



Perfil Racial
da imprensa
brasileira



Que a imprensa brasileira é majoritariamente branca, dez entre dez jornalistas não têm dúvida. Mas quanto ela é branca? Quantos são os pretos e pardos (negros) que dela participam? E as mulheres? Têm havido avanços na equidade de gênero nas redações?

E nós, o que sabemos sobre a história dos negros na imprensa brasileira e da própria imprensa negra no Brasil, que já no Século XVIII dava o ar da graça?

texto exclusivo de autoria do paraibano **Assis Ângelo**, colaborador deste J&Cia, cego desde 2013, que em suas pesquisas, com o auxílio da assistente Anna da Hora, voltou ao próprio descobrimento do Brasil, para, a partir de lá, traçar a linha evolutiva da presença dos negros na imprensa brasileira, destacando atuações corajosas e exemplares de figuras emblemáticas como Machado de Assis, Luiz Gama, João do Rio, Paula Brito e muitos outros.

Temos, pois, neste especial um documento histórico, que pela primeira vez joga luzes sobre a presença contemporânea dos negros nas redações brasileiras, oferecendo fartos subsídios para que os dirigentes dos veículos e das instituições jornalísticas (incluindo sindicatos, associações e outras) possam construir políticas afirmativas na direção da diversidade, da inclusão e da equidade em nosso jornalismo.

Um momento histórico para o jornalismo brasileiro

Em tempos de clamor quase que generalizado por diversidade, inclusão, pluralidade, equanimidade, conhecer a si e a sua história com propriedade é o primeiro passo em direção à tão desejada transformação

Essas são as questões que nortearam esse especial, que se apoia em dois pilares:

O estudo sobre o Perfil Racial e de Gênero da Imprensa Brasileira, produzido por este Jornalistas&Cia e pelo Portal dos Jornalistas, com apoio do Instituto Corda – Rede de Projetos e Pesquisas e do I'MAX, com coordenação técnica do pesquisador **Maurício Bandeira**; e *A História da Imprensa Negra no Brasil*, em

E por qual razão nosso olhar voltou-se para os jornalistas de redação e não para os jornalistas de

um modo geral, tendo em vista que há décadas há um grande contingente deles atuando em funções não jornalísticas, sobretudo nas assessorias de comunicação?

Porque são os colegas das redações que produzem o jornalismo que impacta a sociedade como um todo. E saber como essas redações estão constituídas racialmente e por gênero explica muito sobre a própria produção jornalística do País. Esta, ao ser pouco diversa, reflete essa pouca diversidade com um grau relativamente acentuado de preconceito (muitas vezes estrutural) nas pautas, na busca de fontes de informação, na linguagem e nas adjetivações, nas abordagens dos personagens, com grande



empodera aí

Assim como o jornalismo, a gente também acredita que toda **história** seja importante.

A parceria entre **Credicard + Movimento Black Money**, o hub de inovação da comunidade negra, apoia a luta antirracista e os afroempreendedores do Brasil.

Com o cartão **Credicard On Movimento Black Money**, parte da receita gerada através das vendas é direcionada para promover a transformação digital da comunidade negra.

Faça parte dessa história!

Saiba mais em:
<https://meucredicard.com/mbm>





desfavorecimento dos negros. Isso sem contar a questão da própria carreira, sempre muito mais desafiadora e complexa para os negros, pelas barreiras nem sempre visíveis no que diz respeito a ascensão profissional e a melhores remunerações.

De certo modo, várias dessas situações são recorrentes também quando se analisa a questão de gênero no jornalismo, com pleno desfavorecimento das mulheres, sendo que adicionalmente elas muitas vezes precisam encarar e enfrentar essa praga que ainda atormenta e grassa solta também no jornalismo: o assédio moral e sexual.

Mas como enfrentar questões tão urgentes e essenciais sem que se conheça, de fato, a situação racial e de gênero da imprensa brasileira? Estariam, a propósito, os jornalistas e o jornalismo interessados de fato em conhecer seu perfil racial e de gênero, em revolver as entranhas dos preconceitos e da discriminação existentes na atividade?

A levar em conta o número de autorrespostas

espontâneas colhidas pelo estudo – 750, num universo de 61.000 profissionais –, nem tanto. Foram semanas de chamamento às redações e aos profissionais para que participassem do estudo. Um chamamento direto, por mensagens de e-mail para os endereços de todos; e também indireto, por meio de personalidades do próprio jornalismo e da sociedade civil, conclamando a essa participação pelas redes sociais.

À parte o fato de não ser agradável responder pesquisa, menos ainda quando ela exige alguma comprovação (o que era o caso), a baixa participação dos colegas de redação é uma clara demonstração de que o tema ainda guarda sérias restrições no ambiente jornalístico e provoca um certo desconforto nos profissionais, mesmo em se tratando de uma causa relevante para a atividade.

Diante dessa resistência, o estudo valeu-se de duas outras etapas para, a partir do cruzamento das informações, chegar a um resultado consistente e confiável: uma entrevista por telefone mais



TODA BELEZA → IMPORTA

COMPROMISSOS GRUPO BOTICÁRIO PELA EQUIDADE.

Em 2021, assumimos 16 compromissos ambiciosos para o futuro, 6 dedicados exclusivamente à diversidade e inclusão.

Acreditamos que para construir **#UmaBelezaDeFuturo** é preciso incentivar e criar caminhos para um mundo de equidade.

Juntos, estamos expandindo a beleza para fazer do futuro um lugar mais bonito.

Confira nossos compromissos no: umabelezadefuturo.com.br

#UmaBelezaDeFuturo

OBOTICARIO

eudora

Quem Disse, Berenice?

BEAUTYBOX

wk1b

O.U.I
ORIGINAL. ÚNICO. INDESTRUTÍVEL.

beleza
NAWEB

multi

MOOZ

Fundação
GrupoBoticário

Instituto
GrupoBoticário



BRASIL
2021



aprofundada sobre questões raciais sensíveis com 202 jornalistas negros, sendo 50% mulheres e 50% homens; e uma segunda entrevista, também por telefone, porém aleatória, mais curta e focada nas questões de raça e gênero, com 1.000 jornalistas, respeitando a proporção da densidade de profissionais por estado e por regiões do País.

Naturais em um projeto pioneiro e com essa dimensão, as dificuldades serviram para motivar e engajar ainda mais os organizadores, que não mediram esforços para produzir e entregar ao mercado um estudo consistente, de qualidade e com relevantes *insights*, ponto de partida para que o jornalismo brasileiro se transforme, avançando para um perfil mais diverso e inclusivo, como exige a sociedade contemporânea.

Liderado por este Jornalistas&Cia, com seu braço online Portal dos Jornalistas, em parceria com o Instituto Corda – Rede de Projetos e Pesquisas e o

l'MAX, empresa líder em banco de dados de jornalistas de redação e mailings de imprensa, o estudo contou desde o início com o apoio entusiasmado das principais instituições jornalísticas do País e de algumas outras da sociedade civil.

Por isso vão aqui os nossos também entusiasmados agradecimentos a todas elas (ABI, Abracom, Ajour, Aner, ANJ, APJor, Bori Agência, Conajira/Fenaj, Ecos do Meio, Jeduca, Projor, Rede JP – Jornalistas Pretos, Universidade Metodista e Universidade Zumbi dos Palmares); aos patrocinadores que viabilizaram a iniciativa (ADM, Grupo Boticário e Uber); e às inúmeras personalidades e agências de comunicação que deram também sua contribuição voluntária para o projeto.

Boa leitura!

Fernanda Lara – l'MAX

Eduardo Ribeiro – Jornalistas&Cia/Portal dos Jornalistas

Maurício Bandeira – Instituto Corda – Rede de Projetos e Pesquisas



ANS - nº 3.266.505

Diretor Técnico: Dr. Fernando Colombari - CRM: 131566/SP

BETC HAVAS

UM DIA É POUCO PARA REFLETIR. PÔR A MÃO NA CONSCIÊNCIA É PÔR A MÃO NA MASSA PELA INCLUSÃO. SEMPRE.

A diversidade é uma força natural do Brasil, mas vê-la compreendida e respeitada ainda é um sonho. Em um país onde a maioria da população se autodeclara preta ou parda, vencer a desigualdade, a diferença de oportunidades e a injustiça deve ser um cuidado de todos nós, todos os dias, em nossas casas, trabalhos, discursos e atos.

Vamos juntos fazer desse dia, e de todos os outros, momentos de reflexão e também passos concretos para a construção de um país onde a inclusão, a saúde, a prosperidade e o futuro sejam para todos.

20 de Novembro
Dia da Consciência Negra

UNITEDHEALTH GROUP®

amil

Americas
Serviços Médicos

Programa de Estágio Inclusivo: uma história ADM



Ana Apolaro,
VP de RH para ADM América Latina

Amanhã, 20 de novembro, é o Dia Nacional da Consciência Negra. Mais que um dia de celebração, acreditamos que as reflexões impulsionadas por essa data deveriam estar em pauta durante todo o ano. Segundo o Instituto Brasileiro de Estatística - IBGE, a população brasileira é composta por 56,2% de afrodescendentes. Se compararmos esse dado com a renda 10% menor do país, esse número passará para 75,2%. Apenas 18,3% estão cursando o bacharelado em comparação com outras etnias 36,1%.

Com base nesta realidade, o conselho local de DE&I da ADM Brasil desenvolveu uma agenda prioritária para promover a igualdade e o acesso ao mercado de trabalho, criando oportunidades com foco neste público para o desenvolvimento das suas habilidades em curto prazo.

Em maio de 2021, lançamos o Programa de Estágio para Afrodescendentes da ADM Brasil. Nesse período, tínhamos 29% de estagiários representados por população afrodescendente. Estabelecemos uma meta de atingir uma paridade étnica até dezembro. Devido ao sucesso do programa, com total apoio das lideranças locais da companhia, em outubro, atingimos um total de 65 estagiários afrodescendentes contratados, o que representa 58% do total de estagiários da empresa no Brasil. Pensando na equidade, retiramos a exigência de conhecimentos em inglês - uma grande barreira a muitos candidatos- e, aos selecionados, oferecemos cursos da língua para complementar o desenvolvimento dos estudantes na companhia.

Mesmo em pouco tempo, estou feliz em afirmar que encontramos pessoas com o perfil desejado pela ADM: pessoas talentosas com capacidade analítica, muita vontade de aprender, resiliência e relacionamento interpessoal. Este é só o começo de uma história de transformação pela qual todos fazemos parte.



Parte do time
de estagiários
de São Paulo





Estudo aponta que negros são 20,10% dos jornalistas brasileiros e mulheres, 36,60%

Branca (como esperado) e masculina (nem tanto assim), a imprensa brasileira está longe de manter equidade com o perfil racial e de gênero da população do Brasil

Se não havia dúvida da branquitude da imprensa brasileira, a certeza agora tem números: apenas 20,10% dos jornalistas das redações do País declaram-se pretos e pardos (negros), número quase dois terços menor do que a efetiva representação da população negra do Brasil, que é de 56,20%, segundo projeções da PNAD/IBGE 2019. Já os que se autodeclaram brancos são impressionantes 77,60%, com 2,10% de amarelos e 0,20% de indígenas.

E se havia alguma perspectiva de que essa mesma imprensa fosse ou estivesse a caminho de uma presença feminina paritária com a

masculina, os números mostram que estamos distantes disso: as mulheres, que são 51,80% da população brasileira, segundo a mesma PNAD/IBGE, encolhem para 36,60% no jornalismo, bem abaixo dos 63% de homens – 0,40% não se reconhecem em nenhum dos dois gêneros.

Se não há o que celebrar por números tão desiguais, é inegável que conhecer com maior precisão o perfil de nossas redações, sobretudo como elas estão compostas em termos raciais e de gênero, permite profundas reflexões sobre a essência de nosso jornalismo e de suas práticas e ensaja – pela primeira vez em bases sólidas – o desenvolvimento



20 de novembro

Um marco que simboliza a luta, o reconhecimento e a valorização da cultura negra no Brasil.

Na **PepsiCo** acreditamos que o futuro se faz agora. Sabemos que a Equidade Racial é uma jornada construída diariamente, por essa e pelas próximas gerações. Por isso, políticas de diversidade, equidade e inclusão são os nossos motores. Pensamos a mudança com base em ações de impacto para as nossas pessoas, para os nossos futuros talentos e para a sociedade.

Assim, devemos nos unir e abraçar o compromisso de uma sociedade justa e com equidade para todas as pessoas.

Juntos(as) somos mais fortes.





Sem diversidade, não existe inovação.

Você já nos ouviu falando essa frase muitas vezes. **Porque ela é verdade.**

É urgente aumentar o foco em equidade se queremos um mundo no qual o mercado de trabalho e a sociedade sejam inclusivos. Para que o futuro seja possível, estamos muito atentos, tanto dentro da Intel como fora, apoiando e trazendo como aliados organizações que promovem políticas e trabalhos antirracistas em prol da igualdade social, abordando as causas sistêmicas e raízes das disparidades para grupos minorizados em áreas críticas de justiça equitativa, igualdade econômica, igualdade na educação e igualdade tecnológica.

É só através da escuta de diversas perspectivas, ideias e experiências que se pode resolver um problema, criar produtos e serviços melhores, tornando a sociedade mais saudável e justa. A ideia de um forte apoio à comunidade com base no diálogo aberto é princípio fundamental para construir um mundo mais inteligente e conectado.



de políticas setoriais afirmativas que possam minorar e corrigir distorções seculares e inaceitáveis em atividade tão estratégica para a formação e o desenvolvimento da sociedade. Equilíbrio é palavra de ordem dos tempos atuais. E o jornalismo, em algum momento – que se espera não tão distante –, terá de espelhar esse clamor, tanto na diversidade de seus quadros, como na pluralidade da abordagem e dos conteúdos que produz e dissemina.

Esse talvez seja o principal mérito do estudo que acaba de sair do forno, após meses de preparação, com informações valiosas sobre o *Perfil Racial da Imprensa Brasileira*, compondo um retrato fiel das redações, em que o racismo, muitas vezes dissimulado, está presente, tanto quanto o machismo, ambos constituindo-se em fatores decisivos para impedir maior presença e ascensão profissional de negros e mulheres na atividade, a despeito de iniciativas pontuais que, embora

constituam um alento, ainda se mostram insuficientes para a correção de rumos.

Sob a liderança de J&Cia e do Portal dos Jornalistas, com concepção e coordenação técnica do Instituto Corda – Rede de Projetos e Pesquisas e apoio logístico do l'MAX no contato com os jornalistas, o estudo dividiu-se em três fases e ouviu, via telefone ou questionário de autorresposta, 1.952 profissionais de todo o País, entre os dias 16 de setembro e 31 de outubro de 2021.

Os resultados gerais do estudo

A análise dos resultados gerais dessas três fases permite uma afirmação inicial bastante contundente: as redações jornalísticas brasileiras são mais brancas e masculinas do que a população brasileira e o racismo está presente na vida de praticamente todos os profissionais negros durante seu percurso profissional.

Em vários dos aspectos pesquisados a dificuldade dos negros para a ascensão e

o desenvolvimento profissional é bastante marcada.

São exemplos de maior relevância e intensidade:

- A maior proporção entre os brancos de carreiras mais longevas, com mais de dez anos de trabalho no atual vínculo
- A maior proporção de brancos realizando trabalho em *home office*
- E, principalmente, a maior proporção de brancos em cargos gerenciais e de negros em cargos operacionais.
- E são exemplos de menor intensidade:
- A maior prevalência de um segundo emprego entre negros em relação aos brancos
- E a maior proporção, entre os negros, da condição de assalariados do que de empregadores

Salários e cargos – Também na questão salarial e de ocupação de cargos/funções as diferenças entre brancos e negros

indica desvantagens e possíveis ações discriminatórias para os negros. Assim, na faixa salarial mais básica, há predominância relativa de negros, e as promoções de cargo e salário no trabalho principal indicam um possível ritmo de desenvolvimento na carreira que é interrompido mais cedo entre os negros do que entre os brancos, já que mais de uma promoção de cargo e/ou salário é bem menos recorrente entre os negros do que entre os brancos.

Racismo presente – A análise específica das entrevistas com jornalistas negros sobre racismo e discriminação ao longo de suas trajetórias profissionais permite afirmar que ainda hoje uma grande variedade de ações discriminatórias está presente nas redações brasileiras. Assim, ao longo da vida profissional, 57% dos entrevistados identificam marcas de discriminação e, impressionantes 98%, de maior dificuldade para o desenvolvimento da carreira em relação aos brancos. ▾



As ações racistas mais relatadas dizem respeito a aspectos relacionados a preconceito racial em geral, discriminação pela aparência, discriminação no tratamento profissional e assédio racial.

Trajetórias desiguais – Para o desenvolvimento da carreira, os aspectos mais citados estão relacionados a temas como:

- Cultura geral da empresa privilegia brancos
- Chefia é sempre branca
- Discriminação pela aparência
- Ambiente de trabalho branco

Mulher negra sofre dobrado – Para 85% das entrevistadas, jornalistas negras, a perversa combinação de racismo e machismo está muito presente em suas experiências profissionais. Misoginia e racismo, assédio, identificar a mulher como incapaz ou inapta e discriminação no tratamento profissional são alguns dos problemas enfrentados.

mais representatividade é na Região Nordeste, em que são 38,89%, em parte refletindo a distribuição da população negra pelo País.

Os mais ouvidos – A faixa etária predominante entre os entrevistados pelo estudo compreende as idades de 26 até 60 anos, sendo que o grupo de 26 a 35 anos representou 28% da amostra; o de 36 a 45 anos, 25,3%; e de 46 a 60 anos, 24,6%.

Os entrevistados por veículos – Os tipos de veículos do trabalho principal do entrevistado que predominam são: Portal/Site de Notícias,

Pautas ignoram a questão racial – A definição de pautas e fontes que, em grande medida, definem as notícias, têm, para os entrevistados, escolhas que são enviesadas pela recusa de temas ligados a questões raciais e pela preferência por fontes brancas.

Veículos antirracistas? Nem tanto – Embora a minoria, 37%, seja dos que não consideram o veículo do atual trabalho como antirracista essa é ainda uma proporção importante para empresas de produção e divulgação de notícias. Como o antirracismo exige protagonismo, há nesse resultado a indicação de um longo caminho ainda a ser percorrido pela imprensa no País.

Sul, o mais branco; Nordeste, o mais negro – Em termos geográficos, na comparação das cinco regiões do País, a sub-representação da população negra nas redações jornalísticas é mais intensa na Região Sul, onde ela é de 5,35%; e, de outro lado, onde os negros tem

com 40,3%, seguido de Jornal Impresso, com 20%, e Jornal Digital, com 10,5%. Outros tipos de veículos indicados foram: Revista Impressa, 8,2%, Blog/Canal Digital/Podcast, 7,8%; TVs aberta/paga, que somam 7,2%; e Rádio, com 3,1%. Na comparação entre brancos e negros (pretos+pardos) há uma pequena tendência de maior proporção relativa dos brancos em Portal/Site de Notícias e dos negros em Jornal Impresso.

Jornalistas&Cia publica a seguir a íntegra do estudo.



Fábio Ferraz, diretor de Operações no Grupo Carrefour Brasil, responsável por 133 lojas

Marinildes Queiroz, coordenadora de Talent e Sucessão no Grupo Carrefour Brasil, responsável pelos programas de Estágio e Talentos do Futuro para Negros

É no hoje que a gente constrói o amanhã.

Vamos #Juntosparatransformar.



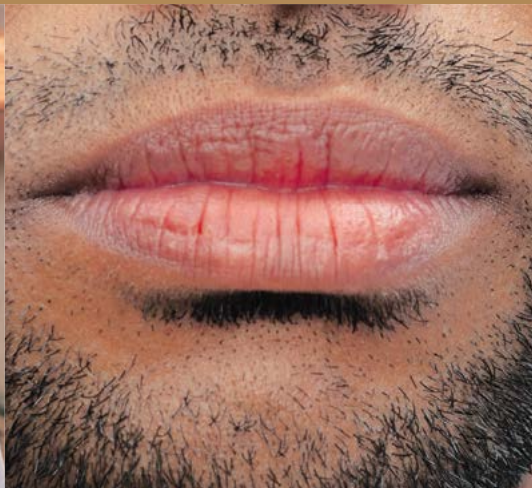
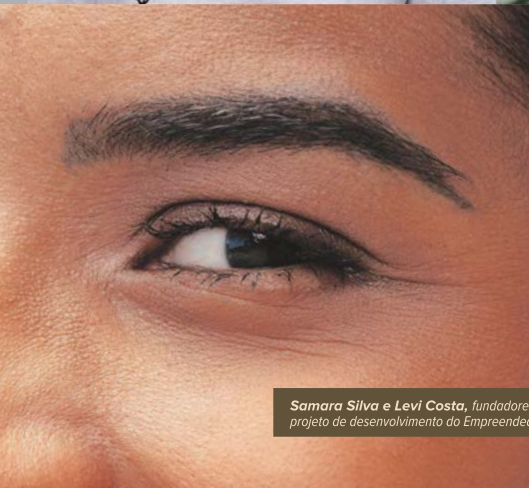
Joyce Marques dos Santos, estagiária da área de Marketing no Grupo Carrefour Brasil



Acesse www.naovamosesquecer.com.br para conhecer e participar dos projetos.



GRUPO
CARREFOUR
BRASIL



Samara Silva e Levi Costa, fundadores da Madiba PET, apoiados pelo projeto de desenvolvimento do Empreendedorismo de Negros do Grupo Carrefour Brasil



Perfil Racial

da imprensa
brasileira



Realização

Jornalistas & Cia

portal dos
Jornalistas

INSTITUTO
CORDA
rede de projetos e pesquisas

MAX
COMMUNICATE MORE

Novembro / 2021

O nascimento e a organização do projeto

A ideia surgiu quando a equipe do Jornalistas&Cia planejava uma ação especial da newsletter para a celebração do Dia da Consciência Negra, em novembro de 2021, e sobre a imprensa negra no Brasil. Já havia sido feita uma edição especial em junho, na celebração do Dia da Imprensa, em que foi homenageado o jornalista, escritor e dramaturgo João do Rio, pelo centenário de sua morte – ele era negro e foi um dos mais importantes jornalistas do seu tempo e da história do jornalismo brasileiro. Da discussão sobre esse projeto com o Instituto Corda, parceiro para vários projetos de pesquisa no campo da comunicação, veio a ideia de fazer um levantamento racial nas redações, para, com isso, medir o efetivo perfil racial e contribuir para que o jornalismo possa caminhar de forma mais ágil em direção à diversidade e à inclusão, passando a ser mais equilibrado em seus quadros de colaboradores e no próprio noticiário, em especial no que diz respeito à questão racial. Para chegar a todos os jornalistas e fazer esse levantamento lembramos do l'MAX, por sua capacidade de atingir todas as redações e profissionais. Nasceu aí um projeto tripartite.

Depois de formatado o projeto, algumas das mais importantes entidades do setor de comunicação do País, além de instituições, empresas e personalidades do jornalismo e outras áreas, declararam apoio ao projeto:

Apoio



Patrocinadores





Personalidades e jornalistas apoiadores:

- **Ancelmo Góis**
Jornalista;
- **Antônio Torres**
Jornalista e Escritor;
- **Bruno Assami**
Diretor executivo da Unibes Cultural;
- **Caco Barcellos**
Jornalista;
- **Carlo Espírito Santo**
Psicanalista;
- **Cris Guterres**
Jornalista;
- **Danilo Miranda**
Gestor Cultural / Diretor do SESC SP
- **Fernando Rocha**
Jornalista;
- **Flávia Lima**
Jornalista;
- **Flávia Oliveira**
Jornalista;
- **Hamilton dos Santos**
Diretor Geral da ABERJE;
- **João Batista de Andrade**
Cineasta;
- **João Carlos Martins**
Maestro;
- **Joel Zito Araújo**
Cineasta;
- **José Vicente**
Reitor da Universidade Zumbi dos Palmares;
- **Juca Kfoury**
Jornalista;
- **Laurentino Gomes**
Jornalista e Escritor;
- **Leão Serva**
Jornalista;
- **Lillian Witte Fibe**
Jornalista;
- **Luiza Helena Trajano**
Empresária / Magazine Luiza;
- **Luiz Carlos Bresser-Pereira**
Economista
Ex-ministro da Fazenda;
- **Mailson da Nóbrega**
Economista
Ex-ministro da Economia;
- **Marcelo Rech**
Presidente da ANJ;
- **Miguel Jorge**
Jornalista, ex-ministro do Desenvolvimento, Ind. e Com. Exterior;
- **Paulo Betti**
Ator;
- **Paulo Jerônimo**
Presidente da ABI;
- **Paulo Markun**
Jornalista;
- **Pedro Bial**
Jornalista;
- **Renata Cafardo**
Jornalista;
- **Roberto D'Ávila**
Jornalista;
- **Rosenildo Ferreira**
Fundador do site Papo Reto;
- **Vahan Agopyan**
Reitor da USP;
- **Wanderley Nogueira**
Jornalista.

Agências de Comunicação:

- 2PRÓ;
- AD2M;
- AT Com;
- BCW;
- CDN;
- Central Press;
- Fábrica de Comunicação;
- Fato Relevante;
- GBR Comunicação;
- LLYC;
- Máquina CW;
- Martha Becker;
- Oficina;
- RPMA;
- Temple;
- Textual;
- Vianews;
- Weber Shandwick;
- XCOM.



O projeto

Qual o Perfil Racial da Imprensa Brasileira? Somos de fato uma imprensa majoritariamente branca? Dirigida por brancos? Em que proporção? Quantos são os jornalistas negros e de outras raças e etnias que atuam nas centenas de redações do País? Onde eles estão localizados geograficamente? Como se situam na hierarquia das redações? Qual o impacto desse perfil na produção jornalística nacional?

Essas são algumas das questões que o estudo Perfil Racial da Imprensa Brasileira está contribuindo para responder, a partir da realização de uma pesquisa nacional nas redações da imprensa brasileira.

O projeto esteve desde o seu início estimulado pela consideração de que o estudo proporcionará uma informação valiosa para o planejamento de ações afirmativas na direção de maior diversidade e inclusão racial no jornalismo, atividade essencial para a democracia, para o desenvolvimento social, econômico e ambiental do País e para o combate às injustiças seculares que afligem a nação.

O estudo abrangeu, além da pesquisa por autorresposta em questionário online, uma pesquisa nacional com amostra probabilística para aferir com precisão a distribuição dos jornalistas por cor/raça e uma etapa complementar com entrevistas telefônicas com jornalistas negros que se dispuseram a responder, para conhecer de forma mais profunda questões raciais mais sensíveis e eventualmente presentes no dia a dia da atividade.

Assim, foram objetivos do presente estudo sobre o Perfil Racial da Imprensa Brasileira:

- 1) Contribuir para oferecer à sociedade brasileira uma informação consistente do perfil racial dos jornalistas em atividade nas centenas de redações jornalísticas do País;
- 2) Quantificar e estratificar a presença dos jornalistas negros e de outras raças/etnias na imprensa brasileira;
- 3) Analisar os impactos desse perfil racial em relação à própria produção jornalística no País;
- 4) Gerar *insights* para que o próprio mercado jornalístico possa ser mais inclusivo e atuar com maior grau de diversidade em seus quadros profissionais.

Metodologia

O projeto compreendeu três fases de levantamento de dados. A primeira correspondeu à divulgação de um questionário eletrônico (fase 1), que pôde ser acessado por meio de um *link* disponível nos endereços eletrônicos dos organizadores e apoiadores do projeto, assim como pelo envio desse mesmo link em e-mails a toda a base de jornalistas, aproximadamente 61.000 contatos, da empresa parceira desse projeto, o I'MAX. Esse questionário, de autopreenchimento, só pôde ser acessado por jornalistas de redação em atividade, situação verificada em cada solicitação de participação que foi registrada. Nessa fase foram recolhidos, entre os dias 16 de setembro e 31 de outubro, 750 questionários válidos preenchidos, provenientes de todas as regiões do País.

A segunda fase, que complementa a fase inicial da pesquisa online, consistiu em uma pesquisa, com amostra probabilística de 1.000 (mil) casos (fase 2). Foram realizadas entrevistas telefônicas com contatos extraídos do banco de dados total da empresa parceira I'MAX. Com esse levantamento, foi possível definir o peso racial



(brancos, pretos, pardos, amarelos ou indígenas) e de gênero, na totalidade do País, entre os jornalistas de redação. Com os dados dessa fase, as informações da pesquisa online puderam ser ponderadas, com pesos de respostas por cor/raça, para a análise dos resultados.

A terceira fase do estudo compreendeu a realização de 202 (duzentas e duas) entrevistas telefônicas com jornalistas negros que se dispuseram, quando da resposta ao questionário da fase 1, a dar mais detalhes sobre situações de discriminação e racismo na atividade profissional no País. Também compuseram essa amostra jornalistas indicados pelos respondentes dessa fase (fase 3).

Nas três fases o critério para definição de raça/cor seguiu o padrão utilizado no censo demográfico do IBGE e de diversos outros estudos sobre o tema, que solicita a autodeclaração/definição do entrevistado de sua cor/raça dentre as seguintes opções: branca, preta, amarela, parda ou indígena. Também manteve o critério adotado por IBGE e tantas outras instituições de que a população negra é resultado da soma de pretos e pardos.

Essas três etapas, que juntas ouviram 1.952 jornalistas, proporcionam apresentar à sociedade um resultado consistente, ainda que inicial, sobre o perfil racial da imprensa brasileira.

Resultados gerais – Fases 1, 2 e 3

A análise dos resultados gerais de todas as fases desse estudo permite uma afirmação inicial bastante contundente: as redações jornalísticas brasileiras são mais brancas e masculinas do que a população brasileira e o racismo está presente na vida de praticamente todos os profissionais negros durante seu percurso profissional.

Em vários dos aspectos pesquisados a dificuldade dos negros para a ascensão e o desenvolvimento profissional é bastante marcada. São exemplos de menor intensidade a maior prevalência de um segundo emprego entre negros em relação aos brancos, a maior proporção entre os negros da condição de assalariados do que de empregadores; e, de maior relevância e intensidade a maior proporção entre os brancos de carreiras mais longevas, com mais de 10 anos de trabalho no atual vínculo, maior proporção de brancos realizando trabalho em *home office*, e, principalmente, maior proporção de brancos em cargos gerenciais e de negros em cargos operacionais.

Também na questão salarial e de ocupação de cargos/funções as diferenças entre brancos e negros indica desvantagens e possíveis ações discriminatórias para os negros. Assim, na faixa salarial mais básica, há predominância relativa de negros, e as promoções de cargo e salário no trabalho principal indicam um possível ritmo de desenvolvimento na carreira que é interrompido mais cedo entre os negros do que entre os brancos, já que mais de uma promoção de cargo e/ou salário é bem menos recorrente entre os negros do que entre os brancos.

A análise específica das entrevistas com jornalistas negros sobre racismo e discriminação ao longo de suas trajetórias profissionais permite afirmar que ainda hoje uma grande variedade de ações discriminatórias está presente nas redações brasileiras.

Assim, ao longo da vida profissional, 57% dos entrevistados identificam marcas de discriminação e, 98%, de maior dificuldade para o desenvolvimento da carreira em relação aos brancos.

As ações racistas mais relatadas dizem respeito a aspectos relacionados a preconceito racial em geral, discriminação pela aparência, discriminação no tratamento

profissional e assédio racial. Para o desenvolvimento da carreira os aspectos mais citados estão relacionados a temas como: cultura geral da empresa privilegia brancos, chefia é sempre branca, discriminação pela aparência e ambiente de trabalho branco.

Para 85% das entrevistadas, jornalistas negras, a perversa combinação de racismo e machismo é presente em suas experiências profissionais. Misoginia e racismo, assédio, identificar a mulher como incapaz ou inapta e discriminação no tratamento profissional são alguns dos problemas enfrentados.

A definição de pautas e fontes que, em grande medida, definem as notícias, têm, para os entrevistados, escolhas que são enviesadas pela recusa de temas ligados a questões raciais e pela preferência por fontes brancas.

Embora a minoria, 37%, seja dos que não consideram o veículo do atual trabalho como antirracista essa é ainda uma proporção importante para empresas de produção e divulgação de notícias. Como o antirracismo exige protagonismo, há nesse resultado a indicação de um longo caminho ainda a ser percorrido pela imprensa no País.

DISTRIBUIÇÃO DOS JORNALISTAS DE REDAÇÃO PELO PAÍS

Região	TOTAL %
SE	56,50
S	18,70
NE	12,60
CO	9,40
N	2,80
TOTAL	100,00

Fonte: banco de dados do I'MAX - 2021

PERFIL DO JORNALISTA DE REDAÇÃO

GÊNERO	%
Masculino	63,00
Feminino	36,60
Outro	0,40
TOTAL	100,00

Base: 1.000 entrevistas

Fonte: Perfil Racial - fase 2 - Pesquisa com amostra probabilística para definição das proporções de gênero nas redações brasileiras.

PERFIL DO JORNALISTA DE REDAÇÃO

	REGIÃO					
	CO	N	NE	S	SE	TOTAL
COR/RAÇA	%	%	%	%	%	%
BRANCA	74,47	71,43	59,52	93,05	77,35	77,60
NEGROS	21,28	25,00	38,89	5,35	20,35	20,10
PARDA	17,02	21,43	23,81	3,74	12,92	13,20
PRETA	4,26	3,57	15,08	1,60	7,43	6,90
AMARELA	4,26	3,57	1,59	1,60	1,95	2,10
INDÍGENA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,35	0,20
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Base: 1.000 entrevistas

Fonte: Perfil Racial - fase-2 - Pesquisa com amostra probabilística para definição das proporções de cor/raça nas redações brasileiras.



Foco na capacitação

GPA investe em iniciativas de desenvolvimento profissional voltadas a diversidade e inclusão de pessoas negras

Para tornar seu ambiente de trabalho mais acolhedor, igualitário e livre de discriminação, capacitar e incentivar o desenvolvimento profissional de colaboradores(as) negros(as) tem sido uma das principais estratégias do GPA, um dos maiores grupos de varejo alimentar da América do Sul e líder em e-commerce alimentar no Brasil.

A empresa, que desde 2018 conta com o *GPA Madiba* (*) – grupo de afinidade que lidera e fomenta iniciativas sobre conscientização e sensibilização em relação à equidade racial na companhia –, lançou neste ano o *Programa de Desenvolvimento para Negros e Negras*. O curso, produzido em parceria com a Universidade Zumbi dos Palmares, aborda desde temas relacionados a racismo e sociedade até educação financeira, comunicação empresarial, liderança e marca pessoal.

“Incrível é a palavra que define essa iniciativa”, destaca **Ludmila Carolina dos Santos**, operadora de loja de uma das unidades do Extra Hiper em Salvador. “É uma busca contínua no desenvolvimento do time, ampliando o leque da diversidade no âmbito racial, o que me deixa feliz como mulher negra. Troca de experiências, dinâmica e conhecimento proporcionados em cada treinamento vêm contribuindo de forma positiva para a minha autoestima, autoconhecimento e autoconfiança. Consequentemente, torno-me uma profissional mais motivada que a cada dia busca a eficácia no ambiente organizacional”.

Nesta primeira fase, foram 105 vagas direcionadas aos profissionais das lojas e sedes administrativas, exceto gerentes e superiores. Segundo a empresa, atualmente, 52% de seus colaboradores declaram-se negros, sendo que 37% dos cargos de liderança da companhia são ocupados por esse público.

Além disso, em novembro deste ano, o GPA ampliou o investimento em iniciativas inclusivas e direcionadas à equidade racial, e lançou o *Programa de Estágio 2022* exclusivo para pessoas negras.

“Essas iniciativas são exemplos das diversas ações afirmativas que estamos realizando para tornar o ambiente entre todos os colaboradores mais igualitário”, explica **Mirella Gomiero**, diretora executiva de Recursos Humanos, Tecnologia e Sustentabilidade do GPA. “Elas estão em linha com a Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos do GPA, que estabelece as diretrizes para tonar o ambiente interno mais acolhedor, livre de discriminação e com mais igualdade de oportunidades entre diversos públicos, incluindo negros(as). Acreditamos que uma empresa diversa colhe bons frutos tanto no que diz respeito aos resultados do negócio quanto no desenvolvimento das pessoas que fazem parte dele”.

Outros conteúdos e treinamentos mais voltados à conscientização sobre a problemática do racismo também estão disponíveis no Canal de Diversidade da Universidade do Varejo GPA. A instituição corporativa de ensino do grupo disponibiliza uma série de conteúdos sobre o assunto, como vídeos que abordam as situações reais de racismo e preconceito vivenciadas por pessoas negras. Além disso, o tema é recorrente na comunicação interna da companhia.

Programa de Estágio GPA 2022

EXCLUSIVO PARA PESSOAS NEGRAS

Inclusão para construir.
Oportunidade para se desenvolver.
Orgulho em pertencer.

“Ao longo do ano, também mantemos o tema presente em nossas comunicações, com pilulas de conteúdo nos informes internos e a realização de palestras e treinamentos educativos e de sensibilização para nossos(as) colaboradores(as)”, afirma **Roberta Bechelli**, diretora de Comunicação Corporativa do GPA. “Entendemos que a promoção da equidade racial está diretamente ligada à ampliação das oportunidades no mercado de trabalho, assim como o desenvolvimento e ascensão a cargos de liderança. Por isso, o GPA trabalha na criação de estratégias e novas ações afirmativas e inclusivas para incentivar a contratação e o crescimento profissional de pessoas negras em todas as áreas da Companhia. O *Programa de Desenvolvimento para Negros e Negras* é um exemplo disso”.

Apoio às microempendedoras

Além das ações com colaboradores, o GPA, a partir do Instituto GPA e da marca Extra, lançou em 2020 o Programa Empreendedoras Periféricas. A iniciativa, em parceria com a Fundação Tide Setúbal, foi criada para apoiar com capacitação e suporte financeiro as microempendedoras negras de regiões de periferia que foram impactadas pela pandemia.

O programa já apoiou 36 empreendedoras em pouco mais de um ano de atividade, e na primeira edição de 2021 foram selecionados 19 empreendimentos de oito Estados brasileiros. Vale destacar que o GPA integra importantes iniciativas que apoiam e suportam empreendedores negros, como a [Coalização Empresarial pela Equidade Racial e de Gênero](#), a [Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial](#), [Movimento Ar](#) e o [Movimento pela Equidade Racial](#) (Mover).

(*) *Madiba*: Forma como era carinhosamente chamado o ex-presidente da África do Sul Nelson Mandela. Significa “pai” em xhosa, uma das 11 línguas oficiais daquele País.

Branded content



Levantamento Nacional – fases 1 e 2 **Os jornalistas de redação segundo raça/cor,** **gênero e região geográfica**

A população brasileira é majoritariamente negra. Segundo os dados do censo do IBGE de 2010, somados, pretos e pardos atingem 50,94% da população, e, por projeções consolidadas na PNAD/IBGE de 2019, a população negra atingiu a marca de 56,20% da população brasileira total.

Essas proporções não estão refletidas na composição racial do contingente de jornalistas nas redações brasileiras, como identificou o presente estudo. Apenas 20,10% dos jornalistas de redação se autodeclaram pretos ou pardos, negros. A grande maioria, 77,60%, se autodeclara “branca”. A população amarela (2,10%) e indígena (0,20%) soma menos de 3% do total.

Assim como em tantas outras profissões que são majoritariamente exercidas por profissionais com ensino superior, também na atividade jornalística a presença do negro é desproporcional, e bem menor, ao seu peso relativo na população. Esse é, de partida, o primeiro grande indicador do estudo a expressar a desigualdade racial no Brasil e que, também nessa atividade profissional, está presente em grandes dimensões.

Também é desproporcional ao peso populacional a representação das mulheres nas redações brasileiras. O censo de 2010 contabilizou 51,03% de mulheres na população brasileira e a projeção da PNAD/IBGE de 2019 atualizou esse número para 51,80%. Nas redações brasileiras esse número cai para 36,60%.

As redações são mais brancas e masculinas do que a população brasileira.

A análise desses resultados por região geográfica do Brasil indica que essa sub-representação da população negra nas redações jornalísticas é mais intensa na Região Sul e, de outro lado, onde os negros tem mais representatividade é na Região Nordeste, em parte refletindo a distribuição da população negra pelo País.

Perfil geral dos jornalistas entrevistados – fases 1 e 2

A amostra de 750 entrevistas foi ponderada de modo a dar o peso relativo dos entrevistados por cor/raça, conforme levantamento realizado em 1.000 entrevistas com jornalistas de redação. Os resultados não foram ponderados por peso de gênero, porque os testes feitos indicaram que, para os resultados totais, essa ponderação produz alteração insignificante na composição dos resultados.

Nessa amostra, a Região Sudeste, que concentra 56,50% dos profissionais de redação, segundo o levantamento realizado no banco de dados do I'MAX, obteve maior representação, 74,3%. Também nas outras regiões há diferença entre a representação aferida no levantamento-base e na resposta voluntária do questionário. Também aqui os resultados não foram ponderados por região geográfica já que essa ponderação de resultados não produziu, nos testes realizados, alteração significativa na composição dos resultados.

Em termos etários, predominam entre os entrevistados as três faixas intermediárias do intervalo pesquisado, o que compreende as idades de 26 anos até 60 anos; de 26 a 35 anos – 28%; de 36 a 45 anos 25,3%; e de 46 a 60 anos 24,6%. Essas proporções não



apresentam diferenças significativas na comparação dos resultados por cor/raça.

Os tipos de veículos do trabalho principal do entrevistado que predominam são: PORTAL / SITE DE NOTÍCIAS, com 40,3%, seguido de JORNAL IMPRESSO, com 20%, JORNAL DIGITAL, com 10,5%, TVs aberta/paga, que somam 7,2%, e Rádio, com 3.1%. Na comparação entre brancos e negros (pretos+pardos) há uma pequena tendência de maior proporção relativa dos brancos em PORTAL/SITE DE NOTÍCIAS e dos negros em JORNAL IMPRESSO.

Também se verifica uma tendência incipiente de predominância de mais negros que têm outro trabalho em outro veículo de comunicação (21,4%) do que os brancos (18,3%). Esse tipo de comparação, com relação ao vínculo de trabalho, também pode ser feito. Assim, há mais negros, proporcionalmente, como EMPREGADOS ASSALARIADOS, 70,3%, do que brancos, 64,3%, e, nessa mesma categoria, há mais brancos, proporcionalmente, como EMPREGADORES/DONOS DO NEGÓCIO, 23,7%, do que negros, 16,1%.

Nos resultados desse bloco de perfil geral dos entrevistados as diferenças mais significativas na comparação entre brancos e negros ocorre no tempo de trabalho no veículo do trabalho principal, onde, para aqueles que apontam mais de 10 anos de vínculo de trabalho, os brancos são 30,9% e os negros, 19,5%. Também mais significativa é a diferença indicada sobre o local de trabalho durante a pandemia: a opção APENAS NA RESIDÊNCIA (*HOME OFFICE*) é apontada por 75% dos brancos e 60,6% dos negros.

BASE DE ENTREVISTAS ANTES DA PONDERAÇÃO POR COR/RAÇA

COR / RAÇA	TOTAL	
	N	%
Branca	476	63,5
Preta	110	14,7
Parda	140	18,7
Negro (preta+parda)	250	33,3
Amarela	20	2,7
Indígena	4	0,5
Total	750	100,0



BASE DE ENTREVISTAS APÓS A PONDERAÇÃO POR COR/RAÇA

COR / RAÇA	TOTAL	
	N	%
Branca	582	77,6
Preta	52	6,9
Parda	99	13,2
Negro (preta+parda)	151	20,1
Amarela	16	2,1
Indígena	2	0,2
Total	750	100,0

GÊNERO

	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
Feminino	48,9	51,8	55,7	54,4	55,0	50,0	50,2
Masculino	51,1	48,2	44,3	45,6	45,0	50,0	49,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 750 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autoperenchido

FAIXA ETÁRIA DO ENTREVISTADO (ANOS)

	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
18 a 25	8,0	12,7	12,9	12,8	5,0	25,0	8,9
26 a 35	26,5	32,7	33,6	33,3	35,0	25,0	28,0
36 a 45	25,8	25,5	23,6	24,2	15,0	25,0	25,3
46 a 60	23,9	23,6	27,1	25,9	35,0	25,0	24,6
Mais de 60	15,8	5,5	2,9	3,7	10,0		13,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 750 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autoperenchido



ESTADO (UF) EM QUE TRABALHA

	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
SP	63,7	48,2	47,1	47,5	75,0	75,0	60,7
RJ	9,7	14,5	8,6	10,6	5,0		9,7
DF	4,4	4,5	5,7	5,3	5,0		4,6
RS	5,3	1,8	2,1	2,0			4,5
MG	3,8	3,6	3,6	3,6			3,7
BA	1,3	7,3	5,7	6,2			2,2
SC	1,9	2,7	4,3	3,8			2,2
CE	1,5	5,5	5,0	5,2			2,2
PR	2,3		1,4	0,9			2,0
PE	1,5	4,5	2,1	3,0	5,0		1,8
AM	1,1	0,9	2,9	2,2			1,3
PA	0,8		3,6	2,3			1,1
PB	0,6		1,4	0,9			0,7
MT	0,2		1,4	0,9	5,0		0,5
GO	0,4	1,8		0,6			0,5
MA		1,8	0,7	1,1	5,0		0,3
RO	0,2		0,7	0,5		25,0	0,3
ES	0,2		0,7	0,5			0,3
RN	0,2		0,7	0,5			0,3
AC	0,2	0,9		0,3			0,2
AL	0,2	0,9		0,3			0,2
PI	0,2	0,9		0,3			0,2
MS			1,4	0,9			0,2
SE	0,2						0,2
TO	0,2						0,2
RR			0,7	0,5			0,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 750 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)
Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopercebido



TIPO DE VEÍCULO DO TRABALHO PRINCIPAL

	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
Portal / Site de notícias	41,4	37,3	36,4	36,7	35,0	25,0	40,3
Jornal impresso	19,1	11,8	29,3	23,3	20,0	50,0	20,0
Jornal digital	10,9	11,8	7,9	9,2	10,0		10,5
Revista impressa	9,2	7,3	4,3	5,3			8,2
Blog / Canal digital / Podcast	7,6	9,1	7,9	8,3	15,0		7,8
Tv aberta	4,2	10,0	5,7	7,2	5,0	25,0	4,9
Rádio	2,9	1,8	4,3	3,4	5,0		3,1
Revista digital	2,7	2,7	2,9	2,8	5,0		2,8
Tv paga	1,9	8,2	1,4	3,7	5,0		2,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 750 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopreenchido

TRABALHA EM OUTROS VEÍCULOS

	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
Sim	18,3	22,7	20,7	21,4	15,0	25,0	18,9
Não	81,7	77,3	79,3	78,6	85,0	75,0	81,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 750 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopreenchido

TEMPO DE TRABALHO NO VEÍCULO - TRABALHO PRINCIPAL (ANOS)

	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
Até 1	15,3	28,2	20,7	23,3	15,0	50,0	17,0
Mais de 1 a 3	22,9	25,5	29,3	28,0	35,0	25,0	24,2
Mais de 3 a 5	13,2	12,7	13,6	13,3	5,0		13,0
Mais de 5 a 10	17,6	19,1	14,3	15,9	20,0		17,3
Mais de 10	30,9	14,5	22,1	19,5	25,0	25,0	28,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 750 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopreenchido



Branded content

Contra o racismo estrutural

Uber investe em campanhas de conscientização e reforça compromissos internos

Desde a sua fundação, em 2009, a Uber já passou a barreira de 10 bilhões de viagens em todo o mundo. A relação diária entre aproximadamente 4 milhões de motoristas parceiros e outros milhões de clientes ativos permite um ambiente de muitas oportunidades e descobertas, mas também pode eventualmente tornar-se palco de situações envolvendo racismo, em seus mais variados níveis.

A empresa sempre teve uma política clara de antidiscriminação em seu Código de Conduta para todos que usam os seus aplicativos, além de oferecer conteúdos educacionais para usuários e motoristas. Esses materiais foram criados globalmente por parceiros experientes neste assunto, como a Promundo, uma ONG focada na igualdade de gêneros e que já trabalhou com instituições como ONU, Banco Mundial e OMS. Dentro e fora do aplicativo, a Uber passou a incentivar usuários e motoristas parceiros a serem aliados nessa batalha.



Dividida em duas fases, a iniciativa teve como principal objetivo promover conteúdo educativo utilizando exemplos de situações reais já vivenciadas em viagens.

Na primeira etapa, peças físicas em pontos de ônibus, relógios de rua e posts em redes sociais mostram comportamentos intoleráveis, relatados por motoristas parceiros e usuários do aplicativo, reforçando que são completamente inaceitáveis e que podem levar ao banimento. Na segunda fase, uma série de vídeos mostra, de maneira mais didática, como esses exemplos são parte do racismo estrutural

e por que ter consciência disso é importante para ajudar a mudar essa realidade.

Para **Bárbara Galvão**, diretora de Diversidade e Inclusão da Uber, o alcance da empresa é uma oportunidade para a disseminação de conteúdos relevantes para a sociedade: “Embora a Uber seja um aplicativo que está no celular de milhões de brasileiros, nossa

operação acontece na rua. Com isso, as pautas complexas da sociedade também estão presentes em nossas operações. Por outro lado, a presença no dia a dia das pessoas nos traz um grande potencial e nos dá a oportunidade de ampliar mensagens de respeito”.

Além da campanha de conscientização, a empresa também ampliou seus esforços no suporte a clientes e motoristas parceiros, oferecendo aos agentes de suporte um treinamento especializado sobre preconceito e discriminação. Também investiu na melhoria de seus aplicativos para tornar mais simples e fácil a qualquer um relatar problemas de discriminação.

Mas engana-se quem pensa que a campanha foi direcionada apenas à relação motorista-passageiro. Ainda como parte do compromisso assumido em 2020, a Uber também juntou esforços para criar produtos mais igualitários por meio da tecnologia, e incentivar a diversidade dentro de sua própria casa, onde emprega mais de 20 mil colaboradores em todo o mundo.

“Nós precisamos fazer mais”, afirmou o CEO da Uber **Dara Khosrowshahi**, no manifesto [Sendo uma empresa antirracista](#), publicado também em 2020. “Como uma empresa que impulsiona o movimento, nosso objetivo é garantir que todos possam locomover-se livremente e com segurança, seja física, econômica ou socialmente. Para isso, devemos ajudar a combater o racismo que está presente em toda a sociedade e ser um modelo de equidade, tanto dentro como fora da nossa empresa. Temos mais diversidade em nossa equipe de liderança e Conselho do que muitas outras empresas da

Fortune 500. Mesmo assim, a atual representatividade dos negros na Uber ainda não está onde queremos que ela esteja, especialmente em se tratando de nossas equipes técnicas e de liderança”.

Dentre as medidas adotadas para mudar essa realidade, a empresa passou a vincular a remuneração de seus principais executivos a métricas de diversidade, dentre elas:

- Igualdade salarial
- Dobrar a base de talentos e a representatividade negra na liderança até 2025
- Transparência durante o processo, a partir de um Relatório Anual de Diversidade;
- Treinamentos em gerenciamento intercultural

“Uma coisa é clara para nós: não podemos apenas esperar que nossos produtos, sozinhos, promovam equidade e justiça”, prossegue o executivo. “Precisamos usar nossa extensão global, nossa tecnologia e nossos dados para ajudar a fazer mudanças mais rapidamente – para que nos tornemos uma empresa mais ativamente antirracista; uma empresa e plataforma mais seguras e inclusivas; além de irmos a ser uma fiel aliada a todas as comunidades a que servimos. Estou otimista de que essas ações ajudarão a garantir que todos que trabalham na Uber ou que estejam conectados de alguma forma com a empresa sejam tratados da mesma forma e sintam-se pertencentes. Mas hoje é apenas um dia: é mais importante seguirmos em frente, mesmo depois de parecer que a indignação diminuiu e os negócios voltaram à normalidade”.



VÍNCULO NO TRABALHO PRINCIPAL

	COR / RAÇA						Total %
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
Empregado fixo assalariado (CLT ou PJ ou Contrato)	64,3	68,2	71,4	70,3	55,0	100,0	65,4
Empregador/Dono do negócio/MEI / Proprietário	23,7	18,2	15,0	16,1	25,0		22,2
Empregado freelancer	10,9	10,9	12,9	12,2	20,0		11,3
Sem especificação	0,4	0,9	0,7	0,8			0,5
Voluntário	0,4	0,9		0,3			0,4
Parceria	0,2						0,2
Cooperativismo		0,9		0,3			0,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 750 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopreenchido

LOCAL DE TRABALHO DURANTE A PANDEMIA

	COR / RAÇA						Total %
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
Apenas na minha residência (home office)	75,0	59,1	61,4	60,6	60,0	50,0	71,7
Parte na redação do veículo e parte na minha residência	14,9	27,3	22,1	23,9	35,0	25,0	17,2
Apenas na redação do veículo (escritório da empresa)	10,1	13,6	16,4	15,5	5,0	25,0	11,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 750 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopreenchido



Cargo/Função nas redações segundo cor/raça

Os cargos gerenciais são ocupados predominantemente (proporção relativa) por brancos, 61,8%, contra 39,8% de negros. Os cargos operacionais são ocupados em maior proporção relativa por negros do que por brancos, 60,2% e 38,2%, respectivamente.

Esses são resultados que indicam, com contornos bem definidos, a dificuldade de acesso dos profissionais negros aos patamares mais altos das redações brasileiras.

CARGO NO VEÍCULO DO TRABALHO PRINCIPAL

	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
CARGOS GERENCIAIS	61,8	40,9	39,3	39,8	65,0	25,0	57,4
Diretor de redação /conteúdo / jornalismo	17,2	13,6	6,4	8,9	20,0		15,6
Editor	16,6	8,2	12,9	11,3	15,0	25,0	15,5
Editor-chefe/executivo	15,8	8,2	10,7	9,8	15,0		14,5
Colunista	5,0	1,8	2,9	2,5	5,0		4,5
Editor Assistente/Adjunto	3,4	3,6	3,6	3,6	10,0		3,5
Redator-chefe	2,3	0,9	1,4	1,3			2,0
Subeditor	0,6	4,5	0,7	2,0			0,9
Chefe de reportagem/de pauta	0,8		0,7	0,5			0,7
CARGOS OPERACIONAIS	38,2	59,1	60,7	60,2	35,0	75,0	42,6
Repórter	26,5	40,0	39,3	39,5	30,0	75,0	29,3
Outro	4,2	5,5	10,7	8,9	5,0		5,2
Redator	4,6	6,4	5,0	5,5			4,7
Pauteiro/ produtor	1,3	5,5	3,6	4,2			1,8
Âncora/Apresentador	1,5	1,8	0,7	1,1			1,4
Revisor / Preparador de texto	0,2						0,2
Diagramador/Assistente de Arte			0,7	0,5			0,1
Repórter fotográfico			0,7	0,5			0,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 750 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autoperenchido





Sintonia entre ações e narrativas

A jornada do Grupo Boticário em busca da equidade racial

De olho em um mercado de trabalho mais inclusivo, o Great Place To Work (GPTW), tradicional ranking das melhores empresas para se trabalhar no Brasil e no mundo, lançou em 2019 um recorte étnico-racial de sua pesquisa. O levantamento teve como objetivo apontar as empresas brasileiras que são referência em equidade racial e na criação de oportunidades para pessoas negras. Em 2021, o Grupo Boticário ficou na liderança.

O resultado, segundo a empresa, é reflexo da ampliação, nos últimos anos, de práticas de inclusão, desenvolvimento e reconhecimento profissional dos talentos negros. Para que essas ações sejam consistentes e constantes, o Grupo Boticário acredita que o olhar da equidade deve ultrapassar o público interno e abranger toda a sociedade, incluindo a cadeia do negócio, de maneira estruturada. A empresa possui um ecossistema de diversidade, inclusão e equidade com a participação de líderes e funcionários das mais diversas áreas.

O Grupo de Afinidade de Equidade Racial Além da Pele, por exemplo, é uma dessas iniciativas. Com mais de 500 colaboradores, em conjunto com a área de Diversidade, possui uma força mobilizadora e decisiva nas ações da empresa, e desempe-

na papel fundamental na criação de diversas atividades com foco em equidade racial.

Desde a sua fundação, participou ativamente de várias decisões, como a criação de treinamentos sobre equidade racial e diversidade com foco em educação e engajamento da força de venda das marcas; o aumento da participação de colaboradores negros na base de voluntários para testes de pesquisas dos produtos; a adoção de debates sobre equidade de maneira regular, e não apenas durante o *Mês da Consciência Negra* (novembro); e a criação de rodas de conversa com colaboradores negros para trazerem seus olhares sobre o processo de equidade no ambiente corporativo.

Outra ação de grande impacto foi em 2020, quando a empresa aboliu os termos Black Friday e Black Week das tradicionais promoções de novembro. Em um grande movimento com todas as suas marcas, liderado por **Artur Grynbaum**, vice-presidente do Conselho do Grupo Boticário, foi criado o termo #BeautyWeek, com o objetivo de conscientizar e chamar a sociedade à reflexão sobre o tema.

Nesse cenário, uma estratégia de comunicação bem alinha-

da com as ações desenvolvidas teve papel preponderante para informar e conscientizar os diversos públicos que se relacionam com suas marcas sobre a importância desse tipo de iniciativa. Pela lógica da empresa, não basta criar políticas inclusivas, é preciso que todos os *stakeholders* abracem a ideia e sejam também agentes de transformação.

“Quando falamos de políticas de Diversidade e Inclusão eficientes e verdadeiras, a Comunicação vem para exercer uma função essencial: construir novas narrativas que garantam a representatividade adequada de grupos minorizados da população brasileira, sem vieses e estereótipos”, garante **Ana Carla Lopes**, Head de Comunicação e Reputação do Grupo Boticário. “Desempenhamos um papel importante no empoderamento e reforço da identidade de grupos minorizados. Isso fica especialmente marcante no segmento de beleza, que por anos reproduziu padrões, invisibilizando a beleza negra. Como uma das maiores empresas do ecossistema de beleza no Brasil, devemos romper com essa prática. Por isso, acreditamos que o caminho para alcançar a naturalização da diversidade na sociedade é retratar a nossa verdade, o que realmente somos enquanto país diverso e plural”.

Reconhecer o presente sem se descuidar do futuro

Em abril de 2021, o Grupo Boticário firmou 16 compromissos de acordo com os objetivos de desenvolvimento sustentável da ONU, sendo cinco deles dedicados de maneira exclusiva à equidade racial, para serem cumpridos até 2030.

Destaque para a decisão de aumentar a representatividade de talentos negros no quadro de colaboradores e em cargos de liderança.

Além disso, passou a contar com a participação de grupos minorizados durante a concepção de todos os seus produtos, a fim de que a empresa tenha um portfólio cada vez mais inclusivo e diverso; e reformulou catálogos e campanhas para garantir que a comunicação da empresa represente a população brasileira.

Ao mesmo tempo que conquistar o título Great Place To Work foi muito comemorado pelo Grupo Boticário, também reforçou internamente o desafio da empresa de manter-se nesta posição, com a consciência de que ainda não fizeram o suficiente para promover as mudanças no avanço da equidade e da justiça racial.



Faixa salarial segundo cor/raça

A faixa salarial mais básica, até R\$ 3.300,00, apresenta uma predominância relativa de negros, 41,7%, contra 22,9% entre os brancos. Em parte, essa distribuição reflete a ocupação de cargos de chefia, em que predominam os brancos.

FAIXA SALARIAL DO TRABALHO PRINCIPAL

	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
Até R\$ 3.300	22,9	46,4	39,3	41,7	25,0	25,0	26,7
De R\$ 3.301 até R\$ 7.700	40,8	30,0	35,0	33,3	45,0	25,0	39,3
De R\$ 7.701 até R\$ 11.000	12,8	11,8	8,6	9,7		25,0	11,9
De R\$ 11.001 até R\$ 16.500	9,2	5,5	5,0	5,2	10,0		8,4
De R\$ 16.501 até R\$ 22.000	3,8	0,9	5,0	3,6	5,0		3,8
De R\$ 22.001 até R\$ 33.000	3,2	0,9	1,4	1,3		25,0	2,7
Mais de R\$ 33.000	1,9	0,9		0,3			1,5
Prefiro não informar	5,5	3,6	5,7	5,0	15,0		5,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 750 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopercebido

Promoções de cargo e salário segundo cor/raça

As promoções de cargo e salário no trabalho principal indicam um possível ritmo de desenvolvimento na carreira que é interrompido mais cedo entre os negros do que entre os brancos. Assim, ainda que no veículo atual de trabalho praticamente a mesma proporção de brancos e negros (37,4% e 35,5%, respectivamente) já tenha obtido alguma promoção de cargo, os brancos obtêm mais de uma promoção com mais intensidade do que os negros. O mesmo ocorre em relação a promoções salariais.

JÁ TEVE PROMOÇÃO DE CARGO NO TRABALHO PRINCIPAL

	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
Sim	37,4	30,9	37,9	35,5	25,0	100,0	36,9
Não	62,6	69,1	62,1	64,5	75,0		63,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 750 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopercebido



NÚMERO DE PROMOÇÕES DE CARGO NO TRABALHO PRINCIPAL

	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
UMA	44,9	67,6	67,9	67,8	80,0	100,0	50,2
DUAS	28,1	17,6	17,0	17,2			25,4
TRÊS	16,3	8,8	11,3	10,6	20,0		15,2
QUATRO	4,5	5,9	1,9	3,1			4,1
CINCO	5,1		1,9	1,3			4,2
SEIS	0,6						0,4
SETE	0,6						0,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 277 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)
Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopreenchido

NÚMERO DE PROMOÇÕES SALARIAIS NO TRABALHO PRINCIPAL

	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
UMA	36,5	61,1	55,6	57,3	42,9	66,7	40,1
DUAS	26,5	13,9	20,4	18,4	14,3	33,3	25,0
TRÊS	17,4	8,3	7,4	7,7	28,6		16,0
QUATRO	7,0	8,3	5,6	6,4			6,7
CINCO	4,8		5,6	3,8			4,5
SEIS	2,6						2,1
SETE	0,9						0,7
Mais de 10	4,3	8,3	5,6	6,4	14,3		4,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 343 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)
Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopreenchido

Formação escolar

Alguns resultados da avaliação da formação escolar indicam importantes diferenças em algumas características entre negros e brancos. A utilização do FIES durante a primeira graduação é relativamente mais intensa entre negros (11,9%) do que entre os brancos (5,4%), assim como a utilização do PROUNI, 17% entre os negros e 5,7% entre os brancos. Esses resultados confirmam outros estudos em que o perfil da população negra no País, relativamente aos brancos, é caracterizado por graves desvantagens socioeconômicas.

A utilização da política de cotas para ingresso no ensino superior foi acessada por 22,4% dos negros, indicando a relevância dela para permitir o acesso de significativa parcela dos estudantes à universidade.

FORMAÇÃO / ESCOLARIDADE

	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
Ensino superior/Graduação	53,4	54,5	53,6	53,9	60,0	50,0	53,6
Especialização de nível superior (duração mínima de 360 horas)	28,2	31,8	27,9	29,2	30,0	25,0	28,4
Mestrado	9,5	8,2	7,9	8,0	5,0	25,0	9,1
Ensino médio / 2º grau	4,2	3,6	4,3	4,1	5,0		4,2
Doutorado	3,6	0,9	2,1	1,7			3,1
Ensino médio técnico	1,3	0,9	4,3	3,1			1,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 750 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopreenchido

NÚMERO DE GRADUAÇÕES

	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
Uma graduação	85,1	86,7	89,1	88,2	94,7	100,0	86,0
Duas graduações	13,6	11,4	10,9	11,1	5,3		12,9
Três graduações	1,3	1,9		0,7			1,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 707 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopreenchido



CURSO DA PRIMEIRA GRADUAÇÃO

	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
Jornalismo	78,2	80,0	83,6	82,3	68,4	100,0	78,9
Publicidade e Propaganda / Marketing	4,2	6,7	3,9	4,9	5,3		4,4
Administração de Empresas	1,8	2,9	0,8	1,5			1,7
Letras	1,1	2,9	2,3	2,5	5,3		1,5
Direito	1,3	1,9	2,3	2,2			1,5
Economia	1,6		0,8	0,5			1,3
Sociologia / Ciênc.Política / Antropologia	1,3				5,3		1,1
Engenharia	1,1	1,0	0,8	0,8			1,0
Outros	9,3	4,8	5,5	5,2	15,8	0	8,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 707 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopreenchido

TIPO DE INSTITUIÇÃO DA PRIMEIRA GRADUAÇÃO

	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
Privada	66,4	76,2	60,9	66,3	47,4	50,0	66,0
Pública	33,6	23,8	39,1	33,7	52,6	50,0	34,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 707 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopreenchido

UTILIZAÇÃO PROGRAMAS DE FINANCIAMENTO NA PRIMEIRA GRADUAÇÃO

	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
FIES	5,4	12,5	11,5	11,9		50,0	6,7
Nenhum	89,0	70,0	71,8	71,1	88,9	50,0	85,3
Prouni	5,7	17,5	16,7	17,0	11,1		8,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 707 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopreenchido



UTILIZAÇÃO DA POLÍTICA DE COTAS NA PRIMEIRA GRADUAÇÃO

	COR				Total
	Preta	Parda	Negra	Indígena	
	%	%	%	%	
Sim	56,0	10,0	21,5		22,4
Não	44,0	90,0	78,5	100,0	77,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 49 entrevistas de negros e indígenas de Universidades Públicas na primeira graduação (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopreenchido

TEMPO DA PRIMEIRA GRADUAÇÃO (ANOS)

	COR / RAÇA						Total
	Branca	Preta	Parda	Negro (Preta+Parda)	Amarela	Indígena	
	%	%	%	%	%	%	
Menos de 1	1,8	4,8	2,3	3,2	5,3		2,1
1 a 5	17,3	21,0	22,7	22,1	15,8	25,0	18,3
6 a 10	12,9	21,0	21,9	21,5	21,1		14,7
11 a 15	13,6	19,0	13,3	15,3	5,3	25,0	13,8
16 a 20	12,7	5,7	12,5	10,1	15,8	25,0	12,3
21 a 25	9,3	6,7	9,4	8,4	5,3	25,0	9,1
26 a 30	7,1	10,5	5,5	7,2	15,8		7,3
31 a 35	6,4	4,8	7,0	6,2			6,3
36 a 40	8,4	3,8	5,5	4,9	5,3		7,7
41 e mais	10,4	2,9		1,0	10,5		8,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: 707 entrevistas (amostra ponderada pelo peso de cor/raça entre os profissionais de redação)

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 1 - Questionário autopreenchido



Entrevistas com jornalistas negros – fase 3

Resultados gerais

Nessa terceira fase do estudo foram realizadas 202 (duzentas e duas) entrevistas telefônicas com jornalistas negros. Essa é uma amostra “não probabilística por conveniência” que possibilitou a identificação, com mais detalhes, das situações de discriminação e racismo pelas quais os profissionais passam ou passaram em suas carreiras profissionais. Assim, ainda que esses resultados não indiquem a exata proporção com que essas situações ocorrem, em função da amostra, permitem, por outro lado, identificar os tipos de ações racistas que são praticadas e dar uma indicação sobre o nível de incidência delas nesse recorte racial da categoria.

Perfil geral dos jornalistas entrevistados – fase 3 – Jornalistas negros

Foram entrevistados nessa fase, na mesma proporção, jornalistas do sexo masculino e feminino (50%). As faixas etárias que predominam guardam proporção com as encontradas entre os negros no perfil geral de jornalistas, concentrando maior índice na faixa de 26 a 35 anos (35,1%) e, em seguida, nas faixas de 36 a 45 anos (21,8%) e 46 a 60 anos (21,3%).

Também sobre os cargos exercidos e a relação trabalhista há uma relação direta com os resultados encontrados na pesquisa do perfil racial dos jornalistas, fase 1 desse projeto. Assim, 61,4% dos jornalistas negros entrevistados nessa terceira fase exercem cargos operacionais e 38,6%, cargos gerenciais. Em relação ao vínculo de trabalho, 67% são assalariados enquanto 12% são empregadores ou donos do negócio.

Racismo na vida como profissional de imprensa

Gênero dos entrevistados

Feminino
50%

Masculino
50%

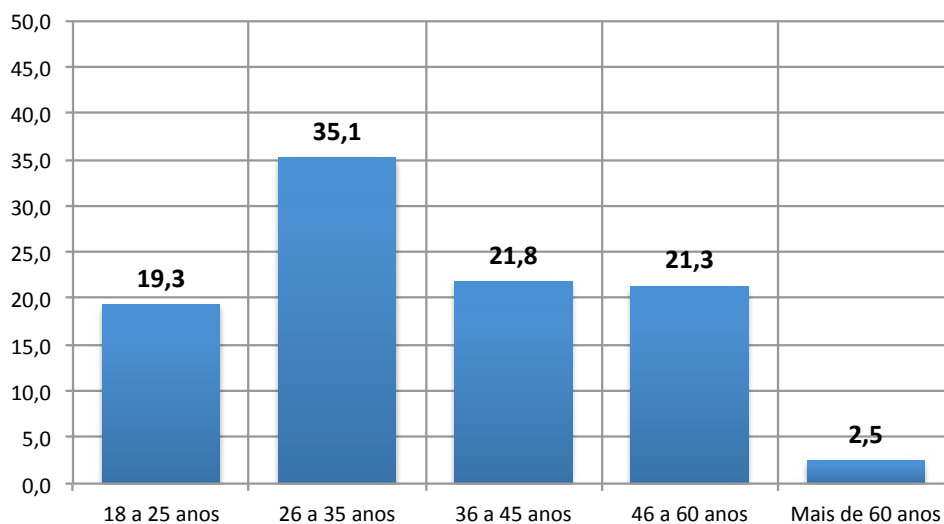


Base: 202 entrevistas

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros



Faixa etária dos entrevistados



Base: 202 entrevistas

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros

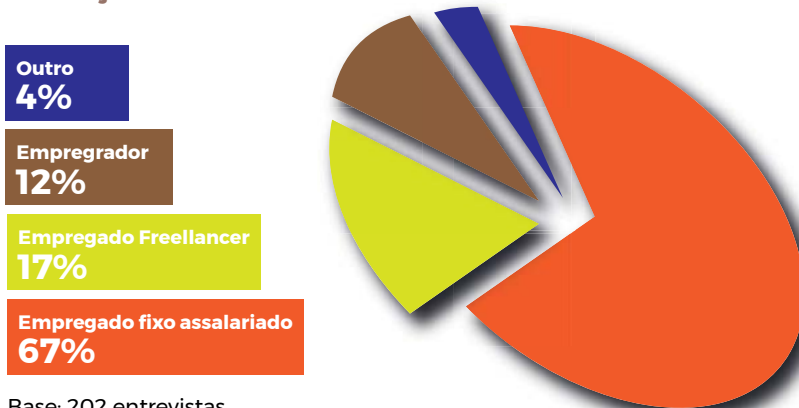
ESTADO EM QUE TRABALHA	%
SP	44,1
DF	9,4
RJ	8,9
CE	8,4
BA	4,0
MG	3,5
PA	3,5
AM	2,5
PE	2,5
RS	2,5
AC	2,0
PB	2,0
SC	1,5
AL	1,0
MA	1,0
PR	1,0
GO	0,5
MS	0,5
RN	0,5
RO	0,5
RR	0,5
Total	100,0

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros

FUNÇÃO/CARGO	%
Cargos Gerenciais	38,6
Diretor/Diretor de redação	8,4
Editor chefe	9,9
Editor executivo	4,0
Editor de caderno	1,5
Sub editor	1,0
Editor assistente	5,9
Chefe de reportagem/pauteiro	7,4
Colunista	0,5
Cargos Operacionais	61,4
Repórter / Apresentador(a)	46,5
Redator	9,9
Diagramador	0,5
Outros	4,5
Total	100,0

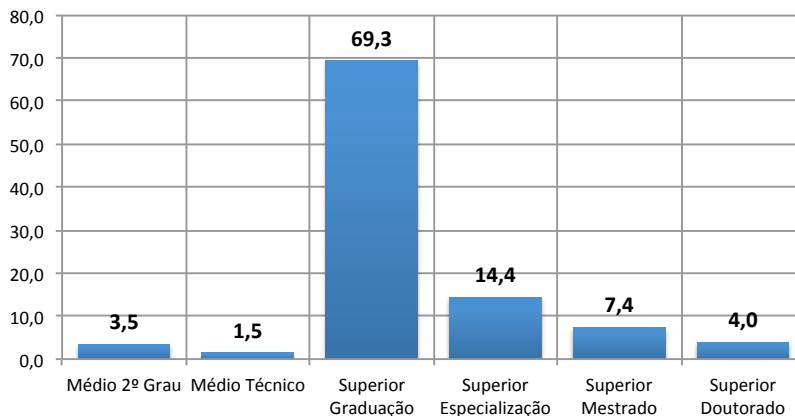
Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros

Relação Trabalhista



Base: 202 entrevistas
Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros

Escolaridade - Formação



Base: 202 entrevistas
Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros



Ainda que 86% dos entrevistados afirmem não terem sido vítimas de ações racistas no veículo em que atualmente trabalham, na história profissional, a maioria, 57%, identifica essa marca em sua trajetória na imprensa brasileira. Essa diferença de proporção nas duas dimensões pesquisadas pode ser pensada tanto como um indicador de conquistas – já que a luta antirracista está mais intensa e presente nos tempos atuais, com crescentes conquistas em quase todas as dinâmicas sociais, indicando que hoje as empresas jornalísticas atuam com orientação antirracista mais do que antes – como também que a busca por organizações mais plurais e não discriminatórias orienta o profissional negro no seu desenvolvimento de carreira e, portanto, encontram-se atualmente alocados, majoritariamente, em empresas com essas características.

Esse raciocínio é também corroborado quando “apenas” 35% dos entrevistados afirmam que o desenvolvimento da carreira no atual veículo em que trabalham encontra mais dificuldades em relação aos brancos por serem pretos ou pardos, negros. Quando essa dificuldade é relacionada à carreira na imprensa no Brasil, o número dos que afirmam esse obstáculo atinge a impressionante marca de 98%, representando um verdadeiro bloqueio à ascensão de negros aos patamares mais altos da estrutura dessas empresas. Ainda que a luta antirracista avance e tenha acumulado conquistas, a marca da discriminação está registrada em praticamente toda a base entrevistada, e, provavelmente, em quase todos os negros no jornalismo no Brasil.

A tipificação das ações racistas, tanto no atual veículo como na carreira como profissional de imprensa, coincide. As principais ações racistas citadas ocorridas no atual emprego/trabalho e também ao longo da vida profissional foram:

• **Preconceito racial em geral**

53,6% no atual emprego/trabalho

45,3% na vida profissional:

- racismo sempre presente, mas sutil;
- não acreditar que é jornalista por ser negro(a);
- confundido com pessoal da limpeza, de serviços gerais;
- tratamento diferenciado pela polícia ou segurança de eventos porque sou negro(a).

• **Discriminação pela aparência**

35,7% no atual emprego/trabalho

20,9% na vida profissional:

- recriminar o cabelo;
- piadas sobre o cabelo;
- pedir para alisar ou prender o cabelo;
- imagem não agrada apenas por ser negro(a), não possuir o padrão de beleza exigido.

• **Discriminação no tratamento profissional**

28,6% no atual emprego/trabalho

34,9% na vida profissional:

- tratamento diferenciado para oportunidades e promoções;
- diferenças de salário e benefícios por ser negro;
- recusa de pautas com acusação de vitimismo.



• Assédio racial

32,1% no atual emprego/trabalho

44,2% na vida profissional:

uso de termos racistas por colegas de redação;
ser xingado, desrespeitado por ser negro;
tratado com diferença e desconfiança pelos colegas;
se referirem a mim com termos pejorativos, como “neguinho”,
“crioulo” e não pelo meu nome.

As principais dificuldades apontadas para o desenvolvimento da carreira pela questão da cor/raça foram:

• Cultura geral da empresa privilegia brancos

65,7% no atual emprego/trabalho

85,7% na imprensa no Brasil;

• Chefia é sempre branca

24,3% no atual emprego

19,9% na imprensa no Brasil;

• Discriminação pela aparência

15,7% no atual emprego

31,1% na imprensa no Brasil;

• Ambiente de trabalho branco

11,4% no atual emprego

9,2% na imprensa no Brasil;

Sofreu algum tipo de ação racista no atual veículo em que trabalha?

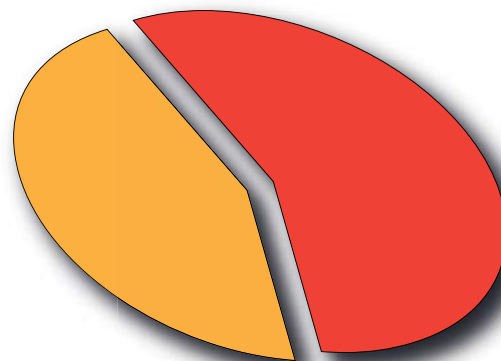


Sim
14%

Não
86%

Base: 202 entrevistas
Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros

Sofreu algum tipo de ação racista anteriormente, em sua vida como profissional da imprensa?



Sim
43%

Não
57%

Base: 202 entrevistas
Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros



Sofreu algum tipo de ação racista no atual veículo de comunicação em que trabalha? Qual?

	Gênero		Total
	Masculino	Feminino	
	%	%	%
PRECONCEITO	80,0	38,9	53,6
Racismo é sutil	30,0	11,1	17,9
Não acreditam que sou jornalista porque sou negro(a)	30,0	5,6	14,3
Confundido com pessoal da limpeza/ Serviços gerais e operacionais	10,0	11,1	10,7
Sobre esteriótipo de que negros são raivosos/ Agressivos		11,1	7,1
Comparado a assaltante/ Traficante/ Criminoso	10,0		3,6
Nos trabalhos não me reconhecem como profissional de imprensa porque sou pardo(a)/ negro(a)		5,6	3,6
Por ser negro(a) falavam que a vaga havia sido preenchida/ Não conseguiu a vaga	10,0		3,6
APARÊNCIA/BELEZA	40,0	33,3	35,7
Recriminar o cabelo	20,0	33,3	28,6
Alisar/ Prender o cabelo	10,0	11,1	10,7
Piadas sobre cor/ Cabelo	10,0		3,6
Imagem não agrada apenas por ser negro (a)/ Não possuir o padrão de beleza exigido	10,0		3,6
Bonita (o) apesar de negra(o)	10,0		3,6
Apresentações na TV/ Rádio são feitas preferencialmente por colegas brancos	10,0		3,6
Tem que ter estereótipo de modelo, ser magra(o)		5,6	3,6
ASSÉDIO	10,0	44,4	32,1
Uso de termos racistas por parte de outros jornalistas da redação		22,2	14,3
Ser xingado/ Ser desrespeitado/ Exposto por ser negro(a)	10,0	11,1	10,7
Tratado com diferença e/ou desconfiança pelos colegas de profissão		11,1	7,1
Preferência por brancos em pautas/ Projetos mais importantes		5,6	3,6
DISCRIMINAÇÃO NO TRATAMENTO PROFISSIONAL	20,0	33,3	28,6
Tratamento diferenciado referente a oportunidades/ Promoções	20,0	11,1	14,3
Diferenças de salário/ Benefícios por ser negro(a)	20,0	5,6	10,7
Acusado (a) de vitimização quando proponho discussões/ Pautas sobre racismo		16,7	10,7
Não há pessoas negras nos cargos de chefia/ Liderança		11,1	7,1
Não ajudam muito nas dúvidas como ajudam os brancos		5,6	3,6
Ser excluído(a) de conversas com colegas de trabalho		5,6	3,6
Discriminação racial e de gênero		5,6	3,6
CAPACIDADE/INTELIGÊNCIA/FORMAÇÃO	10,0	11,1	10,7
Escolaridade de baixa qualidade/ Dificuldade de acesso a cursos superiores/ Idiomas	10,0	5,6	7,1
Duvidam da minha capacidade de executar as tarefas de trabalho		5,6	3,6
AMBIENTE	10,0	5,6	7,1
Ausência de colegas da mesma raça	10,0		3,6
Não me reconheço no local	10,0		3,6
Comparação com pessoas/ Profissionais brancos		5,6	3,6
PAUTAS ÉTNICO-RACIAIS		5,6	3,6
Pautas Étnico-Raciais são ignoradas/ Não têm destaque		5,6	3,6
Total	100,0	100,0	100,0

Base: 28

Resposta Múltipla (RM): cada entrevistado pode ter indicado mais de um motivo. Assim, a soma dos percentuais pode ultrapassar 100%.

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros.



Sofreu algum tipo de ação racista anteriormente, em sua vida como profissional da imprensa? Qual?

	Gênero		Total
	Masculino	Feminino	
	%	%	%
PRECONCEITO	63,2	31,3	45,3
Não acreditam que sou jornalista porque sou negro(a)	28,9	8,3	17,4
Tratamento diferenciado por parte da Polícia/ Segurança dos eventos	18,4	2,1	9,3
Nos trabalhos não me reconhecem como profissional de imprensa porque sou pardo(a)/ negro(a)	10,5	2,1	5,8
Confundido com pessoal da limpeza/ Serviços gerais e operacionais	2,6	6,3	4,7
Racismo é sutil	5,3	4,2	4,7
Barrado e obrigado a sempre apresentar o crachá/credencial	2,6	4,2	3,5
Preconceito por ser negro(a) e nordestino(a)	7,9		3,5
Comparado a assaltante/ Traficante/ Crimonoso	5,3		2,3
Impedido de entrar no evento por ser negro(a), mesmo apresentando crachá/ credencial	2,6	2,1	2,3
Por ser negro(a) falavam que a vaga havia sido preenchida/ Não conseguiu a vaga		4,2	2,3
Preconceito por ser negro(a) e latino(a)	5,3		2,3
Sobre endereço/ Residência	2,6		1,2
Sobre estereótipo de homens negros serem bons de cama		2,1	1,2
ASSÉDIO	34,2	52,1	44,2
Tratado com diferença e/ou desconfiança pelos colegas de profissão	10,5	18,8	15,1
Ser xingado/ Ser desrespeitado/ Exposto por ser negro(a)	2,6	14,6	9,3
Uso de termos racistas por parte de outros jornalistas da redação	7,9	6,3	7,0
Se referirem a mim por termos pejorativos relativos à minha cor, como “neguinho” ou “crioulo” e não pelo meu nome	7,9	6,3	7,0
Ser demitido por ser negro(a)	2,6	6,3	4,7
Humilhado e exposto por chefia/ Jornalismo não ser para mim		4,2	2,3
Preferência por brancos em pautas/ Projetos mais importantes	2,6	2,1	2,3
Era sobrecarregado(a) de trabalho pelos outros funcionários		4,2	2,3
Primeiro(a) suspeito(a) em caso de roubo no local de trabalho		2,1	1,2
Ex-chefe foi racista, pedia para mulheres fotografarem os pés de outras mulheres		2,1	1,2
DISCRIMINAÇÃO NO TRATAMENTO PROFISSIONAL	31,6	37,5	34,9
Diferenças de salário/ Benefícios por ser negro(a)	10,5	10,4	10,5
Tratamento diferenciado referente a oportunidades/ Promoções	7,9	8,3	8,1
Discriminação racial e de gênero	5,3	8,3	7,0
Acusado(a) de vitimização quando proponho discussões/ Pautas sobre racismo	7,9	2,1	4,7
Não ajudam muito nas dúvidas como ajudam os brancos		6,3	3,5
Claramente porque eu fui aliado de promoções para cargos mais altos nas redações	2,6		1,2
Ser excluído(a) de conversas com colegas de trabalho		2,1	1,2
Solicitaram a troca do repórter negro por um branco	2,6		1,2
Não há pessoas negras nos cargos de chefia/ Liderança		2,1	1,2
APARÊNCIA/BELEZA	7,9	31,3	20,9
Recriminar o cabelo	2,6	12,5	8,1
Imagem não agrada apenas por ser negro (a)/ Não possuir o padrão de beleza exigido		12,5	7,0
Piadas sobre cor, cabelo		6,3	3,5
Alisar/ Prender o cabelo		4,2	2,3
Negros não têm cara de repórter	2,6	2,1	2,3
Apresentações na TV/ Rádio são feitas preferencialmente por colegas brancos	2,6	2,1	2,3
Sobre aparência e vestimentas	2,6	2,1	2,3



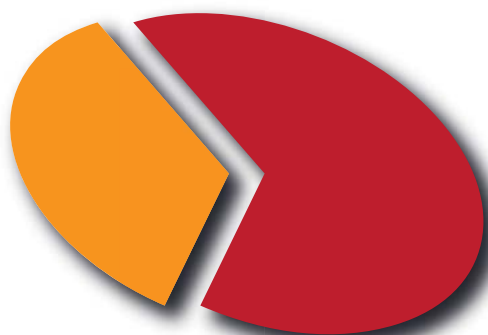
	Gênero		Total
	Masculino	Feminino	
	%	%	%
Bonita(o) apesar de negra(o)		2,1	1,2
CAPACIDADE/INTELIGÊNCIA/FORMAÇÃO	13,2	12,5	12,8
Escolaridade de baixa qualidade/ Dificuldade de acesso a cursos superiores/ Idiomas	15,8	2,1	8,1
Duvidam da minha capacidade de executar as tarefas de trabalho		8,3	4,7
Ter que ter formação muito melhor do que a dos brancos para subir de cargo		2,1	1,2
Ter de trabalhar/ Estudar mais que os outros colegas para ter o trabalho reconhecido	2,6		1,2
PAUTAS ÉTNICO-RACIAIS	5,3	6,3	5,8
Pautas Étnico-Raciais são ignoradas/ Não têm destaque	2,6	2,1	2,3
Por ser negro(a) só me atribuem pautas étnico-raciais no trabalho		4,2	2,3
Pautas étnico-raciais estão sendo mais valorizadas na imprensa	2,6		1,2
AMBIENTE	2,6	6,3	4,7
Ausência de colegas da mesma raça		4,2	2,3
Sou a única pessoa negra no meu trabalho	2,6	2,1	2,3
Ausência de pessoas negras na profissão		2,1	1,2
OUTROS	2,6	2,1	2,3
Por ser negra traria mais material para o veículo		2,1	1,2
Não lembro	2,6		1,2
Total	100,0	100,0	100,0

Base: 86

Resposta Múltipla (RM): cada entrevistado pode ter indicado mais de um motivo. Assim, a soma dos percentuais pode ultrapassar 100%.

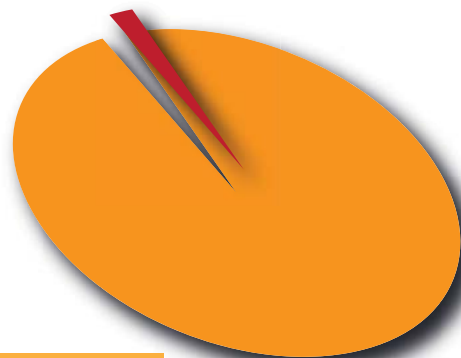
Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros.

Considera que por ser preto ou pardo o desenvolvimento de sua carreira na atual empresa encontra mais dificuldades do que outros profissionais brancos?



Base: 202 entrevistas
Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros

E na imprensa no Brasil em geral, considera que o profissional preto ou pardo encontra mais dificuldades do que os outros profissionais brancos no desenvolvimento da carreira?



Base: 202 entrevistas
Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros



Considera que por ser preto ou pardo o desenvolvimento de sua carreira na atual empresa encontra mais dificuldades do que outros

	Gênero		Total
	Masculino	Feminino	
	%	%	%
CULTURA GERAL DA EMPRESA PRIVILEGIA BRANCOS	68,6	62,9	65,7
É sutil mas as pessoas brancas conseguem cargos e salários mais altos / Brancos tem mais oportunidades que eu	48,6	57,1	52,9
Porque não existe um comitê de diversidade racial e política de promoções e contratações / Nas contatações e promoções percebo que favorecem mais pessoas brancas.	28,6	11,4	20,0
Desconfiam do meu trabalho. é sempre revisado e mais vezes descartado	20,0	14,3	17,1
Há um racismo estrutural que afeta a todos / Boicote nas redes sociais pelo conteúdo se relacionar a negros	14,3	14,3	14,3
Desempenho mais funções e tenho salário menor	14,3	14,3	14,3
Já fui preterido de promoções para beneficiar pessoas brancas com menos qualificações que eu	2,9		1,4
Não somos ouvidos e não ser ouvido abala a confiança para fazermos estas trocas que facilitariam nosso desenvolvimento como profissional		2,9	1,4
CHEFIA É SEMPRE BRANCA	22,9	25,7	24,3
Não há negros nos cargos de chefia/supervisão/direção. Nunca dão oportunidade de ascender na carreira por ser negra	22,9	25,7	24,3
DISCRIMINAÇÃO PELA APARÊNCIA/BELEZA	14,3	17,1	15,7
Brancos são escolhidos pelos veículos pelo padrão estético, principalmente o cabelo, cabelo black e trança provocam tratamento discriminatório	5,7	5,7	5,7
Infelizmente as pessoas têm isso de olhar a cor, apresentação de como você está vestida		5,7	2,9
Biotipo predominante e preferido de jornalistas e apresentadores de TV é de pessoas brancas	11,4	5,7	8,6
AMBIENTE DE TRABALHO BRANCO	11,4	11,4	11,4
Há poucos negros na empresa e por isso temos menos possibilidades de ascensão profissional	11,4	8,6	10,0
Na redação só há pessoas negras trabalhando no serviços gerais		2,9	1,4
Precisa de um programa para ingresso de pessoas negras nesse ambiente de trabalho		2,9	1,4
PAUTAS ÉTNICO-RACIAIS COMO LIMITANTES DA ATUAÇÃO PROFISSIONAL	2,9	2,9	2,9
Pautas raciais, me sinto mais pressionada a fazer, pois outro não fará. Isso limita muito o meu trabalho		2,9	1,4
Dificuldade para propor pautas étnico-raciais	2,9		1,4
RACISMO E MACHISMO		2,9	1,4
Dificuldade é ampliada por ser negra e mulher, que pode engravidar		2,9	1,4
EMPRESA NÃO É ANTI RACISTA		2,9	1,4
Empresa publicou um texto de um comentarista racista, então esta posição da empresa pode respingar em mim num outro momento		2,9	1,4
OUTROS	2,9	5,7	4,3
Prefere não falar	2,9	5,7	4,3
Total	100,0	100,0	100,0

Base: 70

Resposta Múltipla (RM): cada entrevistado pode ter indicado mais de um motivo. Assim, a soma dos percentuais pode ultrapassar 100%.

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros.



E na imprensa no Brasil em geral, considera que o profissional preto ou pardo encontra mais dificuldades do que outros profissionais brancos

	Gênero		Total
	Masculino	Feminino	
	%	%	%
CULTURA GERAL DA EMPRESA PRIVILEGIA BRANCOS	87,5	84,0	85,7
Desconfiam do meu trabalho, é sempre revisado e mais vezes descartado	82,5	79,0	80,7
Desempenho mais funções e tenho salário menor	74,2	77,0	75,6
Há um racismo estrutural que afeta a todos / Boicote nas redes sociais pelo conteúdo se relacionar à negros	75,3	75,0	75,1
É sutil mas as pessoas brancas conseguem cargos e salários mais altos / Brancos tem mais oportunidades que eu	13,4	20,0	16,8
Porque não existe um comitê de diversidade racial e política de promoções e contratações / Nas contatações e promoções percebo que favorecem mais pessoas brancas.	9,3	9,0	9,1
DISCRIMINAÇÃO PELA APARÊNCIA	25,0	37,0	31,1
Biotipo predominante e preferido de jornalistas e apresentadores de TV é de pessoas brancas	23,7	31,0	27,4
Brancos são escolhidos pelos veículos pelo padrão estético, principalmente o cabelo, cabelo black e trança provocam tratamento discriminatório		5,0	2,5
Infelizmente as pessoas têm isso de olhar a cor. apresentação de como você está vestida	1,0	3,0	2,0
CHEFIA É SEMPRE BRANCA	27,1	13,0	19,9
Não há negros nos cargos de chefia, supervisão, direção. Nunca dão oportunidade de ascender na carreira por ser negra / Porque a referência de chefia são homens brancos / Os gestores de jornalismo são todos brancos e não são nordestinos. Nós somos a mão de obra que faz o trabalho pesado	26,8	13,0	19,8
AMBIENTE DE TRABALHO BRANCO	10,4	8,0	9,2
Precisa de um programa para ingresso de pessoas negras nesse ambiente de trabalho	9,3	6,0	7,6
Há poucos negros na empresa e por isso temos menos possibilidades de ascensão profissional	1,0	2,0	1,5
PAUTAS ÉTNICO-RACIAIS COMO LIMITANTES DA ATUAÇÃO PROFISSIONAL	2,1	5,0	3,6
Pautas raciais, me sinto mais pressionada a fazer, pois outro não fará. Isso limita muito o meu trabalho	2,1	5,0	3,6
RACISMO E MACHISMO	1,0	1,0	1,0
Dificuldade é ampliada por ser negra e mulher, que pode engravidar / Por conta do racismo e do machismo	1,0	1,0	1,0
NÃO HÁ RACISMO E DISCRIMINAÇÃO	1,0		0,5
Essa questão racial também é muito regional	1,0		0,5
OUTROS	1	1,0	1,0
Prefere não falar	1	1,0	1,0
Total	100,0	100,0	100,0

Base: 197

Resposta Múltipla (RM): cada entrevistado pode ter indicado mais de um motivo. Assim, a soma dos percentuais pode ultrapassar 100%.

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros.



Racismo e gênero

O racismo e o machismo, combinados, estão absolutamente presentes na vida das profissionais da imprensa no Brasil. É o que indicam 85% das entrevistadas, jornalistas negras, no presente estudo.

Os principais tipos de ações de racismo e discriminação de gênero, combinadas, que foram apontados, são:

• Misoginia e racismo - 52,3%:

- somos desacreditadas, não temos voz nem credibilidade, não levam em consideração a opinião da mulher negra;
- por ser mulher, tem que se posicionar mais, tem que ser mais capacitada, ser mais rápida para se sobressair, além de ter colegas machistas.

• Assédio - 20,5%:

- muitas vezes vamos entrevistar alguém e a pessoa faz piada de cunho sexual, temos que ser educadas o tempo todo.

• Mulher como incapaz / inapta - 15,9%:

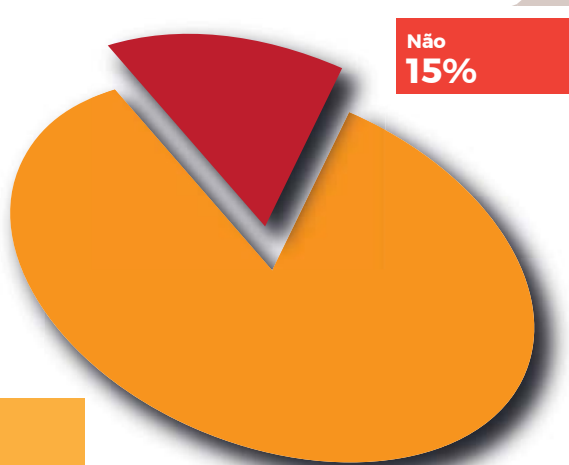
- acham que não temos potencial. Por exemplo, quando vou cobrir política e chega lá e veem uma mulher negra, já olham de lado, dão mais atenção a homens do que a mulheres.

• Discriminação no tratamento profissional - 15,9%:

- não dão oportunidades para mulheres, especialmente negras, para cargos como editora e gerente;
- resistência dos funcionários à minha chefia por ser mulher e negra. Muitas reclamações e questionamentos, mesmo sendo a mais velha na edição;
- descobri que recebia menos na mesma função que outros colegas que são homens/brancos.

Por ser mulher, considera que as ações racistas durante sua vida profissional na imprensa brasileira foram ainda mais evidentes e contundentes?

Sim
85%





Por ser mulher, considera que as ações racistas durante sua vida profissional na imprensa brasileira foram ainda mais evidentes e contundentes? Exemplificação:

Gênero Feminino %

MISOGINIA E RACISMO	52,3
Somos desacreditadas, não temos voz e nem credibilidade, não levam em consideração a opinião da mulher negra	21,3
Por ser mulher, tem que se posicionar mais, tem que ser mais capacitada, ser mais rápida para se sobressair, além de ter colegas machistas	8,5
Na empresa tinha que fazer exame de gravidez quando era contratada. Se tivesse grávida ou tivesse filhos era considerado um problema, e não podia se dedicar 100%, portanto, não era contratada	4,3
Falam da minha atuação profissional e aparência como forma de perseguição por ser mulher	4,3
Na minha coluna, falo sobre futebol feminino e quando apareço nos storys, recebo alguns ataques, pedem para me tirarem dali, percebo que incomodo para um público mínimo de pessoas	2,1
Mulher branca consegue mais promoções, sofro mais por ser questionadora que outra mulher branca com o mesmo perfil que o meu	2,1
Faço parte de uma época que na rádio não existia repórter mulher, de mulher não se falava em rádio	2,1
Durante uma conferência política, uma pessoa se levantou e me pediu para arrumar sua gravata, outra pessoa me pediu um café, outra para indicar o banheiro - eu considero ações racistas e com recorte de gênero	2,1
Mulher, nordestina e negra sofre muito mais preconceito não só no trabalho como fora dele.	2,1
Ainda quando estagiária não renovaram meu contrato dizendo que eu era muito "fragil", por ser mulher e negra	2,1
Chefia e equipe machistas descartam reportagens com pauta racial	2,1
ASSÉDIO	20,5
Muitas vezes vamos entrevistar alguém e a pessoa faz piada de cunho sexual, temos que ser educadas o tempo todo	19,1
Sofri assédio de um colega de trabalho e tive medo de denunciar para meu chefe	2,1
Entrevistado ficava elogiando minhas pernas, minha boca e meu batom. Não consegui concluir, devido a situação e ao descaso dele comigo como profissional	2,1
MULHER COMO INCAPAZ / NÃO APTA	15,9
Acham que não temos potencial. Por exemplo, quando vou cobrir política e chega lá e veem uma mulher negra, já olham de lado, dão mais atenção a homens do que mulheres	6,4
As pessoas não confiam muito em mulher, principalmente jovens e negras, sempre olham com falta de experiência, maturidade, como não fosse dar conta do recado	4,3
Por ser mulher sou julgada/questionada por parte das fontes, se sou estagiária e/ou se tenho competência para fazer o que sou formada	2,1
Por ser mulher, não levam a sério como profissional, principalmente se for homem mais velho, acima do 50 anos	2,1
DISCRIMINAÇÃO NO TRATAMENTO PROFISSIONAL	15,9
Não dão oportunidades para mulheres, especialmente negra, para cargos como editora e gerente	4,3
Resistência dos funcionários à minha chefia por ser mulher e negra. Muitas reclamações e questionamentos, mesmo sendo a mais velha na edição	4,3
Descobri que recebia menos na mesma função que outros colegas de edição que são homens/brancos	4,3
Por ser mulher e negra, fui confundida como se fosse uma esposa de detento e não repórter, numa cobertura de protesto penitenciário, e os policiais jogaram spray de pimenta em mim	2,1
CONSTRAGIMENTOS PELA APARÊNCIA	9,1
Falam da minha roupa e do meu cabelo, como forma de perseguição por ser mulher	6,4
Tive muitos comentários sobre minha aparência. falando que eu era bonita e que se fosse fazer tal matéria eu ia conseguir mais facilmente	2,1
AUSÊNCIA DE MULHERES NAS REDAÇÕES	2,3
Poucas mulheres nas redações, principalmente negras	2,1
OUTROS	6,4
Total	100,0

Base: 47

Resposta Múltipla (RM): cada entrevistado pode ter indicado mais de um motivo. Assim, a soma dos percentuais pode ultrapassar 100%.

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros.



A influência da cor/raça em demissões

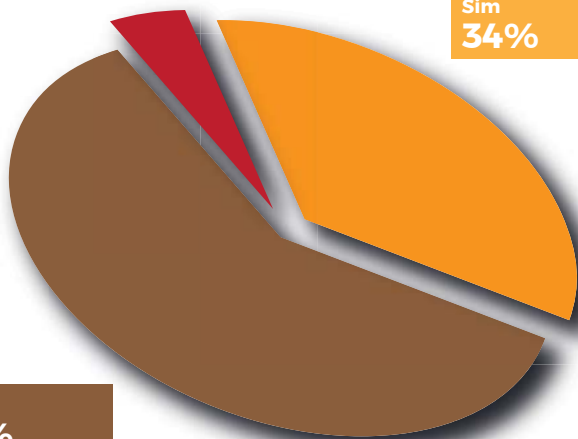
A maioria dos entrevistados, 61%, indicou que não houve demissões nos veículos de imprensa em que trabalha durante e em razão da pandemia. Ainda assim, 34% acusaram essa situação de demissão, que percorreu a maior parte dos setores e atividades econômicas em 2020 e 2021. Desses que indicaram demissões, apenas 22% consideraram que, proporcionalmente, elas atingiram mais aos pretos e pardos, os negros. Mesmo que essa situação discriminatória esteja apontada por pequeno número de entrevistados, ainda se faz presente e em proporção significativa. Essa condição corrobora, em grande medida, a avaliação mais positiva da atual empresa empregadora em relação a outras da trajetória profissional.

Durante a pandemia houve cortes de colaboradores em muitas redações. Nesse veículo que trabalha houve cortes?

Não sabe
5%

Não
61%

Sim
34%

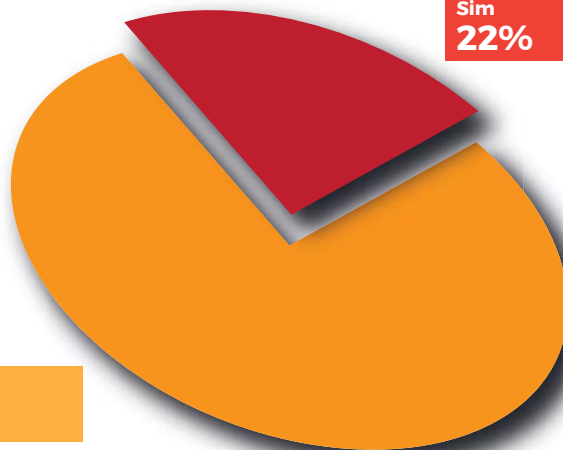


Base: 202 entrevistados
Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros

Considera que houve, proporcionalmente, mais demissões de pretos e pardos?

Não
78%

Sim
22%



Base: 68 entrevistados que indicaram que houve demissões no veículo em que trabalha
Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros



A influência da questão étnico-racial para escolha de pautas e fontes

Na imprensa, pautas e fontes definem, em grande medida, cada um dos veículos de comunicação. Do mesmo modo, essa definição também se dá pelo modo como esses veículos contam os fatos, como os narram, como selecionam quem será ouvido, qual o ponto de vista que será adotado sobre os fatos analisados. São escolhas que podem ou não ter como critério a pluralidade, a representatividade social, a diversidade em todos os seus aspectos.

Nessa direção é de grande relevância a identificação dos critérios que regem essas escolhas, pautas e fontes. Segundo os entrevistados, a questão étnico-racial tem peso nesse processo de seleção de pautas (61%) e fontes (57%).

Com relação à definição de pautas obtém destaque o registro de que ASSUNTOS ÉTNICO-RACIAIS NÃO TÊM RELEVÂNCIA PARA OS VEÍCULOS (22,6%), de PROFISSIONAIS NEGROS SEM ESPAÇO PARA MATÉRIAS COM TEMAS POSITIVOS (35,5%) e de que TEMA RACISMO NÃO É BEM-VINDO NA MÍDIA EM GERAL (21,8%).

A opinião sobre o critério para definição de fontes apontou, como temas gerais, principalmente: CULTURA GERAL DA EMPRESA PRIVILEGIA FONTES BRANCAS (73%) e RACISMO EVITA FONTES NEGRAS (43,5%).

Questões étnico-raciais pesam como critério na escolha de pautas ao longo do processo de produção jornalística?



Sim
61%

Não
39%

Base: 202 entrevistas
Fonte: Pesquisa Perfil Racial -
Fase 3 - Jornalistas negros

Questões étnico-raciais pesam como critérios na escolha de fontes ao longo do processo de produção jornalística?



Sim
57%

Não
43%

Base: 202 entrevistas
Fonte: Pesquisa Perfil Racial -
Fase 3 - Jornalistas negros



Questões étnico-raciais pesam como critério na escolha de pautas ao longo do processo de produção jornalística? Exemplificação

	Gênero		Total
	Masculino	Feminino	
	%	%	%
MÍDIA ALTERNATIVA E DIVERSIDADE NAS REDAÇÕES SÃO IMPORTANTES PARA TRAZER PAUTAS RACIAIS	56,9	50,8	54,0
Assuntos étnico raciais não têm relevância para os veículos. Preferem cobrir pautas da área da política e outros assuntos / Dão menos importância às notícias sobre negros e indígenas	26,2	18,6	22,6
As pautas étnico-raciais são colocadas/veiculadas apenas quando existem representantes negros/indígenas nas redações	16,9	20,3	18,5
Notícias sobre pessoas brancas na área central têm mais destaque do que de pretos na periferia	7,7	8,5	8,1
Só os negros da redação trazem pautas étnico-raciais	6,2	5,1	5,6
Existe a falta de priorização de pautas raciais nas mídias em geral	4,6	6,8	5,6
A importância dos veículos de mídia alternativos para trazer/discutir os temas raciais	4,6		2,4
É importante passar para a sociedade que ela é negra	1,5		0,8
NEGROS COBREM PAUTAS COM TEMAS NEGATIVOS	44,6	42,4	43,5
Profissionais negros sem espaço para matérias com temas positivos, apenas negativos / Matérias positivas geralmente envolvem brancos, enquanto as negativas, envolvem negros	32,3	39,0	35,5
Seleção injusta de pautas entre jornalistas pretos e brancos	7,7	6,8	7,3
Falta mostrar os exemplos positivos com negros nas diversas áreas, não só esporte, música e cultura	7,7	5,1	6,5
TEMA RACISMO É REJEITADO	23,1	20,3	21,8
O tema racismo não é bem-vindo na mídia em geral / Preconceito de que brancos e loiros vendem e compram mais produtos nas mídias em geral / Profissional é desrespeitado por ser negro e/ou mulher	23,1	20,3	21,8
HÁ MAIS PAUTAS COM TEMAS ÉTNICO-RACIAIS, ATUALMENTE. ESTÁ MELHORANDO	13,8	10,2	12,1
Priorizamos pautas de diversidade e temas étnico-raciais	9,2	3,4	6,5
Cenário de racismo e discriminação está melhorando	3,1	5,1	4,0
Destaque maior a negros e pardos devido a eventos com temas raciais	1,5		0,8
A proximidade com moradores de periferias traz essa consciência para a empresa, atualmente temos mais pautas com esses temas		1,7	0,8
BRANCOS SÃO MAIS ESCOLHIDOS PARA PAUTAS NAS RUAS	7,7	6,8	7,3
Jornalistas negros são escalados geralmente para cobrir reportagens de carnaval, violência e folclórico	4,6	6,8	5,6
Profissionais com perfil de olhos claros e pele branca trabalham mais nas ruas fazendo pautas para televisão	1,5		0,8
Destaques em geral são de homens brancos e do sudeste	1,5		0,8
NÃO SEI		1,7	0,8
Não lembro / Prefere não falar		1,7	0,8
Total	100,0	100,0	100,0

Base: 124

Resposta Múltipla (RM): cada entrevistado pode ter indicado mais de um motivo. Assim, a soma dos percentuais pode ultrapassar 100%.

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros.



Questões étnico-raciais pesam como critério na escolha de fontes ao longo do processo de produção jornalística?
Exemplificação:

	Gênero		Total
	Masculino	Feminino	
	%	%	%
CULTURA GERAL DA EMPRESA PRIVILEGIA FONTES BRANCAS	76,7	69,1	73,0
Escolhem geralmente as mesmas pessoas/fontes, a maioria é de brancos	31,7	32,7	32,2
Pessoas/fontes negras são muito questionados sobre sua capacidade profissional, o mesmo não ocorre com o branco	26,7	27,3	27,0
Redações dos grandes veículos geralmente são racistas	20,0	20,0	20,0
Chefias, editores, assessoria, produção, fotógrafos e repórteres na maioria das vezes são brancos e, por identificação, acabam escolhendo pessoas/ fontes igualmente brancas	15,0	7,3	11,3
Editoriais não priorizam pessoas/fontes negras	8,3	12,7	10,4
Falta diversidade dentro das redações para mudar esse cenário	10,0	9,1	9,6
RACISMO EVITA FONTES NEGRAS	38,3	49,1	43,5
É o preconceito/racismo, falta de confiança. Confiam menos em negros e mulheres	33,3	38,2	35,7
Normalmente não procuram fontes de pessoas negras, indígenas, mulheres e LGBTQI+	6,7	14,5	10,4
O VÉICULO É ANTIRRACISTA	21,7	10,9	16,5
Empresa se preocupa em dar voz a negros em questões étnico-raciais	13,3	5,5	9,6
Empresa procura pessoas/fontes negras, mulheres e LGBTQI+	8,3	5,5	7,0
NEGROS COMO FONTES APENAS PARA PAUTAS RACIAIS NEGATIVAS	5,0	10,9	7,8
Profissionais negros só são procurados para pautas raciais negativas	1,7		0,9
Há uma seleção étnico-racial de pessoas/fontes, de acordo com a pauta/ tema da reportagem / Não há espaço para notícias para negros, logo eles também não se tornam fontes	3,3	10,9	7,0
TV EVITA FONTES NEGRAS. OPTAM PELA APARÊNCIA DE BRANCOS	3,3	1,8	2,6
Na TV buscam menos pessoas/fontes negras devido à imagem	3,3	1,8	2,6
NÃO SEI	1,7	1,8	1,7
Não sei / Não lembro / Cenário de racismo e discriminação está melhorando	1,7	1,8	1,7
Total	100,0	100,0	100,0

Base: 115

Resposta Múltipla (RM): cada entrevistado pode ter indicado mais de um motivo. Assim, a soma dos percentuais pode ultrapassar 100%.

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros.



O veículo em que trabalha é antirracista?

A maioria de 63% considera antirracista o veículo de imprensa em que trabalha. Ainda que perdurem expressivos 37% de organizações que não atuam nessa perspectiva, esse é um resultado que indica condições favoráveis para um avanço ainda mais profundo do processo de busca pela igualdade racial e extinção completa das perversas ações discriminatórias.

Antirracismo é um posicionamento e, necessariamente, uma atitude. Ser antirracista é promover ações, estar no protagonismo de eventos, programas e projetos antirracistas. Entre os que consideram que o veículo em que trabalham não é antirracista, principalmente as seguintes situações são apontadas como justificativa:

• Não há uma política racialmente inclusiva na empresa

33,3%:

- Desvalorização dos profissionais negros, remuneração abaixo do piso do sindicato, poucas oportunidades, quase não tem chefes negros - 24%;
- Faltam ações de inclusão de negros, não há diálogos sobre o assunto com os colaboradores da empresa - 20%.

• Pautas sobre questões raciais são desprezadas

33,3%:

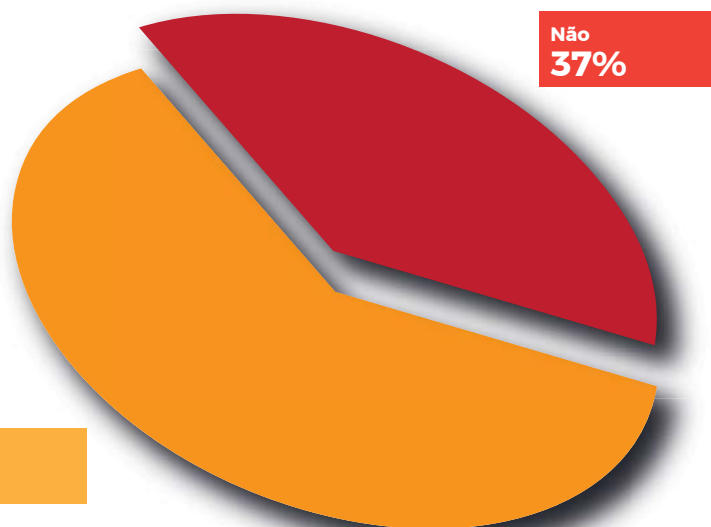
- Empresa sem política efetiva contra o racismo, as pessoas não abordam esse tema, não querem ouvir a respeito - 26,7%.

• Empresa não é racista, mas não tem ações antirracistas

28%:

- Não há ações antirracistas concretas na empresa - 13,3%.

Considera a empresa e o veículo em que trabalha antirracista?



Sim
63%

Não
37%



Considera a empresa e o veículo em que trabalha antirracista? Se NÃO - Que problemas podem ser apontados?

	Gênero		Total
	Masculino	Feminino	
	%	%	%
NÃO HÁ UMA POLÍTICA RACIALMENTE INCLUSIVA NA EMPRESA	40,0	27,5	33,3
Desvalorização de profissionais negros, remuneração abaixo do piso do sindicato, poucas oportunidades, quase não há chefes negros	31,4	17,5	24,0
Faltam ações de inclusão de negros, não há diálogos sobre o assunto com colaboradores na empresa	22,9	17,5	20,0
Sou a única repórter negra da empresa, entrei com a proposta de diversidade e aumentar a cobertura do tema, porém serei demitida em breve		2,5	1,3
Não há posicionamento em busca de repórteres/estagiários que sejam pretos ou da periferia, procuram os que estudam nas melhores faculdades		2,5	1,3
PAUTAS SOBRE QUESTÕES RACIAIS SÃO DESPREZADAS	20,0	45,0	33,3
Empresa sem política efetiva contra o racismo. as pessoas não abordam esse tema, não querem nem ouvir a respeito	17,1	35,0	26,7
Empresa não pauta assuntos relacionados a raça, não incentiva que os profissionais procurem fontes negras, só trabalham a causa em datas específicas, como o dia da consciência negra		7,5	4,0
A responsável pelas questões étnicas da empresa é branca e não prioriza os assuntos negros, nem mesmo em datas comemorativas	5,7		2,7
Empresas visam apenas o interesse econômico, não dão destaque à opressão sofrida por negros, indígenas e público LGBTQI+		5,0	2,7
EMPRESA NÃO É RACISTA MAS NÃO TEM AÇÕES ANTIRRACISTAS	28,6	27,5	28,0
Não há ações antirracistas concretas na empresa	11,4	15,0	13,3
Há um movimento tentando ser antirracista, mas ainda não é		2,5	1,3
Não existe preconceito mas não levantam a bandeira contra o racismo	8,6	5,0	6,7
Não tem ações antirracistas no veículo em que trabalho		2,5	1,3
Existe um esforço para melhorar, com a contratação de colaboradores negros, mas precisa melhorar muito ainda	8,6	2,5	5,3
EMPRESA/VEÍCULO ADMITE ATITUDES. TERMOS E OPINIÕES RACISTAS	22,9	10,0	16,0
O veículo dá espaço para opiniões racistas / Pratica termos racistas / Colunista com discurso racista	20,0	10,0	14,7
Ação racista de um colaborador do veículo em que trabalho foi considerada parte da política de pluralidade da empresa	2,9		1,3
EMPRESA SEM COMPROMETIMENTO COM COLABORADORES NEGROS	2,9		1,3
Chamam profissionais negros de fora apenas para aparecer, levantando bandeiras a respeito	2,9		1,3
NÃO SEI	5,7	2,5	4,0
Prefere não falar / Não sei	5,7	2,5	4,0
Total	100,0	100,0	100,0

Base: 75

Resposta Múltipla (RM): cada entrevistado pode ter indicado mais de um motivo. Assim, a soma dos percentuais pode ultrapassar 100%.

Fonte: Pesquisa Perfil Racial - Fase 3 - Jornalistas negros.

As redações dos EUA contam com sua própria história sobre raça

Shawna Chen, Russell Contreras
13 de novembro de 2021
Publicado originalmente no portal Axios
(<https://www.axios.com/about/>)

Depois de cobrir as notícias sobre o movimento de justiça racial da América no verão de 2020, muitas redações se olharam no espelho e enfrentaram o seu próprio ajuste de contas.

Por que é importante: as pessoas que cobrem as notícias têm um impacto tremendo nas informações que os americanos consomem. As redações não podem construir confiança e as empresas jornalísticas não podem construir um negócio se não compreenderem as comunidades que cobrem.

Pelos números: o censo de 2020 descobriu que, pela primeira vez, os EUA viram um declínio geral na [população branca não hispânica](#), que agora representa [57,8% do país](#).

- No entanto, os funcionários da redação têm mais probabilidade de ser brancos e homens em comparação com os trabalhadores americanos em geral, de [acordo com o Pew Research Center](#).
- Os brancos representaram 77,4% das organizações de notícias dos EUA que responderam à [pesquisa de diversidade de 2018](#) da American Society of News Editors.
- 73,3% da força de trabalho do noticiário de TV e 84,6% das redações de rádio são brancos, de [acordo com o relatório de 2020 da Radio Television Digital News Association](#). 93% dos gerentes gerais de TV e 93% dos diretores de notícias de rádio são brancos.
- Para o registro, 68% dos funcionários do Axios são brancos.

Melhorar a representação racial nas redações não significa necessariamente que a cobertura refletirá as comunidades que atendem. Mas é um começo, o [Dep. Joaquin Castro](#) (D-Texas) disse a Axios.

- Castro tem colocado [pressão pública sobre os meios](#) de comunicação e Hollywood para contratar pessoal mais diversificado.
- "Os latinos são 1 em cada 5 americanos, mas somos quase invisíveis nas instituições que definem a imagem e criam narrativas da sociedade americana, particularmente Hollywood. A representação é importante porque contribui diretamente para retratos mais precisos e autênticos", disse Castro a Axios.

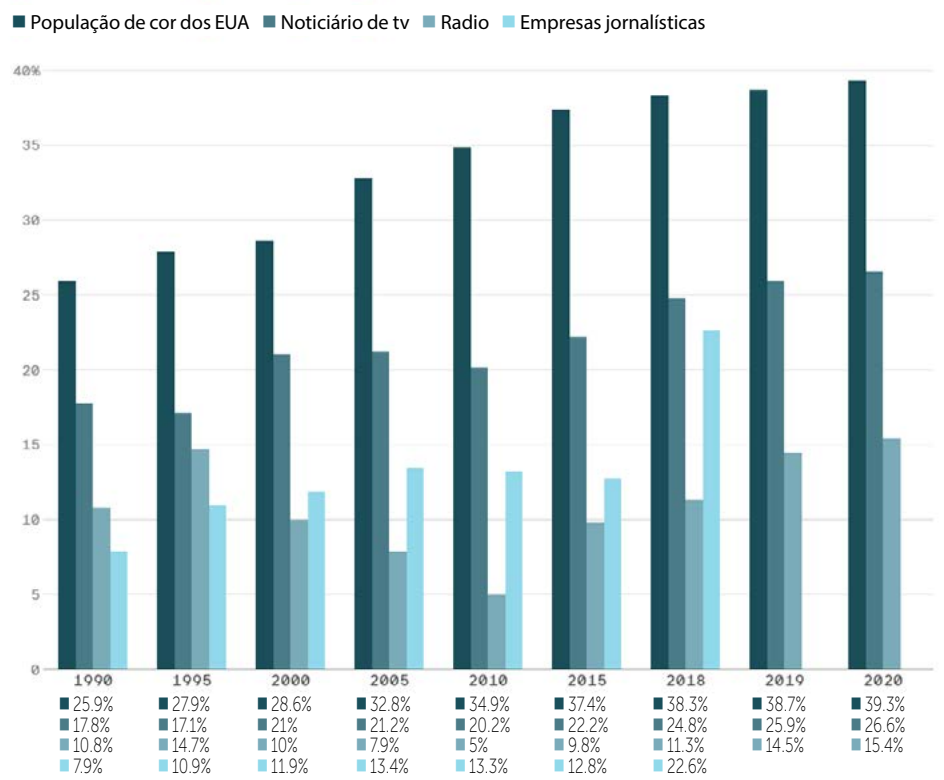
Embora a sub-representação persista, as empresas de mídia de notícias não conseguem nem mesmo medir sua gravidade.

- Em 2019, a American Society of News Editors (agora conhecida como News Leaders Association) suspendeu sua pesquisa anual de diversidade da redação - iniciada em meados da década de 1970 - depois que a participação caiu para um [mínimo histórico de 17%](#).
- A organização decidiu [revisar sua abordagem](#) na esperança de garantir taxas de participação mais altas.

O panorama geral: nos últimos anos, a indústria viu jornalistas negros deixarem redações estabelecidas para perseguir projetos que enfocam suas próprias comunidades.

- A editora-chefe da Vox, Lauren Williams, deixou seu posto em 2020

Porcentagem de funcionários da redação que são pessoas de cor



Dados: RTDNA e ASNE; Nota: ASNE parou de realizar pesquisas depois de 2018 devido à baixa participação; Gráfico: Thomas Oide / Axios

para [lançar a Capital B](#), uma organização de notícias sem fins lucrativos que atende às comunidades negras, com Akoto Ofori-Atta, ex-editor-chefe da organização de notícias sobre violência armada The Trace.

- S. Mitra Kalita deixou a CNN para [lançar a URL Media](#) com a CEO da WURD Radio, Sara Lomax-Reese, em janeiro. URL Media se descreve como uma "rede descentralizada e multiplataforma de organizações de mídia negra e marrom de alto desempenho".
- "Sabemos que pode ser glacialmente lento se você trabalhar dentro do sistema", disse Snigdha Sur, que [fundou o Juggernaut](#), que se concentra nas comunidades do sul da Ásia, depois de trabalhar em consultoria de mídia. Frustrada com a lenta taxa de mudança, ela lançou seu próprio hub. "Quando as coisas começam a acontecer do lado de fora, as pessoas começam a mudar por dentro."

O que assistir: A Associação de Líderes de Notícias deseja responsabilizar as redações por melhorar a diversidade entre seus funcionários. O conselho está discutindo parcerias com fundações e organizações de premiação para exigir a participação em sua pesquisa ao se candidatar a prêmios de jornalismo.

- Se as redações não estiverem dispostas nem mesmo a avaliar o problema, a indústria nunca será capaz de lidar com questões de patrimônio líquido, disse a editora-executiva do Dallas Morning News, Katrice Hardy, que preside o comitê de diversidade da News Leaders Association. "Precisamos mais para reconhecer que não é opcional."



Aluisio Tancredo Gonçalves de Azevedo
(1857-1913)



João Paulo Emilio Cristóvão dos Santos Coelho Barreto –
João do Rio
(1881-1921)



André Pinto Rebouças
(1823-1898)



José Carlos do Patrocínio
(1853-1905)



Artur Nabantino Gonçalves de Azevedo
(1855-1908)

Imprensa negra, resistente e heroica

À parte: Samba, cordel e repente
– uma história para estudo e reflexão

Por Assis Ângelo

(Para Anna Clara da Hora Sena Durães,
pela infinita paciência de ouvir e digitar os textos que lhe dito)



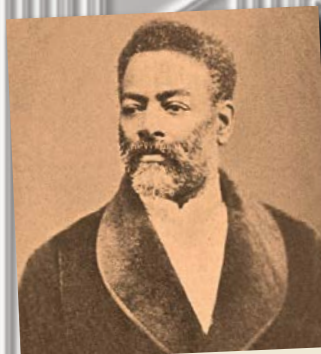
Antônio Gonçalves Teixeira e
Sousa
(1812-1861)



Quintino Antônio Ferreira de
Sousa Bocaiúva
(1836-1912)



Joaquim Aurélio Barreto
Nabuco de Araújo
(1849-1910)



Luís Gonzaga Pinto da Gama
(1830-1882)



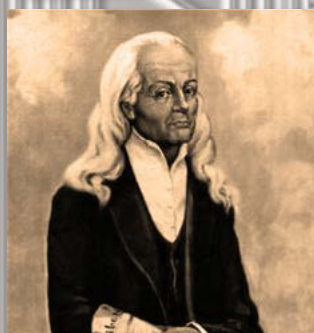
Francisco de Paula Brito
(1809-1861)



João da Cruz e Sousa
(1861-1898)



Afonso Henriques
de Lima Barreto
(1881-1922)



Cipriano José Barata de
Almeida
(1762-1838)



Joaquim Maria Machado de
Assis
(1839-1908)

Aqui eu dou de mão ao leitor e o levo a um passeio na história. O ponto de partida é o achamento de Pindorama pelos portugueses, como o Brasil era chamado nos primórdios por seus habitantes. Após isso e logo depois da fundação da primeira cidade brasileira, São Vicente, os africanos começam a desembarcar na Bahia, Rio e São Paulo pra dar duro na Ilha de Vera Cruz, como denominou nossas terras Pedro Álvares Cabral (1467-1520). O objetivo é pôr luz na história.

O primeiro jornal a tratar da questão negra foi O Homem de Cor, de 1833.

No correr do texto, o leitor vai topar com um personagem de importância fundamental na

incipiente imprensa brasileira: Francisco de Paula Brito (1809-1861). Brito foi o pioneiro da chamada "Imprensa Negra".

Paula Brito foi o cara que abriu as portas para Machado de Assis. Foi Machado o nosso primeiro grande romancista.

Muita água correu por debaixo da ponte desde o lançamento do jornal O Homem de Cor.

Depois desse jornal, que durou cinco números, muitos outros vieram abrindo o caminho que levaria o negro à liberdade.

Não era brincadeira o que o negro vivia no século 19.

Desde então, pouca coisa mudou no campo da exploração humana.

O jornalista alagoano [Audálio Dantas](#) (1929-2018) uma vez

resumiu a importância dessa imprensa: "Persistente, heroica".

A importância da cultura africana no Brasil é sem tamanho. Melhor: é de um tamanho que a vista humana nem alcança. O maestro paulistano Júlio Medaglia resume essa história numa frase: "A cultura brasileira é negra e devemos aos negros a cultura brasileira".

Na tarde de 13 de maio de 1888 a princesa Isabel assinou no Paço Imperial, no Rio de Janeiro, a lei que tirou o poder dos escravocratas sobre os negros escravizados.

Isabel Cristina Leopoldina Augusta Micaela Gabriel Rafael Gonzaga de Bragança e Bourbon nasceu em 1846 e morreu em 1921, na França. Há 100 anos, portanto.





*...Era um sonho dantesco... o tombadilho
Que das luzernas avermelha o brilho.
Em sangue a se banhar.
Tinir de ferros... estalar de açoite...
Legiões de homens negros como a noite,
Horrendos a dançar...*

*Negras mulheres, suspendendo às tetas
Magras crianças, cujas bocas pretas
Rega o sangue das mães:
Outras moças, mas nuas e espantadas,
No turbilhão de espectros arrastadas,
Em ânsia e mágoa vãs!*

*E ri-se a orquestra irônica, estridente...
E da ronda fantástica a serpente
Faz doudas espirais ...
Se o velho arqueja, se no chão resvala,
Ouvem-se gritos... o chicote estala.
E voam mais e mais...*

*Preso nos elos de uma só cadeia,
A multidão faminta cambaleia,
E chora e dança ali!
Um de raiva delira, outro enlouquece,
Outro, que martírios embrutece,
Cantando, geme e ri!*

*No entanto o capitão manda a manobra,
E após fitando o céu que se desdobra,
Tão puro sobre o mar,
Diz do fumo entre os densos nevoeiros:
"Vibrai rijo o chicote, marinheiros!
Fazei-os mais dançar!..."*

*E ri-se a orquestra irônica, estridente...
E da ronda fantástica a serpente
Faz doudas espirais...
Qual um sonho dantesco as sombras voam!...
Gritos, ais, maldições, preces ressoam!
E ri-se Satanás!...*

(Trecho do poema [O Navio Negroiro](#), de Castro Alves)

O Brasil tem cor: preta.
E outras cores também
tem: verde, amarela, azul
e branca, como ostenta a bandeira
nacional que traz como tema
"Ordem e Progresso", extraído de
frase do positivista francês Auguste
Comte (1798-1857).

E ainda deveria ter a cor do
sangue dos índios e dos negros
escravizados.

O Brasil é rico demais, sempre foi.

O Brasil tem água em
abundância e rios de ouro e prata.

E mais ainda o Brasil tem: terra
fértil onde o que se planta dá,
incluindo coco, caju, cajá, siriguela
e cana caiana, que virou cana de
beber na invenção de pretos em
ferros nos engenhos coloniais.

Como se não bastasse, o som
do samba faz o vento dançar e
balançar o arvoredo.

São mais de 8,5 milhões de
quilômetros quadrados...

No ranking, o Brasil ocupa o
quinto lugar entre os maiores e
mais populosos países do mundo.

O Brasil é um país de
dimensões continentais, sem
vulcões, furacões, terremotos,
tsunamis, mas com muito cabra
safado.

Ao tempo de 1500, só
índigenas habitavam a *terra
brasilis*, originalmente chamada
de Pindorama. Em tupi-guarani,
Pindorama significa "Terra das
Palmeiras".

Quando Cabral aportou na
costa baiana, o Brasil foi chamado
de Ilha de Vera Cruz. Logo depois,
em 1501, o rei Dom Manuel
reintitulou o Brasil de Terra de
Santa Cruz.

Antes disso, em 1498, aportou

por estas terras o primeiro
navegador de além-mar: [Duarte
Pacheco Pereira](#).

No dia 20 de novembro de
1530, o Brasil ganhou uma vila:
São Vicente, sei lá por que em
homenagem ao santo espanhol
de Saragoça.

Em 1532, São Vicente passaria
a ser conhecida como a primeira
cidade do nosso País. Nessa
cidade o seu fundador, Martim
Afonso de Sousa (1500-1564),
construiu Câmara, pelourinho,
cadeia e uma capela, símbolos
do reino de Portugal.

A história, a nossa história, é
recheada de violência, tragédias e
tristeza. Até hoje.

Nosso sangue é preto.

Nossos indígenas foram os
primeiros a serem escravizados
pelos invasores.



“A verdade é clara, muito clara: sofremos até hoje, somos violentados até hoje e o tempo todo, todos querem as nossas terras e dela extrair o ouro e outras coisas”, conta e reconta o pajé guarani Awa Kuaray Wera. Kuaray Wera lembra que em 2020

quase 200 índios foram assassinados pelos brancos no Brasil: “A gente era muita gente, milhões. A gente hoje não chega nem a 1 milhão e o número de línguas, menos de 300. Podemos acabar”.

Em 1550, portugueses começaram a traficar humanos

de África para torná-los escravos cá, no Brasil. A partir de então, os horrores passaram a se multiplicar, na cor preta.

Por essa época, uma jovem princesa angolana foi lançada por captores e trazida até nós, à força. Seu nome: Zacimba Gaba.

Essa princesa, da nação de Cabinda, foi desembarcada no porto de São Matheus (provincia de Espírito Santo). E lá sofreu até fugir das mãos dos seus algozes.

Foi uma guerreira.

Um ano antes de 1550, começaram a chegar em Pindorama os jesuítas. Entre eles, José de Anchieta (1534-1597).

Anchieta chegou em 1553 e um ano depois fundou com Manuel da Nóbrega (1517-1570) a cidade de São Paulo.



O pajé Awa Kuaray Wera e Assis Ângelo

Depois dos jesuítas, chegaram os carmelitas e os beneditinos.

Os jesuítas autoproclamavam-se “soldados de Deus”. Até hoje.

Essa organização religiosa foi criada na França, em 1534, e reconhecida pelo Papa em 1540. Seu fundador foi o santo Ignacio de Loyola.

Negros e indígenas que vislumbravam a liberdade fugiam do trabalho escravo.

Quilombos começaram a surgir aqui e ali. Depois, multiplicaram-se. O mais famoso deles, Palmares, chegou a acolher milhares e milhares de fugitivos, que eram recebidos por Ganga Zumba (1630-1678).

Zumba, que morreu em luta, foi substituído pelo sobrinho Zumbi, diz a história.

Zumbi, de batismo Francisco, criado por um padre, lutou ao

lado da companheira Dandara até o fim. Foi decapitado e sua cabeça exposta em uma rua de Pernambuco, em 1695, por aí. Ano em que foi descoberto ouro em Minas, Mato Grosso e Goiás, para onde foram levados milhares

de escravos para explorar a nova riqueza descoberta. Crianças, inclusive.

Zumbi tinha mais ou menos 40 anos quando o mataram.

Dandara preferiu suicidar-se a correr o risco de ser presa e torturada pelos inimigos.

A história não oferece dados suficientes para se traçar o perfil dessa guerreira.

Quem destruiu o Quilombo dos Palmares foram bandeirantes liderados por Domingos Jorge Velho (1641-1705), um assassino.

Não custa lembrar o que a história conta dos jesuítas André João Antonil (1649-1716) e Antônio Vieira (1608-1697). Antonil era completamente a favor de que se escravizassem indígenas e africanos. “Os escravos são as mãos e os pés do senhor do engenho”, escreveu no livro



Zumbi, na pintura de Antonio Parreiras

Cultura e Opulência do Brasil, sob o pseudônimo de "O Anonymo Toscano". Nesse mesmo livro, publicado e depois destruído a mando de Dom João V, o mesmo Antonil escreveu: "O Brasil é o inferno dos negros, purgatório dos brancos e o paraíso dos mulatos e mulatas". E de lambuja, ainda disse: "Pão, castigo e trabalho".

Vieira, por seu turno, mostrava-se levemente inclinado à não escravidão. Mas também escreveu num de seus sermões, comparando a dor do escravizado com a dor sentida por Cristo pregado à cruz:

Não se pudera nem melhor nem mais altamente descrever que coisa é ser escravo em um engenho do Brasil. Não há trabalho nem gênero de vida no

mundo mais parecido à Cruz e Paixão de Cristo que o vosso em um destes engenhos. [...] Bem-aventurados vós, se soubéreis conhecer a fortuna do vosso estado, e, com a conformidade e imitação de tão alta e divina semelhança, aproveitar e santificar o trabalho! Em um engenho sois imitadores de Cristo crucificado: Imitatoribus Christi crucifixi – porque padeceis em um modo muito semelhante o que o mesmo Senhor padeceu na sua cruz e em toda a sua paixão. A sua cruz foi composta de dois madeiros, e a vossa em um engenho é de três. Também ali não faltaram as canas, porque duas vezes entraram na Paixão: uma vez servindo para o cetro de escárnio, e outra vez para a

esponja em que lhe deram o fel. A paixão de Cristo parte foi de noite sem dormir, parte foi de dia sem descansar, e tais são as vossas noites e os vossos dias.

O lenga-lenga desse padre, que costumava levitar sobre muros, pode ter dado origem à máxima popular segundo a qual "a fé salva".

Três ordens religiosas marcaram a história do Brasil dos portugueses: jesuítas, carmelitas e beneditinos.

Os beneditinos tinham sob seu domínio pelo menos 4 mil pessoas escravizadas.

Desde o achamento de Pindorama, muita água correu debaixo da ponte.

No Rio de Janeiro, no começo da segunda parte do século

19, intelectuais pretos e pardos arregaçaram as mangas e foram à luta, em defesa dos seus direitos.

O Rio era a sede do Império.

À época, o Rio contava com cerca de 160 mil habitantes. Mais ou menos.

O preconceito e a discriminação eram as marcas principais daquele tempo.

Quando o carioca Francisco de Paula Brito nasceu, a Imprensa ou Impressão Régia já existia havia 1 ano, 2 semanas e 4 dias.

A Imprensa Régia nasceu no dia 13 de maio de 1808. Nessa data nasceu também a censura prévia, que se estendeu até 1821, ano de fundação do jornal Diário do Rio de Janeiro. Editado por Zeferino de Meireles e Antonio Maria, esse jornal foi o primeiro a publicar anúncios publicitários.

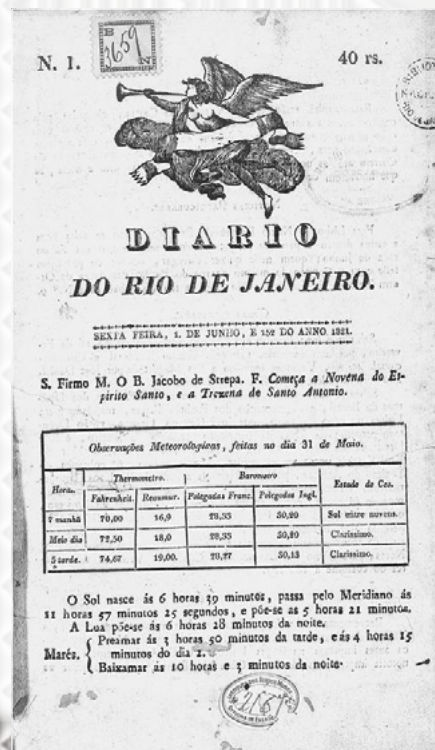
Sua linha política pendia para a independência, entre brancos pobres e negros.

Aqueles eram tempos

lamentáveis, em que a elite dizia que "mulheres brancas eram pra casar, pretas para trabalhar e mulatas para fornicar".

O primeiro jornal brasileiro chamou-se Correio Braziliense, editado por Hipólito José da Costa. Esse jornal começou a circular no dia 1º de junho em 1808, em Londres.

Em terras brasileiras, o primeiro jornal a ser publicado chamou-se Gazeta do Rio de Janeiro, editado por frei Tibúrcio José da Rocha. Seu primeiro número saiu no dia 10 de setembro de 1808. O redator desse jornal, Manuel Ferreira de Araújo Guimarães, lançaria pouco depois o jornal O Patriota. Dentre os colaboradores desse jornal estavam Manuel Inácio da Silva Alvarenga e José Bonifácio de Andrada e Silva, o "Moço".





Naqueles começos de século, o Rio e o Brasil todo ferviam. Turbulência de norte a sul da Colônia. Éramos Colônia. Dom João VI, acuado por Napoleão Bonaparte, cortou o Atlântico até chegar a nossas terras com a trupe formada por milhares de portugueses, numa esquadra protegida pela força marítima inglesa.

Aqui, seu refúgio.

A escravidão comia solta por cá, desde o começo da segunda parte do século 16. Indígenas e negros, sob chicote de bandeirantes e fazendeiros, penavam.

Nos finais da primeira metade do século 17, militares portugueses juntaram-se ao líder indígena Filipe Camarão e ao negro mestre de

No dia 14 de setembro de 1833, Paula Brito leva à praça o primeiro jornal que trata das condições em que viviam os negros à época. Péssimas. Título: O Homem de

campo Henrique Dias. Essa união tinha por finalidade expulsar os holandeses que invadiram o Brasil. Finalidade alcançada.

As normas do Exército brasileiro começavam aí, com heroísmo.

Triste heroísmo. Com sangue, muito sangue.

Foram muitas as [revoltas](#), [revoluções](#), [guerras](#) envolvendo negros, pardos brasileiros.

Dom João voltou a Portugal no dia 26 de abril de 1821, atendendo a rogos do povo português. No Porto estourara uma revolução braba.

Àquela altura, porém, Napoleão já havia morrido na ilha inglesa de Santa Helena. Segundo ele, nos seus escritos de memórias, Dom João foi o único monarca a lhe "passar a perna", de acordo com o

Cor, de circulação quinzenal. Durou cinco números, o último lançado no dia 4 de novembro daquele ano, que trazia como subtítulo O Mulato.

Já na primeira edição esse jornal estampava referência à Constituição de 1824, outorgada por Pedro I. Dizia, no seu artigo 14: *"Todo o cidadão pode ser admittido aos Cargos Publicos Civis, Politicos, ou militares, sem outra differença, que não seja a dos seus talentos, e virtudes."*

Francisco de Paula Brito era filho de mãe liberta (Maria). O pai (Jacintho) era carpinteiro. Fez tudo que um pai faria pelo bem do filho. Ele fez.

Muito cedo, Paula Brito identificou-se com a profissão de tipógrafo. Nas tipografias que

que se lê no livro *1808* (Laurentino Gomes, Globo Livros, 2007).

Após proclamar a Independência do Brasil de Portugal, em 1822, Pedro I prepara terreno para seguir os passos do pai.

Nesse meio tempo, a vida continuava tensa na nossa terra, agora Império.

Periódicos de várias tendências criticam e elogiam o comportamento do imperador. Aqui e ali ele se irrita publicando textos apócrifos em vários jornais, entre os quais O Espelho e O Analista, sob os pseudônimos Duende, Derrete-Chumbo-A-Cacete, Piolho Viajante e O Espreita.

Os humanos de África continuavam chegando aos milhares e à força, não só à Corte.

conseguiu fazer, entre as quais A Fluminense, imprimiu vários jornais, quase uma centena. Um desses, O Restaurador, por pouco não o levou à bancarrota.

Política e ideologicamente, Paula Brito mostrava-se a favor da liberdade. Lutava por ela.

Nos fins do dia, numa sala contígua a sua tipografia, Brito reunia-se com clientes e amigos para discutir os rumos da vida que viviam. Entre esses amigos, [Machado de Assis](#), José de Alencar, Joaquim Manuel de Macedo (*A Moreninha*), em início de carreira literária. E até Eusébio de Queiróz, que transformaria a vida do Brasil ao conseguir ter aprovada no Congresso uma lei que impediria o tráfico de escravos. Importantíssima.



Primeira edição de O Homem de Cor

O barão do Rio Branco era presença constante nessas reuniões.

O Reino Unido teve participação fundamental na aprovação da Lei Eusébio de Queiróz, como ficou

conhecida a Lei nº 581, de 4 de setembro de 1850.

História.

Antes disso, no dia 7 de novembro de 1831, o Parlamento brasileiro aprovou uma Lei que extinguiu o

tráfico de africanos para o Brasil.

[Essa Lei ficou conhecida como "Para inglês ver"](#). Quer dizer, essa Lei (Feijó) nunca funcionou. Funcionou a Lei Eusébio de Queiróz.

Lá na úmida senzala,

*Sentado na estreita sala,
Junto o braseiro, no chão,
Entoa o escravo o seu canto,
E ao cantar correm-lhe em pranto
Saudades do seu torrão...
De um lado, uma negra escrava
Os olhos no filho crava,
Que tem no colo a embalar...
E à meia voz lá responde
Ao canto, e o filhinho esconde,
Talvez, pr'a não o escutar!*

*Minha terra é lá bem longe,
Das bandas de onde o sol vem;
Esta terra é mais bonita,
Mas à outra eu quero bem!*

*O sol faz lá tudo em fogo,
Faz em brasa toda a areia;
Ninguém sabe como é belo
Ver de tarde a papa-ceia!*

*Aquelas terras tão grandes,
Tão compridas como o mar,*

*Com suas poucas palmeiras
Dão vontade de pensar...*

*Lá todos vivem felizes,
Todos dançam no terreiro;
A gente lá não se vende
Como aqui, só por dinheiro.*

*O escravo calou a fala,
Porque na úmida sala
O fogo estava a apagar;
E a escrava acabou seu canto,
P'ra não acordar com o pranto
O seu filhinho a sonhar!*

.....
*O escravo então foi deitar-se,
Pois tinha de levantar-se
Bem antes do sol nascer,
E se tardasse, coitado,
Teria de ser surrado,
Pois bastava escravo ser.*

*E a cativa desgraçada
Deita seu filho, calada,*

*E põe-se triste a beijá-lo,
Talvez temendo que o dono
Não viesse, em meio do sono,
De seus braços arrancá-lo!*

(A Canção do Africano, de Castro Alves;
1863, Recife)



A partir do lançamento do jornal O Homem de Cor, cinco meses depois do jornal político O Grito dos Oprimidos, muitos jornais em defesa do negro começaram a pipocar País afora.

Na primeira edição do jornal O Homem, lançado em Recife no dia 13 de janeiro de 1876, podia-se ler:

"Há tempo de calar e há tempo de falar. O tempo de calar passou,

começou o tempo de falar. A classe dos homens de cor, sem dúvida nenhuma, a mais numerosa e a mais industriosa do Brasil, parece atualmente voltada ao ostracismo pelos homens que nos governam, contra toda a justiça, contra a própria lei fundamental do país.

Embora os particulares tratemos com as atenções merecidas, embora muitos dentre eles se

achem ligados conosco pelos laços da mais sincera amizade, todavia os fatos denunciam que o partido que há tempos predomina na província parece manter o propósito desleal de ir apartando dos empregos públicos aqueles nossos que para eles haviam sido nomeados por consideração de seus talentos e virtudes, conforme preceitua a Constituição do Império."



Mesmo depois da Lei Eusébio de Queiróz e com a violência de sempre, os africanos continuavam sendo laçados e trazidos em navios negreiros sob as rédeas dos portugueses, principalmente.

Essa vergonha, esse dribble contra a lei, durou mais 2 ou 3 anos.

Não sabiam os traficantes que estavam trazendo também cultura ao Brasil.

Em 1889, um ano depois da Lei Áurea, foi lançado em São Paulo o jornal A Pátria, cujo epíteto era: "Órgão dos Homens de Cor". Logo depois, em 1897, foi lançado o jornal O Progresso, também em São Paulo.

Detalhe: No dia 13 de maio de 1888, um menino de 7 anos era levado pelos pais a assistir

todos aqueles milhares de pessoas o souberam. A princesa veio à janela. Foi uma ovação: palmas, acenos com lenço, vivas...

Fazia sol e o dia estava claro. Jamais, na minha vida, vi tanta alegria. Era geral, era total; e os dias que se seguiram, dias de

a solenidade de anúncio da Lei Áurea pela princesa Isabel (1846-1921), no Paço Imperial. Esse menino era Lima Barreto, um preto pobre que virou um grande escritor. Referência da nossa literatura.

Barreto escreveria para o jornal Gazeta da Tarde, edição de 4 de maio de 1911:

"Estamos em maio, o mês das flores, o mês sagrado pela poesia. Não é sem emoção que o vejo entrar. Há em minha alma um renovamento; as ambições desabrocham de novo e, de novo, me chegam revoadas de sonhos. Nasci sob o seu signo, a treze, e creio que em sexta-feira; e, por isso, também à emoção que o mês sagrado me traz, se misturam recordações da minha meninice.

folganças e satisfação, deram-me uma visão da vida inteiramente festa e harmonia.

Houve missa campal no Campo de São Cristóvão. Eu fui também com meu pai; mas pouco me recordo dela, a não ser lembrar-me que, ao assisti-la, me vinha

Agora mesmo estou a lembrar-me que, em 1888, dias antes da data áurea, meu pai chegou em casa e disse-me: a lei da abolição vai passar no dia de teus anos. E de fato passou; e nós fomos esperar a assinatura no Largo do Paço.

Na minha lembrança desses acontecimentos, o edifício do antigo paço, hoje repartição dos Telégrafos, fica muito alto, um skyscraper; e lá de uma das janelas eu vejo um homem que acena para o povo.

Não me recordo bem se ele falou e não sou capaz de afirmar se era mesmo o grande Patrocínio."

Havia uma imensa multidão ansiosa, com o olhar preso às janelas do velho casarão. Afinal a lei foi assinada e, num segundo,

aos olhos a 'Primeira Missa', de Vitor Meireles. Era como se o Brasil tivesse sido descoberto outra vez... Houve o barulho de bandas de música, de bombas e girândolas, indispensável aos nossos regozijos; e houve também préstitos cívicos. Anjos



A princesa Isabel, ao centro, na missa de 17/5/1888



despedaçando grilhões, alegorias toscas passaram lentamente pelas ruas. Construíram-se estrados para bailes populares; houve desfile de batalhões escolares e eu me lembro que vi a princesa imperial, na porta da atual Prefeitura, cercada de filhos, assistindo àquela feira de numerosos soldados desfiar devagar. Devia ser de tarde, ao anoitecer.

Ela me parecia loura, muito loura, maternal, com um olhar doce e apiedado. Nunca mais a vi e o imperador nunca vi, mas me lembro dos seus carros, aqueles enormes carros dourados, puxados por quatro cavalos, com cocheiros montados e um criado à traseira.

Eu tinha então sete anos e o cativo não me impressionava. Não lhe imaginava o horror; não

eu me lembro de um pequeno jornal, publicado pelos tipógrafos da Casa Lombaerts. Estava bem impresso, tinha umas vinhetas elzevirianas, pequenos artigos e sonetos. Desses, dois eram dedicados a José do Patrocínio e o outro à princesa. Eu me lembro, foi a minha primeira emoção poética a leitura dele. Intitulava-se 'Princesa e Mãe' e ainda tenho de memória um dos versos:

'Houve um tempo, senhora, há muito já passado...'
São boas essas recordações; elas têm um perfume de saudade e fazem com que sintamos a eternidade do tempo...

Em 1897, em Porto Alegre, era lançado O Exemplo. Esse jornal, que durou 52 números e teve três fases, chegou a acolher textos de brancos. Mas fimou, em 1930, por falta de grana.

conhecia a sua injustiça. Eu me recordo, nunca conheci uma pessoa escrava. Criado no Rio de Janeiro, na cidade, onde já os escravos rareavam, faltava-me o conhecimento direto da vexatória instituição, para lhe sentir bem os aspectos hediondos.

Era bom saber se a alegria que trouxe à cidade a lei da abolição foi geral pelo país. Havia de ser, porque já tinha entrado na consciência de todos a injustiça originária da escravidão.

Quando fui para o colégio, um colégio público, à rua do Resende, a alegria entre a criança era grande. Nós não sabemos o alcance da lei, mas a alegria ambiente nos tinha tomado.

A professora, Dona Teresa Pimentel do Amaral, uma senhora

Os jornais abolicionistas ou não abolicionistas eram de pouca tiragem e de curta duração, mas bastante atrevidos.

Uma vez, o poeta e contista Olavo Bilac (1865-1918), meio fulo da vida, disse que eram muitos os jornais da sua época. Mas,

muito inteligente, a quem muito deve o meu espírito, creio que nos explicou a significação da coisa; mas com aquele feitio mental de criança, só uma coisa me ficou: livre! livre!

Julgava que podíamos fazer tudo que quiséssemos; que dali em diante não havia mais limitação aos propósitos da nossa fantasia.

Parece que essa convicção era geral na meninada, porquanto um colega meu, depois de um castigo, me disse: 'Vou dizer a papai que não quero voltar mais ao colégio. Não somos todos livres?'

Mas como ainda estamos longe de ser livres! Como ainda nos enleamos nas teias dos preceitos, das regras e das leis!

Dos jornais e folhetos distribuídos por aquela ocasião,

acrescentou: "juntando todos, não chegavam a 150.000/mês de exemplares".

Em 1833 havia, em circulação, 35 jornais no País.

No dia 17 de outubro de 1915 era lançado na capital paulista o



Primeira edição de O Exemplo



O Menelick



jornal O Menelick, editado por Deocleciano Nascimento, com proposta de circulação mensal. A redação era na casa dele, na rua da



O Clarim

Francisco de Paula Brito. Entre esses Luís Gama, André Rebouças e José do Patrocínio, criadores da Confederação Abolicionista (1883).



Primeira edição de A Voz da Raça

Graça, Bom Retiro. Durou, porém, dois números, mas fez história.

O título era uma homenagem ao rei da Etiópia, falecido em 1913. Para os etíopes esse rei era "O rei de todos os negros".

Depois de A Pátria e O Progresso e antes de O Menelick foram editados em São Paulo os jornais O Baluarte, O Propugnador, A Pérola, O Combate e O Patrocínio.

Em 1924, ainda em São Paulo, José Correia Leite lançava à praça o jornal O Clarim da Alvorada.

Nesse jornal foi publicada a primeira coluna sobre música. Seu colunista era Horácio da Cunha.

Era um jornal altívissimo, como altívissimo foi o jornal A Voz da Raça.

Era tudo e por tudo contra o preconceito e tudo mais.

José do Patrocínio amargou o degredo no Amazonas, no segundo governo da República (Floriano). Isso ocorreu pelas críticas que ele fazia ao governo que sucedeu a Deodoro. Comeu o pão que o diabo amassou. Sofreu nos infernos.

Naquele tempo, monarquistas e republicanos se dividiam, no pensar e no agir. E o pau continuava a comer, sem dó.

Não custa lembrar que Patrocínio começou a carreira no jornal *Gazeta de Notícia*, seguiu na *Gazeta da Tarde* e findou criando o futuro criador da reportagem, no Brasil: [João do Rio](#).

Os jornais de linha moderada ou de centro-esquerda, como se diz hoje, não mediam palavras para atacar os jornais de direita ou

A Voz da Raça surgiu exatamente 100 anos depois do jornal O Homem de Cor.

Fortíssimo, claríssimo nas ideias, era esse jornal.

Muitos jornais, tabloides, surgiram depois.

Em setembro de 1931 surgiu, em São Paulo, a Frente Negra Brasileira (FNB).

Houve um racha nesse movimento e desse racha surgiu a Legião Negra.

A Legião Negra, que contou com mais ou menos 2 mil cidadãos, pegou em armas contra Getúlio Vargas em 1932.

Importante também lembrar que a "Imprensa Negra", definição do sociólogo francês Roger Bastide (1898-1974), contou com jornalistas tão importantes quanto

de direita-conservadora como o Diário de Pernambuco, criado em 1825. Vivo até hoje, embora não mais no impresso.

Um dos mais intransigentes republicanos foi Quintino Bocaiuva.

Em 1870, Bocaiuva reuniu contrários à Monarquia e lançou o Manifesto Republicano no jornal A República, editado pelo paraibano Aristides Lobo (1838-1896).

A República foi o primeiro dos grandes jornais surgidos no Rio de Janeiro. Sua posição antimonarquista irritou poderosos da época, que o destruíram por empastelamento.

Vários jornais foram empastelados no Rio, entre esses, além da República, Liberdade e Gazeta da Tarde. Ambos pertenciam ao conde Afonso



Celso (1860-1938), que escreveria pouco depois o livro *Por que me Ufano de Meu País?* (1900).

O texto desse livro é uma ode às belezas do Brasil. Mais: retrata a pureza nacionalista do autor. Chega aos píncaros do nacionalismo com a cor da ingenuidade.

Depois do fim da censura prévia, o governo de Deodoro criou formas para combater o que se chamou de excesso jornalístico.

Não havia censura prévia explícita, mas havia renhida perseguição a jornais e jornalistas que não seguiam as normas. Essas normas, em resumo, tinham a ver com os "contra" e os "a favor".

Não era brincadeira o que acontecia no fim do Império.

Rigorosamente falando, havia os

Republicanos e os Monarquistas.

A República estava começando e quem estava com a República, estava ganhando.

Uma curiosidade: Quintino Bocaiúva foi o primeiro e o único jornalista a virar general de Brigada (honorário).

Outra: em 1893, o sergipano Quintino de Lacerda botou pra quebrar e virou o primeiro e único major (honorário) do Exército Brasileiro.

Esse Quintino nasceu em 1839, mesmo ano do nascimento do escritor Machado de Assis, e morreu em 1898. Mais: depois de comprar a própria alforria, foi eleito o primeiro vereador negro do Brasil pela cidade de Santos (SP). Não assumiu.

Dentre todos os jornalistas da

época, talvez o mais combativo tenha sido o baiano Cipriano Barata.

Barata formou-se em Medicina em Portugal. O jornalismo, porém, foi a profissão que assumiu para justificar a sua passagem por cá.

Barata foi preso muitas vezes e jamais rendeu-se às ameaças dos poderosos do seu tempo.

Foi fundador do jornal *Sentinella da Liberdade*, que ganhou leitores, admiradores e seguidores em várias partes do País. Escrevia até na cadeia; e da cadeia, em Pernambuco, Bahia e outras províncias conseguia publicar o seu *Sentinella*.

Em 1823, escreveu:

"Toda e qualquer sociedade, onde houver imprensa livre, está

em liberdade; que esse povo vive feliz e deve ter alimento, alegria, segurança e fortuna; se, pelo contrário, aquela sociedade ou o povo, que tiver imprensa cortada pela censura prévia, presa e sem liberdade, seja abaixo de que pretexto for, é escravo, que pouco a pouco há de ser desgraçado até se reduzir ao mais brutal cativoiro."

E os humanos de África continuavam a chegar ao Brasil, de maneira violenta.

Milhões de africanos foram atirados vivos ao mar por doentes estarem.

Intelectuais pretos e pardos, e brancos também, como José Maria da Silva Paranhos (1819-1880), o Visconde do Rio Branco, depois Barão, continuavam de mangas arregaçadas e sempre prontos pra luta.

A violência também continuava a correr solta, de braços dados com a discriminação e o preconceito.

Jornais continuavam a ser empastelados por publicar o que o imperador não aprovava. Muitos, muitos.

Luís Augusto May (1782-1850), fundador do jornal *A Malagueta*, teve as mãos quebradas pelos oponentes de suas ideias liberais. Seu jornal, que acabaria destruído, teve o primeiro número lançado em 1821. Durou 11 anos.

May, de origem militar portuguesa, tinha o hábito de negociar textos com o imperador. Interesses pessoais. Aqui e ali, dava-se bem.

Diferenças à parte, May foi uma espécie de Hipólito José da Costa.





Outros jornalistas foram violentamente agredidos e seus jornais destruídos até às vésperas da proclamação da República. E depois, também.

Era assim que a coisa funcionava.

E morriam aqueles que insistiam em lutar pela liberdade.

Eram muitos os partidos políticos que havia naquela época. Havia Moderados e Exaltados, por exemplo.

Os Moderados queriam a volta de Pedro I. Os Exaltados queriam a liberdade, pura e simplesmente.

Os Exaltados eram os mais afoitos. Desse grupo participavam

Francisco de Paula Brito e Machado de Assis.

Tinha também o partido Conservador. Desse partido participava José de Alencar.

Alencar, formado pela Faculdade de Direito do Largo de São Francisco (SP), em 1850, ganhou carreira no Rio de Janeiro. Em 1853, por aí, entrou para a história no mundo jurídico ao criar o *Habeas Corpus*, HC Preventivo. Logo depois iniciou carreira de jornalista no Correio Mercantil, de onde logo saiu por ter parte de um texto seu censurada.

Em 1855, Alencar virava chefe

de redação e um dos sócios do Diário do Rio de Janeiro.

Antes de fundar *O Homem de Cor*, Paula Brito fundou *A Mulher do Simplício* ou *A Fluminense Exaltada*. Dirigida ao público feminino, essa publicação durou 14 anos (de 1832 a 1846). Falava de moda e de comportamento, com muita poesia e arte.

Pioneiro no campo da impressão, Paula Brito também foi o primeiro editor a dar emprego ao escritor fluminense Machado de Assis. Emprego e oportunidade para publicar o seu primeiro texto de jornal. Um poema, intitulado *Ella*. Este:

*Seus olhos que brilham tanto,
Que prendem tão doce encanto,
Que prendem um casto amor
Onde com rara beleza,
Se esmerou a natureza
Com meiguice e com primor.*

*Suas faces purpurinas
De rubras cores divinas
De mago brilho e condão;
Meigas faces que harmonia
Inspira em dose poesia
Ao meu terno coração!*

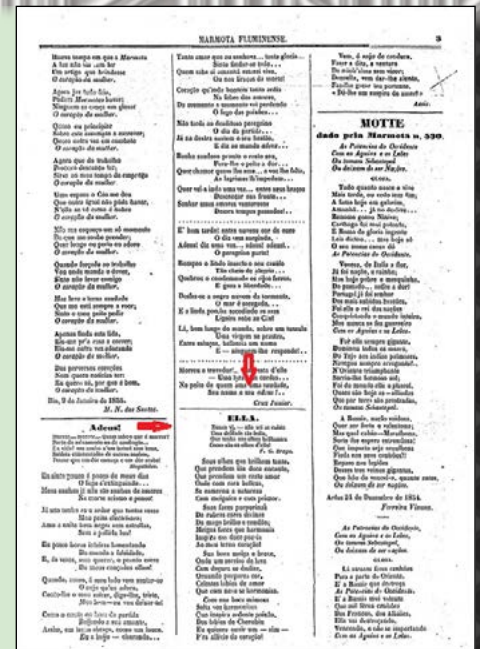
*Sua boca meiga e breve,
Onde um sorriso de leve
Com doçura se desliza,
Ornando purpúrea cor,*

*Celestes lábios de amor
Que com neve se harmoniza.*

*Com sua boca mimosa
Solta voz harmoniosa
Que inspira ardente paixão,
Dos lábios de Querubim
Eu quisera ouvir um – sim –
Para alívio do coração!*

*Vem, ó anjo de candura,
Fazer a dita, a ventura
De minh'alma, sem vigor;
Donzela, vem dar-lhe alento,
Faz-lhe gozar teu portento,
"Dá-lhe um suspiro de amor!"*

(12 de janeiro de 1855, no jornal Marmota Fluminense, edição 539)



Poema de Machado de Assis na Marmota Fluminense

À época o autor tinha 15 anos, 1 mês, 3 semanas e 5 dias de idade.

Em 1843, Paula Brito convenceu Teixeira e Sousa a escrever um romance que ele, Brito, publicaria sob o título *O Filho do Pescador*, cujo enredo é recheado de

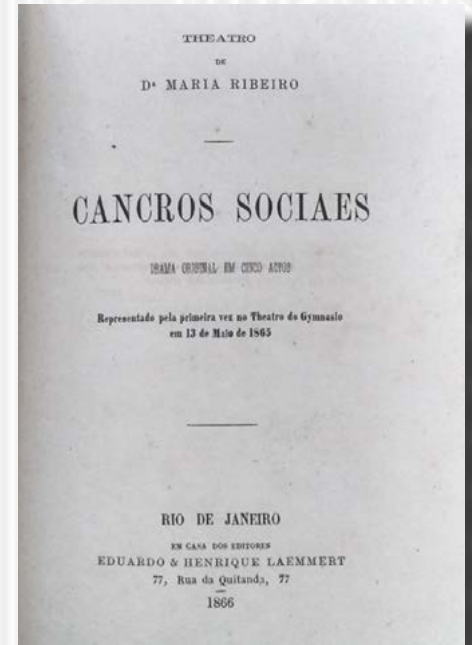
traições e crimes. Foi o primeiro romance a ser publicado por um autor brasileiro em terras brasileiras. Curiosidade: em 1859 a maranhense [Maria Firmina dos Reis](#) ficaria conhecida por ser a primeira mulher a publicar um romance, *Úrsula*.

Maria dos Reis era negra, morreu cega e pobre na casa de uma amiga.

A primeira dramaturga brasileira foi Maria Angélica de Sousa Rego, que assinava simplesmente como Maria Ribeiro. Escreveu duas dezenas de peças. A primeira, publicada em livro em 1866, [Cancros Sociaes](#). Morreu em 1880, aos 50 anos de idade.

O primeiro livro, em versos, publicado na terra brasileira foi *Marília de Dirceu* (1812), do

português do Porto Tomás Antônio Gonzaga (1744-1810). Esse Gonzaga fez parte da



Primeira edição de Cancros Sociaes

conjunção mineira, que terminou na morte por enforcamento e posterior esquartejamento de Joaquim José da Silva Xavier, o Tiradentes (1746-1792).

Como no Rio de Janeiro, em São Paulo o clima político e libertário também era de novidades. No campo jornalístico, principalmente.

Em 1827, surgiu naquela província o primeiro jornal impresso: O Farol Paulistano, editado por José da Costa Carvalho (marquês de Monte Alegre – 1796-1860). Durou até 1831, ano da abdicação de Pedro I ao trono.

Em 1829, o italiano naturalizado Libero Badaró fez circular o jornal a que deu o título de O

Observador Constitucional. O jornal, como o editor, era de linha liberal e contra a monarquia. Polêmico.

Na noite de 20 de novembro de 1830, quando caminhava de volta pra casa, Badaró teve os passos interrompidos por quatro desconhecidos que o alvejaram com tiros de bacamarte.

Antes de morrer teria dito: “Morre um liberal, mas não morre a liberdade”.

Badaró era um grande crítico do imperador Pedro II.

Os jornais se multiplicavam País a fora.

Em São Paulo, no ano de 1864, o caricaturista de origem italiana Angelo Agostini (1843-1910) e o

baiano Luiz Gama fundaram o primeiro periódico de linha editorial humorística: Diabo Coxo, que durou um ano e pouco e deu vez ao Cabrião, também humorístico e também com textos e caricaturas de Gama e Agostini. Esse durou até o fim de 1866.

No decorrer dos anos de 1860, o jovem escritor Aluísio de Azevedo publicava seus primeiros textos nos



Diabo Coxo e O Cabrião, duas criações de Luiz Gama



jornais A Flecha, O Pensador e A Pacotilha, no Maranhão, sua terra. Eram textos contra a Igreja e contra a escravatura.

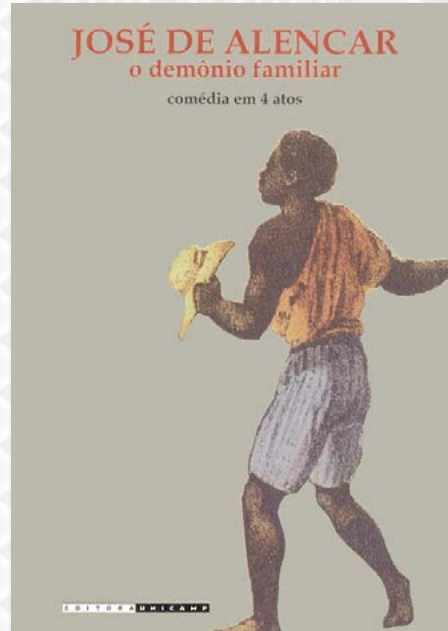
A história registra que o padre Vieira atuou durante anos no Maranhão e de lá os poderosos de plantão o expulsaram para Portugal, onde permaneceu durante alguns anos e retornou para concluir sua missão de evangelizar indígenas e mexer com a cabeça dos negros...

O ano de 1870 chega com Aluísio tentando sucesso no Rio de Janeiro.

No Rio, publica seu primeiro livro, *O Mulato*, que deixa de cabelos de pé a sociedade conservadora. Não à toa. Nessa obra, cria um personagem diabólico, o padreco a quem dá o nome de Diogo. Sacana, sem escrúpulos. A violência come solta nas páginas desse texto.

Diabólico também era o personagem Pedro na polêmica peça de teatro *O Demônio Familiar*, de José de Alencar.

Essa peça estreou no dia 5 de novembro de 1857, no ginásio Dramático, no Rio de Janeiro.



Três anos depois, Alencar continuaria a provocar polêmica com a peça *Mãe*. Belíssima.

A personagem central é Joana, uma negra. É quando Joaquim Nabuco acusa o autor de escravocrata. O pau come, até porque José de Alencar, nas suas falas como deputado e representante da elite, achava ser necessário o trabalho escravo para o crescimento do Brasil. Defendia que a libertação dos escravos fosse feita paulatinamente, lenta e gradual.

A essa altura o imperador já o havia chamado de "teimoso" e "filho de padre", "de valor, porém muito mal-educado".

A mãe negra é uma personagem fortíssima na nossa literatura e música. O baiano Dorival Caymmi compôs e gravou em 1957 uma canção sobre essa temática.

Assim:

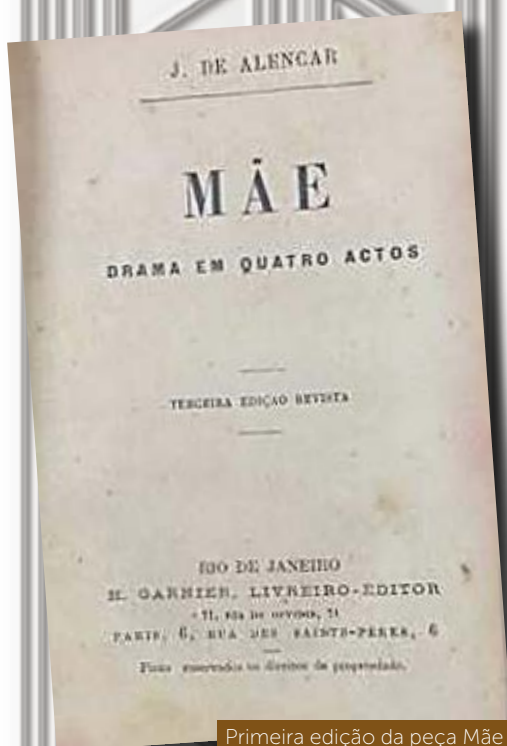
*Na hora em que o sol se esconde
E o sono chega
O sinhozinho vai procurar
Hum, hum, hum
A velha de colo quente
Que canta quadras e conta histórias
Para ninar
Hum, hum, hum*

*Sinhá Zefa que conta história
Sinhá Zefa sabe agradar
Sinhá Zefa que quando nina*

*Acaba por cochilar
Sinhá Zefa vai murmurando
Histórias para ninar*

*Peixe é esse meu filho, peixe é esse
meu filho
Não, meu pai
Peixe é esse mutum, manganem
É toca do mato guenem, guenem
Suê filho é
Toca aê marimbaê*

[\(História pro Sinhozinho\)](#)



Primeira edição da peça Mãe

É de Artur de Azevedo o texto para teatro *O Escravocrata*, antes intitulado *A Família Salazar*. O protagonista é um comerciante de escravos.

Muitos autores do século 19 tomaram a escravatura como tema.

E até hoje, como [Oswaldo de Camargo](#).

Camargo tem um livro de importância fundamental para entender a questão da negritude: *Negro Disfarce* (2020). Nele, põe em questão os conflitos entre pretos. Benedito e Deodato são os personagens centrais.

Outros livros importantes de Oswaldo são *A Razão da Chama* (1986) e *O Negro Escrito* (1987).

Entre 1975 e 1979, Oswaldo de Camargo foi um dos responsáveis

do caderno Afro-Latino-América, ao lado de Hamilton Cardoso e Neusa Pereira. Esse caderno, de importantíssima existência, integrou o periódico *Versus*, editado pelo gaúcho Marcos Faerman (1943-1999).

Ainda há muitas publicações direcionadas ao público afro no Brasil. Entre essas está *Raça Brasil*, lançado em setembro de 1996.

O jornalista Oswaldo Faustino foi um dos editores dessa revista, que chegou a vender nas bancas cerca de 300 mil exemplares/mês.

Faustino, junto com a também jornalista Celma Nunes e o ator, cantor e maestro Estevão Maya Maya (1943-2021), editou na virada dos anos 1970 o microjornal *Chama Negra*. "Foi uma ótima



Oswaldo de Camargo

experiência essa que tivemos ali entre 1979 e 1980. Nossa luta contra o racismo e em prol da inclusão social continua", diz.

Faustino, além de jornalista, é autor de uma dúzia de livros sobre a negritude. Entre eles *A Luz de Luiz* e *Ah! Se Eu Pudesse Voar*.

A Luz de Luiz conta a história romanceada do baiano Luiz Gonzaga Pinto da Gama, que assinava textos para jornais sob os pseudônimos de Afro, Getulino e Barrabás.

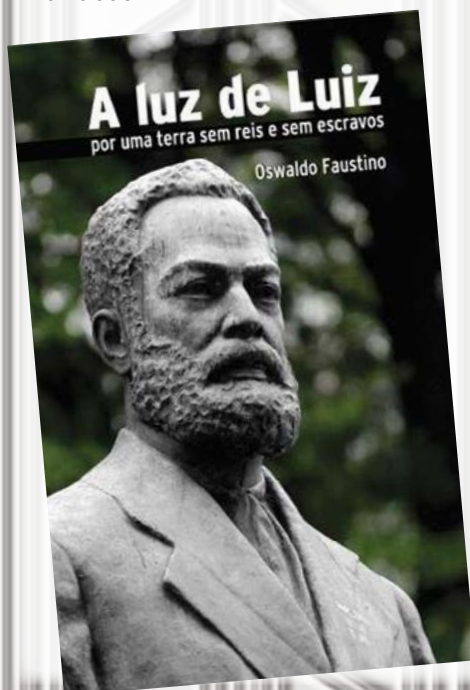
Sobre o livro *Ah! Se Eu Pudesse Voar*, resume o autor: "É sobre um jovem carnavalesco campeão, com uma história de vida periférica e repleta de tragédias, que decide criar um enredo para uma escola de samba sobre o sonho humano de voar. Para realizar suas pesquisas, viaja à África, Berço da Humanidade, em busca das origens do ser humano, suas histórias, seus sonhos e de si próprio".

E outros sonhos há na história

desse livro e em outros de Oswaldo Faustino.

Em 2010, o jornalista e fotógrafo Nabor Jr. tomou para si o desafio de relançar *O Menelick*. Em 2015, *O Menelick 2º Ato* teve lembrado o seu lançamento em edição especial. Nessa edição, Nabor escreveu:

"Apesar das facilidades do mundo virtual registradas nas primeiras décadas do século 21 com o início da popularização da internet, a imprensa negra



Assis e Oswaldo Faustino



imprensa, ou escrita, por sua vez, segue sobrevivendo com dificuldades financeiras e estruturais. Nada muito diferente das fases iniciais que marcaram a sua trajetória ainda no final do século 19.

Em São Paulo, tirando algumas revistas e jornais que dedicam com certa regularidade edições ou seções especiais sobre o universo negro em suas páginas, como as revistas Fórum, Caros Amigos e Rebosteio, por exemplo, as revistas O Menelick 2º Ato, Raça Brasil, Crioula, Tribuna Afro Brasileira e a recém-lançada revista Legítima Defesa, idealizada pelos atores Sidney Santiago e Lucelia Sergio, da cia. Os Crespos, são as poucas iniciativas da Imprensa Negra Paulista que

buscam manter a chama desta imprensa acesa no Estado."

Em 1984, o jornalista alagoano Audálio Dantas (1929-2018) levou avante o projeto tornado livro *A Imprensa Negra Paulista*, em parceria com a Secretaria do Estado da Cultura.

Audálio, descobridor de Maria Carolina de Jesus (1914-1977) para a literatura nacional, era o superintendente da Imprensa Oficial do Estado de São Paulo (Imesp). Na apresentação do livro, cujo projeto original visava a republicação de todos os periódicos relacionados ao público afro, escreveu à guisa de apresentação que a chamada Imprensa Negra foi "persistente, heroica".

Francisco de Paula Brito

dedicou-se completamente a essa questão, a questão negra. Morreu como nasceu, pobre e cheio de dívidas, que a mulher, Rufina Rodrigues Costas, pagou o quanto pode a quem devia.

Sobre Paula Brito, escreveu Machado de Assis no jornal *Diário do Rio de Janeiro*, edição de 24 de dezembro de 1861, após a sua morte:

"Paula Brito foi um exemplo raro e bom. Tinha fé nas suas crenças políticas, acreditava sinceramente nos resultados da aplicação delas; tolerante, não fazia injustiça aos seus adversários; sincero, nunca transigiu com eles.

Era também amigo, era, sobretudo, amigo.

Amava a mocidade, porque sabia que ela é a esperança

da pátria, e, porque a amava estendia-lhe quanto podia a sua proteção.

Em vez de morrer, deixando uma fortuna, que o podia, morreu pobre como vivera graças ao largo emprego que dava às suas rendas e ao sentimento generoso que o levava na divisão do que auferia do seu trabalho.

Nestes tempos de egoísmo e

cálculo, deve-se chorar a perda de homens que, como Paula Brito, sobressaem na massa comum dos homens."

Nesse ano, 1861, nascia no atual estado de Santa Catarina o poeta simbolista Cruz e Sousa.

Sousa lutou a vida toda pela sua liberdade e pela liberdade dos negros brasileiros. E escreveu:



Francisco de Paula Brito, pelos traços de Fausto Bergocce

*De dentro da senzala escura e lamacenta
aonde o infeliz
de lágrimas em fel, de ódio se alimenta
tornando meretriz*

*A alma que ele tinha, ovante, imaculada
alegre e sem rancor;
porém que foi aos poucos sendo transformada
aos vivos do estertor...*

*De dentro da senzala
aonde o crime é rei, e a dor – crânios abala
em ímpeto ferino;*

*Não pode sair, não,
um homem de trabalho, um senso, uma razão...
e sim, um assassino!*

(Senzala, de Cruz e Sousa)

Em 1885, em Santa Catarina, Cruz e Sousa lançou o jornal O Moleque. Esse jornal tratava de questões absolutamente necessárias à liberdade.

O fundador do jornal O Homem de Cor, alfabetizado pela irmã Ana Angélica, foi pioneiro em várias frentes. Literárias, inclusive. É dele o primeiro conto publicado em letras de forma no Brasil e a publicação de mais de 200 livros de autores como Machado, Casimiro de Abreu (1839-1860), Manuel de Araújo Porto-Alegre (1806-1879), Martins Pena (1815-1848), autor da peça *O Juiz de Paz na Roça*, Gonçalves Dias (1823-1864) e Gonçalves de Magalhães (1811-1882).

Magalhães foi o introdutor do romantismo no Brasil,

paulista de Itu Elias Lobo (1834-1901) e regida pelo compositor e maestro campineiro Antônio Carlos Gomes (1836-1896). Isso ocorreu na noite de 14 de dezembro de 1860. Local: Teatro

NOITE DE S. JOÃO

OPERA COMICA EM UM ACTO.

RIO DE JANEIRO.
EMPRESA NACIONAL DO DIARIO.
Rua do Rosario N. 84.
1857.

Primeira edição da opereta Noite de S. João

poeticamente falando. É dele o livro *Suspiros Poéticos e Saudades*, lançado por Brito em 1836.

Um ano antes, o autor estava em Paris. Foi lá que ele fez a introdução do livro citado.

Até aí nada demais, a não ser o pioneirismo do seu editor.

Problema viria quando ele, Magalhães, resolveu lançar o poema indianista intitulado *Confederação dos Tamoios*.

O autor era protegido por Pedro II.

Por causa desse poema, José de Alencar jogou todas as lanças contra ele, ensinando-o publicamente a fazer um épico. E o sol escureceu em pleno dia com os debates nos jornais, incluindo o imperador.

Do poeta Gonçalves Dias, que era do Maranhão e autor da

São Pedro. Na plateia, a Família Real.

Em 1870, na Itália, Gomes apresentar-se-ia para o mundo regendo a ópera *O Guarany*, baseada em romance homônimo de Alencar.

A ária dessa ópera chegou a ser gravada pelo tenor Caruso (1873-1921).

famosa *Canção do Exílio*, Paula Brito publicou a primeira edição do livro *Últimos Cantos*.

Fora isso, Paula Brito também compôs músicas. Uma delas em parceria com o maestro Francisco Manuel da Silva: [Lundu da Marrequinha](#).

Manuel da Silva é o autor da melodia do Hino Nacional Brasileiro.

É também de Paula Brito, em parceria com o mineiro José Joaquim Goiano, a canção *Ponto Final*.

Como editor Paula Brito também publicou folhetos e partituras musicais, dentre as quais *Noite de S. João*. Opereta em um ato, tinha como autor José de Alencar (1829-1877). A melodia dessa obra foi assinada pelo

“Carlos Gomes foi o mais importante compositor operístico das Américas”, diz o maestro paulistano Júlio Medaglia. Que acrescenta: “Carlos Gomes era negro. A cultura brasileira é negra e devemos aos negros a cultura brasileira”.

Medaglia lembra que, além de Gomes, Antônio Francisco



O maestro Júlio Medaglia e Assis Ângelo

Lisboa, o Aleijadinho, foi de grandeza espontânea e gigantesca na formação cultural do nosso País: "Aleijadinho era negro, filho de português com escrava".

Nessa mesma linha, o fotógrafo profissional Jorge Araújo, que desconhecia o termo "Imprensa

Negra", diz: "A informação no estado direito não tem raça. O Brasil, no século 19, pós-abolição, era um canal subversivo de informação para a raça negra que chegara nos porões dos navios e continua nos porões de uma sociedade racista camuflada, ainda no século 21. A mesma informação, garimpada por jornalistas brancos ou negros, tem

que conter a ética da informação". Concluindo, Araújo diz não entender a divisão entre brancos e pretos na nossa sociedade.

Mais de 130 anos depois de a princesa Isabel assinar a Lei Áurea, que oficialmente livrou as pessoas do cativeiro, a discriminação e o preconceito continuam em vigor no Brasil de 2021.

Notícia do Sindicato Nacional



O repórter fotográfico Jorge Araújo, da Folha de S.Paulo, cedeu estas duas fotos inéditas exclusivamente para reprodução neste especial

dos Docentes das Instituições de Ensino Superior, o Andes, dá conta que:

"De janeiro a setembro deste ano, 1.015 pessoas foram resgatadas em situação de trabalho análogo ao de escravo. Os dados estão disponíveis no site Radar SIT, da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), do Ministério do Trabalho e Previdência. (...) Os números deste ano superam o total de 2020, com 936 pessoas resgatadas, e se aproxima do registrado em 2019, 1.131 casos."

O Supremo Tribunal Federal

(STF) decidiu em sessão do dia 28 de outubro transformar em lei o crime de injúria racial:

"O Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu nesta quinta-feira (28), por 8 votos a 1, que o crime de injúria racial pode ser equiparado ao de racismo e ser considerado imprescritível, ou seja, passível de punição a qualquer tempo. De acordo com o Código Penal, injúria racial é a ofensa à dignidade ou ao decoro em que se utiliza palavra depreciativa referente a raça e cor com a intenção de ofender a honra da vítima."

O caso é sério, sempre foi.

O juiz Onaldo Queiroga, titular da 5ª Vara Cível da Comarca de João Pessoa, lembra da dívida histórica que temos com índios e negros: "A dívida que o Brasil tem com os índios e negros tem que ser paga. Demore o tempo que durar, mas tem que ser paga. Devemos muito a eles e a sociedade, junto com a Justiça, tem de tomar as rédeas desse processo histórico".

O radialista baiano Carlos Silvio, diz: "O racismo é algo a ser combatido. Ao racista, punição e o desprezo. Não são poucos os

negros com papel de destaque na história do Brasil. Muitos foram esquecidos ou, propositalmente, não são mais citados pelos movimentos e grande mídia”.

O historiador Darlan Zurc, contido nas suas apreciações, crer ser simplesmente legítima a iniciativa de os negros tomarem o

seu rumo: “A escravidão humana é uma chaga na História, desde a Antiguidade. E o problema piorou quando ela, na Idade Moderna, voltou-se contra os negros. Ou seja, a cor transformou-se em moeda de troca”.

No campo da música, folheto de cordel e repentismo destacaram-

se no Império e pós-Império grandes artistas negros: [Domingos Caldas Barbosa](#) (RJ) e José Maurício Nunes Garcia (RJ), o primeiro, popular e o segundo erudito.

Também se destacaram no campo da cultura popular, especialmente no campo do



Carlos Silvio e Assis



Assis e Darlan Zurc

repentismo, Inácio da Catingueira (PB) e Fabião das Queimadas (RN).

Caldas Barbosa foi o criador do gênero musical modinha.

José Maurício Nunes Garcia destacou-se na Corte por tocar viola e escrever peças religiosas.

Inácio da Catingueira era um escravizado, assim como Fabião das Queimadas. Ambos conseguiram comprar a própria alforria.

Inácio tocava pandeiro e Fabião, rabeca. Fabião morreu aos 68 anos de idade, em 1928.

O Repentismo teve uma rainha: Chica Barrosa, de batismo Francisca Maria da Conceição (1867-1916), filha de escravos. Foi esfaqueada por um pretendente de nome José Pedro da Silva.

O preconceito racial é uma [praga antiga](#). E continua.

O preconceito também aparece nos folhetos de cordel, entre os quais [Peleja do Cego Aderaldo e Zé Pretinho do Tucum](#) e na [Peleja Manuel do Riachão com o Diabo](#).

E, claro, não custa lembrar a importância da maestrina [Francisca Edviges Neves Gonzaga](#) (1847-1935), autora e criadora do gênero marchinha (*Ó Abre Alas*), [Joaquim Antônio da Silva Callado Júnior](#) (1848-1880) e [Patápio Silva](#) (1880-1907).

Callado e Patápio Silva foram de fundamental importância na construção do chorinho como gênero musical.

E Pinguinha, hein?

E o samba, hein?

O samba começou a ganhar forma na música brasileira na [casa da Tia Ciata](#).

Curiosidade 1: O nome Zumbi dos Palmares, líder guerreiro, só foi descoberto em 1970 e em 1983 a data da sua morte (20 de novembro) escolhida como o *Dia da Consciência Negra*.

Curiosidade 2: Castro Alves escreveu o seu mais famoso poema (*O Navio Negreiro*) em São Paulo, no ano de 1868, no tempo em que estudava Direito no Largo de São Francisco. Uma parte desse poema foi especialmente musicada pelo compositor e maestro Jorge Ribbas, professor de música da Universidade Estadual da Paraíba. Uma pérola. Ouçam: [NAVIO NEGREIRO](#)



O Brasil precisa acelerar o antirracismo Essa causa é nossa e de toda a Nação brasileira

Perfil Racial
da imprensa
brasileira



Realização

Jornalistas & Cia

portal dos
Jornalistas

INSTITUTO
CORDA
rede de projetos e pesquisas

MAX
COMMUNICATE MORE

Patrocinadores



GrupoBoticário

Uber

Apoio



ECOS DO MEIO

