

*Jôice Dias Corrêa
Carol Lemos
Ariane Moura Reis*

Guia Antirracista para Odontologia

1ª Edição - Comissão editorial ABMD

abmd

associação brasileira de mulheres dentistas



Salvador - 2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Corrêa, Joice Dias

Guia antirracista da odontologia [livro eletrônico] / Joice Dias Corrêa, Carol Lemos, Ariane Moura Reis ; coordenação Associação Brasileira de Mulheres Dentistas ; [ilustração Ironildo José dos Santos]. -- Salvador, BA : Jusfeminismo, 2023.

PDF

ISBN 978-65-982023-0-9

1. Antirracismo - Brasil 2. Odontologia - Aspectos sociais 3. Relações étnico-raciais I. Lemos, Carol. II. Reis, Ariane Moura. III. Dentistas, Associação Brasileira de Mulheres Dentistas. IV. Santos, Ironildo José dos. V. Título.

23-181980

CDD-305.8

Índices para catálogo sistemático:

1. Antirracismo : Resistência : Sociologia 305.8

Eliane de Freitas Leite - Bibliotecária - CRB 8/8415

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE CIRURGIÃS-DENTISTAS (ABMD)

Presidente: Josenita Vieira Nascimento (2023-2025)

Vice-presidente: Adriana Catia Mazzoni 92023-2025)

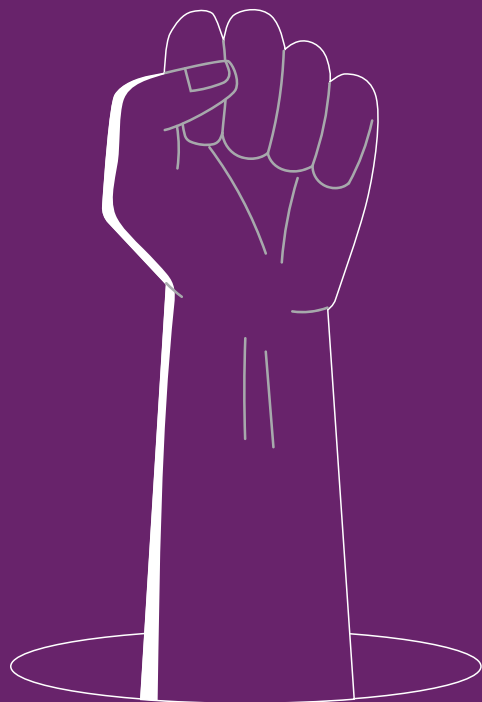
Comissão editorial da Associação Brasileira de Mulheres Dentistas (2023-2025):

Josenita Vieira Nascimento; Adriana Catia Mazzoni; Anaeliza Figueiredo dos Santos, Adelizi Nataly Rosa Ribeiro e Taís Tripodi de Albuquerque Bustani.

Créditos técnicos:

Conteúdo intelectual: Ariane Moura Reis; Joice Dias Correa ; Ana Carolina Pereira Lemos
Capa, formatação e ilustrações: Ironildo José dos Santos

Esta é uma obra de publicação independente. Todos os direitos reservados à Associação Brasileira de Mulheres Dentistas - 2023.



*Guia **Antirracista**
para Odontologia*

abmd
associação brasileira de mulheres dentistas

O Guia Antirracista para Odontologia foi elaborado pelo comitê de diversidade e inclusão da abmd, um grupo de associadas comprometidas com a promoção da igualdade racial no mercado odontológico. Juntas, essas líderes contribuíram para a criação de um guia abrangente e impactante, fornecendo orientações essenciais para uma prática odontológica mais inclusiva e antirracista.



Jôice Dias Corrêa

Graduada em Odontologia pela UFMG, é especialista em Periodontia, Mestre em Estomatologia e Doutora em Biologia Celular. Realizou estágio de doutorado nos EUA, na Universidade da Pensilvânia. Pós Doutorado em Odontologia na UFMG e Habilitação em Laser.

Vice-Presidente da Câmara Técnica de Emergências Médicas do CRO-MG. Professora de Odontologia na PUC-Minas

Carol Lemos

Graduada em Odontologia pela UFPE, é especialista em Saúde da Família pelo IMIP, possui especialização em Endodontia pelo ITV. Está se especializando em Tecnologias Emergentes na Saúde pela ALURA. Atua como clínica geral e endodontia. Sócia da ABMD - Comitê e Diversidade.



Ariane Moura Reis

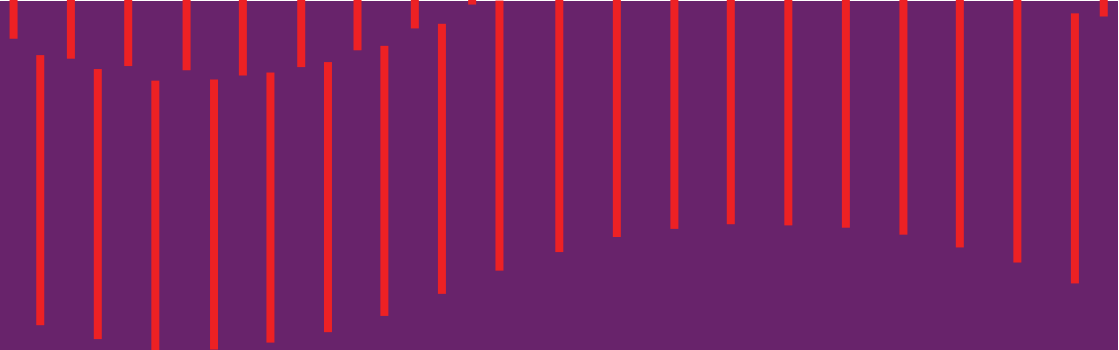
Sócia Acadêmica da ABMD - Comitê Diversidade Estudante de Odontologia 5º período - UVA. Professora de Inglês formada pelo CCAA



Por que um guia antirracista na saúde?

Deveria ser desnecessário justificar a importância de um guia antirracista para a odontologia, mas infelizmente não é. Quando falamos do racismo contextualizado na sociedade brasileira, a longa estrada no seu reconhecimento e na construção de comportamentos mostra sua trajetória árdua através do paradoxo



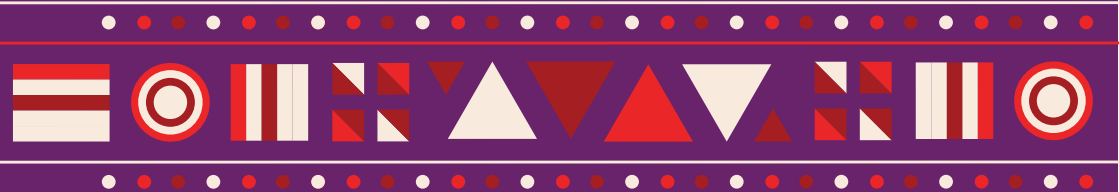


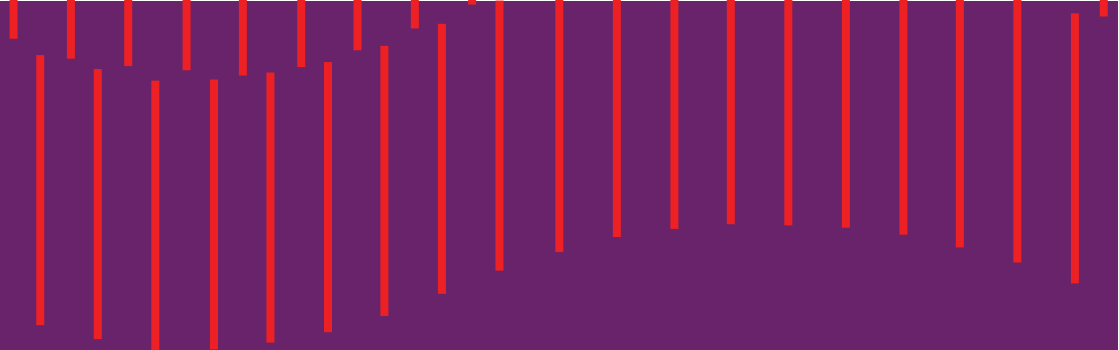
encontrado no resultado dessa pesquisa: 81% das pessoas afirma a existência do racismo no Brasil, no entanto, 85% delas afirma não possuir atitude ou prática considerada racista (IPEC, 2023).

Em todas as camadas de existência social, o preconceito racial aparece como um dos fatores decisivos para a definição de destino ou dificuldade de alcance de êxito das populações negras que arcam com as consequências da pouca consciência dos que integram a estrutura social a qual estamos inseridos.

E na odontologia não é diferente. O racismo estrutural permeia as interações diárias entre paciente e profissional, profissionais entre si, e instituições com profissionais, o que fundamenta o posicionamento da ABMD de maneira interseccional à prática antirracista, embasadas no compromisso de estabelecimento de valores inegociáveis, pautados na ética, justiça, respeito, diversidade e sororidade, através do incentivo e apoio à suas associadas no letramento e construção de tais práticas.

Como ressalta Djamilla Ribeiro, no livro *Pequeno Manual Antirracista* (Companhia das Letras), o racismo é um sistema de





opressão que nega direitos e não apenas um ato de vontade do indivíduo. Por isso, a Associação Brasileira de Mulheres Dentistas escolheu a construção coletiva do conhecimento para a quebra de conceitos pré-estabelecidos e de vieses inconscientes que permeiam comportamentos racistas.

Assim, nasce a 1ª edição do Guia Antirracista para Odontologia. Esperamos que ele seja instrumento de conscientização e letramento dos profissionais de saúde que, cada vez mais, serão cobrados a atuar de forma ativa diante das particularidades raciais e culturais da população.

Te convidamos à leitura dessas páginas, à reflexão e à ação ativa proposta em nosso guia, não somente na Odontologia. Como expressa a filósofa Angela Davis: “Numa sociedade racista, não basta não ser racista. É necessário ser antirracista”.

Josenita Nascimento
Presidente da abmd 2023-2025



Sumário

- 09 apresentação
- 10 discriminação racial
- 11 racismo e injúria racial
- 12 racismo institucional
- 13 racismo estrutural
- 14 racismo recreativo
- 15 expressões que devem ser eliminadas
- 16 dicas práticas
- 17 não existe racismo reverso
- 18 diversidade, equidade e inclusão
- 19 a inserção da população negra no mercado de trabalho
- 21 alguns pontos antirracistas na saúde
- 22 política nacional de saúde integral
- 23 políticas educacionais afirmativas
- 24 diferenças raciais na formação dos cirurgiões dentistas
- 25 inclusão de ensino de relações raciais na graduação e na odontologia
- 26 é preciso entender sobre questões raciais
- 27 referências

Apresentação

Em pleno 2023, ainda enfrentamos desafios significativos relacionados ao racismo, e é essencial que continuemos a promover a conscientização e a busca por soluções. Neste documento, discutiremos abordagens para um tema que é de extrema importância para todos nós: o racismo e seus impactos na sociedade.

Com o apoio e orientação do Comitê de Diversidade da ABMD, desenvolvemos um material que nos apresenta uma ótica de como a nossa sociedade ainda precisa avançar para que o direito de todas as pessoas possa ser respeitado, independentemente dos vieses inconscientes que carregamos enquanto indivíduos.

Não podemos resumir preconceito a racismo, visto que o preconceito pode advir de várias outras diferenças, como gênero, local de origem e orientação sexual. Djamilia Ribeiro, autora brasileira e filósofa, explora a diferença entre o racismo e preconceito em suas obras, como em ‘ O que é lugar de fala? Segundo ela, o racismo envolve um sistema estrutural que perpetua a discriminação com base na raça , enquanto o preconceito refere-se a atitudes individuais.

Este guia visa ser uma porta de entrada para o conhecimento das pessoas que desejam se engajar nessa luta por uma sociedade mais justa, igualitária e responsável.

Racismo e Discriminação racial

Racismo

A prática do Racismo é apontada no artigo 20 da Lei nº 7.716/1989 como “praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional”.

O CNJ, Conselho Nacional de Justiça, define o racismo como “conduta discriminatória dirigida adeterminado grupo ou coletividade e, geralmente, refere-se a crimesmais amplos”. Considerado mais grave pelo legislador, o crime deracismo é imprescritível e inafiançável.

Discriminação

Significa qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada na raça, cor, ascendência, origem étnica ou nacional com a finalidade ou o efeito de impedir ou dificultar o reconhecimento e/ou exercício, em bases de igualdade, aos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou qualquer outra área da vida pública.



Racismo e Injúria racial

A injúria racial está tipificada no artigo 140, § 3º do Código Penal Brasileiro e na Injúria Racial: Lei nº 9.459, de 13 de maio de 1997, consiste em ofender a honra, a dignidade ou o decore de alguém com a utilização de elementos referentes à raça, cor, etnia, religião, origem ou ainda condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência. Este crime está ligado ao uso de palavras depreciativas com a intenção de ofender a honra da vítima.

No dia 11 de janeiro de 2023 foi sancionada a Lei 14.532/2023, que equipara o crime de injúria racial ao de racismo.

A maior diferença entre o racismo a injúria racial é o “alvo” do crime: a injúria racial acontece quando a pessoa agressora ofende a dignidade de uma pessoa. Já o racismo diz respeito a uma coletividade, a um conceito institucional ou estrutural contra uma população de forma generalizada.



Racismo Institucional

É definido como qualquer sistema de desigualdade que se baseia em raça que pode ocorrer em instituições como órgãos públicos governamentais, corporações empresariais privadas e universidades (públicas ou particular).

A prática do racismo institucional na área da saúde afeta preponderantemente as populações negra e indígena. A invisibilidade das doenças que são mais prevalentes nestes grupos populacionais, a não inclusão da questão racial nos aparelhos de formação, a dificuldade de acesso aos serviços de saúde, a qualidade da atenção à saúde, assim como o acesso aos insumos, determina diferenças importantes nos perfis de adoecimento e morte entre brancos e negros.



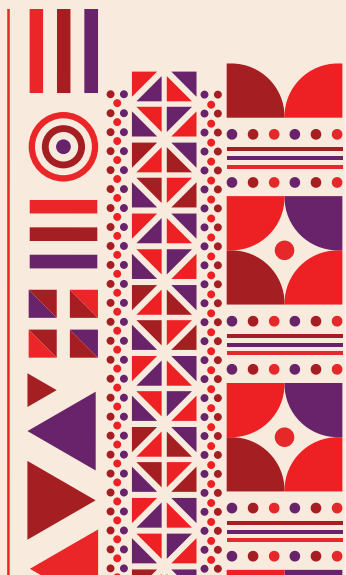
Racismo Estrutural

Racismo estrutural é **quando o preconceito e a discriminação racial estão consolidados na organização da sociedade**, privilegiando determinada raça ou etnia em detrimento de outra.

Mais do que se conectar simplesmente ao crime de racismo, **diz respeito ao funcionamento da sociedade** como um todo.

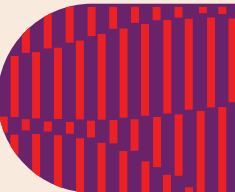
As causas do racismo estrutural no Brasil vêm de um processo histórico, remontando ao colonialismo com a escravização dos índios e negros, que por serem considerados inferiores pelos brancos, foram escravizados e impostos à cultura europeia.

Foram mais de 300 anos de escravização e que teve como consequência uma tardia abolição da escravidão que foi feita de modo totalmente irresponsável, pois não se preocupou em inserir essas pessoas escravizadas, mesmo que libertas, na educação e no mercado de trabalho, o que resultou em sistema de marginalização que persiste até os dias atuais.



Racismo Recreativo

Refere-se a um comportamento em que pessoas, geralmente de etnias não afrodescendentes, se envolvem em atividades, ações ou representações que degradam, estereotipam ou se apropriam da cultura, imagem e identidade de pessoas negras, frequentemente de maneira jocosa ou para entretenimento.



O racismo recreativo é amplamente condenado, pois perpetua estereótipos prejudiciais, desrespeita as experiências e identidades das pessoas negras e contribui para a normalização do racismo.

Alguns exemplos de como esse tipo de racismo pode se manifestar na área da saúde.

01 Desrespeito Cultural

Profissionais de saúde podem minimizar ou ridicularizar práticas médicas tradicionais de grupos étnicos, ignorando o conhecimento cultural valioso.

02 Diagnósticos Estereotipados

Profissionais de saúde podem fazer diagnósticos com base em estereótipos raciais, ignorando sintomas ou problemas reais dos pacientes.

03 Menos Atenção Médica

Pacientes de grupos étnicos minoritários podem receber menos atenção médica ou tratamento inadequado devido a preconceitos.

04 Falta de Compreensão Cultural

Profissionais de saúde podem não entender ou considerar as crenças culturais de pacientes, o que pode levar a tratamentos inadequados.

05 Apropriação Cultural na Medicina Alternativa

Práticas de medicina alternativa que se apropriam de rituais ou tratamentos de culturas minoritárias podem ser promovidas como "exóticas" ou "divertidas".

Expressões que devem ser **eliminadas**

A coisa tá preta

Associa a pessoa negra a coisas ruins.

Negro de beleza exótica

Exótico significa algo incomum que não faz parte dos padrões.

Denegrir

Seu uso está associado à ideia de manchar ou sujar alguma coisa. Assim, essa palavra reforça a ideia preconceituosa, ligando pessoas negras a algo ruim.

Feito nas coxas

Era um hábito colonial de produção de telhas moldadas nas coxas de pessoas escravizadas. Algo produzido rápido e sem muito zelo.

Esclarecer

Significa tornar algo claro. Significa que algo só pode ocorrer sob às bênçãos da claridade, da branquitude.

Cor de pele

Não há uma cor capaz de representar a pele humana uniformemente.



Dicas Práticas

Elimine comentários sobre a aparência de pessoas negras.

Não subestime a capacidade intelectual de uma pessoa negra.

Não se apegue a ideia de que o racismo só é feito de forma agressiva. Existem comportamentos sutis, mas com um enorme impacto.

Evitem generalizações como “negras e negros sabem sambar”, “Não atendo negros porque eles não têm dinheiro para pagar”.

Ao escutar comentários racistas de um amigo, manifeste-se de forma educada.

Dê oportunidade de trabalho para pessoas negras e não duvide de sua capacidade.



NÃO EXISTE RACISMO REVERSO

“**Racismo reverso**” é um termo controverso que descreve a ideia de que pessoas de grupos minoritários podem discriminar pessoas de grupos majoritários com base na raça.

No entanto, muitos argumentam que o racismo é enraizado em sistemas de poder que favorecem grupos majoritários, tornando difícil aplicar o termo “racismo” a essa dinâmica.

Em vez disso, é chamado de discriminação racial. Embora toda forma de discriminação seja prejudicial, o uso de “racismo reverso” pode desviar a atenção das discussões sobre o racismo sistêmico que afeta grupos minoritários.

É importante entender o contexto e a complexidade dessas questões.



Diversidade, equidade & inclusão

A importância da diversidade, equidade e inclusão é crucial para oferecer um atendimento de qualidade que contemple as necessidades dos pacientes. A diversidade no corpo profissional reflete a sociedade plural em que vivemos, proporcionando uma gama mais ampla de perspectivas e experiências. A equidade assegura que todos, independentemente de origem étnica, gênero ou panorama socioeconômico, tenham acesso igualitário a cuidados de qualidade. Além disso, a inclusão cria um ambiente acolhedor para pacientes e profissionais, promovendo a confiança e a comunicação eficaz.

Cada indivíduo traz consigo particularidades culturais e sociais que impactam diretamente em sua saúde. Ser um profissional capacitado a reconhecer e respeitar essas diferenças contribui para a realização de tratamentos odontológicos mais integrais e personalizados nos cuidados com os pacientes.

A presença de pessoas negras em ocupações de trabalho é essencial para construir organizações mais justas, inovadoras e socialmente responsáveis. Essa diversidade não é apenas uma questão de equidade, mas também um fator-chave para o sucesso sustentável das empresas em um mundo cada vez mais globalizado e interconectado.



A inserção da população negra no mercado de trabalho BRASILEIRO

Dados do 2º trimestre de 2022 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), do IBGE, revelam que a população negra corresponde a 55,8% dos brasileiros.

98,2 MILHÕES de ocupados

53,3 MILHÕES | população negra

44,9 MILHÕES | não negros

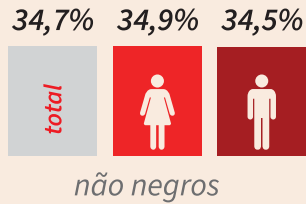
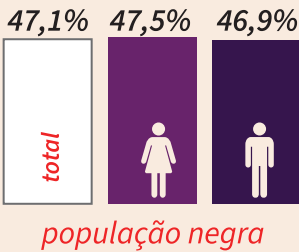
21,9 MILHÕES
mulheres negras

31,4 MILHÕES
homens negros

20,1 MILHÕES
mulheres não negros

24,8 MILHÕES
homens não negros

Ocupados em trabalhos desprotegidos



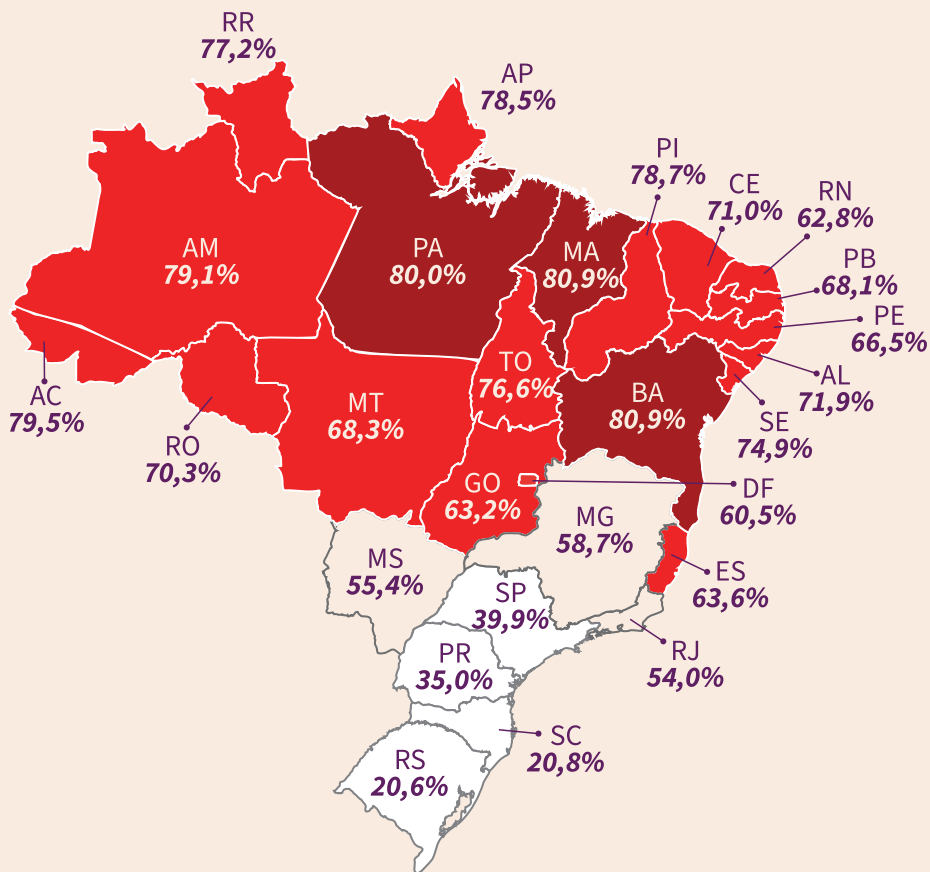
rendimento médio mensal

R\$ 1.715
mulheres negras

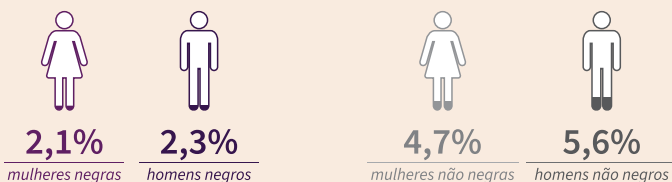
R\$ 2.142
homens negros

R\$ 2.774
mulheres não negros

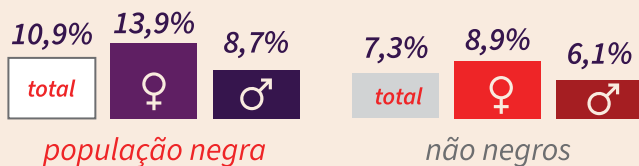
R\$ 3.708
homens não negros



cargos de direção e gerência



taxa de desocupação





Alguns aspectos antirracistas na saúde

Em relação a odontologia estudos evidenciaram iniquidades raciais em saúde bucal no Brasil em todos os indicadores analisados (*cárie, perda dentária, dor e necessidade de prótese*), com maior vulnerabilidade da população negra (*pretos e pardos*) em relação aos brancos.

Um aspecto crucial reside na necessidade de os dentistas possuírem conhecimento acerca das características fenotípicas e genéticas que impactam as populações negras ou aquelas com elevada miscigenação afrodescendente.

Exemplificando, destacam-se a prevalência de biprotrusão, pigmentação melânica gengival e diastemas. Além disso, é vital que tenham familiaridade com doenças mais prevalentes nesse grupo, como anemia falciforme, diabetes e hipertensão.

É imperativo diante disso o reconhecimento do racismo, das desigualdades étnico-raciais e do *racismo estrutural* como determinantes sociais das condições de saúde, com vistas à promoção da equidade em saúde.

LAMENHA-LINS, Renata Matos; SOUZA, Gabriela Luiza Nunes; FERREIRA, Fernanda Moraes; PAIVA, Saul Martins; BASTOS, João Luiz; SERRA-NEGRA, Júnia Maria. Racismo estrutural e saúde bucal - 1ª edição. 2022. Comissão Editorial FAO UFMG.

Política Nacional de Saúde Integral da População Negra

A Política Nacional de Saúde Integral da População Negra (PNSIPN) é uma resposta do Ministério da Saúde às desigualdades em saúde que acometem esta população e o reconhecimento de que as suas condições de vida resultam de injustos processos sociais, culturais e econômicos presentes na história do País.

Essa política define os princípios, a marca, os objetivos, as diretrizes, as estratégias e as responsabilidades de gestão voltados para a melhoria das condições de saúde desse segmento da população. Inclui ações de cuidado, atenção, promoção à saúde e prevenção de doenças, bem como de gestão participativa, participação popular e controle social, produção de conhecimento, formação e educação permanente para trabalhadores de saúde, visando à promoção da equidade em saúde da população negra.

É preciso e necessário que os profissionais de saúde, como os dentistas tenham o conhecimento sobre esta política, pois muitos lidam diretamente com essa população, o que torna fundamental as reflexões sobre os principais determinantes sociais de saúde-doença, e sendo o racismo um deles, impactando nas condições de vida dessa população.



Políticas Educacionais Afirmativas

As ações afirmativas são um conjunto de políticas públicas desenvolvidas por governos ou iniciativas privadas. Seu intuito é reverter desigualdades raciais na sociedade para proteger determinados grupos e minorias excluídos que tiveram direitos negados ou renegados historicamente. Esses grupos podem ser sociais, incorporando diferentes minorias da sociedade (imigrantes e ribeirinhos, por exemplo), ou étnico-raciais, especificamente negros, indígenas e quilombolas.

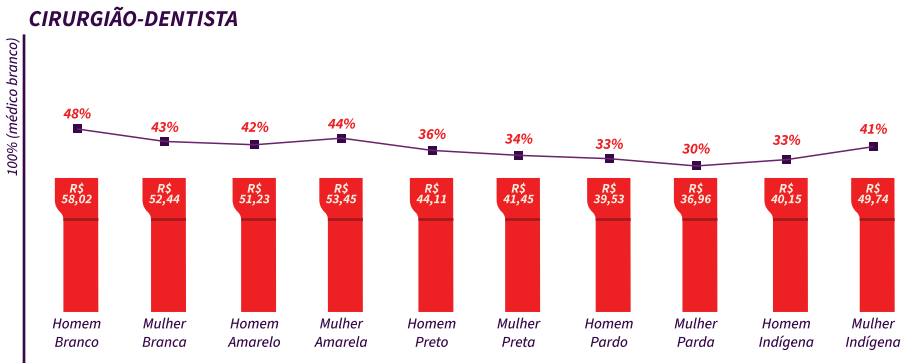
No final de agosto de 2012, o governo federal atendeu a uma demanda histórica do Movimento Negro brasileiro e sancionou a Lei de Cotas. Trata-se de uma legislação que muda a forma de entrada em cursos de ensino superior de todas as universidades, institutos e centros federais brasileiros.



Diferenças raciais na formação dos cirurgiões dentistas

Um relatório recente de 2021 mostrou que apenas 25% dos cirurgiões dentistas são negros/pardos/índigenas.

A pesquisa ainda mostrou que a desigualdade continua no rendimento dos profissionais e é ainda maior entre as mulheres negras que recebem cerca de 14% a menos que um dentista homem branco.



CARVALHO, C.L., SILVA, S.A.G., MAAS, L.P.W, ARAUJO, J.F., QUEIROZ, S.L., WANDERSON, C.B, GIRARDI, S.N. Desigualdades de gênero e raça/cor na Força de Trabalho em Saúde no Brasil [Nota Técnica]. Belo Horizonte. Estação de Pesquisa de Sinais de Mercado (EPSM) – Observatório de Recursos Humanos em Saúde do Núcleo de Educação em Saúde Coletiva (NESCON) da Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), julho 2023.

Inclusão de ensino de relações raciais na graduação e na odontologia

Uma das diretrizes é a inclusão dos temas Racismo e Saúde da População Negra nos processos de formação e educação permanente das universidades e dos profissionais de saúde que atuam na área pública quanto na rede privada.

Aprimorar a qualidade dos sistemas de informação em saúde, por meio da inclusão do quesito cor/raça em todos os instrumentos de coleta de dados.

Representatividade na odontologia

Vamos fazer uma reflexão e pensar.

quantos professores negros (as) você teve durante a graduação?

quantos alunos(as) negros(as) estudam ou estudaram na mesma sala que você na graduação?

você já foi atendido por quantos(as) dentistas negros(as)?

quantos dentistas negros(as) você conhece que são empreendedores na odontologia?

As repostas dessas perguntas dizem muito sobre as questões da representatividade na odontologia.



É preciso entender sobre **questões raciais**

Por meio desse manual podemos aprender um pouco mais para que possamos discutir sobre a saúde de um modo plural e amplo e em especial sobre uma odontologia diversa e sem preconceitos. Pensar na saúde de uma forma integrada onde todos (profissionais de saúde e pacientes) possam se sentir pertencentes e acolhidos numa odontologia humanizada e livre de qualquer tipo de preconceito.



Referências

ALMEIDA, Silvio. O que é racismo estrutural. São Paulo: Pólen, 2019. Coleção Feminismos Plurais.

BRASIL. Código Penal (1940). Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Brasília, DF: Senado Federal, 1940. Art. 140.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Ministério da Saúde, “Política Nacional Integral da População Negra - uma política do SUS”, Ministério da Saúde, Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa, Departamento de Apoio à Gestão Participativa e ao Controle Social. – 3. ed. – Brasília : Editora do Ministério da Saúde, 2017.

DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. “BRASIL - a inserção da população negra no mercado de trabalho”, 2022. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/infografico/2022/populacaoNegra2022/index.html?page=1>>. Acesso em 2 nov. 2023.

FERNANDES, Janaina de Mendonça; ONUMA, Fernanda. UNIFAL-MG - “As mais vulneráveis entre os vulneráveis: A situação da mulher em busca de refúgio”, 2022. Disponível em: <<https://www.unifal-mg.edu.br/portal/2022/03/08/as-mais-vulneraveis-entre-os-vulneraveis-a-situacao-da-mulher-em-busca-de-refugio/>>. Acesso em 3 nov. 2023.

FERNANDES, Janaina de Mendonça. UNIFAL-MG - “Já falou Titia Simone: “Ninguém nasce mulher: Torna-se mulher” (Simone de Beauvoir)”, 2023. Disponível em: <<https://www.unifal-mg.edu.br/portal/2023/03/09/ja-falou-titia-simone-ninguem-nasce-mulher-torna-se-mulher-simone-de-beauvoir/>>. Acesso em 3 nov. 2023.

FERNANDES, Janaina de Mendonça. UNIFAL-MG - “Vamos Falar de Racismo: Exu matou um pássaro ontem com uma pedra que só jogou hoje (ditado lorubá)”, 2023. Disponível em: <<https://www.unifal->

mg.edu.br/portal/2023/06/19/vamos-falar-de-racismo-exu-matou-um-passaro-ontem-com-uma-pedra-que-so-jogou-hoje-ditado-iorubavamos-falar-de-racismo/>. Acesso em 3 nov. 2023.

FRAGA, Jaqueline. Negra sou: a ascensão da mulher negra no mercado de trabalho. Recife: Ed. do Autor, 2019.

Guia de reconhecimento orientação e enfrentamento aos racismos [Livro Eletrônico] / Amanda Oliveira Coelho et al., 1ª ed. Bauru, SP: Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Arquitetura, Artes e Educação, 2020.

JORNAL UFG, “Avanços nas Ações Afirmativas com a Lei de Cotas”, 2022. Disponível em: <<https://jornal.ufg.br/n/155775-avancos-nas-acoes-afirmativas-com-a-lei-de-cotas>>. Acesso em 1 nov. 2023.

LAMENHA-LINS, Renata Matos; SOUZA, Gabriela Luiza Nunes; FERREIRA, Fernanda Moraes; PAIVA, Saul Martins; BASTOS, João Luiz; SERRA-NEGRA, Júnia Maria. Racismo estrutural e saúde bucal - 1ª edição. 2022. Comissão Editorial FAO UFMG.

MPPR, Ministério Público do Paraná. “Entenda Direito: Injúria racial é equiparada ao racismo”, 2023. Disponível em: <<https://mppr.mp.br/Noticia/Entenda-Direito-Injuria-racial-e-equiparada-ao-racismo>>. Acesso em 1 nov. 2023.

RIBEIRO, Djamila. Pequeno manual antirracista / Djamila Ribeiro - 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

RIBEIRO, Djamila. Lugar de fala. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019. Coleção Feminismos Plurais.

WERNECK, Jurema; IRACI, Nilza; et al. Racismo Institucional na Saúde: Diferenças de Cuidado e Outras Margens

WERNECK, Jurema; IRACI, Nilza. Saúde da População Negra; 2001

“

*Se quer ir **rápido**,
vá sozinho.*

*Se quer ir **longe**,
vá em grupo.*

provérbio africano



abmd

associação brasileira de mulheres dentistas

 somosabmd.org

 [@somos.abmd](https://www.instagram.com/somos.abmd)