



CARTILHA

LETRAMENTO RACIAL

DIASPORA ● BLACK



FICHA TÉCNICA

**RACISMO: RECONHECER;
AGIR; ENGAJAR.**

Responsáveis

CONCEPÇÃO

Carlos Humberto

ORGANIZAÇÃO

Carlos Humberto e Antonio Pita

EDIÇÃO E REVISÃO

Antonio Pita

DESIGN GRÁFICO

André Ribeiro

Cartilha para colaboradores sobre atendimento
sem discriminação racial

É permitida a reprodução total ou parcial dos
textos aqui reunidos, desde que seja citado(a)
o(a) autor(a) e que se inclua a referência ao
artigo ou texto original.

RESUMO

Cartilha de textos, marco legal e situações ilustrativas sobre Racismo em ambientes profissionais, com informações sobre treinamento de equipes para identificar e responder a situações de discriminação racial no ambiente profissional.

Índice

- 1- Introdução
- 2 - Conhecer
- 3 - Reconhecer
- 4 - Agir
- 5 - Engajar
- 6 - O que NÃO fazer
- 7 - Propostas



Introdução

Racismo é crime. Identificar e combater os casos de discriminação e injúria racial em ambientes profissionais é responsabilidade das empresas, bem como a adequada e idônea resposta dos funcionários frente às situações.

Treinamento e qualificação das equipes de recrutamento e atendimento são estratégias para promoção da diversidade e ganho de competitividade, uma vez que fortalece a reputação de empresas globais na condução de latentes situações de discriminação racial no ambiente corporativo

Esta cartilha integra e complementa o trabalho de formação para gestores e profissionais de atendimento para o reconhecimento e encaminhamento de situações de racismo em seus ambientes de trabalho.

Ela foi desenvolvida a partir de experiências reais de discriminação racial com diferentes empresas. O objetivo é oferecer aos funcionários um guia de fácil acesso e entendimento sobre boas práticas para situações mais frequentes com respostas ágeis para o combate ao racismo.

A reprodução de textos é permitida desde que registrada a autoria e restrita à circulação interna dos funcionários. A aplicação da cartilha deve ser acompanhada de formação específica, que promova a sensibilização individual para identificação do racismo no cotidiano das relações pessoais e profissionais.



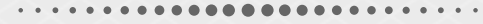


Conhecer

Não se pode enfrentar um problema sem conhecê-lo. Neste capítulo iremos trabalhar de maneira leve, conceitos e parâmetros legais sobre o racismo.

“Recebi um tratamento chulo e grosseiro, talvez, porque eu não tivesse o perfil ou o fenótipo que o hotel espera para os seus hóspedes. (...) Minhas colegas de trabalho, brancas, adentraram o hotel tranquilamente e sem precisar de qualquer identificação”.

Belo Horizonte, agosto 2018.



Raça

Não existem classificações científicas de raça humana. O conceito de raça é uma construção social e histórica elaborada com base em uma hierarquização das características físicas e culturais.

Etnia também é uma categoria socialmente construída, que estabelece distinções entre grupos ou povos com base tanto em características fenotípicas como também culturais (língua, costumes, tradições).

Racismo

É uma ideologia, um conjunto de ideias e valores que afirmam a superioridade de um grupo ou um povo em relação a outros, baseados na cor, etnia, origem nacional e em outras características fenotípicas ou culturais.

O racismo manifesta-se em atitudes de discriminação étnico-racial ou de preconceito. Essas ações ou omissões, conscientes ou inconscientes, limitam a igualdade de oportunidades entre a população branca, negra e indígena.





Discriminação Racial

É toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência e origem nacional ou étnica, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo e exercício em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública e privada.

Legislação Brasileira

São dois crimes tipificados na legislação brasileira a partir da Lei Caó, de 1989: Racismo e Injúria Racial. O crime de racismo atinge uma coletividade indeterminada de indivíduos, discriminando toda a integralidade de uma raça. A injúria racial consiste em ofender a honra de alguém valendo-se de elementos referentes à raça, cor, etnia, religião ou origem.

De acordo com a Lei Caó (7716/1989), são três eixos de ação passível de crime:

Impedir, negar ou recusar o acesso de alguém a emprego, estabelecimentos comerciais, escolas, hotéis, restaurantes, bares, estabelecimentos esportivos, cabeleireiros, entradas sociais de edifícios e elevadores, uso de transportes públicos;

Impedir ou obstar o casamento ou convivência familiar e social.

Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, incluindo a utilização de meios de comunicação social (rádio, televisão, internet e outros) ou publicação de qualquer natureza (livro, jornal, revista, folheto e outros).



Legislação Brasileira

O Estatuto da Igualdade Racial (2012) também define o Racismo Institucional: “ [...] negligência das instituições e organizações em promover um serviço profissional e adequado às pessoas em virtude de sua cor, cultura, origem racial ou étnica. Manifesta-se em normas, práticas e comportamentos discriminatórios adotados no cotidiano de trabalho resultantes da ignorância, da falta de atenção, do preconceito ou de estereótipos racistas”.

Legislação Argentina (2015)

1 - Los hechos, actos u omisiones que tengan por objeto o por resultado impedir obstruir, restringir o de cualquier modo menoscabar, arbitrariamente, de forma temporal o permanente, el ejercicio igualitario de los derechos y garantías reconocidos en la Constitución Nacional, a personas o grupos de personas, bajo pretexto de: etnia, nacionalidad, color de piel, nacimiento, origen nacional, lengua, idioma o variedad lingüística, convicciones religiosas o filosóficas, ideología, opinión política o gremial, sexo, género, identidad de género y/o su expresión, orientación sexual, edad, estado civil, situación familiar, trabajo u ocupación, aspecto físico, discapacidad, condición de salud, características genéticas, situación socioeconómica, condición social, origen social, hábitos sociales o culturales, lugar de residencia, y/o de cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, temporal o permanente.



Legislação Argentina (2015)

2 - Toda acción u omisión que, a través de patrones estereotipados, insultos, ridiculizaciones, humillaciones, descalificaciones, y/o mensajes que transmitan y/o reproduzcan dominación, desigualdad y/o discriminación en las relaciones sociales, naturalice o propicie la exclusión o segregación.

3 - Las conductas que tiendan a causar daño emocional o disminución de la autoestima, perjudicar y/o perturbar el pleno desarrollo personal y/o identitario, degradar, estigmatizar o cualquier otra conducta que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación de las personas bajo cualquier pretexto discriminatorio.

A legislação também prevê ações de reparação a danos coletivos, como campanhas públicas de sensibilização e conscientização sobre a discriminação e programas internos de capacitação e informação sobre Direitos Humanos.

Disponível em :
<http://www2.cedom.gov.ar/es/legislacion/normas/leyes/ley5261.html>





Legislação Boliviana (2010)

“Ley en contra del Racismo y todas las formas de
Discriminación”

Todas las instituciones privadas deberán adoptar o modificar sus Reglamentos Internos de manera que incluyan como faltas, conductas racistas y/o discriminatorias, tales como: Agresiones verbales por motivos racistas y/o discriminatorios; Denegación de acceso al servicio por motivos racistas y/o discriminatorios;

Maltrato físico, psicológico y sexual por motivos racistas y discriminatorios, que no constituya delito; Acciones denigrantes

La institución privada que conozca denuncias sobre racismo y toda forma de discriminación contra sus empleados, deberá remitir copia de las mismas a la Dirección General de Lucha contra el Racismo y toda forma de Discriminación del Viceministerio de Descolonización, del Ministerio de Culturas, para fines de registro y seguimiento.

Disponível: <https://bolivia.infoleyes.com/norma/2395/ley-contra-el-racismo-y-toda-forma-de-discriminacion-045>





Legislação Mexicana (2014)

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

<https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/ley%20Federal%20para%20Prevenir%20la%20Discriminaci%F3n.pdf>





Legislação Chile (2012)

"toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes".¹

Disponível:
<https://www.iguales.cl/incidencia-politica/ley-antidiscriminacion/>



Legislação Colombiana (2012)

Actos de Racismo o Discriminación

.....

El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa.

Hostigamiento por motivos de raza, religión, ideología política, u origen nacional étnico o cultural El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa.

Disponível em
<https://reexistencia.files.wordpress.com/2011/01/ley-1482-de-2011-contra-el-racismo1.pdf>

.....



Sensibilidade para Reconhecer

Empresas são diretamente responsáveis por promover uma boa experiência aos seus clientes e funcionários, além da qualidade dos serviços. Mais do que sua atuação comercial, o atendimento com atenção e preparo constitui a essência e reflete o propósito da empresa.

Ações que promovam mal estar, desconforto e constrangimento podem configurar crime, e devem ser identificadas com agilidade e, sobretudo, empatia e sensibilidade. Esses dois componentes-chaves são determinantes para garantir uma resposta socialmente responsável às situações de discriminação no ambiente corporativo.

É comum que atos racistas e discriminatórios estejam camuflados em situações cotidianas ou formas de brincadeira. A pessoa que se sentir atingida tem o direito de denunciar qualquer ocorrência de ultraje, constrangimento e humilhação - seja ela óbvia, flagrante ou mascarada.



Sensibilidade para Reconhecer

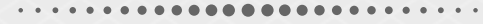
**Então, como identificar situações de
discriminação e racismo?**

PRIMEIRO PASSO

Questione-se: Eu me sentiria ofendido ou constrangido em
situação semelhante?

Como você se sentiria em ocorrência correlata é um
indicador importante para avaliar a situação. A habilidade de
olhar de forma empática a situação, buscando
correspondência e se colocando na posição do outro é um
exercício diário e sensível de escuta e atenção.





SEGUNDO PASSO

Observe, Escute e Sinta: como as outras pessoas estão reagindo à situação?

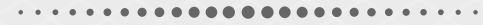
Estar atento às pessoas no entorno pode trazer indicadores de discriminação: houve reação de constrangimento ou indignação de pessoas alheias ao fato? Quais palavras e argumentos usados pelos “mediadores espontâneos” - pessoas que intervêm em um conflito com intenção de ajudar? Quais julgamentos estão sendo feitos sobre o conflito? Lembre-se: silêncio também é uma reação de constrangimento.

TERCEIRO PASSO

Avalie o contexto: quais fatores de risco e conflito estão presentes na situação?

Geralmente, as situações de conflito envolvem diferentes aspectos de constrangimento e discriminação, como machismo, homofobia, preconceito social, etc. Verifique se há testemunhas isentas, identifique se o episódio ocorreu em área comum, escritório compartilhado ou privado, e se há câmeras de segurança que possam ajudar no entendimento da situação.





Os três passos auxiliam no primeiro julgamento e encaminhamento de uma determinada situação, a partir de uma avaliação de contexto.

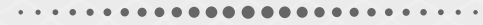
Porém, é importante conhecer as situações recorrentes que caracterizam ou em que se camuflam ações, falas e comportamentos racistas, tais como:

- Impedir, retardar ou questionar sem razão objetiva o acesso às instalações;
- Recusar-se a prestar serviços ou prestá-los de maneira negligente;
- Acusar, levantar suspeitas ou questionar a honestidade sem provas;
- Rebaixar o interlocutor por posição hierárquica ou intelectual;
- Ofender e constranger verbal ou fisicamente;
- Inferiorizar as características estéticas;
- Ridicularizar ou manifestar desprezo a costumes e tradições culturais;
- Apelidar de acordo com as características físicas e elementos de cor;



Outras situações comuns também podem configurar constrangimento:

- Encarar e apontar para pessoas e grupos de forma ostensiva e intimidatória;
- Apelidos e gestos “afetuosos” sem consentimento ou que ultrapassem limites individuais, como: tocar no cabelo, chamar de minha/meu nego(a)/preto(a);
- Comentários, elogios, expressões e citações de referências culturais e simbólicas sem validade ou conhecimento, geralmente associados a estigmas “folclóricos” ou “exóticos”
- Manifestar desconfiança, medo ou insegurança direcionado à pessoas negras sem motivação objetiva ou provas;
- Atribuir e tratar com inferioridade, agressividade ou desprestígio social em função de características físicas ou vestimentas;
- Tratamento, falas e manifestações diretas de subalternidade, subserviência e passividade;
- Questionar, duvidar e deslegitimar a fala, argumentos ou denúncias da vítima;



Atenção!
Há situações de constrangimento e ofensa que atingem toda a comunidade ou grupo, impactando não apenas uma pessoa específica.
Neste caso, as punições são mais severas pelo dano coletivo provocado.
Veja algumas situações:

- Propaganda, livros, publicações, bilhetes ou outras publicações com conteúdo discriminatório, distribuída ou veiculada de forma espontânea ou comercial nos espaços corporativos.
- Associação de pessoas com a finalidade de discriminar indivíduos ou grupos de indivíduos por atributos físicos ou culturais;
- A intolerância religiosa é considerado crime de ódio que fere a liberdade e a dignidade da pessoa humana. É caracterizada como falas e atitudes ofensivas a diferentes crenças e religiões, como agressões verbais contra símbolos, rituais e tradições ou contra a integridade de um determinado grupo ou indivíduo. Comentários de desqualificação, ridicularização ou perseguição e hostilidade aos praticantes devem ser combatidos.



.....

Ainda ficou em dúvida?

Veja alguns alertas em situações de discriminação:

- A pessoa racista não se reconhece como tal. Insultos e agressões verbais de cunho racista geralmente são manifestações de preconceitos e estigmas inconscientes, projetados em momentos de tensão e conflito. Ainda assim, são passíveis de denúncia criminal e punição.
 - Climão! Quando há desconforto ou constrangimento de alguma parte, o clima pesa e o silêncio se faz ouvir. Fique de olho nessas situações para garantir uma abordagem empática com os envolvidos;
 - Ouça as vítimas em primeiro lugar, e na sequência possíveis testemunhas; Evite insistir nas perguntas ou expor a vítima a recontar a experiência a diferentes interlocutores.
 - Onde tem fumaça... tem fogo! Frases como “Isso é coisa da sua cabeça!”, “Você está inventando”, “você está louca”, “tudo agora é preconceito” - são indicadores: argumentos utilizados para deslegitimar a denúncia.
 - Nem todas as vítimas denunciam ou buscam proteção e responsabilidade de autoridades. Cabe ao profissional indicar as opções e acolher a vítima e suas escolhas;
 - O silêncio e o isolamento são também manifestações e reações adversas à situações de racismo. Acompanhar o comportamento de uma pessoa após um conflito é importante para identificar se há continuidade de ações e do dano provocado.
 - A denúncia para o crime de injúria pode ser feita até seis meses após a ocorrência!
-

Preparo para Agir

A ação de enfrentamento e combate às discriminações requer o máximo de preparo e conhecimento possível sobre o tema, bem como integração e alinhamento interno quanto aos procedimentos adotados.

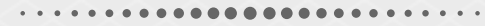
As ações devem estar previstas e regulamentadas em documento e políticas próprias de cada empresa, bem como os encaminhamentos e setores internos aptos a atuar na resposta às situações.

Ao identificar as situações de racismo e discriminação dentro do espaço institucional, o funcionário da empresa deve realizar o encaminhamento legal referente à configuração do crime - com registro de denúncia e formalização de inquérito pelas autoridades públicas responsáveis.

A não notificação pode gerar responsabilidade direta e indireta para a empresa, bem como afetar suas métricas e performances de reputação e responsabilidade social. O registro é fundamental para evitar a reprodução das ocorrências e construir uma cultura de real enfrentamento ao problema.

Antes do registro, contudo, o atendimento às vítimas e o encaminhamento junto aos responsáveis pelos atos discriminatórios reflete a cultura e o treinamento da empresa para situações de conflito.

Saber os artigos e proceder de acordo com a legislação facilita o pronto atendimento às vítimas e garante o respaldo legal para a empresa.



Veja algumas dicas para uma assistência e resposta responsável:

Acolha a vítima

O crime e constrangimento já são penosos suficientes. Não permita que a vítima tenha que recontar diversas vezes sua experiência. Acolha sua fala e identifique se existe a configuração de um crime, segundo a legislação local.

Não duvidar da vítima

Não cabe aos funcionários questionar, investigar ou julgar os fatos. Num primeiro momento, cabe a escuta para identificar a ocorrência e então encaminhá-la para as áreas e pessoas que devem investigar para combater a situação.

Assuma o controle da situação

Como representante da empresa, cabe aos funcionários assumir o controle e o encaminhamento da situação - com empatia com os envolvidos; autoridade com os responsáveis e assertividade com os demais frequentadores. Só acione segurança se houver risco de conflito, deixando claro quem coordena a resposta

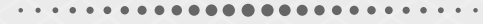
Primeiros encaminhamentos

Após a identificação da ocorrência, encaminhe todos os envolvidos, bem como as testemunhas diretas, para um ambiente reservado. É fundamental garantir a privacidade, assistência e respeito à vítima.

Atenção ao entorno

É importante evitar a interferência de terceiros que possam comprometer a resposta da empresa: verifique se há testemunhas com gravações, vídeos ou elementos que possam contribuir com o enquadramento legal.





Acione a liderança

Logo após os primeiros cuidados, acione as equipes internas responsáveis pelo acompanhamento: jurídico, relações públicas e time de comunidade. Com o time completo, é hora de definir o encaminhamento legal da situação, comunicando às autoridades competentes.

Acolhida, apoio e assistência

Uma resposta socialmente responsável às situações de racismo garante atenção integral à vítima. Lembre-se: a ocorrência em espaço corporativo implica em responsabilidade da empresa. Portanto, é importante que um integrante do time acompanhe e preste apoio à vítima, para avaliar possíveis assistências jurídicas.

Avaliar e combater

Cada ocorrência representa um indicador para as empresas de ações mitigadoras e de combate. É importante reunir o time envolvido e buscar o apoio de organizações especializadas, como a [Diaspora.Black](#), para adotar medidas específicas para reforçar a cultura transformadora e inclusiva.



ATENÇÃO!

Em caso de envolvimento direto de funcionários - próprios ou terceirizados - a empresa nunca deve individualizar o problema, responsabilizando somente o funcionário.

Penalizar intempestivamente o funcionário - seja com demissão, advertência ou descontos no pagamento - não é resposta adequada para situações e conflitos de discriminação.

A penalização não gera resultado pedagógico ou de engajamento dos demais integrantes do time contra o problema, mas um efeito corporativista que pode levar ao enraizamento do comportamento discriminatório na cultura da empresa.

Sendo confirmada a autoria e responsabilidade individual, cabe à empresa oferecer alternativas de enfrentamento, como formação e treinamento ao funcionário e toda a equipe; ações promocionais e pedagógicas sobre o tema.

Dicas para acolher as vítimas:

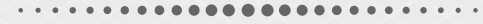
Olhar sempre nos olhos e ouvir com atenção seu depoimento;

- Proteger a vítima de curiosos e pessoas sem autoridade para ação;
- Ser solícito e cuidadoso com a exposição da vítima;
- Respeitar as diferentes perspectivas sobre a situação;
- Apresentar as regras e procedimentos da empresa sobre o tema;

Dicas para abordar agressor:

Olhar sempre nos olhos e ouvir com atenção seu depoimento;

- Respeitar as diferentes perspectivas sobre a situação;
- Apresentar as regras e procedimentos da empresa sobre o tema;
- Não permitir, se envolver ou propor negociações extra-oficial;



ATENÇÃO!

Dicas do que NÃO podemos fazer:

- Oferecer compensações e atenuantes ao agressor;
- Tratamento diferenciado entre os envolvidos na situação;
- Negligenciar a vítima e focar atendimento no agressor ou testemunhas;
- Minimizar ou deslegitimar a denúncia da vítima, atuando como “deixa disso”;
- Questionar ou levantar suspeita sobre o relato da vítima;
- Acionar segurança para mediar ou conter ânimos da vítima ou envolvidos;
- Solicitar ou reter aparelhos de celular, câmeras ou outros itens de uso e registro e uso pessoal dos envolvidos e testemunhas;
- Comentários, gestos e elogios paliativos que invadam a privacidade da vítima (Passar a mão no cabelo; fazer comparações com outras situações; comentários até que é bom/bonito; nós gostamos de clientes como você)
- Usar expressões e falas que associam à identidade negra referências folclorizadas, estigmatizadas ou subalternizadas





Comprometimento Para Engajar

O engajamento do time nas políticas e ações de atenção e enfrentamento às situações de discriminação é fundamental para o sucesso de qualquer iniciativa de fomento à diversidade.

Fundamental para este engajamento é o comprometimento: cabe às equipes transmitir os ensinamentos e valores de um atendimento empático e inclusivo para os colegas, bem como o acompanhamento de sua aplicação.

Construir uma nova abordagem nas tarefas diárias deve ser um compromisso assumido pela equipe de multiplicadores. Em equipes com alta rotatividade e múltiplas funções e localizações, a transmissão dos treinamentos e orientações para o atendimento deve estar integrada à rotina das tarefas diárias.

Conteúdos e boas práticas se tornam presentes e disseminados em diferentes áreas da empresa, qualificando as relações pessoais e profissionais e consolidando a cultura de diversidade entre os valores essenciais da companhia.

Veja algumas dicas e ações para multiplicar os conteúdos e engajar o time!

Comitê de Diversidade

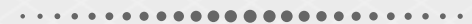
Criar um comitê interno com integrantes de diferentes áreas responsável por idealizar e desenvolver ações periódicas e integradas de diversidade, reuniões de monitoramento, além de atuar como responsável por coordenar as respostas à situações de discriminação.

Compartilhando a cartilha

Distribuir material informativo desta cartilha, assim como textos e reflexões sobre o tema, entre diferentes segmentos e hierarquias da organização, para sedimentar riscos e boas práticas na cultura da empresa;

Livro de Ocorrências

Reunir em um documento as ocorrências e conflitos identificados pelo time ajuda a construir um repertório de indicadores para pautar a atuação da empresa. Estas ocorrências podem ser lidas semanalmente ou periodicamente pelo time de atendimento, para refletir sobre boas práticas.



Ações promocionais

Pautar nas ações promocionais realizadas nos espaços corporativos conteúdos e abordagens pró-diversidade no ecossistema de startups, como talks e mentorias com profissionais negros falando sobre suas expertises; Atenção às datas comemorativas, para reforçar mensagens afirmativas;

Mídias Internas

Utilizar a programação de canais internos de divulgação (mensagens, murais, telas de led e outros mecanismos) para pautar boas práticas de convivência, conteúdos e imagens com representatividade e orientação sobre direitos humanos, diversidade, discriminação e tolerância.

Fomento a grupos de diversidade

Apoiar grupos internos, autônomos ou promovidos pela empresa, para reunir integrantes e frequentadores, debater situações vividas e traçar ações comuns de enfrentamento.

Promover a inclusão em diferentes esferas da empresa
Um time diverso tem mais propriedade para construir ações efetivas de promoção da diversidade, bem como para estabelecer vínculos empáticos com os diferentes segmentos da sociedade que constituem seu público.





InovaBra Habitat - Av. Angélica, 2529
contato@diaspora.black | www.diaspora.black