto escravocrata, a autora discute a ideia de como existem linhas contínuas entre a relação do Estado e a população negra, tentando atar as extremidades do genocídio negro na temporalidade e as estruturas escravagistas cunhadas anteriormente, com o objetivo de correlacionar o passado e o presente.
- **Caminhos trilhados na luta antirracista:** Escrito por Zélia Amador de Deus, professora paraense emérita da Universidade Federal do Pará, cofundadora do Centro de Estudos e Defesa do Negro do Pará (CEDENPA) e do Grupo de Estudos Afro-Amazônico (GEAM/UFPA), a obra reúne um conjunto de textos onde mostram os caminhos percorridos pela autora ao longo de sua história e apresenta dimensões políticas, sociais e culturais que marcaram e marcam a história social e política brasileira ainda pouco conhecida.
- **Como ser um Educador Antirracista:** Escrito por Barbara Carine, a obra faz um convite aberto para o leitor conhecer e desenvolver práticas antirracistas em sala de aula e na vida, ao discutir conceitos ligados à luta antirracista, como pacto da branquitude, racismo estrutural, cotas raciais e educação emancipatória, assim como nos apresenta a visão de que a educação e a escola podem ser pensadas a partir de perspectivas não ocidentalizadas e, sobretudo, racializadas.

- **Cotas raciais:** Escrito pela promotora de justiça Livia Sant'Anna Vaz, o livro apresenta um estudo das cotas raciais no Brasil e do seu impacto no ensino superior e nos concursos públicos ao longo dos dez anos da legislação. A obra rememora o histórico de restrições impostas a pessoas negras no acesso à educação formal e promove a compreensão histórica do racismo e da resistência jurídica de reconhecê-lo como um dos elementos que estrutura as desigualdades brasileiras. Para além de apresentar os desafios para o aprimoramento das cotas raciais e os seus limites na concretização de justiça racial, a autora também salienta a importância dos mecanismos de controle para a garantia da eficácia dessa importante ação afirmativa para o povo negro.
- **Educação antirracista:** fiscalização e desafios: Organizado por Andrea Mallmann Couto, Graziela Oliveira Neto da Rosa e José Antônio dos Santos, membros do Grupo Interinstitucional GT 26-A do Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul - TCE/RS, o livro conta a história do controle exercido pelo TCE-RS ao longo de sete anos, com o objetivo de acompanhar o cumprimento do artigo 26-A da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional pelos municípios e pelo Estado do Rio Grande do Sul.
- **Nem preto nem branco muito pelo contrário:** Escrito pela historiadora Lilia Moritz Schwarcz, a obra aborda como o racismo à brasileira originou-se, exibindo como a abolição escravocrata possui particularidades no estado brasileiro e como a percepção das teorias ganham traços particulares. Ademais, apresenta a noção imaginária cunhada de que o Brasil caminharia na direção branca (posto o fenômeno da miscigenação) ou ainda, de que o fenômeno da miscigenação teria nascido de modo pacífico, corroborando com a noção da “democracia racial” e ocultando a violência e a desigualdade. A obra discorre ainda sobre as políticas afirmativas brasileiras.

- **O Pacto da Branquitude:** Escrito por Cida Bento, cofundadora do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT), o livro questiona e denuncia a resistência de admissão da população negra nas organizações. A partir do preponderante de admissão de pessoas brancas em detrimento das demais, a autora concluiu suas pesquisas acadêmicas pela falácia do discurso meritocrático e pelo reconhecimento do fenômeno que ela nomeia como “pacto narcísico da branquitude”. O livro é um convite à reflexão crítica, além de compartilhar conceitos relevantes como racismo institucional.
- **Óculos de cor:** Escrito por Lilia Moritz Schwarcz, a obra se volta à literatura infantil para proporcionar reflexões aos jovens leitores sobre assuntos de primeira importância, como a branquitude e o racismo estrutural que atinge a todas e todos no Brasil. O livro ganhou o Prêmio Jabuti 2023 na categoria Juvenil.
- **Pequeno manual Antirracista:** Escrito por Djamila Ribeiro, o livro contém um “manual” introdutório de como iniciar sua caminhada antirracista, entendendo conceitos básicos e como o racismo atua na sociedade em relações interpessoais e institucionais. O livro ganhou o Prêmio Jabuti 2020 na categoria Ciências Humanas.

2.4 Realizar pesquisas e diagnósticos etnorraciais

Um dos grandes desafios para criação de políticas de inclusão para grupos subalternizados é a escassez de dados para embasar as tomadas de decisão do Poder Público. Notadamente, a ausência desses levantamentos é um dado por si, pois revela uma inércia estrutural do Estado, em que a ausência de informações sobre determinada população constitui um apagamento de uma agenda prioritária.

Afinal, como fomentar políticas de inclusão sem conhecer o perfil do público-alvo e suas demandas concretas?

Sob essa perspectiva, os juristas Adilson Moreira, Philippe Almeida e Wallace Corbo (2022, p. 118), apontam que “a construção da raça como um lugar social possibilita a racialização dos espaços e das funções sociais”, de modo que é fundamental que cada instituição realize um diagnóstico interno que abarque desde os servidores até os terceirizados e estagiários, a fim de possibilitar o desvelamento dos lugares socialmente reproduzidos no ambiente de trabalho e, com isso, subsidiar a criação de políticas de inclusão.

A promoção de pesquisas sobre questões raciais de maneira orgânica, demanda que essas temáticas sejam consideradas nas atividades cotidianas da instituição, o que pode ser assegurado através da inclusão de objetivos e metas relacionados à pesquisa racial nos instrumentos de planejamento institucional.

A pesquisa pode ser apoiada em questionários, preferencialmente anônimos, a fim de aumentar a adesão do público-alvo, devendo conter: a) dados do perfil étnico-racial e de gênero, além do cargo ocupado; b) perguntas relativas à percepção sobre a composição etnorracial e de gênero dos trabalhadores da instituição; e, c) questionamentos acerca do clima organizacional. Tais questões poderão amparar a atuação da organização sobre a ocorrência ou não do racismo institucional, bem como suas vertentes.

Após realizada a aplicação do questionário, deve-se realizar o diagnóstico interno com a análise dos dados, cujos resultados devem ser, preferencialmente, públicos, buscando promover políticas de inclusão e avaliar as existentes a partir do perfil dos trabalhadores e da percepção colhida nos questionários. Caso a instituição não detenha corpo técnico apto para coleta e análise dos dados, é indicado buscar a parceria com organizações que possuam instrumentos construídos, ou universidades e instituições de pesquisa, que poderão oferecer apoio para a realização de diagnósticos apoiados em metodologias adequadas a tal fim.

A coleta e análise de dados desagregados por raça e cor nas diversas áreas de atuação da instituição são essenciais para identificar desigualdades e formular políticas mais justas e inclusivas. A criação de um banco de dados específico sobre essas informações pode ser uma ferramenta valiosa para monitorar o progresso e a eficácia das ações implementadas.

Figura 4 - Processo para Diagnóstico Etnorracial.



Fonte: Elaboração própria.

No âmbito do controle externo, a experiência do Tribunal de Contas de Santa Catarina também merece destaque. O TCE-SC (2023) além de realizar o diagnóstico no âmbito interno, tem inserido a temática na sua atuação como órgão fiscalizador, avaliando o alcance das políticas públicas por raça, possibilitando assim a visualização do resultado dos investimentos públicos sobre a população negra.

Para modelos de referência: Confira os itens 3.5, 3.7, 3.8 e 3.9 do Catálogo de Boas Práticas.

2.5 Implantar políticas transversais e ações afirmativas

A desigualdade social se mostra nos dados da sociedade brasileira. A começar pelo índice de analfabetismo, que em 2023, segundo Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua do IBGE, 7,1% das pessoas pretas ou pardas compunham esse quadro, enquanto apenas 3,2% das pessoas brancas estavam na situação. Além disso, no grupo etário de 14 a 29 anos, 9 milhões de brasileiros não completaram o ensino médio, tanto por terem abandonado a escola antes do término desta etapa quanto por nunca a terem frequentado. Destes, 27,4% eram brancos e 71,6% eram pretos ou pardos. O relatório indica ainda que, entre as pessoas brancas, 18,4% trabalhavam e estudavam, enquanto as pessoas pretas ou pardas apresentaram 13,2%. Por outro lado, o percentual de pretos ou pardos que não estudavam e não estavam ocupados era de 22,4%, dado superior ao dos brancos (15,8%) nessa condição (IBGE, 2023).

Na avaliação da ocupação por atividades econômicas segundo cor/raça, o relatório (IBGE, 2023) demonstrou a persistente segregação racial no mercado de trabalho, sendo os negros (pretos ou pardos) mais presentes em atividades com rendimento inferior à média, com destaque para a agropecuária (62,0%), a construção (65,1%) e os serviços domésticos (66,4%). A mesma pesquisa revelou também que as pessoas brancas possuíam rendimentos 64,2% maiores que a população negra, bem como

a remuneração das pessoas negras e pardas gira em torno da média de R\$ 1.994 em descompasso com a população branca, cujo rendimento médio está em R\$ 3.273.

Ainda sobre a situação, é importante destacar a análise sobre o perfil populacional da pobreza no Brasil, considerando a inclusão da raça. Os negros representam 70% da parcela que vive em pobreza ou extrema pobreza, sendo maior esse percentual entre as mulheres pretas ou pardas, que representam 8% da parcela extremamente pobre e 41,3% da parcela pobre (Brasil, 2023).

“A democracia racial é um mito. Não há plena igualdade entre pessoas negras e não negras no Brasil”

(Pinheiro, 2023, p. 51).

Considerando os dados públicos, as organizações comprometidas com a realidade social podem adotar uma política de contratação que considere o viés racial no processo de alocação e remuneração da mão de obra no mercado de trabalho brasileiro. Além disso, são necessários incentivos que visem estimular a adoção de políticas de diversidade nas organizações, favorecendo a inclusão, a capacitação e a promoção de trabalhadores negros.

Assim, a implantação de políticas públicas e organizacionais que considerem a transversalidade dos dados étnico-raciais pode contribuir para a compreensão dos contextos em que atuam e orientar a implementação de ações afirmativas, seja por cotas raciais para ingresso em cargos públicos, em empregos oferecidos por organizações privadas, em vagas universitárias ou cargos de liderança.

Por fim, é recomendável estabelecer a avaliação e monitoramento contínuo com avaliações regulares para medir o progresso das ações afirmativas e identificar áreas que necessitam de melhorias, monitorando a diversidade racial em todos os níveis da organização e compartilhando publicamente os resultados para promover a transparência e a prestação de contas.

Para modelos de referência: Confira os itens 3.5, 3.7 e 3.11 do Catálogo de Boas Práticas.

3. CATÁLOGO DE BOAS PRÁTICAS

Para fins deste manual, considera-se boas práticas como técnicas ou métodos de executar tarefas, atividades ou procedimentos específicos que, após serem identificadas e testadas, demonstraram ser eficientes e eficazes no contexto em que foram implementados. Este catálogo é uma iniciativa de apresentar, na função orientadora e pedagógica dos Tribunais de Contas, possíveis modelos de referência para as propostas apresentadas nos itens anteriores, que podem servir como exemplos práticos de programas, ações e medidas que contribuem para a promoção da equidade racial e consolidação de uma cultura organizacional antirracista.

Segue sistematização em ordem alfabética:

3.1 Cartilha Antirracista

Descrição: A cartilha foi elaborada por um grupo de alunos, majoritariamente voluntários, e sob a coordenação do Projeto Letramento Racial como forma de Enfrentamento ao Racismo. A Cartilha aborda conceitos como letramento racial, além de levantar questões como “Por que é necessária uma educação antirracista?” e trazer as legislações pertinentes, os intelectuais negros (as) que precisam ser conhecidos e as obras básicas para iniciar o letramento racial.

Órgão/instituição: *Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências Jurídicas, Projeto Letramento Racial.*



Capture ou clique na imagem para acessar o conteúdo



3.2 Combate ao Racismo

Descrição: Disponibiliza Canal de Denúncia contra comentários racistas, discriminação racial, atos de segregação, assédio racial e qualquer outra conduta racista ou discriminatória, ou preconceito.

Órgão/instituição: *Tribunal de Justiça do Estado do Amapá*



Capture ou clique na imagem
para acessar o conteúdo

3.3 Espaço Afroteca Willivane Melo

Descrição: Trata-se de espaço infantil destinado aos alunos e professores da Educação Básica do Baixo Amazonas no qual se oferece leitura e atividades lúdicas para uma educação antirracista.

Órgão/instituição: *Núcleo de Promoção da Igualdade Étnico-Racial (Nierac) do Ministério Público do Estado do Pará com o projeto Kiriku/AFROLIQ (Grupo de Pesquisa em Literatura, História e Cultura Africana, Afro-Amazônica e Quilombola) da Universidade Federal Oeste do Pará.*



Capture ou clique na imagem
para acessar o conteúdo

3.4 Fortalecendo lideranças negras no serviço público

Descrição: Trata-se de uma trilha de aprendizagem que tem por objetivo desenvolver competências necessárias para o desenvolvimento de lideranças antirracistas na Administração Pública. Ela foi definida em 3 trilhos: 1) Reconhecendo a construção do racismo no Brasil (18h); 2) Realizando a gestão com equidade racial (18h) e, 3) Desenvolvendo a liderança inclusiva (140h). A formação se destina, de forma ampla, a compreensão de como o racismo estrutura afeta a administração pública, a importância de políticas, procedimentos e práticas que sejam capazes de modificar as instituições públicas, bem como o relevante papel das lideranças na gestão das equipes, na garantia de ambientes de trabalho mais seguros e inclusivos e no enfrentamento do racismo presente nas instituições.

Órgão/instituição: *Escola Nacional de Administração Pública -ENAP.*



Capture ou clique na imagem para acessar o conteúdo



3.5 Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial

Descrição: O Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial consiste na adoção de programas, projetos e iniciativas a serem desenvolvidas em todos os segmentos da Justiça e em todos os graus de jurisdição, com o objetivo de combater e corrigir as desigualdades raciais, por meio de medidas afirmativas, compensatórias e reparatórias, para eliminação do racismo estrutural no âmbito do Poder Judiciário. A iniciativa engloba as seguintes boas práticas: 1) realização do Termo

de Cooperação Técnica com todos os tribunais brasileiros; 2) elaboração da pesquisa e do diagnóstico Étnico Racial no Poder Judiciário; 3) realização do Fórum Nacional do Poder Judiciário para a Equidade Racial; 4) promoção de formas de participação social sobre o tema (consulta pública e audiência pública); 5) instituição do Prêmio Equidade Racial do Poder Judiciário.

Órgão/instituição: *Conselho Nacional de Justiça*



Capture ou clique na imagem
para acessar o conteúdo

3.6 Política de Prevenção e Enfrentamento do Racismo

Descrição: A Política de Prevenção e Enfrentamento do Racismo no âmbito da Defensoria Pública do Estado do Paraná com a finalidade de propor medidas e ações de combate à discriminação e ao preconceito em razão de raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica. A política contempla a criação de um comitê gestor, instituição de canal de denúncias e procedimento específico de acolhimento e apuração.

Órgão/instituição: *Defensoria Pública do Estado do Paraná*



Capture ou clique na imagem
para acessar o conteúdo

3.7 Política Pró-Equidade Racial do Tribunal de Contas do Estado do Pará

Descrição: Trata-se de política institucional com vistas à normatização e institucionalização de ações que promovam a equidade racial por meio de medidas afirmativas, compensatórias e reparatórias em prol da população negra. Aprovada pela Resolução nº 19.607, de 27/02/2024, a Política referida tem três frentes específicas: 1) estabelecer um arcabouço normativo e estrutural apto a amparar a atuação pedagógica, preventiva e fiscalizatória desta Corte; 2) contribuir com a equidade racial a partir do estabelecimento de uma política afirmativa corroborada na reserva de vagas (cotas raciais); 3) coletar, sistematizar e analisar dados raciais do nosso quadro funcional para compreender a efetividade e observar os resultados da política que se propõe. Foi com base no art. 3º, inciso III, da referida resolução que foi instituído o **Pacto Interinstitucional Pró-Equidade Racial** (Resolução nº 19.626, de 25/04/2024), no âmbito do Tribunal de Contas do Estado do Pará, uma iniciativa que visa contribuir e fomentar a promoção da equidade racial no território paraense por meio da atuação em rede entre as instituições participantes, com enfoque em ações pedagógicas e orientadoras, no âmbito de atuação dos participantes.

Órgão/instituição: *Tribunal de Contas do Estado do Pará.*



Capture ou clique na imagem
para acessar o conteúdo

3.8 Políticas públicas à população negra nos municípios catarinenses

Descrição: Com o objetivo de fazer um diagnóstico sobre a implementação de políticas públicas voltadas à população negra, o Tribunal de Contas de Santa Catarina (TCE/SC) realizou uma pesquisa respondida por 237 dos 295 municípios catarinenses. O estudo, coordenado pela Comissão Permanente de Fomento à Abordagem Racial (CPFAR), apontou, por exemplo, que 83% dos municípios que responderam o questionário não adotam políticas públicas destinadas à promoção da igualdade racial, bem como que 97% dos municípios respondentes não possui política de cotas raciais e ter estrutura organizacional para produzir informações necessárias ao desenvolvimento de políticas públicas de igualdade racial. Os dados obtidos na pesquisa poderão auxiliar na proposta de ação de fiscalização pela CPFAR.

Órgão/instituição: *Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina.*



Capture ou clique na imagem para acessar o conteúdo

3.9 Programa Antirracista do Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul

Descrição: O Programa Antirracista tem caráter transversal e interseccional e deverá ser considerado em todas as iniciativas institucionais. O Programa tem Dimensão Interna (trata-se de todas as atuações antirracistas relativas ao próprio Tribunal e seu corpo funcional) e Dimensão Externa (inclui atividades e movimentos do Tribunal de Contas com outros ór-

gãos, Poderes, e sociedade civil como um todo). O programa engloba uma série de boas práticas, das quais destacam-se: 1) Inclusão do quesito raça-cor nos formulários internos para o objetivo de mapear onde estão, em quais funções e qual o quantitativo de negras e negros no TCE; 2) Incentivo ao estabelecimento de critérios de equilíbrio racial em atividades do TCE-RS; 3) Proposição de formas de reconhecimento público de boas práticas antirracistas na administração pública e sociedade civil; 4) Inclusão da temática racial nas ações da Escola de Gestão e Controle Francisco Juruena; 5) Realização de Audiência Pública sobre os desafios da luta antirracista; 6) Aplicação da temática antirracista nas atividades de auditorias, no que se refere às políticas públicas implementadas pelos jurisdicionados;

Órgão/instituição: Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul.



Capture ou clique na imagem
para acessar o conteúdo

3.10 Praticando o letramento racial no serviço público

Descrição: Curso que se destina a aplicação do tema letramento racial no serviço público, compartilhando conceitos basilares, a fim de efetivar as ações afirmativas contra o racismo, conforme legislação vigente. O curso é gratuito, tem carga horária de 20h e é oferecido na modalidade remota. Principais tópicos abordados no curso: História do colonialismo no Brasil; Processo abolicionista; Política de Branqueamento e a Formação da Identidade Brasileira; Luta dos Movimentos Negros por Políticas de Reparação: Ações Afirmativas; e, Ra-

cismo Consciente e Inconsciente. Estão programadas turmas para outubro e novembro de 2024.

Órgão/instituição: *Escola Nacional de Administração Pública -ENAP*



Capture ou clique na imagem para acessar o conteúdo

3.11 Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

Descrição: O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça tem como objetivo fomentar práticas de equidade de gênero e raça na cultura organizacional de médias e grandes empresas, com foco nas áreas de gestão e recursos humanos. O Programa existe desde 2005 e está agora sendo coordenado pelo Ministério das Mulheres, em parceria com o Ministério da Igualdade Racial, o Ministério do Trabalho e Emprego, a ONU Mulheres e a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Órgão/instituição: *Ministério das Mulheres.*



Capture ou clique na imagem para acessar o conteúdo

3.12 SOS Racismo

Descrição: Disponibiliza Disque Denúncia contra o preconceito, a discriminação e a intolerância racial e cultura, bem como realiza convênios com instituições públicas, organizações não governamentais e universidades com o objetivo de garantir atendimento jurídico e psicológico às vítimas da discriminação e do preconceito.

Órgão/instituição: Assembleia Legislativa de São Paulo.



Capture ou clique na imagem para acessar o conteúdo



4. GLOSSÁRIO

4.1 Raça

Raça é uma construção social por meio da qual se agrupa indivíduos a partir do fenótipo (aparência), permitindo a elaboração de identidades raciais. A categoria raça é utilizada na elaboração dos dados públicos e relatórios sociais, sendo dividida em: branca, preta, parda, indígena ou amarela (IBGE, 2023). Apesar da raça ser importante como uma categoria jurídica necessária para a classificação dos indivíduos em certos contextos e por ser um parâmetro efetivo para a medição das desigualdades sociais, ela também é a base historicamente utilizada para discriminar, excluir e dominar a população afro-descendente desde os primórdios da colonização brasileira, determinando o lugar de inferioridade que as pessoas negras deveriam ter na sociedade.

4.2 Racismo

O racismo é um tipo de sistema de dominação e exclusão social que procura manter o poder nas mãos do grupo racial dominante. Ele irá dispor de um aspecto dinâmico que permite que seus meios de operação sejam incógnitos, de forma que as relações hierárquicas sejam capazes de ser explicadas através de características dos membros de minorias raciais e não a partir das estratégias de dominação desenvolvidas para esse fim. Levando em consideração sua dinamicidade, as maneiras pelas quais se legitima também irão sofrer modificações, devido às suas práticas excludentes estarem em constante questionamento. Logo, o racismo é uma ideologia e uma prática que está em constante transformação, razão pela qual ela pode assumir diferentes formas em diferentes momentos históricos (Moreira, 2019).

4.3 Estereótipos de Raça

Para preservar e legitimar um sistema de privilégios raciais, o racismo depende da circulação contínua de estereótipos que impactam negativamente em minorias raciais, as descredibilizando ou incapacitando. Exemplos de estereótipos de raça são comparar pessoas negras a macacos ou afirmar que indígenas são pessoas preguiçosas. Regularmente esses estereótipos podem ser aplicados de maneira jocosa promovendo o entretenimento de pessoas brancas, o que configura o racismo recreativo, que é uma das maneiras de usar os estereótipos de raça, por meio de piadas e brincadeiras racistas. Eles podem inclusive motivar o comportamento de agentes públicos e privados, pois influenciam a percepção sobre o valor social das pessoas.

4.4 Preconceito Racial

Os preconceitos raciais são produtos de construções culturais, mecanismos que legitimam uma série de práticas excludentes, que indicam o desprazer na interação social com negros, motivo pelo qual pessoas brancas tentam evitar contato com eles ou os tratam com o devido distanciamento social. Assim, o preconceito será toda concepção prévia de caráter generalizante que transforma uma característica em um estigma, produzindo uma representação inferiorizada e desqualificada de pessoas racializadas, ou concebe às pessoas de mesmas características noções distorcidas e os categoriza como um grupo homogêneo, retirando destes suas individualidades. O problema surge quando o preconceito racial opera sistemicamente para reforçar as hierarquias arbitrárias presentes em uma sociedade.

4.5 Discriminação Racial

Pode ser definida por toda prática, individual ou institucional, que estabelece diferenciações no tratamento dispensado e no grau de respeito atribuído a pessoas conforme seu pertencimento racial, possível nas modalidades institucional, intergeracional, organizacional, dentre outras. O vocábulo discriminar significa aqui categorizar pessoas ou situações a partir de uma característica para atribuir a elas algum tipo de consequência. Ou ainda, indicar que uma pessoa impõe à outra um tratamento arbitrário a partir de um julgamento moral negativo, o que pode contribuir para que a segunda esteja em uma situação de desvantagem. Este último conceito é definido por Moreira (2019) como “Discriminação direta”, quando uma ação intencional e arbitrária baseia-se em um critério de tratamento ilegítimo, o que pode colocar as pessoas em uma situação de desvantagem temporária ou duradoura.

4.6 Branquitude

Branquitude é uma categoria social que, em um contexto de racismo estrutural, gera vantagens simbólicas, subjetivas e materialmente disponíveis às pessoas identificadas como brancas, ainda que elas não desejem ou queiram obter qualquer tipo de privilégio com base no seu fenótipo, ou seja, na sua estética, na sua aparência física (Carine, 2023). O termo concebe a percepção hegemônica de que a cultura europeia é um parâmetro universal, sendo fundamental no entendimento do processo de racialização, onde esses aspectos são aparentemente impessoais, mas estão associados a um grupo racial específico, situando as pessoas em um lugar específico dentro das hierarquias sociais em função da significação que o pertencimento ao grupo racial dominante possui no mundo contemporâneo (Moreira, 2019).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na sociedade contemporânea, as organizações públicas enfrentam desafios derivados da rápida mudança dos cenários, da inovação tecnológica, da necessidade de gerenciamento de dados para a construção de informações essenciais para a tomada de decisões, e da análise de múltiplas variáveis para o direcionamento de recursos visando melhores resultados. Além disso, há uma pressão constante para entregar à sociedade resultados mais eficientes e eficazes. Esses fatores impactam diretamente na estrutura organizacional e na cultura das instituições.

No entanto, esses fatores não abarcam todas as necessidades organizacionais. As organizações, em grande medida, influenciam a vida social e a maneira como a sociedade interage com o Estado. Portanto, é fundamental que as organizações considerem as desigualdades sociais em sua formulação, a fim de promover um impacto positivo na vida social.

Refletir sobre a equidade racial no contexto organizacional exige compreender como a raça e as práticas racistas são consideradas no dire-

cionamento de recursos, na gestão de processos e no planejamento organizacional. Em outras palavras, a equidade racial deve ser incorporada em toda a estrutura organizacional.

“Na atuação das instituições, a visão de mundo, concepções, metodologias de trabalho e os interesses do segmento que ocupa os lugares de decisão e poder se manifestam nas estruturas”. (Bento, 2022, p. 76)

Se o racismo estrutural e institucional compõem uma realidade que afeta as organizações e todos que nela atuam e são por ela atendidos, é necessário buscar formas de se estruturar, planejando e executando ações de curto, médio e longo prazo que permitam a transformação do seu sistema organizacional em prol da equidade racial.

Adotar estratégias em prol da diversidade étnica-racial é se comprometer na co-produção de um valor público que colabore para uma mudança social efetiva, assegurando que a população negra e parda tenha condições de igualdade em uma reparação histórica as ações perpetuadas em seu desfavor por longos anos.

6. REFERÊNCIAS

AMADOR DE DEUS, Zélia. 2020. Caminhos trilhados na luta antirracista. Belo Horizonte: Autêntica, 2020.

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE SÃO PAULO. SOS Racismo. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/transparencia/participe/sos-racismo>. Acesso em: 27 jul. 2024

BENTO, Berenice. Abjeção: A construção histórica do racismo. 1ª Ed. São Paulo: Cult Editora, 2024.

BENTO, Cida. O pacto da branquitude. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 ago. 2024.

BRASIL. Ministério das Mulheres. Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. 7ª Ed. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas-1/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca/7a-edicao>. Acesso em: 15 jul. 2024

BRASIL. Presidência da República. Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969. Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 dez 1969. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d65810.html. Acesso em: 15 jul. 2024.

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 jan. 1989. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%207.716%2C%20DE%205%20DE%20JANEIRO%20DE%201989.&text=Define%20os%20crimes%20resultantes%20de,de%20ra%C3%A7a%20ou%20de%20cor. Acesso em: 29 ago. 2024.

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 23 dez. 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 29 ago. 2024.

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 jan. 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2003/L10.639.htm. Acesso em: 13 ago. 2024.

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 11.645, de 10 março de 2008. Altera a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, modificada pela Lei no 10.639, de 9 de janeiro de 2003, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena”. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 jan. 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11645.htm?msckid=0c0d30. Acesso em: 13 ago. 2024.

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 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. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 jul 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/12288.htm. Acesso em: 29 ago. 2024.

BRASIL. Presidência da República. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 dez 2019 [retificado]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5. Acesso em: 15 jul. 2024.

BRASIL. Presidência da República. 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. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 nov 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm. Acesso em: 15 jul. 2024.

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 14.847, de 25 de abril de 2024. Altera a Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990 (Lei Orgânica da Saúde), para dispor sobre o atendimento de mulheres vítimas de violência em ambiente privativo e individualizado nos serviços de saúde prestados no âmbito do Sistema Único de Saúde. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 abr. 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2024/Lei/L14847.htm#art1. Acesso em: 15 ago. 2024.

BRASIL. Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. Promovendo a Igualdade Racial para um Brasil sem Racismo. 2018. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2018/dezembro/SEPPIR_PORT_WEB_14NOV.pdf. Acesso em: 30 ago. 2024.

CARNEIRO, Sueli. Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil. São Paulo: Selo Negro, 2015.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoedireitos-humanos/pacto-nacional-do-judiciario-pela-equidade-racial/>. Acesso em: 30 ago. 2024.

DALLOLIO, Leandro. A fiscalização e o papel pedagógico dos tribunais de contas: um olhar sobre a Agenda 2030 da ONU. Cadernos, v. 1, n. 3, p. 58-69, 2019.

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO PARANÁ. Política de Prevenção e Enfrentamento do Racismo. Disponível em: https://www.defensoriapublica.pr.def.br/sites/default/arquivos_restritos/files/documento/2022-10/resolucao_conj_001_gab-nucidh_-_institui_a_politica_de_prevencao_e_enfrentamento_do_racismo.docx111.pdf. Acesso em: 27 jul. 2024

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ENAP. Praticando o letramento racial no serviço público. Brasília: ENAP, 2024. Disponível em: <https://suap.enap.gov.br/vitrine/curso/2375/>. Acesso em: 27 jul. 2024.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ENAP. Fortalecendo lideranças negras no serviço público. Brasília: ENAP, 2024. Disponível em: <https://www.escola-virtual.gov.br/trilha/153>. Acesso em: 27 jul. 2024

GELEDÉS, Instituto da Mulher Negra. Guia de enfrentamento do racismo institucional. 2013. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Guia-de-enfrentamento-ao-racismo-institucional.pdf> Acesso em: 10 ago. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2023. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102052.pdf>.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo 2022: pela primeira vez desde 1991, a maior parte da população do Brasil se declara parda. Agência de Notícias IBGE, 26 jun. 2023. Disponível em: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38719-censo-2022-pela-primeira-vez-desde-1991-a-maior-parte-da-populacao-do-brasil-se-declara-parda#:~:text=Em%202022%2C%20cerca%20de%2092,0%2C4%25\)%%2C%20amarelas](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38719-censo-2022-pela-primeira-vez-desde-1991-a-maior-parte-da-populacao-do-brasil-se-declara-parda#:~:text=Em%202022%2C%20cerca%20de%2092,0%2C4%25)%%2C%20amarelas). Acesso em: 30 de ago. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Cidades e Estados. Pará [2022]. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/par/>. Acesso em: 16 set. 2024.

JONES, Gareth R. Teoria das organizações. Tradução de Luciane Pauleti e Daniel Viera. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2010.

MENEZES, Mário; MENDES, Luciano. O silêncio, o silenciamento e o silêncio cúmplice como mecanismos de perpetuação do racismo nas organizações. Cadernos EBAPE. BR, v. 21, n. 6, p. e2022-0233, 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO ESTADO DO PARÁ. Afroteca Willivane Melo é instalada como espaço para educação antirracista, numa iniciativa do MPPA e Ufopa [notícia]. Disponível em: <https://www2.mppa.mp.br/noticias/afroteca-willivane-melo-e-instalada-como-espaco-para-educacao-antirracista-numa-iniciativa-do-mppa-e-ufopa.htm>. Acesso em: 16 set. 2024.

MOREIRA, Adilson José. Racismo recreativo. Pólen Produção Editorial LTDA, 2019.

MOREIRA, Adilson José. Tratado de direito antidiscriminatório. Editora Contracorrente, 2020.

MOREIRA, Adilson José; ALMEIDA, Philippe Oliveira de; CORBO, Wallace. Manual de educação jurídica antirracista: direito, justiça e transformação social. São Paulo: Editora Contracorrente, 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 16 set. 2023.

ONU MULHERES BRASIL. Guia de enfrentamento ao racismo institucional. Brasília: ONU Mulheres Brasil, 2013. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Guia-de-enfrentamento-ao-racismo-institucional.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2024.

PARÁ. Constituição Estadual de 5 de outubro de 1989. Pará: Assembleia Legislativa do Estado do Pará, 1989. Disponível em: <https://www.sistemas.pa.gov.br/sisleis/legislacao/228>. Acesso em: 13 ago. 2024.

PARÁ. Lei nº 9.341, de 11 de novembro de 2021. Institui o Estatuto da Equidade Racial no Estado do Pará, adota os preceitos da Lei Federal nº 12.288, de 20 de julho de 2010, e altera a Lei Estadual nº 6.941, de 17 de janeiro de 2007. Pará: Assembleia Legislativa do Estado do Pará, 2021. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/pa/lei-ordinaria-n-9341-2021-para-institui-o-estatuto-da-equidade-racial-no-estado-do-para-adota-os-preceitos-da-lei-federal-no-12-288-de-20-de-julho-de-2010-e-altera-a-lei-estadual-no-6-941-de-17-de-janeiro-de-2007>. Acesso em: 10 ago. 2024.

PINHEIRO, Bárbara Carine Soares. Como ser um educador antirracista: para familiares e professores. São Paulo: Planeta, 2023.

RIBEIRO, Djamila. Pequeno manual antirracista. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. Nem preto nem branco muito pelo contrário: Cor e raça na sociabilidade brasileira. 1ª ed. São Paulo: Claro Enigma, 2012.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. Óculos de cor. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letrinhas. 2022.

SILVEIRA, Elusa Cristina Costa. A AGENDA 2030 E A DESIGUALDADE RACIAL: a atuação do Tribunal de Contas nas Políticas Públicas para a população negra. In Revista Técnica dos Tribunais de Contas - RTTC. Instituto Rui Barbosa. V. 06, n. 01. Nov. 2021- Nov. 2023. Fortaleza: IRB, 2023. Disponível em: <https://irbcontas.org.br/wp-content/uploads/2023/12/rttc-ano6.pdf>. Acesso em: 15 set. 2024.

SOUZA, Neusa Santos. Tomar-se negro: ou as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social. São Paulo: Editora Schwarcz-Companhia das Letras, 2021.

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARÁ. Resolução nº 19.607. Institui a Política Pró-Equidade Racial no âmbito do Tribunal de Contas do Estado do Pará. Disponível em: <https://www.tcepa.tc.br/pesquisaintegrada/bases-dados/resolucoes/numerosolucao/19607/resolucao-n-19-607/conteudo-original> Acesso em: 30 ago. 2024.

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARÁ. Resolução nº 19.626. Institui o Pacto Interinstitucional Pró-Equidade Racial no âmbito do Tribunal de Contas do Estado do Pará. Disponível em: <https://www.tcepa.tc.br/images/2024/2024.04.26.DOE.pdf> Acesso em: 30 ago. 2024.

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - TCE-RS. Educação antirracista: fiscalização e desafios. COUTO, Andrea Mallmann; ROSA, Graziela Oliveira Neto da; SANTOS, José Antônio dos Santos (orgs). – Porto Alegre, 2021. Disponível em: https://atrimon.org.br/wp-content/uploads/2023/07/Livro-Educacao-antirracista_Atricon.pdf Acesso em: 30 ago. 2024.

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - TCE-RS. Segunda Câmara. Decisão. Processo n. 000858-02.00/21-9. Contas Anuais dos Administradores do Executivo Municipal de Ivoti no exercício de 2021. Relator: Conselheiro Iradir Pietroski, 9 de agosto de 2023. Disponível em: https://portal.tce.rs.gov.br/app/visdoc-angular/anonimo/open/PRE/827548#id_arquivo=5350263. Acesso em 14 set 2024.

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - TCE-RS. Grupo de Trabalho do Plano Antirracista. Relatório final. Disponível em: <https://cloud.tce.rs.gov.br/s/7pfdDXKi2o3tF8>. Acesso em 14 set 2024.

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DE SANTA CATARINA. Políticas públicas à população negra nos municípios catarinenses. Disponível em: <https://www.tcscs.tc.br/sites/default/files/2024-05/pesquisa-TCE.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO AMAPÁ. Combate ao Racismo. Disponível em: <https://www.tjap.jus.br/portal/combate-racismo.html> Acesso em: 20 ago. 2024.

TIMÓTEO, Marcela De Oliveira. Estratégias de diversidade, inclusão e equidade de gênero e raça em órgãos da administração pública federal. Revista do TCU, n. 150, p. 112-134, 2022.

UNICEF BRASIL. Guia de orientação das Nações Unidas no Brasil para denúncias de discriminação étnico-racial. Brasília: UNICEF Brasil, s.d. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/media/3721/file/Guia_de_orientacao_das_Nacoes_Unidas_no_Brasil_para_denuncias_de_discriminacao_etnico-racial.pdf. Acesso em: 30 ago. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ. Projeto letramento racial: como forma de combate ao racismo. 2ª ed. Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências Jurídicas, Projeto Letramento Racial. Belém: ICJ/UFPA, 2024. Disponível em: https://www.tcepa.tc.br/images/2024/Cartilha_-_Letramento_Antirracista_-_2%C2%AA_Edi%C3%A7%C3%A3o.pdf. Acesso em: 30 ago. 2024.

VAZ, Livia Sant'Anna Vaz. Cotas Raciais. São Paulo: Jandaíra, 2022.



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARÁ

Travessa Quintino Bocaiúva, 1585
Cep: 66035-903 Fone: (91) 3210-0555
Belém - Pará - Brasil

PACTO INTERINSTITUCIONAL
PRÓ-EQUIDADE RACIAL
NO ESTADO DO PARÁ



JUNTOS

vamos mais longe

