



**CARTILHA DE LETRAMENTO SOBRE
DIVERSIDADE
E ETNIA**

UniAlgar ▶



Por acreditar no respeito às diferenças e histórias de cada um, foi criado em 2018 o programa **Algar Sem Barreiras**, que visa fortalecer a diversidade no Grupo por meio da troca de informações, promoção do respeito, do acolhimento e da inclusão.

OBJETIVO

Fortalecer o ambiente de trabalho com respeito às pessoas e sua convivência, por meio de práticas que não tolerem a discriminação.

MISSÃO CORPORATIVA

- **Fortalecer** o papel da diversidade na CulturAlgar;
- **Mobilizar** as empresas por meio da educação e comunicação;
- **Acompanhar** planos de ações das empresas e estimular o benchmarking interno e externo;
- **Reconhecer** melhores práticas e associados mais engajados.

DESAFIOS DO PROGRAMA



Promover mulheres em cargos de liderança dentro das empresas do grupo Algar.



Engajar, apoiar e acompanhar as contratações de PCD.



Promover um ambiente inclusivo e sem preconceitos dentro das empresas do grupo Algar.



Engajar e apoiar na contratação de jovens aprendizes e pessoas 50+ e 60+.



Engajar, apoiar e acompanhar a contratação e promoção de negros.

ÍNDICE

Introdução	04	Estatísticas oficiais de etnias no Brasil e no mundo	15
Diversidade étnica: o que é e porquê importa	05	Pessoas importantes e momentos históricos de etnias no Brasil	16
A importância da diversidade étnica no ambiente corporativo	06	A luta pelos direitos étnicos no Brasil	18
Princípios de equidade	07	Datas que celebram a diversidade étnica	19
Como promover a inclusão étnica	08	Aspectos jurídicos ligados à etnia e ao racismo	20
Vieses inconscientes: identificando e superando .	09	Obrigações das empresas	21
Racismo estrutural e como combater	10	Recursos e apoio	22
Estatísticas de desigualdade	12	Conteúdos para aprofundar o conhecimento	23
Colorismo, racismo reverso e outros conceitos	13	Conclusão	27
Racismo por trás das palavras	14	Expediente	28



INTRODUÇÃO



No dia a dia das empresas e da sociedade, a **diversidade étnica** envolve conviver com diferentes identidades, culturas e origens. Incluir todo mundo é essencial para criar um ambiente de trabalho mais justo, acolhedor e inovador. Este guia foi criado para ajudar a fortalecer a diversidade no grupo Algar, oferecendo dicas e práticas para promover uma cultura mais inclusiva.

A forma como nos comunicamos é superimportante nas nossas relações. As palavras têm poder: elas podem criar ou resolver tensões, atrair ou afastar pessoas, realizar sonhos ou criar frustrações, incluir ou excluir grupos.

DIVERSIDADE ÉTNICA: O QUE É E PORQUÊ IMPORTA

Diversidade étnica significa ter e conviver com pessoas de diferentes origens culturais e étnicas em um ambiente. No Brasil, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) classifica a população em cinco grupos étnico-raciais: Amarelo, Indígena, Branco, Pardo e Preto.

Essa classificação se baseia no modelo de autodeclaração, no qual cada indivíduo tem o direito de se identificar com o grupo étnico-racial que mais se alinha à sua percepção e vivência. Esse sistema reflete a diversidade e a complexidade das identidades étnicas no Brasil, permitindo que cada pessoa seja reconhecida de acordo com sua cultura e sua identificação social.

- **AMARELO:** Pessoa que se declara de origem oriental, como japonesa, chinesa, coreana.
- **INDÍGENA:** Pessoa que se declara indígena, seja as que vivem em aldeias como as que vivem fora delas, inclusive em áreas quilombolas e em cidades.
- **BRANCO:** Quem se declara branco e possui características físicas historicamente associadas às populações europeias.
- **PARDO:** Quem se declara pardo e possui miscigenação de raças com predomínio de traços negros.
- **PRETO:** Pessoa que se declara preta e possui características físicas que indicam ascendência predominantemente africana.

Reconhecer essa diversidade é essencial para o progresso social e empresarial, trazendo diferentes perspectivas e experiências que enriquecem o ambiente de trabalho.



Imagen da obra *Humanae*, da artista brasileira Angelica Dass, 2012. Disponível em: angelicadass.com

A IMPORTÂNCIA DA DIVERSIDADE ÉTNICA NO AMBIENTE CORPORATIVO



INOVAÇÃO E CRIATIVIDADE

Diferentes perspectivas geram soluções mais criativas e eficazes, criando um ambiente inovador.



DESEMPENHO FINANCEIRO

Empresas que valorizam a diversidade tendem a ter melhores resultados financeiros, com maior retorno sobre investimento.



REPUTAÇÃO CORPORATIVA

A inclusão étnica melhora a reputação da empresa perante clientes, investidores e a sociedade.



ENGAJAMENTO E RETENÇÃO DE TALENTOS

Colaboradores se sentem mais valorizados e engajados em ambientes inclusivos, resultando em menor rotatividade.



PRINCÍPIOS DE EQUIDADE



POLÍTICAS INCLUSIVAS

Criar políticas que promovam a igualdade de tratamento e oportunidades, incluindo ações afirmativas.



SUPORTE PERSONALIZADO

Oferecer apoio respeitando as necessidades específicas de cada grupo étnico.



EDUCAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

Educação e Sensibilização: Desenvolver programas de educação antirracista para combater preconceitos e criar um ambiente acolhedor.



COMO PROMOVER A INCLUSÃO ÉTNICA

TREINAMENTOS DE SENSIBILIZAÇÃO

- Realizar workshops e treinamentos sobre diversidade étnica para todos os colaboradores.

MENTORIA E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

- Criar programas de mentoria para apoiar o crescimento profissional de colaboradores de diferentes etnias.

MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

- Estabelecer indicadores para monitorar a eficácia das políticas de inclusão e ajustar estratégias conforme necessário.

USO DE LINGUAGEM INCLUSIVA

- Evitar termos pejorativos e adotar uma linguagem que respeite e valorize todas as etnias.

ESPAÇOS SEGUROS

- Criar ambientes onde todas as pessoas possam expressar suas identidades étnicas com segurança.

PARTICIPAÇÃO ATIVA

- Incentivar a participação de diferentes etnias em todas as áreas da vida comunitária e profissional.

REPRESENTATIVIDADE

- Garantir a presença de pessoas de diversas etnias em posições de liderança e em processos decisórios.

PRÁTICAS EFETIVAS DE INCLUSÃO

- Criação de Comitês de Diversidade:** Estabelecer comitês dedicados à promoção da diversidade étnica dentro da empresa.
- Celebrar Datas Comemorativas:** Organizar eventos e campanhas que celebram a diversidade cultural e étnica.
- Políticas de Recrutamento Inclusivo:** Adotar práticas de recrutamento que busquem ativamente a inclusão de diferentes identidades étnicas e culturais.



VIESSES INCONSCIENTES: IDENTIFICANDO E SUPERANDO

Vieses inconscientes são preconceitos que podem influenciar nosso entendimento, ações e decisões sem que percebemos. Reconhecer e enfrentar esses vieses é essencial para promover a inclusão e criar um ambiente mais justo.

EXEMPLOS COMUNS DE VIESSES INCONSCIENTES

- **“Você fala bem para um negro”:** Esse comentário perpetua estereótipos ao sugerir que pessoas negras não são naturalmente eloquentes.
- **“Você é exótico”:** Esse termo pode reduzir a identidade de alguém a algo curioso, desconsiderando sua individualidade e complexidade.
- **“Não vejo cor”:** Ignorar as experiências específicas de discriminação que diferentes etnias enfrentam pode desconsiderar realidades importantes.
- **“Onde você realmente nasceu?”:** Questionar a verdadeira nacionalidade ou cultura de alguém com base em sua aparência pode desvalorizar sua identidade.
- **“Cabelo ruim” ou “Cabelo bom”:** Esses termos podem reforçar padrões de beleza eurocêntricos e desvalorizar características naturais de pessoas negras.

COMO IDENTIFICAR E COMBATER VIESSES INCONSCIENTES

- **Autoconhecimento:** Incentivar os colaboradores a refletirem sobre seus próprios preconceitos e como eles podem influenciar suas ações e decisões.
- **Feedback e Autoavaliação:** Criar um ambiente onde o feedback construtivo seja incentivado e aceito como parte do crescimento pessoal e profissional.
- **Educação Contínua:** Promover a participação em treinamentos e workshops sobre vieses inconscientes e como superá-los.

RACISMO ESTRUTURAL E COMO COMBATER

Racismo estrutural envolve práticas e políticas que mantêm a desigualdade racial, diferente do racismo individual, que aparece nas ações e atitudes das pessoas. Esse tipo de racismo está nas leis e normas sociais, sustentando desigualdades.



EXEMPLOS DE RACISMO ESTRUTURAL:

- **Sistema de Justiça Criminal:** Disparidades raciais nas taxas de encarceramento, com pessoas negras e indígenas sendo desproporcionalmente representadas nas prisões.
- **Educação:** Diferenças significativas na qualidade da educação oferecida em escolas situadas em comunidades predominantemente negras e indígenas.
- **Habitação:** Barreiras no acesso à habitação adequada, com práticas discriminatórias em empréstimos hipotecários e políticas de zoneamento que segregam comunidades.
- **Mercado de Trabalho:** Disparidades salariais e falta de oportunidades de carreira para pessoas de diferentes etnias.



COMO COMBATER O RACISMO ESTRUTURAL:

- **Políticas de Ação Afirmativa:** Implementar políticas que garantam oportunidades iguais para todos, independentemente de sua etnia.
- **Capacitação e Sensibilização:** Oferecer treinamentos regulares sobre diversidade e inclusão para todos os níveis da organização.
- **Revisão de Políticas e Práticas:** Avaliar e revisar políticas e práticas empresariais para eliminar elementos que perpetuam a desigualdade racial.
- **Mentoria e Patrocínio:** Criar programas de mentoria e patrocínio para apoiar o desenvolvimento de carreira de colaboradores de diferentes etnias.

- **Coleta e Análise de Dados:** Monitorar a diversidade no local de trabalho através da coleta e análise de dados demográficos, ajudando a identificar áreas de melhoria.
- **Empatia e Respeito:** Trabalhe para tornar nosso ambiente corporativo cada vez mais diverso, inclusivo e saudável.
- **Combate a Comportamentos Racistas:** Comportamentos racistas não podem ser tolerados ou considerados brincadeiras. Combata esse tipo de atitude com informação!
- **Uso de Linguagem Consciente:** Fique atento ao uso de palavras e expressões racistas. Faça essa mudança no seu dia a dia.
- **Avaliação Profissional Justa:** Nunca deixe que a origem ou etnia de uma pessoa influencie sua avaliação profissional.
- **Compartilhamento de Atitudes Positivas:** Suas atitudes podem e devem ir além do ambiente corporativo. Compartilhe também com pessoas fora do trabalho.



AÇÕES AFIRMATIVAS: REPARANDO DESIGUALDADES

Ações afirmativas são medidas para reparar os danos causados aos grupos historicamente marginalizados. Mesmo que esses grupos representem uma grande parte da população, sua presença no mercado de trabalho ainda não reflete isso de forma justa.

ESTATÍSTICAS DE DESIGUALDADE

A pesquisa do IBGE, “**Desigualdades sociais por cor ou etnia no Brasil**” (2019), mostra que:

PRETOS E PARDOS

representam

64,2%

dos **desempregados**

&

66,1%

da **população subutilizada**.

Enquanto

34,6%

dos **BRANCOS** estão em
ocupações informais.

Esse número sobe para

47,3%

entre a **POPULAÇÃO NEGRA**.

A **diferença de renda média** entre
BRANCOS E NEGROS chega a

73,9%,

o que indica que ainda há um longo caminho a percorrer para alcançar a equidade no mercado de trabalho.



AVANÇOS SIGNIFICATIVOS:

Em 2004, a implementação do programa de cotas étnico-raciais no ensino superior e em concursos públicos no Brasil trouxe uma revolução no acesso à educação. A pesquisa “Desigualdades sociais por cor ou etnia no Brasil”, do IBGE, revelou que, **pela primeira vez na história, pessoas negras são maioria no ensino superior público do país**.

COLORISMO, RACISMO REVERSO E OUTROS CONCEITOS

- **COLORISMO:** Forma de discriminação que favorece pessoas de pele mais clara em detrimento das de pele mais escura, mesmo dentro do mesmo grupo social ou étnico. Essa discriminação é baseada na tonalidade da pele e pode influenciar oportunidades de emprego, relações pessoais e percepções sociais. O colorismo perpetua desigualdades e reforça padrões de beleza eurocêntricos.
- **RACISMO REVERSO:** O conceito de racismo reverso é frequentemente debatido e se refere à ideia de que pessoas brancas podem ser vítimas de racismo. No entanto, é importante entender que o racismo envolve um sistema de poder e privilégio, onde um grupo dominante opõe outro grupo. Historicamente, o racismo sistemático tem sido exercido por brancos contra pessoas de outras etnias. Portanto, a maioria dos estudiosos e ativistas argumenta que o racismo reverso, como opressão sistemática, não existe, embora preconceitos e discriminação possam ocorrer contra qualquer grupo ou pessoa.
- **RACISMO INDIVIDUALISTA:** Refere-se às atitudes e ações de indivíduos que discriminam ou têm preconceitos contra pessoas de diferentes etnias. Ao focar apenas no comportamento individual, esse tipo de racismo ignora as estruturas e sistemas que perpetuam a desigualdade. É crucial abordar tanto o racismo individual quanto o estrutural para promover uma verdadeira inclusão e equidade.
- **ESTEREÓTIPOS:** Crenças generalizadas e simplificadas sobre um grupo de pessoas. Eles podem ser positivos ou negativos, mas frequentemente levam à formação de preconceitos e discriminação. Estereótipos étnicos podem limitar as oportunidades de indivíduos ao criar expectativas injustas ou negativas com base em sua origem ou cultura.
- **PRECONCEITO ÉTNICO:** Envolve atitudes preconcebidas e negativas sobre pessoas com base em sua etnia. Essas atitudes podem resultar em discriminação e tratamento desigual, afetando o acesso a oportunidades e recursos. O preconceito étnico é muitas vezes baseado em estereótipos e desinformação, e precisa ser combatido através da educação e sensibilização.
- **DISCRIMINAÇÃO RACIAL:** Acontece quando indivíduos são tratados de forma desigual e injusta por causa de sua etnia. Essa discriminação pode se manifestar de forma direta, como na negação de oportunidades de emprego com base na cor da pele, ou de forma indireta, através de políticas e práticas que colocam em desvantagem sistematicamente certos grupos raciais. Combater a discriminação racial requer a implementação de políticas inclusivas e a promoção de uma cultura organizacional que valorize a diversidade e a equidade.



RACISMO POR TRÁS DAS PALAVRAS

Vamos repensar nossa forma de falar!

EXPRESSÕES COMUNS E ALTERNATIVAS:

“A coisa tá preta”, expressão racista que associa “preto” a algo ruim.

TROQUE “**A coisa tá difícil**”.
POR

“Cabelo ruim, bombril, duro”.

TROQUE “**Crespo**”, “**cacheado**” ou “**afro**” para se referir a cabelos de pessoas negras.

“Cor da pele” (geralmente associado a rosa-claro).

TROQUE “**Rosa claro**” ou “**bege**”.
POR

“Humor negro”.

TROQUE “**Humor ácido**”.
POR

“Morena”.

TROQUE “**Negra**” quando for apropriado, evitando o afastamento da identidade racial.
POR

“Mulata”.

TROQUE “**Negra**” ou “**pessoa de pele clara**”.
POR

“Da cor do pecado”.

EVITE Reforça a objetificação do corpo
USÁ-LA negro.

“Inveja branca”.

EVITE Reforça estereótipos raciais.
USÁ-LA



ESTATÍSTICAS OFICIAIS DE ETNIAS NO BRASIL E NO MUNDO

BRASIL

DESIGUALDADE ECONÔMICA:

No Brasil, a população negra (pretos e pardos) representa 56,10% da população total, mas essa parcela tem rendimentos médios mensais de apenas R\$ 934,00, enquanto a população branca tem rendimentos médios de R\$ 1.846,00.

EDUCAÇÃO:

Em 2019, 71,7% dos jovens brancos de 18 a 24 anos estavam no ensino superior, enquanto essa taxa era de apenas 53,2% entre os jovens negros.

DESEMPREGO:

A taxa de desemprego entre a população negra foi de 14,1% em 2021, comparado a 9,5% entre os brancos.

VIOLÊNCIA POLICIAL:

Em 2019, 75,4% das vítimas de homicídios no Brasil eram negras.

MUNDO

EUA DESIGUALDADE RACIAL:

Em 2020, a renda média de uma família branca nos EUA era de \$74.912, enquanto a de uma família negra era de \$45.438.

EUA EDUCAÇÃO:

Apenas 26% dos adultos negros nos EUA têm um diploma universitário, comparado a 40% dos adultos brancos.

EUA DESEMPREGO:

A taxa de desemprego entre os afro-americanos foi de 9,2% em 2020, enquanto a taxa entre os brancos foi de 5,8%.

REINO UNIDO DESIGUALDADE RACIAL:

Em 2020, 40% dos trabalhadores de etnias negras, asiáticas e minoritárias no Reino Unido estavam em ocupações de baixo pagamento, comparado a 30% dos trabalhadores brancos.



PESSOAS IMPORTANTES E MOMENTOS HISTÓRICOS DE ETNIAS NO BRASIL

FIGURAS IMPORTANTES:



ZUMBI DOS PALMARES

Líder do Quilombo dos Palmares, símbolo da resistência negra contra a escravidão.



DANDARA DOS PALMARES

Guerreira e líder quilombola que lutou pela liberdade dos escravizados ao lado de Zumbi.



LÉLIA GONZALEZ

Intelectual e ativista do movimento negro e feminista, que contribuiu significativamente para os estudos de gênero e etnia no Brasil.



ABDIAS DO NASCIMENTO

Ativista, político, e artista, fundador do Teatro Experimental do Negro e defensor dos direitos civis dos afro-brasileiros.



TEREZA DE BENGUELA

Líder quilombola que comandou o Quilombo do Quariterê, no Mato Grosso, após a morte do marido.



CAROLINA MARIA DE JESUS

Escritora e autora do livro “Quarto de Despejo”, que retrata a vida na favela e a desigualdade social.



MILTON SANTOS

Geógrafo e intelectual, um dos principais pensadores brasileiros sobre urbanização e desigualdade social.



SUELÍ CARNEIRO

Filósofa e ativista, fundadora do Geledés - Instituto da Mulher Negra.

MOMENTOS HISTÓRICOS:



ABOLIÇÃO DA ESCRAVATURA (1888)

Marco histórico que libertou os escravizados, mas não garantiu a integração social e econômica dos negros.



MOVIMENTO NEGRO UNIFICADO (1978)

Movimento social que luta contra o racismo e pela igualdade de direitos para negros no Brasil.



CONFERÊNCIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL (2005)

Evento que reuniu representantes do governo e da sociedade civil para discutir políticas de promoção da igualdade racial.



LEI DE COTAS (2012)

Implementou a reserva de vagas para negros e indígenas em universidades e concursos públicos.



MARCHA DAS MULHERES NEGRAS (2015)

Movimento que reuniu milhares de mulheres negras em Brasília para protestar contra o racismo, o sexismó e a violência.



AÇÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (2012)

Decisão histórica que considerou constitucionais as políticas de cotas raciais nas universidades.

A LUTA PELOS DIREITOS ÉTNICOS NO BRASIL

A luta pelos direitos étnicos no Brasil é marcada por movimentos sociais, legislações e ações afirmativas que buscam corrigir as desigualdades históricas e promover a igualdade. Desde a abolição da escravidão até hoje, essa luta tem sido contínua e envolve ativistas, organizações e políticas públicas.

PRINCIPAIS MARCOS

MOVIMENTO NEGRO UNIFICADO (MNU)

Fundado em 1978, o MNU é uma das principais organizações de luta contra o racismo no Brasil, promovendo a conscientização e a mobilização social.

LEI 10.639/03

Tornou obrigatório o ensino da história e cultura afro-brasileira nas escolas, promovendo a valorização da contribuição dos negros para a formação do país.

SISTEMA DE COTAS

A implementação de cotas raciais em universidades e no serviço público tem sido uma medida importante para aumentar a representação de negros e indígenas em espaços de poder e conhecimento.

PROGRAMA DE AÇÃO AFIRMATIVA

Diversas instituições e empresas têm adotado programas de ação afirmativa para promover a inclusão e a equidade.

DESAFIOS ATUAIS

DESIGUALDADE ECONÔMICA

A diferença salarial entre brancos e negros ainda é significativa, refletindo a persistente desigualdade.

VIOLÊNCIA POLICIAL

A violência policial contra jovens negros é uma realidade preocupante, evidenciando o racismo institucionalizado.

REPRESENTAÇÃO POLÍTICA

A sub-representação de negros e indígenas em cargos políticos limita a defesa de seus direitos e interesses.

ACESSO À SAÚDE E EDUCAÇÃO

Barreiras no acesso a serviços de saúde e educação de qualidade perpetuam as desigualdades raciais.



DATAS QUE CELEBRAM A DIVERSIDADE ÉTNICA

DATAS IMPORTANTES:



21/03
Dia Internacional para a Eliminação da Discriminação Racial.



19/04
Dia dos Povos Indígenas



13/05
Abolição da Escravatura.



25/07
Dia Internacional da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha.



09/08
Dia Internacional dos Povos Indígenas.



27/10
Dia Nacional de Mobilização Pró-Saúde da População Negra.



08/11
Dia Nacional da Consciência Indígena.

20/11
Dia da Consciência Negra.

COMO CELEBRAR ESSAS DATAS:

- **EVENTOS EDUCATIVOS:** Organizar palestras e workshops sobre a história e cultura afro-brasileira e indígena.
- **RECONHECIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES:** Celebrar as contribuições de colaboradores de diferentes etnias para a empresa e a sociedade.
- **AÇÕES COMUNITÁRIAS:** Participar de ações comunitárias e eventos que promovam a inclusão e a igualdade.

ASPECTOS JURÍDICOS LIGADOS À ETNIA E AO RACISMO

CRIMES RELACIONADOS À ETNIA E AO RACISMO NO BRASIL

LEI N° 7.716/1989

Define os crimes resultantes de preconceito de etnia ou cor. Conhecida como Lei Caó, ela estabelece punições para discriminação ou preconceito por motivo de cor, etnia, religião ou procedência nacional. Os principais pontos incluem:

- Art. 1º: Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de cor, etnia, religião ou procedência nacional.
- Art. 3º: Impedir ou obstar o acesso de alguém, devidamente habilitado, a qualquer cargo da Administração Direta ou Indireta, bem como das concessionárias de serviços públicos.
- Art. 5º: Recusar ou impedir acesso a estabelecimento comercial, negando-se a servir, atender ou receber cliente ou comprador.
- Art. 20º: Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de cor, etnia, religião ou procedência nacional.

LEI N° 12.288/2010

O Estatuto da Igualdade Racial foi instituído por esta lei e visa garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos, e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica. Os principais pontos incluem:

- Art. 1º: O Estatuto da Igualdade Racial destina-se a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades e a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos.
- Art. 4º: É dever do Estado e da sociedade garantir a igualdade de oportunidades e combater as desigualdades étnicas.
- Art. 39º: Fica instituído o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR) com a finalidade de combater o racismo e promover a igualdade racial.

LEI N. 14.532/2023

Tipifica a injúria racial como crime de racismo. Esta lei alterou a Lei n. 7.716/89, conhecida como Lei do Racismo, que pune todo tipo de discriminação ou preconceito. A lei estabelece que a injúria racial é uma ação penal pública incondicionada, e não mais condicionada à representação da vítima. A pena para a injúria racial é de reclusão de dois a cinco anos e multa. A lei também prevê que a injúria racial pode ser cometida em estádios de futebol e eventos culturais, e que o local pode ser banido por até três anos.



OBRIGAÇÕES DAS EMPRESAS

As empresas devem estar atentas às legislações relacionadas à igualdade racial e à prevenção de discriminação. Algumas práticas recomendadas incluem:



POLÍTICAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Implementar políticas claras que promovam a diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho.



TREINAMENTOS REGULARES

Oferecer treinamentos sobre diversidade, inclusão e combate ao racismo para todos os colaboradores.



CANAL DE INTEGRIDADE

Disponibilizar um canal de denúncias anônimo e acessível para que colaboradores possam relatar casos de discriminação e preconceito.



AVALIAÇÃO CONTÍNUA

Monitorar e avaliar continuamente as políticas e práticas de diversidade e inclusão para garantir sua eficácia e relevância.



RECURSOS E APOIO

Para apoiar colaboradores e promover um ambiente mais inclusivo, o grupo Algar pode se beneficiar de recursos e parcerias com organizações especializadas:

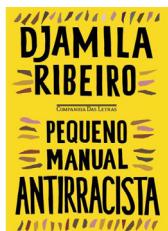
- CANAL DE INTEGRIDADE GRUPO ALGAR:
algar.com.br/canaldeetica
- INSTITUTO ETHOS:
institutoethos.org.br
- GELEDÉS - Instituto da Mulher Negra:
geledes.org.br
- APIB - ARTICULAÇÃO DOS POVOS INDÍGENAS DO BRASIL:
apiboficial.org
- CONAQ - Coordenação Nacional de Articulação das Comunidades Negras Rurais Quilombolas:
conaq.org.br
- CEERT - Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades:
ceert.org.br
- Uneafro Brasil:
uneafrobrasil.org



CONTEÚDOS PARA APROFUNDAR O CONHECIMENTO



5 LIVROS PARA LER E ENTENDER MAIS DESSE UNIVERSO



PEQUENO MANUAL ANTIRRACISTA

AUTORIA: Djamila Ribeiro.

SINOPSE: Guia prático sobre como combater o racismo no dia a dia.



QUARTO DE DESPEJO

AUTORIA: Carolina Maria de Jesus.

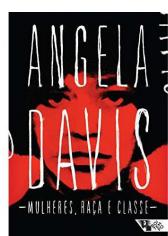
SINOPSE: Relato sobre a vida na favela e as desigualdades sociais e raciais.



RACISMO ESTRUTURAL

AUTORIA: Silvio Almeida.

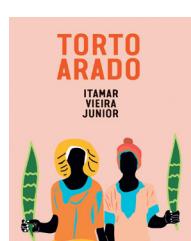
SINOPSE: Discussão aprofundada sobre como o racismo está enraizado nas estruturas da sociedade.



MULHERES, ETNIA E CLASSE

AUTORIA: Angela Davis.

SINOPSE: Exploração das interseções entre racismo, sexism e classe.



TORTO ARADO

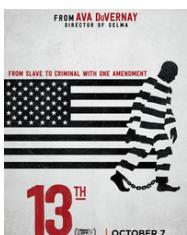
AUTORIA: Itamar Vieira Junior.

SINOPSE: Romance que aborda temas de desigualdade e resistência.





5 FILMES PARA ASSISTIR E SE EMOCIONAR



13 TH (2016)

SINOPSE: Documentário de Ava DuVernay, que examina a interseção de etnia, justiça e encarceramento em massa nos EUA.

DISPONÍVEL EM: Netflix.*



AMARELO - É TUDO PRA ONTEM (2020)

SINOPSE: Documentário com Emicida, que explora a cultura negra no Brasil.

DISPONÍVEL EM: Netflix.



INFILTRADO NA KLAN (2018)

SINOPSE: Filme baseado na autobiografia do policial Ron Stallworth, que se infiltrou na Ku Klux Klan.

DISPONÍVEL EM: Amazon Prime Video.



SELMA (2015)

SINOPSE: Filme sobre a luta pelos direitos civis nos Estados Unidos, destacando a marcha de Selma a Montgomery liderada por Martin Luther King Jr.

DISPONÍVEL EM: Amazon Prime Video.



FRUITVALE STATION (2014)

SINOPSE: Filme que recria o último dia na vida de Oscar Grant, um jovem negro morto por policiais em 2009.

DISPONÍVEL EM: Amazon Prime Video.

*Os filmes disponíveis em cada plataforma podem variar conforme o catálogo de cada uma. Esta pesquisa foi realizada em novembro de 2024.





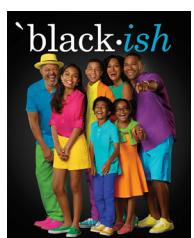
5 SÉRIES PARA ACOMPANHAR E REFLETIR



WHEN THEY SEE US (2019)

SINOPSE: Minissérie de Ava DuVernay sobre os “Cinco do Central Park”, adolescentes negros erroneamente condenados por um crime em 1989.

DISPONÍVEL EM: Netflix.*



BLACK-ISH (2014)

SINOPSE: Sitcom sobre uma família afro-americana de classe média alta navegando em um bairro predominantemente branco.

DISPONÍVEL EM: Disney+.



DEAR WHITE PEOPLE (2017)

SINOPSE: Série que aborda as questões raciais em uma universidade predominantemente branca nos EUA.

DISPONÍVEL EM: Netflix.



SELF MADE - INSPIRED BY THE LIFE OF MADAM C.J. WALKER (2020)

SINOPSE: Série da Netflix que narra a história de Madam C.J. Walker, a primeira mulher milionária dos EUA.

DISPONÍVEL EM: Netflix.



SEVEN SECONDS (2018)

SINOPSE: Série que explora o racismo sistêmico através da história de um adolescente negro atropelado por um policial branco.

DISPONÍVEL EM: Netflix.

*As séries disponíveis em cada plataforma podem variar conforme o catálogo de cada uma. Esta pesquisa foi realizada em novembro de 2024.





3 HERÓIS BRASILEIROS

Aqui vão algumas dicas para você conhecer mais sobre a cultura negra. Além disso, acompanhe nossa programação de eventos e rodas de conversa para se aprofundar ainda mais no tema.



CAROLINA DE JESUS

Mulher negra e escritora, deixou um legado por meio de seus cadernos, que viraram o livro “Quarto de Despejo: Diário de uma Favelada”, com mais de 100 mil exemplares vendidos em mais de 40 países.



ZUMBI DOS PALMARES

Líder de maior relevância do Quilombo dos Palmares. Não admitia a dominação dos brancos sobre os negros e se tornou o maior símbolo pela liberdade dos negros na história brasileira.



LUIZ GAMA

Um dos maiores intelectuais negros do Brasil. Filho de mãe negra livre e pai branco, foi escravizado aos 10 anos de idade, mas conseguiu sua liberdade aos 17 anos, quando passou a estudar direito e advogar pela liberdade de outros. Jornalista e escritor, foi reconhecido como advogado apenas 133 anos após sua morte.



CONCLUSÃO

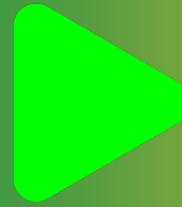


**Promover a diversidade étnica
é uma responsabilidade coletiva
que beneficia toda a sociedade.**

Esperamos que esta cartilha inspire ações concretas e compartilhe conhecimentos para construir um mundo mais justo e inclusivo para todos.



EXPEDIENTE



Esta cartilha é parte das iniciativas da **Comissão Corporativa de Diversidade do grupo Algar** e foi desenvolvida com o intuito de promover um ambiente inclusivo e respeitoso para todos.

PRODUÇÃO:



Marina Pires
ALGAR TELECOM



Carolina Tomaz
ALGAR TELECOM



**Guilda
All Blacks**
ALGAR TELECOM

COORDENAÇÃO:



Aline Luz
UNIALGAR

DIAGRAMAÇÃO E REVISÃO:



Felipe Meneghetti
ALGAR HOLDING



**Lucas Nascimento
de Oliveira**
ALGAR HOLDING





ALGAR
SEM BARREIRAS