

The background features a dark blue silhouette of a person's head and shoulders in profile, looking upwards. The upper portion of the image is filled with a repeating geometric pattern of orange, blue, and white shapes, including diamonds and triangles. The lower portion is a solid dark blue, with a bright orange diagonal stripe cutting across the bottom right corner.

# CARTILHA **ANTIRRACISTA**

**CAIXA** Capitalização

# INTRODUÇÃO

## A NECESSIDADE DE ROMPER COM PRECONCEITOS ENRAIZADOS

O racismo é uma das mais persistentes formas de desigualdade social e cultural. Ele se manifesta tanto em atitudes explícitas quanto em expressões cotidianas, naturalizadas ao longo da história, que continuam a reforçar estigmas e preconceitos. Para avançarmos rumo a uma sociedade mais justa, é indispensável reconhecer essas práticas e transformá-las, adotando uma postura consciente e comprometida com a promoção da equidade.

No ambiente corporativo, esse compromisso assume papel ainda mais relevante. Empresas e instituições são espaços de convivência entre pessoas de diferentes histórias, origens e identidades. A adoção de uma linguagem inclusiva e antirracista fortalece a cultura organizacional, previne práticas discrimina-

tórias, promove o respeito à diversidade e reforça a imagem institucional como agente de transformação social.

Este documento, portanto, não é apenas um guia de comunicação: é também uma ferramenta estratégica para a promoção de um ambiente de trabalho saudável e equitativo, onde cada colaborador se sinta valorizado e respeitado.

A seguir, apresentamos conceitos e reflexões fundamentais para compreendermos o fenômeno do racismo e seus impactos, bem como orientações práticas para adoção de uma linguagem que contribua para eliminar preconceitos e construir relações mais justas dentro e fora da CAIXA Capitalização.



# NÚMEROS DO RACISMO NO PAÍS



**56%**  
DA POPULAÇÃO  
É NEGRA

(BGE, 2022)

**RAÇA INTEFERE**  
NA ESCOLHA  
DE CANDIDATOS À  
VAGAS DE EMPREGO

(OXFORD, 2023)

**8 EM CADA 10**  
BRASILEIROS  
CONSIDERAM  
O PAÍS COMO  
RACISTA

(IPEC, 2023)

**47,6%**

DA POPULAÇÃO  
NEGRA NO MERCADO  
DE TRABALHO  
BRASILEIRO

**Ocupa Níveis  
Operacionais**

(VAGAS.COM, 2020)

**85,5%**

DAS 500 MAIORES  
EMPRESAS DO BRASIL  
NÃO POSSUEM  
NENHUM TIPO DE  
MEDIDA PARA  
INCENTIVAR E  
EMPLIAR A PRESENÇA  
DE NEGROS.

(INSTITUTO ETHOS, 2016)

A CHANCE DE UM  
JOVEM PRETO OU  
PARDO DE 20 A 24  
ANOS ESTAR FORA  
DA ESCOLA SEM TER  
CONCLUÍDO O  
ENSINO MÉDIO É 55%  
MAIOR DO QUE A DE  
UM JOVEM BRANCO.

(INSTITUTO MOBILIDADE E  
DESENVOLVIMENTO SOCIAL, 2022)

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

(INSTITUTO ETHOS, 2016)

**88%**

DAS EMPRESAS  
ENTREVISTADAS **NÃO  
POSSUÍAM NENHUM  
TIPO DE POLÍTICA  
PARA A PROMOÇÃO  
DA IGUALDADE DE  
OPORTUNIDADES  
ENTRE NEGROS E  
NÃO-NEGROS.**

(INSTITUTO ETHOS, 2016)

EM 2019,  
**77% DAS VÍTIMAS DE  
HOMICÍDIOS FORAM  
PESSOAS NEGROS**

(ATLAS DA VIOLÊNCIA, 2021)

## DADOS DO INSTITUTO ETHOS (2023-2024):

De acordo com o Instituto Ethos, que analisou o perfil social, racial e de gênero das 1.100 maiores empresas do Brasil, ainda há um cenário de desigualdade estrutural nos espaços corporativos. Apesar de avanços na conscientização, as ações afirmativas permanecem concentradas em iniciativas pontuais e de 'porta de entrada', sem que se traduzam em políticas estruturais de ascensão e representatividade.

### PRINCIPAIS DADOS:

**51,6%** das empresas possuem ações e metas para mulheres;

**21,1%** possuem ações e metas para pessoas negras;

**7,4%** para mulheres negras;

**6,3%** para pessoas com deficiência (PCD);

**3,2%** para pessoas LGBTI+;

**3,2%** para pessoas com 45 anos ou mais;

**2,1%** para jovens;

**45,3%** não possuem nenhuma ação ou meta de diversidade definida.



O ESTUDO TAMBÉM  
REVELA QUE AS  
LIDERANÇAS  
RECONHECEM A **BAIXA  
REPRESENTATIVIDADE  
DE MULHERES, PESSOAS  
NEGRAS E PESSOAS  
COM DEFICIÊNCIA,  
ESPECIALMENTE NOS  
CARGOS DE ALTA  
LIDERANÇA.**



### **Perfil médio por nível hierárquico:**

**Alta liderança:** homem branco, sem deficiência, com 45 anos ou mais, curso superior e 11 anos de empresa.

**Gerência:** homem branco, 42 anos, curso superior e 13 anos de empresa.

**Supervisão e coordenação:** homem branco, 38 anos, curso superior e 9 anos de empresa.

**Quadro funcional:** homem negro (preto ou pardo), 37 anos, ensino médio ou superior e 7 anos de empresa.

**Trainee:** mulher negra (preta ou parda), 29 anos, curso superior ou pós-graduação.

**Estagiário:** mulher branca, 22 anos, ensino médio ou superior.

O relatório reforça que a ausência de políticas de promoção e liderança para pessoas negras e mulheres é um dos principais fatores que perpetuam o afunilamento hierárquico e a baixa representatividade nos espaços decisórios.

# CONCEITOS FUNDAMENTAIS

## RAÇA E COR

O debate sobre raça e cor é central para compreensão das desigualdades sociais no Brasil. Embora a ciência tenha comprovado que só existe uma raça humana, o conceito de raça foi historicamente construído para justificar hierarquias sociais, políticas e econômicas. Dessa forma, a ideia de raça não é biológica, mas social: está relacionada às formas de classificação e tratamento diferenciados a que determinados grupos foram submetidos ao longo da história.

A cor da pele, por sua vez, é um dos principais marcadores dessa construção social. No Brasil, a classificação por cor (preto, pardo, branco, amarelo, indígena) é usada oficialmente pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e se conecta diretamente às experiências de vida de cada pessoa. A cor da pele pode determinar o acesso a direitos, oportunidades de trabalho, representatividade nos espaços de poder e até mesmo a forma como cada indivíduo é tratado em situações cotidianas.

## RAÇA

É um termo utilizado para diferenciar indivíduos e grupos a partir de características físicas de forma arbitrária.

## COR

É considerada como um critério para caracterizar subjetivamente a raça por meio de tonalidades.

## ETNIA

Diferenciação de uma coletividade de indivíduos a partir de sua especificidade sociocultural, refletida principalmente na língua, religião, tradição e modo de agir.

## E COMO FICA A IDENTIFICAÇÃO, SEGUNDO O IBGE?

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

### BRANCA

População que apresenta características físicas historicamente associadas às populações europeias.

### PARDA

População que apresenta características ambíguas a partir da miscigenação entre as populações pretas, indígenas e brancas.

### PRETA

População que apresenta características físicas que indicam ascendência predominantemente africana.

### INDÍGENA

População que tem ascendência e apresenta características indígenas.

### AMARELA

População que tem ascendência e apresenta características asiáticas.

## CONSCIÊNCIA RACIAL

Ter consciência racial significa reconhecer como o racismo estrutura a sociedade, influenciando oportunidades, relações de poder e acesso a direitos. É compreender que a identidade racial impacta diretamente a vida das pessoas e que assumir-se como pessoa negra, branca, parda ou indígena é também posicionar-se diante das desigualdades.

## COMO O RACISMO COMEÇOU

O racismo tem raízes históricas profundas. Ele ganhou força no período da colonização europeia e do tráfico transatlântico de africanos escravizados, quando teorias pseudocientíficas passaram a hierarquizar seres humanos em "raças superiores" e "inferiores". Essas ideias foram usadas para justificar a escravidão, o colonialismo e a exploração econômica.

Ainda hoje, embora rejeitadas pela ciência, essas visões permanecem refletidas em estigmas, desigualdades e práticas discriminatórias.

## O QUE RACISMO QUER DIZER

Racismo é qualquer prática, atitude ou política que desvaloriza, inferioriza ou discrimina pessoas com base em sua cor, origem ou características fenotípicas. Ele pode ser:

**Individual:** insultos, ofensas ou atitudes preconceituosas de uma pessoa contra outra.

**Institucional:** quando estruturas (empresas, governos, escolas) produzem ou reproduzem desigualdades raciais.

**Estrutural:** quando o racismo está incorporado ao funcionamento da sociedade, influenciando oportunidades e acessos em larga escala.



# COMO SABER SE UMA AÇÃO É RACISTA?

## Uma ação pode ser considerada racista quando:

**Reforça estereótipos negativos** sobre pessoas negras, pardas e indígenas;

**Exclui ou marginaliza** alguém com base na cor da pele;

**Utiliza termos ou expressões que desvalorizam** a negritude, as pessoas pardas e a cultura indígena;

**Nega direitos ou oportunidades** em razão da raça.

**Exemplo:** piadas que associam pessoas negras a criminalidade, feiura ou desorganização não são apenas “brincadeiras”: elas reforçam preconceitos.

A dark blue silhouette of a person's head and shoulders, facing right. The person has voluminous, curly hair. The text 'EXISTE RACISMO REVERSO?' is written in white, bold, sans-serif capital letters across the face and hair area.

# **EXISTE RACISMO REVERSO?**

O racismo é uma relação de poder histórico e estrutural. Embora pessoas negras possam ser preconceituosas ou hostis contra pessoas brancas, esse comportamento não configura "racismo inverso", pois pessoas brancas nunca foram sistematicamente oprimidas ou inferiorizadas por sua cor em nossa sociedade. Assim, o que pode ocorrer é discriminação individual, mas não racismo estrutural.

# DIMENSÕES DO RACISMO

## Apropriação cultural e racismo institucional

A apropriação cultural ocorre quando elementos de uma cultura historicamente marginalizada, como vestimentas, penteados, símbolos religiosos, músicas ou práticas artísticas – são utilizados por pessoas ou grupos que não pertencem a essa cultura, sem o devido reconhecimento, respeito ou contextualização de sua origem.

Esse fenômeno é especialmente problemático quando a cultura apropriada é a de populações que sofreram ou ainda sofrem discriminação. Enquanto pessoas negras ou indígenas são muitas vezes estigmatizadas ou até criminalizadas por manter tradições de sua ancestralidade, indivíduos de grupos privilegiados podem

adotar os mesmos elementos como modismo, entretenimento ou estética, sendo inclusive valorizados por isso.

É importante diferenciar apropriação de valorização cultural. A valorização ocorre quando há respeito, reconhecimento, participação das comunidades de origem e partilha dos benefícios simbólicos ou econômicos. Já a apropriação ignora esse contexto e perpetua desigualdades.

Portanto, compreender e evitar a apropriação cultural é essencial para promover uma sociedade mais justa, respeitosa e inclusiva, que reconhece e valoriza a diversidade cultural sem explorar ou invisibilizar seus criadores.

O **racismo institucional** refere-se às práticas, políticas e procedimentos adotados por instituições públicas ou privadas que resultam, direta ou indiretamente, em tratamento desigual ou na exclusão de pessoas negras e de outros grupos racializados.

Ele não depende apenas da intenção individual. Muitas vezes, está presente em rotinas, normas e estruturas aparentemente neutras, mas que produzem efeitos discriminatórios. Esse tipo de racismo é mais difícil de identificar, justamente porque está incorporado no funcionamento normal das organizações.

## Exemplos:



Processos seletivos que não valorizam a diversidade racial e resultam em baixa representatividade de pessoas negras em cargos de liderança.



Atendimento diferenciado e desrespeitoso em agências, hospitais ou escolas, com base em estereótipos ligados à cor da pele.



Ausência de políticas de promoção da equidade racial em ambientes corporativos, o que perpetua desigualdades históricas.

O racismo institucional afeta profundamente a vida de milhões de brasileiros, limitando o acesso a direitos básicos, oportunidades de trabalho, ascensão profissional e serviços públicos de qualidade.

Enfrentá-lo exige comprometimento das instituições em revisar práticas internas, capacitar colaboradores, criar mecanismos de denúncia e implementar políticas afirmativas que garantam igualdade real.

No contexto corporativo, combater o racismo institucional é mais que uma obrigação legal: é uma estratégia de fortalecimento da imagem, da inovação e da responsabilidade social da empresa.

# **DIMENSÕES DO RACISMO CONTEMPORÂNEO**

## *TIPOS DE RACISMO*

O racismo é uma forma de opressão estruturada que vai além das relações individuais, manifestando-se em diferentes âmbitos da vida social, cultural, econômica e política. Ele se traduz na negação de direitos, oportunidades e reconhecimento a pessoas ou grupos em razão de sua raça, cor, origem étnica, cultura, condição social, religião, posicionamento político ou relação com o meio ambiente.

Mais do que atitudes isoladas, o racismo constitui um sistema de poder que se reproduz nas instituições, nas práticas sociais e nos imaginários coletivos, sustentando desigualdades e naturalizando privilégios. Essa compreensão amplia a visão tradicional de racismo, evidenciando que ele não

se limita a ofensas ou preconceitos individuais, mas se expressa por meio de estruturas de exclusão, hierarquização e violência simbólica.

A seguir, são apresentadas algumas das principais formas contemporâneas de racismo, reconhecidas por pesquisadores, órgãos públicos e organismos internacionais como a ONU, a UNESCO e o Ministério dos Direitos Humanos do Brasil.

## **RACISMO RELIGIOSO**



O racismo religioso (ou intolerância religiosa) é a discriminação dirigida a pessoas ou comunidades em razão de suas crenças, práticas ou tradições de fé – sobretudo as de matriz africana, como o Candomblé e a Umbanda.

Essa forma de racismo associa as religiões afro-brasileiras à negatividade, à feitiçaria e à criminalização, negando-lhes o mesmo reconhecimento social e liberdade que outras expressões religiosas possuem.



O racismo religioso é uma das heranças diretas da colonização e da imposição do cristianismo europeu sobre as culturas africanas, gerando séculos de perseguição simbólica e institucional.

Exemplo prático: ataques a terreiros, uso de estereótipos em produções culturais e discursos que demonizam práticas de origem africana.

## **RACISMO AMBIENTAL**

O racismo ambiental é o processo pelo qual grupos vulnerabilizados – especialmente populações negras, indígenas e periféricas – sofrem desproporcionalmente os impactos negativos de degradações ambientais, desastres ou ausência de políticas públicas sustentáveis.

Esses grupos frequentemente vivem em áreas com maior risco de enchentes, falta de saneamento, poluição e exclusão urbana, recebendo menor atenção do poder público.

Segundo o conceito adotado pela ONU Meio Ambiente, criado por Robert Bullard em 1982 e

posteriormente adotado pelos organismos internacionais e inspirou a rede brasileira de justiça ambiental em 2002, o racismo ambiental “é uma forma de injustiça que expõe comunidades marginalizadas a condições ecológicas perigosas, negando-lhes o direito a um ambiente saudável”.

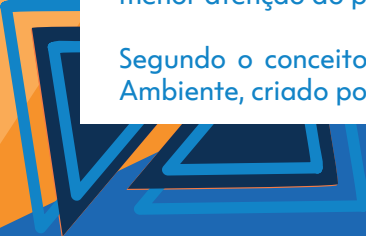
Exemplo prático: comunidades quilombolas ou ribeirinhas afetadas por despejos, desmatamentos e contaminações de rios sem proteção ou reparação adequada.

## **RACISMO ESPORTIVO**

O racismo esportivo ocorre quando atletas, torcedores ou profissionais do esporte são alvo de ofensas, estereótipos ou exclusões em função da cor da pele ou origem étnica.

Essas práticas podem ocorrer nas arquibancadas, nas redes sociais, na cobertura midiática ou nas estruturas administrativas de clubes e federações.

Conforme o Ministério do Esporte, o racismo esportivo reproduz o racismo estrutural na sociedade e



reforça desigualdades, muitas vezes mascaradas sob a aparência de “brincadeiras” ou “rivalidades”.

Exemplo prático: ofensas racistas a jogadores durante partidas, representações estereotipadas de atletas negros e falta de punições adequadas a casos de discriminação.

## RACISMO RECREATIVO

O termo racismo recreativo, descreve manifestações racistas disfarçadas de humor ou “piada”.

Essa forma de racismo utiliza o riso como ferramenta de opressão simbólica, reproduzindo estereótipos que naturalizam a inferiorização da pessoa negra.

É comum em memes, programas de entretenimento, apelidos e comentários jocosos, que, embora pareçam inofensivos, reforçam a desumanização e o preconceito.

Exemplo prático: piadas sobre cabelo crespo, tom de pele, sotaque ou costumes de pessoas negras.

## RACISMO POLÍTICO E SOCIAL

O racismo também se manifesta na exclusão de vozes e representações negras em espaços de decisão política, econômica e midiática. Pessoas negras e indígenas enfrentam maiores barreiras de acesso a cargos de liderança, financiamento, visibilidade e reconhecimento institucional.

Além disso, há preconceito contra grupos em situação de vulnerabilidade social e pessoas que expressam opiniões políticas divergentes, quando essas posições estão associadas à defesa de direitos raciais, ambientais ou de minorias.

A ONU Brasil destaca que “o racismo político atua ao negar legitimidade à presença negra em espaços de poder, perpetuando a invisibilidade e o controle simbólico das narrativas”.



# SÍNTESE DAS DIMENSÕES DE OPRESSÃO

O racismo, portanto, não é apenas uma questão individual, mas um sistema de opressões cruzadas, que podem se manifestar em diferentes níveis:

**Racial e étnico:** cor, origem e ancestralidade.

**Cultural:** desvalorização de práticas e símbolos de grupos marginalizados.

**Religioso:** intolerância a crenças de matriz africana e indígena.

**Ambiental:** exposição desigual a danos ecológicos.

**Esportivo e recreativo:** discriminação em espaços de lazer e entretenimento.

**Social e político:** exclusão de vozes negras das estruturas de poder e decisão.



# GUIA PRÁTICO DE LINGUAGEM

## CUIDADO COM O VOCABULÁRIO

Ao lado, trazemos uma lista detalhada de termos que devem ser evitados do vocabulário institucional e social, com alternativas inclusivas. O objetivo não é apenas corrigir palavras, mas também estimular a reflexão sobre como o racismo se reproduz e como pode ser superado pela mudança de atitudes.

**NÃO USAR**

**"Serviço de preto"**

**POR QUE EVITAR?**

Liga negros a trabalho malfeito

**SUBSTITUIÇÃO:**

Trabalho malfeito / Serviço de má qualidade

**NÃO USAR**

**"Mercado negro"**

**POR QUE EVITAR?**

Associa "negro" ao ilegal

**SUBSTITUIÇÃO:**

Mercado paralelo / Mercado ilegal

**NÃO USAR**

“Lista negra”

**POR QUE EVITAR?**

“Negro” como negativo

**SUBSTITUIÇÃO:**

Lista restritiva / Lista de bloqueio

**NÃO USAR**

“A coisa tá preta”

**POR QUE EVITAR?**

“Preto” como problema

**SUBSTITUIÇÃO:**

A situação está difícil / Está complicado

**NÃO USAR**

“Magia negra”

**POR QUE EVITAR?**

“Negro” como mal

**SUBSTITUIÇÃO:**

Magia maléfica / Feitiçaria

**NÃO USAR**

“Inveja branca”

**POR QUE EVITAR?**

Brancura positiva x  
negritude negativa

**SUBSTITUIÇÃO:**

Inveja leve / Admiração sem maldade

**NÃO USAR**

**"Denegrir"**

**POR QUE EVITAR?**

"Tornar negro" = difamar

**SUBSTITUIÇÃO:**

Difamar / Desmerecer

**NÃO USAR**

**"Cabelo ruim / bombril"**

**POR QUE EVITAR?**

Desvaloriza cabelo crespo

**SUBSTITUIÇÃO:**

Cabelo crespo / Cabelo afro

**NÃO USAR**

**"Humor negro"**

**POR QUE EVITAR?**

"Negro" = mórbido, cruel

**SUBSTITUIÇÃO:**

Humor ácido / Humor mórbido

**NÃO USAR**

**"Criado-mudo"**

**POR QUE EVITAR?**

Origem escravocrata

**SUBSTITUIÇÃO:**

Mesa de cabeceira / Mesa lateral

**NÃO USAR**

**"Mulata"**

**POR QUE EVITAR?**

De "mula"; sexualização

**SUBSTITUIÇÃO:**

Mulher negra / Mulher parda

**NÃO USAR**

**Moreno  
(para evitar "negro")**

**POR QUE EVITAR?**

Nega identidade racial

**SUBSTITUIÇÃO:**

Pessoa negra / Nome próprio

**NÃO USAR**

**"Escravo do trabalho"**

**POR QUE EVITAR?**

Banaliza escravidão

**SUBSTITUIÇÃO:**

Sobrecarregado / Dependente

**NÃO USAR**

**"Esclarecer"**

**POR QUE EVITAR?**

Claro=positivo,  
escuro=negativo

**SUBSTITUIÇÃO:**

Explicar / Tornar compreensível

**NÃO USAR**

**" A coisa está preta /  
Coisa de preto "**

**POR QUE EVITAR?**

Associa "preto" a algo ruim, negativo, perigoso

**SUBSTITUIÇÃO:**

A situação está difícil / Está complicado

**NÃO USAR**

**" Cor de pele "**

**POR QUE EVITAR?**

Reduz todas as peles ao tom branco, invisibilizando diversidade

**SUBSTITUIÇÃO:**

Tom de pele específico (claro, médio, escuro etc.)

**NÃO USAR**

**" Beleza exótica "**

**POR QUE EVITAR?**

Estereotipa traços não brancos como "diferentes" ou fora do padrão

**SUBSTITUIÇÃO:**

Beleza / Beleza singular

**NÃO USAR**

**" Crioulo "**

**POR QUE EVITAR?**

Termo historicamente pejorativo para pessoas negras escravizadas

**SUBSTITUIÇÃO:**

Pessoa negra

**NÃO USAR**

**"De cor"**

**POR QUE EVITAR?**

Usado para designar pessoas negras de forma pejorativa

**SUBSTITUIÇÃO:**

Pessoa negra

**NÃO USAR**

**"Lista negra"**

**POR QUE EVITAR?**

Associa "negro" ao negativo ou proibido

**SUBSTITUIÇÃO:**

Lista restritiva / Lista de bloqueio

**NÃO USAR**

**"Encardido"**

**POR QUE EVITAR?**

Usado negativamente para se referir à pele de pessoas negras

**SUBSTITUIÇÃO:**

Sujo (quando aplicável ao objeto) / Impureza (contexto adequado)

**NÃO USAR**

**"Mercado negro"**

**POR QUE EVITAR?**

Associa "negro" ao ilegal

**SUBSTITUIÇÃO:**

Mercado ilegal / Mercado paralelo

**NÃO USAR**

**"Ovelha negra"**

**POR QUE EVITAR?**

Usa "negra" como símbolo de desvio ou erro

**SUBSTITUIÇÃO:**

Ovelha fora do padrão / Pessoa diferente

**NÃO USAR**

**"Macumba / Macumbeiro / Chuta que é macumba"**

**POR QUE EVITAR?**

Termos preconceituosos contra religiões de matriz africana

**SUBSTITUIÇÃO:**

Religiões de matriz africana / Ritual / Prática religiosa

**NÃO USAR**

**"Língua preta"**

**POR QUE EVITAR?**

Usa "preto" com conotação negativa (fofoca, maldade)

**SUBSTITUIÇÃO:**

Fofoqueiro(a) / Pessoa que fala demais

**NÃO USAR**

**"Não sou tuas negras"**

**POR QUE EVITAR?**

Expressão pejorativa referente a mulheres negras

**SUBSTITUIÇÃO:**

Não sou sua propriedade / Não sou obrigada

**NÃO USAR**

**"Nega maluca"**

**POR QUE EVITAR?**

*Estereotipa mulheres negras como malandras e hipersexualizadas*

**SUBSTITUIÇÃO:**

Bolo de chocolate (nome correto)

**NÃO USAR**

**"Teta de nega"**

**POR QUE EVITAR?**

*Sexualiza e estereotipa corpos de mulheres negras*

**SUBSTITUIÇÃO:**

Doce de chocolate (nome neutro/adequado)

**NÃO USAR**

**"Negro(a) de traços finos"**

**POR QUE EVITAR?**

*Sugere que feições europeias são "melhores"*

**SUBSTITUIÇÃO:**

Pessoa negra / Traços específicos (sem hierarquização)

**NÃO USAR**

**"Quando não está preso, está armado"**

**POR QUE EVITAR?**

*Liga pessoas negras à criminalidade*

**SUBSTITUIÇÃO:**

Evitar; não há alternativa — substituir por descrição factual do caso específico

# ORIENTAÇÕES COMPLEMENTARES

Evitar metáforas que associem "escuro/negro" ao negativo e "claro/branco" ao positivo.

Respeitar a autodeclaração: cada indivíduo tem direito de nomear sua identidade racial.

Usar termos corretos: "pessoa negra", "população negra", "homem/mulher negra".

Promover consciência: corrigir de forma respeitosa quando ouvir termos racistas.

# GLOSSÁRIO ANTIRRACISTA

## **Aliado(a)**

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

## **Antirracismo**

*é um compromisso ativo e contínuo de combater o racismo em todas as suas formas, tanto individualmente quanto em níveis sistêmicos e institucionais.*

*O antirracismo envolve o reconhecimento da existência do racismo e esforços ativos para desafiá-lo e eliminá-lo.*

## **Branquitude**

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

## **Colorismo**

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

## **Interseccionalidade**

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

## **Mito da democracia racial**

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

### **Passabilidade**

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

### **Preconceito x discriminação**

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

### **Raça x etnia**

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

### **Racismo reverso**

termo equivocado para descrever situações em que grupos raciais minorizados são percebidos como discriminando pessoas brancas. No entanto, esse conceito é contestado, pois não reflete o

poder e a opressão sistêmica que historicamente têm sido associados ao racismo.

### **Representação x representatividade**

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

### **Viés inconsciente**

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

# CONCLUSÃO

Esta cartilha é dinâmica, sujeito a atualizações à medida que o debate social evolui. Seu propósito é estimular a reflexão institucional, fortalecer uma cultura de respeito e possibilitar que cada colaborador da CAIXA Capitalização atue como agente de transformação na construção de um país mais justo e equitativo.

Romper com preconceitos profundamente arraigados requer educação, conscientização e mudanças consistentes nas práticas cotidianas. A linguagem, como parte essencial da cultura, exerce papel central nesse processo. Ao substituir expressões racistas e adotar uma postura consciente, cada pessoa contribui para a consolidação de uma sociedade mais inclusiva, justa e respeitosa.

Convidamos todos a participar desse debate e combater o racismo no país.

# › ASPECTOS CONSTITUCIONAIS DE POLÍTICAS PÚBLICAS VOLTADOS À COMUNIDADE NEGRA ‹

Compreende os aspectos constitucionais, advindos da Constituição Federal de 1988 e as normas jurídicas existentes em nosso país que promovem e garantem a implementação de políticas públicas bem como a proteção aos crimes de racismo ou preconceito racial, entre os quais se destacam:

- Sistema Global de Proteção aos Direitos Humanos;
- Declaração Universal dos Direitos Humanos;
- Convenção Internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial;
- Declaração americana dos direitos e deveres do homem;
- Lei 7437/1985, que inclui entre as contravenções penais a prática de atos resultantes de preconceito de raça, de cor, de sexo ou de estado civil;
- Lei n. 7.716/1989 que define os crimes resultantes de preconceito de raça e de cor, com alteração dada pela Lei 9.459/1997 que define os

crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, e acrescenta parágrafo ao art. 140 do Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. E pela Lei 14.532/2023 para tipificar como crime de racismo a injúria racial, prever pena de suspensão de direito em caso de racismo praticado no contexto de atividade esportiva ou artística e prever pena para o racismo religioso e recreativo e para o praticado por funcionário público. • Programa Nacional de Direitos Humanos I, II e III;

• Lei n. 10.639/2003, que inclui no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro--Brasileira”;

• Decreto 6.872/2009, que aprova o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial;

• Lei nº 12.711/2012, que garante a reserva de 50% das matrículas por curso e turno nas 59 universidades federais e 38 institutos federais de educação, ciência e tecnologia a alunos oriundos integralmente do ensino médio público, em cursos regulares ou da educação de jovens e adultos.

• Decreto 10.932 de 10 de janeiro de 2022, promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e formas correlatas de intolerância.

# REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Silvio. *Racismo estrutural*. São Paulo: Pólen, 2019.

BULLARD, Robert D. *Dumping in Dixie: Race, class, and environmental quality*. Boulder: Westview Press, 2001.

CARNEIRO, Sueli. *Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil*. São Paulo: Selo Negro, 2011.

DAVIS, Angela. *Mulheres, raça e classe*. São Paulo: Boitempo, 2016.

FREIRE, Paulo. *Pedagogia do oprimido*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1968.

GELEDÉS – Instituto da Mulher Negra. *Glossário de termos racistas*. São Paulo, 2018.

GONZALEZ, Lélia. *Por um feminismo afro-latino-americano*. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

HOOKS, bell. *Olhares negros: raça e representação*. São Paulo: Elefante, 2019.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Classificações de cor ou raça no Censo Demográfico*. Rio de Janeiro, 2022.

INSTITUTO Ethos. *Perfil Social, Racial e de Gênero das 1.100 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas 2023-2024*. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/publicacao/perfil-social-racial-e-de-genero-das-1-100-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-acoes-afirmativas-2023-2024/>

MINISTÉRIO DO ESPORTE (Brasil). *Plano nacional de combate ao racismo no esporte*. Brasília, 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (Brasil). *Cartilha de linguagem inclusiva*. Brasília: MPT, 2021.

MOREIRA, Adilson. *Racismo recreativo*. São Paulo: Pólen, 2019.

MUNANGA, Kabengele. *Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra*. Petrópolis: Vozes, 1999.

ONU BRASIL. *Guia de comunicação antirracista*. Brasília: Organização das Nações Unidas, 2022.

ONU MEIO AMBIENTE. *Relatório sobre racismo ambiental*. Genebra: Organização das Nações Unidas, 2022.

UNESCO. *Racismo, preconceito e discriminação: guia de conceitos*. Brasília: UNESCO, 2005.



**CAIXA** Capitalização