

DIREITOS HUMANOS
E O COMBATE AO
RACISMO

"EXISTE UMA HISTÓRIA DO
POVO NEGRO SEM O BRASIL, MAS
NÃO EXISTE UMA HISTÓRIA DO
BRASIL SEM O POVO NEGRO."

Trecho do poema "A FAVELA PEDE PAZ",
do poeta mirim Wesley Carlos Soares.



MESA DIRETORA

PRESIDENTE - Ezequiel Macedo Galvão

1º VICE-PRESIDENTE - José Eustáquio de Faria Junior

2º VICE-PRESIDENTE - Wilian de Campos

1º SECRETÁRIO - Vitor Porto Fonseca Gonçalves

2º SECRETÁRIO - Mauri Sérgio Rodrigues (Mauri da JL)

COORDENADOR DA ESCOLA DO LEGISLATIVO DE PATOS DE MINAS

Guilherme Moura Teixeira

FONTÊ

Cartilha da Defensoria Pública - Rio Grande do Sul

Associação Nacional das Defensoras e Defensores Públicos - ANADEP

Centro de Liderança Pública - CLP

PESQUISA E DIAGRAMAÇÃO

Guilherme Moura Teixeira

REVISÃO

Karina Aparecida de Oliveira




**CÂMARA MUNICIPAL
PATOS DE MINAS**



Rua José de Santana, 470, Centro

Patos de Minas - MG

Telefone: (34) 3030-1134



"SONHO COM O DIA EM
QUE TODOS SE LEVANTARÃO
E COMPREENDERÃO QUE
FOMOS FEITOS PARA VIVERMOS
COMO IRMÃOS!"

Nelson Mandela



POR ONDE COMEÇAR A ENTENDER O ASSUNTO?



O CONCEITO DE RAÇA E COR.

O conceito de raça tem sua origem em uma suposta fundamentação biológica, dentro do paradigma de uma raça inferior e uma raça superior. Cientificamente, a terminologia é inaplicável à espécie humana. No entanto, quando nos referimos ao termo, não estamos falando em distinção biológica mas, sim, em uma construção política e histórica desse conceito.

A importância de falarmos sobre raça se dá no sentido de reconstituir a identidade da população negra no país, que é marcada pela desvalorização de seus traços físicos e de sua cultura.

Já a COR diz respeito à gradação do tom de pele. De forma semelhante, na perspectiva daqueles que alimentam um pensamento discriminatório, é um marcador de diferença e indicaria inferioridade daqueles que possuem a tonalidade mais escura.

A partir desses conceitos, toda uma simbologia excludente foi construída no inconsciente coletivo, pela qual a cor preta representaria o mal, o feio e o sem inteligência, ao passo que a cor branca representaria o bom, o bonito e o inteligente.



O RACISMO É UM FENÔMENO SOCIAL E NÃO BIOLÓGICO!

Nesse sentido, já decidiu o STF:

A construção da definição jurídico-constitucional do termo “racismo” requer a conjunção de fatores e circunstâncias de fatores e circunstâncias históricas, políticas e sociais que regeram a sua formação e aplicação (...) racismo constitui um atentado contra os princípios nos quais se erige e se organiza a sociedade humana, baseada na responsabilidade e dignidade do ser humano e de sua pacífica convivência.” (STF, Plenário, HC 82,424/RS, Rel. Min. Moreira Alves, julgado em 19/3/2004.)

“O conceito de racismo, compreendido em sua dimensão social, projeta-se para além de aspectos estritamente biológicos ou fenotípicos, pois resulta, enquanto manifestação de poder, de uma construção de índole histórico-cultural motivada pelo objetivo de justificar a desigualdade e destinada ao controle ideológico, à dominação política, à subjugação social e à negação da alteridade!” (STF, Plenário, ADO 26/DF, Rel. Min. Celso de Mello, MI 4733/DF, Rel. Min. Edson Fachin, julgados em 13/6/2019, Info. 944.)

Assim, ao ponderarmos sobre a diferença entre raça e cor, estamos fazendo importante reflexão sobre CONSCIÊNCIA RACIAL, isto é, a noção de que a construção de uma sociedade verdadeiramente justa depende do reconhecimento coletivo das origens e dos efeitos sistêmicos da discriminação entre negros e brancos.

QUANDO O RACISMO COMEÇOU?

Historicamente, houve um sistema complexo que, ao longo de mais de 4000 anos, fez com que, aproximadamente, 15 milhões de homens, mulheres e crianças ao redor do globo fossem vítimas do tráfico humano e da exploração compulsória de sua mão de obra. As pessoas negras eram tidas como objetos e sofriam violências de toda ordem.

No Brasil pós-escravidão, embora os negros compusessem o contingente populacional majoritário, a racionalidade racista gerou uma política estatal de exclusão e marginalização do negro, de tentativa de branqueamento da população, através da imigração europeia e asiática, e de instituição constitucional de uma proposta eugênica de educação.

A proposta de ocupação do Brasil por imigrantes se dava não apenas para estimular o processo de branqueamento da sociedade, mas também como um instrumento estatal de aniquilação do negro e de suas características físicas.

Importante destacar: a indução da miscigenação (com predominância branca) fez surgir o mito de que no país vigora uma “democracia racial”, na qual brancos e negros gozariam de plena igualdade social, não existindo racismo.





O QUE O RACISMO QUER DIZER?

Segundo a Enciclopédia Brasileira da Diáspora Africana, racismo é a doutrina que afirma a superioridade de determinados grupos étnicos, nacionais, linguísticos, religiosos, sobre outros (Lopes, 2014).

Importante destacar: o termo etnia não é sinônimo de raça! Ele se refere a um grupo culturalmente homogêneo, ou seja, povo que tem os mesmos costumes ou a mesma origem, cultura, língua ou religião.

O racismo se expressa em ideias e práticas discriminatórias advindas da afirmação da superioridade de um grupo étnico-racial sobre outro. Afinal, é um conjunto de práticas, hábitos, situações, falas, políticas e normatizações que promovem, direta ou indiretamente, a segregação e o preconceito racial.



COMO SABER SE UMA AÇÃO É RACISTA?

A prática racista se expressa em ações discriminatórias. Contudo, o agente frequentemente não admite ou reconhece seu preconceito. O fato é que alguém está sendo racista, por exemplo, quando:

- Apelida negras e negros de acordo com as características físicas, a partir de elementos de cor e etnia da pessoa.
- Inferioriza as características estéticas de negras e negros.
- Considera uma negra ou um negro inferior intelectualmente, podendo até negar-lhe determinados cargos, funções ou empregos.
- Ofende verbal ou fisicamente a pessoa negra.
- Despreza seus costumes, hábitos e tradições, como na ofensa a religiões de matriz africana.
- Duvida da honestidade e competência da pessoa negra.
- Recusa-se a prestar serviços a negras e negros.
- Faz ou se diverte com piadas depreciativas da pessoa negra e, ao ser confrontado, afirma que é exagero.
- Afirma que o cabelo natural de uma pessoa negra é bonito ou feio, em razão de sua textura ou volume.
- Identifica a profissão de uma pessoa negra a partir de sua vestimenta e de suas concepções sobre os papéis sociais ou profissionais que crê ser adequados a ela.





EXPRESSÕES POPULARES QUE REFLETEM O RACISMO

SIM! O RACISMO, IGUALMENTE, SE MATERIALIZA QUANDO A PESSOA UTILIZA TERMOS COMO:

"A COISA ESTÁ PRETA": Essa situação é racista, porque reflete uma associação entre “preto” e uma situação desconfortável, desagradável, difícil ou perigosa.

"DA COR DO PECADO": Termo que reforça a objetificação e a sexualização do corpo negro, especialmente das mulheres negras.

"DENEGRAR": Sinônimo de difamar, tornar negro, obscurecer.

"INVEJA BRANCA": a cor branca é utilizada como adjetivação para expressar algo positivo e suavizado.

"MULATA": termo derivado de mula, usado para designar mulheres negras de pele clara. A expressão é ainda mais pejorativa quando seguida de “tipo exportação”, pois reitera a visão do corpo da mulher negra como mercadoria.

"MORENA": termo originalmente utilizado para caracterizar uma pessoa branca de cabelos pretos, usado para afastar a negritude de uma pessoa. Palavra utilizada para evitar a caracterização de uma pessoa como “negra”, acreditando que isso seria ofensivo.



SOMENTE A PESSOA NEGRA PODE FALAR SOBRE RACISMO?

Não! Embora apenas as pessoas que sofrem racismo possam falar por si, como protagonistas da própria luta e movimento, toda pessoa possui, a partir de suas vivências e experiências, condições potenciais de refletir sobre as relações raciais e de contribuir para a superação do racismo estrutural. O LUGAR DE FALA de alguém deve ser entendido como uma possibilidade para a democratização do diálogo e das trocas interpessoais, com vista à diminuição das desigualdades existentes.

COMO O RACISMO OPERA NAS INSTITUIÇÕES?

Ele se manifesta tanto em normas, práticas e comportamentos discriminatórios adotados no cotidiano no trabalho, quanto no fracasso das instituições públicas e organizações privadas em prover um serviço profissional e adequado às pessoas negras. Em ambos os casos, o chamado racismo institucional coloca os negros em situação de desvantagem no acesso a benefícios gerados pelo Estado e pelos demais organismos sociais. Além disso, o racismo estrutural é reflexo nítido das práticas racistas e das discriminações estruturais, no âmbito de instituições públicas e privadas.

As instituições constituídas de pessoas devem estar cientes e comprometidas com o combate ao racismo, sob pena de tais práticas serem naturalizadas nas instituições.



COMO É POSSÍVEL ERRADICAR ESSAS PRÁTICAS?

Medidas reparatórias têm importância fundamental para a construção de uma sociedade genuinamente igualitária. Através de ações afirmativas é possível a superação do racismo institucional. Elas são políticas temporárias que destinam recursos em benefício de pessoas pertencentes a grupos discriminados pela exclusão no passado ou no presente. Trata-se de medidas que têm como objetivo combater discriminações, aumentando a participação de grupos vulnerabilizados ou excluídos no processo político e no acesso à educação, saúde, emprego, bens materiais, redes de proteção social e reconhecimento cultural.

As cotas, isto é, a reserva de vagas para ingresso nas universidades federais e em cargos públicos, são exemplo de ações afirmativas manejadas no combate ao racismo. Trata-se de um sistema de inclusão para pessoas identificadas como integrantes de grupos vulnerabilizados, conforme regramento próprio.



COMO É POSSÍVEL IDENTIFICAR OS DESTINATÁRIOS DESSAS POLÍTICAS?

A implementação de ações afirmativas nos processos de admissão nas universidades federais e no serviço público tem gerado reflexão sobre os significados sociais da raça no nosso país. Para auxiliar na identificação dos destinatários das políticas reparatórias, são utilizados dois mecanismos.



A heteroidentificação, que é o reconhecimento da raça, cor ou etnia por terceiros, baseado em aspectos visuais e características físicas. E a autodeclaração, que é o reconhecimento próprio como pessoa de determinada raça, ou etnia. A identificação deve ocorrer, primariamente, pelo próprio indivíduo, a fim de evitar que terceiros o identifiquem, baseando-se em padrões racistas e discriminatórios.





6 ATITUDES PARA COMBATER O RACISMO INSTITUCIONAL NO SETOR PÚBLICO






O racismo, formalmente definido como o feito de discriminação baseado na crença da existência de uma hierarquia entre raças e etnias, é comumente confundido com o colorismo, movimento segundo o qual os possuidores de pele clara seriam os ditos superiores, enquanto os de cor mais escura, independente de sua condição econômica, gênero, entre outras características, estariam sempre em um lugar de inferioridade.

Ambos os fenômenos estão presentes na vida dos brasileiros desde a sua composição enquanto nação, assim como na maioria, senão em todos os países pós escravocratas e que sofreram colonização europeia. Eles se manifestam a contar do nível pessoal, inclusive, quando pretos e pardos não são capazes de reconhecer-se enquanto pessoas negras, passando ao nível interpessoal, na forma de ações de discriminação e preconceito racial, chegando mais gravemente a forma institucional.



Essa última, em específico, se refere à discriminação racial praticada pelo Estado de duas maneiras: 1- A partir do não reconhecimento do racismo como um problema estrutural, presente no dia a dia das instituições públicas, e, conseqüentemente, deixando de adotar atitudes para reverter esse quadro. 2 - Ao atuar de forma diferenciada em relação a determinados grupos populacionais, por meio de políticas públicas criadas a partir de normas e comportamentos que combinam estereótipos de raça, descrédito ao tema e até mesmo desconhecimento sobre a causa.



Embora muitos tenham tomado como verdadeiro o mito da democracia racial devido à existência de uma miscigenação étnica no Brasil, diferente da clara dicotomia entre brancos e os negros retintos vista em outros países do globo, basta olharmos para as estatísticas que compõem os direitos sociais básicos para percebermos que os desequilíbrios ainda presentes em nosso sistema político e econômico estão baseados na discriminação, ou seja, brancos são tratados de forma privilegiada, quando comparados aos negros.

Assim, enquanto há integrantes de uma Rede de Líderes que se propõe a transformar o Brasil, temos uma missão muito clara em relação à redução de desigualdades e, nesse sentido, é inócuo falarmos sobre esse tema se não incidirmos sobre o debate racial.






1. RECONHECER QUE O RACISMO É UM PROBLEMA ESTRUTURAL E DIANTE DISSO, ADOPTAR UMA POSTURA INSTITUCIONAL ANTIRRACISTA

O primeiro e talvez mais importante passo é reconhecer que o problema existe e precisa ser enfrentado, pois a negação e naturalização do racismo são fatores que contribuem para a sua perpetuação. Dito isso, a luta contra a desigualdade racial não deve ser uma pauta exclusiva de um grupo formado por aqueles diretamente afetados, mas um compromisso de todo e qualquer cidadão. Trazer esse debate para dentro da instituição pública pode ser o pontapé para a implantação de uma cultura antirracista no setor público.

2. GARANTIR REPRESENTATIVIDADE DE RAÇAS E ETNIAS NOS ESPAÇOS COLETIVOS DE DECISÃO

Representatividade em espaços coletivos de decisão como conselhos e órgãos colegiados implica em deixar que as minorias nesses locais falem por seus próprios interesses, sem a necessidade de porta-vozes. Esse é um fator importante pois se considera que a garantia do espaço de fala virá acompanhado pela manutenção entre a igualdade e a diferença. Em outras palavras, para que todos sejam tratados de forma igualitária é necessário que os diversos grupos existentes – étnicos e raciais ou não – sejam valorizados, afinal, a discriminação é necessariamente motivada pelo pertencimento a esses grupos.



3. PROMOVER ATIVIDADES FORMATIVAS COM FOCO NA REDUÇÃO DE PRECONCEITOS E ESTEREÓTIPOS DE RAÇA

A essência do serviço público está no atendimento de necessidades coletivas, direta ou indiretamente, de maneira igualitária e acessível a todos(as). A qualificação das equipes com foco na redução de preconceitos e estereótipos permite que esse compromisso seja efetivamente cumprido. O mecanismo aqui está em admitir que todos nós temos vieses cognitivos modificáveis e, uma vez que os reconhecemos é possível mitigar os seus efeitos perversos.

Entender os nossos vieses cognitivos, isto é, os nossos padrões comportamentais baseados nas nossas experiências e percepções prévias, nos ajuda a identificar os gatilhos capazes de distorcer o nosso julgamento e, inclusive, originar atividades discriminatórias.

Como exemplo prático da disponibilização de atividades formativas para servidores públicos dentro dessa temática, podemos citar o Programa de Formação por uma Educação Antirracista, lançado pela Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro, em abril de 2021, com o objetivo de promover reflexões em torno da questão racial e suas implicações na consolidação do direito à educação.




4. REALIZAR UM DIAGNÓSTICO INTERNO E, POSTERIORMENTE, INCLUIR A DIVERSIDADE DE RAÇA COMO UM CRITÉRIO PARA A OCUPAÇÃO DE CARGOS DE LIDERANÇA

Já parou para pensar onde estão os negros no no serviço público no Brasil? De acordo com um mapeamento realizado pelo Republica.org, apesar da existência das cotas raciais para concursos públicos da União desde 2014, apenas 35,61% dos ocupantes de cargos federais no Brasil são negros e 23,72% dos servidores estão em carreiras de gestão. Em nível municipal, a situação não é diferente. O estudo revela que, em 2020, na Prefeitura de São Paulo, apenas 28,6% dos servidores públicos ativos eram negros. Destes, 48% ocupavam quadros de nível básico.

Para ajudar a reverter esse quadro, especialmente no que diz respeito à ocupação de cargos de livre nomeação, recentemente, processos seletivos, sob a ótica da gestão por competências e modernização do setor público, têm ganhado destaque com o apoio de organizações do terceiro setor.

De toda forma, realizar um diagnóstico dentro das instituições públicas, de maneira a identificar o perfil e as funções exercidas pelos servidores, e estabelecer a diversidade racial como um critério e uma meta a ser atingida, é importante para que se propicie igualdade de oportunidades.



5. CRIAR PROGRAMAS DE QUALIFICAÇÃO DE PREENCHIMENTO E COLETA DE DADOS SOBRE A POPULAÇÃO NEGRA

A estratificação de indicadores sociais a partir da categoria de raça/cor é importante, porque permite a elaboração de políticas mais assertivas de enfrentamento ao racismo estrutural.

6. CONSIDERAR A TRANSVERSALIDADE DO TEMA NA FORMULAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Falar de políticas públicas transversais implica admitir que a realidade social é diversa e complexa. Isto é, ao desenharmos e implementarmos soluções, é pouco efetivo considerarmos números isolados, sem observar os cenários em sua totalidade e possíveis efeitos sinérgicos. Em termos práticos, uma política de redução de disparidades de renda e redução da pobreza, por exemplo, precisa estar associada a ações afirmativas em educação e de ampliação do acesso à saúde para que seja efetiva. Logo, é necessário um olhar cuidadoso por parte dos gestores públicos e a atuação integrada de diferentes setores do Governo.

O racismo é um problema de todos, por isso combatê-lo deve ser um trabalho constante. As 6 atitudes acima elencadas são apenas algumas alternativas que podem ajudar as instituições públicas a sair da zona de conforto. Ainda que em pequenos passos, é preciso colocar o tema em pauta, começar a refletir e a criar ações sólidas que poderão transformar a realidade que vivemos hoje a médio e longo prazos.

"NEGROS OU BRANCOS
PARDOS OU VERMELHOS
A COR NÃO CONTA
A COR NÃO CANTA!

A COR NÃO ESTAMPA
A VIRTUDE DE NINGUÉM...

BRANCOS OU NEGROS
VERMELHOS OU PARDOS
A COR NÃO IMPORTA
A COR NÃO É FALTA...

E NÃO CULPA NINGUÉM!

SEJA QUAL FOR A RAÇA...
CATIVA E ENCANTA
CONQUISTA E BALANÇA
O CORAÇÃO DA GENTE

GENTE INTELIGENTE...
QUE TEM...
PUREZA DE ALMA!"





CÂMARA MUNICIPAL
PATOS DE MINAS



ESCOLA DO LEGISLATIVO
PATOS DE MINAS