



PLANO MUNICIPAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL DE ITAJAÍ-SC

ITAJAÍ-SC

2025

PLANO MUNICIPAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL DE ITAJAÍ-SC

IDEALIZAÇÃO:

Conselho Municipal de Desenvolvimento da Comunidade Negra de Itajaí-SC (CONEGI)

APOIO INSTITUCIONAL

Prefeitura Municipal de Itajaí-SC
Secretaria Municipal de Promoção da Cidadania de Itajaí-SC

REALIZAÇÃO

DIAA (Empresa de consultoria e assessoria)

ITAJAÍ, 2025

Prefeitura Municipal de Itajaí

Prefeito de Itajaí

Robison Coelho

Secretaria Municipal de Assistência Social e Promoção da Cidadania

Secretário Municipal de Assistência Social e Promoção da Cidadania

Leonardo Severino

Diretora de Relações Temáticas

Talien Eline Stofelli Assis

**CONSELHO MUNICIPAL DE DESENVOLVIMENTO DA COMUNIDADE NEGRA DE
ITAJAÍ-SC (CONEGI)**

GESTÃO DECRETO Nº 13.402, DE 22 DE OUTUBRO DE 2024

I- Representantes de Entidades Não Governamentais

a) Representantes da Secretaria Municipal de Promoção da Cidadania

Titular: Fernanda Cris

Suplente: Macyon Borba

b) Representantes da Secretaria Municipal de Educação

Titular: Andreia Carneiro da Costa

Suplente: Patrícia Regina Ignácio da Silveira

c) Representantes da Secretaria Municipal de Saúde

Titular: Jailson Velasques Guedes

Suplente: Thabata Larissa Agos

d) Representantes da Secretaria Municipal de Assistência Social

Titular: Elisa Trimmer Silva da Costa

Suplente: Carla Raquel Escobar Severo

e) Representantes da Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico

Titular: Carlos Humberto Mar

Suplente: Vanessa Cris

f) Representantes da Fundação Cultural de Itajaí

Titular: Francisco Luiz da Silva Cardoso

Suplente: Evelise Moraes Ribas

g) Representantes da Secretaria Municipal de Segurança Pública

Titular: Caroline Camilo de Castro Franco

Suplente: Thays Santos Alves

h) Representantes da Fundação Municipal de Esporte e Lazer

Titular: Hudson Barbosa Matos

Suplente: Andressa Meier de Souza

II- Representantes de Entidades Não Governamentais

a) Representantes da Associação Esportiva Berimbau Livre

Titular: Joacir Centurião

Suplente: Graziela Fortuna Centurião

b) Representantes do Centro de Direitos Humanos de Itajaí - CDHI

Titular: Marcia Souza

Suplente: Bruno Soares

c) Representantes do Núcleo de Reflexão Afrodescendentes Manoel Martins Passos da Foz do Itajaí

Titular: Fátima Regina da Silva

Suplente: Salete Aparecida dos Santos

d) Representantes da Associação Empresarial de Ajuda à Criança e ao Adolescente - Instituto Sorrir

Titular: Geovana Silveira da S. Batista

Suplente: Barbara Caroline dos santos Duarte

e) Representantes do Instituto Marcílio Dias

Titular: Lorena Natália Berna Rodriguez

Suplente: Filipe Rodrigues da Silveira

f) Representantes da Associação Grupo Mariama - Itajaí

Titular: Glaucia Ribeiro

Suplente: Kesia Cris

g) Representantes da Universidade do Vale do Itajaí - UNIVALI

Titular: Daniel Gomes Bertolli

Suplente: Indiameri Ramim Letchinia

h) Representantes da Ordem dos Advogados do Brasil - Subseção Itajaí

Titular: Márcia Guimarães

Suplente: Felipe Augusto Machado Alves

MEMBROS DO GRUPO DE TRABALHO INTERSETORIAL**Indicações Representação Governamental****Secretaria Municipal de Educação**

Titular: Ana Tereza Brito

Suplente: Andreia Carneiro da Costa

Secretaria Municipal de Saúde

Titular: Thábata L. A. dos Santos

Suplente: Maria Paulina Pereira da Silva

Secretaria Municipal de Assistência Social

Titular: Ana Carolina Vidigal

Suplente: Elisa Trimmer Silva da Costa

Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico

Titular: Carlos Humberto Martins Júnior

Suplente: Vanessa Cristina de Souza

Fundação Municipal Cultural

Titular: Francisco Luiz da Silva Cardoso

Suplente: Evelise Moraes Ribas

Secretaria Municipal de Segurança Pública

Titular: Caroline Camilo

Suplente: Thays Alves Santos

Secretaria Municipal de Promoção da Cidadania

Titular: Fernanda Cristina da Luz

Suplente: Danielle Cardoso Maurício Sobreira

Fundação Municipal de Esporte e Lazer

Titular: Antonio Pedro dos Santos Filho

Suplente: Maíra Naman

Serviço Municipal de Água e Abastecimento de Itajaí (SEMASA)

Titular: Tatiana Angélica de Godoy

Suplente: Lyson Roberto de Souza

Indicações Representação Não Governamental**Centro de Direitos Humanos de Itajaí - CDHI**

Titular: Márcia Souza

Suplente: Bruno Soares

Associação Empresarial de Ajuda à Criança e ao Adolescente - Instituto Sorrir

Titular: Daniel Pimenta Veloso

Suplente: Grazielle Gleise Santana

OAB Itajaí

Titular: Márcia Guimarães

Suplente: João Antônio da C. dos Santos

Universidade do Vale do Itajaí, Campus Itajaí (UNIVALI)

Titular: Daniel Gomes Bertotti

Suplente: Prof. Diego Lopes Costa

Associação Grupo Mariama

Titular: Graziela Cristina Gonçalves

Suplente: Regina de Jesus Almeida

Núcleo Afro Manoel Martins dos Passos da Foz do Itajaí

Titular: Sandra Lee de Souza

Suplentes: André Pinheiro, Fátima Regina da Silva e Salete Aparecida dos Santos.

Associação dos Naturais e Amigos de Angola (ANANG)

Titular: João de Deus Peixoto Brito

Suplente: Graça Maria Fortes, Eugênia Brito Francelino

Associação Esportiva Cultural e Social de Capoeira de Santa Catarina Berimbau

Livre

Joacir Centurião

Graziela Fortuna Centurião

EQUIPE TÉCNICA DA DIAA - EMPRESA DE ASSESSORIA E CONSULTORIA

Cristiane Gonçalves de Souza - Doutora em Ciências Sociais Aplicadas

Soraia Lucia Marques da Luz - Assistente Social, Mestranda em Ciências Sociais

Aplicadas

ISBN: 978-65-986792-0-0

LISTA DE SIGLAS

ACHI: Associação da Comunidade Haitiana em Itajaí
ANANG: Associação dos Naturais e Amigos de Angola
CAU: Conselho de Arquitetura e Urbanismo
CDHI: Centro de Direitos Humanos de Itajaí
CEFET: Centro Federal de Educação Tecnológica
CMH: Conselho Municipal de Habitação do Município de Itajaí
COMDICA: Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente
COMDIM: Conselho Municipal dos Direitos da Mulher
COMED: Conselho Municipal de Educação
COMEL: Conselho Deliberativo da Fundação Municipal de Esporte e Lazer
CONEGI: Conselho Municipal de Desenvolvimento da Comunidade Negra de Itajaí
CMAS: Conselho Municipal de Assistência Social
ECA: Estatuto da Criança e do Adolescente
EDUTRAN: Diretoria de Educação para o Trânsito
FCP: Fundação Cultural Palmares
FCI: Fundação Cultural de Itajaí
FMEL: Fundação Municipal de Esporte e Lazer
GT: Grupo de Trabalho
IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFSC: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina
INEP: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
INIS: Instituto Itajaí Sustentável
LDB: Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MEC: Ministério da Educação
MDS: Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome
MIR: Ministério da Igualdade Racial
MP: Ministério Público
MS: Ministério da Saúde
NAM: Núcleo de Apoio aos Migrantes
OAB: Ordem dos Advogados do Brasil
OIT: Organização Internacional do Trabalho
PLAMPIR: Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial

PLANAPIR: Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial

PNAD: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

RAIPSV: Rede de Atenção Integral às Pessoas em Situação de Violência

RJ: Rio de Janeiro

SC: Santa Catarina

SEMASA: Serviço Municipal de Água e Abastecimento de Itajaí

SENAC: Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SENAI: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SEPPIR: Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial

SESC: Serviço Social do Comércio

SETEC: Secretaria de Tecnologia

SME: Secretaria Municipal de Educação

SMS: Secretaria Municipal de Saúde

SMU: Secretaria Municipal de Desenvolvimento Urbano e Habitação

SUAS: Sistema Único de Assistência Social

SUS: Sistema Único de Saúde

UNESCO: Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

UNIVALI: Universidade do Vale do Itajaí

UFRJ: Universidade Federal do Rio de Janeiro

APRESENTAÇÃO

O Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial (PLAMPIR) de Itajaí - SC representa um marco significativo na construção de uma sociedade mais justa, plural e igualitária. Este Plano é fruto de um amplo e participativo processo, protagonizado pela comunidade negra de Itajaí, que se mobilizou com o objetivo principal de revisar o Plano originalmente elaborado em 2012.

Ao longo desse percurso, foram realizadas diversas reuniões e formações que permitiram a escuta ativa da comunidade negra e a construção coletiva de propostas alinhadas às demandas e necessidades locais. Esse diálogo resultou na atualização do plano, que agora está aprovado para vigorar pelos próximos dez anos, consolidando-se como um instrumento essencial para a Promoção da Igualdade Racial em Itajaí.

Assim como o plano de 2012, esta nova versão reafirma o compromisso com a equidade e o respeito à diversidade étnico-racial, fortalecendo o letramento racial e promovendo ações concretas para combater o racismo e a discriminação em todas as suas formas.

Por meio deste plano, o município de Itajaí, através de suas secretarias e fundações, reafirma sua dedicação em construir políticas públicas inclusivas, que garantam a valorização e o reconhecimento da população negra e de todas as comunidades historicamente marginalizadas.

O novo Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial de Itajaí é, acima de tudo, um símbolo de resistência, diálogo e esperança. É um compromisso coletivo com a construção de um futuro onde a justiça social e a igualdade de oportunidades sejam uma realidade para todos os cidadãos e cidadãs de Itajaí.

Márcia Guimarães
Presidente CONEGI

SUMÁRIO

Introdução	12
Capítulo 01	14
Capítulo 02	23
Considerações finais.....	116
Referências	119
Anexos.....	123

INTRODUÇÃO

O município de Itajaí está situado no litoral norte de Santa Catarina, entre os municípios de Balneário Camboriú e Navegantes, a cerca de 98 km de distância da capital do estado, Florianópolis. Dados do Censo do IBGE de 2022, indicam que Itajaí tornou-se a quarta cidade mais populosa de Santa Catarina, representando cerca de 3,75% da população catarinense. (Itajaí, 2024). O município tem 264.054 habitantes, dos quais 79.209 são pessoas negras, sendo assim, a população negra representa 30% da população. (MDS, 2024).

No que se refere ao tema étnico-racial, o Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial (PLAMPIR) é um documento estratégico, a julgar que indica ao município os objetivos e as metas a serem atingidas para superar as desigualdades étnico-raciais existentes no contexto local, na prática, o Plano visa garantir o recorte étnico-racial no conjunto das políticas públicas executadas pelo governo municipal de Itajaí-SC, seguindo os princípios da transversalidade, descentralização e gestão democrática. Ademais, na medida em que um município possui um Plano, ele pode definir a melhor forma de alocação de recursos no orçamento municipal, por meio do Plano Plurianual.

Nessa linha de raciocínio, este Plano, almeja garantir que o combate ao preconceito e ao racismo:

[...] seja “ponto de pauta” não apenas das secretarias criadas para tratar das políticas de igualdade racial, mas também das secretarias de educação, saúde, segurança pública, dentre outras, exige uma enorme capacidade de mobilização e sensibilização, pois implica a integração de atores, instituições e institucionalidades que articulem os diferentes níveis de governo e as diferentes agendas setoriais (Jaccoud, 2008, p.144).

Cabe sublinhar que este material, a saber, o Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial (PLAMPIR) é resultado de uma construção coletiva, contou com a participação de diversos sujeitos coletivos, representantes do governo municipal e representantes da sociedade civil, como membros do movimento negro local. Portanto, além dos conselheiros e das conselheiras membros do Conselho Municipal de Desenvolvimento da Comunidade Negra de Itajaí (CONEGI), participaram do processo de revisão e atualização do PLAMPIR representantes dos seguintes segmentos: Secretaria Municipal de Educação, Secretaria Municipal de Assistência Social, Secretaria Municipal de Saúde, Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico, Secretaria Municipal de

Segurança Pública, Secretaria Municipal de Promoção da Cidadania¹, Secretaria Municipal de Desenvolvimento Urbano e Habitação, Fundação Municipal de Cultura, Fundação Municipal de Esporte e Lazer, Serviço Municipal de Água e Saneamento Básico e Infraestrutura (SEMASA), Ordem dos Advogados do Brasil de Itajaí, UNIVALI, Berimbau Livre, Instituto Sorrir, Grupo Mariama, Núcleo Afro Manoel Martins, Associação da Comunidade Haitiana de Itajaí e ANANG.

Corresponde a um trabalho realizado coletivamente, de forma integrada e comprometida, que objetivou o estabelecimento de estratégias que tivessem a capacidade de melhorar a qualidade de vida da população negra e indígena, em âmbito municipal.

Por conseguinte, foi imprescindível a constituição de um grupo de trabalho intersetorial, pois a mesma teve a possibilidade de estabelecer uma agenda de trabalho onde o foco foi refletir e definir metodologias de ação para a revisão do primeiro Plano e atualização deste documento.

Este Plano é resultado deste processo coletivo, e o mesmo é composto por 02 capítulos: o 1º capítulo corresponde a uma contextualização histórica da legislação e políticas antirracistas no Brasil, por sua vez, o 2º capítulo aborda o Plano de Ação que apresenta os objetivos e metas para a promoção da igualdade racial, ou seja, ao planejamento das políticas públicas, com ações exclusivas direcionadas à efetivação dos direitos fundamentais da população negra e indígena no município para os próximos anos, a partir de sua publicação.

O Plano de Ação está organizado em eixos seguindo a lógica dos direitos fundamentais do ser humano, nesse sentido, é constituído por objetivos, metas, prazo de execução, monitoramento, responsabilidade e correspondência das ações dispostas com base nos direitos fundamentais aos eixos estabelecidos pelo Ministério da Igualdade Racial (MIR) na Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial.

Bobbio (1992) em seu livro intitulado “A era dos direitos” afirma que o desafio não é fundamentar os direitos, mas sim protegê-los, nesse sentido o presente Plano serve como uma estratégia que visa proteger os direitos fundamentais da população negra e indígena no município de Itajaí-SC.

¹ No ano de 2024, ano em que este Plano foi revisado, a Secretaria Municipal de Assistência Social e a Secretaria Municipal de Promoção da Cidadania eram assim denominadas.

CAPÍTULO 01

1) CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DA LEGISLAÇÃO E POLÍTICAS ANTIRRACISTAS NO BRASIL

Quando se considera as normativas e políticas públicas de enfrentamento ao racismo no Brasil, é imperativo contextualizar, ainda que de forma breve, o processo histórico que produziu o racismo estrutural em nossa sociedade. Sendo assim, cabe pontuar que a escravização no Brasil, teve início logo após a invasão dos portugueses e durou até o ano de 1888, momento em que ocorreu a Abolição da Escravatura. Todavia, passados tantos anos, as sequelas desse evento ainda se fazem presentes no contexto societário, haja vista a incidência do racismo no Brasil, que traz como consequência uma dinâmica de desigualdade racial premente.

No intuito de consolidar o processo de colonização das terras brasileiras, os portugueses que aqui chegaram investiram na escravização de pessoas negras, oriundas de diferentes povos africanos, estas eram capturadas e trazidas à força pelos navios, em condições subumanas, as quais eram tão precárias que é sabido que muitas pessoas sequer conseguiam chegar ao destino final, a julgar que acabavam morrendo no percurso. (Luz, 2023).

A lógica em se trazer as pessoas negras para o "novo mundo" era a de que as mesmas serviriam como mão-de-obra escrava, favorecendo a expansão do mercado incipiente de mão-de-obra nos grandes latifúndios, portanto iriam servir aos seus senhores destituídos de qualquer direito e, sobretudo, seriam submetidos a castigos físicos e humilhações. (Moura, 2020 *apud* Luz, 2023).

Passados os anos e com o avanço da industrialização no continente europeu, o processo escravista passou a ser considerado um obstáculo, a julgar que, na medida em que expandia-se o desenvolvimento da economia inglesa, agora, a África não era só um local onde se capturavam os africanos para serem escravizados, mas também um mercado em potencial para o escoamento de suas manufaturas, assim como as colônias. (Luz, 2023).

Nesse mesmo movimento, ocorreu o desenvolvimento da economia cafeeira no Brasil, fato que provocou a escassez na mão-de-obra escrava e a estratégia para corrigir tal escassez foi a absorção da mão-de-obra de pessoas que vieram da Europa, neste momento ocorreu a formação do trabalho livre e, concomitantemente, o encarecimento dos escravizados contribuíram para tornar cada vez menos essencial a mão-de-obra

escrava. (Pires; Costa, 2000 *apud* Luz, 2023). Dessa maneira, tornando viável o início do processo de Abolição da Escravatura, ainda que de forma lenta e sem se considerar a necessidade de condições dignas de sobrevivência da população negra recém "liberta".

A Lei Eusébio de Queirós de 1850 foi a primeira normativa implementada no Brasil que visou acabar com o tráfico negreiro, essa legislação foi resultado das pressões internacionais contra o regime escravocrata no Brasil. Já no ano de 1871 foi aprovada a Lei de Rio Branco, mais conhecida como a Lei do Ventre Livre, que declarava que os filhos de escravizados nascidos a partir daquela data eram livres. Entretanto, é importante salientar que “[...] o filho de ventre livre não adquiriu a liberdade jurídica e estava impedido de frequentar a escola e participar da vida política. Pela Lei do Ventre Livre, o senhor que ficava com a criança liberta não era obrigado a oferecer instrução primária.” (Santos, 2022 *apud* Luz, 2023, p.21).

Para além desses fatores, outros eventos corroboraram para o avanço da abolição da escravidão, onde destacam-se as rebeliões das pessoas escravizadas que procuravam lutar por sua liberdade, as cartas de alforria e as fugas em massa. Esses eventos contribuíram de forma significativa para o avanço do movimento abolicionista culminando em 1885 na aprovação da Lei dos Sexagenários que tornou livre as pessoas escravizadas que possuíam mais de 60 anos e, finalmente, no ano de 1888, foi aprovada a Lei Áurea, assinada pela Princesa Isabel, esta lei declarou extinção da escravidão no Brasil. (Luz, 2023).

Cumprir destacar que, muito embora a Lei Áurea tenha sido um grande passo no processo da extinção da escravidão, tal lei não delimitou a forma como a população negra livre seria incorporada na sociedade, o resultado é que agora, os ex-escravizados não dispunham de recursos de sobrevivência, portanto, passaram a viver em situações muito precárias o que os obrigava, muitas vezes, a permanecerem em torno dos latifúndios e a se sujeitar a outras formas de exploração. (Luz, 2023).

Acerca disso Luz (2023, p.24-25) explica que:

Quando dedica-se sobre o ocorrido no país, após a Abolição da Escravatura, há que se ter em vista que o Estado não implementou políticas públicas de inserção para os ex-escravizados, pelo contrário, não hesitou em importar mão-de-obra através da imigração. Formalmente os escravos brasileiros estavam absolutamente livres a partir de 1888, com o decreto da Abolição da Escravatura. Porém, na prática era impossível para esses negros, recém libertos, exercerem sua liberdade na realidade que estavam postos. Havia um longo caminho a ser percorrido para que esses indivíduos fossem considerados integrantes da sociedade brasileira.

Observa-se que a abolição da escravidão não veio acompanhada de políticas públicas que pudessem proteger socialmente a população negra, a qual ficou abandonada, com seus direitos mais uma vez violados, mesmo na condição de pessoas livres.

Não houve no Brasil uma inserção dos trabalhadores negros no mercado de trabalho, eles eram considerados como 'escória da escória' do operariado em formação", não dispunham de dinheiro para atender suas necessidades básicas, e assim, eram tratados como um perigo à ordem social. (Luz, 2023).

Borges (2019) *apud* Luz (2023, p.25) explica que "Diversas eram as leis municipais que estabeleciam e vedavam a livre circulação de escravizados ou libertos, estabeleciam necessidade de passe para os já libertos e que, em alguns casos, até proibiam direito de adquirir imóvel e propriedade".

Para se ter uma ideia de como os ex-escravizados eram tratados na sociedade, o Código Penal de 1890 tornava crime a prática das manifestações culturais afro-brasileiras, como a capoeira, os batuques, o samba, as religiões, as músicas, também eram considerados crimes a "vadiagem" ou "mendicância", foi nesse período que as teorias eugenistas² emergem no Brasil e se sustentam por meio de legislações que buscavam criminalizar a população negra, que, por necessidade de sobrevivência vagavam as ruas em busca de meios para subsistir. (Luz, 2023).

Observa-se que os ex-escravizados foram excluídos da sociedade brasileira, postos às margens de direitos inerentes à existência humana, outro exemplo de legislação punitiva da população negra é o Decreto nº 145, de de 11 de julho de 1893 que em seus artigos apresenta a "[...] a necessidade de isolar os vadios, os vagabundos e capoeiras na Colônia de Correção. Desde então, a legislação passa a perseguir a arte e a cultura de resistência dos capoeiristas, considerada uma situação de vagabundagem e passível de prisão." (Santos, 2022 *apud* Luz, 2023, p. 26).

Ante o exposto, é possível inferir a intenção de associar a população negra com a criminalidade e vagabundagem, desconsiderando o contexto perverso de escravidão da população negra e suas sequelas, junto com a profunda violação de direitos e desproteção social que recaiu sobre os ex-escravizados. A escravidão havia acabada, entretanto, a população negra, antes escravizada e agora livre, não dispunha de recursos materiais, para sobrevivência, tão pouco, eram considerados aptos para inserção no mercado de trabalho, o qual abriu-se para os imigrantes europeus, mas se manteve fechado para a população negra.

² Teoria que visava classificar as pessoas como adequadas e inadequadas de acordo com um padrão pré-determinado.

O “[...] discurso dominante proclamava que estes(as) ex-cativos(as) não eram qualificados(as) o suficiente para erguer os pilares da futura grandiosa nação capitalista”. era necessário “[...] importar mão-de-obra apta ao novo processo de produção resolveria o problema da falta de trabalhadores(as) qualificados(as) e, ao mesmo tempo, evitaria a degenerescência da nação branqueando - a.” (Gonçalves, 2018 *apud* Luz, 2023, p.27).

O que se pretendia era a sustentação da lógica da supremacia racial branca, para isso, o Estado brasileiro investiu em várias iniciativas, as quais passavam pela marginalização e exclusão da população, portanto, era necessário passar “[...] pela seleção e pela discriminação: selecionar e discriminar como prática cultural de ‘hygiene’.” (Gonçalves, 2018 *apud* Luz, 2023, p.27).

Essa breve contextualização histórica favorece a percepção acerca das condições em que a população negra foi inserida no cenário social brasileiro, não foram em circunstâncias que contribuíram para a cidadania e defesa de seus direitos humanos, pelo contrário, percebemos a estruturação do Brasil sob a égide do racismo, da barbárie, nesse sentido, afirmamos que não é possível negligenciar esse passado histórico da nossa formação social, porque ela nos dá muitas pistas sobre o desafio posto hoje no que se refere ao enfrentamento do racismo e à conquista da justiça racial.

No que se refere à legislação voltada para o enfrentamento do racismo, no contexto internacional, avançando para o século XX, pós segunda guerra mundial, temos:

A Declaração das Raças da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (Unesco) (1950); a Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Discriminação em Emprego e Profissão (1958); e a Convenção Relativa à Luta Contra a Discriminação no Campo do Ensino da Unesco (1960) [...]. Esses exemplos paradigmáticos foram logo reiterados mediante a elaboração de mais dois documentos fundamentais nesse campo: a Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1965), gestada sob o calor das lutas pelos Direitos Civis nos EUA e das lutas anticoloniais em África, e, por último, a Declaração e o Plano de Ação de Durban, África do Sul (2001), decorrente da união dos africanos e afrodescendentes na Afro-Diáspora. (Silva, 2011, p.123).

Assim, observa-se que nos pós-guerra houve uma mobilização internacional no sentido de fazer enfrentamento de situações de discriminação racial, fato que corroborou para que diversos países, fundamentados no movimento internacional, passassem a constituir suas normativas nacionais. Acerca disso, no contexto brasileiro, Jaccoud (2008, p.138) explica que:

Esse movimento nasce da crescente convicção de que, para a construção de uma efetiva democracia racial, é necessária uma intervenção pública que atue no combate à discriminação e ao racismo. Esse não é um movimento recente, e suas

origens podem ser claramente identificadas na década de 1980, quando a reorganização do Movimento Negro, no contexto da democratização, passou a incluir a temática do racismo e da discriminação como uma pauta do debate sobre democracia e igualdade.

A autora em questão expõe que o movimento negro no Brasil foi protagonista na luta contra o racismo, aspecto que favoreceu o tensionamento para que o Estado brasileiro inserisse em sua agenda o debate racial reconhecendo a necessidade de intervenção pública, segundo Jaccoud (2008) isso ocorre em meados do anos de 1980. Ainda, conforme a autora, entre os anos 1980 e 2000 é possível identificar, pelo menos, três gerações de iniciativas de intervenção pública:

Uma primeira geração de iniciativas de enfrentamento da questão racial foi desenhada no período em que o país vivenciava o processo de redemocratização. Num contexto de crescente mobilização social, voltada à retomada dos direitos civis e políticos e à demanda por maior justiça social, a temática das desigualdades sociais se afirma como ideia-força. A reorganização do Movimento Negro trouxe para o debate político o tema da discriminação racial, dando origem às primeiras respostas do poder público. Dessa forma, durante a década de 1980, acompanha-se a vitória da oposição em eleições locais, surgem, em vários estados e municípios do país, conselhos e órgãos de assessoria visando promover a participação da população negra.⁷ Esse período foi marcadamente orientado para o tema da promoção da cultura negra e de valorização de sua contribuição para o mosaico cultural do país. É também nesse contexto que se dá a criação na esfera federal, em 1988, da Fundação Cultural Palmares-FCP, vinculada ao Ministério da Cultura. (Jaccoud, 2008, p.139).

O período da redemocratização foi um momento marcado por vários movimentos sociais que saem às ruas brasileiras reivindicando direitos sociais, civis e políticos, dentre esses movimentos, o movimento negro também se fez presente pautando diversas propostas que fossem capazes de materializar os direitos da população negra e enfrentamento do racismo. Essa dinâmica contribuiu para que no final da década de 1980 ocorresse a materialização da segunda geração de iniciativas:

[...] que tiveram por objetivo intensificar o combate à discriminação e ao racismo por meio de sua criminalização. Foi nesse sentido que a Constituição de 1988, acolhendo as demandas do Movimento Negro, classificou o racismo, até então enquadrado como contravenção pelo ordenamento jurídico brasileiro, como crime inafiançável e imprescritível. Já em 1989, foi promulgada a chamada Lei Caó, que definia como crimes de preconceito as ações que impedissem ou dificultassem o acesso ou o atendimento em espaços públicos, comerciais e a empregos, em função da cor ou raça, determinando penas de reclusão para os diversos casos que tipifica. Essa legislação foi seguida de outras determinações legais no sentido de determinar e penalizar crimes referentes à discriminação, racismo e à injúria racial. Como consequência desse movimento, são criadas, em alguns municípios e estados, as delegacias especializadas em crimes raciais, sendo a primeira inaugurada no Rio de Janeiro, em 1991. (Jaccoud, 2008, p.139-140).

A criminalização do racismo representou um grande avanço para a luta pela promoção da justiça racial, trouxe legitimidade para a defesa de direitos da população negra, todavia, mesmo com essa conquista, é sabido que "[...] a criminalização do racismo no Brasil ainda enfrenta muitos desafios, um dos principais problemas é a subnotificação dos casos de racismo e discriminação racial, que muitas vezes não chegam ao conhecimento das autoridades competentes." (Junior, 2022, s/p).

Ademais, Júnior (2022) pontua que na legislação que trata sobre a criminalização do racismo existem, ainda hoje, algumas lacunas, como o combate a outras formas de racismo, a saber o racismo institucional materializado por práticas discriminatórias por instituições públicas e privadas e o racismo estrutural que está na raiz das estruturas que sustentam a sociedade brasileira, tais como as estruturas sociais, econômicas e políticas do país.

Referente à terceira geração de iniciativas, as mesmas estão localizadas na década de 1990, as quais tiveram como foco o desenvolvimento de políticas públicas que contribuíssem no processo de enfrentamento da discriminação racial.

Tem início o debate sobre ações afirmativas e sobre o racismo institucional, e um conjunto de iniciativas tomam corpo. Em que pesem seus escassos resultados, entre 2001 e 2002, alguns ministérios criam programas de ações afirmativas, visando beneficiar a população negra como público-alvo de suas ações e/ou promover o ingresso de trabalhadores negros em seu quadro funcional. Em 2003, com a criação da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir), o governo federal sinalizou para o fortalecimento das ações afirmativas e para a construção de um projeto mais estruturado de combate ao racismo, à discriminação e às desigualdades raciais. (Jaccoud, 2008, p.140).

Ainda na terceira geração de iniciativas temos a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial, instituída por meio do Decreto nº 4.886/2003, a qual tem como finalidade consolidar estratégias para a redução das desigualdades raciais no Brasil, com proposição de ações factíveis a longo, médio e curto prazos com distribuição de atribuições e competências para as políticas públicas setoriais. Destacamos que a Política em questão indicou a constituição do Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial – PLANAPIR, por meio do Decreto nº 6.872/2007, este documento deveria nortear a forma como seriam realizadas as estratégias para a redução das desigualdades raciais.

Oportuno destacar que o texto da Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial sinalizou para a ideia de descentralização das ações, portanto os estados, os municípios e o Distrito Federal deveriam implementar as suas respectivas Políticas com desenvolvimento de Plano de Ação. De igual forma, a Política em questão pontuou acerca da constituição do Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial, sendo

constituídos em todos os níveis federativos, com vistas a realizar um processo de acompanhamento das estratégias para a redução das desigualdades raciais na União, nos Estados, nos Municípios e no Distrito Federal.

Igualmente localizado na terceira geração de iniciativas, destacamos o Estatuto da Igualdade Racial aprovado pela Lei nº12.288 de 20 de julho de 2010, estabelece no artigo 2º que:

[...] é dever do Estado e da sociedade garantir a igualdade de oportunidades, reconhecendo a todo cidadão brasileiro, independentemente da etnia ou da cor da pele, o direito à participação na comunidade, especialmente nas atividades políticas, econômicas, empresariais, educacionais, culturais e esportivas, defendendo sua dignidade e seus valores religiosos e culturais. (Brasil, 2010, p.2).

O Estatuto apresentou para o contexto público-estatal a lógica de igualdade de acesso, sob o princípio da equidade, indicando a necessidade de que diversas políticas públicas deveriam planejar e executar ações afirmativas direcionadas ao combate do preconceito e da discriminação racial.

No Título 2 do Estatuto da Igualdade Racial é possível encontrar os direitos fundamentais da população negra sendo pontuados em diversas áreas, como: saúde; educação; cultura; esporte; lazer; liberdade de consciência, de crença e livre exercício dos cultos religiosos; acesso à terra e à moradia adequada e os meios de comunicação. (Brasil, 2010).

O Estatuto pontua acerca da constituição de planos para promoção da igualdade racial e de políticas de ações afirmativas, com destinação de orçamento para a materialização dessas ações. O Estatuto pontua que as ações afirmativas constituem-se em políticas que visam promover a igualdade de oportunidades e a inclusão social da população negra, especialmente no que tange a:

- I - promoção da igualdade de oportunidades em educação, emprego e moradia;
- II - financiamento de pesquisas, nas áreas de educação, saúde e emprego, voltadas para a melhoria da qualidade de vida da população negra;
- III - incentivo à criação de programas e veículos de comunicação destinados à divulgação de matérias relacionadas aos interesses da população negra;
- IV - incentivo à criação e à manutenção de microempresas administradas por pessoas autodeclaradas negras;
- V - iniciativas que incrementem o acesso e a permanência das pessoas negras na educação fundamental, média, técnica e superior;
- VI - apoio a programas e projetos dos governos estaduais, distrital e municipais e de entidades da sociedade civil voltados para a promoção da igualdade de oportunidades para a população negra;
- VII - apoio a iniciativas em defesa da cultura, da memória e das tradições africanas e brasileiras. (Brasil, 2010).

O texto do Estatuto indica a perspectiva da equidade, que se refere à lógica de:

[...] buscar e proporcionar uma distribuição de direitos, de recursos e de oportunidades de maneira mais justa, com *imparcialidade*. Tentando escapar da uniformização que a igualdade impõe, a equidade se volta para observar as diferentes demandas e as circunstâncias que estão envolvendo os mais diversos processos sociais. Ou seja, se estamos falando de acesso à educação, a busca por um acesso equitativo seria a busca por um acesso de todos(as), pois se realiza a partir da compreensão da diferença e da desigualdade existente, num caminho de realocação de recurso de maneira diferenciada, ou de produção e promoção de medidas historicamente reparatórias. Contudo, é possível compreender equidade a partir de uma multiplicidade de contextos políticos-ideológicos, que vão interferir diretamente, como dito anteriormente, nos modos como se pensa e se aplica esse conceito. (Jovino *et al*, 2024, p.51-52).

Dessa forma, a equidade parte da perspectiva de que, muito embora a universalização de direitos e de acesso a direitos sociais seja relevante para a constituição da cidadania, ainda assim, é necessário considerar as especificidades da população atendida na política de educação por exemplo, a julgar que a população negra, vivencia processos discriminatórios e de preconceitos e, por vezes, enfrentam desafios de ordem sócio-econômica, os quais incidem na sua permanência no contexto escolar. Por isso, as ações afirmativas tornam-se muito importantes, pois buscam minimizar as injustiças sociais e combater a discriminação e desigualdades raciais, fomentando ações que tem como público-alvo grupo específico, com vistas a proporcionar igualdade de oportunidades fundamentadas no princípio da equidade.

Avançando no contexto histórico, no governo de Dilma Rousseff (2011-2016), ocorreu uma reforma ministerial que culminou na extinção da SEPPIR e constituição do Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos. A esse respeito Luz (2023) pontua acerca do agrupamento de pautas complexas em um único ministério, aspecto que pode ter contribuído para enfraquecimento do desenvolvimento de estratégias de redução das desigualdades raciais em âmbito federal e que teve repercussão nos demais níveis da federação. Por sua vez, em 2016, o presidente interino Michel Temer extinguiu o ministério criado por Dilma, e transferiu suas competências para o Ministério da Justiça e Cidadania. (Rodrigues, 2023 *apud* Luz, 2023).

Ao vencer as eleições no ano de 2022, o governo do presidente Lula, no ano de 2023 retoma as pautas de redução das desigualdades raciais, criando o Ministério da Igualdade Racial, sob o comando de Anielle Franco, mulher negra, a ministra é jornalista, educadora, mestre em relações étnico-raciais pelo Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (CEFET-RJ), doutoranda em linguística aplicada (UFRJ) e diretora do Instituto Marielle Franco. (Rodrigues, 2023 *apud* Luz, 2023).

Ante o exposto, percebe-se a longa caminhada trilhada pela população negra e indígena rumo à conquista da liberdade e dos direitos humanos, nessa trajetória, as políticas públicas e as ações afirmativas têm cumprido um papel fundamental. Portanto, este documento, a saber, o Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial de Itajaí é um documento estratégico que visa contribuir para dar um direcionamento às diversas políticas setoriais do município, para que as mesmas tenham a capacidade de atender as demandas da população negra de Itajaí-SC sob a perspectiva da equidade e da justiça racial.

CAPÍTULO 02

2) EIXOS TEMÁTICOS DO PLANO MUNICIPAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL DE ITAJAÍ-SC

Antes de abordarmos os eixos temáticos do PLAMPIR, é importante realizar uma contextualização sobre a Política de Promoção da Igualdade Racial de Itajaí, haja vista que esta Política tem origem em um processo que implicou luta, resistência e reivindicação de direitos humanos para a população negra e indígena de Itajaí-SC, tal processo tem o movimento negro da cidade como protagonista.

No ano de 1988 foi instituída a pastoral do negro, na paróquia do bairro da Fazenda, esta pastoral teve como inspiração a campanha da fraternidade “Ouvi o Clamor desse Povo”. Na ocasião, a campanha conseguiu reunir homens e mulheres das comunidades periféricas de Itajaí, os quais levantaram a bandeira antirracista e a bandeira do movimento negro. (Costa, et al, 2023).

[...] a pastoral do negro foi o embrião do Movimento Negro Tio Marco, criado em 17 de dezembro de 1991, reconhecido como utilidade pública estadual pela Lei n.º 9.368/93, em 14 de dezembro de 1993. O Movimento Negro Tio Marco tornou-se um marco no processo de organização da comunidade negra de Itajaí e na luta antirracista não somente da região, mas também de Santa Catarina, [...] o movimento deu início a uma série de reivindicações aos poderes constituídos, apresentando projetos de lei de promoção da igualdade racial, de denúncias de racismo, bem como de formação de professores. (Costa, et al, 2023, s/p.).

Destaca-se que, dentre as demandas apresentadas pelo movimento negro de Itajaí, encontram-se a formação de professoras e professores para as relações étnico-raciais, em razão disso, em setembro de 1993 representantes do movimento apresentaram à Câmara de Vereadores de Itajaí:

[...] a primeira lei do estado de Santa Catarina de promoção da igualdade racial para a diversidade étnica na educação. A Lei municipal n.º 2.830/1993 instituiu a inclusão de conteúdo afro-brasileiro nos currículos escolares nas escolas municipais e resultou em outras três leis municipais. No ano de 2005, por iniciativa do executivo municipal, que visava adequar as legislações municipais à Lei federal n.º 10.639/2003, foi criado o Programa Municipal de Diversidade Étnica na Educação. (Costa, et al, 2023, s/p.).

Esses fatos contribuíram de forma significativa para a instituição de iniciativas públicas voltadas para a garantia dos direitos humanos da população negra e, sobretudo, para o enfrentamento do racismo no município. Se considerarmos que a educação é uma área estratégica, capaz de contribuir para a construção de uma nova cultura e uma

sociedade mais justa, com equidade, a adequação do currículo escolar com vistas à valorização étnico-racial é um avanço significativo. Pois, a partir disso, podem ser constituídas políticas educacionais que passem a valorizar a diversidade, a fim de superar a desigualdade étnico-racial, que infelizmente, se faz presente no contexto da educação brasileira, em diversos níveis de ensino. (Brasil, 2004).

Visando contribuir para a solidificação da Política de Promoção da Igualdade Racial em Itajaí, no ano de 2006, por meio da Lei nº 4.672 de 24/11/2006 foi instituído o Conselho de Desenvolvimento da Comunidade Negra de Itajaí (CONEGI), bem como o Fundo de Valorização da Comunidade Negra de Itajaí, entretanto, no ano de 2019, esta lei é alterada pela Lei nº 7.055/2019, passando a dar as diretrizes para as atividades do CONEGI.

O CONEGI consiste num órgão colegiado, permanente e paritário, de caráter deliberativo no âmbito da sua competência, propositivo e consultivo nos demais casos, dentre suas principais atribuições destacam-se:

- I - formular diretrizes e promover no âmbito da Administração Direta e Indireta do Município de Itajaí, atividades que visem os direitos da comunidade negra, eliminando discriminações que a atingem, bem como sua plena inserção na vida socioeconômica e político cultural; [...]
- V - fiscalizar e tomar as providências para o cumprimento da legislação favorável aos direitos da comunidade negra; [...]
- VII - estudar os problemas, receber sugestões da sociedade, opinar e deliberar sobre denúncias que lhe sejam encaminhadas; [...]
- X - fazer-se representar em qualquer órgão ou fóruns, que promovam a discussão de políticas públicas e/ou sociais de caráter geral; (Lei nº 4.672, 2006, s/p).

Oportuno sublinhar que um conselho formado por membros da sociedade civil e com representantes do governo local, tem a capacidade de incidir de maneira direta na implementação de políticas públicas, neste caso específico, nas políticas de igualdade racial e outras ações voltadas para atendimento da população negra e indígena. Ou seja, a sua instituição em âmbito municipal, contribui para dar legitimidade e visibilidade às demandas que versam sobre a promoção da igualdade racial e o combate ao racismo e à intolerância racial.

Por sua vez, no ano de 2010, o município de Itajaí “[...] assinou o convênio nº 742.290/2010, com a Secretaria de Políticas Públicas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República, para a elaboração do Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial” (Itajaí, 2011, p.07), o plano em questão deveria ser construído conforme as diretrizes da Política Nacional de Igualdade Racial, na época, foi a Secretaria de Relações Institucionais e Temáticas da Prefeitura Municipal de Itajaí, o organismo que, na

época, era responsável por articular as Políticas de Promoção da Igualdade Racial no município.

Cabe salientar que Itajaí foi a primeira cidade de Santa Catarina a elaborar um Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial (Jornal dos Bairros, 2010).

O Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial foi instituído por meio da Lei nº 6105, de 02 de abril de 2012 e por reivindicação do Conselho Municipal de Desenvolvimento da Comunidade Negra de Itajaí (CONEGI) o mesmo teve a oportunidade de ser revisado, mediante contratação de empresa de consultoria e assessoria, assim, por meio do processo licitatório nº232/2023 realizado em julho de 2023, onde a empresa de consultoria CGS Ltda foi a vencedora do certame, passou por revisão, onde apresentamos o resultado por meio de novas propostas e metas a serem alcançadas nos próximos anos.

Vale destacar que, conforme apontam os registros do CONEGI, o município de Itajaí realizou a primeira Conferência de Promoção da Igualdade Racial no ano de 2011, ademais, desde o ano de 2018 realiza anualmente a Campanha Itajaí sem racismo. Igualmente, no ano de 2022, o município realizou a V Conferência Macrorregional de Promoção da Igualdade Racial em 2022.

No que se refere à revisão do Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial de Itajaí-SC, este documento foi elaborado respeitando o princípio da transversalidade e intersetorialidade

Os eixos que contemplam este plano são:

- Educação
- Saúde
- Assistência Social
- Trabalho e Renda
- Habitação e saneamento
- Cultura
- Esporte e Lazer
- Segurança e justiça
- Política Internacional
- Gestão

2.1) Eixo Educação

O eixo temático da educação envolve as propostas relativas à promoção da igualdade racial nos estabelecimentos educacionais instalados no município de Itajaí-SC, com ênfase na lei nº10.639/03 que inclui no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática História e Cultura Afro-brasileira e da lei nº11.645/08, que inclui no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática História e Cultura Indígena.

Jaccoud (2008) explica que a área da educação consiste em um espaço estratégico, no que se refere ao favorecimento da construção de uma sociedade com mais justiça social e igualdade racial. A educação, além de formar, gera oportunidades para uma vida com maiores perspectivas no mercado de trabalho e, conseqüentemente, de renda. Porém, considerando a desigualdade racial existente no Brasil:

Os negros encontram-se em situação desfavorável em relação aos brancos desde os primeiros anos do Ensino Fundamental, com indicadores mais elevados de repetência e de evasão. Em decorrência, mantêm taxas mais altas de defasagem escolar – inadequação entre idade e série – e abandono da escola, além de chegarem mais tarde e em menor proporção ao Ensino Médio e ao Ensino Superior. As conseqüências se fazem sentir na forma de acesso ao mercado de trabalho, onde os jovens negros entram mais cedo do que os jovens brancos e em posições de menor demanda de qualificação. (Jaccoud, 2008, p.151).

A autora em questão explica que as dificuldades da população negra em manter-se no contexto escolar se dá por duas razões: a questão de renda, sendo a população negra, muitas vezes, aquela que apresenta maior vulnerabilidade social e econômica; a outra razão é a manifestação do preconceito e do racismo no ambiente escolar, aspecto que dificulta a permanência estudantil, gerando processos de evasão escolar. Jaccoud (2008, p. 151) sinaliza que as

[...] práticas de discriminação têm estado presentes nas salas de aula, afetando o cotidiano escolar e a construção positiva da auto-imagem, da auto-estima e do desempenho de uma parte expressiva dos alunos negros. Tais manifestações e práticas perpassam os livros escolares e o material didático utilizado, e se expressam nas relações entre os alunos e inclusive nas relações entre os professores e os alunos. Sem negar a influência da situação socioeconômica dos alunos no processo de aprendizagem (MUNANGA, 2000), trabalhos recentes vêm insistindo no fato de que processos de preconceito e discriminação operam nas escolas brasileiras, com impactos relevantes junto aos seus alunos. Nesse sentido, apontam a necessidade de garantir que professores, material didático e o próprio ambiente escolar possam propagar valores de equidade e combater atitudes, idéias e valores favoráveis à discriminação.

Num contexto permeado por racismo e discriminação, a implementação da lei nº10.639/03 e da lei nº11.645/08 é fundamental, visto que contribui para promover

impacto na formação no corpo docente sobre acessar um conhecimento que discorre acerca da real história da formação sócio-histórica do Brasil e suas raízes com enfoque na valorização da diversidade étnico-racial do nosso país.

Ademais, a aplicação das legislações em questão produz impacto, sobretudo, no corpo docente que estará melhor preparado para realizar atividades pedagógicas com mais assertividade sobre discriminação e preconceito racial.

Para que se possa ter uma ideia a respeito dos argumentos até aqui apresentados sobre as disparidades raciais, apresentamos alguns indicadores, onde é possível visualizar que o analfabetismo por exemplo, é mais preponderante entre as pessoas pretas e pardas, pois:

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Educação 2019), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de analfabetismo entre pretos e pardos caiu em 2022 para o menor nível (7,4%) histórico desde 2016, mas ainda é mais do que o dobro da registrada entre brancos (3,4%). De 2019 para 2022, a taxa de analfabetismo entre as pessoas pretas ou pardas de 15 anos ou mais recuou de 8,2% para 7,4% no país. Foi a primeira vez que o indicador ficou abaixo de 8%. (Observatório da Educação, 2024, p.4-5).

No que se refere à desigualdade no acesso à educação, é possível observar que a população negra tem mais dificuldades na permanência escolar, pois dados do ano de 2022 indicaram que dentre os jovens na faixa etária de 14 a 29 anos que estavam fora da escola, 70% eram negros e 28% eram brancos. (Observatório da Educação, 2024). Corroborando com estes dados, o estudo intitulado "Diagnóstico do abandono e da evasão escolar no Brasil", do Instituto Mobilidade e Desenvolvimento Social, apontou "que as chances de um jovem preto ou pardo de 20 a 24 anos estar fora da escola sem ter concluído o ensino médio é 55% maior do que a de um jovem branco". (Observatório da Educação, 2024, p.6-7).

Além disso, a população negra ainda tem que enfrentar a estrutura curricular eurocêntrica³, que corrobora para a manutenção da desigualdade racial, visto que a população negra não se vê representada no conteúdo escolar adotado em sala de aula. (Observatório da Educação, 2024).

Disso posto, temos o seguinte cenário:

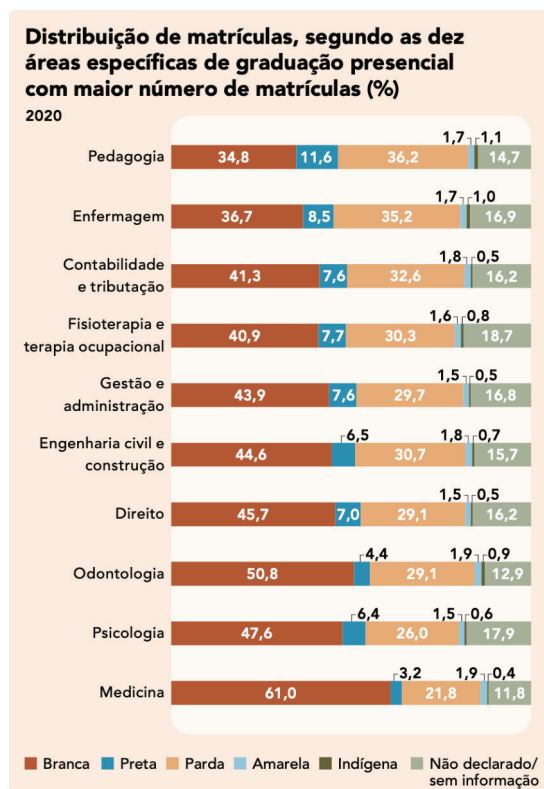
³ Mito que estabelece que o único conhecimento válido e legítimo a partir do lócus de enunciação do sujeito europeu, civilizado, desenvolvido, descorporizado, dessubjetivado, neutro, objetivo e universal. (Melo, 2019).

[...] um estudo realizado em 2022 pelo Geledés Instituto da Mulher Negra e o Instituto Alana aponta que 71% das Secretarias Municipais de Educação realizam pouca ou nenhuma ação estruturada para cumprir a Lei 10.639. Os principais entraves mencionados são a dificuldade dos profissionais em transpor o ensino nos currículos e projetos das escolas, além da falta de informação e orientação suficientes. De todas as secretarias pesquisadas, 69% afirmam que a maioria ou boa parte das escolas realiza atividades relacionadas ao ensino de história e cultura africana e afro-brasileira apenas durante o mês ou Semana da Consciência Negra. Além disso, a maioria das secretarias municipais não acompanha indicadores de desempenho dos estudantes por raça. (Observatório da Educação, 2024, p.16-17).

Observa-se que, apesar da legislação indicar a inserção da história e cultura afro nos currículos escolares, isso ainda não é uma realidade, logo, em sua grande maioria, as escolas realizam atividades relacionadas à valorização da história e cultura afro somente de forma pontual, em campanha na semana da Consciência Negra, o que é insuficiente, do ponto de vista de contribuir para o enfrentamento das desigualdades raciais, que demanda um conjunto de ações regulares desenvolvidas durante todo o ano escolar, com engajamento da equipe gestora da escola, do corpo docente e discente.

Por sua vez, quando se trata do ensino superior, a figura 01 ilustra a distribuição das matrículas em cursos de graduação presencial.

Figura 01



Na figura 01 é possível observar que há um acesso diferenciado aos cursos de graduação presencial, onde os cursos considerados mais prestigiados e que apresentam um *status* a mais para o ingresso no mercado de trabalho, são os cursos em que há maior presença de pessoas brancas, quando consideradas com a pessoa negra.

O Censo da Educação Superior 2020, [...] do INEP, mostrou que entre as 10 áreas específicas de graduação presencial com o maior número de matrículas, as áreas de Pedagogia e de Enfermagem apresentavam as maiores proporções de pretos e pardos, 47,8 (11,6% de pretos e 36,2% de pardos) e 43,7 (8,5% de pretos e 35,2% de pardos), respectivamente. Por sua vez, Medicina, tradicionalmente uma área mais concorrida e cujos profissionais tendem a receber rendimentos muito superiores à área de Educação, por exemplo, tinha somente 25,0% de matriculados pretos ou pardos (3,2% de pretos e 21,8% de pardos). (IBGE, 2022, p.).

Nessa dinâmica de contribuir para a diversidade étnico-racial nos cursos de graduação considerados mais prestigiados, percebemos a relevância das ações afirmativas a partir da adoção de uma política de cotas.

Nessa linha de pensamento, enfatizamos a relevância do conteúdo do quadro 01, porque ele apresenta os objetivos e metas para a área da educação no município de Itajaí-SC, com vistas ao enfrentamento do racismo e favorecimento do acesso ao direito humano à educação de qualidade para todas as pessoas, notadamente a população negra e indígena. "O aprimoramento de estratégias e políticas que promovam a qualidade educacional e o direito humano à educação no Brasil exige enfrentar esse que é um dos grandes desafios históricos, ainda negado e invisibilizado nos debates sobre a educação brasileira". (Ação Educativa, 2023, p.13).

Quadro 01 - Plano de Ação Eixo Educação

Diretriz	Objetivos	Metas	Prazo Execução	Monitoramento		Responsável	Corresponsáveis	Eixos e diretrizes nacionais
				Indicadores de Resultados	Prazo			
Construir um ambiente escolar favorável para a promoção da igualdade racial nas instituições educativas municipais com ênfase na população negra.	Promover competências teórico-práticas para a construção de uma práxis educacional antirracista, através da capacitação dos sujeitos comunidade escolar.	1. Constituir e inserir no calendário municipal da educação um cronograma anual com diversas atividades, tais como: palestras, seminários, capacitações, cursos de formação continuada, entre outras, as quais devem ser destinadas ao letramento racial crítico dos sujeitos da comunidade escolar, a saber: profissionais da educação, profissionais responsáveis por realizar o preenchimento dos cadastrais dos(as) alunos(as), conselheiros(as) da educação, ativistas comunitários, alunos e alunas dos Grêmios Estudantis e membros das APP's; 2. Implementar nas formações continuadas módulos	Durante a execução do calendário de cada ano letivo.	Número de atividades previstas no cronograma anual. Número de profissionais da educação capacitados. Número de sujeitos comunidade escolar capacitados.	Todo mês de novembro de cada ano.	Secretaria Municipal de Educação	CME CONEGI	Lei nº 10.639/2003, que alterou a LDB Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana

						<p>de ensino que abordem os principais elementos relacionados à temática, a saber: formação sócio-histórica da sociedade brasileira, fundamentos teóricos sobre racismo estrutural e institucional; metodologias de ensino antirracistas; quesito raça/cor e práticas pedagógicas inclusivas.</p> <p>3. Nos cursos de formação, formação continuada e capacitação deve-se priorizar a contratação de facilitadores negros/as e/ou indígenas com expertise na temática étnica-racial;</p> <p>4. Destinar, das 40h obrigatórias de formação anual que a Secretaria de Educação deve fornecer a todos os servidores, o mínimo de 4h exclusivamente para a temática do Letramento Racial.</p>					
--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

		<p>5. A carga horária das capacitações deve ser no mínimo de 6h no formato presencial e 4h no formato online.</p>						
<p>Qualificar o preenchimento do quesito raça/cor no sistema utilizado pela rede municipal de ensino (ERUDIO, ou sistema que estiver vigente).</p>	<p>1. Ofertar mini-curso online sobre letramento racial com ênfase na importância do preenchimento do quesito raça/cor, o mesmo deve compor o treinamento do sistema ERUDIO, ou sistema que estiver sendo utilizado pela rede municipal de ensino;</p> <p>2. Ofertar em caráter permanente formação continuada aos profissionais que utilizam o sistema ERUDIO e/ou sistema utilizado pela rede municipal de ensino, de forma a aprimorar o preenchimento do quesito raça/cor;</p> <p>3. Solicitar ao TI da prefeitura municipal que o quesito raça/cor no sistema ERUDIO e/ou sistema utilizado pela rede municipal de ensino seja de</p>	<p>1. Ofertar mini-curso online sobre letramento racial com ênfase na importância do preenchimento do quesito raça/cor, o mesmo deve compor o treinamento do sistema ERUDIO, ou sistema que estiver sendo utilizado pela rede municipal de ensino;</p> <p>2. Ofertar em caráter permanente formação continuada aos profissionais que utilizam o sistema ERUDIO e/ou sistema utilizado pela rede municipal de ensino, de forma a aprimorar o preenchimento do quesito raça/cor;</p> <p>3. Solicitar ao TI da prefeitura municipal que o quesito raça/cor no sistema ERUDIO e/ou sistema utilizado pela rede municipal de ensino seja de</p>	<p>Fevereiro/2026</p>	<p>Ementa do mini-curso. Número de profissionais capacitados(as).</p>	<p>Agosto/2026</p>	<p>Secretaria Municipal de Educação</p>	<p>CME CONEGI</p>	<p>ECA/1990 Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p>

	<p>Realizar campanhas e distribuição de materiais didáticos sobre a importância do enfrentamento ao racismo nas instituições da rede municipal de ensino.</p>	<p>1. Elaborar materiais didáticos e/ou folders informativos, em parceria com instituições de ensino superior locais, sobre relações étnico-raciais, com linguagem clara e acessível para toda a comunidade escolar, a fim de serem distribuídos nas campanhas;</p> <p>2. Realizar campanhas regularmente no decorrer do calendário letivo, devendo ocorrer uma campanha por trimestre;</p> <p>3. Estabelecer parceria com a Escola Guardada para que os agentes possam contribuir nas campanhas com a distribuição dos materiais didáticos e/ou folders;</p> <p>4. Estabelecer parceria com a Edutran para que possa contribuir na distribuição dos materiais didáticos e/ou folders ao</p>	<p>Durante a execução do calendário de cada ano letivo</p>	<p>Número de materiais produzidos e entregues anualmente.</p> <p>Número de campanhas realizadas durante o calendário letivo.</p> <p>Número de registros semestrais em ata das assembleias contempladas com a discussão do enfrentamento ao racismo.</p>	<p>Outubro/2025</p>	<p>Secretaria Municipal de Educação</p>	<p>Conselho Tutelar</p> <p>CONEGI</p> <p>Escola Guardada</p> <p>Edutran</p> <p>COMDICA</p>	<p>ECA/1990</p> <p>Lei 14.532/2023, que tipifica como crime de racismo a injúria racial</p> <p>Lei Caó/1989</p> <p>LDB/1996</p> <p>Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p>
--	---	--	--	---	---------------------	---	--	--

		<p>meios utilizados para registrá-las.</p> <p>2. Estabelecer parceria com a rede de garantia e proteção aos direitos da criança e do adolescente para o atendimento de adequado de situações de racismo;</p> <p>3. Promover estratégias de prevenção e de identificação de discriminação racial, bem como de outras formas de discriminação, que ocorrem em diferentes espaços. Por meio de todas de conversa, canais de denúncia, ouvidorias, etc.</p> <p>4. Institucionalizar o cargo de Supervisão de Diversidade Étnico-Racial, Género e Combate ao Bullying como componente permanente da estrutura organizacional da SME.</p>	<p>Número de registros e encaminhamentos realizados contemplados pelo protocolo elaborado.</p> <p>Constituição da portaria, com designação da pasta e nomeação de uma pessoa específica para o cargo.</p>			<p>Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p>
--	--	---	---	--	--	---

	<p>Valorizar e promover o reconhecimento da cultura e estética negra e indígena.</p>	<p>1. Promover práticas pedagógicas que levem à reflexão sobre o significado de produções culturais, tais como capoeira, danças e outros movimentos corporais e intelectuais criados pela população negra e indígena como parte da luta histórica de resistência contra o racismo;</p> <p>2. Desenvolver práticas pedagógicas destinadas a estimular o olhar crítico dos(as) alunos(as) com relação à supervvalorização de um modelo de beleza eurocêntrico em detrimento aos demais na sociedade;</p> <p>3. Propor práticas pedagógicas destinadas à valorização da estética negra e indígena por meio de imagens de pessoas negras e/ou indígenas com diferentes estéticas e em diferentes lugares sociais;</p>	<p>Durante a execução do calendário do ano letivo.</p>	<p>Número de práticas pedagógicas realizadas por semestre.</p> <p>Número de instituições contempladas com os cartazes <i>Afro-brasilidade s em Imagens</i>.</p> <p>Registro da premiação da Categoria Diversidade Étnico-racial no Prêmio Mérito Educacional.</p> <p>Número de ações educativas relacionadas à cultura e história negra realizadas em parceria com a FCI e a Fundação Genésio Miranda Lins.</p>	<p>Anualmente</p>	<p>Secretaria Municipal de Educação</p>	<p>FCI</p> <p>Fundação Genésio Miranda Lins</p> <p>Setorial de Culturas Afro-Brasileira de Itajaí</p> <p>GT da Diversidade</p>	<p>Lei nº 10.639/2003, que alterou a LDB</p> <p>ECA/1990</p> <p>Lei 14.532/2023, que tipifica como crime de racismo a injúria racial</p> <p>Lei Caó/1989</p> <p>Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana</p>
--	--	---	--	---	-------------------	---	--	--

		<p>4. Adquirir e distribuir na rede municipal de ensino o conjunto de nove cartazes intitulado <i>Afro-brasilidades em Imagens da coleção Indicadores da Qualidade na Educação - Relações Raciais na Escola</i> do Ministério da Educação;</p> <p>5. Valorizar o trabalho, a opinião e a estética das mulheres e meninas negras e indígenas, sejam elas profissionais de educação, familiares ou estudantes das instituições da rede municipal de ensino.</p> <p>6. Inserir a Categoria Diversidade Étnico-racial no Prêmio Mérito Educacional.</p> <p>7. Estabelecer parceria com a FCI e a Fundação Genésio Miranda Lins a fim de executar ações educativas e culturais contínuas de referência das cotidianas das</p>						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Assegurar que todos profissionais ingressantes na rede municipal de ensino possuam conhecimentos fundamentais sobre a história e cultura afro-brasileira e indígena.</p>	<p>Incluir a obrigatoriedade nos processos seletivos e concursos públicos municipais da educação às Leis nº 10639/03 e nº 11.645/08.</p>	<p>2026</p>	<p>Número de concursos realizados contemplando as legislações.</p>	<p>Em todos os concursos realizados.</p>	<p>Secretaria Municipal de Educação</p>	<p>COMED CONEGI</p>	<p>ECA/1990 Lei nº 10.639/2003, que alterou a LDB Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana</p>
	<p>Garantir equidade de cuidado às crianças negras que frequentam os CMEIs.</p>	<p>Aquisição de produtos de higiene e cuidado que respeitem as especificidades das crianças negras que frequentam os CMEIs.</p>	<p>2026</p>	<p>Produtos adquiridos e disponíveis para uso nos CMEIs.</p>	<p>Anualmente</p>	<p>Secretaria Municipal de Educação</p>	<p>Secretaria Municipal de Saúde</p>	<p>ECA/1990 Lei nº 10.639/2003, que alterou a LDB Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana</p>

2.2) Saúde

O eixo temático da saúde envolve as propostas relativas à promoção da igualdade racial na rede municipal de saúde, com ênfase na erradicação do racismo institucional e implementação da Política de Saúde Integral da População Negra.

Importante salientar que a saúde da população negra começa a ser pautada nos anos de 1990 no Ministério da Saúde (MS), como uma resposta ao movimento negro, que reivindicou a necessidade de se considerar as doenças e problemas de saúde que mais acometiam essa população.

No ano de 1996 foi criado o Programa de Anemia Falciforme⁴ do MS, momento em é elaborado o "Manual de doenças mais importantes, por razões étnicas, na população brasileira afrodescendente" o qual é concluído em 2000. Essas iniciativas contribuíram para a constituição da "Política Nacional de Saúde da População Negra", lançada em 2004. A constituição de política na área da saúde para atender demandas específicas da população é um reconhecimento, no nível federal, de que há "diferenciais entre negros e brancos não apenas no que diz respeito às condições de saúde, mas também no acesso aos serviços de saúde". (Jaccoud, 2008, p.143).

Nessa mesma linha de raciocínio, no ano de 2006, durante o II Seminário Nacional de Saúde da População Negra, o então Ministro da Saúde, Agenor Álvares, reconheceu a presença de situações de racismo no contexto de atendimento no SUS, afirmando sua fragilidade em atender as demandas da população negra em decorrência de motivação racial.

Em resposta a essa problemática, em novembro de 2006, o Conselho Nacional de Saúde aprovou a Política Nacional de Saúde da População Negra, que define os objetivos, as diretrizes, as estratégias e as responsabilidades de gestão voltadas para a melhoria das condições de saúde desse grupo populacional, e considera esses objetivos como integrantes dos propósitos do Sistema Único de Saúde (SUS), reafirmado em seus princípios de equidade, integralidade da atenção e controle social. A pactuação da política na Comissão Intergestora Tripartite (CIT) foi realizada no início de 2008, esperando-se, assim, para os próximos anos, avanços nesse campo. (Jaccoud, 2008, p.143).

⁴ A Doença Falciforme é uma das doenças hereditárias mais comuns no mundo. A causa dessa doença de herança recessiva é a mutação no gene regulador da síntese da hemoglobina A (HbA), com a origem da mutante denominada hemoglobina S (HbS). Existem outras hemoglobinas mutantes, mas dentre as Doenças Falciforme, a de maior significado clínico é a Anemia Falciforme. Essa mutação teve origem no continente africano e pode ser encontrada em várias populações de diversas partes do mundo. Apresenta elevadas incidências na África, Arábia Saudita e Índia. No Brasil, devido a grande presença da população africana desenraizada de seus países para o trabalho escravo e constituindo também a base da formação da nossa população, a Doença Falciforme faz parte do grupo de doenças e agravos relevantes que afetam a população afro-descendente. Por esta razão, a Doença Falciforme foi incluída nas ações da Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da População Negra do Ministério da Saúde, regulada no Sistema Único de saúde (SUS) pela Portaria nº 2.048 de 3 de Setembro de 2009, nos seus artigos 187 e 188, que define as diretrizes da Política Nacional de Atenção Integral às Pessoas com Doença Falciforme. (Jesus, 2010).

Já no ano de 2009, ocorre uma alteração na Política, onde a mesma passa a se chamar "Política Nacional de Saúde Integral da População Negra" instituída pelo MS, por meio da Portaria n.o 992, de 13 de maio de 2009, tem como finalidade precípua combater as desigualdades no SUS e promover a saúde da população negra de forma integral.

Ao se considerar a saúde da população negra do ponto de vista integral, a Política indica a necessidade de se ponderar sobre:

[...] as condições de saúde desse segmento da população. Inclui ações de cuidado, atenção, promoção à saúde e prevenção de doenças, bem como de gestão participativa, participação popular e controle social, produção de conhecimento, formação e educação permanente para trabalhadores de saúde, visando à promoção da equidade em saúde da população negra. (Brasil, 2022, p.04).

Nesse sentido, ao considerarmos as estratégias de atendimento da saúde da população negra se faz necessário ponderar a respeito das doenças que mais incidem sobre essa população, bem como questões mais específicas, como a saúde da mulher negra, por exemplo, visto que:

[...] historicamente, as mulheres negras sofrem com os efeitos combinados de diversos sistemas de opressão, sendo discriminadas em razão do gênero, da classe e da raça/etnia. Para que as mulheres negras possam acessar e usufruir dos serviços de saúde em condições igualitárias, é preciso que o Estado e suas/seus agentes considerem a realidade das mulheres negras e suas demandas específicas, o que implica tomar o racismo, o sexismo e a exploração de classe como barreiras que dificultam ou impedem o acesso pleno à saúde.(Brasil, 2022, p.06).

Ademais, as mulheres convivem com situações de violência obstétrica, violência doméstica, e demais tipos de violências em seu cotidiano, bem como precisam de atendimento específico quando se trata de saúde mental.

Para termos uma ideia das disparidades, no âmbito da saúde é possível afirmar que os índices de saúde no Brasil são piores quando se trata da população negra:

Dados apontam que, em 2021, mais de 60% das mortes por Aids foram de pessoas pretas e pardas. Além disso, 67% das gestantes diagnosticadas com HIV eram negras e 70% das crianças com sífilis congênita eram filhas de mães negras. Essa realidade está no boletim epidemiológico "Saúde da População Negra", divulgado nesta segunda-feira pelo Ministério da Saúde. Outro destaque foi a mortalidade por Covid-19 entre mulheres negras. A doença foi um dos principais motivos de morte no país em 2020, representando 22% do total de óbitos maternos. E atingiram 63% mulheres pretas e pardas. [...]. A tuberculose atingiu 78 mil pessoas em 2022. Entre os novos casos, 49 mil eram de pardas e pretas, o que representa 63% dos casos. Já a mortalidade materna por hipertensão é

crescente entre mulheres pretas. A morte nesses casos aumentou 5%, entre 2010 e 2020. O boletim mostra ainda que, entre 2010 e 2020, aumentaram os óbitos, as taxas de mortalidade materna e infantil, a prevalência de doenças crônicas e infecciosas e os índices de violência nessa população. (Radioagência, 2023, s/p.).

Os dados revelam que, do ponto de vista da saúde, a população negra apresenta maior vulnerabilidade em relação a algumas doenças, portanto, ainda que o Sistema Único de Saúde apresente a universalidade como princípio de atendimento em seus serviços, é necessário considerarmos o princípio da equidade nesse processo, uma vez que a população brasileira não é homogênea. Em razão disso, o conteúdo do quadro 02 apresenta os objetivos e metas para a área da saúde no município de Itajaí-SC, com vistas ao atendimento do direito humano à saúde, orientado pelo respeito às necessidades, diversidades e especificidades da população negra e indígena.

Quadro 02 - Plano de Ação Eixo Saúde

Diretriz	Objetivos	Metas	Prazo Execução	Monitoramento		Responsável	Corresponsáveis	Eixos e diretrizes nacionais
				Indicadores de Resultados	Prazo			
Promover a igualdade étnico-racial, o combate ao racismo e à discriminação nas instituições e serviços do SUS.	Incluir o recorte étnico-racial nas campanhas publicitárias, bem como nos materiais disponibilizados nos programas de saúde.	<p>1. Todas as campanhas e os materiais disponibilizados pela saúde no município de Itajai-SC deverão adotar o recorte étnico-racial;</p> <p>2. Vincular com o Plano Municipal de Saúde 2026-2029.</p>	2º semestre e 2025	Quantitativo de campanhas e materiais produzidos durante o ano.	Anualmente	Secretaria Municipal Saúde	CONEGI SECOM COMUSA	Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial Política Nacional de Saúde Integral da População Negra – 2009
	Incluir na portaria do comitê municipal de mortalidade a obrigatoriedade de, na análise, realizar o recorte étnico-racial em	<p>1. As análises realizadas pelo comitê deverão realizar o recorte étnico-racial;</p>	2026					

	<p>todos os casos.</p>	<p>2. O comitê deverá realizar o monitoramento para análise dos cadastros dos usuários do SUS, no recorte raça/cor/etnia, a fim de verificar as variáveis que impactam na execução correta do cadastro e realizar ações de sensibilização baseado na causa raiz;</p> <p>3. Vincular com o Plano Municipal de Saúde 2026-2029.</p>		<p>sobre as variáveis.</p>				<p>Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Política Nacional de Saúde Integral da População Negra – 2009</p>
<p>Implantar institucionalmente o Programa Saúde da População Negra de Itajaí.</p>	<p>1. Definir em portaria descrição do cargo, função e atribuições para ocupar as atividades do Programa Saúde da População Negra de Itajaí;</p> <p>2. Instituir uma pasta específica voltada para, e somente, atenção à saúde</p>	<p>2026</p>	<p>Constituição da portaria, com designação da pasta e nomeação de uma pessoa específica para o cargo.</p> <p>Inclusão de medicamentos no rol de medicamentos</p>	<p>Anualmente</p>	<p>Secretaria Municipal de Saúde</p>	<p>CONEGI COMUSA</p>	<p>Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p>	

		<p>3. Garantir a realização de todas as ações do cronograma contemplando todos os profissionais da rede de atenção à saúde. Garantir ampla divulgação à população;</p> <p>4. Contratar profissionais palestrantes, especializados na temática para conduzir as formações;</p> <p>5. Os cursos de formação, formação continuada e capacitação devem englobar os saberes e práticas populares de saúde, incluindo aqueles preservados pelas religiões de matriz africanas;</p> <p>6. Vincular com o Plano Municipal de Saúde</p>	<p>calendário por trimestre.</p> <p>Número de trabalhadores capacitados.</p> <p>Número de usuários participantes das formações.</p>			<p>Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Política Nacional de Saúde Integral da População Negra – 2009</p>
--	--	--	---	--	--	--

	<p>Orientar a Secretaria Municipal de Educação quanto a atenção especial ao estado nutricional das crianças com anemia falciforme.</p>	<p>2026-2029.</p> <p>1. Estabelecer parceria com a Secretaria de Educação para realizar controle e cuidados com o estado nutricional das crianças portadoras de anemia falciforme;</p> <p>2. Vincular com o Plano Municipal de Saúde 2026-2029.</p>	<p>2026</p>	<p>2026</p>	<p>Anualmente</p>	<p>Secretaria Municipal Saúde</p>	<p>Secretaria Municipal Educação</p>	<p>Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Política Nacional de Saúde Integral da População Negra – 2009</p>
<p>Elaborar fluxo de atendimento psicológico às vítimas de racismo na rede de atenção à saúde.</p>	<p>1. Construir o fluxo de referência e acolhimento às vítimas de crimes raciais;</p> <p>2. Priorizar em agenda e na Atenção Básica em Saúde, atendimento psicológico para os encaminhamentos das vítimas de crimes</p>	<p>2026</p>	<p>Número de atendimentos realizados por todas as entidades envolvidas, para pessoas vítimas de crimes raciais.</p>	<p>Anualmente</p>	<p>Secretaria Municipal Saúde</p>	<p>Secretaria Municipal Segurança Pública</p>	<p>Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Política Nacional de Saúde Integral</p>	

<p>em todos os instrumentais de coleta de dados adotados pelos serviços públicos, os conveniados ou contratados com o SUS;</p>	<p>para realizar treinamento sobre os itens constantes no cadastro e notificações;</p> <p>2. Fazer campanhas visuais em todos os serviços de saúde, públicos e conveniados, sobre a importância de preencher o cadastro corretamente;</p> <p>3. Treinar 2x no ano especificamente todos os trabalhadores acerca da inclusão do quesito raça/cor/etnia;</p> <p>4) Vincular com o Plano Municipal de Saúde 2026-2029.</p>	<p>2026</p>	<p>Quantitativo de campanhas e ações realizadas que oportunizem a distribuição do plano.</p>	<p>Anualmente</p>	<p>Secretaria Municipal Saúde</p>	<p>SECOM</p>	<p>Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Política Nacional de Saúde Integral da População Negra – 2009</p>
<p>Distribuir o Plano Nacional de Saúde Integral da População Negra no âmbito municipal para divulgar ações socioeducativas, palestras e oficinas.</p>	<p>1. Realizar divulgação do plano a fim de que o mesmo se torne mais conhecido pela população local;</p> <p>2. Vincular com</p>	<p>2026</p>	<p>Quantitativo de campanhas e ações realizadas que oportunizem a distribuição do plano.</p>	<p>Anualmente</p>	<p>Secretaria Municipal Saúde</p>	<p>SECOM</p>	<p>Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano</p>

2.3) Assistência Social

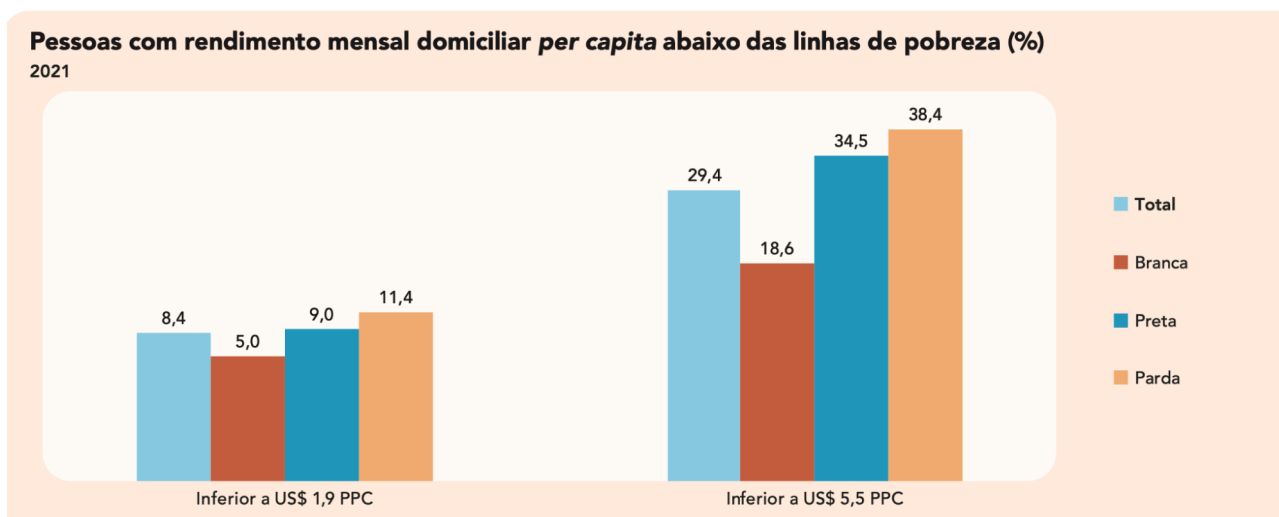
O eixo temático da assistência social envolve as propostas relativas à promoção da igualdade social na área, bem como a garantia da proteção social não contributiva para a população negra de Itajaí-SC.

A assistência social, no texto constitucional de 1988 emerge como um direito social que deve ser garantido pelo Estado a todas as pessoas que dela necessitar, ou seja, trata-se de um direito universal e, este direito, é garantido de forma não contributiva, ou seja, não necessita de contrapartida da pessoa que o acessa. De acordo com o texto da Política Nacional de Assistência Social (2004) os objetivos da assistência social, enquanto política de estado são: proteção social, defesa de direitos e vigilância socioassistencial, isso quer dizer que os programas, projetos, serviços e benefícios prestados pelo Sistema Único de Assistência Social (SUAS) devem ser pautados por esses objetivos.

Apesar de ser universal, é importante destacarmos que no contexto do SUAS é atendido um público muito heterogêneo do ponto de vista da etnia, de gênero, de classe, de sexualidade e de etariedade e, em decorrência disso, vivenciam diversas situações de vulnerabilidade social e econômica.

Em 2021, considerando-se a linha de pobreza monetária proposta pelo Banco Mundial, a proporção de pessoas pobres no país apresentava a seguinte configuração:

Figura 02



Fonte: IBGE, 2022.

Os dados da figura 02 evidenciam que a população negra (pretos e pardos) apresentava em 2021 uma condição maior de pobreza em relação a população branca, indicando que a vulnerabilidade social e econômica está concentrada na população

negra. Em razão disso, argumentamos que, mesmo que o SUAS opere seus programas, projetos, serviços e benefícios pelo princípio da universalidade e da igualdade, é fundamental a adoção do princípio da equidade.

A análise das linhas de pobreza monetária, propostas pelo Banco Mundial (World Bank), reforçam o quadro de maior vulnerabilidade da população preta e parda, que apresentou percentual de pobres superior ao verificado para a população de cor ou raça branca. Em 2021, considerando a linha de US\$ 5,50 diários, a taxa de pobreza das pessoas brancas era 18,6%, ao passo que entre as pessoas pretas o percentual foi de 34,5% e, entre as pardas, 38,4%. Considerando a linha de US\$ 1,90 diários, a diferença também foi expressiva: enquanto 5,0% das pessoas brancas tinham rendimentos abaixo da linha, 9,0% das pessoas pretas e 11,4% das pardas situavam-se também abaixo. (IBGE, 2022, p.06).

O economista Marcelo Paixão no estudo intitulado “Desenvolvimento humano e desigualdades étnicas no Brasil: um retrato do final de século”, afirma que “Pobreza tem cor no Brasil. E, existem dois Brasis”, tal constatação apresenta uma demanda urgente para o Estado e sociedade brasileira, sendo assim, compete às políticas sociais responder às particularidades da população brasileira e com isso as da população negra, nesse sentido, o conteúdo do quadro 03 apresenta os objetivos e metas para a área da assistência social no município de Itajaí-SC, com vistas ao atendimento do direito de proteção social não contributiva, orientado pelo respeito às necessidades, diversidades e especificidades da população negra e indígena.

Quadro 03 - Plano de Ação Eixo Assistência Social

Diretriz	Objetivo	Metas	Prazo de Execução	Monitoramento		Responsável	Corresponsáveis	Eixos e diretrizes nacionais
				Indicadores de Resultados	Prazo			
Promover a igualdade social e racial e garantir a proteção social não contributiva para população negra e indígena de Itajai-SC.	Elaborar um cronograma de capacitações a serem implementadas no contexto do SUAS.	<p>1. Constituir cronograma que contenha diversas atividades, tais como letramento racial e palestras, as atividades devem ser direcionadas a todos(as) os(as) trabalhadores (as) do SUAS, independente de nível de formação e para os usuários do SUAS.</p> <p>2. Nos cursos de formação, formação continuada e capacitação deve ser dada prioridade para contratar profissionais</p>	2026	Número de atividades previstas no cronograma anual e número de trabalhadores(as) capacitados(as).	Anualment e	Secretaria Municipal de Assistência Social	CMAS CONEGI	<p>Lei nº 8.742/1993</p> <p>Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Política Nacional de Educação Permanente do SUAS</p> <p>Campanha SUAS Sem Racismo, parceria entre o Ministério da Igualdade Racial e SNAS</p>

<p>Qualificar a forma de preenchimento do sistema SAFI no quesito raça/cor/etnia.</p>	<p>1. Solicitar ao TI do município o desenvolvimento de uma forma de travar o sistema SAFI quando este não for preenchido de forma correta no quesito raça/cor/etnia;</p> <p>2. Atualizar semestralmente o item do quesito raça/cor/etnia, para que os usuários confirmem as informações registradas no sistema em relação a esse campo;</p> <p>3. Vincular com o Plano Municipal de Assistência Social.</p>	<p>2026</p>	<p>Número de formações realizadas no ano.</p>	<p>Anualment e</p>	<p>Secretaria Municipal de Assistência Social</p>	<p>SETEC</p>	<p>Lei nº 8.742/1993</p> <p>Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Política Nacional de Educação Permanente do SUAS</p> <p>Campanha SUAS Sem Racismo, parceria entre o Ministério da Igualdade Racial e SNAS</p>
<p>Mapear a população negra e indígena atendidas no SUAS, suas vulnerabilidades sociais e o território onde estão</p>	<p>1. Através do sistema SAFI, realizar um mapeamento usando o recorte de raça/cor/etnia</p>	<p>2026</p>	<p>Relatório com o mapeamento e identificação das principais</p>	<p>Anualment e a partir do ano de 2027</p>	<p>Secretaria Municipal de Assistência Social</p>	<p>Não se aplica.</p>	<p>Lei nº 8.742/1993</p> <p>Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de</p>

	localizadas no contexto municipal.	para verificar o número de pessoas negras e indígenas atendidas no SUAS, suas vulnerabilidades sociais e o território onde estão localizadas; 2. Vincular com o Plano Municipal de Assistência Social.		vulnerabilidades, bem como território em que se localiza a população negra e indígena do município, a fim de implementar e direcionar ações específicas a esse público.				Promoção da Igualdade Racial Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial Política Nacional de Assistência Social Campanha SUAS Sem Racismo, parceria entre o Ministério da Igualdade Racial e SNAS
	Articular a criação de cargo específico podendo ser supervisor/diretor/assessoria de Políticas étnico-raciais no SUAS.	1. Definir em portaria descrição do cargo (supervisão/direção/assessoria/direção) função e atribuições; 2. Vincular com o Plano Municipal de Assistência Social. 3. O profissional	2026	Constituição de instrumento legal que cria o cargo e nomeação de uma pessoa específica para o cargo e atribuições.	Anualment e	Secretaria Municipal de Assistência Social	CONEGI Procuradoria	Lei nº 8.742/1993 Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial

	<p>Articular a constituição do GT SUAS sem Racismo, conforme a Resolução do CNAS/MDS Nº 171, de 24 de outubro de 2024.</p>	<p>1. O grupo irá debater as questões e dimensões do racismo no Sistema Único de Assistência Social (SUAS), bem como estratégias de fortalecimento das ações afirmativas na política de assistência social;</p> <p>2. O grupo será composto por conselheiras(os) do CMAS e convidadas(as) permanentes, conselheiras(os) do CONEGI.</p>	<p>2026</p>	<p>Constituição do GT no prazo previsto e relatórios produzidos pelo GT acerca das ações de enfrentamento ao racismo no SUAS.</p>	<p>Anualment e</p>	<p>Secretaria Municipal de Assistência Social</p>	<p>CMAS</p>	<p>Lei nº 8.742/1993 Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial Política Nacional de Assistência Social Campanha SUAS Sem Racismo, parceria entre o Ministério da Igualdade Racial e SNAS</p>
<p>Construir um fluxo de atendimento e de encaminhamento de situações de racismo na rede socioassistencial.</p>	<p>1. Na construção do fluxo de atendimento de situações de racismo no SUAS deverá ser incluído: Acolhimento,</p>	<p>2026</p>	<p>Construção do fluxo; Número de atendimentos e encaminhamentos realizados</p>	<p>Anualment e</p>	<p>Secretaria Municipal de Assistência Social</p>	<p>CONEGI CMAS</p>	<p>Lei nº 8.742/1993 Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de</p>	

2.4) Trabalho e Renda

O eixo temático do trabalho e renda envolve as propostas relativas à qualificação profissional da população negra e inclusão dessa população no mercado de trabalho formal, bem como ao estímulo ao afro-empendedorismo, promovendo, assim, igualdade de oportunidades laborais para essa população.

De acordo com Jaccoud (2008, p.154):

Estudos realizados nos últimos anos vêm buscando identificar em que medida o diferencial de renda observado entre brancos e negros é reflexo único de qualificações ou inserções diferenciadas ou é também objeto de discriminações. Apesar da identificação recorrente da operação de mecanismos discriminatórios operando contra negros nos diversos campos do mercado de trabalho, esse tema não vem mobilizando os órgãos governamentais responsáveis pelas políticas de trabalho e renda. Grande parte das ações do Ministério do Trabalho segue sem qualquer preocupação com a questão racial. Mesmo uma iniciativa organizada para enfrentar essa questão nas delegacias e sub-delegacias Regionais do Trabalho, como os Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Emprego e na Profissão, tem sido muito pouco efetiva.

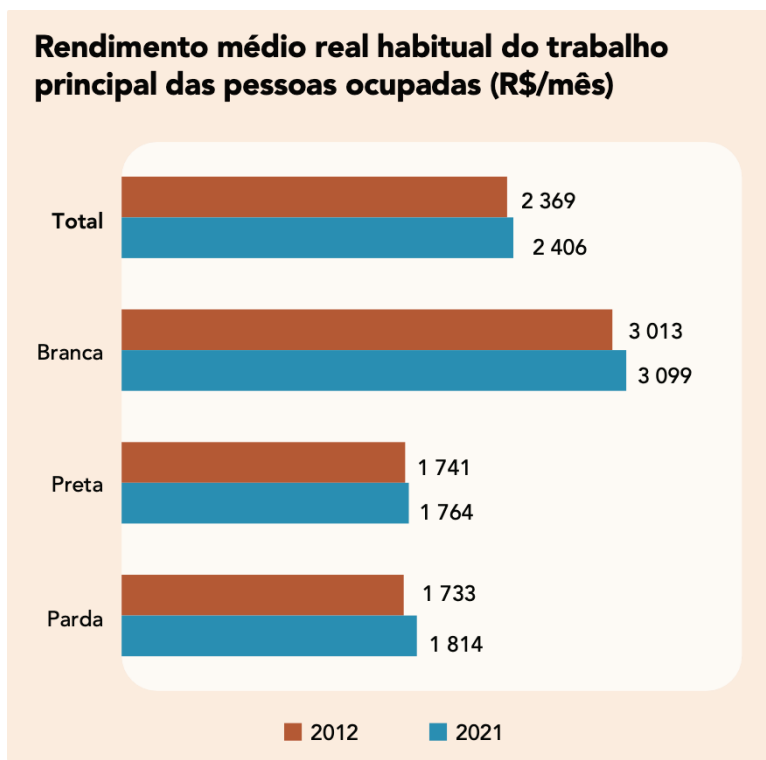
Os argumentos da autora em questão elucidam que as desigualdades de trabalho e renda quando comparadas junto à população branca e população negra vai além do mero debate sobre ter ou não ter qualificações para assumir determinada função, tendo em vista que essa desigualdade reflete os mecanismos discriminatórios que se sobrepõem contra os negros nos diversos espaços de trabalho.

Dados do IBGE (2022) indicam que no ano de 2021, a taxa de desocupação foi de 11,3% para a população branca, 16,5% para a preta e 16,2% para a parda. Ou seja, a taxa de desocupação de pretos e pardos é superior à taxa da população branca.

Já as taxas de subutilização destas populações foram, respectivamente, 22,5%, 32,0% e 33,4%. Em 2021, a taxa de informalidade da população ocupada era 40,1%, sendo 32,7% para os brancos, 43,4% para os pretos e 47,0% para os pardos. O rendimento médio dos trabalhadores brancos (R\$3.099) superava muito o de pretos (R\$1.764) e pardos (R\$1.814) em 2021. Mais da metade (53,8%) dos trabalhadores do país em 2021 eram pretos ou pardos, mas esses grupos, somados, ocupavam apenas 29,5% dos cargos gerenciais, enquanto os brancos ocupavam 69,0% deles. (IBGE, 2022, p.03).

Os dados revelam a desigualdade racial presente no mercado de trabalho a julgar que pessoas pretas e pardas têm um rendimento médio mensal inferior à população branca, como exposto na figura 03.

Figura 03



Fonte: IBGE, 2022

Portanto, o conteúdo do quadro 04 apresenta os objetivos e metas para a área do trabalho e renda no município de Itajaí-SC, com vistas ao atendimento de um direito fundamental para a sobrevivência humana, direito este previsto no texto constitucional de 1988 e, trata-se de um direito que pode potencializar ou prejudicar o acesso aos outros direitos, quando não acessado. A garantia de boas condições de trabalho e renda é fundamental para a superação da pobreza e pode também contribuir para a redução das desigualdades sociais e, no caso da população negra e indígena, contribui para o enfrentamento das desigualdades raciais.

Quadro 04 - Plano de Ação Eixo Trabalho e Renda

Diretrizes	Objetivos	Metas	Prazo Execução	Monitoramento		Responsável	Corresponsáveis	Eixos e diretrizes nacionais
				Indicadores de Resultados	Prazo			
Desencadear um processo de ampliação das oportunidades para a população negra e indígena no mercado de trabalho público e privado do município.	Criar programas, de forma regular, que visem a qualificação da população negra e indígena no mercado de trabalho.	<p>1. Ofertar cursos de qualificação profissional tais como: empreendedorismo; informática recursos digitais; gestão financeira; formação de lideranças para o mercado de trabalho, etc.;</p> <p>2. Ofertar cursos específicos para mulheres negras e indígenas e para jovens negros de ambos os gêneros (masculino e feminino).</p>	Anualmente	Número de cursos realizados durante o ano.	Anualmente	Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico	SESC SENAC	Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial Lei 14.532/2023, que tipifica como crime de racismo a injúria racial Lei Caó/1989
	Criar programas, de forma regular, que visem a inserção da população negra e indígena no mercado de trabalho.	<p>1. Desenvolver programas que contribuam para o ingresso de pessoas negras e indígenas, no mercado de trabalho;</p>	Anualmente	Número de ações realizadas durante o ano.	Anualmente	Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico	SESC SENAC SENAI IFSC	Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial Decreto nº 6.872/2007, que

	<p>profissional, bem como da elevação de sua escolarização.</p>	<p>2. Identificar e articular programas e projetos de qualificação profissional existentes no município;</p> <p>3. Implantar políticas de ações afirmativas nos programas e/ou projetos existentes de qualificação e do aperfeiçoamento profissional.</p>						<p>Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Lei 14.532/2023, que tipifica como crime de racismo a injúria racial</p> <p>Lei Caó/1989</p>
<p>Formar parceria com o grupo NAM para orientar e qualificar os migrantes, por meio de cursos em diversas áreas profissionais.</p>	<p>1. Criar cursos gratuitos nas mais variadas áreas profissionais destinados para os migrantes;</p> <p>2. Realizar orientação jurídica acerca do direito internacional, direito do trabalho e todas as demais áreas correlatas.</p>	<p>Anualmente</p>	<p>Número de cursos realizados durante o ano.</p> <p>Número de migrantes atendidos.</p>	<p>Anualmente</p>	<p>Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico</p>	<p>Univali</p>	<p>Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Lei 14.532/2023, que tipifica como crime de racismo a injúria racial</p> <p>Lei Caó/1989</p>	

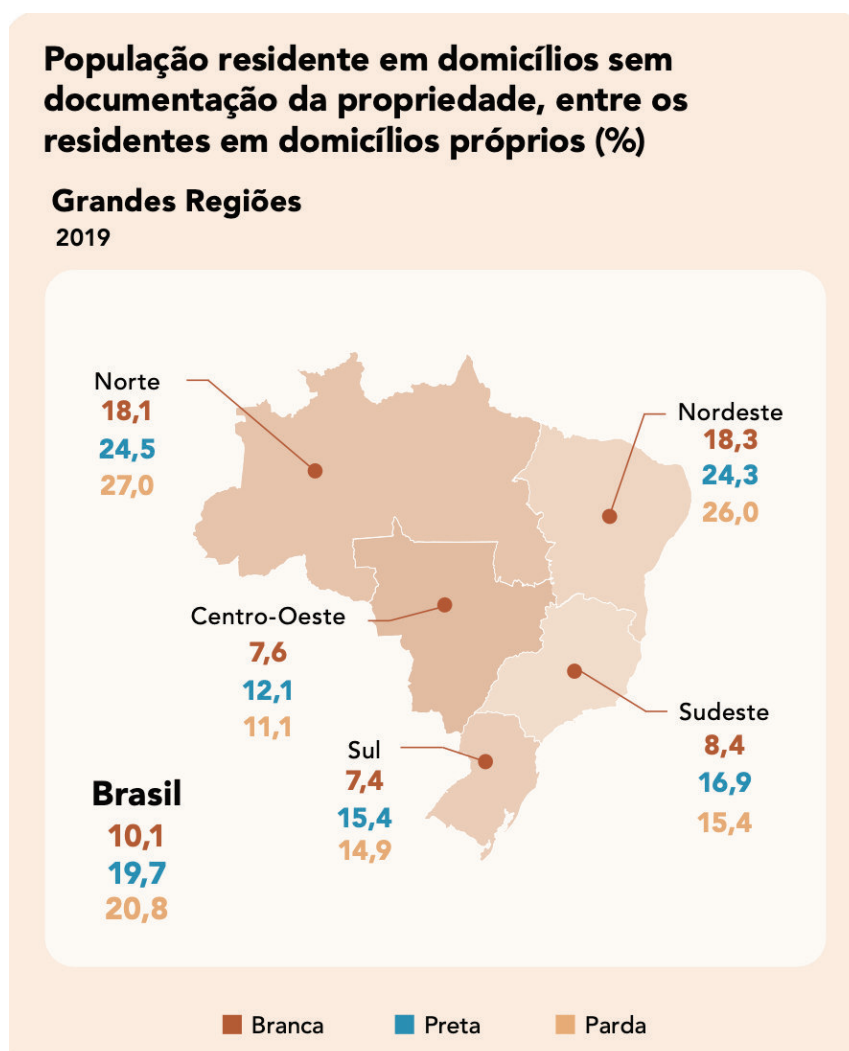
	<p>Criar, incentivar e estimular ações em espaços culturais, de moda, artesanais e gastronômicos para fomentar o empreendedorismo da população negra e indígena.</p>	<p>1. Criar oportunidades de trabalho e renda para empreendedoras(es) negras(os) e indígenas;</p> <p>2. Criar espaço para circulação de Moda, Gastronomia, Artesanato, bens e produtos de valor artístico e cultural, ligados a cultura negra e indígena;</p> <p>3. Fomentar o mercado criativo, por meio de vivência coletivas, de economia compartilhadas, economia circular e economia sustentável, economia solidária, etc.;</p> <p>4. Estimular o empreendedorismo cultural da população negra e indígena e estimular o acesso ao mercado criativo;</p> <p>5. Propiciar o intercâmbio de identidades e saberes entre os</p>	<p>Anualmente</p>	<p>Número de ações realizadas durante o ano. Número de pessoas negras e indígenas participantes na qualidade de empreendedores(as).</p>	<p>Anualmente</p>	<p>Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico</p>	<p>FCI</p>	<p>Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Lei 14.532/2023, que tipifica como crime de racismo a injúria racial</p> <p>Lei Caó/1989</p>
--	--	--	-------------------	---	-------------------	--	------------	--

2.5) Habitação e saneamento

O eixo temático da habitação e saneamento envolve as propostas relativas à promoção da igualdade social na área, combatendo a segregação urbana da população negra e fomentando o acesso à moradia por essa população.

De acordo com os dados do IBGE (2022), a população negra (pretos e pardos) têm maior insegurança de posse de moradia, visto que 20,8% das pessoas pardas e 19,7% das pessoas pretas residentes em domicílios próprios não tinham documentação da propriedade, enquanto a proporção entre as pessoas brancas era praticamente a metade 10,1%.

Figura 04



Fonte: IBGE, 2022

Considerando que a moradia é um direito fundamental do ser humano e que, conforme dados da figura 04, a prevalência de insegurança de posse de moradia está localizada na

população negra, fica evidente que se faz necessária intervenção do poder público para dirimir esse problema.

Acerca disso, o texto do Estatuto da Igualdade Racial indica que:

Art. 35. O poder público garantirá a implementação de políticas públicas para assegurar o direito à moradia adequada da população negra que vive em favelas, cortiços, áreas urbanas subutilizadas, degradadas ou em processo de degradação, a fim de reintegrá-las à dinâmica urbana e promover melhorias no ambiente e na qualidade de vida.

Parágrafo único. O direito à moradia adequada, para os efeitos desta Lei, inclui não apenas o provimento habitacional, mas também a garantia da infraestrutura urbana e dos equipamentos comunitários associados à função habitacional, bem como a assistência técnica e jurídica para a construção, a reforma ou a regularização fundiária da habitação em área urbana. (Brasil, 2010).

Como está exposto no Estatuto da Igualdade Racial, o direito à moradia deve ser concebido tendo como suposto uma série de elementos para além da moradia física em si, pois envolve considerar a estrutura do local, onde será construída a moradia.

“Segundo um estudo do Instituto Trata Brasil, [...] cerca de 32% da população negra não possui acesso ao abastecimento de água e 37% vivem em regiões sem rede de esgoto. A maioria são pessoas com menos de 19 anos, que não completaram o ensino fundamental”. (Habitat para a Humanidade Brasil, 2024, s/p.).

Ademais,

A Síntese de Indicadores Sociais (SIS), feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2018, apontou que, 54,7% dos domicílios em que a pessoa residente era negra ou parda tinham acesso aos serviços de abastecimento de água, rede de esgotamento e coleta direta ou indireta de lixo. Mas, entre os domicílios em que a pessoa residente era branca, o índice sobe para 72,1%. Para as mulheres negras, sobretudo mães solo, a situação é ainda pior. Segundo o estudo “O saneamento e a vida da mulher brasileira”, 41 milhões de mulheres não têm acesso adequado à infraestrutura sanitária e ao saneamento, sendo que 40% são mães negras e solteiras. (Habitat para a Humanidade Brasil, 2024, s/p.).

Nessa perspectiva, o conteúdo do quadro 05 apresenta os objetivos e metas para a área da habitação e saneamento no município de Itajaí-SC, com vistas ao atendimento de um direito fundamental da população negra e indígena.

Quadro 05 - Plano de Ação Eixo Habitação e Saneamento

Diretrizes	Objetivos	Metas	Prazo Execução	Monitoramento		Responsável	Corresponsáveis	Eixos e diretrizes nacionais
				Indicadores de Resultados	Prazo			
Promover o direito universal à moradia digna, a democratização do acesso à terra urbanizada e aos serviços públicos de qualidade, melhorando as condições de habitabilidade da população de baixa renda, com ênfase na valorização das culturas das etnias.	Qualificar a forma de preenchimento das fichas de atendimento e cadastros no que se refere ao quesito raça/cor/etnia.	1. Ofertar formação continuada aos profissionais que preenchem as fichas de atendimento e cadastros, de forma que os mesmos preencham o corretamente o item correspondente ao quesito raça/cor/etnia;	Anualmente	Número de formações realizadas no ano.	Anual e	Secretaria Municipal de Desenvolvimento Urbano e Habitação	Não se aplica.	Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial
		2. Vincular com o Plano local de habitação de interesse social.						Política Nacional de Saúde Integral da População Negra – 2009
	Criar programas habitacionais com recorte étnico-racial	1. Criar programas com moradia destinada para mulheres negras e mães solo/ mulheres chefes de família;	Anualmente	Número de moradias destinadas para o público em questão.	Anual e	Secretaria Municipal de Desenvolvimento Urbano e Habitação	COMDIM CMH	Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial Decreto nº 6.872/2007, que

	<p>Viabilizar o acesso à assessoria jurídica, de engenharia e de arquitetura a indivíduos, grupos e movimentos sociais na área de habitação de interesse social.</p>	<p>1. Criar um escritório do CAU (Conselho de Arquitetura e Urbanismo) nas dependências da prefeitura, por meio de convênio para atender famílias na assistência de requalificação da moradia;</p> <p>2. Vincular com o Plano local de habitação de interesse social.</p>	<p>Anualmente</p>	<p>Criação do CAU no prazo determinado .</p> <p>Número de famílias negras e indígenas atendidas pelo CAU durante o ano.</p>	<p>Anualmente e</p>	<p>Secretaria Municipal Desenvolvimento Urbano e Habitação</p>	<p>Procuradoria Geral do Município CMH CAU</p>	<p>Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Política Nacional de Saúde Integral da População Negra – 2009</p>
<p>Promover as regularizações fundiárias e a requalificação urbanística de infra-estrutura em locais já ocupados e em condições de habitabilidade segundo os elementos contidos na REURB.</p>	<p>1. Criar regras e procedimentos para que prédios, terrenos, assentamentos, ocupações, empreendimentos diversos, em áreas com características urbanas, antes irregulares por descumprimento de parâmetros urbanísticos, possam ser oficializados nos termos das leis aplicáveis, e se tornar,</p>	<p>Anualmente</p>	<p>Número de regularizações fundiárias e de requalificação urbanística realizadas durante o ano para famílias negras e indígenas.</p>	<p>Anualmente e</p>	<p>Secretaria Municipal Desenvolvimento Urbano e Habitação</p>	<p>SEMASA CMH</p>	<p>Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Política Nacional de Saúde Integral da População Negra – 2009</p>	

<p>que se encontram em áreas irregulares.</p>	<p>legislação, para que os operadores de saneamento tenham segurança jurídica para empreender projetos;</p> <p>2. Realizar encontros com o Poder Legislativo do município para encontrar soluções e arranjos institucionais mais adequados ao atendimento das famílias que se encontram em áreas irregulares.</p>	<p>Anualmente</p>	<p>regularização do saneamento básico em áreas irregulares. Número de encontros e reuniões realizadas com o poder legislativo municipal e demais secretarias para encontrar as soluções e arranjos institucionais adequados.</p>	<p>Anualment e</p>	<p>SEMASA</p>	<p>Representantes da Câmara de Vereadores</p>	<p>Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Política Nacional de saúde Integral da População Negra – 2009</p>
<p>Ampliar a divulgação do programa de tarifa social da água para a população negra e indígena.</p>	<p>1. Divulgar a existência e a forma de acesso do programa de tarifa social da água em espaços como os CRAS, CREAS, UBS, etc., por meio de reuniões e distribuição de materiais informativos, folders;</p> <p>2. Priorizar o</p>	<p>Anualmente</p>	<p>Percentual de famílias negras e indígenas beneficiárias da tarifa social da água. Número de reuniões realizadas e materiais entregues.</p>	<p>Anualment e</p>	<p>SEMASA</p>	<p>SMAS SMS</p>	<p>Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Política Nacional de Saúde Integral</p>

2.6) Cultura

O eixo temático da cultura envolve as propostas relativas à promoção da igualdade social na área, com a manutenção, prevenção e divulgação da cultura afro-brasileira e indígena no município de Itajaí-SC.

A constituição das bases materiais e econômicas da cultura brasileira estão diretamente ligadas às lutas e a herança da população negra no país, contudo, esses legados passaram por um longo processo de invisibilização e apagamento. Foi a partir do decreto n. 3.551/2000, com o reconhecimento da dimensão imaterial do patrimônio cultural, que a contribuição incontestável das populações negra e indígena para o patrimônio cultural do Brasil e as práticas e ofícios dessa parte da população começaram a ser pensadas como objeto de reconhecimento e salvaguarda por parte dos órgãos públicos de patrimonialização. (Alves, 2023, s/p.)

Na entrada dos anos 2000 o governo federal insere na pauta governamental diversas iniciativas e políticas públicas institucionalizando ações voltadas para atendimento das demandas da população negra e indígena do país. "É no seio dessas políticas que uma série de bens da cultura afrodescendente são registrados como patrimônio cultural imaterial. O Samba de Roda do Recôncavo Baiano (2004), Ofício das Baianas de Acarajé (2005), Jongo do Sudeste (2005), Tambor de Crioula (2007), Capoeira (2008) e outros". (Alves, 2023, s/p.).

As iniciativas públicas que visam dar visibilidade e promover a cultura da população negra e indígena contribuem para "[...] fortalecer a identidade étnico-racial; promovem a auto-estima e a autoconfiança de negros e negras e de indígenas; têm forte relação com a memória e a tradição oral; resgatam processos de luta e resistência, valorizam e mostram os feitos dessas populações; trazem aspectos negados dessas culturas". (UNICEF, 2008, s/p.).

Tendo isso em vista, no quadro 06 estão elencados objetivos e metas para o fortalecimento da cultura afro-brasileira e indígena no município de Itajaí.

Quadro 06 - Plano de Ação Eixo Cultura

Diretrizes	Objetivos	Metas	Prazo Execução	Monitoramento		Responsável	Corresponsáveis	Eixos e diretrizes nacionais
				Indicadores de Resultados	Prazo			
Promover e fomentar a cultura afro-brasileira, garantir o preceito constitucional de liberdade de credo, assim como combater a intolerância religiosa e promover o respeito aos adeptos de religiões de matriz africana	Proteger a diversidade cultural.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Acompanhamento dos processos de registro e tombamento e identificação de outros possíveis candidatos à patrimônio material e imaterial; 2. Encaminhamento de solicitação de Registro dos Povos e Comunidades Tradicionais. 3. Desenvolvimento de programas de parcerias intersetoriais, no âmbito estadual e federal, para projetos de promoção e pesquisa sobre 	Anualment e	Número de encaminhamentos realizados.	Anualment e	Fundação Cultural Itajaí	Câmara Setorial de Expressões Afro-brasileiras Conselho Municipal de Patrimônio Cultural de Itajaí	<p>CF/88; Art. 215</p> <p>Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Lei 14.532/2023, que tipifica como crime de racismo a injúria racial</p> <p>Lei Caó/1989</p>

	Mapear os projetos de manifestações culturais africanas, afro-brasileiras e indígenas contemplados pelo Projeto Arte nos Bairros.	Adesão de políticas de ação afirmativas no Projeto Arte nos Bairros.	Anualment e	Número de projetos contemplados pelo Projeto Arte nos Bairros.	Anualment e	Fundação Cultural Itajaí	Câmara Setorial de Expressões Afro-brasileiras	CF/88- Art. 215; Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial Lei Rouanet Lei nº 13.018/2014
	Inserir artistas, produtores, técnicos e agentes culturais negros e indígenas no mercado cultural do município.	Realizar capacitações para a população negra e indígena sobre planejamento, execução, gestão e captação de recursos direcionados para os editais a serem contemplados pelas Leis Paulo Gustavo, Aldir Blanc, Projeto Arte nos Bairros e Lei Municipal de Incentivo.	Anualment e	Número de cursos realizados durante o ano. Número de pessoas negras e indígenas participantes dos cursos.	Anualment e	Fundação Cultural Itajaí	Câmara Setorial de Expressões Afro-brasileiras	Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial Lei Rouanet Lei do Plano Nacional de Cultura
	Promover o conhecimento da História do patrimônio material e imaterial da cultura negra.	1. Inserir a Virada AfroCultural de Itajaí que vem sendo realizada anualmente pela Sociedade	Anualment e	Número de festejos inseridos no Calendário Oficial do município por	Anualment e	Fundação Cultural Itajaí	Conselho Municipal de Patrimônio Cultural de Itajaí Comissão Setorial de	CF/88-Art. 215; Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de

		<p>Cultural e Beneficente Sebastião Lucas no Calendário Municipal, consoante a data de aniversário da instituição.</p> <p>2. Inserir a Caminhada de Iemanjá no Calendário Municipal.</p> <p>3. Inserir a Festa de Nossa Senhora do Rosário no Calendário Municipal;</p> <p>4. Inserir a Lei Municipal nº 6.506, de 03 de abril de 2014, que institui no calendário oficial do município o Dia Municipal da Mulher Afrodescendente ;</p> <p>5. Reconhecer e difundir a diversidade cultural em todo o território municipal, através de</p>		de meio decreto.		<p>Expressões Afro-brasileiras</p> <p>CONEGI</p>	<p>Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Lei do Plano Nacional de Cultura</p> <p>Programa Nacional de Patrimônio Imaterial</p>
--	--	---	--	------------------	--	--	--

2.7) Esporte e Lazer

O eixo temático do esporte e lazer envolve as propostas relativas à promoção da igualdade social na área, com ênfase no fomento ao acesso da população negra e indígena às práticas desportivas e aos equipamentos públicos de esporte e lazer, especialmente nas periferias.

Acerca do direito ao esporte e ao lazer, o Estatuto da Igualdade Racial indica que a população negra tem direito a participar de atividades relacionadas ao esporte e ao lazer, as quais necessitam ser adequadas a seus interesses e condições, de modo a contribuir para o patrimônio cultural de sua comunidade e da sociedade brasileira. O texto segue afirmando que nos art.21 e 22 que:

Art. 21. O poder público fomentará o pleno acesso da população negra às práticas desportivas, consolidando o esporte e o lazer como direitos sociais.

Art. 22. A capoeira é reconhecida como desporto de criação nacional, nos termos do art. 217 da Constituição Federal.

§ 1º A atividade de capoeirista será reconhecida em todas as modalidades em que a capoeira se manifesta, seja como esporte, luta, dança ou música, sendo livre o exercício em todo o território nacional.

§ 2º É facultado o ensino da capoeira nas instituições públicas e privadas pelos capoeiristas e mestres tradicionais, pública e formalmente reconhecidos. (Brasil, 2010).

É importante salientar que as políticas públicas na área do esporte e lazer favorecem a materialização dos direitos sociais da população negra e indígena, ademais, tais políticas contribuem para "[...] potencializar as dinâmicas sociais, atrair os segmentos populacionais inter e intra territórios [...]". (Cardoso; Milani, 2024, p.05)

No dizer de Zangoni (1998), as ações das políticas públicas de esporte e lazer, passam pelo entendimento de políticas de atividades. Porém, essas políticas públicas devem ultrapassar essa visão reducionista que as restringem ao esporte ou ao lazer. Estes devem ser considerados fenômenos culturais, cujas atividades e ações devem promover a construção de uma sociedade justa e democrática. (Cardoso; Milani, 2024, p.7-8).

Portanto, no quadro 07 estão elencados objetivos e metas para a promoção de atividades de esportes e lazer direcionados à população negra e indígena no município de Itajaí.

Quadro 07 - Plano de Ação Eixo Esporte e lazer

Diretrizes	Objetivos	Metas	Prazo Execução	Monitoramento		Responsável	Corresponsáveis	Eixos e diretrizes nacionais
				Indicadores de Resultados	Prazo			
Pautar a temática da Igualdade Racial, ênfase na população negra, no âmbito do Esporte e Lazer.	Apoiar as iniciativas de resgate, preservação cultural de matriz africana, afro-brasileira e indígena nos seus aspectos artísticos na Educação Física através de parcerias com a SME e FCI.	1. Preservar as atividades artísticas relacionadas com a cultura de matriz-africana, afro-brasileira e/ou indígena; 2. Promover parcerias com as demais secretarias e fundações a fim de realizar ações voltadas para a valorização cultural das manifestações de matriz africana, afro-brasileira e/ ou indígena.	Anualment e	Número de ações realizadas a cada semestre.	Semestral mente	Fundação Municipal de Esporte e Lazer	SME FCI	Lei Nº 10.639/2003 Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial

	<p>Promover formação e/ou formação continuada em letramento racial para os profissionais de Educação Física e atletas.</p>	<p>1. Constituir cronograma que contenha diversas atividades, tais como letramento racial e palestras, as atividades devem ser direcionadas aos profissionais de Educação Física e atletas;</p> <p>2. Nos cursos de formação, formação continuada e capacitação deve ser dada prioridade para contratar profissionais negros(as) ou indígenas e que tenham experiências em processos de capacitações na temática étnico-racial;</p> <p>3. A carga horária das capacitações deve ser no mínimo de 04 horas.</p>	<p>Anualment e</p>	<p>Número de atividades previstas no calendário anual.</p> <p>Número de profissionais e atletas capacitados.</p>	<p>Anualmen te</p>	<p>Fundação Municipal de Esporte e Lazer</p>	<p>SME CONEGI</p>	<p>Lei Nº 10.639/2003</p> <p>Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p>
--	--	--	------------------------	--	------------------------	--	-----------------------	--

		<p>1. Elaborar projeto que reconheça a Capoeira como patrimônio imaterial do município;</p> <p>2. Inserção do Dia da Capoeira no Calendário Municipal;</p> <p>3. Realização de evento alusivo a data;</p> <p>4. Democratização e divulgação das informações sobre grupos de capoeira residentes na cidade.</p>		<p>Inserção do Dia da Capoeira no Calendário Municipal de Itajaí.</p>	<p>Anualmente</p>	<p>Fundação Municipal de Esporte e Lazer</p>	<p>Conselho Municipal de Patrimônio FCI</p>	<p>Lei Nº 10.639/2003</p> <p>Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p>
--	--	--	--	---	-------------------	--	---	--

	<p>Fomentar agentes e coletivos de capoeira na cidade, no intuito de promover ações de preservação de sua cultura no município.</p>	<p>1. Estabelecer parceria com a SME para a realização da prática da capoeira na rede municipal de ensino;</p> <p>2. Aplicar instrumento jurídico de reconhecimento de utilidade pública e para a isenção de taxas para realização de eventos e isenção tributária;</p> <p>3. Criação de editais simplificados para que os grupos de Capoeira possam ter acesso ao atendimento das demandas específicas como: transporte, uniformes, instrumentos e outros.</p>	<p>Anualment e</p>	<p>Parceria pactuada entre as secretarias</p> <p>Número de formações realizadas</p>	<p>Anualment e</p>	<p>Fundação Municipal de Esporte e Lazer</p>	<p>SME</p> <p>FCI</p>	<p>Lei Nº 10.639/2003</p> <p>Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p>
--	---	---	--------------------	---	--------------------	--	-----------------------	--

	Reconhecer e difundir a diversidade cultural em todo o território municipal.	1. Articular com instituições de ensino superior e técnico pesquisas relacionadas à prática da capoeira e ao resgate de jogos e brincadeiras de matriz africana, afro-brasileira e de povos originários. 2. Valorizar a contribuição de pessoas negras e/ou quilombolas, na formação da sociedade brasileira.		Relatório com o mapeamento das produções acadêmicas relacionadas à prática da capoeira e ao resgate de jogos e brincadeiras de matriz-africana, afro-brasileira e de povos originários.	Anualmente	Fundação Municipal de Esporte e Lazer	Univali Fundação Cultural	Lei Nº 10.639/2003 Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial
	Debater a respeito de política de ações afirmativas no Programa Bolsa Esportiva e na Lei Municipal de Incentivo ao .	1. Criar GT em parceria com o COMEL; 2. Implementação de políticas de ações afirmativas no programa Bolsa Esportiva.	2026 (para a criação do GT). 2027 (para as políticas de ações afirmativas)	Portaria contendo a composição do GT. Número de pessoas contempladas pelas políticas de ações afirmativas.	Anualmente	Fundação Municipal de Esporte e Lazer	COMEL CONEGI	Decreto Nº 6.872, de 4 de Junho de 2009 Programa Federal de Ações Afirmativas Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial

		Verificar o quantitativo de pessoas negras e indígenas que realizam práticas esportivas.	1. Realizar levantamento em parceria com a Fundação Municipal de Esportes do percentual de participação da população negra e indígena nas atividades esportivas; 2. Vincular com o Plano Municipal de Saúde.	2026	Quantitativo de pessoas negras e indígenas que realizam práticas esportivas.	Anualmente	Fundação Municipal de Esporte e Lazer	SMS	Política Nacional de saúde Integral da População Negra – 2009 Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial
--	--	--	---	------	--	------------	---------------------------------------	-----	--

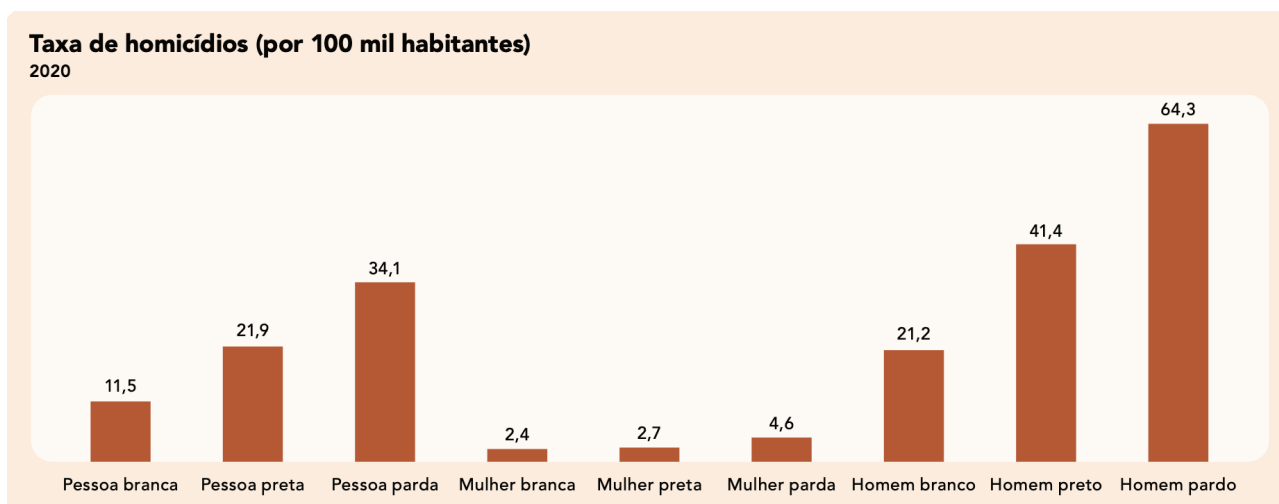
2.8) Segurança e Justiça

O eixo temático da segurança e justiça envolve as propostas relativas à promoção da igualdade social na área, combatendo o racismo institucional, a violência policial e a discriminação da população negra e indígena e periférica.

Dados do IBGE (2022) indicaram que no ano de 2020 ocorreram 49,9 mil homicídios no país, ou 23,6 mortes por 100 mil habitantes. Entre as pessoas brancas, a taxa foi de 11,5 mortes por 100 mil habitantes. Entre as pessoas pardas, a taxa foi de 34,1 mortes por 100 mil habitantes e, entre as pessoas pretas, foi de 21,9 mortes por 100 mil habitantes.

Esses dados evidenciam que a taxa de homicídios é maior para a população negra, ou seja, para pessoas pretas e pardas, fato que denota que a população negra é maioria das vítimas da violência. Nesse recorte, observamos, a partir dos dados na figura 05 que a violência acomete mais os homens negros do que as mulheres negras. Esses dados revelam que a violência, conforme visto no capítulo primeiro, é um fenômeno que vem se perpetuando através da formação da identidade da população negra no Brasil e que, portanto, é imprescindível a constituição de políticas públicas para o seu enfrentamento.

Figura 05

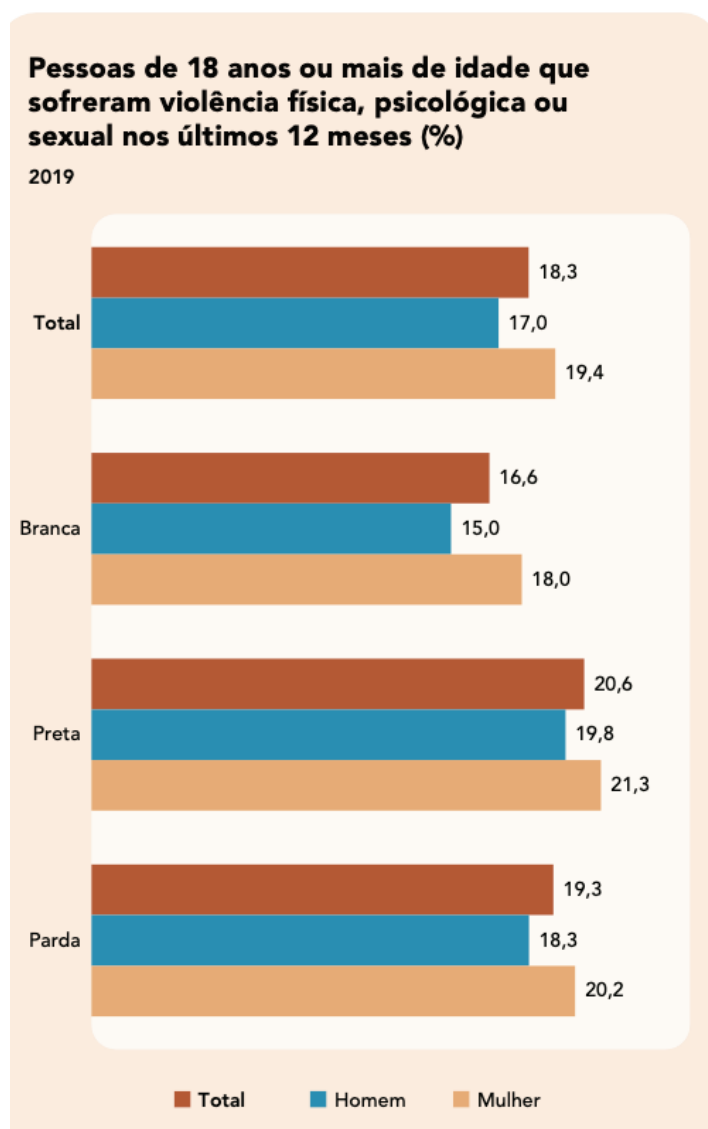


Fonte: IBGE, 2022

A figura 06 expõe dados relativos à violência física, psicológica ou sexual e novamente é possível inferir que essas violências atingem mais a população negra,

entretanto, são mais expressivas no universo da mulher, tanto para as mulheres negras quanto para as mulheres brancas.

Figura 06



Fonte: IBGE, 2022

Se considerarmos o debate de gênero e a questão étnico-racial e os índices de violência que acometem as mulheres negras e indígenas, verificamos a necessidade de realizar:

[...] uma abordagem interseccional demonstra que as desigualdades que estruturam as trajetórias das mulheres negras acarretam numa subinclusão e superinclusão das problemáticas concernentes das relações das margens, seja pelo tratamento inadequado frente ao problema racial dentro da violência de gênero, seja pela repressão penal que garante a questão racial como mecanismo

de violência institucional. A discriminação em face das mulheres contribui para uma vulnerabilidade sexual que pode ser verificada nos altos índices de mortalidade, [...]: morre 1,7 mulheres negras a mais que mulheres brancas. Mas essa problemática é notificada como um problema de todas, universalizando novamente, as trajetórias, já que quando se trata de movimento, elas se generalizam também. Deste modo, a necessidade de enegrecer o feminismo, nunca se tornou tão urgente, na seara da disposição, do controle e da visibilidade dos corpos negros. (Magalhães, s/a, s/p.)

Portanto, ao se considerar a violência de gênero, se faz necessário realizar um recorte étnico-racial, aplicando o princípio da equidade, visto que não se pode homogeneizar experiências e vivências que são tão específicas quando se trata de violência contra mulheres negras e mulheres indígenas.

Nessa linha de raciocínio, no quadro 08 estão elencados objetivos e metas para a área da segurança e justiça direcionados à população negra e indígena no município de Itajaí.

Quadro 08 - Plano de Ação Segurança e Justiça

Diretrizes	Objetivos	Metas	Prazo Execução	Monitoramento		Responsável	Corresponsáveis	Eixos e diretrizes nacionais
				Indicadores de Resultados	Prazo			
	Realizar capacitações destinadas à formação continuada em letramento racial para a Guarda Municipal e Agentes de Trânsito	<p>1. Instituir de calendário oficial para formação de agentes de segurança pública sobre educação antirracista e direitos humanos;</p> <p>2. Nos cursos de formação, formação continuada e capacitação deve ser dada prioridade para contratar profissionais negros(as) ou indígenas e que tenham experiências em processos de capacitações na temática étnico-racial;</p> <p>3. A carga horária das capacitações deve ser no mínimo de 8h para a execução de cada atividade.</p>	Anualmente	Número de atividades previstas no cronograma anual. Número de profissionais capacitados(as).	Anualmente	Secretaria Municipal de Segurança Pública	Secretaria Municipal de Administração e Gestão de Pessoas Escola Guardada Edutran	Plano Juventude Negra Viva Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial
	Realizar campanhas e distribuir materiais informativos sobre a Lei 14.532, de 2023,	<p>1. As campanhas devem ser realizadas de forma regular durante o ano,</p>	Semestralmente	Número de campanhas realizadas	Semestralmente	Secretaria Municipal de Segurança Pública	Guarda Municipal CONEGI	Lei nº 14.532/2023 Decreto nº 4.886/2003, que

	<p>que tipifica como crime de racismo a injúria racial, nas instituições da rede municipal de ensino.</p>	<p>preferencialmente uma campanha por trimestre;</p> <p>2. Os materiais devem ser elaborados de forma didática, com linguagem clara e acessível para toda a comunidade;</p> <p>3. Nas atividades socioeducativas nas quais a Guarda Municipal e os Agentes de Trânsito forem convidados a participar na rede municipal de ensino devem ser entregues pelos profissionais os materiais elaborados com esse objetivo.</p>	<p>Anualmente</p>	<p>Número de registros em ata das</p>	<p>Anualmente</p>	<p>Secretaria Municipal de</p>	<p>RAIPSV</p>	<p>institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Lei Caó/1989</p>
<p>Contribuir na elaboração do protocolo de</p>	<p>Na elaboração do protocolo deve haver profissionais</p>	<p>Anualmente</p>	<p>Anualmente</p>	<p>Número de registros em ata das</p>	<p>Anualmente</p>	<p>Secretaria Municipal de</p>	<p>RAIPSV</p>	<p>Lei nº 14.532/2023</p>

	atendimento das vítimas de situações de racismo em conjunto com a rede intersetorial.	representantes da Guarda Municipal, GPCAMI e atendentes do COI.		reuniões com a rede intersetorial.		Segurança Pública	CONEGI MP	Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial
	Criar protocolo de abordagem que garanta o respeito aos direitos humanos, incluindo casos de abordagens truculentas, violências e mortes evitáveis, com ênfase no combate ao estereótipo negativo da juventude negra.	Combater o perfilamento racial, o "suspeito de cor".	Anualmente	Decreto do protocolo de abordagem.	Anualmente	Secretaria Municipal de Segurança	MP Defensoria Pública RAIPSV	Plano Juventude Negra Viva Lei nº 14.532/2023
	Qualificar a análise dos dados relativos ao atendimento das demandas da população negra.	1. Garantir que o quesito raça/cor seja obrigatório em todos os formulários de segurança pública de responsabilidade do município; 2. Aprimoramento da análise qualitativa dos dados referentes às situações de racismo, garantindo	Anualmente	Publicização do Boletim Informativo contendo recorte étnico-racial das vítimas de violências.	Anualmente	Secretaria Municipal de Segurança Pública	RAIPSV Univali	Lei nº 14.532/2023 Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial

		<p>publicação anual de Boletim Informativo das situações de violências contendo recorte étnico-racial;</p> <p>3. Os dados do Boletim Informativo devem contribuir na elaboração de políticas públicas destinadas à promoção da igualdade racial.</p>						
<p>Capacitar os atendentes do Centro de Operações e da Ouvidoria da Guarda Municipal para o atendimento humanizado das demandas relacionadas a situações de racismo.</p>		<p>1). Instituir de calendário oficial para formação de atendentes do COI e da Ouvidoria da Guarda Municipal sobre denúncias de abordagens indevidas e/ou violentas com foco no combate ao racismo;</p> <p>2. Nos cursos de formação, formação continuada e capacitação deve ser dada prioridade para contratar profissionais negros(as) ou indígenas e que tenham experiências em processos de capacitações na temática étnico-racial;</p> <p>3. A carga horária das capacitações deve ser</p>	<p>Anualmente</p>	<p>Número de profissionais capacitados.</p> <p>Número de atendimentos relacionados a situações de racismo registrados.</p> <p>Relatórios informativos sobre os atendimentos realizados.</p>	<p>Anualmente</p>	<p>Secretaria Municipal de Segurança Pública</p>	<p>Guarda Municipal MP</p>	<p>Lei nº 14.532/2023 Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial Lei Caó/1989</p>

2.9) Política Internacional

O eixo Política Internacional se faz necessário tendo em vista que, em Itajaí encontra-se um terminal Portuário de grande porte que faz com que chegue ao município muitas cargas oriundas de vários países e assim, além das cargas, os grandes navios trazem também muitas pessoas, as quais, por vezes, chegam ao município de forma clandestina, em busca de melhores condições de vida, como é o caso de refugiados haitianos e angolanos. (Portela; Machado, 2023).

Acerca disso, Portela e Machado (2023, p.44) informam que:

Segundo a Pastoral do Migrante da Região de Itajaí (2020), há aproximadamente dois mil haitianos residindo na cidade. Para além do número de habitantes, a Pastoral assinala uma série de dificuldades de inclusão do imigrante haitiano na cidade catarinense, desde as condições precarizadas de trabalho, como a dificuldade de acesso às políticas públicas e a vivência de práticas de xenofobia e preconceito.

No entanto, os autores em questão argumentam que mesmo com tais dificuldades, no município de Itajaí surgiu uma importante associação de iniciativa dos próprios migrantes com intuito de contribuir para o fortalecimento dos haitianos residentes no município.

Por sua vez, quanto aos angolanos Silva (2013, p.21) explica que “Esta comunidade de “angolanos/as”⁸ em Itajaí tem seu momento inicial representado na dispersão ocasionada pelo início da guerra civil em Angola (1975-2001), quando um grupo de pessoas parte de Angola atravessando as águas do Atlântico para o porto de Itajaí, [...]”

Em Itajaí, no ano de 2008, foi constituído a Associação dos Naturais e Amigos de Angola (ANANG), mediante a qual:

[...] se organizaram formalmente com objetivo de conseguirem um maior diálogo com a representação do governo angolano no Brasil, com a finalidade de regularizarem sua situação enquanto pertencentes a Angola, bem como facilitar as iniciativas que visassem uma maior aproximação entre aqueles que se refugiaram em Itajaí e a sociedade brasileira não pertencente a este coletivo. (Silva, 2013, p.68).

De acordo com Silva (2013) há dois motivos principais para constituição da ANANG: 1) regulamentação de documentos no Brasil e 2) realização das festas Angolanas, agora em solo brasileiro. “Deste modo, as ações da ANANG têm papel importante na regulamentação e reconhecimento”. (Silva, 2013, p.78).

Cabe salientar que, sobre este tema, o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PLANAPIR) indica para a necessidade de:

I - aprimorar a articulação entre a política externa brasileira e as políticas nacionais de promoção da igualdade racial; II - prosseguir com o fortalecimento da relação com organismos internacionais de proteção aos direitos humanos; III - fomentar o intercâmbio e a cooperação internacional de experiências em matéria de proteção e promoção dos direitos humanos; (Brasil, 2009, s/p.).

Assim, observa-se que devem ser empreendidos esforços no sentido de assegurar os direitos humanos de migrantes afro-descendentes que chegam ao Brasil. Portanto, no quadro 09 estão elencados objetivos e metas para a política internacional direcionados à população de migrantes afrodescendentes do município de Itajaí.

Quadro 09 - Plano de Ação Eixo Política Internacional

Diretrizes	Objetivos	Metas	Prazo de Execução	Monitoramento		Responsável	Corresponsáveis	Eixos e diretrizes nacionais
				Indicadores de Resultados	Prazo			
Implantar mecanismos internacionais de proteção aos migrantes e combate à xenofobia.	Fomentar parcerias para o cadastramento dos migrantes ilegais e legais que ingressam no município.	<p>1. Elaborar um requerimento à delegacia da Polícia Federal, solicitando que informe a Prefeitura Municipal sempre que for localizado um migrante no município;</p> <p>2. Elaborar a tabulação dos dados, gerando um perfil do migrante, através das seguintes informações: origem do estrangeiro, idade, gênero, raça/cor/etnia, motivo,</p>	2026	Número de migrantes identificados com o perfil dos mesmos.	Anualmente	Secretaria Municipal de Assistência Social	NAM Univali	Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial

	Fortalecer o NAM, fomentando parcerias.	1. Incentivar a parceria de representantes do poder público no NAM e nas ações conjuntas;	2026	Número de ações realizadas em parceria.	Anualmente	Secretaria Municipal de Assistência Social	CDHI CONEGI Univali ACHI	Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial
Combater a xenofobia e divulgar os direitos dos migrantes	1. Incluir no calendário de atividades escolares o dia 21 de março: Dia Internacional para a Eliminação do Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Conexas; 2. Incluir em todos os eventos de promoção da igualdade racial o tema: "combate à xenofobia e a divulgação dos direitos	2026	Número de eventos realizados com a temática em questão.	Anualmente	Apenas o item 1 - Secretaria Municipal de Educação Secretaria Municipal de Assistência Social	NAM CONEGI	Lei 14.532/2023, que tipifica como crime de racismo a injúria racial Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial Lei Caó/1989	

2.10) Gestão

O eixo temático da gestão envolve as propostas relativas à construção de estratégias, no sentido de mobilizar o Poder Público Municipal na garantia do cumprimento das metas estabelecidas neste PLAMPIR.

O pressuposto é que o Poder Público Municipal contribua para o aprimoramento das políticas públicas e ações afirmativas necessárias para a garantia dos direitos da população negra e indígena. Entende-se que o Poder Público Municipal desempenha papel fundamental na coordenação do processo de desenvolvimento do PLAMPIR, articulando as diferentes secretarias e fundações municipais, para que de forma intersetorial caminhem na direção do enfrentamento ao racismo e garantindo os direitos humanos da população negra e indígena.

Quadro 10 - Plano de Ação Eixo Gestão

Diretrizes	Objetivos	Metas	Prazo Execução	Monitoramento		Responsável	Corresponsáveis	Eixos e diretrizes nacionais
				Indicadores de Resultados	Prazo			
Desenvolver aspectos que norteiam as práticas de gestão, monitoramento e avaliação do Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial de Itajaí.	Construir um fluxo de atendimento e de encaminhamento de situações de racismo para a rede intersetorial.	<ol style="list-style-type: none"> Estabelecer um fluxo para atender casos de racismo de modo que a rede intersetorial realize os atendimentos de forma adequada; O fluxo deve ser construído de forma coletiva, mediante reuniões a serem estabelecidas com sujeitos representantes de cada segmento que compõe a rede intersetorial; Na construção do fluxo deve-se considerar que, no acolhimento inicial das situações de racismo nos 	2026	A materialização do fluxo, na forma de documento protocolar/orientativo para a rede intersetorial atender situações de racismo.	Anualmente	Secretaria Municipal de Assistência Social	<p>Ministério Público</p> <p>Defensoria Pública</p> <p>Secretaria Municipal de Educação</p> <p>Secretaria Municipal de Saúde</p> <p>Secretaria Municipal de Segurança Pública</p> <p>Secretaria Municipal de Assistência Social</p> <p>Secretaria Municipal de Cultura</p> <p>Fundação Municipal de</p>	<p>Lei Federal nº 7.716/1989</p> <p>Lei 14.532/2023, que tipifica como crime de racismo a injúria racial</p> <p>Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Lei Caó/1989</p>

										Nacional de Promoção da Igualdade Racial
	Contribuir para a o fortalecimento da participação dos movimentos sociais negros nos espaços de controle social.	Elaborar material de divulgação e impresso e online a respeito dos Conselhos de participação, (formas de participação, finalidades, entre outros).	Anualmente	Anualmente	Número de materiais elaborados e distribuídos.	Secretaria Municipal de Promoção da Cidadania	Secretaria Municipal de Assistência Social			Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial
Articular a realização de Conferências para o monitoramento do PLAMPIR do município.	Realizar Conferências para o monitoramento do PLAMPIR.	1. Realização das Conferências Municipais para o monitoramento do PLAMPIR; 2. Apresentação de relatórios, por parte das Secretarias, em torno das ações de Promoção da Igualdade Racial desenvolvidas e em desenvolvimento	1º semestre de 2027		Quantitativo de conferências realizadas Número de relatórios apresentados. Número de campanhas realizadas	Secretaria Municipal de Promoção da Cidadania	Secretaria Municipal de Assistência Social			Decreto nº 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial Decreto nº 6.872/2007, que institui o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O monitoramento e a avaliação são processos que devem fazer parte do planejamento das ações das políticas públicas como um todo, visto possibilitarem o gerenciamento das ações e resultados obtidos por meio da implementação das ações previstas.

O monitoramento pode ser entendido como a produção constante de informações a respeito da realidade em que as ações estão sendo desenvolvidas e a respeito dos resultados das próprias ações. O monitoramento pode gerar informação e definir se a realidade em que o plano de ação, programa ou projeto foi implementado sofreu alguma alteração em relação ao planejamento realizado previamente. Deve-se ter em conta se os objetivos e metas propostas foram alcançadas.

As informações geradas pelo monitoramento podem ser indicadores quantitativos ou qualitativos. Os indicadores quantitativos são expressões numéricas de determinada situação: número de profissionais capacitados, quantitativo de campanhas e materiais produzidos durante o ano para o enfrentamento do racismo em determinada área, etc. Os qualitativos podem ser levantados por meio de uma entrevista, por exemplo, para indicar elementos não quantificáveis, como a qualidade da ação prestada, a percepção dos profissionais e usuários que passaram pelo processo de capacitação ou que foram atendidos em um serviço público, etc.

As informações devem ser levantadas e avaliadas de acordo com um período adequado de tempo. Um projeto que objetive o aprimoramento das informações referentes aos dados cadastrais dos(as) alunos(as) matriculados na rede municipal de ensino no município, por exemplo, pode ser monitorado anualmente, mas uma avaliação dos seus resultados pode depender de um período maior para definir se os resultados atendem aos objetivos propostos, ou se deve haver alguma mudança de planejamento do projeto.

A fonte das informações também é um elemento importante, a julgar que os dados quantitativos utilizados como base para o planejamento podem ser de diversas fontes oficiais, tais como fontes nacionais, estaduais e municipais, ou podem ser dados gerados especificamente para cada projeto ou programa, desde que gerados com validade técnica para sua utilização como fonte de informações. Os dados qualitativos podem proceder de diversas fontes, e é interessante que se tenha um leque amplo de interlocutores que possam dar sua opinião sobre os resultados das ações.

Dessa forma, a consulta a gestores(as), profissionais da área, pais, professores(as), mulheres, pessoas idosas, crianças e adolescentes atendidas nos serviços, é uma possibilidade, entretanto, deve-se ponderar acerca da manutenção de uma metodologia adequada a ser adotada em cada caso, isso pode ampliar os horizontes da avaliação, contribuindo para a adequação das ações propostas.

Tendo em mãos os dados do monitoramento das ações é possível avaliar se as ações realizadas atendem aos objetivos propostos ao longo do planejamento. Além disso, é possível avaliar o processo de implementação das ações, que também pode requerer alterações. Conforme Baptista (2003), os três critérios mais usuais no momento da avaliação são os seguintes: “*Avaliação da eficiência*” que objetiva reestruturar a ação para obter, ao menor custo e ao menos esforço, melhores resultados; “*Avaliação da eficácia*”: onde a eficácia é analisada mediante estudo da adequação da ação para o alcance dos objetivos e das metas previstas no plano de ação e do grau em que os mesmos foram alcançados e “*Avaliação da efetividade*” que diz respeito ao estudo do impacto do planejado sobre a situação, à adequação dos objetivos definidos para o atendimento da problemática objeto da intervenção, ou melhor, ao estudo dos efeitos da ação sobre a questão objeto do planejamento. (Baptista, 2003).

A avaliação é um processo contínuo que pode resultar em mudanças no planejamento como um todo, seja na forma de realizar as ações, seja nas ações propriamente ditas. Esse processo de avaliação deve ter como fundamento uma avaliação coletiva, participativa e dialogada, em que os diversos atores tenham voz para expressar suas ideias, opiniões e constatações sobre as ações realizadas. A avaliação deve ser realizada e divulgada amplamente para garantir a transparência das ações efetivadas.

À vista disso, no que concerne ao acompanhamento, avaliação e monitoramento do Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial de Itajaí, destaca-se que cada órgão ou instituição envolvida na construção do Plano de Ação, em conjunto com a Comissão de monitoramento do PLAMPIR a ser instituída pelo CONEGI, tem a responsabilidade de acompanhar as ações do mesmo de forma contínua, com vistas a averiguar se as metas estabelecidas no Plano de Ação estão sendo cumpridas.

Portanto, anualmente, as instituições e órgãos envolvidos deverão providenciar um relatório à Comissão de monitoramento do PLAMPIR. No referido relatório é essencial que o mesmo seja construído a partir de informações concernentes ao cumprimento ou não das metas estabelecidas no Plano, ou seja, o relatório irá contribuir para que a comissão venha a estar ciente do andamento das ações previstas no Plano de Ação.

A partir dos relatórios enviados pelas instituições e órgãos envolvidos na execução do Plano de Ação, a Comissão irá averiguar se as ações previstas para a implementação do PLAMPIR estão se desenvolvendo conforme o Planejamento estabelecido. Na sequência, a Comissão ficará responsável por elaborar relatório único, o qual deve ser encaminhado ao CONEGI.

É responsabilidade da Comissão avaliar cada uma das metas e elaborar análise comparativa da situação, constatando se houve avanço, permanência ou retrocesso na realidade de atendimento dos direitos humanos da população negra e indígena no Município de Itajaí. Feita a análise, a Comissão deve encaminhar o relatório ao CONEGI, o qual é responsável por acompanhar o desenvolvimento do Plano de Ação em âmbito municipal.

É oportuno destacar que nessa dinâmica, é importante convocar a sociedade civil organizada para participar de todo o processo de monitoramento e avaliação, pois isso contribui para o fortalecimento do controle social das ações das políticas públicas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AÇÃO EDUCATIVA. **Indicadores da Qualidade na educação: relações raciais na Escola.** Antirracismo em Movimento. Ação Educativa (org.). 2ºed. São Paulo. Ação Educativa. 2023. Disponível em <https://www.unicef.org/brazil/media/27881/file/indicadores-da-qualidade-na-educacao-relacoes-raciais-na-escola-antirracismo-em-movimento.pdf> Acesso em 13 de set.2024.

ALVES, F.A.O. **A importância da valorização das políticas de patrimônio para a população negra.** In: Nexo Políticas Públicas. Disponível em <https://pp.nexojornal.com.br/opiniaio/2022/12/12/a-importancia-da-valorizacao-das-politicas-de-patrimonio-para-a-populacao-negra> Acesso em 11 de set.2024.

BAPTISTA, M. V. **Planejamento Social:** intencionalidade e instrumentação. 2 ed. São Paulo: Veras Editora. Lisboa: CPIHTS, 2003.

BOBBIO, N. **A era dos direitos.** Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRASIL. **Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial - PLANAPIR.** DECRETO Nº 6.872, DE 4 DE JUNHO DE 2009. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, 2009. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6872.htm Acesso em 07 de set. de 2024.

_____. **Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana.** Brasília | DF | Outubro | 2004. Disponível em https://download.inep.gov.br/publicacoes/diversas/temas_interdisciplinares/diretrizes_curriculares_nacionais_para_a_educacao_das_relacoes_etnico_raciais_e_para_o_ensino_de_historia_e_cultura_afro_brasileira_e_africana.pdf Acesso em 07 de março. de 2025.

_____. **Estatuto da Igualdade Racial - Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010.** Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, 2010. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm Acesso em 07 de set. de 2024.

_____. **Boletim temático da biblioteca do Ministério da Saúde / Ministério da Saúde, Secretaria-Executiva, Subsecretaria de Assuntos Administrativos, Divisão de Biblioteca do Ministério da Saúde. – v. 2, n. 2 (nov.2022)- . – Brasília : Ministério da Saúde, 2022.-**

CARDOSO, C.B; MILANI, M.L. **Políticas Públicas de Cultura, Esporte e Lazer:** o Local expressa o Regional sob a versão da juventude de São Mateus do Sul-Paraná. Disponível em https://www2.faccat.br/portal/sites/default/files/cardoso_milani.pdf Acesso em 26 de set.2024.

COSTA et al. **Os cruzos de uma história afro-brasileira: a Festa de Nossa Senhora do Rosário e a construção da identidade da população negra de Itajaí (SC).** Disponível em <https://periodicos.uffs.edu.br/index.php/FRCH/article/download/13233/8956?inline=1> Acesso em 13 de março de 2025.

HABITAT PARA A HUMANIDADE BRASIL. **Pobres, negros e jovens não tem acesso a saneamento básico.** Disponível em

<https://habitatbrasil.org.br/pobres-negros-jovens-nao-tem-saneamento-basico/> Acesso em 25 de set.2024.

IBGE. **Desigualdades Sociais Por Cor ou Raça no Brasil**. 2a edição. Notas técnicas. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. Rio de Janeiro, 2022. Disponível em https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101972_informativo.pdf Acesso em 13 de set. de 2024.

ITAJAÍ. **Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial de Itajaí. Prefeitura Municipal de Itajaí**. Secretaria de Relações Institucionais e Temáticas. Graziela Cristina Gonçalves (org).Itajaí: Ed. Progressiva, 2011.

_____. **Itajaí é a quarta cidade mais populosa de Santa Catarina**. Prefeitura Municipal de Itajaí-SC. Disponível em <https://itajai.sc.gov.br/noticia/29677/itajai-e-a-quarta-cidade-mais-populosa-de-santa-catarina> Acesso: 04 de março de 2024.

JACCOUD, L. O COMBATE AO RACISMO E À DESIGUALDADE: O DESAFIO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL. *In: As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil : 120 anos após a abolição / Mário Theodoro (org.), Luciana Jaccoud, Rafael Osório, Sergei Soares. – Brasília : Ipea, 2008. 176 p.*

JESUS, J. A. DOENÇA FALCIFORME NO BRASIL. *In: Gaz. méd. Bahia* 2010;80:3(Ago-Out):8-9. Disponível em <http://gmbahia.ufba.br/index.php/gmbahia/article/viewFile/1102/1058>. Acesso em 18 de set. 2024.

JORNAL DOS BAIRROS. **Itajaí é a 1ª cidade do estado a elaborar o Plano de Promoção da Igualdade Racial**. Disponível em <https://www.jornaldosbairros.tv/noticia/22152> . Acesso em 13 de março de 2025.

JOVINO, I. S.; FRAGA, L. (Org.); Couto, L. P. (Org.) . **Estudantes quilombolas no paraná. ensino médio e equidade**. 1ªed. Ponta Grossa: Texto e Contexto, 2024. v. 1. 167p .

JUNIOR, A. **A criminalização do racismo no Brasil: avanços e desafios**. 2022. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-criminalizacao-do-racismo-no-brasil-avancos-e-desafios/1778169081> . Acesso em: 10 de set. de 2024.

LEI Nº 4672, DE 24 DE NOVEMBRO DE 2006. **Institui o Conselho Municipal de Desenvolvimento da Comunidade Negra de Itajaí e o Fundo Municipal de Valorização da Comunidade Negra de Itajaí**. Disponível em <https://leismunicipais.com.br/a/sc/i/itajai/lei-ordinaria/2006/468/4672/lei-ordinaria-n-4672-2006-institui-o-conselho-municipal-de-desenvolvimento-da-comunidade-negra-de-itajai-e-o-fundo-municipal-de-valorizacao-da-comunidade-negra-de-itajai> Acesso em: 10 de março de 2025.

LUZ, S. L. M. **A PERCEPÇÃO DOS (AS) ASSISTENTES SOCIAIS DA PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA ACERCA DO RACISMO INSTITUCIONAL NO CONTEXTO DO**

MUNICÍPIO DE CASTRO- PARANÁ. Trabalho de Conclusão de Curso. Departamento de Serviço Social. Universidade Estadual de Ponta Grossa, 2023.

MAGALHÃES, T .L. B. **VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES NEGRAS: UMA ANÁLISE INTERSECCIONAL ACERCA DAS CATEGORIAS RAÇA E GÊNERO.** Disponível em <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/35986/1/ViolenciaContraMulheres.pdf> Acesso em 15 de set. 2024.

MDS. **Relatório de Programas e Ações:** Itajaí-SC. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS). Disponível em <https://aplicacoes.mds.gov.br/sagi/ri/relatorios/cidadania/?codigo=420820&aM=0> Acesso em 10 de set.2024.

MELO, A. de; RIBEIRO, D. EUROCENTRISMO E CURRÍCULO: APONTAMENTOS PARA UMA CONSTRUÇÃO CURRICULAR NÃO EUROCÊNTRICA E DECOLONIAL. **e-Curriculum**, São Paulo , v. 17, n. 4, p. 1781-1807, out. 2019 . Disponível em <http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-38762019000401781&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 28 nov. 2024.

Observatório de Educação. **Desigualdade racial na educação brasileira: um Guia completo para entender e combater essa realidade.** Instituto Unibanco. Disponível em https://observatoriodeeducacao.institutounibanco.org.br/em-debate/desigualdade-racial-na-educacao?campaignid=20486978387&adposition=&adgroupid=161265998348&matchtype=b&keyword=preconceito%20racial&uf=&nomecampanha=&pht=&gad_source=1&gbraid=0AAAAADQ5Kxl9RIIdGByFX-Qbz-kGW9rzCX&gclid=Cj0KCQjwxsm3BhDrARIsAMtVz6Pb4L11Hky91eyuWU57sYC7sW52TLBJu4rYIm8yYe5INILeirQYzZ8aAoOWEALw_wcB . Acesso em 24 de set. de 2024

PORTELA, B.T. ; MACHADO, G. S. Migração haitiana na região do Vale do Itajaí: uma análise a partir da teoria do reconhecimento. **Cadernos do CEOM**, Chapecó (SC), v. 36, n. 58, p. 40-58 Jun/2023

RÁDIO AGÊNCIA. **Pesquisa faz alerta sobre saúde da população negra.** Disponível em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/saude/audio/2023-10/indices-de-saude-sao-piores-entre-pessoas-negras-aponta-ministerio#:~:text=Os%20%C3%ADndices%20de%20sa%C3%BAde%20no,eram%20filhas%20de%20m%C3%A3es%20negras.> . Acesso em 24 de set.2024.

SILVA, L. F. M. da. Considerações sobre o tema "políticas públicas de ação afirmativa para a população negra no Brasil". **Revista Direito e Práxis**. 2011, 3(2), 122-153. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=350944673008>. Acesso em 17 de set.2024.

SILVA, C. R. **Remando no mesmo bote: a experiência diaspórica de “angolanos/as” refugiados/as em Itajaí/SC e seus desdobramentos identitários.** Dissertação de mestrado. Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social da Universidade Federal de Santa Catarina. UFSC, 2013.

UNICEF. **Guia de orientação para os municípios.** Elaboração CEAFFRO - Educação e profissionalização para Igualdade Racial e de gênero. Edição 2008.

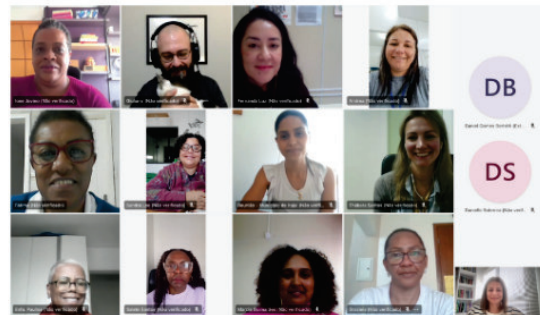
ANEXOS



Registro da Capacitação para membros do GTI contemplando as implicações do processo sócio-histórico das relações étnico - raciais no Brasil.



CAPACITAÇÃO RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS NO BRASIL





CAPACITAÇÃO RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS NO BRASIL





CAPACITAÇÃO RELações ETNICO-RACIAIS NO BRASIL



PNEERQ

A Política Nacional de Equidade Racial e Educação para as Mulheres Quilombolas (PNEERQ) tem como objetivo implementar ações e programas educacionais voltados à superação das desigualdades étnico-raciais e do racismo nos ambientes de ensino, bem como à promoção de políticas educacionais para a população quilombola, o público-alvo é formado por gestores, professores, funcionários, alunos, ex-alunos, e PNEERQ abrange toda a comunidade escolar.

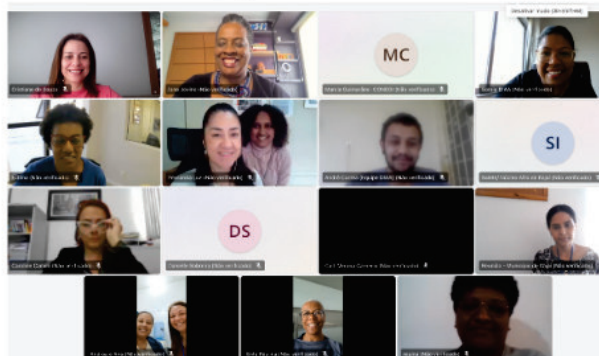
EQUIDADE RACIAL E EDUCAÇÃO

Uma sala - jornada
diversidade igualdade =
diversidade

PROPOSTA: NÃO EM ABRIR
RACIAS NÃO SUCESSO!
QUANTO À RACE

ESCALAÇÃO COMPLEMENTAR
COM A DIVERSIDADE
RACIAL

ESCALAÇÃO COM A DIVERSIDADE RACIAL - ACESSO ÀS POLÍTICAS
PARA A RACE DA EDUCAÇÃO DE QUALIDADE - QUE NÃO SE
ESTÁ COM A RACE





CAPACITAÇÃO RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS NO BRASIL

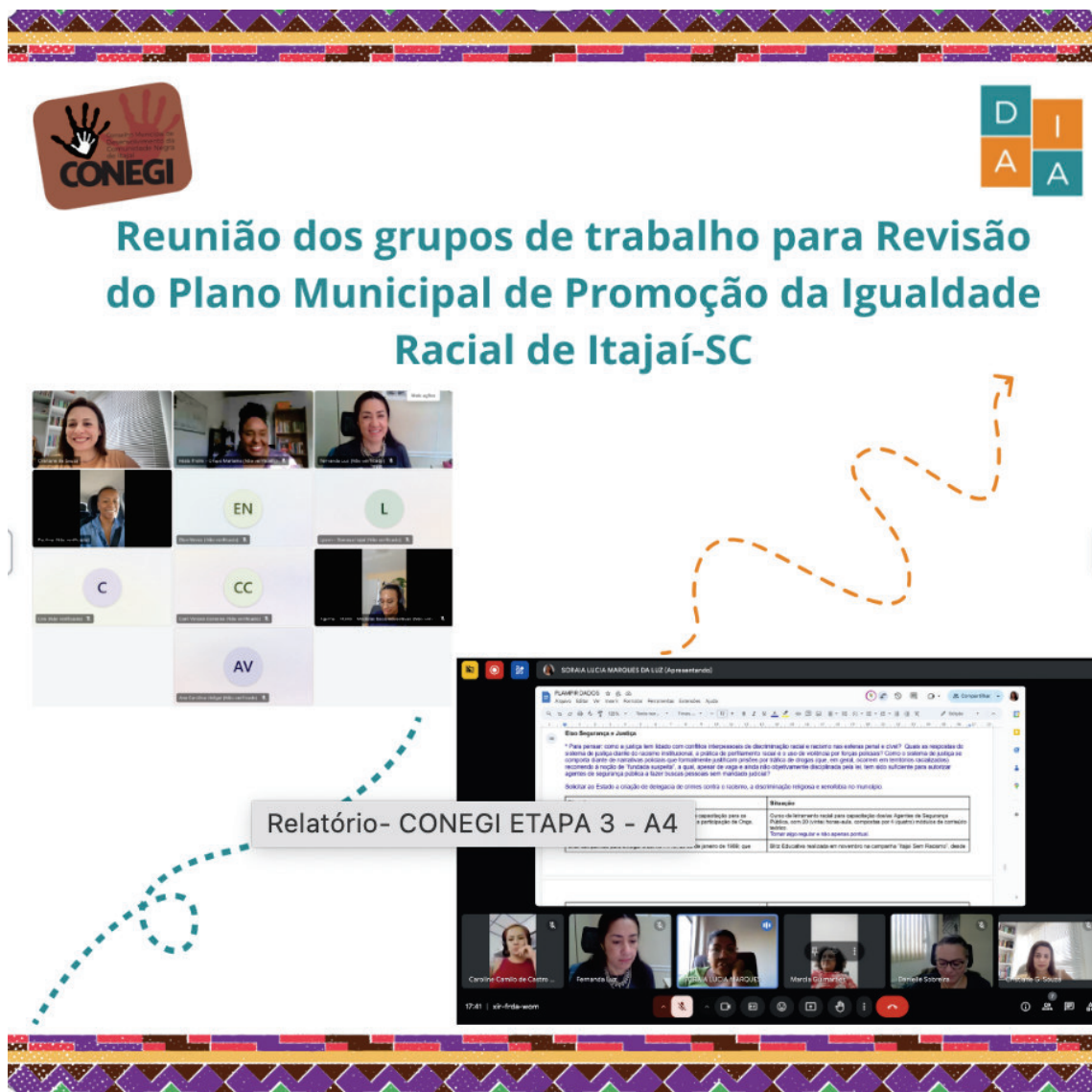


Registro da reunião e assinatura da carta compromisso com gestores





Registro das atividades realizadas nos subgrupos a partir dos eixos contidos no PLAMPIR



Reunião dos grupos de trabalho para Revisão do Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial de Itajaí-SC

Relatório- CONEGI ETAPA 3 - A4

PLAMPIR DIÁLOGOS

Eixo Segurança e Justiça

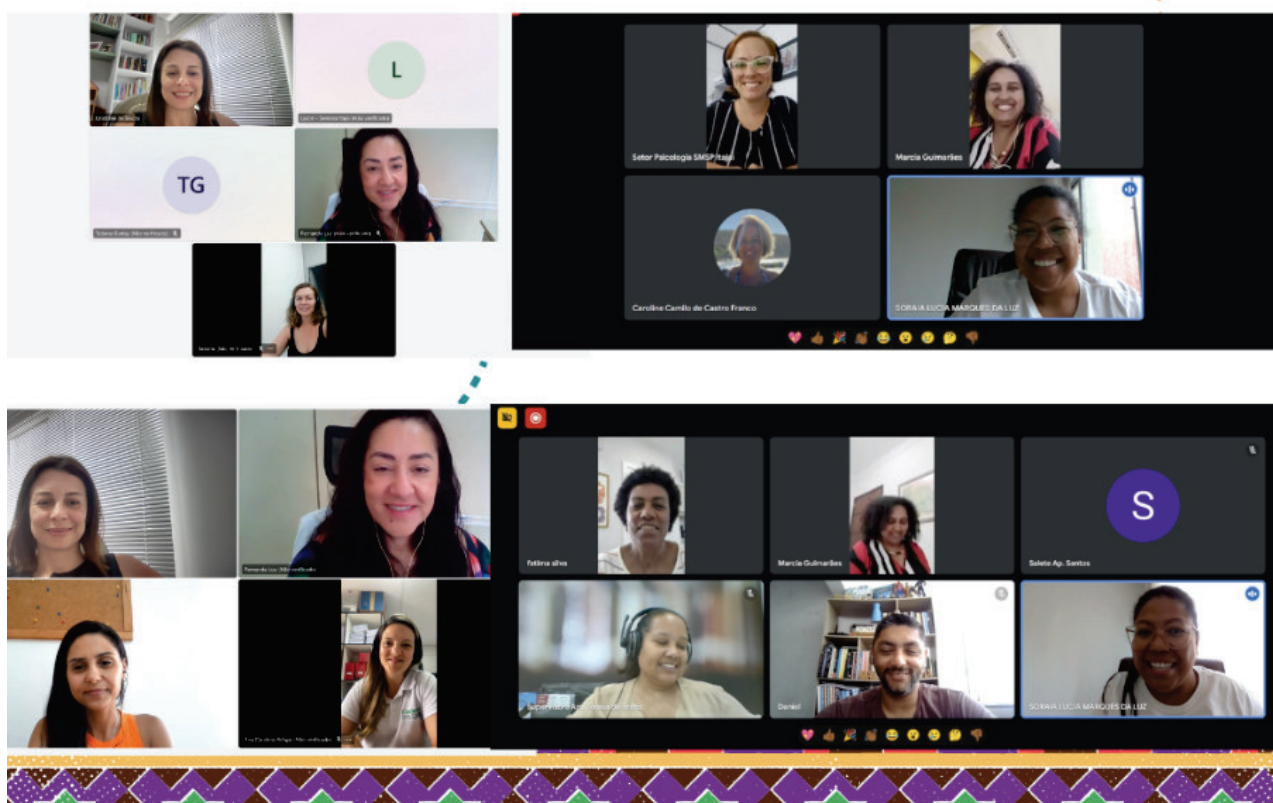
* Para pensar: como a justiça tem lidado com conflitos interpessoais de discriminação racial e racismo nas esferas penal e cível? Quais as respostas do sistema de justiça diante do racismo institucional, a prática de perfilamento racial e o uso de violência por forças policiais? Como o sistema de justiça se posiciona diante do racismo estrutural e qual o papel do Poder Judiciário no combate ao racismo? Como o sistema de justiça se posiciona diante do racismo estrutural e qual o papel do Poder Judiciário no combate ao racismo? Como o sistema de justiça se posiciona diante do racismo estrutural e qual o papel do Poder Judiciário no combate ao racismo?

Eixo	Resultado
Identificação com os participantes do Grupo	Como desenvolver o racial para identificação dentro Agências de Segurança Pública, com o racismo estrutural, considerando por questões raciais de cor e cabelo.
Tempo disponível e não apenas pontual	
30 de janeiro de 1988 que	30 de janeiro de 1988 que
30 de janeiro de 1988 que	30 de janeiro de 1988 que



Reunião dos grupos de trabalho para Revisão do Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial de Itajaí-SC

7



Registro das plenárias com membros do GTI para revisão dos objetivos do PLAMPIR







