



CARTILHA

# BOAS PRÁTICAS ANTIRRACISTAS

NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA



Comissão  
de Direito  
Administrativo



Comissão de Defesa  
da Igualdade Racial





# INTRODUÇÃO

A cartilha possui o objetivo de oferecer orientações claras, acessíveis e aplicáveis para que órgãos e entidades da administração pública adotem posturas efetivamente antirracistas, tanto no atendimento ao público quanto nas relações internas com servidores, colaborando para a construção de um serviço público mais justo, representativo e respeitoso, além das providências a serem adotadas diante da ocorrência de alguma situação que configura racismo.

**Trazendo conceitos essenciais e reflexivos no ambiente de trabalho, destaca as principais legislações que visam amparar o combate ao racismo e a promoção de igualdade racial.**



# DIRETORIA

**Gisela Cardoso**\_\_\_\_\_Presidente

**Giovane Santin**\_\_\_\_\_Vice-presidente

**Josemar Carmerino**\_\_\_\_\_Secretário-geral

**Aline Luciana**\_\_\_\_\_Secretária-geral Adjunta

**Max Ferreira Mendes**\_\_\_\_\_Diretor-tesoureiro

# COMISSÃO DE IGUALDADE RACIAL

**Elisandra Q. de Souza**\_\_\_\_\_Presidente

**Roberta de A. Chica** \_\_\_\_\_Vice-presidente

**Juliana T. Pereira**\_\_\_\_\_Secretária-geral

**Leonardo R. de Amorim**\_\_\_\_\_Secr.-geral Adjunto

**Crislaine F. Marques de Jesus**\_\_\_\_\_Membro

**Fabricia B. da Silva** \_\_\_\_\_Membro



# COMISSÃO DE DIREITO ADMINISTRATIVO

**Paulo M. G. S. Barbosa**\_\_\_\_\_Presidente

**Cynthia da C. Rodrigues**\_\_\_\_\_Vice-presidente

**Raul Costa Lima**\_\_\_\_\_Secretário-geral

**Hugo M. de Oliveira**\_\_\_\_\_Secr.-geral Adjunto

**Alexandre Beloto**\_\_\_\_\_Membro

**Catiane F. C. de Souza**\_\_\_\_\_Membro

**Josiane Campos Pereira**\_\_\_\_\_Membro



# OBJETIVOS E MOTIVAÇÃO DA CARTILHA



A construção de uma administração pública antirracista exige mais que boas intenções: requer informação, formação, comprometimento institucional e a implementação de boas práticas que garantam a equidade racial em todos os níveis e espaços do serviço público.

Esta cartilha nasce como ferramenta de educação, prevenção e enfrentamento ao racismo institucional, direcionada a agentes públicos, gestores, ouvidorias e equipes de recursos humanos. É fruto do trabalho coletivo das Comissões de Igualdade Racial e de Direito Administrativo da OAB-MT, com o apoio da diretoria da Seccional.



Nosso objetivo é estimular a reflexão e a transformação de práticas institucionais, combatendo manifestações racistas nas rotinas administrativas e promovendo ambientes mais inclusivos. A cartilha também serve como referencial para a estruturação de medidas concretas: capacitação de servidores, campanhas institucionais, revisão de linguagem e atendimento, abertura de canais de escuta, e mecanismos de responsabilização.

Sabemos que o racismo estrutural está presente nas relações sociais e institucionais de forma muitas vezes silenciosa, mas com consequências graves. Reconhecer esse fato é o primeiro passo para mudá-lo. A administração pública possui o dever constitucional de ser exemplo de igualdade e justiça social. Que esta cartilha contribua para esse compromisso.



Ademais, é fundamental destacar que as práticas aqui sugeridas encontram respaldo na Constituição Federal, sendo expressão do dever jurídico do poder público de promover a igualdade, combater o racismo e assegurar a dignidade da pessoa humana, especialmente quanto aos princípios constitucionais da administração pública da legalidade (cumprimento das leis) e da impessoalidade (de maneira igualitária e sem distinção), que estão previstos no Art. 37 da CF.



# LINGUAGEM RACISTA: O QUE EVITAR



Comissão  
de Direito  
Administrativo



Comissão de Defesa  
da Igualdade Racial



| EXPRESSÃO A EVITAR            | POR QUE EVITAR?                                                                     | SUGESTÃO DE SUBSTITUIÇÃO                 |
|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| A coisa está preta            | Associa a cor preta a algo ruim ou negativo.                                        | A situação está difícil/ complicada      |
| Lista negra                   | Usa “negra” para indicar exclusão ou punição.                                       | Lista restrita/ lista de bloqueio        |
| Mercado negro                 | Liga “negro” à ilegalidade ou crime.                                                | Mercado clandestino                      |
| Feito nas coxas               | Origem escravocrata, remete à produção de telhas por escravizados.                  | Malfeito/ improvisado                    |
| Inveja branca                 | Implica que a cor branca torna algo ruim mais aceitável.                            | Apenas “inveja” ou um elogio             |
| Cabelo ruim/ bombril/ pixaim  | Termos pejorativos usados contra cabelos crespos.                                   | Cabelo crespo/ cacheado/ afro            |
| Criado-mudo                   | Termo associado à desumanização de escravizados.                                    | Mesa de cabeceira                        |
| Denegrir                      | Significa “tornar negro” como algo negativo.                                        | Desqualificar/ manchar                   |
| Doméstica (em tom pejorativo) | Uso depreciativo contra mulheres negras.                                            | Empregada doméstica/ profissional do lar |
| Negro de traços finos         | “Elogio” que reforça padrão eurocêntrico como superior.                             | Bonito(a)/ elegante                      |
| Boçal                         | Usado para insultar negros no período colonial.                                     | Grosseiro/ ignorante                     |
| Humor negro                   | Usa “negro” para se referir a piadas ofensivas ou mórbidas.                         | Humor ácido/ sarcástico                  |
| Mulata                        | Possui origem racista (referência à “mula”), e sexualiza mulheres negras.           | Mulher negra/ mulher de pele parda       |
| Meia-tigela                   | Remete à punição alimentar de escravizados que não atingiam metas.                  | Insignificante/ de pouca relevância      |
| Tem caroço nesse angu         | Origem em esconderijos de comida para escravizados; hoje sugere desconfiança.       | Há algo escondido/ desconfiança          |
| Cor do pecado                 | Objetifica e sexualiza pessoas negras.                                              | Pessoa bonita/ atraente                  |
| Negro de alma branca          | Associa virtudes morais à branquitude.                                              | Pessoa íntegra/ honesta                  |
| Serviço de preto              | Associa trabalho ruim às pessoas negras.                                            | Serviço malfeito/ mal-executado          |
| Amanhã é dia de branco        | Historicamente usada para destacar a ‘inferioridade’ dos negros frente aos brancos. | Amanhã é dia de trabalho                 |
| Não sou tuas negas            | Refere-se à escravização e exploração sexual de mulheres negras.                    | Me respeite/ não me trate assim          |
| Magia negra                   | Associa práticas afrodescendentes a algo maligno.                                   | Magia/ feitiçaria (neutra)               |
| Ovelha negra                  | Associa a cor negra a desvio ou rejeição.                                           | Pessoa diferente/ fora do padrão         |



# CANAIS DE DENÚNCIA

A Constituição Federal (art. 5º, XLII) estabelece que o crime de racismo é inafiançável e imprescritível, ou seja, pode ser denunciado a qualquer momento, e o agressor não pode ser liberado mediante pagamento de fiança. Dito isso, passamos a expor a seguir as principais ações estratégicas de enfrentamento ao crime de racismo a serem adotadas por suas vítimas.

Se você for vítima ou presenciar uma situação de racismo, conheça os principais canais de denúncia:



# DISQUE 100 DIREITOS HUMANOS

Canal nacional, gratuito e anônimo. Atendimento 24 horas por dia, inclusive nos fins de semana e feriados. Ligação de qualquer telefone (fixo ou celular). Denuncie qualquer violação de direitos, inclusive casos de racismo.

## POLÍCIA MILITAR E POLÍCIA CIVIL

Para flagrantes, acione a Polícia Militar (190). Para registrar ocorrência presencialmente ou on-line, procure a Delegacia da Polícia Civil ou acesse <https://denuncia.pjc.mt.gov.br/#/>.



# **PLATAFORMA FALA.BR OUVIDORIA DO MINISTÉRIO DA IGUALDADE RACIAL**

Para denúncias contra agentes públicos  
ou instituições, acesse:  
[falabr.cgu.gov.br](http://falabr.cgu.gov.br)

Escolha o tema “Denúncia”, selecione  
o órgão e descreva o ocorrido.

## **MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE MATO GROSSO**

Canal direto para situações individuais  
ou coletivas (como racismo  
institucional ou em campanhas  
publicitárias).

Ligue 127 ou envie e-mail:  
[ouvidoria@mpmt.mp.br](mailto:ouvidoria@mpmt.mp.br)



# **ÓRGÃOS PÚBLICOS E INSTITUIÇÕES**

Verifique se o órgão possui ouvidoria, corregedoria e comissões de ética para apurar a conduta dos servidores.

## **Conselho Estadual de Promoção da Igualdade Racial – Cepir**

Telefone: (65) 99226-4368

E-mail: [cepir@setasc.mt.gov.br](mailto:cepir@setasc.mt.gov.br)

## **Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso**

Fone: (65) 99967-5793

WhatsApp: (65) 99963-4454

E-mail: [imprensa2@dp.mt.gov.br](mailto:imprensa2@dp.mt.gov.br)



Exemplos de Conselhos de Classe que possuem Comissões de Ética: **CRF, CRM, Crea, Creci, OAB**, entre outros.

Além de buscar justiça, denunciar o racismo ajuda a combater a impunidade, direciona políticas públicas e reforça o compromisso com uma sociedade mais justa, igualitária e democrática.



Comissão  
de Direito  
Administrativo



Comissão de Defesa  
da igualdade Racial



# BOAS PRÁTICAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Racismo é tratar alguém de forma diferente (e inferior) por causa de sua cor, raça, etnia, religião ou procedência nacional. Na administração pública, existem diversas formas de ocorrer, como, por exemplo:

- \* Negar ou dificultar entrada e circulação em estabelecimentos comerciais e órgãos públicos de qualquer tipo;
- \* Restringir acesso a entradas e elevadores sociais em edifícios públicos, privados ou residenciais;
- \* Impedir o uso de qualquer tipo de transporte público;
- \* Recusar matrícula em escola, pública ou privada;



- \* Dificultar acesso a cargo público ou negar emprego;
- \* Pagar salários menores ou dar condições desiguais de trabalho.

# RECONHEÇA QUE O RACISMO É UM PROBLEMA ESTRUTURAL

O primeiro passo é admitir que o racismo existe, inclusive nas instituições públicas. Negar ou minimizar o problema só contribuem para sua permanência: combater o racismo deve ser um compromisso coletivo, e não apenas das pessoas diretamente afetadas. Levar esse debate para dentro da administração pública é o começo para construir uma cultura institucional antirracista.



# FAÇA UM DIAGNÓSTICO INTERNO E VALORIZE A DIVERSIDADE NOS CARGOS DE LIDERANÇA

Mapear o perfil racial dos servidores públicos permite identificar desigualdades e estabelecer metas de inclusão. A diversidade racial deve ser critério considerado em processos seletivos, principalmente para funções de livre nomeação e cargos estratégicos.

## GARANTA REPRESENTATIVIDADE NOS ESPAÇOS DE DECISÃO

É essencial que pessoas negras, indígenas e de outras etnias historicamente marginalizadas estejam presentes nos espaços onde as decisões são tomadas — como conselhos, comissões e cargos de liderança. Representatividade real significa permitir que essas vozes falem por si, com autonomia e poder de influência.



# **CRIAÇÃO OU FORTALECIMENTO DE CANAIS DE DENÚNCIA**

As instituições devem, por meio de programas de compliance ou comissões temáticas específicas, revisar e aprimorar os fluxos dos canais de denúncia, ampliando sua acessibilidade e fortalecendo os mecanismos de apuração, com vistas a garantir maior eficácia no enfrentamento e erradicação do racismo.

## **PROMOVA FORMAÇÕES PARA REDUZIR PRECONCEITOS E ESTEREÓTIPOS**

Servidores públicos devem estar preparados para atender toda a população com equidade. Oferecer capacitações periódicas sobre racismo, diversidade e vieses inconscientes ajuda a prevenir práticas discriminatórias e a fortalecer uma cultura institucional de respeito e inclusão.



Oferecer oportunidades, incentivar o desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas negras, além de garantir maior visibilidade e espaço para elas na mídia.

## **FOMENTO A CAMPANHAS EDUCATIVAS PERMANENTES NAS ESCOLAS**

Ensinar as crianças sobre a igualdade racial e a importância da diversidade. Segundo levantamento divulgado pelo Ipec, o Instituto de Referência Negra Peregrum e Projeto Seta, em julho de 2023, 64% dos brasileiros dizem que o racismo começa na escola, sendo as mulheres negras a maioria (63%) entre os que afirmam enxergar a raça como a principal motivadora de violência nas escolas.



Os impactos do racismo no ambiente escolar são profundos. Alunos vítimas de discriminação enfrentam dificuldades emocionais e psicológicas, acarretando prejuízos de ordem acadêmica.

O aprendizado é comprometido pelo ambiente hostil, resultando na queda do desempenho escolar e prejudicando a autoestima dessas pessoas em desenvolvimento.

O racismo no ambiente escolar pode se manifestar de várias maneiras, refletindo diferentes formas de discriminação e preconceito racial. Alguns dos tipos de racismo que podem ser observados no contexto escolar incluem:

**Bullying racial:** quando os alunos são alvo de bullying devido à sua raça ou origem étnica. Pode envolver insultos, ameaças, agressões físicas ou emocionais baseados em preconceitos raciais.



**Segregação social:** quando os alunos são segregados com base em sua raça, seja por meio da formação de grupos separados durante as atividades escolares ou pela divisão informal no ambiente escolar.

**Exclusão e isolamento:** alunos de determinadas raças podem ser excluídos ou isolados por seus colegas, resultando em isolamento social e baixa autoestima.

**Dificuldade no acesso a oportunidades:** alunos de grupos raciais minoritários podem ter menos acesso a programas acadêmicos avançados, atividades extracurriculares e oportunidades educacionais enriquecedoras.



# INVISTA EM COLETA E USO DE DADOS RACIALIZADOS

Sem dados, não há como formular políticas eficazes. Incluir o recorte de raça/ cor nas bases de dados dos serviços públicos (educação, saúde, mobilidade, assistência etc.) é fundamental para identificar desigualdades e corrigi-las de forma direcionada e eficiente.



# RESPON SABIL ZAÇÃO

Se o agressor for servidor público, formalize a denúncia perante o órgão por meio de protocolo físico e/ou denúncias pelos meios eletrônicos disponibilizados, para que sejam apurados os fatos, podendo o servidor responder por crime e por infrações administrativas, com sanções que vão de advertência até demissão ou perda de aposentadoria, sem prejuízo da responsabilidade cível e penal.



# CONCEITOS/ TIPOS ESSENCIAIS

**Racismo:** preconceito e discriminação direcionados a alguém tendo em conta sua origem étnico-racial. Geralmente refere-se à ideologia de que existe uma raça melhor que outra. No Brasil é praticado contra pessoas pretas e pardas (população negra de acordo com o IBGE) e contra a população indígena, quilombola e cigana.

**Discriminação:** tratamento parcial e diferenciado a membros de grupos racialmente identificados como negros, indígenas, quilombolas e ciganos.

**Preconceito:** juízo de valor preconcebido sobre algo ou sobre alguém, que se pauta em uma opinião construída sem fundamento, conhecimento nem reflexão; prejulgamento.



**Injúria racial:** o crime associado ao uso de palavras depreciativas, ofensivas quanto à honra de uma pessoa específica, ou seja, uma desqualificação pessoal em função da raça, cor, etnia, religião ou origem.

**Racismo institucional:** quando normas, práticas ou omissões dentro das instituições públicas produzem, mesmo que de forma indireta, desvantagens a pessoas negras. Essas desigualdades manifestam-se no acesso a oportunidades, no atendimento e na representação institucional, reforçando privilégios raciais historicamente construídos.

**Racismo recreativo:** é a manifestação do racismo em contextos de lazer, humor ou entretenimento, por meio de piadas, expressões ou representações que ridicularizam ou estereotipam pessoas negras. Esse tipo de racismo disfarça-se de “brincadeira”, naturalizando a discriminação e minimizando sua gravidade perante a sociedade.



**Racismo estrutural:** é a forma de racismo que está enraizada nas estruturas sociais, políticas e econômicas da sociedade. Ele manifesta-se na exclusão sistemática de pessoas negras e indígenas dos espaços de poder, liderança e decisão, como nas universidades, nos altos cargos públicos e no mercado de trabalho, reproduzindo desigualdades de maneira silenciosa, mas persistente.

**Racismo velado:** dá-se de forma indireta, camuflada e sutil, sendo mais fácil de identificar e de provar, a exemplo de comentários depreciativos sobre cabelos e associação de pessoas negras a pessoas criminosas.

**Racismo religioso:** é a forma de racismo em função da religião das pessoas, a exemplo dos casos de agressão e intolerância contra adeptos de religiões de matrizes africanas, motivada por sua raça e/ou religião.

Manifesta-se em interações sociais, incluindo ataques verbais e físicos.



**Racismo interno:** conhecido como autorracismo, é quando uma pessoa internaliza os estereótipos e preconceitos raciais dirigidos a sua própria raça ou grupo étnico que podem afetar a autoestima e a identidade dessa pessoa.

**Racismo simbólico:** envolve o uso de símbolos, linguagem ou imagens que perpetuam estereótipos raciais.



# EXEMPLOS POSITIVOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

No âmbito estadual

Lei Estadual 12.479/2024

Protocolo antirracista

A **Lei Estadual 12.479/2024** estabelece a implementação obrigatória do **protocolo antirracista**, com as seguintes diretrizes:

- \* **Materiais informativos** sobre canais de denúncia devem ser expostos em locais visíveis;
- \* **Capacitação de funcionários** para identificar situações de racismo e acolher as vítimas;
- \* **Indicação de um profissional** treinado para acompanhar a vítima do momento da denúncia ao atendimento policial ou psicológico;



- \* **Reserva de espaço físico adequado** para acolhimento da vítima no local;
- \* **Preservação de provas**, como imagens de câmeras de segurança, que devem ser disponibilizadas às autoridades e às vítimas;
- \* **Incentivo à paridade racial** nos cargos de gerência e administração.

Apesar do avanço representado pela lei, ela ainda depende de regulamentação e fiscalização efetiva por parte do poder executivo, incluindo a previsão de sanções para os estabelecimentos que descumprirem as normas.

### **Política Nacional de Equidade, Educação para as Relações Étnico-raciais e Educação Escolar Quilombola**

A Secretaria de Estado de Educação Seduc-MT aderiu à Política Nacional de Equidade, Educação para as Relações Étnico-raciais e Educação Escolar Quilombola – Pneerq, com diversas ações implementadas. Destacam-se:



- \* **Adesão formal à Pneerq e articulação institucional com a Superintendência de Diversidades;**
- \* **Elaboração do documento oficial da Política Antirracista, com indicadores para acompanhar sua implementação;**
- \* **Cadastro e mobilização de profissionais (coordenadores e agentes regionais) para apoiar a aplicação da política nas escolas;**
- \* **Lançamento da cartilha “Mato Grosso: Por uma Educação Antirracista”, distribuída em formato físico e digital;**
- \* **Formação continuada das equipes pedagógicas (Cofors, Copeds e DREs) com o tema da diversidade étnico-racial;**
- \* **Criação de um cronograma estadual de ações para 2025, com foco em formação, monitoramento e implementação da política;**
- \* **Parceria com o IFMT e MEC para oferta, em 2025, do curso “Docência e Gestão para a Educação das Relações Étnico-raciais e Quilombolas”, pela Universidade Aberta do Brasil.**



# TRE-MT

## **Formulário para denúncias de racismo institucional**

O Tribunal Regional Eleitoral de Mato Grosso, por exemplo, possui canal específico para denúncias de situações de racismo no ambiente institucional, por meio do formulário eletrônico no link:

<https://www.tre-mt.jus.br/institucional/ouvidoria/denuncia-de-situacoes-de-racismo-no-ambiente-institucional>

### **No âmbito federal**

#### **Primeira Infância Antirracista – PIA**

Os Ministérios da Igualdade Racial – MIR, da Saúde – MS, da Educação – MEC, dos Direitos Humanos e da Cidadania – MDHC e do Desenvolvimento Social – MDS, em parceria com a Unicef, lançaram o



**programa Primeira Infância Antirracista – PIA** durante o evento “**O Brasil Pela Igualdade Racial**”, e marca um compromisso conjunto do Governo Federal com a **superação do racismo desde os primeiros anos de vida**.

O objetivo da estratégia é promover ações que garantam o desenvolvimento saudável, seguro e acolhedor de crianças negras e indígenas, por meio de três eixos principais:

- ✱ **Capacitação de profissionais** da saúde, educação e assistência social para compreender os impactos do racismo no desenvolvimento infantil;
- ✱ **Formação antirracista** voltada à primeira infância, para atuar com acolhimento, empatia e respeito pela diversidade;
- ✱ **Integração de políticas públicas** que articulem educação, saúde e proteção social com foco na equidade racial.



A PIA é um passo importante para garantir que **todas as crianças cresçam livres de preconceito e com igualdade de oportunidades**, desde seus primeiros anos.

## **NÚCLEO DE ESTUDOS AFRO-BRASILEIROS, INDÍGENAS E DE FRONTEIRA – MARIA DIMPINA LOBO DUARTE**

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso – IFMT criou o Núcleo de Estudos Afro-brasileiros, Indígenas e de Fronteira – Maria Dimpina Lobo Duarte – Neabi/Numdi, dedicado à pesquisa, formação e articulação de ações voltadas às relações étnico-raciais e à educação antirracista dentro da rede federal de ensino em Mato Grosso. Entre os objetivos estão:



- \* Combater o racismo estrutural e institucional no ambiente acadêmico e social;**
- \* Produzir conhecimento crítico sobre as desigualdades raciais e étnico-raciais;**
- \* Promover eventos, pesquisas e formações que valorizem as culturas afro-brasileiras, indígenas e fronteiriças;**
- \* Contribuir para políticas públicas educacionais com foco em justiça social, representatividade e equidade.**

O Neabi/Numdi é uma referência regional na promoção de uma educação mais inclusiva, plural e conectada com os desafios reais da sociedade.



# **GRUPO DE TRABALHO INTERINSTITUCIONAL - GTI SOBRE RACISMO NA ATIVIDADE POLICIAL**

O Ministério Público Federal - MPF, por meio da sua Câmara de Controle Externo da Atividade Policial - 7ª CCR, criou o **Grupo de Trabalho Interinstitucional - GTI sobre Racismo na Atividade Policial**, cujo objetivo é estudar, propor e monitorar medidas para combater práticas discriminatórias e racistas nas ações das forças de segurança pública, promovendo maior controle, transparência e respeito pelos direitos humanos. Entre suas atribuições estão:

- \* Analisar casos e padrões de abordagens policiais com viés racial;**
- \* Produzir dados e relatórios sobre violência policial com recorte étnico-racial;**



- \* **Articular políticas públicas com outras instituições** do sistema de justiça e de segurança;
- \* **Acompanhar denúncias e promover recomendações** para garantir o uso justo e proporcional da força.

A atuação do GTI é um passo importante para construir uma **segurança pública comprometida com os princípios da igualdade, legalidade e dignidade humana**, especialmente no enfrentamento ao racismo institucional.



# PLANO DE AÇÃO DA ESTRATÉGIA ANTIRRACISTA - EA

O Ministério da Saúde aprovou o Plano de Ação da Estratégia Antirracista – EA, um marco na construção de uma política pública de saúde mais justa, inclusiva e consciente das desigualdades raciais no Brasil.

A aprovação deu-se durante uma oficina nacional em Brasília, com a participação de representantes de todas as secretarias do Ministério, além de institutos, hospitais federais e Fundação Oswaldo Cruz – Fiocruz.

O plano foi construído com base em escutas técnicas e sociais, definindo ações concretas para combater o racismo institucional no SUS. Entre as principais medidas destacadas estão:



- \* **Implementação integral do Programa de Ações Afirmativas**, conforme a Portaria GM/MS 5.801/2024;
- \* **Publicação da Política Nacional de Saúde Integral da População Quilombola**, com foco em equidade e garantia de direitos;
- \* **Planejamento estratégico por etapas**, para assegurar que os objetivos da Estratégia Antirracista sejam cumpridos com efetividade.

Com essa iniciativa, o Ministério da Saúde reforça o compromisso de que o **racismo também é uma questão de saúde pública**, e que enfrentá-lo salva vidas e promove dignidade.

## **Lei Federal 12.288/2010**

Conhecida como Estatuto da Igualdade Racial, visa promover a igualdade de oportunidades e combater a discriminação racial de todas suas formas.



## Lei Federal 12.990/2014

Após quase 10 anos da implementação da lei, que determinou a reserva de 20% das vagas para negros em concursos públicos da administração pública federal, o Governo Federal, por meio do Decreto 11.443/23, de janeiro de 2023, expandiu a determinação para que a ocupação em cargos comissionados executivos – CCE e funções comissionadas executivas – FCE na administração pública federal direta, autárquica e fundacional às pessoas negras no percentual mínimo de 30%.

Por meio da criação desses instrumentos legais é possível aproximar a composição racial dos servidores públicos em diversos concursos e demais cargos em todas as esferas. Ocorre que, desde a Constituição Federal de 1988, o acesso ao funcionalismo do serviço público vem sendo por meio do concurso, em cumprimento aos princípios da impessoalidade, da eficiência e da publicidade. Contudo, esse acesso reflete a realidade de exclusão da população negra, especialmente dos espaços de poder e decisão.



## **Lei Federal 14.532/2023**

Estabelece medidas para a promoção da igualdade racial e o combate ao racismo, com o objetivo do fortalecimento da implementação de políticas públicas, equiparando a injúria racial ao crime de racismo com reclusão de dois a cinco anos, além de multa, não cabendo fiança além de crime imprescritível.

## **Lei Federal 14.811/2024**

A norma incluiu a tipificação do bullying e do cyberbullying no Código Penal.



# ORIENTAÇÕES

## 1ª AÇÃO – NÃO REVIDAR

“Devolver” o xingamento poderá implicar em impunidade do agressor, pois a legislação prevê a possibilidade do juiz deixar de aplicar a pena, a seu critério, caso a vítima tenha revidado a ofensa perpetrada.

Se o **crime está acontecendo** naquele momento, chame a Polícia Militar. Se possível, permaneça no local do fato e identifique possíveis testemunhas.

Polícia Militar – Disque 190.

Além de fazer parar a agressão, os policiais vão prender o agressor em flagrante e levá-lo à delegacia.

## 2ª AÇÃO – REGISTRAR BOLETIM DE OCORRÊNCIA POLICIAL

Comparecer a uma delegacia (ou virtualmente) a fim de registrar um boletim de ocorrência dos fatos é imprescindível para que haja um processo criminal, e assim o agressor possa ser responsabilizado criminalmente.



Em sede policial, a vítima deverá narrar os fatos na íntegra e com a maior riqueza de detalhes possível, fornecendo os seguintes elementos principais para a autoridade policial:

- Nome completo e/ou apelido do agressor;
- Local onde o agressor reside, ou onde possa ser encontrado;
- A data do fato, especificando o dia e horário em que aconteceu;
- O endereço do local do fato ou a indicação de onde o crime ocorreu;
- Os nomes e os endereços das testemunhas que presenciaram o crime;
- Descrever o fato como aconteceu, com a maior riqueza de detalhes possível.

### **O que fazer para denunciar crimes na internet:**

- \* Acesse a página da internet e copie o endereço do site (URL) em que o crime foi cometido;
- \* Tire prints da tela com a URL, se possível a partir do computador. No celular não é possível printar a URL a partir dos aplicativos.



### **3ª AÇÃO - IDENTIFICAR POSSÍVEIS TESTEMUNHAS**

Caso haja negativa das testemunhas em depor, a vítima deverá informar à autoridade policial, no ato da elaboração do boletim de ocorrência, seus nomes, contatos e locais onde possam ser encontradas.

A intimação pela autoridade policial torna o comparecimento obrigatório, ainda que as testemunhas apontadas não queiram depor.

### **4ª AÇÃO - BUSCAR ORIENTAÇÃO JURÍDICA**

Aqui vale ressaltar que tanto no crime de racismo quanto no crime injúria racial a assistência de um profissional da área jurídica é obrigatória na forma da lei.

### **5ª AÇÃO - ACOMPANHAR O OFERECIMENTO DA DENÚNCIA OU DA QUEIXA-CRIME**

O racismo é um crime de ação penal pública incondicionada, ou seja, tendo sido praticado e informado à autoridade policial, por meio da formalização de um boletim de ocorrência, será instaurado o pertinente inquérito policial que ao seu findar se dará o devido encaminhamento ao Ministério Público para oferecimento da denúncia.



Já a injúria racial é crime de ação penal pública condicionada à representação da vítima, o que implica dizer que, além de comunicar o fato à autoridade policial, ela deverá se reportar ao Ministério Público requerendo que este ofereça a pertinente denúncia.

A denúncia feita pelo Ministério Público, em ambos os casos, é o ato que dá início ao processo criminal contra o agressor. Todavia, caso o Ministério Público não ofereça a denúncia, a vítima poderá ofertar uma queixa-crime, por intermédio de um defensor devidamente constituído.

## **6ª AÇÃO – TER PERSEVERANÇA E PACIÊNCIA**

O processo criminal geralmente é demorado, e a vítima deverá ser paciente e perseverante, comparecendo à delegacia sempre quando for solicitada às audiências para as quais for intimada.

O principal é que não se deve desanimar caso a decisão final seja desfavorável, com a absolvição do agressor, pois há sempre a possibilidade de recurso. Todo processo judicial causa aos envolvidos uma série de incômodos e desconfortos, além da demora.



## **7ª AÇÃO - PROCESSAR SEMPRE OS AGRESSORES**

Quanto mais processos fundados existirem, quanto mais condenações forem obtidas, maior o temor a ser infundido nas pessoas preconceituosas que acham normal práticas racistas. Xingar, discriminar e impedir o acesso a direitos por motivos raciais é uma prática secular e que figura no imaginário coletivo como sendo algo normal que pertence ao cotidiano.

## **8ª AÇÃO - CONSCIENTIZAR ACERCA DAS PROVIDÊNCIAS A TOMAR**

É de extrema importância a conscientização da população sobre a natureza criminosa das condutas racistas. Nós cidadãos, que somos testemunhas dessas práticas ou mesmo vitimizados pelo racismo, temos a responsabilidade de dar nossa contribuição para erradicá-las do meio social.

Seja um antirracista, reflita sobre seus próprios preconceitos e estereótipos, aprenda a reconhecer e superar estes, e torne-se um apoiador na promoção da igualdade racial.



# REFERÊNCIAS LEGAIS

**Lei Estadual 12.479/2024:** obriga que locais com grande circulação de pessoas no estado de Mato Grosso, incluindo os órgãos públicos, deverão implementar o Protocolo Antirracista, com a adoção de medidas para prevenir, conscientizar e acolher pessoas em casos de risco ou violência racial.

**Lei Federal 7.716/1989:** define crimes de discriminação ou preconceito com base em raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, e prevê penalidades para aqueles que praticam, incitam ou induzem essas atitudes.

As punições incluem reclusão e multa, aplicadas em situações como ambientes de trabalho, acesso a serviços públicos e manifestações públicas.



**Lei Federal 9.459/1997:** crimes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, e amplia as penas para aqueles que praticam, induzem ou incitam tais discriminações à coletividade (racismo), ou ao indivíduo (injúria racial). A nova redação estabelece penas de reclusão de um a cinco anos e multa nos termos da lei para esses crimes.

**Lei Federal 10.639/2003:** torna obrigatório o ensino da História e Cultura Afro-brasileira e Africana.

**Lei Federal 11.645/2008:** inclui a obrigatoriedade de ensino da História e Cultura Indígena, promovendo alterações na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei 9.394/96, Art. 26-A) para enfrentar o racismo estrutural.



**Lei Federal 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial):** visa promover a igualdade de oportunidades e combater a discriminação racial, estabelece diretrizes para a criação de políticas públicas que garantam o acesso igualitário a áreas como saúde, educação, trabalho, moradia, cultura, esporte e lazer.

**Lei Federal 13.185/2015 (Bullying):** instituiu o Programa de Combate à Intimidação Sistemática. Já previa a figura do bullying, mas não estabelecia punição específica para essa conduta.

**Lei Federal 14.532/2023:** medidas para a promoção da igualdade racial e o combate ao racismo. A lei foi sancionada com o objetivo de fortalecer a implementação de políticas públicas voltadas para a população negra, a promoção de ações afirmativas. Equipara a injúria racial ao crime de racismo, com reclusão de dois a cinco anos, além de multa. Não cabe fiança, e o crime é imprescritível.



# COMBATE AO RACISMO

NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA



Comissão  
de Direito  
Administrativo



Comissão de Defesa  
da igualdade Racial