

# CARTILHA DE CONSCIENTIZAÇÃO E COMBATE AO RACISMO



***Lutar contra o  
racismo é dever  
de todos(as)!***



# Apresentação

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE), por meio da Divisão de Atenção à Saúde e Segurança no Trabalho (DASST), em parceria com a Divisão de Perícias (DP), dando continuidade à difusão de conhecimento e à promoção do bem-estar social e institucional, nos brinda mais uma vez com um excelente material, o qual trata de um assunto de grande relevância.

Infelizmente, nossa sociedade sofre diariamente com ações e atitudes racistas em seus diferentes espaços, sendo obrigação da nossa Universidade abordar, discutir e combater o referido fenômeno.

Neste cenário, a presente produção tem como objetivo: conceituar, definir e apontar as formas de racismo existentes, visando o nosso reconhecimento e combate diário.

Esta cartilha aborda a questão a partir do seu aspecto legal e nos fornece subsídios para o seu enfrentamento, buscando eliminar o racismo dentro dos nossos espaços e do nosso meio social.

Desejamos que toda a nossa comunidade acadêmica tenha acesso e efetue a leitura deste material, pois ele irá nos oportunizar conhecimento e instrumentalização para combater o racismo e tornar nossa sociedade mais integrada, humana e igual.

Uma ótima leitura!

**Edward Frederico Castro Pessano**

Pró-Reitor de Gestão de Pessoas



# Realização

## Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE)

Divisão de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho (DASST) e Divisão de Perícias (DP)

# Equipe de Trabalho

## Organização:

Francine da Rosa Silva Cabral  
*Enfermeira*

## Colaboração:

Camila do Canto Perez  
*Psicóloga*

Mayra Medeiros Osório  
*Psicóloga*

Cindy Rosa Martinez  
*Assistente em Administração*

## Projeto gráfico:

Luan Kochann Zubaran  
*Programador Visual / ACS*



# Introdução

Em novembro, celebramos o Dia da Consciência Negra, data que traz à tona a discussão e a reflexão sobre o racismo. Considerando a importância do tema durante o ano inteiro, a Divisão de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho (DASST) e a Divisão de Perícias (DP) apresentam a **“Cartilha de Conscientização e Combate ao Racismo - Lutar contra o Racismo é Dever de Todos(as)”**.

O material foi elaborado com o objetivo de sensibilizar e de conscientizar a comunidade acadêmica da Universidade Federal do Pampa (Unipampa) sobre a importância das medidas de combate ao racismo e da denúncia de situações discriminatórias. Por isso, nesta cartilha, daremos ênfase ao **racismo institucional**.

Informe-se, reflita e compartilhe o material!

**O combate ao racismo institucional é dever de todas e todos na Unipampa!**



# Introdução

O racismo é o ato de **discriminar**, isto é, **fazer distinção de uma pessoa ou grupo por associação de suas características físicas e étnicas a estigmas, estereótipos, preconceitos**. Essa distinção implica um tratamento diferenciado, resultando em exclusão, segregação, opressão, acontecendo em diversos níveis, como o espacial, cultural, social.

Conforme definição do Artigo 1º do **Estatuto da Igualdade Racial**:

*“Discriminação racial ou étnico-racial: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou 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 ou privada”.*



# Introdução

O **racismo estrutural** é uma forma de discriminação mais difícil de perceber porque é formado por um **conjunto de falas, hábitos e situações** que acaba promovendo a segregação ou o preconceito racial sem que as pessoas se deem conta. Frases racistas, por exemplo, são ditas todos os dias e muitas vezes nós nem nos damos conta do preconceito que está embutido nelas. Exemplos:

*“Pensa que eu sou tuas negas?”*

*“Ela trabalha como doméstica.”*

*“Eu não quero denegrir a imagem de ninguém.”*



# Âmbitos do racismo

## 1. Racismo interpessoal ou intersubjetivo

Versa sobre os processos de desigualdade política com base na raça/cor que ocorrem entre os sujeitos em interação. Inclui, por exemplo, as relações que acontecem no interior das organizações, as quais envolvem gestores e profissionais, profissionais e usuários, entre os próprios profissionais e entre os próprios usuários; assim como os laços estabelecidos entre familiares, casais, amigos, colegas ou, quem sabe, entre inimigos.

Ademais, a relação de descrédito e humilhação pode ser efetivada entre um sujeito que desempenha um papel social hierarquicamente superior - como um chefe ou um pai branco versus funcionário ou filho negro ou indígena -, mas também pode ocorrer entre aquele que, do ponto de vista do papel social, ocupa formalmente um lugar de subordinação, mas que, da perspectiva do racismo, assume ou almeja assumir uma situação de vantagem, como, por exemplo, entre um funcionário branco que desmerece seu chefe pelo simples fato de ele ser negro.



# Âmbitos do racismo

## 1. Racismo interpessoal ou intersubjetivo

Como exemplo desse tipo de racismo, podemos citar quando profissionais negros são considerados menos competentes por outros funcionários da instituição ou mesmo pelo usuário. Ou então quando profissionais em cargos de chefia exigem que profissionais negros devam prender o cabelo, mas a função realizada não exige cabelo preso, e outros profissionais não negros não recebem a mesma orientação.

Dada a não frequente verbalização, nem sempre é fácil perceber sinais do racismo, até mesmo pela vítima, mas, em maior ou menor grau, há impacto negativo sobre o sujeito negro, que pode se sentir diminuído, constantemente desafiado e humilhado. Portanto, combater o racismo, particularmente na dimensão interpessoal, está diretamente relacionado ao respeito ao outro.





# Âmbitos do racismo

## 2. Racismo pessoal ou internalizado

Estes modelos de pensar e agir de cunho racista estão postos na sociedade de maneira convencional, de modo que negras(os) por coerção e brancas(os) por benefícios interiorizam-nos e apresentam, muitas vezes, condutas que alimentam no imaginário social a representação de superioridade e inferioridade entre as raças.

As manifestações racistas cotidianas são explícitas ou veladas. Há casos em que são conscientes tanto por parte do racista quanto daquele que sofre o golpe, no entanto, há situações em que um e outro não atinam para o acontecido, o que nem por isso significa que aquele que ataca de forma não consciente não adquira algum tipo de benefício material ou simbólico: invariavelmente o adquire.

Igualmente, aquele que recebe o golpe do racismo quase sempre - senão sempre - carrega marcas simbólicas e/ou materiais do ataque vivido, mesmo que não saiba nomear o que viveu e por qual razão.

O sentimento de pertença ao grupo racial negro permite ao negro a construção de uma identidade pessoal e coletiva saudável, estimulante de laços e coesão, instigante de perspectiva positiva em relação a sua própria capacidade. Dessa forma, entende-se que a identidade pessoal e a identidade coletiva negras pautadas em valoração positiva, contribuem para o aumento da autoconfiança, da autoestima e do potencial da sociedade como um todo.



# Âmbitos do racismo

## 3. Racismo institucional

Refere-se às práticas generalizadas dentro das instituições - sociais e políticas - que mantêm ou fortalecem a segregação racial da sociedade. Pode ser sutil e difícil de identificar, mas continua a ser um problema significativo em nossas comunidades. Acontece quando as prioridades e escolhas de gestão privilegiam ou negligenciam determinados aspectos, infligindo condições desfavoráveis de vida à população negra e indígena e/ou corroborando o imaginário social acerca de inferioridade dessa população, e, na contramão, atua como principal alavanca social para os(as) brancos(as).

A prática de racismo institucional pode ser considerada a principal responsável pelas violações de direitos dos grupos raciais subalternizados. Efetivada em estruturas públicas e privadas do país, essa prática é marcada pelo tratamento diferenciado, desigual. Indica, pois, a falha do Estado em prover assistência igualitária aos diferentes grupos sociais.

A população negra enfrenta diariamente a insegurança de uma maior exposição à violência e à injustiça social, com imposição da hegemonia branca, tendo de conviver com a intolerância e desrespeito - inclusive em relação às religiões de matriz africana - e com o não reconhecimento de sua contribuição significativa para a construção da ciência e do progresso do país, ou seja, com a negação e desvalorização da negritude na formação da identidade brasileira.



# Âmbitos do racismo

## 3. Racismo institucional

Para ilustrar o racismo institucional, podemos pensar na política de ensino superior. O número de negras(os) na universidade é inversamente proporcional a seu quantitativo populacional, uma vez que a sociedade brasileira é formada por uma maioria negra; a exigência de que, para o ingresso na graduação e na pós-graduação, haja o domínio de línguas estrangeiras, quando sabemos que nas escolas públicas - onde a maior parte da população negra e indígena estuda - aprende-se de forma precária o inglês e não o francês, italiano ou alemão, línguas muitas vezes necessárias para se fazer mestrado e doutorado na maior parte das universidades públicas brasileiras.

A melhor forma de **combater** o racismo institucional é a **conscientização**. É preciso criar consciência do quanto o racismo está presente no dia a dia das instituições, da forma mais velada que seja. A pessoa que presenciar ou sofrer situações que podem configurar racismo, deve reunir provas, testemunhas para efetivar a denúncia. Deste modo, serão averiguados os fatos e tomadas as devidas providências.



# Âmbitos do racismo

## Entre as leis mais atualizadas, estão:

- **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010:**

Essa lei instituiu o Estatuto da Igualdade Racial,

*“destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica”.*

Esse estatuto modificou as leis anteriores, atualizando-as. Incluiu na Lei nº 7.716, por exemplo, a possibilidade de interdição de mensagens e páginas da internet. O Estatuto da Igualdade Racial, além de atualizar e ampliar o alcance das leis antirracistas anteriores, tem uma dimensão propositiva de **embasar juridicamente políticas públicas** direcionadas a diminuir as desigualdades raciais no acesso a bens, serviços e oportunidades.



# Âmbitos do racismo

## Entre as leis mais atualizadas, estão:

- **Lei nº 12.735, de 30 de novembro de 2012:**

Prevê a cessação das respectivas transmissões radiofônicas, televisivas, eletrônicas ou da publicação por qualquer meio por incitação ao preconceito racial.

É importante ressaltar que, além da promulgação da legislação antirracista, é primordial que haja a promoção de sua efetividade.

**Racismo é crime e deve ser denunciado!**



# Enfrentamento do Racismo nas Organizações

Raça, cor, gênero, deficiência, idade, classe social, orientação sexual e identidade de gênero são características que, de forma interrelacionada, ainda são objeto de diversos mecanismos de discriminação. Pessoas que sofrem essas formas de discriminação demandam acesso a vagas, liberdade de expressão, tratamento respeitoso, proteção contra exploração e assédio, equidade em relação a benefícios e oportunidades de desenvolvimento na carreira.

As discriminações que fazem parte do cotidiano da nossa sociedade estão presentes também na relação com o mundo do trabalho, produzindo diversos efeitos, como: discriminação, iniquidades, violências, exclusão, informalidade e marginalização. É responsabilidade dos espaços de trabalho a promoção dos direitos humanos e de políticas afirmativas que garantam equidade e que façam do trabalho um instrumento de promoção de vida digna.



# Enfrentamento do Racismo nas Organizações

A Discriminação Institucional pode ser entendida como ações no âmbito organizacional ou da comunidade, que muitas vezes independem da intenção de discriminar, mas tem impacto diferencial e negativo em membros de um grupo determinado. Por exemplo, práticas informais que dificultam o acesso de empregados a experiências significativas para ocupação de cargos de comando, bem como poucas oportunidades para participarem de treinamentos de qualidade, gerando menor competitividade para ascensão a cargos de direção.

Assim, na questão da discriminação institucional, importa menos a intenção do agente. Práticas cotidianas aparentemente neutras, refletem, perpetuam, o efeito de discriminação praticada no passado. A Discriminação Institucional tem forte componente estrutural e histórico.

O racismo institucional penetra e se naturaliza na cultura de uma organização, ultrapassando a dimensão individual e estruturando a organização das políticas, práticas e normas que resultam em tratamentos e resultados desiguais para a participação de pessoas negras e indígenas no acesso ao trabalho e na experiência profissional e organizacional.



# Enfrentamento do Racismo nas Organizações

O sofrimento daqueles que vivenciam o racismo não pode ser patologizado, minimizado ou silenciado. O racismo institucional não pode ser reduzido a uma experiência individual de perturbação ou doença mental. Uma política de combate à discriminação institucional necessita estar apoiada em valores éticos fundados na busca da igualdade e da justiça, fortemente conectada à responsabilidade social das instituições.

Considerando a história de silêncio da sociedade brasileira acerca da identidade racial e das desigualdades, faz-se de extrema pertinência que gestores e demais profissionais tenham a possibilidade de refletir sobre a questão antes de discuti-la com a população. É importante que os profissionais façam a reflexão sobre si próprios, como sujeitos constituídos em uma sociedade cujo imaginário social demarca o negro em um lugar inferior, oprimido e menos valorizado, ocupando subempregos ou restritos a arte e esporte. Por outro lado, cabe também a reflexão de que essa mesma sociedade valoriza socialmente a população branca, tomando como “natural” a melhor posição social ocupada por esse grupo.





# Política de Promoção da Cultura de Paz na Unipampa

Em 12 de setembro de 2019, por meio da Resolução nº 254, foi instituída a Política de Promoção da Cultura de Paz na Universidade Federal do Pampa, cujo objetivo é criar condições para o planejamento, a execução e a avaliação de medidas de conscientização, prevenção e responsabilização, englobando todos os tipos de violência na Unipampa, que envolve membros de sua comunidade interna e/ou externa.

A resolução aborda a discriminação racial e traz como Parágrafo Único:

*Considera-se discriminação toda conduta que tenha por objetivo anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais, a partir do entendimento de que determinadas características e/ou preferências seriam fundamento legítimo para a inferiorização de pessoas e grupos sociais no âmbito da Universidade.*



# Como proceder em casos de racismo na Unipampa?

É possível denunciar o racismo fornecendo informações mais completas possíveis sobre os fatos, com nome das pessoas envolvidas, data, hora, local, período e documentos de áudio, escrita ou imagem, além de, se possível, testemunhas.

Para endossar a denúncia, é importante que ela seja realizada de posse de um boletim de ocorrência realizado na delegacia, e/ou que se apresentem testemunhas, provas e detalhamento dos fatos. Isso viabiliza a tomada de medidas necessárias e possibilita que o processo não seja arquivado por falta de provas.

Essa denúncia deve ser feita pela vítima da situação, de forma anônima ou não, por meio do Fala.BR - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação da CGU - plataforma única de recebimento de manifestação de ouvidoria, acessando o [Fala.BR - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação](#). A Resolução nº 254 ressalta que a formalização da denúncia pode ser realizada pela parte ofendida, por representação ou de ofício de autoridade que conheça os fatos. Após a denúncia, será fornecido um número de protocolo e um prazo para resposta.



# Como proceder em casos de racismo na Unipampa?

Reforçamos a importância de que seja denunciado qualquer ato de racismo, pois assim, quem comete tais atos é responsabilizado. Além disso, dessa forma, demonstraremos cada vez mais que o racismo não é tolerado dentro da Unipampa. Também recomendamos que servidores vítimas de racismo busquem acolhimento psicológico junto à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, através do e-mail: [psicologia.progepe@unipampa.edu.br](mailto:psicologia.progepe@unipampa.edu.br)



# Referências

Conselho Federal de Psicologia. Relações Raciais: Referências Técnicas para atuação de psicólogas/os. Brasília: CFP, 2017. Disponível em: <[https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2017/09/relacoes\\_raciais\\_baixa.pdf](https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2017/09/relacoes_raciais_baixa.pdf)> Acesso em: 14/10/2022.

Conselho Regional de Psicologia do Rio Grande do Sul. Temas em psicologia organizacional e do trabalho. Porto Alegre: CRPRS, 2021. Disponível em: <[https://www.crprs.org.br/conteudo/publicacoes/cartilha\\_cpot.pdf](https://www.crprs.org.br/conteudo/publicacoes/cartilha_cpot.pdf)> Acesso em: 14/10/2022.

LEI Nº 12.288, DE 20 DE JULHO DE 2010. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm)> Acesso em 13/09/2022.

LEI Nº 12.735, DE 30 DE NOVEMBRO DE 2012. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12735.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12735.htm)> Acesso em 15/09/2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA. Conselho Universitário. Resolução nº 254, de 12 de setembro de 2019. Institui a Política de Promoção da Cultura de Paz na Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA). Bagé: Conselho Universitário, 2019. Disponível em: <[https://sites.unipampa.edu.br/paec/files/2019/10/res-254\\_2019-politica-de-cultura-de-paz.pdf](https://sites.unipampa.edu.br/paec/files/2019/10/res-254_2019-politica-de-cultura-de-paz.pdf)>. Acesso em: 13 de dezembro de 2022.

