GUIA PRÁTICO POLÍCIA JUDICIAL ANTIRRACISTA

CARTILHA DE LETRAMENTO RACIAL DA POLÍCIA JUDICIAL

Para compreender, respeitar e transformar

JUSTIÇA PLURAL
DIREITOS HUMANOS EM FOCO

PNUD

CNJ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA — CNJ

Presidente
Ministro Luís Roberto Barroso

Corregedor Nacional de Justiça
Ministro Mauro Campbell Marques

Conselheiros e conselheiras:
Ministro Guilherme Caputo Bastos
José Edivaldo Rocha Rotondano
Renata Gil de Alcantara Videira
Mônica Autran Machado Nobre
Daniela Pereira Madeira
Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha
Guilherme Guimarães Feliciano
Pablo Coutinho Barreto
João Paulo Santos Schoucair
Ulisses Rabaneda dos Santos
Marcello Terto e Silva
Daiane Nogueira de Lira
Rodrigo Badaró

Secretária-Geral
Adriana Alves dos Santos Cruz

Secretário de Estratégia e Projetos
Gabriel da Silveira Matos

Diretor-Geral
Johaness Eck

_____

Secretária de Comunicação Social
Gabriela Guerreiro

Coordenadora de Imprensa
Andréa Lemos

Coordenador de Multimeios
Jônathas Seixas

FICHA TÉCNICA

Coordenação

Adriana Alves dos Santos Cruz - Secretária-Geral

Karen Luise Vilanova Batista de Souza - Juíza Auxiliar da Presidência

Elaboração

Igor Tobias Mariano - Diretor do Departamento Nacional de Polícia Judicial e Diretor-Executivo da Academia Nacional de Polícia Judicial

Revisão técnica

Ivonete Pinheiro, Monica da Silva Pereira, Ednilson Couto de Jesus Junior - Programa Justiça Plural

Capa

Gabriella de Azevedo Carvalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 7
2. RAÇA E ETNIA: O QUE SÃO E POR QUE IMPORTAM? 7
2.1. Raça como construção social e marcador de desigualdades 7
2.2. Racismo estrutural e a segurança pública institucional do Poder Judiciário 8
2.3. Justiça para todos: o desafio da equidade 8
2.4. Direitos humanos, diversidade e formação cidadã 9
2.5. Etnia como expressão de identidade cultural 10
2.6. Impactos da ideologia da democracia racial 10
3. CONCEITOS-CHAVE: PRECONCEITO, DISCRIMINAÇÃO E RACISMO 11
3.1. Diferenças conceituais e práticas 11
3.2. Racismo estrutural, institucional, interpessoal e cultural 12
3.3. Exemplos de manifestações cotidianas 12
4. COLORISMO E BRANQUITUDE 13
4.1. O que é colorismo 13
4.2. Como a branquitude opera como privilégio 13
4.3. Consequências sociais e institucionais da branquitude 14
5. EXPRESSÕES RACISTAS: O RACISMO QUE PASSA DESPERCEBIDO 14
5.1. Termos e expressões a evitar 14
5.2. Linguagem antirracista no atendimento ao público 14
5.3. Recomendações de substituição 15
6. O QUE DIZ A LEI 15
6.1. Constituição Federal (Art. 5º, direito à igualdade e à não discriminação) 15
6.2. Lei n. 7.716/1989 (crimes resultantes de preconceito de raça ou cor) 15
6.3. Lei n. 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial) 15
6.4. Injúria racial no Código Penal 16
7. COMO SER UMA PESSOA ALIADA NA LUTA ANTIRRACISTA 16
7.1. O que significa ser antirracista 16
7.2. Práticas individuais e institucionais 16
7.3. Escuta, acolhimento e responsabilização 16
8. A ATUAÇÃO ANTIRRACISTA NA POLÍCIA JUDICIAL 17

8.1. Condutas esperadas durante abordagens 17
8.2. Atendimento respeitoso e digno 17
8.3. Procedimentos em casos de discriminação racial 17
9. RECURSOS E REFERÊNCIAS 17
9.1. Cartilhas, artigos e filmes 17
9.2. Contatos de órgãos de apoio (Ouvidorias, Ministério Público, Defensoria) 18
9.3 Links para legislação 18
10. REFERÊNCIAS 19

1. INTRODUÇÃO

Esta cartilha é uma iniciativa da Polícia Judicial voltada à promoção do letramento racial e da formação dos(as) policiais judiciais, com foco em raça, etnia, direitos humanos e enfrentamento ao racismo estrutural. Reconhecemos que enfrentar o racismo exige compromisso institucional contínuo com a educação crítica e a adoção de práticas transformadoras na cultura organizacional do Poder Judiciário. Esses esforços se somam às diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial[1], reafirmando o papel da Polícia Judicial na promoção da equidade racial e no fortalecimento de uma atuação comprometida com os direitos humanos e a justiça social.

2. RAÇA E ETNIA: O QUE SÃO E POR QUE IMPORTAM?

2.1. Raça como construção social e marcador de desigualdades

A noção de raça foi criada social e historicamente para estabelecer hierarquias e legitimar a dominação de determinados grupos, sobretudo durante os períodos colonial e escravagista. Ela não possui embasamento científico-biológico. Como explica o antropólogo Kabengele Munanga (2004), a ideia de raça foi deslocada das ciências naturais para o campo social com o objetivo de justificar desigualdades e naturalizar relações de poder baseadas em traços fenotípicos e de origem étnica.

Na prática, essa construção impacta diretamente o cotidiano de milhares de pessoas negras, indígenas e de outras etnias minorizadas, afetando o acesso a direitos, a distribuição de oportunidades e a forma como são percebidas nos espaços públicos, inclusive nas interações com agentes de segurança.

[1] Estabelecido pela Resolução CNJ n. 598, de 22 de novembro de 2024.

2.2. Racismo estrutural e a segurança pública institucional do Poder Judiciário

O racismo estrutural influencia profundamente a forma como a segurança pública institucional é exercida, inclusive no âmbito do Poder Judiciário. Esse fenômeno se manifesta por meio de práticas discriminatórias que comprometem a isonomia e a garantia de direitos fundamentais. Como destaca o Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2023), a seletividade racial nas abordagens, a filtragem de suspeitos com base em estereótipos e a violência dirigida desproporcionalmente à população negra são expressões concretas de um sistema que opera sob lógicas racializadas[2]. De acordo com a cartilha *Segurança Sem Preconceito*[3], atitudes preconceituosas e discriminatórias, conscientes ou não, afetam o atendimento e a abordagem de profissionais da segurança pública e privada, comprometendo o princípio da isonomia.

Pessoas negras seguem sendo, de maneira sistemática e desproporcional, vítimas de abordagens policiais violentas, revistas vexatórias, encarceramento em massa e letalidade policial[4]. Esses dados[5] evidenciam que a raça, embora socialmente construída, opera como um marcador real de risco, exclusão e vulnerabilidade institucional.

2.3. Justiça para todos: o desafio da equidade

A Polícia Judicial tem o dever de assegurar proteção, dignidade e acesso à justiça para todas as pessoas, de forma igualitária. No entanto, a realidade brasileira mostra que pessoas

---

[2] O *Atlas da violência de 2023*, elaborado pelo Ipea e pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, mostra que, em 2021, 76,9% das vítimas de homicídio no Brasil eram pessoas negras, evidenciando a persistência da seletividade racial na letalidade violenta. O estudo reforça que a cor da pele segue sendo um marcador de vulnerabilidade e risco no país. Acesse o Atlas aqui.

[3] Acesse a cartilha aqui.

[4] Acesse aqui os dados do boletim *Pele Alvo: mortes que revelam um padrão*, da Rede de Observatórios da Segurança.

[5] Segundo o Relatório de Informações Penais publicado pelo Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP), que compila dados do sistema prisional, até dezembro de 2024, o Brasil possuía uma população prisional de 670.265 pessoas. Em relação ao perfil racial, deste quantitativo total, cerca de 429.650 pessoas se declaravam negras (sendo 105.178 pretas e 324.742 pardas), o que corresponde a 64,10% do total. Esses números demonstram uma sobrerrepresentação da população negra no sistema prisional em comparação com sua proporção na população geral.

negras enfrentam maior vulnerabilidade e exposição à violência institucional, seja como vítimas, quanto como alvos preferenciais de repressão estatal.

Dados do Anuário Brasileiro de Segurança Pública de 2024 mostram que 82,7% das vítimas de intervenções policiais letais no Brasil são pessoas negras, evidenciando a seletividade racial na atuação das forças de segurança pública. Isso aponta para a necessidade de práticas mais equitativas, respeitosas e antirracistas dentro dos órgãos de segurança, especialmente no âmbito da segurança pública institucional do Poder Judiciário.

2.4. Direitos humanos, diversidade e formação cidadã

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, incorporada à Constituição Federal de 1988, estabelece que todas as pessoas devem ser tratadas com dignidade, igualdade e sem discriminação de raça, cor, sexo, origem ou qualquer outra condição. Nesse sentido, a atuação de agentes públicos e privados de segurança deve se basear no respeito à diversidade e na promoção da justiça social. A própria Constituição Federal dispõe, em seu artigo 5°, que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”.

Entretanto, apesar do reconhecimento da garantia fundamental à igualdade prevista no texto constitucional, esta não é suficiente. Pois, somente com o acréscimo da dimensão da igualdade material, isto é, o efetivo tratamento igualitário de modo concreto na realidade das pessoas, é que podemos dizer que a igualdade foi efetivamente garantida.

Por estas razões, para alcançar a igualdade em sua plenitude, faz-se necessário o fortalecimento de uma cultura institucional antirracista que perpassa pela formação contínua, pelo letramento racial e pela adoção de protocolos que previnam abordagens discriminatórias, assegurando compromisso com os direitos humanos e com a cidadania plena para todos os grupos sociais.

2.5. Etnia como expressão de identidade cultural

A etnia pode ser compreendida como uma importante expressão da identidade cultural, pois articula elementos simbólicos como língua, costumes, valores, memória histórica e sentimento de pertencimento. Segundo Stuart Hall (2006), a identidade cultural não é uma essência fixa, mas sim uma construção contínua que se forma através da interação entre o que somos, o que desejamos ser e como somos percebidos pelos outros. Nesse sentido, a etnicidade fornece uma base para esse reconhecimento mútuo e para a construção de vínculos identitários com um grupo social específico.

Segundo Clifford Geertz (1989), a cultura e, por extensão, as identidades étnicas, pode ser compreendida como um sistema de concepções herdadas, expressas simbolicamente, por meio do qual os indivíduos se comunicam, perpetuam e desenvolvem seus conhecimentos e atitudes em relação à vida. A etnia, portanto, se manifesta como um sistema simbólico que organiza e expressa valores culturais compartilhados de um determinado grupo social.

Néstor García Canclini (1997) também ressalta que as identidades étnicas são dinâmicas e resultam de processos de interação e hibridização. Ele argumenta que as culturas não são definidas apenas pelos elementos que a preservam, mas também pelas maneiras como se transformam ao longo do tempo, indicando que a etnicidade não é fixa, mas uma construção social em constante adaptação.

Por fim, conforme declarado pela Unesco (2001), a diversidade cultural é essencial para a espécie humana, assim como a diversidade biológica é essencial para os organismos vivos. Essa afirmação reforça o papel essencial da etnia na valorização da pluralidade cultural e na promoção de uma convivência baseada no respeito às diferenças.

2.6. Impactos da ideologia da democracia racial

A ideologia da democracia racial, que sustenta a ideia de que as diferentes raças convivem harmonicamente e sem conflitos no Brasil, tem impactos profundos na percepção das desigualdades raciais e na formulação de políticas públicas. Segundo Abdias do

Nascimento (1980), essa ideologia funciona como um mecanismo de ocultação das desigualdades estruturais, promovendo a negação do racismo institucionalizado.

Florestan Fernandes (1989) argumenta que a ideia de democracia racial funciona como uma forma de falsa consciência, dificultando o reconhecimento efetivo das desigualdades raciais existentes na sociedade, o que contribui para a manutenção do status quo e dificulta a luta contra o racismo. Essa ideologia reforça a ideia de que o racismo é um problema do passado ou que seria inexistente no Brasil.

Já Silvio Almeida (2018) observa que a democracia racial opera como um discurso hegemônico, naturalizando as desigualdades e criminalizando a resistência das pessoas negras, e afetando diretamente a mobilização social e política da população negra. Isso prejudica o reconhecimento das desigualdades raciais e o desenvolvimento de políticas afirmativas eficazes.

Negar a existência do racismo por meio da ideia da democracia racial impede o enfrentamento dos preconceitos e limita o progresso na construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

3. CONCEITOS-CHAVE: PRECONCEITO, DISCRIMINAÇÃO E RACISMO

3.1. Diferenças conceituais e práticas

- **Preconceito:** Refere-se a juízos ou opiniões pré-concebidas, usualmente negativas, formadas sem conhecimento ou experiência direta acerca de determinado grupo. O preconceito pode, ou não, resultar em ações discriminatórias.
- **Discriminação:** Consiste em ações ou omissões que negam direitos ou oportunidades a indivíduos ou grupos, com base em características como raça ou etnia, configurando tratamento desigual e injusto.

- **Racismo:** Sistema complexo de opressão racial que se manifesta por meio de práticas, políticas e estruturas sociais que institucionalizam a inferiorização e marginalização de determinados grupos raciais.

3.2. Racismo estrutural, institucional, interpessoal e cultural

- **Racismo estrutural:** Refere-se à normalização e legitimação de desigualdades raciais em todas as esferas da sociedade, sustentadas por estruturas legais, econômicas e sociais que perpetuam a exclusão.
- **Racismo institucional:** Manifesta-se nas práticas, políticas, normas e procedimentos internos de instituições públicas e privadas que, intencionalmente ou não, produzem efeitos discriminatórios contra grupos raciais específicos.
- **Racismo interpessoal:** Consiste nas interações diretas entre indivíduos, onde preconceitos se manifestam em comentários, atitudes ou comportamentos discriminatórios no cotidiano.
- **Racismo cultural:** Relega a uma posição secundária as culturas, valores e identidades raciais não hegemônicas, promovendo a valorização exclusiva da cultura dominante, muitas vezes branca.

3.3. Exemplos de manifestações cotidianas

- Um agente público que, durante uma abordagem, questiona de forma desproporcional a pessoa negra, partindo do pressuposto de suspeição baseada apenas na cor da pele.
- Recusa injustificada de atendimento preferencial ou prioridade a pessoas negras em serviços públicos ou privados.
- Uso recorrente de expressões pejorativas e estereotipadas associadas a pessoas negras.
- Baixa representatividade de pessoas negras em cargos de liderança e em áreas técnicas nas instituições policiais.

4. COLORISMO E BRANQUITUDE

4.1. O que é colorismo

Colorismo é a prática de discriminar indivíduos com base na tonalidade da pele dentro do mesmo grupo racial, que favorece pessoas com pele mais clara em detrimento daquelas com pele mais escura, gerando uma hierarquia interna que reforça as desigualdades raciais.

O termo foi popularizado pela escritora afro-americana Alice Walker (1982), mas no Brasil a questão sobre preconceito baseado na tonalidade da pele já vinha sendo discutida por Oracy Nogueira desde a década de cinquenta em seu clássico estudo *Preconceito racial de marca e de origem* (1954). Nesse estudo, Nogueira apontou que, no Brasil, o racismo se baseia na aparência física, e não na ascendência. Para o autor, a cor da pele, os traços fenotípicos e a textura do cabelo são os principais gatilhos da discriminação no contexto brasileiro, o que ajuda a explicar a lógica do colorismo em nossa sociedade.

4.2. Como a branquitude opera como privilégio

A branquitude representa um conjunto de normas sociais, culturais e institucionais que conferem privilégios sociais invisíveis às pessoas identificadas como brancas. É, antes de tudo, um lugar social construído historicamente e perpetuado pelo racismo estrutural, que favorece pessoas de fenótipo branco em detrimento de pessoas negras e racializadas. Para Cida Bento (2022), trata-se de um “pacto narcísico”, silencioso e não verbalizado, que garante a permanência de pessoas brancas em posições de poder e prestígio, e naturaliza a presença branca como legítima e meritocrática nesses espaços.

A branquitude garante maior acesso a empregos qualificados, educação de qualidade, moradia digna, tratamento respeitoso por autoridades e representação positiva na mídia. Lia Vainer Schucman (2020) observa que a branquitude opera por meio de hierarquias fenotípicas que são produzidos através dos diferentes graus de “brancura”, ou seja, quanto mais branco o sujeito é, mais vantagens ele consegue acessar.

As autoras convergem ao afirmar que o maior poder da branquitude reside em sua invisibilidade: ela se apresenta como neutra, universal e "normal". Essa falsa neutralidade impede o reconhecimento dos privilégios herdados e dificulta o enfrentamento do racismo estrutural. Reconhecer a branquitude é fundamental para enfrentar o racismo estrutural.

4.3. Consequências sociais e institucionais da branquitude

- A manutenção de padrões de beleza eurocêntricos, que prejudicam a autoestima e o reconhecimento das identidades negras.
- Barreiras no acesso a oportunidades educacionais e profissionais, que afetam desproporcionalmente pessoas com pele mais escura, evidenciando o colorismo.
- Dificuldade em reconhecer e combater privilégios brancos, limitando políticas efetivas de equidade racial.

5. EXPRESSÕES RACISTAS: O RACISMO QUE PASSA DESPERCEBIDO

5.1. Termos e expressões a evitar

- Utilização de termos depreciativos ou historicamente carregados de preconceito, tais como "criolo", "macaco" ou "índio", ainda que em contexto informal ou "brincadeira", devem ser evitados. A reprodução de estereótipos negativos sobre pessoas não brancas a partir de narrativas aparentemente inofensivas, por meio de piadas ou em tom de brincadeira, é uma forma de perpetuar a desigualdade das relações raciais utilizando o humor para encobrimento da hostilidade racial (Moreira, 2019).
- Frases que reforçam estereótipos negativos, como "ele é negro, mas é educado", que pressupõem uma incompatibilidade entre negritude e atributos positivos, reforçando preconceitos historicamente construídos.

5.2. Linguagem antirracista no atendimento ao público

- Adotar vocabulário neutro e respeitoso, evitando generalizações raciais.

- Valorizar as identidades culturais dos(as) interlocutores(as), utilizando termos adequados para autodefinição.
- Promover escuta ativa e empática, reconhecendo a diversidade de experiências raciais.

5.3. Recomendações de substituição

- Em substituição a termos pejorativos, utilizar designações formais e corretas como "pessoa negra" ou "pessoa indígena".
- Evitar expressões que impliquem inferioridade ou estereótipos e adotar uma linguagem que reconheça a dignidade e os direitos humanos.

6. O QUE DIZ A LEI

6.1. Constituição Federal (Art. 5º, direito à igualdade e à não discriminação)

Estabelece o princípio da igualdade de todos perante a lei, vedando qualquer discriminação de origem, raça, cor, sexo, idade ou qualquer outra forma de preconceito.

6.2. Lei n. 7.716/1989 (crimes resultantes de preconceito de raça ou cor)

Tipifica os crimes resultantes de preconceito de raça ou cor, detalhando condutas criminosas, como impedir acesso a emprego ou serviços, e prevê as respectivas sanções penais.

6.3. Lei n. 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial)

Representa um marco jurídico na consolidação dos direitos da população negra brasileira. Seu objetivo central é garantir a efetivação da igualdade de oportunidades, combater o racismo e promover a valorização da diversidade étnico-racial.

6.4. Injúria racial no Código Penal

Define como crime a injúria racial, que consiste em ofender a dignidade ou o decoro de alguém utilizando elementos referentes à raça, cor, etnia, religião ou origem. Desde 2021, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que a injúria racial é uma forma de racismo e, por isso, é um crime imprescritível e inafiançável. Essa equiparação foi confirmada e ampliada por meio da Lei n. 14.532/2023, que alterou a legislação para aumentar as penas para o crime de injúria racial e tornou a ação penal pública incondicionada.

7. COMO SER UMA PESSOA ALIADA NA LUTA ANTIRRACISTA

7.1. O que significa ser antirracista

Ser antirracista significa muito mais que não ser racista. É um compromisso ativo e permanente com a desconstrução das estruturas que sustentam as desigualdades raciais. Como pessoa branca, ser antirracista implica reconhecer e questionar seus próprios privilégios, inclusive nos espaços institucionais, como o Poder Judiciário.

7.2. Práticas individuais e institucionais

- Realizar autoavaliação crítica de preconceitos e estereótipos internalizados.
- Participar de capacitações e treinamentos contínuos sobre diversidade e inclusão.
- Implementar e fortalecer políticas internas que promovam equidade racial e combatam práticas discriminatórias.

7.3. Escuta, acolhimento e responsabilização

- Promover espaços seguros para relatos de vítimas de racismo, assegurando confidencialidade e respeito.
- Proceder com a apuração rigorosa de denúncias, aplicando as sanções previstas.
- Desenvolver ações reparadoras que contribuam para a reconstrução da dignidade da vítima.

8. A ATUAÇÃO ANTIRRACISTA NA POLÍCIA JUDICIAL

8.1. Condutas esperadas durante abordagens

- Agir sempre com base na legalidade, imparcialidade e respeito aos direitos humanos, evitando qualquer tipo de perfilamento racial (prática de suspeitar, abordar ou tratar pessoas de forma diferenciada com base apenas na cor da pele ou características étnico-raciais, em vez de fatos).
- Garantir que a abordagem policial não se baseie em estereótipos ou suposições preconceituosas.

8.2. Atendimento respeitoso e digno

- Tratar todas as pessoas com cortesia e consideração, independentemente de sua raça ou etnia.
- Assegurar o direito à integridade física e moral, bem como o acesso à informação clara e adequada.

8.3. Procedimentos em casos de discriminação racial

- Registrar formalmente todas as denúncias ou suspeitas de discriminação racial.
- Encaminhar os casos para investigação interna e, se necessário, para os órgãos competentes externos.
- Garantir transparência no processo e acompanhar a aplicação das medidas corretivas.

9. RECURSOS E REFERÊNCIAS

9.1. Cartilhas, artigos e filmes

- Cartilha *Racismo Estrutural* do Instituto Luiz Gama;
- Artigos acadêmicos sobre políticas de diversidade;
- Filmes *13ª Emenda* e *Que Horas Ela Volta?*

9.2. Contatos de órgãos de apoio (Ouvidorias, Ministério Público, Defensoria)

- Ouvidoria da Polícia Judicial: (61) 2326-4825 / dnpj@cnj.jus.br
- Ministério Público: (61) 3366-9229 / ouvidoria@cnmp.mp.br
- Defensoria Pública: (61) 3318-4330 / ouvidoria.geral@dpu.def.br

9.3 Links para legislação

Constituição Federal

1988

Lei n. 7.716/1989

Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor

Lei n. 12.288/2010

Estatuto da Igualdade Racial

Lei n. 14.532/2023

Altera a Lei n. 7.716, de 5 de janeiro de 1989, Lei do Crime Racial, e o Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 do Código Penal, para tipificar como crime de racismo a injúria racial

10. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio. *O que é racismo estrutural?* Belo Horizonte: Letramento, 2018.

BENTO, Cida. *O pacto da branquitude.* São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

CNJ – Conselho Nacional de Justiça. *Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial.* Brasília, DF: CNJ, nov. 2024. 193 p. (Resolução CNJ n.º 598, de 22 nov. 2024). Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/11/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-racial-2.pdf.Acesso em: jul. 2025.

CANCLINI, Néstor García. *Culturas Híbridas: estratégias para entrar e sair da modernidade*. São Paulo: Edusp, 1997.

CERQUEIRA, Daniel Ricardo de Castro (coord.); BUENO, Samira (coord.); LIMA, Renato Sérgio de Alves; ALVES, Paloma Palmieri Marques; MARQUES, David Lins; et al. *Atlas da Violência 2023*. Brasília, DF: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2023. 115 p. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/12614. Acesso em: jul. de 2025.

FERNANDES, Florestan. *O significado do protesto negro.* São Paulo: EDICON, 1992.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. *17º Anuário Brasileiro de Segurança Pública: 2023.* São Paulo: FBSP, 2023. 352 p. Disponível em: https://publicacoes.forumseguranca.org.br/items/6b3e3a1b-3bd2-40f7-b280-7419c8eb3b39. Acesso em: jul. 2025.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. *Racismo estrutural e segurança pública: caminhos para a garantia do direito às vidas negras* [nota técnica]. Brasília, DF: FBSP, 20 nov. 2023. 18 p. Disponível em: https://publicacoes.forumseguranca.org.br/server/api/core/bitstreams/391c914e-08ac-42f5-8c1d-b6fbbbb2b14b/content. Acesso em: jul. de 2025.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. *18º Anuário Brasileiro de Segurança Pública.* São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2024. 404 p.: il.; gráfico. (Anuário Brasileiro de Segurança Pública, 18). ISSN 1983-7364. Disponível em: https://publicacoes.forumseguranca.org.br/handle/123456789/253. Acesso em: jul. 2025.

GEERTZ, Clifford. *A interpretação das Culturas.* Rio de Janeiro: LTC, 1989.

HALL, Stuart. *A identidade cultural na pós-modernidade.* Rio de Janeiro: DP&A, 2006.

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

MUNANGA, Kabengele. *Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra.* 2. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2004.

NOGUEIRA, Oracy. Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. *Tempo Social,* Revista de Sociologia da USP, v. 19, n. 1, p. 287–308, nov. 2007.

ONU – Organização das Nações Unidas. *Declaração Universal dos Direitos Humanos.* Adotada pela Resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos. Acesso em: jul. 2025.

SCHUCMAN, Lia Vainer. *Entre o "encardido", o "branco" e o "branquíssimo": branquitude, hierarquia e poder na cidade de São Paulo.* São Paulo: Veneta, 2020.

UNESCO. *Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural.* Adotada pela Conferência Geral da Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura, em sua 31ª sessão, em 2 de nov. de 2001.

WALKER, Alice. If the Present Looks Like the Past, What Does the Future Look Like? In: WALKER, Alice. *In Search of Our Mothers' Gardens: Womanist Prose*. San Diego: Harcourt Brace Jovanovich, 1983.

WALKER, Alice. Se o presente se parece com o passado, como será que o futuro se parece? In: WALKER, Alice. Em busca dos jardins de nossas mães. Tradução de Stephanie Borges. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2021. pp. 259-277

JUSTIÇA PLURAL
DIREITOS HUMANOS EM FOCO

P N
U D

CNJ
CONSELHO
NACIONAL
DE JUSTIÇA