

**checkout**<sup>RH</sup>

# CONSCIÊNCIA NEGRA:

Por um futuro mais igualitário

# DIA DA CONSCIÊNCIA NEGRA

Dia 20 de novembro é o Dia da Consciência e muito se questiona sobre a relevância dessa data. É normal escutarmos pessoas dizendo: “Mas e o dia da consciência branca?”, “todos somos iguais”, “mas e os brancos que são pobres?”, “somos todos da raça humana” ou “ter esse dia é o que gera diferenças”, “isso é coisa do passado”, “racismo não existe no Brasil”... são muitas as oposições a essa data. Então vamos começar por aqui – nós **ainda precisamos de falar sobre isso?**

# VAMOS AOS DADOS!

No Brasil 56% da população é negra, mas os dados sociais comprovam a desigualdade no acesso a direitos básicos, a riqueza e as oportunidades entre brancos e negros.

Segundo o relatório Desigualdades Sociais por Cor ou Raça do IBGE **somente 29,9% dos cargos de gerência são exercidos por pessoas pretas e pardas.**

E mais do que poucas pessoas pretas e pardas em cargos de poder e influência, também temos um grande abismo salarial entre os grupos. E quando contrastamos os salários de mulheres negras com o salário de homens brancos a diferença é gritante.

**Mulheres negras recebem até 60% a menos do que homens brancos com o mesmo nível de escolaridade,** segundo pesquisa "Racismo estrutural e mercado de trabalho", divulgada em 2023 pela iO Diversidade e pelo Instituto Locomotiva.

checkout<sup>RH</sup>

# A FOME TEM COR

Segundo a Pesquisa Nacional Insegurança Alimentar e desigualdades de raça/cor da pele e gênero do II Inquérito de Insegurança Alimentar “4 em cada 10 lares chefiados por mulheres negras apresentavam privação de acesso aos alimentos e, em dois destes, seus moradores se encontravam em situação de fome.”

Pesquisa Nacional Insegurança Alimentar e desigualdades de raça/cor da pele e gênero do II Inquérito de Insegurança Alimentar, 2022:

<https://olheparaafome.com.br/wp-content/uploads/2022/06/Relatorio-II-VIGISAN-2022.pdf>



Segundo estudo sobre mobilidade social elaborado pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico os Mais pobres podem levar até 9 gerações para atingir renda média no Brasil. E quando falamos da população mais pobre do nosso país estamos falando da população negra.

# PARA MUDAR ESSA SITUAÇÃO

É preciso intencionalidade. É preciso refletir sobre essas diferenças, entender suas raízes, se responsabilizar pela mudança e fazer parte da movimentação para que um dia falar sobre isso não seja mais necessário, porque hoje ainda é extremamente necessário.

checkout<sup>RH</sup>

# NOVEMBRO NEGRO

Como já vimos nos dados anteriores, ainda temos um longo caminho a percorrer e o novembro negro é uma oportunidade de pararmos e refletirmos sobre o racismo no Brasil e sobre como podemos ser agentes de mudança para um mundo com mais igualdade racial. Essa cartilha é um convite para refletirmos sobre isso.

**Vamos juntos?**

# O QUE VOCÊ VAI ENCONTRAR NESSA CARTILHA?

O que é racismo estrutural?.....	01
Racismo reverso não existe.....	09
Branquitude e privilégios.....	11
Não é sobre culpa, é sobre responsabilidade.....	14
Expressões para tirar do vocabulário.....	16
É Preto ou é negro?.....	23
E se um caso de racismo acontecer em loja?.....	26

# O QUE É RACISMO ESTRUTURAL?

checkout<sup>RH</sup>



# PARA ENTENDER O RACISMO É PRECISO OLHAR PARA A NOSSA HISTÓRIA

O Brasil foi fundado em cima da exploração da população negra e dos povos originários. Desde a invasão em 1500 pelos portugueses, o que hoje chamamos de Brasil foi feito com a normalização da exploração de um povo e isso tem impactos tanto no modo como o Estado funciona e também no modo como naturalizamos certas coisas.

Talvez você esteja pensando – “mas isso é passado”. É verdade, isso já faz muito tempo e talvez se o Estado tivesse agido intencionalmente para realizar uma reparação histórica estaríamos em outro lugar agora. Mas os impactos disso ainda estão se perpetuando.



# FORAM MAIS DE 350 ANOS DE ESCRAVIDÃO

Em apenas 500 anos de história e o fim da escravidão veio, para além da resistência da população escravizada, pela pressão externa de outros países. O Brasil foi o último país das américas a abolir a escravidão e isso diz muito sobre nós. Sobre nosso passado, mas também sobre o nosso presente.



Apenas não ser racista e não agir diretamente discriminando pessoas pretas e pardas não acaba com o racismo. Racismo não é só sobre ofensas diretas a alguém por conta de sua cor/etnia. O racismo é mais complexo do que isso.

**QUANDO FALAMOS DE RACISMO NÃO É SOBRE UM INDIVÍDUO QUE É RACISTA OU NÃO É, ESTAMOS FALANDO DE UMA SOCIEDADE QUE É ESTRUTURADA DE MANEIRA A PERPETUAR O RACISMO**

Ele permeia as leis, as políticas públicas, a economia, o acesso a direitos como a educação e a saúde e também o nosso jeito de tomar decisões e fazer escolhas mesmo que não tenhamos consciência dessa influência.



# MAS E O QUE ISSO QUER DIZER NA PRÁTICA?

Quando a escravidão foi abolida o Estado não agiu pela integração dessas pessoas na sociedade. Essas pessoas não tinham casa, foram privadas de ter acesso a terras para trabalhar e também de terem acesso aos estudos. Sua religião, suas práticas culturais e até mesmo o agrupamento de pessoas afrodescendentes foram práticas proibidas.

E o Estado rapidamente iniciou um processo para incentivar a vinda de europeus para o Brasil para substituírem a mão de obra e também para embranquecer a população brasileira.



# E ASSIM, ELAS PASSARAM DE EXPLORADAS PARA MARGINALIZADAS.

E o Estado agiu ativamente para isso acontecer. Foram mais de 36 Leis nacionais e municipais com objetivo de afastar e precarizar ainda mais a situação de vida da população afrodescendente.

Fonte: <https://museudaimigracao.org.br/blog/migracoes-em-debate/legislacao-brasileira-controle-e-embranquecimento-do-mercado-de-trabalho-livre>



# O RACISMO ESTRUTURAL SE MATERIALIZA EM VÁRIAS FRENTES

Na economia, nossa estrutura de tributação recai mais fortemente sobre mulheres negras que estão na base da pirâmide social. <sup>1</sup>

No acesso à educação, jovens negros de 14 a 29 anos são maioria na evasão escolar, somando 71,7% dos alunos que abandonam os estudos segundo a PNAD de 2019.

Esses são apenas 2 exemplos do que é o racismo estrutural e que nos mostram o quão difícil é a mobilidade dessa população que acaba priorizando o trabalho ao invés dos estudos porque suas necessidades são imediatas.

<sup>1</sup> <https://www.oxfam.org.br/blog/mulheres-negras-e-pobres-sao-as-que-mais-pagam-impostos-proporcionalmente/>



# O RACISMO ESTRUTURAL TAMBÉM É FEITO DE CRENÇAS

Ele funciona como uma lente que molda as relações e o nosso jeito de ver o mundo através de preconceitos que estão profundamente enraizados em nossa cultura.

A crença de que os brancos são superiores aos negros é apenas uma de suas facetas. Podemos perceber essa crença em funcionamento, por exemplo, pelos padrões de beleza que exaltam traços étnicos de pessoas brancas como o nariz fino e o cabelo liso e até o encaracolado, mas não o crespo.

Esse viés que é inconsciente se manifesta também no olhar sobre as religiões e manifestações culturais praticadas majoritariamente pela população afrodescendente.



# RACISMO REVERSO NÃO EXISTE

checkout<sup>RH</sup>



# COMO VIMOS ANTERIORMENTE

Racismo existe por conta de uma estrutura da sociedade, depende de poder e de opressão para existir. As pessoas brancas no Brasil não sofrem com uma estrutura que as diminui e que desconfia delas. Elas não perdem oportunidades e não são consideradas suspeitas por conta de sua aparência física e etnia. Pelo contrário, sua aparência física e etnia abrem portas e facilitam o acesso a oportunidades.



# BRANQUITUDE E PRIVILEGIOS

checkout<sup>RH</sup>



# DIFICILMENTE PENSAMOS SOBRE O QUE SIGNIFICA SER BRANCO NO BRASIL

O mesmo período que explorou um povo teve por outro lado um povo sendo beneficiado por essa exploração e foi dessa exploração que surgiram os privilégios dos brancos.

Sabemos que os impactos negativos desse período continuam presentes para a população negra e muito falamos sobre isso., mas pouco olhamos para o outro lado dessa equação.

Os impactos positivos para a população branca passam de geração em geração e continuam presentes para a este grupo, independentemente da classe social. E aqui não estamos falando de herança material apenas, estamos falando da naturalização de certos direitos para as pessoas brancas. A branquitude olha para muitos dos seus privilégios como se fossem direitos.

# O QUE SÃO PRIVILÉGIOS?

**Privilégios são vantagens que algumas pessoas possuem simplesmente por fazerem parte de um grupo.** Quando falamos da pauta racial, ser branco é uma característica que te coloca em uma posição de privilégio no Brasil. Mesmo que os brancos não percebam isso.

**Não se dar conta desses privilégios acontece porque sempre enxergamos o negro ou o indígena como a pessoa racializada, mas não o branco, o branco é naturalizado como sendo o padrão, o normal, o que não possui etnia, enquanto o negro e o indígena ocupam esse lugar do exótico e do racializado.**

No discurso sobre igualdade racial é normal colocar em pauta as opressões da população negra e os impactos que elas sofrem do período da escravidão, mas não paramos para refletir sobre os impactos positivos da escravidão para as pessoas brancas.

Muito se fala sobre meritocracia quando, na verdade, deveríamos falar mais sobre privilégios.

**NÃO É SOBRE CULPA,  
É SOBRE  
RESPONSABILIDADE**

**checkout<sup>RH</sup>**



# TENHA UMA POSTURA ATIVA COM RELAÇÃO AO TEMA

Olhar para essa realidade pode gerar desconforto, mas a verdade é que desconforto não serve para mudar essa cenário. Se queremos que isso mude precisamos, para além de enxergar o problema, agir sobre ele.

- Procure se informar sobre como os grandes players do setor supermercadista lidam com a pauta;
- fique atento aos comportamento discriminatórios que podem estar acontecendo em loja;
- realize treinamentos de letramento racial;
- olhe ao seu redor e perceba onde as pessoas brancas e as pessoas negras estão na sua organização;
- pense como você e a sua organização podem agir para mudar essa realidade;
- coloque o tema na agenda e
- estabeleça metas e prazos para esses avanços com seu time.

Como parte de uma sociedade que é racista , precisamos ser antirracistas para conseguir mudá-la e as empresas e o setor supermercadista fazem parte dessa mudança.

# EXPRESSIONES PARA TIRAR DO VOCABULÁRIO

checkout<sup>RH</sup>



checkout<sup>RH</sup>

# MAGIA NEGRA

Essa expressão é usada para desqualificar e inferiorizar práticas religiosas da umbanda e do candomblé, religiões de matriz africana e praticadas em grande parte pela população de descendência africana no Brasil.

Substitua por: umbanda, candomblé, fé ou religião, dependendo do contexto.

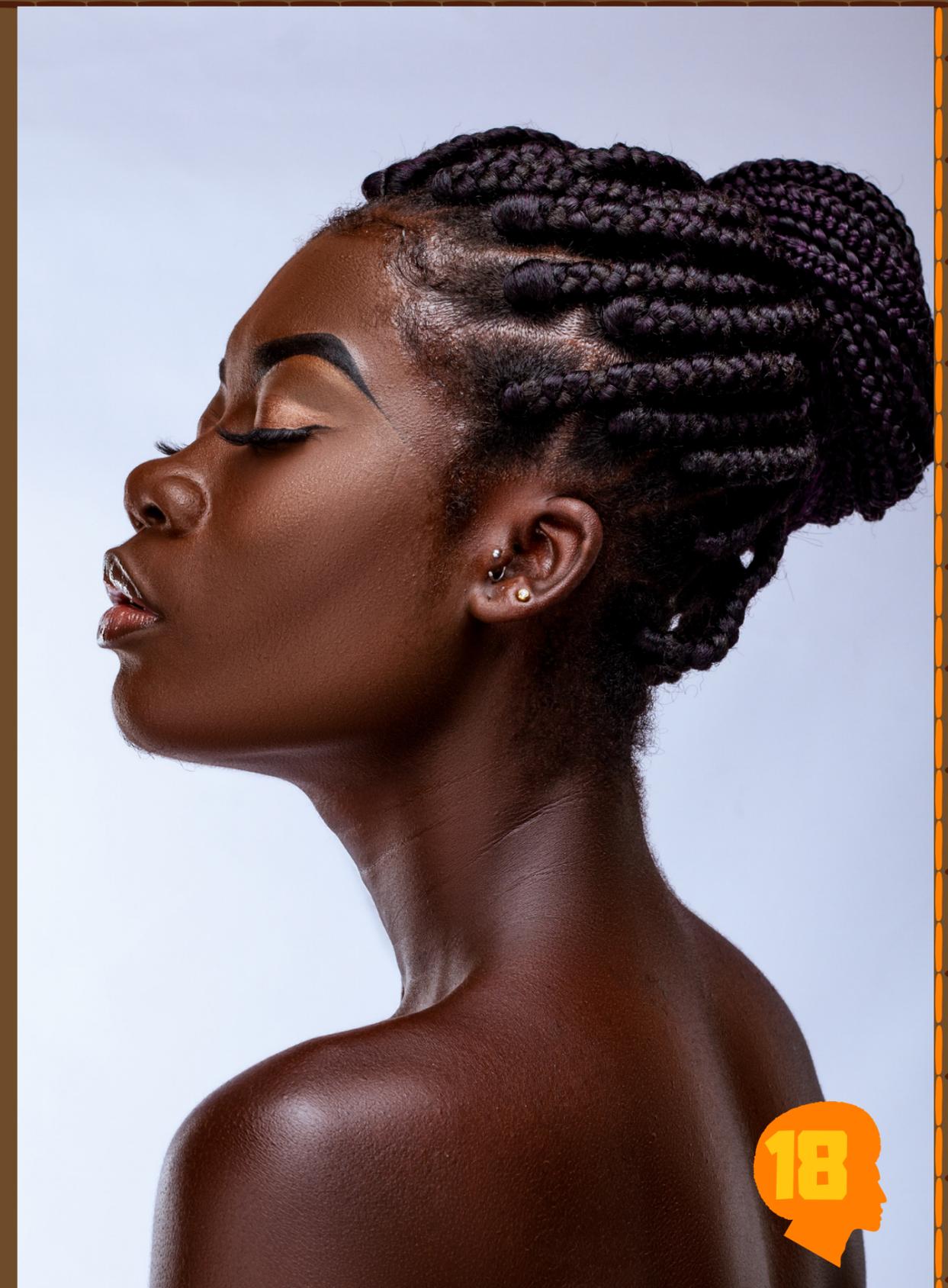
checkout<sup>RH</sup>

# DA COR DO PECADO

Essa é uma expressão que hipersexualiza o corpo das mulheres negras, como se este fosse um corpo voltado ao prazer dos homens e como se não estivéssemos falando de um pessoa e sim apenas de um corpo. Um corpo que historicamente foi abusado e explorado sexualmente pelos homens brancos colonizadores.

Usar essa expressão é reforçar este lugar da mulher negra ainda que elas não estejam mais escravizadas, é como se não deixássemos a mulher negra sair desse lugar de servidão.

Aqui não existe substituto. **Não utilize mais essa expressão!**



18

# DENEGRAR

Essa palavra é habitualmente usada com um sentido figurado de difamar ou desqualificar alguém, mas o sentido real dessa palavra é tornar negro, enegrecer.

Essa é uma palavra onde vemos facilmente como palavras ou expressões podem ser usadas para reforçar o racismo. Afinal, qual o problema de enegrecer? O problema é o sentido negativo que a sociedade dá a isso. Enegrecer não pode mais ser usado como sinônimo de algo ruim.



# A COISA TÁ PRETA

Quando algo não está indo bem e a situação não está boa, essa expressão aparece e associa o preto a algo negativo novamente.

Na atualidade, parte da população negra passou a utilizá-la como sinônimo de coisas boas, principalmente após a música “A coisa tá preta” de Rincon Sapiência, rapper e poeta brasileiro que nessa produção de 2016 exalta a negritude dizendo “se a coisa tá preta, a coisa tá boa..”



# COR DE PELE

Muitas vezes usada para se referir a cor bege nos lápis de cor, essa expressão coloca a cor dos brancos como a cor padrão de pele, a cor normal e as cores preta e marrom não são colocadas como cor de pele, mesmo que também sejam cores de pele.

Preto, marrom e bege são cores de pele. Bege é apenas uma das cores possíveis de pele e não A cor de pele.



checkout<sup>RH</sup>

# CABELO NORMAL X CABELO RUIM

Aqui de novo colocamos uma característica dos brancos como sendo o padrão, o bom, normal.

Não existe cabelo normal, o que existe é o cabelo liso. Da mesma maneira como não existe cabelo ruim, o que existe é cabelo crespo.



# É PRETO OU É NEGRO?

checkout<sup>RH</sup>



checkout<sup>RH</sup>

# ALGUNS ANOS ATRÁS

Viralizou um vídeo do cantor ganês Nabby Clifford que vive no Brasil onde ele dizia que não deveríamos usar a palavra negro justamente por conta de todas as vezes que a palavra negro e negra são utilizadas como sinônimos de coisas negativas e que deveríamos substituir por preto e preta. E esse vídeo levantou a discussão sobre qual seria a palavra correta para usar para não ser ofensivo e ser “politicamente correto”.

# PARA AVANÇARMOS SOBRE ESSA DISCUSSÃO

Precisamos entender que a língua é viva e está sempre se transformando dentro de uma sociedade. Com isso, podemos transformar o significado de algumas palavras que em algum momento foram negativos em algo positivo e foi exatamente o que o movimento negro no Brasil fez com a a palavra negro.

É importante salientar que a escolha dessa palavra muda dependendo da cultura de cada país, mas aqui no Brasil não é a escolha de negro ou preto que vai ofender alguém. **O importante aqui é o jeito que você utiliza essa palavra**, não adianta buscar a palavra “politicamente correta” se a palavra é dita com desprezo ou superioridade. **A palavra certa aqui é respeito!**

# E SE UM CASO DE RACISMO ACONTECER EM LOJA?

checkout<sup>RH</sup>

# SE ALGUMA DENÚNCIA FOR FEITA, O PRIMEIRO PASSO É ACOLHER A VÍTIMA

Se o colaborador que fizer a denúncia for um aprendiz, estagiário ou temporário da Checkout RH é importante que sejamos informados para trabalharmos em parceria no caso e para fornecermos apoio psicológico a vítima e também uma recolocação se esta for a escolha do colaborador.

Em casos de discriminação a Checkout RH prioriza a recolocação dessas pessoas nas novas vagas que forem abertas em outros parceiros..

Depois disso é o momento de averiguar a situação, assumindo uma postura ativa de verificação dos fatos e sempre respeitando o denunciante para não revitimizá-lo.

Sabemos que essa é uma situação que não queremos ter que lidar em loja, mas assumir uma postura ativa caso isso aconteça é fundamental para garantir um ambiente sadio aos seus colaboradores.

## SEGUEM ALGUNS EXEMPLOS DO QUE PODE GERAR PROBLEMAS DE DENÚNCIA EM LOJA:

- solicitar ou obrigar o colaborador a não usar tranças ou cabelo afro;
- práticas discriminatórias no atendimento ao cliente;
- não permitir a entrada de clientes negros em loja;
- perseguir clientes negros dentro da loja;
- realizar revista em clientes ou colaboradores sem provas ainda que exista suspeita de furto;
- qualquer outra ação que se enquadre como injúria racial – que constitui em qualquer atitude ou tratamento dado à pessoa ou a grupos minoritários que cause constrangimento, humilhação, vergonha, medo ou exposição indevida, e que usualmente não se dispensaria a outros grupos em razão da cor, etnia, religião ou procedência.

# QUANDO FALAMOS DE RACISMO, ESTAMOS FALANDO DE UM CRIME!

O racismo no Brasil é considerado crime pela LEI N° 7.716, DE 5 DE JANEIRO DE 1989.

E desde janeiro de 2023 a injúria racial também foi reconhecida como crime de racismo pela LEI N° 14.532, DE 11 DE JANEIRO DE 2023.

Tanto o racismo quanto a injúria racial são consideradas **crimes inafiançáveis e imprescritíveis** que podem ser punidos com **pena de prisão e multa**.

# PREVENÇÃO É A PALAVRA CHAVE

Estabelecer **diretrizes de conduta e normas e procedimentos** bem estruturadas contra qualquer tipo de discriminação e trabalhar para sua divulgação e efetivação ativamente reduz significativamente as chances de casos de racismo e injúria racial acontecerem.

Uma parte importante da prevenção são os **treinamentos de letramento racial** onde todos devem ser envolvidos, inclusive os colaboradores terceirizados. Colaboradores terceirizados precisam seguir as diretrizes da sua organização, afinal eles fazem parte do clima organizacional e é impossível garantir a segurança física e psicológica de todos seus colaboradores e clientes sem também incluir os externos nesse processo.

E além disso, ter um **time de Gestão de Pessoas bem treinado e empático**, capaz de acolher a vítima, apurar os fatos, seguir com as punições administrativas cabíveis contra o agressor e pensar onde cabem melhorias para que isso não volte a acontecer é crucial.



**VAMOS JUNTOS POR UM FUTURO MAIS  
IGUALITARIO**

**checkout<sup>RH</sup>**