ANTAQ
Agência Nacional de Transportes Aquaviários

MINISTÉRIO DE PORTOS E AEROPORTOS

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

# Guia de Enfrentamento ao RACISMO no Setor Aquaviário

raízes que movem, vozes que transformam



**AGÊNCIA NACIONAL DE TRANSPORTES AQUAVIÁRIOS – ANTAQ**

**DIRETOR-GERAL**
Frederico Carvalho Dias

**DIRETOR**
Caio César Farias de Leôncio

**DIRETOR**
Wilson Pereira de Lima Filho

**DIRETOR**
Alber Furtado de Vasconcelos Neto

**DIRETOR SUBTITUTO**
Alexandre Palmieri Florambel

**GABINETE DO DIRETOR-GERAL**
Karoline Brasileiro Quirino Lemos

**SECRETARIA-GERAL**
Paulo Morum Xavier

**PROCURADORIA FEDERAL JUNTO À ANTAQ**
Flávio Chiarelli Vicente de Azevedo

**OUVIDORIA**
Renata Sousa Cordeiro

**CORREGEDORIA**
Joelma Maria Costa Barbosa

**AUDITORIA INTERNA**
Luiz Gustavo Antunes

**ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO E CERIMONIAL**
Hugo Mendes de Souza

**ASSESSORIA DE RELAÇÕES PARLAMENTARES E INSTITUCIONAIS**
Daniel Chedid Pereira Jordão Ramos

**ASSESSORIA DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS**
Cyrce de Queiroz e Silva

**SECRETARIA ESPECIAL DE LICITAÇÃO DE CONCESSÕES**
Ygor Di Paula Julliano Silva da Costa

**COMISSÃO DE ÉTICA**
Osiane Kraieski de Assunção

**SUPERINTENDÊNCIA DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS**
Joelson Neves Miranda

**SUPERINTENDÊNCIA DE ESG E INOVAÇÃO**
Cristina Castro Lucas de Souza

**SUPERINTENDÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO E COORDENAÇÃO DAS UNIDADES REGIONAIS**
Fabio Queiroz Fonseca

**SUPERINTENDÊNCIA DE OUTORGAS**
Renildo Barros da Silva Júnior

**SUPERINTENDÊNCIA DE ESTUDOS E PROJETOS HIDROVIÁRIOS**
Eduardo Pessoa de Queiroz

**SUPERINTENDÊNCIA DE REGULAÇÃO**
José Renato Ribas Fialho

# GUIA DE ENFRENTAMENTO AO RACISMO NO SETOR AQUAVIÁRIO

Volume 1 – 1º Edição | 2026

## EXPEDIENTE

**DIREÇÃO**
Frederico Carvalho Dias

**COORDENAÇÃO**
Cristina Castro Lucas de Souza

**AUTORES**
Carlos Eduardo Rebouças Werneck
Diego Rafael Barboza Amorim
Eloisa Gonçalves da Silva Torlig
Iasmim Azevêdo Cardoso
Karina Rocha Henriques Gehlen
Lyvia Patrícia Lopes Moreira Saph

**REVISÃO**
Eloisa Gonçalves da Silva Torlig

**COLABORAÇÃO**
Aretta de Andrade Assis Gomes
Matheus Bezerra Lemos

**CONSULTORIA INTERNA**
Cynthia Karolina dos Santos Silva
Indiara da Conceição
Ursula Quaresma da Silva

**CONSULTORIA EXTERNA**
Thainara Coelho Damasceno

**PROJETO GRÁFICO, CAPA E DIAGRAMAÇÃO**
Júlia Costa Fonseca

56 páginas | Formato: 15 x 21 cm

# Guia de Enfrentamento ao RACISMO no Setor Aquaviário

raízes que movem, vozes que transformam

Este Guia faz parte da Campanha
**Portos Unidos Contra o Racismo**.

# Sumário


**APRESENTAÇÃO** ..... 8

**PÚBLICO-ALVO** ..... 11

**DEFINIÇÕES GERAIS** ..... 12

Raça e cor no contexto brasileiro ..... 13

**O QUE DIZ A LEI** ..... 18

LINHA DO TEMPO DOS PRINCIPAIS MARCOS ..... 19

Expressões e usos da linguagem que merecem atenção ..... 24

Povos Indígenas ..... 25

**O PORTO, A ESCRAVIDÃO E A LUTA POR TRABALHO DIGNO** ..... 27

**O PAPEL DA LIDERANÇA PORTUÁRIA** ..... 28

Por que isso é tarefa da liderança ..... 29

Onde o racismo pode aparecer na rotina portuária ..... 31

**CINCO FRENTES DE AÇÃO** ..... 32
Frente 1 ..... 33
Frente 2 ..... 34
Frente 3 ..... 35
Frente 4 ..... 40
Frente 5 ..... 42
O que muda por tipo de organização ..... 45
Um recado às lideranças brancas ..... 47
Sete perguntas para a próxima reunião de diretoria ..... 48
Por onde começar ..... 49

**CONSIDERAÇÕES FINAIS** ..... 51

**REFERÊNCIAS** ..... 52

> **Numa sociedade racista, não basta não ser racista. É necessário ser antirracista.**

(Angela Davis)

# Nota do Diretor-Geral



A ANTAQ, reafirma por meio desta iniciativa, seu compromisso com a construção de um setor aquaviário cada vez mais seguro, inclusivo e comprometido com a igualdade de oportunidades. A iniciativa faz parte da campanha Portos Unidos Contra o Racismo que foi promovida em parceria com o Ministério de Portos e Aeroportos. Buscamos estimular ambientes de trabalho livres de racismo e discriminação, fator fundamental para estimular relações positivas, fortalecer as instituições e assegurar que o desenvolvimento de um setor estratégico para o país também seja socialmente sustentável.

Este Guia oferece orientações para reconhecer, prevenir e enfrentar práticas discriminatórias, incentivando mudanças de comportamento e o fortalecimento de uma cultura de respeito e equidade. É um convite à responsabilidade compartilhada para que todas as pessoas tenham oportunidade de contribuir, crescer e desenvolver seu potencial no setor aquaviário.

**Frederico Dias**

DIRETOR-GERAL

# Nota da Superintendente de ESG e Inovação



A diversidade é um importante motor da inovação e do desenvolvimento sustentável. Na Superintendência de ESG e Inovação, entendemos que promover a equidade racial e garantir ambientes de trabalho seguros e respeitosos são compromissos essenciais para fortalecer as organizações e construir um setor aquaviário mais inclusivo, inovador e alinhado às dimensões ambiental, social e de governança.

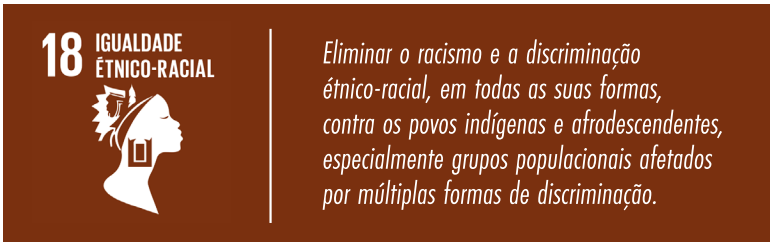
Este Guia contribui para transformar esses compromissos em práticas concretas, estimulando o letramento racial, a prevenção da discriminação e a igualdade de oportunidades. Valorizar diferentes experiências e perspectivas é fortalecer as pessoas, ampliar a capacidade de inovação e construir um futuro mais sustentável para o setor.

**Cristina Castro**

SUPERINTENDENTE DE ESG E INOVAÇÃO

# Apresentação

O Brasil é um país marcado por profundas **desigualdades históricas**, onde o **racismo estrutura relações** e **define acessos**. Nesse cenário, o país acrescentou voluntariamente à Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) um **18º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável**, o **ODS 18: Igualdade Étnico-Racial**, apresentado na ONU em 2024, com uma meta clara e urgente: eliminar o racismo e a discriminação étnico-racial, em todas as suas formas, contra os povos indígenas e afrodescendentes, especialmente os grupos populacionais afetados por múltiplas formas de discriminação. O ODS 18 é um compromisso voluntário, mas enfrentar o racismo já era, antes dele, uma obrigação constitucional, legal e moral, ligada à promoção da dignidade humana.




O setor marítimo e portuário carrega as marcas diretas dessa história, visto que os portos foram as portas de entrada de africanos escravizados, uma memória materializada no Cais do Valongo, no Rio de Janeiro, reconhecido como Patrimônio Mundial da UNESCO em 2017 (UNESCO, 2017). Diante dessa herança, vale a premissa da epígrafe, que norteia este material:

> **Não basta não ser racista;**
> **é preciso ser antirracista.**

Este guia oferece ferramentas práticas para que trabalhadores, trabalhadoras e, sobretudo, a liderança portuária compreendam sua responsabilidade em desconstruir essa estrutura. O racismo no cotidiano do setor se manifesta de múltiplas maneiras, seja de forma institucional, recreativa, velada ou por injúria racial direta, ameaçando a segurança psicológica das equipes e criando barreiras invisíveis para a ascensão profissional.

> *Para reverter esse quadro, o **letramento racial**, isto é, o **conjunto de conhecimentos e práticas que permitem reconhecer o racismo e agir para enfrentá-lo**, faz-se indispensável. Trata-se de **compreender a história** por trás das **palavras** e **atitudes** para incorporar ao cotidiano **ações antirracistas consistentes**.*

Expressões e práticas do cotidiano podem reproduzir estereótipos raciais, mas é necessário distinguir usos discriminatórios comprovados de explicações etimológicas controversas. O letramento nos educa a substituir termos que reproduzem estereótipos, a identificar microagressões sutis (como exclusões em reuniões ou revistas seletivas no controle de acesso) e a garantir que o racismo não seja invisibilizado ou diluído em categorias genéricas de assédio.

A transformação do ambiente portuário depende de ações coordenadas. Por isso, este guia propõe políticas de equidade racial estruturadas em cinco frentes de ação contínuas para a liderança:

Utilize este guia como um roteiro prático e diário. Ajuste as operações, proteja as vítimas, questione critérios padronizados e atue como agente de mudança para assegurar que nossos portos sejam locais de respeito, segurança e oportunidades iguais para todas as pessoas.



**1 COMPROMISSO**

*institucionalizar a política de tolerância zero, com orçamento próprio e equipe responsável;*

**2 PREVENÇÃO**

*ajustar a operação diária com critérios objetivos no controle de acesso, letramento nos turnos e cláusulas para terceirizadas;*

**3 RESPOSTA**

*estabelecer protocolos rigorosos de apuração, proteção contra represálias e acolhimento seguro às vítimas;*

**4 OPORTUNIDADES**

*garantir equidade no recrutamento, na ascensão e na política salarial; e*

**5 MEDIÇÃO**

*instituir indicadores consistentes, pois o silêncio institucional costuma indicar desconfiança nos canais, e não a ausência do problema.*



# Público-alvo

Este Guia de Enfrentamento ao Racismo foi desenvolvido para apoiar o setor portuário na promoção da igualdade racial, no fortalecimento de ambientes de trabalho inclusivos e na prevenção de práticas discriminatórias. Destina-se às autoridades portuárias, instalações portuárias privadas, arrendatários, operadores portuários, Órgãos Gestores de Mão de Obra (OGMO), trabalhadores portuários avulsos, empregados próprios, terceirizados, tripulações, prestadores de serviço, usuários e visitantes.

Seu propósito é contribuir para o letramento racial dos diversos atores que compõem o ecossistema portuário, ampliando a compreensão sobre conceitos, formas de manifestação do racismo, responsabilidades institucionais e instrumentos de prevenção e enfrentamento. Além de apresentar o marco legal e conceitual aplicável, o Guia busca incentivar a incorporação de práticas antirracistas no cotidiano das organizações, por meio de ações de sensibilização, revisão de processos, promoção da equidade de oportunidades, acolhimento de denúncias e fortalecimento de uma cultura organizacional baseada no respeito aos direitos humanos e à diversidade.

Considerando a complexidade das relações existentes no ambiente portuário, reconhece-se que os agentes envolvidos possuem atribuições, vínculos jurídicos e responsabilidades distintos. Por essa razão, uma única regra de encaminhamento ou de tratamento de ocorrências não se aplica indistintamente a todos os públicos, sendo necessário observar as competências, os procedimentos internos e os canais adequados de cada organização ou situação específica. Dessa forma, este Guia apresenta orientações gerais que podem ser adaptadas à realidade de cada entidade, contribuindo para a construção de um setor portuário mais justo, inclusivo e comprometido com a promoção da igualdade racial.

# Definições gerais

## O que é *raça, cor e etnia?*

***Para Guimarães (2011)***

### RAÇA

é uma forma social de identificar e agrupar pessoas a partir de características percebidas, como aparência, cor e origem. Hoje, o termo não deve ser entendido como uma divisão biológica da humanidade, mas como uma construção social que tem efeitos reais na forma como as pessoas são tratadas e nas oportunidades que recebem.

### COR

é a forma como uma pessoa se identifica ou é percebida em relação às suas características físicas. No Brasil, a ideia de cor não envolve apenas o tom da pele, podendo também estar relacionada a características como cabelo e outros traços físicos. O IBGE adota cinco categorias de cor ou raça, com base na autodeclaração: branca, preta, parda, amarela e indígena.

### ETNIA

está relacionada à origem e ao sentimento de pertencimento a um grupo que compartilha elementos como história, cultura, tradições ou ancestralidade. Diferentemente da cor, não se refere à aparência, e sim aos vínculos culturais e históricos entre as pessoas.

# Raça e cor no contexto brasileiro

No Brasil, durante muito tempo, pessoas negras que conseguiam melhorar sua posição social eram pressionadas a se aproximar de padrões considerados "brancos", seja na aparência, nos costumes ou na forma de se apresentar. Esse processo é chamado de embranquecimento e mostra como as relações raciais também influenciaram a forma como cor, posição social e pertencimento eram percebidos (Souza, 1983).

## O QUE É RACISMO?

A Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, que no Brasil tem status de emenda constitucional (Decreto nº 10.932/2022), define: "Racismo consiste em qualquer teoria, doutrina, ideologia ou conjunto de ideias que enunciam um vínculo causal entre as características fenotípicas ou genotípicas de indivíduos ou grupos e seus traços intelectuais, culturais e de personalidade, inclusive o falso conceito de superioridade racial. O racismo ocasiona desigualdades raciais e a noção de que as relações discriminatórias entre grupos são moral e cientificamente justificadas" (art. 1º, item 4).

> **No Brasil, a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível**

(Constituição Federal, art. 5º, XLII).



## RACISMO ESTRUTURAL

Os trabalhadores negros estão, em sua maioria, nas funções mais pesadas e quase não aparecem na chefia.

## RACISMO INSTITUCIONAL

O curso para promoção só acontece em um horário que quem está na escala operacional não consegue frequentar.





## RACISMO RECREATIVO

Um colega negro recebe um apelido ligado à cor da pele, e todos riem dizendo que é "só brincadeira".

## RACISMO VELADO

Na portaria, motoristas negros são parados para conferência com mais frequência do que motoristas brancos.





## RACISMO RELIGIOSO

Um trabalhador é orientado a esconder o fio de contas, enquanto outros usam crucifixo sem nenhum questionamento.

## QUAL É A DIFERENÇA ENTRE RACISMO, INJÚRIA RACIAL E DISCRIMINAÇÃO RACIAL?

Racismo, discriminação racial e injúria racial são conceitos relacionados, mas não idênticos. O racismo é uma estrutura social e histórica de hierarquização racial; a discriminação racial é o tratamento desigual que nega ou restringe direitos; e a injúria racial é a ofensa à honra de uma pessoa determinada em razão de raça, cor, etnia ou procedência nacional.

| CONCEITO | O QUE É | BASE LEGAL | PENA / CONSEQUÊNCIA | EXEMPLO |
|---|---|---|---|---|
| Racismo | Sistema de crenças e práticas que hierarquiza grupos raciais e produz desigualdades históricas e estruturais. | CF, art. 5º, XLII; Lei nº 7.716/1989; Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial. | Varia conforme o tipo penal; os crimes da Lei nº 7.716/1989 são inafiançáveis e imprescritíveis. | Concentração desigual de pessoas negras nas funções mais pesadas ou precárias. |
| Discriminação racial | Tratamento desigual que nega, restringe ou dificulta o exercício de direitos por raça, cor, etnia ou origem. | Lei nº 7.716/1989; Lei nº 9.029/1995; Convenção Interamericana contra o Racismo. | Varia conforme a conduta; pode gerar responsabilidade penal, civil e trabalhista. | Revista corporativa aplicada somente a trabalhadores negros. |
| Injúria racial | Ofensa à dignidade ou ao decoro de pessoa determinada em razão de raça, cor, etnia ou procedência nacional. | Lei nº 7.716/1989, art. 2º-A, incluído pela Lei nº 14.532/2023. | Reclusão de 2 a 5 anos e multa. Desde 2023, passou a integrar o sistema legal do crime de racismo. | Xingar um colega de "macaco" por causa de sua cor. |

## PRINCIPAIS CRIMES DA LEI Nº 7.716/1989

As penas variam conforme a conduta praticada. Alguns exemplos:

| DISPOSITIVO | CONDUTA | PENA |
|---|---|---|
| Art. 4º | Negar ou obstar emprego em empresa privada. | Reclusão de 2 a 5 anos. |
| Art. 20 | Praticar, induzir ou incitar discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. | Reclusão de 1 a 3 anos e multa. |
| Art. 2º-A | Injúria racial. | Reclusão de 2 a 5 anos e multa. |

**ATENÇÃO:** O art. 20 da Lei nº 7.716/1989 não se limita à discriminação racial: também alcança discriminação ou preconceito por religião e procedência nacional.

## EXISTE RACISMO REVERSO?

Não. Pessoas brancas podem sofrer ofensas, preconceito ou tratamento injusto por causa da cor, e essas situações também devem ser acolhidas e apuradas. Mas isso não configura racismo no sentido estrutural. O racismo está relacionado a desigualdades históricas e estruturas sociais que, no Brasil, atingem principalmente a população negra (Fontoura, 2021).

O que não ocorre é uma inversão da estrutura histórica de racismo, na qual pessoas brancas, como grupo, passem a ocupar a posição social historicamente imposta à população negra. Em fevereiro de 2025, a Sexta Turma do STJ afastou a tipificação de injúria racial em um caso de ofensa dirigida a pessoa branca exclusivamente por essa condição (HC 929.002/AL).

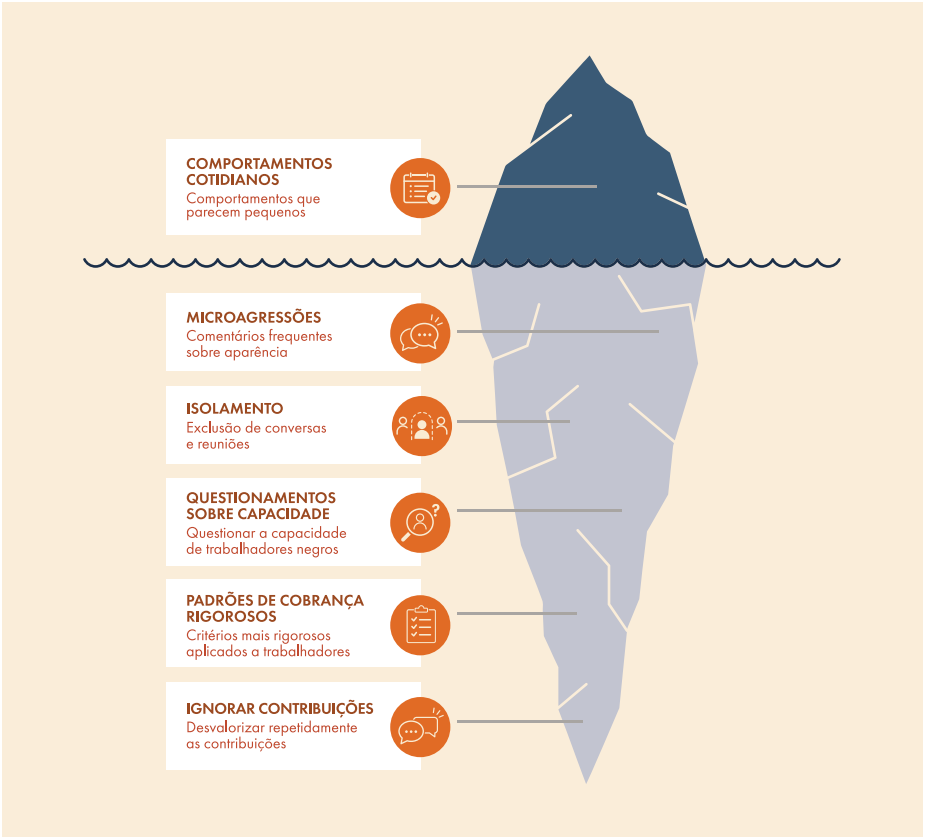
Isso não afasta a necessidade de acolher e examinar quaisquer relatos de discriminação.



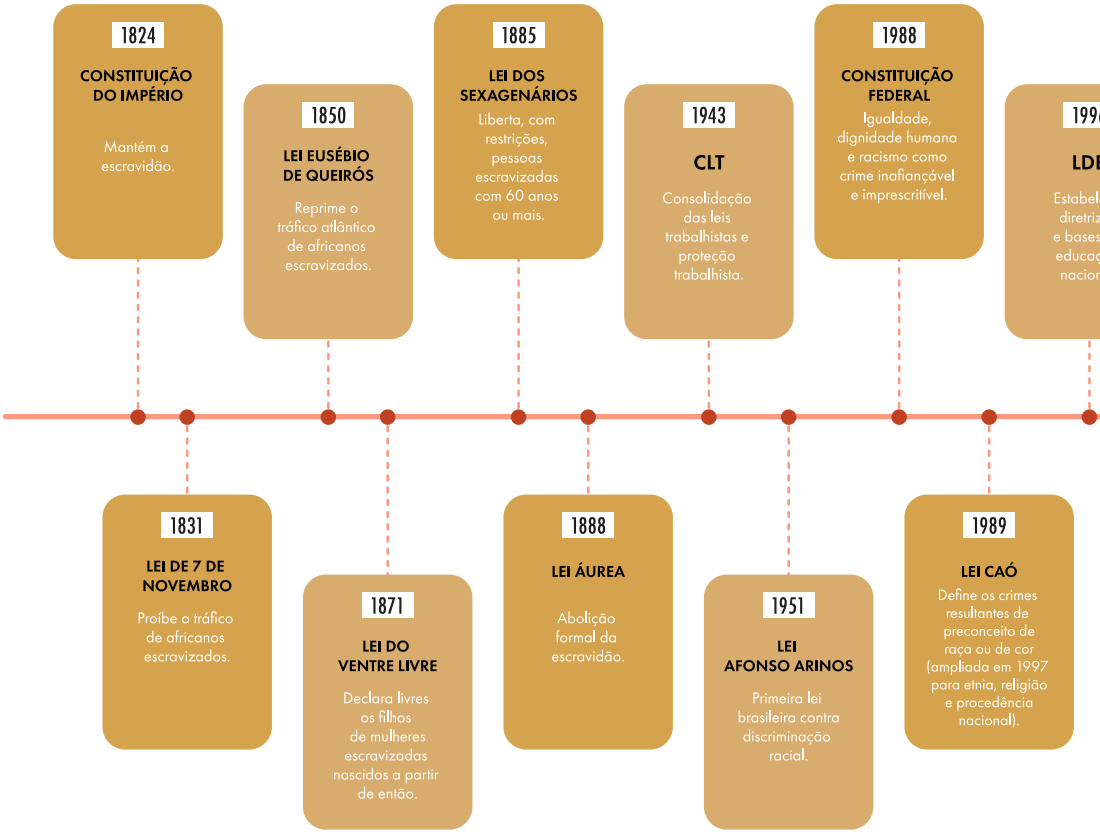
## E QUANDO A DISCRIMINAÇÃO É MAIS SUTIL?

Nem sempre uma situação de discriminação aparece de forma aberta. Existem comportamentos cotidianos que podem parecer pequenos ou "sem intenção", mas que contribuem para um ambiente de trabalho hostil ou desigual.

Alguns exemplos são:



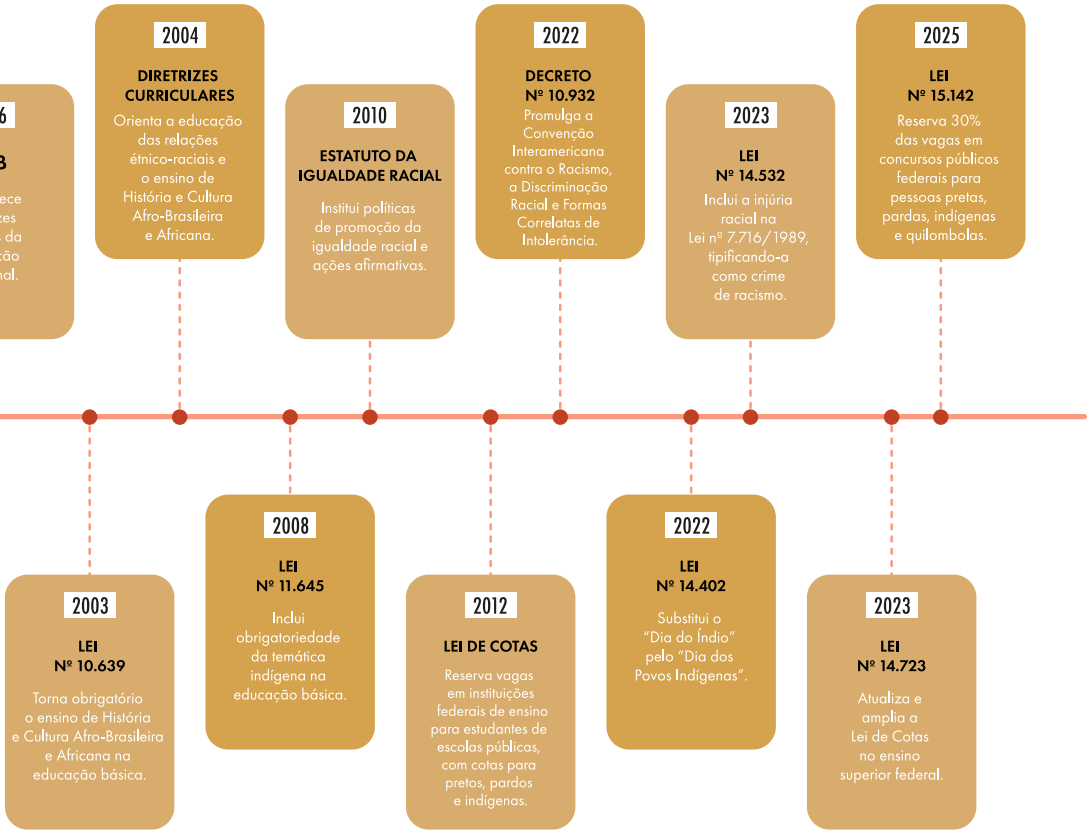

Esses comportamentos podem indicar discriminação racial quando relacionados à raça, cor ou origem, especialmente se forem reiterados ou produzirem tratamento desigual. Devem ser acolhidos e examinados à luz do contexto, das evidências disponíveis e das normas aplicáveis.




# O que diz a lei

O Brasil foi o último país das Américas a abolir a escravidão, em 1888, sem instituir políticas abrangentes de reparação e integração socioeconômica das pessoas libertas. Só cem anos depois, a Constituição de 1988 definiu o racismo como crime inafiançável e imprescritível, fez da dignidade humana um fundamento da República e da igualdade um direito de todos. Desde então, leis, tratados e decisões judiciais detalharam esses

# LINHA DO TEMPO DOS PRINCIPAIS MARCOS




deveres. A linha do tempo a seguir resume esse percurso.

A evolução da legislação brasileira consolidou o combate ao racismo e a promoção da igualdade racial como deveres do Estado e da sociedade. A efetividade dessas diretrizes depende de ações concretas de prevenção, responsabilização, formação e monitoramento, capazes de transformar os princípios legais em práticas cotidianas que promovam ambientes mais justos, inclusivos e livres de discriminação.

# O Racismo no Cotidiano

Algumas expressões do cotidiano reproduzem estereótipos e preconceitos raciais, ainda que nem sempre seja possível comprovar a origem histórica a elas atribuída (Nascimento, 2019; TRT-6, 2023; TSE, 2022). Por isso, conhecer o histórico e o sentido atual de certas expressões e aprender a substituí-las é uma forma concreta de levar o antirracismo e o respeito para o modo como nos expressamos.

> **“Ser corrigido por usar uma expressão não é uma acusação de que você seja racista, e sim um convite para conhecer a história por trás das palavras.**

Há expressões com histórico discriminatório documentado e outras cuja etimologia é incerta. Em ambos os casos, é importante examinar o sentido atribuído às palavras hoje, o contexto de uso e seus efeitos sobre as pessoas.

*Segundo a pesquisa “Percepções sobre o Racismo no Brasil”, realizada pelo Ipec para o Instituto Peregum e o Projeto SETA em abril de 2023, com 2 mil pessoas,* ***81% dos brasileiros reconhecem que o Brasil é um país racista****, mas apenas* ***11% admitem ter atitudes ou práticas racistas.*** *Para* ***66% dos entrevistados****, a* ***violência verbal*** *é uma das* ***principais formas de manifestação do racismo*** *(Peregum; Projeto SETA, 2023).*

Os números mostram que o problema é amplamente reconhecido, mas raramente percebido nas próprias condutas, o que inclui o modo como falamos. Rever expressões do dia a dia é, portanto, um passo simples e concreto de enfrentamento. Dizer que "sempre se falou assim" explica por que o hábito existe, mas não o torna correto.

## *Veja como é simples* **substituir expressões racistas**

| EXPRESSÃO | POR QUE É PROBLEMÁTICA | SUBSTITUIR POR |
|---|---|---|
| Denegrir | Vem de "negro" e usa a cor como sinônimo de manchar ou desqualificar | Difamar, desqualificar, manchar a reputação |
| A coisa tá preta | Liga o preto a perigo e dificuldade | A situação está complicada / difícil |
| Lista negra | Associa negro a proibido ou ruim | Lista de restrição / de bloqueio / de vetados |
| Mercado negro | Associa negro a ilegalidade | Mercado ilegal / clandestino / paralelo |
| Ovelha negra | Trata o negro como o "defeito" do grupo | Pessoa que destoa do grupo |
| Magia negra | Liga o negro ao mal e pode estigmatizar religiões de matriz africana | Evite usar termos que associem práticas religiosas, sobretudo as de matriz africana, à ideia de mal, pois isso reforça o racismo religioso |
| Humor negro | Associa negro ao que é de mau gosto | Humor ácido / de mau gosto |
| Serviço de preto, trabalho de preto | Usa a pessoa negra como sinônimo de trabalho malfeito | Serviço malfeito / mal executado |

# Expressões *com origem no* período escravista

VÁRIAS EXPRESSÕES DO COTIDIANO CARREGAM **MARCAS DO PERÍODO DA ESCRAVIDÃO** E, MESMO QUANDO USADAS SEM INTENÇÃO OFENSIVA, REPRODUZEM UMA **LÓGICA DE DESVALORIZAÇÃO DA POPULAÇÃO NEGRA.**

### "Samba do crioulo doido"

é problemática por dois motivos: "crioulo" designava o escravizado nascido no Brasil e passou a ser usado como ofensa, e a expressão associa a pessoa negra à confusão e à falta de lógica. No lugar, use "confusão", "bagunça" ou "trapalhada".

### "Trabalhar como um negro" ou "trabalhar como escravo"

banaliza a violência da escravidão e associa a pessoa negra ao trabalho forçado. Em vez disso, use "trabalhar muito" ou "trabalhar exaustivamente".

### "Quilombo"

usado como sinônimo de bagunça reduz um símbolo de resistência e organização da população negra a desordem. Use "bagunça" ou "desordem".

### "Boçal"

designava o africano recém-chegado ao Brasil que ainda não falava português, e com o tempo virou sinônimo de grosseiro e ignorante. Prefira "grosseiro" ou "rude".

### "Tem um pé na cozinha"

naturaliza o trabalho doméstico como o "lugar" da pessoa negra, herança direta da escravidão. É melhor evitar. Se a ascendência for relevante para o contexto, diga "tem ascendência negra".

### "Nega maluca"
*(o nome do bolo)*

usa "nega" de forma genérica para se referir a mulheres negras e associa essa imagem à ideia de descontrole. Substitua por "bolo de chocolate".

PARA AS EXPRESSÕES ABAIXO, A **SUPOSTA ORIGEM ESCRAVISTA** NÃO TEM **COMPROVAÇÃO SEGURA.** RECOMENDA-SE USAR **ALTERNATIVAS PRECISAS,** SEM REPRODUZIR A NARRATIVA CONTESTADA:

### "Criado-mudo"

use "mesa de cabeceira".

### "Fazer nas coxas"

use "fazer às pressas" ou "fazer malfeito".



# Expressões *sobre* corpo *e* identidade

NESTE GRUPO, O PROBLEMA CENTRAL É **TOMAR A PESSOA BRANCA COMO PADRÃO** E TRATAR AS **CARACTERÍSTICAS DA PESSOA NEGRA** COMO **DESVIO** OU **DEFEITO.**

### "Cabelo ruim", "cabelo duro" e "pixaim"

tomam o cabelo liso como referência de beleza e desvalorizam o cabelo crespo. O correto é dizer "cabelo crespo", "cacheado" ou "afro", conforme o caso.

### "Mulata" e "mulato"

vêm de "mula", animal híbrido, e ainda costumam aparecer associados à sexualização do corpo da mulher negra. Use "mulher negra", "homem negro" ou "pessoa parda", respeitando a autodeclaração.

### "Moreno" ou "morena",

quando usado para evitar dizer "negro", funciona como eufemismo que esconde a identidade racial, como se nomeá-la fosse ofensivo. Use "negro(a)", "preto(a)" ou "pardo(a)", conforme a pessoa se identifica.

### "Pessoa de cor"

trata a pessoa branca como neutra e a negra como "colorida", como se só ela tivesse cor. O termo adequado é "pessoa negra".

### "Cor de pele"

aplicada a lápis, esparadrapo ou maquiagem toma a pele branca como padrão universal. Prefira "bege", "tom claro" ou "tons de pele", no plural, para reconhecer a diversidade.

### "Traços finos" ou "nariz afilado"

quando ditos como elogio, hierarquizam os traços físicos e pressupõem que os traços característicos de pessoas brancas são os mais belos. O melhor é descrever a pessoa sem fazer comparações.

### "Negro de alma branca"

sugere que qualidades positivas, como caráter e educação, são "coisas de branco" e que a pessoa negra só as teria por exceção. Não há substituto, a expressão deve simplesmente ser abandonada.



# Expressões e usos da linguagem que merecem atenção

Algumas expressões contêm ofensas raciais explícitas; outras podem reforçar estereótipos, enquanto certas explicações sobre sua origem permanecem controversas. É importante não apresentar hipóteses etimológicas como fatos comprovados.

Expressões como "mulata tipo exportação", "da cor do pecado" e "negra de beleza exótica", muitas vezes usadas como elogio, reduzem a mulher negra ao corpo e à sensualidade, reproduzindo um imaginário herdado do período colonial em que seus corpos eram vistos como objeto de desejo e posse.

O mesmo raciocínio atinge os homens negros, frequentemente reduzidos ao estereótipo de virilidade e desempenho sexual, o que desumaniza e apaga suas qualidades pessoais e profissionais. Ainda que ditas sem intenção de ofender, essas falas reforçam a ideia de que pessoas negras existem para serem desejadas, e não respeitadas. Em vez delas, prefira reconhecer a pessoa por quem ela é e pelo que faz, sem referência à sua cor ou ao seu corpo.

Há quem defenda evitar a palavra "esclarecer", por entender que ela reforça a associação entre claridade e valor positivo, em oposição à escuridão, e por isso sugere alternativas como "explicar" e "elucidar". Em sentido contrário, argumenta-se que a palavra vem do latim ex- + clarus e significa apenas tornar algo nítido, visível ou compreensível, em oposição à falta de luz física, sem relação com raça.

# Povos Indígenas

O racismo no Brasil não atinge apenas a população negra: os povos indígenas também são alvo de discriminação e violência baseadas em raça e etnia, que se manifestam no preconceito cotidiano, na negação de direitos territoriais, no apagamento de suas culturas e línguas e na dificuldade de acesso a serviços públicos e oportunidades de trabalho.

Reconhecendo essa realidade, o Brasil adotou o ODS 18, "Igualdade Étnico-Racial", como parte da adaptação nacional da Agenda 2030. Esse objetivo amplia o compromisso de não deixar ninguém para trás ao incluir expressamente os povos indígenas, junto com a população negra, quilombolas, ciganos e comunidades tradicionais de matriz africana, e reforça que o enfrentamento ao racismo deve contemplar todos os grupos historicamente discriminados.

| EXPRESSÃO | POR QUE É PROBLEMÁTICA | SUBSTITUIR POR |
|---|---|---|
| Programa de índio | Associa os povos indígenas a algo chato ou desagradável | Programa chato / desagradável |
| Dia do Índio | "Índio" é termo genérico que apaga a diversidade dos povos | Dia dos Povos Indígenas (Lei nº 14.402/2022) |
| Índio (como termo geral) | Homogeneíza os 391 povos indígenas identificados no Censo 2022 | Povos indígenas, pessoa indígena, ou o nome da etnia |

## IMPORTANTE

**Atenção às frases de exceção**. Algumas construções, como "é negro, mas é educado" ou "tenho amigos negros, então não sou racista", também reproduzem preconceito, mesmo sem uma expressão específica, já que associam a cor da pele a características negativas ou tratam qualidades, comportamentos e valores como algo inesperado para pessoas negras. Esse tipo de discurso reforça estereótipos e desigualdades, ainda que de forma indireta ou não intencional. Vale evitá-las.

> **Uso de "negro": o problema não é a palavra, e sim usá-la como sinônimo de algo ruim.**

Em políticas públicas e estatísticas, "população negra" compreende pessoas autodeclaradas pretas e pardas (Estatuto da Igualdade Racial, art. 1º, parágrafo único, IV). No tratamento individual, respeite a autodeclaração e a forma pela qual cada pessoa prefere ser identificada.

Origens discutidas: para algumas expressões (criado-mudo, fazer nas coxas, meia tigela) há debate entre linguistas sobre a etimologia. Evite afirmar origens não comprovadas. Ao orientar a comunicação, diferencie etimologia, significado atual, contexto e eventual efeito discriminatório da expressão.

Insultos diretos: ofensas como "macaco" não são expressões a substituir, e sim injúria racial. Desde a Lei nº 14.532/2023, a injúria racial é crime de racismo, com pena de 2 a 5 anos de reclusão.

*Ninguém é culpado por ter **aprendido a falar de determinado jeito**, mas passamos a ser **responsáveis** quando **descobrimos o problema** e **decidimos continuar**.*



# O porto, a escravidão e a luta por trabalho digno

Os portos brasileiros estão na origem da formação racial do país. No Rio de Janeiro, o Cais do Valongo foi o principal ponto de desembarque de africanos escravizados no Brasil e nas Américas, e estima-se que cerca de um milhão de pessoas tenham entrado por ele (PORTO, 2020). O sítio arqueológico foi reconhecido como Patrimônio Mundial pela Unesco em 2017 (CASTRO, 2017). Com a abolição, a presença negra no porto não desapareceu: a região portuária seguiu sendo um "reduto negro", e estivadores, carregadores e arrumadores disputavam diariamente o trabalho no cais, sem vínculo empregatício estável (ARANTES, 2003).

Foi nesse cenário que os trabalhadores se organizaram. Em 1905, nasceu no Rio de Janeiro a Sociedade de Resistência dos Trabalhadores em Trapiche e Café, que teve papel central na greve portuária de 1906 (BERDU, 2020). Estudos mostram que cor e etnicidade foram decisivas na formação dessa classe trabalhadora e que tradições afro-brasileiras marcaram sua forma de organização e de reivindicação por melhores condições de trabalho (CRUZ, 2006).

A história do setor também tem lideranças negras. O fundador da Resistência, Cândido Manoel Rodrigues, era um homem negro nascido no Rio de Janeiro em 1869 (ARANTES, 2003). Sua trajetória, e a de tantos trabalhadores anônimos, lembra que a população negra construiu o setor portuário e lutou por direitos nele, o que reforça a importância de que hoje ocupe também os espaços de decisão e liderança.

# O papel da liderança portuária

O racismo raramente chega por escrito à mesa de quem decide. Ele se manifesta em procedimentos sem critério, em silêncios e em pequenas decisões que definem quem se sente seguro e quem consegue crescer na organização. E não depende de intenção: há racismo institucional quando regras e processos aparentemente neutros produzem impacto desigual sobre um grupo racial, inclusive por omissão, como deixar de buscar diversidade nas equipes e na liderança (Bento, 2022; Werneck, 2013).

Esta seção reúne o que a liderança precisa para agir: por que o tema é responsabilidade sua, onde o racismo costuma aparecer na rotina portuária, cinco frentes de ação, as adaptações para cada tipo de organização e perguntas para um primeiro autodiagnóstico.



# Por que isso é tarefa da liderança

## DEVER LEGAL

A Constituição define o racismo como crime inafiançável e imprescritível (art. 5º, XLII). Desde a Lei nº 14.532/2023, a injúria racial integra a Lei nº 7.716/1989, com pena de 2 a 5 anos de reclusão, aumentada de um terço até a metade quando o ato ocorre em contexto de "descontração" (art. 20-A) ou, nas hipóteses dos arts. 2º-A e 20, por funcionário público no exercício da função ou a pretexto de exercê-la (art. 20-B). A Lei nº 9.029/1995 veda a discriminação racial na contratação e na manutenção do emprego.

## SAÚDE E SEGURANÇA

Desde 26 de maio de 2026, a NR-1 exige que o gerenciamento de riscos ocupacionais identifique e avalie os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho (Portarias MTE 1.419/2024 e 765/2025), e situações de assédio e discriminação devem ser consideradas nesse processo. Há também um efeito operacional: equipes em que as pessoas se sentem seguras para falar relatam erros e problemas com mais frequência (Edmondson, 1999). Em operações com cargas suspensas, máquinas pesadas e embarcações, informação que não circula é risco.



## RETRATO DO PAÍS

Pretos e pardos são 55,5% da população, segundo o Censo 2022 (IBGE, 2023), mas ocupavam apenas 29,5% dos cargos gerenciais em 2021 (IBGE, 2022). Nas empresas com 100 ou mais empregados, mulheres negras recebiam, em média, metade da remuneração de homens não negros, segundo o 2º Relatório de Transparência Salarial (Brasil, 2024). Nos conselhos de administração das 1.100 maiores empresas do país, 93,8% dos membros são brancos (Instituto Ethos, 2024). Esses números retratam o país e o mercado de trabalho em geral, e não o setor portuário especificamente: por isso, cada organização deve produzir o próprio diagnóstico (ver Frente 5).

A presença de pessoas negras nos ambientes profissionais não significa, necessariamente, que elas tenham as mesmas oportunidades de participação, reconhecimento e crescimento.

O conceito de afroclusão, desenvolvido por Jéssica Souza (2026), permite compreender situações em que pessoas negras estão inseridas nas instituições, mas continuam enfrentando barreiras ao pertencimento, à valorização de seus conhecimentos e à participação nas estruturas de decisão.

No setor portuário, essa situação pode ser observada quando trabalhadores negros integram as equipes, mas encontram dificuldades recorrentes e injustificadas para acessar funções de maior responsabilidade, participar de decisões ou ter suas competências reconhecidas.

# Onde o racismo pode aparecer na rotina portuária

| PONTO DE CONTATO | COMO PODE SE MANIFESTAR | ALAVANCA DA LIDERANÇA |
|---|---|---|
| Controle de acesso e inspeção | Revista seletiva; suspeição sem fato concreto. | Critério objetivo e registrado para inspeção secundária |
| Passageiros, usuários e estrangeiros | Tratamento desigual; comentários sobre aparência ou sotaque; ofensas por nacionalidade | Protocolo de atendimento; comunicação multilíngue |
| Convivência nas equipes | "Piadas", apelidos, comentários sobre cabelo e corpo; preconceito contra religiões de matriz africana | Regras de conduta claras; resposta rápida |
| Escalação e tarefas | Pessoas negras concentradas nas funções mais pesadas ou menos valorizadas | Rodízio auditável; análise periódica da distribuição |
| Seleção, promoção e salário | Exigência de "boa aparência"; indicação; avaliações subjetivas | Critérios definidos antes; entrevistas estruturadas |
| Terceirizadas | Linha de frente (vigilância, limpeza, recepção) fora da gestão direta | Cláusulas contratuais; capacitação exigida |



# Cinco frentes de ação

***NENHUMA FRENTE FUNCIONA SOZINHA: POLÍTICA SEM PROTOCOLO VIRA DISCURSO, E PROTOCOLO SEM DADOS NÃO MOSTRA RESULTADO.***



# Frente 1

## COMPROMISSO: INSTITUCIONALIZE E DÊ ESTRUTURA AO TEMA

- Aprovar uma política formal. A alta direção deve aprovar uma política de equidade racial e de tolerância zero ao racismo, com as condutas vedadas descritas em linguagem simples, e incluir a equidade racial no planejamento estratégico e nos indicadores da organização.
- Formar uma equipe, para não depender de uma pessoa. Evite concentrar as ações em uma única pessoa: formalize atribuições, distribua responsabilidades e garanta recursos e continuidade institucional.
- Separar orçamento próprio. A previsão de recursos e responsáveis torna viáveis a formação, o acolhimento e o monitoramento; o valor necessário deve ser definido conforme o diagnóstico e a realidade institucional.
- Garantir continuidade. Registre o compromisso em documento aprovado pelo conselho ou pela diretoria, para que sobreviva a trocas de gestão.

> **Por que funciona: em mais de 700 empresas acompanhadas por três décadas, estruturas de responsabilização ampliaram a diversidade na gestão mais do que treinamentos isolados**
>
> (Kalev; Dobbin; Kelly, 2006).

# Frente 2

## *PREVENÇÃO: AJUSTE A OPERAÇÃO*

- Controle de acesso e inspeções. Formalizar e divulgar internamente um protocolo de inspeção secundária, validado com a segurança portuária e alinhado às normas aplicáveis. Cada abordagem deve ter motivo registrado, fundamento de segurança objetivo e proporcionalidade ao risco. O protocolo deve vedar o perfilamento racial (Lei nº 7.716/1989) e prever auditoria periódica dos registros.
- Contratos: exigir das terceirizadas cláusula antidiscriminação, capacitação e dever de colaborar com apurações.
- Letramento no chão da operação. Levar a formação aos turnos, por meio de diálogos de segurança, integrações e escalas noturnas, em vez de depender só de grandes eventos (Fundação Tide Setubal, 2024). A equipe responsável também precisa de formação.
- Racismo com nome próprio: ensinar a distinguir racismo de assédio moral e de violência de gênero, para que ele não se dilua em categorias genéricas.
- A história do próprio setor: foi pelos portos que chegaram os africanos escravizados. O Cais do Valongo, no Rio de Janeiro, é Patrimônio Mundial da UNESCO e integra o Circuito Histórico e Arqueológico de Celebração da Herança Africana, instituído em 2011. O percurso já é usado em ações institucionais de enfrentamento ao racismo: desde 2024, o Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro promove a Trilha da Memória: Uma Jornada pela Pequena África, iniciativa que reúne magistrados, servidores e outros participantes em visitas guiadas a locais históricos da região portuária do Rio de Janeiro (Rio de Janeiro, 2025).
- Compromisso visível: afixar os materiais da campanha nos pontos críticos, sempre com o canal de denúncia. Datas como 21 de março (Dia Internacional pela Eliminação da Discriminação Racial), 19 de abril (Dia dos Povos Indígenas), 25 de julho (Dia Internacional da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha e Dia Nacional de Tereza de Benguela e da Mulher Negra) e 20 de novembro (Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra) servem de marcos de prestação de contas, não de ação única.

*Referência da aviação: nos aeroportos, a **inspeção aleatória** pode ser disparada **automaticamente** pelos equipamentos. O programa **Asas para Todos**, lançado em 2024 pelo Governo Federal com a ANAC, Embratur e o Ministério de Portos e Aeroportos, entre outros parceiros, inclui **ações contra a discriminação no setor aéreo**, como a campanha "Embarque Numa Boa", que explica aos passageiros os **critérios das inspeções de segurança**.*

# Frente 3

## *RESPOSTA: UM PROTOCOLO QUE PROTEGE QUEM FOI OFENDIDO*

Todos precisam conhecer o protocolo: quem presencia pode intervir quando houver segurança, apoiar a pessoa ofendida, preservar informações relevantes e relatar os fatos, sem se expor ou expor a vítima a novos riscos.

| QUANDO | O QUE FAZER |
|---|---|
| No momento | Interromper a situação; acolher a pessoa em local reservado; não minimizar ("foi brincadeira"). Se o crime estiver em curso, acionar o 190: cabe prisão em flagrante. |
| Em 24 horas | Preservar as imagens de CFTV; registrar o relato nas palavras da pessoa; informar os canais (delegacia, Disque 100, ouvidorias). |
| Nos dias seguintes | Apuração com prazo e responsável sem vínculo hierárquico com as partes; sigilo; proteção contra retaliações. |
| No encerramento | Aplicar as medidas cabíveis; dar retorno a quem relatou; registrar as lições aprendidas. |

Os prazos do quadro são referências sugeridas, e não prazos legais: cada organização deve fixá-los em norma interna, considerando, por exemplo, por quanto tempo as imagens das câmeras ficam armazenadas e quem pode acessá-las, observada a LGPD.

## ENCAMINHAMENTO CONFORME O AUTOR

**EMPREGADO PRÓPRIO:**
acionar o canal institucional e instaurar apuração cabível, observados o contraditório, a ampla defesa e o regime jurídico aplicável;

**TERCEIRIZADO:**
registrar a ocorrência e acionar a empresa contratada e a fiscalização do contrato, assegurando acompanhamento pela organização responsável pelo local;

**AVULSO:**
comunicar ao OGMO (Lei nº 12.815/2013, art. 33, I);

**PASSAGEIRO OU TURISTA:**
acolher a pessoa ofendida, preservar evidências e, diante de indícios de crime, orientar o acionamento da autoridade policial competente, observada a jurisdição aplicável;

**A BORDO DE NAVIO**:
comunicar ao comandante e ao canal de integridade pertinente; havendo indícios de crime, avaliar o acionamento da autoridade policial competente conforme o local, a bandeira e as regras de jurisdição.

**EM QUALQUER CASO**:
a vítima pode registrar ocorrência policial, e a organização deve orientá-la e apoiá-la; a apuração interna não substitui a investigação policial.



## ACOLHIMENTO À VÍTIMA

**Espaço seguro e não estigmatizante**, que pode funcionar em unidade já existente (serviço psicossocial, ouvidoria), com equipe capacitada em **letramento racial**, **acolhimento humanizado** e **respeito à diversidade**.

---

**Apoio psicossocial, com escuta sem julgamentos**, sem pôr em dúvida de antemão o relato e **evitando a revitimização**, assegurando simultaneamente **acolhimento à vítima**, **confidencialidade** e **apuração imparcial dos fatos**.

---

**Orientação jurídica**, que explica os caminhos disponíveis sem substituir a apuração nem atuar como advogado da vítima. Na falta de área jurídica própria, a organização deve encaminhar a pessoa à Defensoria Pública. O relato pelo canal interno e o registro de ocorrência policial não exigem advogado. A exigência de acompanhamento por advogado ou defensor público vale para os atos processuais, cíveis e criminais, relativos a crimes de racismo (Lei nº 7.716/1989, art. 20-D), e informar a vítima desse direito faz parte da orientação.

---

## IMPORTANTE

Para ser ouvida e orientada, a pessoa não precisa apresentar todas as provas nem saber o enquadramento jurídico do que viveu. Muitas vezes ainda está tentando compreender a situação, e parte das informações necessárias está sob responsabilidade da própria organização.

# Canais de Denúncia

O processo deve estar definido antes do primeiro caso: por onde o relato ingressa, quais opções de anonimato existem, quem faz a triagem e como se evitam conflitos de interesse, por exemplo quando a pessoa apontada integra a cadeia hierárquica de quem recebe o relato. O canal deve ser acessível a todos, inclusive avulsos, terceirizados e passageiros, e prever proteção contra retaliações, prazos internos de apuração e garantia de contraditório à pessoa apontada. Havendo indícios de crime ou de violação trabalhista, o protocolo deve indicar a comunicação às autoridades competentes, como a polícia ou o Ministério Público do Trabalho, conforme o caso. Quem relatou deve receber retorno sobre o andamento e a conclusão, sem acesso a detalhes sigilosos do processo disciplinar. Por isso, a organização deve garantir confidencialidade, mas não prometer sigilo absoluto. A dimensão racial do relato deve ser registrada como categoria própria, sem prejuízo do registro cumulativo de assédio ou de outras infrações.

**EMERGÊNCIA OU CRIME EM ANDAMENTO**
Polícia Militar (190)

---

**REGISTRO DE OCORRÊNCIA**
Delegacia de polícia (especializada em crimes raciais, onde houver) ou delegacia virtual do estado

---

**VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS, INCLUSIVE RACISMO**
Disque 100 (ligação gratuita, 24 horas)
ou WhatsApp (61) 99611-0100

---

**DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**
Ministério Público do Trabalho

Acesse: https://mpt.mp.br/pgt/servicos/servico-denuncie

---

**ORIENTAÇÃO JURÍDICA GRATUITA**
Defensoria Pública

Acesse: https://www.dpu.def.br/contatos-dpu e procure pelo seu estado

---

**ÓRGÃOS E ENTIDADES DO PODER EXECUTIVO FEDERAL, INCLUSIVE ESTATAIS**
Ouvidoria do órgão, pela plataforma Fala.BR

Acesse: falabr.cgu.gov.br

# Casos ligados ao setor portuário

## OUVIDORIA DA ANTAQ

**TELEFONE**

0800 644 5001

**E-MAIL**

ouvidoria@antaq.gov.br

**CORRESPONDÊNCIA**

SEPN Quadra 514, Conjunto E, Ed. ANTAQ,

Brasília/DF – CEP: 70760-545

**WHATSAPP**

Aponte a câmera do celular para o QR Code e converse com a **Iara** , a **assistente virtual da Ouvidoria da ANTAQ**. Atendimento virtual disponível 24 horas por dia, todos os dias da semana, inclusive feriados.




A **Ouvidoria da ANTAQ** é um canal para o registro de denúncias, incluindo casos de racismo e discriminação racial, além de reclamações, solicitações, sugestões e elogios relacionados ao setor aquaviário.

***Fale com a gente!***

OUVIDORIA
DA ANTAQ

## PROTEÇÃO

Quem relata uma situação de racismo não pode ser prejudicado por isso. A retaliação nem sempre é explícita e pode aparecer como mudança injustificada de escala, retirada de atribuições, isolamento da equipe ou exclusão de oportunidades. Por isso, a proteção não termina com o recebimento do relato: é importante prever o acompanhamento da pessoa depois dele, verificando periodicamente se ela continua segura e sendo tratada com equidade no ambiente de trabalho.

# Frente 4

### *OPORTUNIDADES: QUEM ENTRA, QUEM CRESCE, QUEM GANHA QUANTO*

- Recrutamento: divulgar vagas em canais que alcancem candidatos negros e retirar requisitos que não medem competência. A equipe de recrutamento também precisa de letramento.
- Seleção: adotar entrevistas estruturadas e bancas diversas. A entrevista estruturada produz menores diferenças de avaliação entre grupos raciais (Huffcutt; Roth, 1998).
- Ascensão: definir por escrito os critérios de promoção e de indicação para cargos de confiança e acompanhar quem é promovido, por raça/cor e gênero.



Mapeamento de oportunidades: por raça e gênero: acompanhar, com dados, quem acessa projetos importantes, substituições de chefia e espaços de decisão.

Avaliação de desempenho com revisão de vieses: padronizar critérios, permitir contraditório e considerar entregas e resultados, evitando expressões vagas como "perfil de liderança".

- Remuneração: comparar salários por raça/cor e gênero em funções equivalentes e corrigir diferenças sem justificativa. O Relatório de Transparência Salarial previsto na Lei nº 14.611/2023, exigido de empresas privadas com 100 ou mais empregados, pode apoiar esse diagnóstico, sem substituir análises internas de funções e critérios remuneratórios.
- Ações afirmativas: são constitucionais (STF, ADPF 186 e ADC 41) e previstas no Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010). Programas de estágio e aprendizagem com vagas afirmativas são uma boa porta de entrada.

## EXEMPLO PRÁTICO

Durante uma reunião de planejamento operacional, um trabalhador negro apresenta uma proposta para melhorar a organização da movimentação de cargas e reduzir o tempo de espera dos caminhões.
A sugestão não recebe atenção naquele momento. Posteriormente, a mesma proposta é apresentada por outro profissional e passa a ser considerada pela equipe.
Quando esse tipo de situação ocorre de maneira recorrente e revela um padrão de desvalorização racialmente desigual, pode indicar a necessidade de revisão das práticas de gestão e reconhecimento profissional.
Medida recomendada: registrar as sugestões apresentadas, avaliar as propostas por critérios técnicos e assegurar o reconhecimento de seus autores.

# Frente 5

### *MEDIÇÃO: O QUE NÃO É MEDIDO NÃO MUDA*

Indicadores mostram se as políticas estão funcionando e onde é preciso corrigir o rumo. Para cada um, defina método de cálculo, fonte dos dados, linha de base, meta, periodicidade e responsável. Combine indicadores de resultado, como os do quadro abaixo, com indicadores de processo, como o alcance do letramento por turno e por vínculo, o prazo de primeira resposta aos relatos e os casos de retaliação.

| INDICADOR | FREQUÊNCIA |
|---|---|
| Composição racial por nível hierárquico, cruzada com gênero e comparada à população da região | Anual |
| Diferença salarial por raça/cor em funções equivalentes | Anual |
| Relatos recebidos, desfecho e tempo de resposta | Trimestral |
| Percepção de respeito (pesquisa de clima com recorte racial) | Anual |

## CUIDADOS

- Não use "zero denúncias" como meta, porque um aumento inicial de relatos pode indicar maior conhecimento ou confiança no canal, mas também pode refletir agravamento dos problemas; examine a qualidade dos registros e os desfechos.
- Raça/cor é dado pessoal sensível (LGPD, art. 5º, II). Sua coleta e tratamento exigem base legal adequada entre as hipóteses do art. 11: a autodeclaração define como o dado é obtido, mas não substitui essa base legal. O tratamento deve observar os princípios de finalidade, necessidade e segurança (art. 6º), com acesso restrito, prazo de retenção definido e governança clara, conduzida com a área de proteção de dados. Na divulgação, publique apenas resultados agregados e evite recortes com poucas pessoas, que permitem identificação. Também não prometa anonimização absoluta: o risco de reidentificação pode ser reduzido, mas não eliminado.
- Divulgue dados e resultados, sempre de forma agregada: a transparência sustenta a ação e permite o acompanhamento pelos trabalhadores e pela sociedade.



## EXEMPLO PRÁTICO

Uma organização portuária apresenta **diversidade racial** em seu **quadro de trabalhadores**, mas uma pesquisa interna revela que **parte dos profissionais negros não percebe igualdade de oportunidades** para **assumir funções de liderança** ou **participar das decisões relacionadas às suas atividades**. Embora a composição das equipes **indique** diversidade, os **resultados** demonstram a necessidade de **avaliar** se essa **presença é acompanhada de reconhecimento** e **oportunidades efetivas**.

MEDIDA RECOMENDADA:

***INCLUIR NAS PESQUISAS INSTITUCIONAIS PERGUNTAS OBJETIVAS, COMO***

- » Minhas contribuições profissionais são ouvidas e valorizadas?
- » Tenho acesso às mesmas oportunidades de capacitação e desenvolvimento?
- » Os critérios de promoção profissional são claros e transparentes?
- » Sinto que minha identidade racial é respeitada no ambiente de trabalho?
- » Tenho confiança para relatar situações de discriminação sem receio de retaliações?

A análise periódica dessas informações pode contribuir para **identificar barreiras** e **orientar medidas de aprimoramento** das práticas institucionais.

# O que muda por tipo de organização

## AUTORIDADE PORTUÁRIA

- articula o porto como um todo: área comum, guarda portuária e Conselho de Autoridade Portuária;
- em concursos das empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pela União (a regra não se aplica a autoridades portuárias de estados e municípios) que estejam abrangidas pela Lei nº 15.142/2025, há reserva legal de 30% das vagas para pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas, observados os critérios e a regulamentação aplicáveis;
- como as trocas de gestão são frequentes, o compromisso deve estar em normativo interno com orçamento próprio;
- ao contratar ações de formação, prefira um instrumento único, com escopo, público e metas definidos, a várias contratações pontuais.

## TUPS E ARRENDATÁRIOS

- controlam acesso, contratação e terceirizadas;
- já contam com instrumentos como PGR, CIPA e, nas empresas com 100 ou mais empregados, o Relatório de Transparência Salarial;
- em terminais de passageiros, a prioridade é a comunicação multilíngue e a transparência das inspeções.

## OGMOS

- a formação profissional é atribuição legal do OGMO (Lei nº 12.815/2013, art. 33, II). O letramento deve chegar aos turnos e às escalações como parte da capacitação regular, e não se resumir à sanção;
- o poder disciplinar sobre os avulsos (art. 33, I) se exerce conforme as normas previstas em lei, contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho. Antes de tratar racismo e injúria racial como transgressão disciplinar, é preciso validar nesses instrumentos a competência, o rito e a interface com operadores portuários e sindicatos. Eventuais litígios cabem à comissão paritária (art. 37);
- a escalação dos avulsos, feita em sistema de rodízio (Lei nº 9.719/1998, art. 5º), deve seguir regras auditáveis;
- a CPATP (NR-29) pode contribuir para a prevenção e fatores que afetem a saúde e a segurança no trabalho portuário, mas não substitui os canais de ouvidoria, integridade, gestão de pessoas ou apuração de denúncias.



# Um recado às lideranças brancas

A maioria das posições de decisão ainda é ocupada por pessoas brancas. Por isso, o engajamento dessas lideranças é decisivo: em geral, são elas que controlam orçamento e agenda. Na prática, isso significa (Sousa, 2024):

- trocar a pergunta "sou racista?" por "onde minhas decisões reproduzem desigualdade e o que vou mudar?";
- não usar o racismo estrutural como explicação que dispensa ação;
- escutar, perguntar, reconhecer erros e pedir desculpas quando for o caso;
- estudar, incluindo autoras negras brasileiras como Sueli Carneiro, Djamila Ribeiro e Beatriz Nascimento;
- atuar como aliada ou aliado: abrir espaço e amplificar vozes, sem assumir o protagonismo de quem vive o racismo.

## MITOS QUE ATRASAM A AÇÃO

| O QUE SE DIZ | O QUE SE SABE |
|---|---|
| "Nunca recebemos denúncia" | O silêncio costuma indicar desconfiança no canal, não ausência de problema. |
| "Foi só brincadeira" | O contexto de "descontração" aumenta a pena (Lei nº 7.716/1989, art. 20-A). |
| "O racismo é estrutural; não é culpa de ninguém" | Ser estrutural não elimina a responsabilidade individual – amplia a coletiva. |
| "Um treinamento por ano resolve" | Sem equipe, metas e acompanhamento, o efeito se dissipa. |
| "Ação afirmativa é discriminação ao contrário" | O STF reconheceu sua constitucionalidade (ADPF 186; ADC 41). |

# Sete perguntas para a próxima reunião de diretoria

1. Quantas pessoas negras ocupam cargos de gerência e diretoria e como isso se compara à população da região?
2. Se um caso ocorrer hoje no portão de acesso, quem é acionado e com qual roteiro?
3. Em quantos dias as imagens das câmeras são sobrescritas?
4. O critério para inspeção secundária está escrito?
5. Terceirizados e avulsos sabem onde denunciar e confiam no canal?
6. Existe orçamento próprio para o tema, ou ele depende da boa vontade de alguém?
7. Se a pessoa responsável pelo tema sair amanhã, as ações continuam?

Se as respostas revelarem lacunas relevantes – especialmente sobre acolhimento, preservação de provas ou proteção contra retaliações – priorize as medidas do plano de 30 dias.



# Por onde começar

## EM 30 DIAS

- formar a equipe responsável;
- publicar a declaração de tolerância zero;
- divulgar o canal e o protocolo;
- afixar os materiais da campanha nos pontos críticos.

## EM 90 DIAS

- capacitar a linha de frente, nos turnos;
- revisar os critérios de inspeção;
- incluir cláusulas nos contratos;
- incluir o tema no PGR e na pauta da CIPA/CPATP;
- definir o orçamento próprio;
- iniciar o diagnóstico: levantar os dados disponíveis e mapear fluxos, canais e pontos críticos.

## EM 12 MESES

- fazer o diagnóstico racial por nível hierárquico e por salário;
- definir metas públicas;
- realizar pesquisa de clima com recorte racial;
- relatar os resultados publicamente e, como complemento ao plano próprio, avaliar a adesão a compromissos externos, como o Pacto de Promoção da Equidade Racial ou o Movimento Raça é Prioridade, do Pacto Global da ONU.

# Quando o mérito não basta: um caso verídico




O racismo não atinge todas as pessoas negras da mesma forma. Como mostra o conceito de interseccionalidade, raça e gênero se combinam e produzem desvantagens próprias. Segundo o IBGE, as mulheres pretas ou pardas recebem, em média, apenas 44% dos rendimentos dos homens brancos, e, de acordo com o Atlas da Violência 2026, do Ipea e do FBSP, 67,5% das vítimas de feminicídio eram negras. Por isso, políticas de equidade racial precisam considerar o gênero, sob pena de não alcançar quem mais precisa delas.

Mulheres negras costumam ser avaliadas por estereótipos de raça e gênero antes de terem sua formação e experiência consideradas. Este caso verídico mostra como isso acontece na prática.

Uma profissional negra coordenava uma equipe jurídica quando ouviu do gestor que tinha "perfil de mãe", e não de líder. Foi substituída por uma advogada branca e júnior, cuja liderança foi reconhecida em uma única entrevista. Enquanto esteve na função, precisava trabalhar o dobro da equipe para provar que podia permanecer, respondia por resultados sem ter autonomia para decidir e viu ser montada uma planilha de erros em seu nome, sem direito de explicação. Também foi mandada falar baixo, embora aquele fosse seu tom habitual, e ouviu que precisava "se policiar" por ser "muito colorida".

Uma pergunta resume o caso: uma mulher branca, nas mesmas condições, receberia o mesmo tratamento? Quando conflitos como esses são tratados apenas como "estilo de gestão", a dimensão racial desaparece. Cabe à gestão observar quem recebe confiança, quem tem a autoridade questionada e quem precisa provar o tempo todo que merece o cargo, garantindo autonomia, critérios justos de avaliação e apuração imparcial.

# Considerações finais

Ser antirracista é um convite à responsabilidade compartilhada. Como lembra a epígrafe deste guia, não basta não ser racista: é preciso agir, no dia a dia, nas palavras que escolhemos e nas decisões que tomamos. Todos podemos aprender, rever hábitos e contribuir para um ambiente mais respeitoso. Esse caminho começa com o letramento racial e se fortalece quando é construído de forma coletiva.

Os portos têm um papel central na história e na economia do Brasil. Por eles passam riquezas, cargas e pessoas, e passaram, no passado, milhões de africanos escravizados. Essa herança nos lembra que a população negra ajudou a construir o setor portuário e merece nele espaço, reconhecimento e dignidade. Hoje, os portos podem se afirmar também como lugares de encontro, respeito e segurança para todas as pessoas que ali trabalham ou circulam.

Para que isso aconteça, é essencial transformar o compromisso em prática. As cinco frentes apresentadas (compromisso, prevenção, resposta, oportunidades e medição) mostram que o racismo se enfrenta com ações simples e contínuas: canais de denúncia seguros, acolhimento a quem sofre discriminação, critérios claros de seleção e promoção, ações afirmativas e acompanhamento por dados. Quando todas as pessoas têm as mesmas chances de entrar, crescer e ser ouvidas, ganham os trabalhadores, as instituições e o país. Que este guia seja um ponto de partida para um setor portuário cada vez mais justo, inclusivo e acolhedor.

# Referências


ARANTES, Erika Bastos. Negros do porto: o cotidiano dos trabalhadores do porto carioca na primeira década do século XX. In: SIMPÓSIO NACIONAL DE HISTÓRIA, 22., 2003, João Pessoa. Anais [...]. João Pessoa: ANPUH, 2003. Disponível em: https://anpuh.org.br/uploads/anais-simposios/pdf/2019-01/1548177544_d42fd793f60b7e6e2564005a88f7b97e.pdf. Acesso em: 5 nov. 2026.

ASSOCIAÇÃO PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL. Protocolo ESG Racial. [S. l.], 2021. Disponível em: https://pactopelaequidaderacial.org.br/protocolo-esg-racial/. Acesso em: 27 out. 2026.

BENTO, Cida. O pacto da branquitude. São Paulo: Companhia das Letras, 2022. Disponível em: https://www.companhiadasletras.com.br/9786559212323-o-pacto-da-branquitude--3553/p. Acesso em: 27 out. 2026.

BERDU, Lívia Cintra. A Sociedade de Resistência dos Trabalhadores em Trapiche e Café no Rio de Janeiro: novos questionamentos para incontornáveis debates (1904-1913). Mundos do Trabalho, Florianópolis, 2020. DOI: 10.5007/1984-9222.2020.e66937. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/mundosdotrabalho/article/view/1984-9222.2020.e66937. Acesso em: 5 nov. 2026.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Parecer CNE/CP nº 3, de 10 de março de 2004. Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Resolução CNE/CP nº 1, de 17 de junho de 2004. Institui Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. Constituição Política do Império do Brasil de 1824. Rio de Janeiro, RJ: Império do Brasil, 1824.

BRASIL. Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022. Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmada pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013. Brasília, DF: Presidência da República, 2022.

BRASIL. Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969. Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial. Brasília, DF: Presidência da República, 1969.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho.

BRASIL. Lei de 7 de novembro de 1831. Declara livres todos os escravos vindos de fora do Império e impõe penas aos importadores dos mesmos escravos. Rio de Janeiro, RJ: Império do Brasil, 1831.

BRASIL. Lei nº 1.390, de 3 de julho de 1951. Inclui entre as contravenções penais a prática de atos resultantes de preconceito de raça ou de côr. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1951.

BRASIL. Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003. Altera a Lei nº 9.394/1996 para incluir a obrigatoriedade da temática História e Cultura Afro-Brasileira no currículo oficial da rede de ensino.

BRASIL. Lei nº 11.645, de 10 de março de 2008. Altera a Lei nº 9.394/1996 para incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena.

BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial.

*BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio.*

*BRASIL. Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2013. Dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários.*

*BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).*

*BRASIL. Lei nº 14.402, de 8 de julho de 2022. Institui o Dia dos Povos Indígenas. Brasília, DF: Presidência da República, 2022.*

*BRASIL. Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023. Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar como crime de racismo a injúria racial. Brasília, DF: Presidência da República, 2023.*

*BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.*

*BRASIL. Lei nº 14.723, de 13 de novembro de 2023. Altera a Lei nº 12.711/2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio.*

*BRASIL. Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025. Reserva às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas o percentual de 30% das vagas oferecidas nos concursos públicos e processos seletivos no âmbito da administração pública federal.*

*BRASIL. Lei nº 2.040, de 28 de setembro de 1871. Declara de condição livre os filhos de mulher escrava que nascerem desde a data desta lei. Rio de Janeiro, RJ: Império do Brasil, 1871.*

*BRASIL. Lei nº 3.270, de 28 de setembro de 1885. Regula a extinção gradual do elemento servil. Rio de Janeiro, RJ: Império do Brasil, 1885.*

*BRASIL. Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888. Declara extinta a escravidão no Brasil. Rio de Janeiro, RJ: Império do Brasil, 1888.*

*BRASIL. Lei nº 581, de 4 de setembro de 1850. Estabelece medidas para a repressão do tráfico de africanos neste Império. Rio de Janeiro, RJ: Império do Brasil, 1850.*

*BRASIL. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor.*

*BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.*

*BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.*

*BRASIL. Lei nº 9.719, de 27 de novembro de 1998. Dispõe sobre normas e condições gerais de proteção ao trabalho portuário, institui multas pela inobservância de seus preceitos, e dá outras providências.*

*BRASIL. Ministério de Portos e Aeroportos. Ouvidoria. Orientações à equidade racial. Brasília, DF: MPor, [2025]. Disponível em: https://www.gov.br/portos-e-aeroportos/pt-br/ouvidoria/292-guia-ouvidoria-orientacoes-a-equidade-racial.pdf. Acesso em: 26 out. 2026.*

*BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Altera a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1).*

*BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025. Prorroga a vigência das alterações da NR-1 relativas aos fatores de riscos psicossociais.*

*BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego; BRASIL. Ministério das Mulheres. 2º Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios. Brasília, DF: MTE, 2024.*

*BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria MTP nº 671, de 30 de março de 2022.*

*Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 29 – Segurança e Saúde no Trabalho Portuário.*

*BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (6. Turma). Habeas Corpus nº 929.002/AL. Relator: Min. Og Fernandes. Julgamento: 4 fev. 2025. Informativo de Jurisprudência nº 839.*

*BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). Ação Declaratória de Constitucionalidade 41/DF. Relator: Min. Roberto Barroso. Julgamento: 8 jun. 2017.*

*BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 186/DF. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. Julgamento: 26 abr. 2012.*

*CASTRO, Brunna. Cais do Valongo (RJ) recebe título de Patrimônio da Unesco. Panrotas, 10 jul. 2017. Disponível em: https://www.panrotas.com.br/noticia-turismo/brasil/2017/07/cais-do-valongo-rj-recebe-titulo-de-patrimonio-da-unesco_147800.html. Acesso em: 5 nov. 2026.*

*CRUZ, Maria Cecília Velasco e. Cor, etnicidade e formação de classe no porto do Rio de Janeiro: a Sociedade de Resistência dos Trabalhadores em Trapiche e Café e o conflito de 1908. Revista USP, São Paulo, n. 68, p. 188-209, 2006. Disponível em: https://revistas.usp.br/revusp/article/view/13493. Acesso em: 5 nov. 2026.*

*EDMONDSON, Amy C. Psychological safety and learning behavior in work teams. Administrative Science Quarterly, Ithaca, v. 44, n. 2, p. 350-383, 1999.*

*FONTOURA, Julian Silveira Diogo de Ávila. Racismo reverso: o porquê da sua não-existência. Interritórios: Revista de Educação, Caruaru, v. 7, n. 13, p. 55-67, 2021. Disponível em: https://periodicos.ufpe.br/revistas/interritorios/article/view/250044. Acesso em: 28 out. 2026.*

*FUNDAÇÃO TIDE SETUBAL. Mapeamento de ações de combate ao racismo e promoção da igualdade pela gestão pública brasileira: relatório final. São Paulo: Fundação Tide Setubal, 2024.*

*GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. Raça, cor, cor da pele e etnia. Cadernos de Campo, São Paulo, n. 20, p. 265-271, 2011.*

*HASENBALG, Carlos A. Discriminação e desigualdades raciais no Brasil. Rio de Janeiro: Graal, 1979.*

*HUFFCUTT, Allen I.; ROTH, Philip L. Racial group differences in employment interview evaluations. Journal of Applied Psychology, Washington, DC, v. 83, n. 2, p. 179-189, 1998.*

*IBGE. Censo demográfico 2022: identificação étnico-racial da população, por sexo e idade: resultados do universo. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.*

*IBGE. Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. (Estudos e pesquisas. Informação demográfica e socioeconômica, n. 48).*

*INSTITUTO ETHOS. Perfil social, racial e de gênero das 1.100 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas: edição 2023-2024. São Paulo: Instituto Ethos, 2024.*

*KALEV, Alexandra; DOBBIN, Frank; KELLY, Erin. Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies. American Sociological Review, Washington, DC, v. 71, n. 4, p. 589-617, 2006.*

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

*NASCIMENTO, Gabriel. Racismo linguístico: os subterrâneos da linguagem e do racismo. Belo Horizonte: Letramento, 2019.*

*NOGUEIRA, Sidnei. Intolerância religiosa. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2020. E-book. (Feminismos Plurais). Disponível em: https://residenciapedagogica.ufpa.br/images/Ebooks/2mb/INTOLERANCIA_RELIGIOSA.pdf. Acesso em: 28 out. 2026.*

*PACTO GLOBAL DA ONU – REDE BRASIL. Movimento Raça é Prioridade. Disponível em: https://www.pactoglobal.org.br/. Acesso em: 24 set. 2026.*

*PEREGUM – INSTITUTO DE REFERÊNCIA NEGRA; PROJETO SETA. Percepções sobre o racismo no Brasil. [S. l.]: Peregum; Projeto SETA, 2023. Pesquisa realizada pelo Ipec. Disponível em:*

*https://percepcaosobreracismo.org.br/. Acesso em: 21 set. 2026.*

*PORTO de entrada de africanos escravizados deve se tornar patrimônio mundial em 2017. Brasil de Fato, [s. l.], 1 fev. 2020. Disponível em: https://www.brasildefato.com.br/2020/02/01/porto-de-entrada-de-africanos-escravizados-deve-se-tornar-patrimonio-mundial-em-2017/. Acesso em: 5 nov. 2026.*

*RIO DE JANEIRO (Estado). Tribunal de Justiça. Programa de Cultivo da Memória: Trilha da Memória. Rio de Janeiro: TJRJ, [2025]. Disponível em: https://portaltj.tjrj.jus.br/programa-de-cultivo-da-memoria/trilha-da-memoria/5-trilha-da-memoria.*

*SOUSA, Poliana. O papel de uma líder branca na luta antirracista nas organizações. Meio & Mensagem, São Paulo, 12 jul. 2024. Disponível em: https://www.meioemensagem.com.br/womentowatch/o-papel-de-uma-lider-branca-na-luta-antirracista-nas-organizacoes. Acesso em: 28 out. 2026.*

*SOUZA, Neusa Santos. Tornar-se negro: as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social. Rio de Janeiro: Graal, 1983. (Coleção Tendências, v. 4).*

*TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO (TRT-6). Palavras e expressões racistas: (re)aprender e (re)construir. Recife: TRT-6, 2023. Disponível em: https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/e-book_-_expressoes_racistas_13_11_23_-_81_1.pdf. Acesso em: 21 set. 2026.*

*TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL (TSE). Comissão de Promoção de Igualdade Racial. Expressões racistas: por que evitá-las. Brasília: TSE, 2022. Disponível em: https://bibliotecadigital.tse.jus.br/xmlui/handle/bdtse/11048. Acesso em: 21 set. 2026.*

*UNESCO. Valongo Wharf Archaeological Site. Paris: UNESCO World Heritage Centre, 2017.*

*WERNECK, Jurema. Racismo institucional: uma abordagem conceitual. São Paulo: Geledés – Instituto da Mulher Negra; Brasília: Cfemea, 2013. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/FINAL-WEB-Racismo-Institucional-uma-abordagem-conceitual.pdf. Acesso em: 28 out. 2026.*

# Guia de Enfrentamento ao Racismo no Setor Aquaviário



ANTAQ
Agência Nacional de Transportes Aquaviários

MINISTÉRIO DE PORTOS E AEROPORTOS

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO