

CARTILHA DE CONSCIENTIZAÇÃO E COMBATE AO RACISMO

2^a edição



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

Realização

Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE)
Divisão de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho (DASST)

Equipe de Trabalho

Organização:

Camila do Canto Perez
Psicóloga

Francine da Rosa Silva Cabral
Enfermeira

Mayra Medeiros Osório
Psicóloga

Colaboração:

Cindy Rosa Martinez
Assistente em Administração

José Paulo Braccini Fagundes
Engenheiro de Segurança do Trabalho

Projeto gráfico:

Luan Kochann Zubaran
Programador Visual / ASCOM



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) lança a segunda edição da **"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 estígmas, 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".



Âmbitos do racismo

1. Estrutural

Trata-se de perceber que o racismo faz parte da estrutura de como nossa sociedade está formada, em decorrência de como se constituíram e se constituem as relações na própria estrutura social.

É uma forma de discriminação mais difícil de perceber, porque é formado por um conjunto de falas, hábitos e situações que acabam promovendo a segregação ou o preconceito racial, sem que as pessoas se deem conta.

No contexto brasileiro, o conceito de necropolítica é aplicado para analisar como o racismo estrutural influencia essa política de morte. Podemos citar: a banalização da morte em favelas e periferias, a alta letalidade policial direcionada à população negra e o descaso estatal com as vidas em áreas vulneráveis. A pandemia de COVID-19 também expôs a necropolítica, evidenciando as desigualdades sociais e a maior taxa de mortalidade entre pretos e pardos sem escolaridade.



Âmbitos do racismo

2. Institucional

O racismo institucional, por sua vez, é a manifestação do racismo dentro de instituições específicas, como empresas e órgãos públicos, naturalizando-se em sua cultura. Esse tipo de discriminação independe da intenção de discriminar. Práticas cotidianas aparentemente neutras, refletem ou perpetuam o efeito de discriminação praticada no passado.

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).



Âmbitos do racismo

2. Institucional

Para ilustrar o racismo institucional, podemos pensar na política de ensino superior. O número de pessoas 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.

Exemplos de racismo institucional na universidade com população indígena incluem a ausência de suas histórias e conhecimentos nos currículos, a falta de políticas de permanência adequadas, a invisibilização de sua presença em dados institucionais e a imposição de uma visão colonial de mundo, que desvaloriza suas culturas e saberes tradicionais.



Âmbitos do racismo

3. Religioso

O racismo religioso é um conjunto de práticas violentas que expressam a discriminação e o ódio pelas religiões de matriz africana (como candomblé e umbanda) e seus adeptos, assim como pelos territórios sagrados, tradições e culturas afro-brasileiras.

Os povos indígenas também são alvo, desde o período colonial, das tentativas de evangelizar e enfraquecer a sua cosmopercepção de mundo. O racismo religioso é um mecanismo de etnocídio (destruição da cultura e do modo de vida de um povo), que se manifesta por meio da violência contra o corpo, o espírito e o território sagrado dos povos indígenas, tendo como exemplos a queima e depredação de casas de reza e a perseguição e as ameaças a lideranças religiosas.

No contexto laboral, muitas pessoas ao ingressarem no mundo do trabalho, por receio de serem discriminadas, deixam de seguir seus rituais religiosos para não ter de falar a respeito e, mais ainda, para não correrem o risco de tal fator ser gerador de qualquer diferenciação entre elas e os(as) demais trabalhadoras(es).

Intolerância religiosa é crime no Brasil e diversas leis asseguram a liberdade de culto e a proteção a quem queira professar a sua fé em território nacional.



Âmbitos do racismo

4. Recreativo

Racismo manifestado de maneira ofensiva, em piadas e brincadeiras depreciativas, como por exemplo, associando características raciais a animais, a pessoas que vivem à margem da sociedade, entre outros. Alguns exemplos são os casos comumente identificados em estádios de futebol contra jogadores negros ou piadas sexualizadas quanto às mulheres negras.

No caso das pessoas indígenas, o racismo recreativo busca desumanizar e inferiorizar os povos indígenas, mantendo-os em uma posição subalterna na sociedade brasileira, sob o disfarce de "humor". Como, por exemplo, a associação da pessoa indígena como sendo alguém ultrapassado ou selvagem; fazer piadas ou comentários que questionam a identidade de um indígena que usa roupas urbanas, tem celular, estuda em universidades, etc; falar de forma estereotipada para ridicularizar a forma de comunicação ou a suposta "inocência" indígena, o que reforça a ideia preconceituosa de que as pessoas indígenas são menos inteligentes ou não dominam o idioma.

O conteúdo de piadas e brincadeiras racistas reproduz uma série de estereótipos raciais baseados na suposta inferioridade moral, intelectual, estética, biológica, cultural de minorias raciais.



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 propulsiva de **embasar juridicamente políticas públicas** direcionadas a diminuir as desigualdades raciais no acesso a bens, serviços e oportunidades.



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!



Entre as leis mais atualizadas, estão:

- **Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023 (equipara injúria racial ao crime de racismo):**

“altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (Lei do Crime Racial), e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar como crime de racismo a injúria racial, prever pena de suspensão de direito em caso de racismo praticado no contexto de atividade esportiva ou artística e prever pena para o racismo religioso e recreativo e para o praticado por funcionário público.”

- **Lei nº 14.553, de 20 de abril de 2023 (no caso, torna obrigatória a coleta de dados sobre raça e etnia em registros trabalhistas):**

“Altera os arts. 39 e 49 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial), para determinar procedimentos e critérios de coleta de informações relativas à distribuição dos segmentos étnicos e raciais no mercado de trabalho.”



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.



Alguns tipos de discriminações que pessoas racializadas podem sofrer no ambiente de trabalho:



Discriminação ocupacional

Questionamento da capacidade para executar tarefas mais complexas, colocando-se impedimentos e obstáculos, mesmo a pessoa estando capacitada para tal.

Discriminação salarial

Desvalorização do trabalho, por meio de remuneração inferior dada a pessoas negras em relação às mesmas tarefas dadas a pessoas brancas, que acabam sendo melhor pagas.

Discriminação pela imagem

Criação de um ideal estético de funcionários(as)/ prestadores(as) de serviços, excluindo/oprimindo quem difere do padrão imposto pela sociedade.

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

"Não basta não ser racista, é preciso ser antirracista"

Angela Davis



Dicas culturais

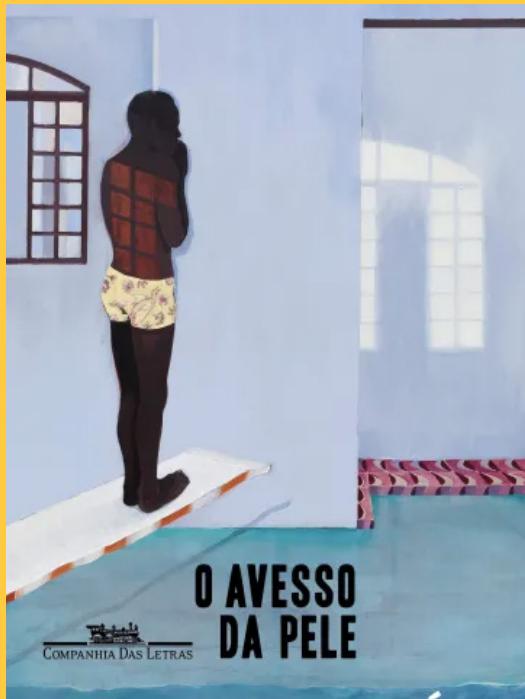


- Livro “O Pacto da Branquitude”, de Cida Bento (2022)

Aborda um acordo tácito e não verbalizado entre pessoas brancas que perpetua privilégios raciais e mantém pessoas negras e indígenas afastadas de espaços de poder e decisão.



Dicas culturais



- Livro “O Avesso da pele”, de Jeferson Tenório (2020)

A história se desenrola a partir da perspectiva de Pedro, que reconstrói a vida de seu pai, Henrique, um professor de literatura assassinado durante uma abordagem policial em Porto Alegre. Ao refazer os passos do pai, Pedro busca entender sua história e a de sua família.



Referências

BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm> Acesso em: 06/11/2025.

BRASIL. Lei nº 12.735, de 30 de novembro de 2012. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, o Decreto-Lei nº 1.001, de 21 de outubro de 1969 - Código Penal Militar, e a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, para tipificar condutas realizadas mediante uso de sistema eletrônico, digital ou similares, que sejam praticadas contra sistemas informatizados e similares; e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12735.htm> Acesso em: 06/11/2025.

BRASIL. Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023. Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (Lei do Crime Racial), e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar como crime de racismo a injúria racial, prever pena de suspensão de direito em caso de racismo praticado no contexto de atividade esportiva ou artística e prever pena para o racismo religioso e recreativo e para o praticado por funcionário público. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 12 jan. 2023. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14532.htm>. Acesso em: 06/11/2025.



Referências

BRASIL. Lei nº 14.553, de 20 de abril de 2023. Altera os arts. 39 e 49 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial), para determinar procedimentos e critérios de coleta de informações relativas à distribuição dos segmentos étnicos e raciais no mercado de trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 24 abr. 2023. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14553.htm>. Acesso em: 06/11/2025.

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> Acesso em: 06/11/2025.

Conselho Regional de Psicologia do Rio Grande do Sul. **Temas em psicologia organizacional e do trabalho**. Porto Alegre: CRPRS, 2021. Disponível em: <https://www.cprps.org.br/conteudo/publicacoes/cartilha_cpot.pdf> Acesso em: 06/11/2025.

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/prodae/files/2019/10/res-254_2019-politica-de-cultura-de-paz.pdf>. Acesso em: Acesso em: 06/11/2025.

