

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL – MDS



**SUAS**  
sem racismo

**PROMOÇÃO**

**DA IGUALDADE RACIAL. NO  
SISTEMA ÚNICO  
DE ASSISTÊNCIA SOCIAL.**

© 2018 Ministério de Desenvolvimento Social.

Todos os direitos reservados. É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte e que não seja para venda ou qualquer fim comercial.

*A responsabilidade pelos direitos autorais de textos e imagens desta obra é da área técnica.*

O conteúdo desta e de outras obras do MDS pode ser acessado na página:

<http://mds.gov.br/Plone/central-de-conteudo/publicacoes>

#### **Elaboração, distribuição e informações:**

Ministério do Desenvolvimento Social - MDS

Ministério dos Direitos Humanos - MDH

Secretaria Nacional de Assistência Social - SNAS

Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial - SEPIIR

Departamento de Proteção Social Básica – DPSB/SNAS

Departamento de Promoção da Igualdade Racial – DPIR/SEPIIR

Esplanada dos Ministérios • Bloco A

CEP 70 054 906

Brasília/DF

E-mail: [imprensa@mds.gov.br](mailto:imprensa@mds.gov.br)

Fale com o MDS: 0800 707 2003

[www.mds.gov.br](http://www.mds.gov.br)

#### **Ficha Técnica**

Adrianna Figueiredo Soares Silva – SNAS

Ana Luísa Coelho Moreira – SEPIIR

Daniella Cristina Jinkings Santana - SNAS

Gabriela Cruz da Silva – SEPIIR

Júlia Simões Zamboni – SNAS

Kessia Oliveira da Silva – SNAS

Marcela Rolim Siqueira – SNAS

Marília Paiva de Carvalho - SNAS

Marília Vilardi Mazeto – SNAS

#### **Coordenação/supervisão**

Marcela Rolim Siqueira – Coordenadora-Geral de Ações Complementares da Proteção Social Básica

Renata Aparecida Ferreira - Diretora do Departamento de Proteção Social Básica

#### **Projeto Gráfico Editorial**

Ascom/MDS

## SUAS SEM RACISMO — PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL NO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

“LUTAR PELA IGUALDADE SEMPRE QUE AS DIFERENÇAS NOS DISCRIMINEM; LUTAR PELAS DIFERENÇAS SEMPRE QUE A IGUALDADE NOS DESCARACTERIZE”  
BOAVENTURA DE SOUZA SANTOS

O **racismo** é um conjunto de ideias, pensamentos e ações, que parte do pressuposto da existência de diferenças de raças entre superiores e inferiores. Consiste em uma atitude depreciativa e discriminatória em relação a um grupo racial ou étnico a partir de suas características físicas ou biológicas. A hierarquia racial se constitui a partir de uma estrutura social e simbólica, um conjunto de traços físicos ou fenotípicos, entre os quais, a cor da pele configura-se como fator determinante que aloca segmentos sociais específicos em espaços marginais e de menos prestígio social. Desta forma, é importante salientar que o “[...] argumento racial foi política e historicamente construído, assim como o conceito “raça” que, além de sua definição biológica, acabou recebendo uma interpretação, sobretudo social.” (Schwarcz, Lilia Moritz. 1993).

Essa interpretação social de “raça” pode assumir uma conotação positiva quando traz à pauta da agenda pública aqueles que costumam ser marginalizados, excluídos e/ou invisibilizados como um grupo social pleiteante de cidadania, ativo, partícipe das interações e relações sociais, portanto, constituído por sujeitos políticos e de direitos.

O racismo age sorratamente na sociedade, de modo encoberto e, muitas vezes, contestado em sua existência. Um dos principais motores de propagação do racismo é considera-lo como naturalizado e

imperceptível **para quem o pratica**. O racismo se revela em atos sutis ou em atitudes mais explícitas por meio de palavras, atos de fala, padrões estéticos, representações de sucesso, entre outras formas de interação social, que desprestigiam a cultura e os modos de ser de determinados grupos populacionais em favor de outros, que detêm poder político e econômico.

De acordo com a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial, ratificada pelo Brasil em 27 de março de 1968, a *“doutrina da superioridade baseada em diferenças raciais é cientificamente falsa, moralmente condenável, socialmente injusta e perigosa, e que não existe justificção para a discriminação racial, em teoria ou na prática, em lugar algum”*.

O racismo no Brasil atua como estímulo para a manutenção de uma estrutura social pautada nas desigualdades de acesso e de oportunidades, na qual a cor da pele e outros marcadores corporais da negritude estabelecem fronteiras e limitações no campo da promoção dos direitos sociais.

No entanto, é importante destacar que o racismo no Brasil possui uma especificidade, operando, comumente, mas não exclusivamente, de forma velada devido a essa **naturalização da discriminação** que acompanha as relações sociais mais cotidianas e contribuem para esse silêncio. Essa característica faz com que o próprio racista não se reconheça como tal, e com isso leva a uma distorção de seus atos, justificando-os como um mal entendido, uma piada ou uma brincadeira de mau gosto.

O MITO DA DEMOCRACIA RACIAL, PRESENTE NO IMAGINÁRIO DA POPULAÇÃO BRASILEIRA – BASEADO NA CRENÇA DE QUE O BRASIL NÃO EXPERIMENTA O RACISMO E A DISCRIMINAÇÃO RACIAL

OBSERVADOS EM OUTROS PAÍSES, ESPECIALMENTE OS ESTADOS UNIDOS-, TENDE A NATURALIZAR OS ESPAÇOS SUBORDINADOS QUE NEGROS E INDÍGENAS OCUPAM NA SOCIEDADE E DIMINUI A PERCEPÇÃO QUE TEMOS DAS RELAÇÕES DE PODER ENTRE A POPULAÇÃO BRANCA E NEGRA. A CONSEQUÊNCIA É UMA SOCIEDADE EM QUE O RACISMO E AS DESIGUALDADES SOCIAIS DELE RESULTANTES NÃO SE DEBATEM E PARECEM NÃO EXISTIR. A PERMANÊNCIA DESSA IDEOLOGIA É UM DOS FATORES QUE DIFICULTA O PROCESSAMENTO DE CRIMES RACIAIS (GUIA DE ORIENTAÇÕES DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL PARA DENÚNCIAS DE DISCRIMINAÇÃO ÉTNICO-RACIAIS).

Palavras e expressões racistas, como “cabelo ruim”, “denegrir”, “hoje é dia de branco”, “cor do pecado”, “samba do crioulo doido”, “a coisa tá preta”, “isso é coisa de preto” são expressões que atribuem ao negro características depreciativas, como algo ruim ou de menor valor que são extremamente internalizadas nos usos e costumes cotidianos. Essas maneiras de se expressar são naturalizadas e contribuem para a perpetuação do racismo e da discriminação.

O racismo no Brasil é um problema que perdura até os dias atuais e está fundamentado nas bases do colonialismo, da escravidão, das teorias de mestiçagem e do mito da democracia racial, da ideologia do branqueamento e da exclusão social. O racismo se estrutura e se atualiza por meio dos múltiplos elementos que compõem a sociedade, a partir de mecanismos que se reinventam na perversidade do capitalismo que, por sua vez, regula e perpetua a desigualdade e a discriminação pela via da negação de direitos e do acesso à igualdade de oportunidades.

A desigualdade se abate de maneira proeminente sobre uma grande parcela da população negra no Brasil, que se desdobram pelos

“tentáculos do racismo”, em que os jovens negros da periferia são os mais afetados com os baixos índices de escolaridade, desemprego e violência.

O RACISMO NO BRASIL É CRIME PREVISTO NA LEI Nº 7.716/1989, É INAFIANÇÁVEL E NÃO PRESCREVE, OU SEJA, QUEM COMETEU O ATO RACISTA PODE SER CONDENADO MESMO MUITOS ANOS DEPOIS DO CRIME.

D E N U N C I E !

Quando falamos de racismo estamos nos referindo a discriminações de origem étnico-racial. Baseado em **uma ideologia essencialista**, o racismo é a tendência em considerar a hierarquização de raças baseadas nas diferenças definidas tanto pelos traços físicos quanto por características intelectuais, morais, étnicas e culturais de um dado grupo. Os povos ciganos, indígenas, e outros povos tradicionais também sofrem com a discriminação étnico-racial, injustiças, preconceitos e perseguições. As práticas discriminatórias os impedem de ter seus direitos garantidos e suas tradições preservadas e resultam em práticas de exclusão social, desumanização, elaboração de estereótipos e uma vida de sofrimento e marginalização.

A DISCRIMINAÇÃO RACIAL OU ÉTNICO-RACIAL SIGNIFICA QUALQUER DISTINÇÃO, EXCLUSÃO, RESTRIÇÃO OU PREFERÊNCIA BASEADA EM RAÇA, COR, DESCENDÊNCIA OU ORIGEM NACIONAL OU ÉTNICA QUE TENHA POR OBJETO ANULAR OU RESTRINGIR O RECONHECIMENTO, GOZO OU EXERCÍCIO, EM IGUALDADE DE CONDIÇÕES, DE DIREITOS HUMANOS E LIBERDADES FUNDAMENTAIS NOS CAMPOS POLÍTICO, ECONÔMICO, SOCIAL, CULTURAL OU EM QUALQUER OUTRO CAMPO DA VIDA PÚBLICA OU PRIVADA; (ESTATUTO DA IGUALDADE RACIAL – LEI 12288/10)

O preconceito racial independe de classe social e afeta, substantivamente, a população negra em sua trajetória escolar, profissional, pessoal, social e política. No Brasil, as pessoas não são discriminadas apenas pela sua ascendência ou origem social, mas preponderantemente pelo seu fenótipo, pela cor da sua pele, pelo seu cabelo, constructos que são diversos dos padrões estéticos imersos na branquitude e que são estigmatizados no imaginário social que conformam a mentalidade da sociedade brasileira.

O desconhecimento da ancestralidade, da tradição e do território também gera preconceito, o que traz um alerta para a qualificação das ofertas dos serviços da Proteção Social voltados aos povos e comunidades tradicionais, objetivando um atendimento culturalmente adequado. A Proteção Básica, através da Coordenação de Ações Complementares, tem trabalhado para assegurar a prevenção dos riscos sociais e pessoais, e reconhece as especificidades das diferentes culturas e famílias a fim de oferecer atendimento adequado.

O DIA **21 DE MARÇO** FOI ESTABELECIDO PELA ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – COMO O **DIA INTERNACIONAL DE LUTA PELA ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO RACIAL**. A DATA FOI ESCOLHIDA EM MEMÓRIA AOS MAIS DE 60 MORTOS DO MASSACRE OCORRIDO NA ÁFRICA DO SUL NESSE MESMO DIA NO ANO DE 1960.

## DADOS

Indicadores e pesquisas apontam que o **público majoritário atendido pela assistência social é constituído por mulheres negras** (IPEA, 2011 e Boletim “Mulheres no SUAS” /2018 produzido pelo Departamento de Gestão do SUAS/SNAS). Entre as quase 14 milhões de famílias beneficiárias do Programa Bolsa Família (PBF), mais de 90% dos responsáveis familiares são mulheres e 75%, entre elas, são mulheres negras (CadÚnico, abril de 2018).

No Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV), um dos serviços da proteção social básica do SUAS que tem a finalidade de prevenir a ocorrência e/ou o agravamento de situações de violações de direitos, mulheres/meninas constituem 55% do total de atendidas. Atualmente, participam desse serviço cerca de 2 milhões de pessoas, sendo mais de um milhão de mulheres/meninas, entre as quais 64% são negras (SILVA, Késsia; CARVALHO, Marília, 2018).

Em outubro de 2018, os dados do Sistema de Informações do Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SISC) revelaram que as situações de vulnerabilidade e risco individual e social incidem, sobretudo, entre as pessoas negras. Dos cerca de dois milhões de atendimentos realizados trimestralmente nesse serviço, 608.651 são para pretos e pardos em situações prioritárias, enquanto 268.172

são para brancos e 5.725, para indígenas. Entre as crianças e adolescentes que vivenciam situação de trabalho infantil, 81,9% são pretos e pardos e 16,7% são brancos. Quando falamos de vivência de violência e/ou negligência, 70,8% são pessoas pretas e pardas e 28% brancas. Em situação de abuso e/ou exploração sexual, 68,6% dos participantes do serviço são pretos e pardos e 29,8% são brancos. Já quanto às crianças e adolescentes em situação de rua, 77,9% são pretos e pardos e 20,7% são brancos.

As mulheres negras são as que permanecem enfrentando as maiores barreiras de inserção no mercado formal de trabalho e de reconhecimento do valor de seu trabalho. São as que têm a menor remuneração quando comparado aos salários de homens e mulheres brancas e de homens negros (DIEESE. Os negros nos mercados de trabalho metropolitanos. Pesquisa de emprego e desemprego – PED).

## **VIOLÊNCIA**

A Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos coordena o Disque Direitos Humanos – Disque 100, um serviço de atendimento telefônico gratuito destinado a receber denúncias, manifestações e reclamações sobre violações de direitos humanos. Ao longo do primeiro semestre de 2018, o Disque 100 recebeu um total de 64.245 denúncias de violações de direitos humanos, sendo que deste contingente 221 são denúncias específicas do grupo de violação referente à igualdade racial.

**O balanço do Disque 100 revela quem são as principais vítimas de violações de direitos no país: população negra, mulheres e pessoas de 18 a 30 anos de idade.** No que se refere ao recorte por raça/cor das vítimas, verifica-se que a maioria são pessoas negras. O perfil

de denúncias de violações de direitos de crianças e adolescentes, por exemplo, é de 41% de meninas e meninos pretos e pardos; das denúncias relacionadas à população em situação de rua 48% dos informados são pretos e pardos; e das denúncias relacionadas às pessoas com deficiência 42% dos informados são pretos e pardos. A tendência se repete nas denúncias de violações dos direitos da população LGBT (40%) e das pessoas que sofreram discriminação religiosa (40%).

O Índice de Vulnerabilidade Juvenil à Violência e Desigualdade - IVJ é um indicador que mensura a determinação das vulnerabilidades dos jovens a partir dos dados de frequência escolar, escolaridade, inserção no mercado de trabalho e mortalidade por homicídio. O IVJ de 2017 mostra que um jovem negro tem 2,7 vezes mais chances de ser assassinado do que um jovem branco. Além dos dados de raça/cor, este índice começa a apresentar a partir de 2017 dados relacionados a gênero. Foi constatado que em quase todas as Unidades da Federação, as jovens negras com idade entre 15 e 29 anos apresentavam mais risco de exposição à violência que as jovens brancas na mesma faixa etária. O risco relativo de uma jovem negra ser vítima de homicídio era 2,19 vezes maior do que uma jovem branca.

De acordo com o Atlas da Violência de 2018, o Brasil ultrapassou o número de 30 homicídios por 100 mil habitantes chegando a 62.517 homicídios registrados em 2016, pelo Sistema de informação de Mortalidade/SIM do Ministério da Saúde. Enquanto a taxa de homicídios de indivíduos não negros diminuiu 6,8%, a taxa de homicídios da população negra aumentou 23,1%, isso significa dizer que 71,5% das pessoas assassinadas no país são pretas ou pardas. Já em relação às mulheres, o Atlas da Violência, aponta que no decênio de 2006 a 2016, a taxa de homicídios para cada 100 mil mulheres negras aumentou 15,4%, enquanto que entre as não negras houve uma queda de 8%.

## O SUAS E A IGUALDADE RACIAL

Considerando a densidade populacional negra no país e a super-representação negra na população de baixa renda e alta vulnerabilidade social, assim como o racismo sistêmico e institucional, torna-se imperativa a transversalização da política de assistência social com a política de promoção da igualdade racial.

É no mínimo incoerente pensar no desenvolvimento de políticas sociais no Brasil sem considerar o diferencial gerado pela exclusão econômica, social e cultural imposta à população negra, sendo esta, inclusive, a maioria da população brasileira (54%), de acordo com dados do IBGE (2010).

Hoje, como já mencionado, 75% das mulheres titulares do PBF são mulheres negras, sendo elas as que não recebem, na maioria das vezes, um atendimento cidadão, tendo seus direitos negados ou dificultados nos equipamentos da Assistência Social em razão de preconceito racial, lesbofobia, transfobia, etc.

Nesse sentido, a Secretaria Nacional de Assistência Social tem buscado criar estratégias resolutivas para lidar com as especificidades de seus usuários para um atendimento qualificado e ir além de marcadores de “pobreza” e “extrema pobreza” no CadÚnico e demais ferramentas. A coleta de informação sobre raça/etnia nos sistemas utilizados no SUAS é uma das questões que estão no horizonte para as próximas melhorias a serem implementadas.

Para tanto, urge o estabelecimento de uma discussão mais aprofundada sobre a questão racial no Sistema Único de Assistência Social, sempre adotando uma perspectiva transversal à política de promoção da igualdade racial, para a prevenção e o enfrentamento ao

racismo e às desigualdades raciais. Pois, o cotidiano das instituições públicas e privadas ainda revela significativamente o **racismo institucional**, necessitando, assim, atenção e esforços para que se possa construir uma consciência de que todas as pessoas devem ser respeitadas em suas diferenças.

O ESTATUTO DA IGUALDADE RACIAL (LEI 12.288/10), QUE EXPRESSA LEGÍTIMAS DEMANDAS DA POPULAÇÃO NEGRA, CONSTITUI-SE NUM IMPORTANTE INSTRUMENTO PARA QUE AS DESIGUALDADES RACIAIS SEJAM RECONHECIDAS E ABORDADAS EM DIFERENTES ESFERAS DE GOVERNO. PARA APROXIMAR O ESTATUTO DAS PRÁTICAS ADMINISTRATIVAS COTIDIANAS, SEU CONTEÚDO TEM PAUTADO DIÁLOGOS INTRAGOVERNAMENTAIS E COM SETORES EXPRESSIVOS DA SOCIEDADE. ESSA RELAÇÃO TEM SIDO DECISIVA PARA QUE POSSAMOS CONSTRUIR AÇÕES CONJUNTAS E DURADOURAS, QUE ASSEGUREM AVANÇOS À PAUTA DA IGUALDADE RACIAL EM TODO O PAÍS.

## AFINAL, O QUE É RACISMO INSTITUCIONAL?

É a forma como se manifesta o racismo nas estruturas de organização da sociedade e nas instituições. É, portanto, qualquer sistema de desigualdade, que se baseia, direta ou indiretamente, na hierarquização racial, que pode ocorrer em instituições como órgãos públicos governamentais, corporações empresariais privadas, universidades (públicas e privadas) entre outras instituições. A exemplo de racismo institucional podemos citar o não atendimento pelo profissional do serviço a um usuário(a) que se apresenta vestido (a) de trajes de sua prática religiosa.

Para que se possa garantir o pleno acesso da população negra às políticas públicas, precisamos eliminar as práticas e comportamentos discriminatórios que ainda são adotados no cotidiano do trabalho. O **Racismo Institucional** coloca as pessoas, ou grupos raciais e étnicos, em situação de desvantagem no acesso à informação, aos benefícios e às políticas geradas pelo estado brasileiro e impedem o pleno exercício da cidadania e da dignidade.

OS TRÊS PONTOS DE CONSCIENTIZAÇÃO AO RACISMO INSTITUCIONAL PASSAM PELA SENSIBILIZAÇÃO, TOMADA DE CONSCIÊNCIA E DEBATE. DEVE-SE RECONHECER, PRIMEIRAMENTE, QUE EXISTE UM PROBLEMA: DESUMANIZAÇÃO DE CORPOS NEGROS. OS MECANISMOS PARA O ENFRENTAMENTO AO RACISMO SÃO O ACOLHIMENTO E O DIÁLOGO.

## SEGUEM ALGUMAS PERGUNTAS MORTEADORAS QUE PODEM NOS AJUDAR NO ENFRENTAMENTO AO RACISMO INSTITUCIONAL:

1. O enfrentamento ao racismo é uma das metas das ações e programas prioritários da sua instituição?
2. As equipes estão capacitadas para reconhecer a diversidade de sujeitos e a pluralidade de demandas?
3. As equipes têm acesso às informações detalhadas sobre os diferentes grupos populacionais para quem trabalham?
4. A instituição tem abordagens diferenciadas para os diferentes grupos populacionais?
5. O quesito raça/cor é preenchido segundo as categorias de classificação do IBGE? As informações coletadas são utilizadas para a definição de prioridades nas ações de sua instituição?
6. A instituição adota prática e ações afirmativas?
7. A instituição possui canais efetivos de participação dos diferentes grupos em todas as etapas das ações e políticas?

Fonte: Guia de Enfrentamento ao Racismo Institucional ONU Mulheres.

## CAMPANHA “SUAS SEM RACISMO”

A SNAS e a SEPIIR vêm trabalhando no enfrentamento ao racismo institucional, numa transversalidade efetiva em prol da igualdade racial. Dessa maneira, as duas secretarias firmaram o compromisso em lutar pela promoção da igualdade racial no Sistema Único de Assistência Social, com a elaboração da campanha “Suas Sem Racismo”.

A campanha se configura na construção de que somos diferentes e temos que ser respeitados em nossas diferenças e em nossas particularidades. Reconhece, também, o racismo institucional como barreira para o acesso da população negra às políticas de desenvolvimento social e aos direitos socioassistenciais.

## BIBLIOGRAFIA

Atlas da Violência/2017, IPEA

BRASIL. Secretaria de Governo da Presidência da República, Secretaria Nacional de Juventude e Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Índice de vulnerabilidade juvenil à violência 2017: desigualdade racial, municípios com mais de 100 mil habitantes. São Paulo, 2017.

\_\_\_\_\_. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada e Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Atlas da violência 2018, Rio de Janeiro, 2018.

\_\_\_\_\_. IPEA. Retrato das desigualdades de gênero e raça / Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada ... [et al.]. - 4ª ed. - Brasília: Ipea, 2011. p. 39: il.

\_\_\_\_\_. Ministério dos Direitos Humanos. Balanço do Disque 100. Acesso em 23 de outubro de 2018: [www.direitoshumanos.gov.br](http://www.direitoshumanos.gov.br). Brasília: MDH, 2018.

\_\_\_\_\_. Ministério do Desenvolvimento Social/ Secretaria Nacional de Assistência Social/ DGSUAS. Boletim “Mulheres no Suas” Brasília: MDS, 2018.

\_\_\_\_\_. Ministério do Desenvolvimento Social/ Secretaria Nacional de Assistência Social/ Folder “Suas sem Racismo”, Ministério do Desenvolvimento Social e Ministério dos Direitos Humanos. Brasília: MDH. 2017.

Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial.

Convenção Interamericana Contra o Racismo, a discriminação racial, e formas conexas de intolerância

Cadastro Único, Ministério do Desenvolvimento Social, 2018.

Dados do SISC disponível em: [https://aplicacoes.mds.gov.br/sisc/sisc\\_admin/classificacao\\_usuario.php](https://aplicacoes.mds.gov.br/sisc/sisc_admin/classificacao_usuario.php)

DIEESE. Os negros nos mercados de trabalho metropolitanos. Pesquisa de emprego e desemprego – PED. DIEESE, 2015.

Guia de Orientações das Nações Unidas no Brasil para denúncias de discriminação étnico-raciais.

Guia de enfrentamento do racismo institucional. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Guia-de-enfrentamento-ao-racismo-institucional.pdf>. Acesso em: 24 out 2018.

IAMAMOTO, Marilda. V. O Serviço Social na contemporaneidade: Trabalho e Formação Profissional. 22 ed. São Paulo: Cortez, 2012.

Lei nº 7.716/1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor.

Lei 12288/10, institui o Estatuto da Igualdade Racial. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm) Acesso em 24 out 2018.

Memória da Oficina de Alinhamento “Diretrizes para a construção dos cadernos “Promoção da Igualdade Racial no SUAS” e “Trabalho Social com Famílias Quilombolas””, realizada pelos Departamentos de Proteção Básica e Especial no dia 10 de agosto de 2017;

Memória da II Oficina técnica para construção dos cadernos - Trabalho social com famílias quilombolas e Promoção da Igualdade Racial no SUAS, realizada no dia 31/08

Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos, 2016.

SCHUCMAN, Lia Vainer. Entrevista “Racismo e ´branquitude´ na sociedade brasileira” Disponível em: <https://www.geledes.org.br/racismo-e-branquitude-na-sociedade-brasileira-2/> Acesso em 24 out 2018.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. O Espetáculo das Raças – cientistas, instituições e questão racial no Brasil 1870-1930. São Paulo: Companhia das Letras, 1993.

SILVA, Késsia. CARVALHO, Marília. Texto “Proteção Social a mulheres negras e o Sistema Único de Assistência Social (SUAS)”. Em fase de pré-publicação.

Estudo “Índice de Vulnerabilidade Juvenil à Violência e Desigualdade”, 2014.

MUNANGA, Kabengele. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. Palestra proferida no 3º Seminário Nacional Relações Raciais e Educação. Rio de Janeiro, 2003.





SECRETARIA NACIONAL DE  
**POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DA  
IGUALDADE RACIAL**

MINISTÉRIO DOS  
**DIREITOS HUMANOS**

MINISTÉRIO DO  
**DESENVOLVIMENTO  
SOCIAL**

