



OS DISCURSOS DO RACISMO NO BRASIL E O COMBATE INSTITUCIONAL NA UFPE

Maria da Conceição dos Reis¹

Yure Gonçalves da Silva²

Helen Leonardo da Silva³

Antigos e novos discursos comuns na sociedade continuam a perpetuar uma realidade de racismo e de desigualdades no Brasil. Esses discursos, historicamente, têm colocado as pessoas negras em um local de menor valor social, político, educacional, entre outros. Nesse texto, apresentamos alguns desses discursos e relatamos como a Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) tem realizado estratégias de combate ao racismo institucional.

O primeiro discurso racista que podemos citar é o que levou as pessoas negras à escravidão no período Colonial. O que ouvimos, por exemplo, como justificativa para a escravidão era de que “O negro é um ser inferior. É uma coisa, não é gente!” Esse discurso tornou a escravidão aceitável, sem nenhum problema ou sentido de violência pessoal ou de violação da humanidade. Foi essa a justificativa para a escravidão de pessoas negras africanas nas américas, com forte comércio no Brasil.

Um outro discurso racista que marcou e marca as desigualdades da sociedade brasileira é o que diz: “No Brasil não existe racismo” e que vivemos em uma democracia racial. Esse enunciado ganhou força com a abolição do sistema escravocrata através da Lei Áurea (lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888) e da afamada obra de Gilberto Freyre Casa-Grande & Senzala, publicado pela primeira vez em 1933. Nesta obra, o autor reflete o pensamento da sociedade pós-abolicionista onde ainda imperava estruturas coloniais de modo que a violência do processo de miscigenação entre as pessoas ex-escravizadas e os senhores brancos foi mascarado, difundido como amistoso e harmônico. Esse discurso levou muita gente a acreditar que o Brasil era uma grande democracia racial e que em situação de liberação do regime escravocrata, as pessoas negras estavam em situação de igualdade e cordialidade em sua convivência com as pessoas brancas.

Tal compreensão se tornou o que chamamos de mito da democracia racial e que ainda influencia muito a realidade que vivemos hoje. A professora Nilma Lino Gomes, define o mito da democracia racial como uma: “Corrente ideológica que pretende negar a desigualdade racial entre brancos e negros no Brasil como fruto do racismo, afirmando que existe entre esses dois grupos raciais uma situação de igualdade de oportunidade e tratamento” (GOMES, 2005, p.57).

¹ Graduada em Pedagogia, mestra e doutora em Educação pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Professora do Departamento de Políticas e Gestão da Educação e do Programa de Pós-Graduação em Educação da UFPE. E-mail: maria.conceicao@ufpe.br

² Graduando em Pedagogia pela UFPE, bolsista do Núcleo ERER/UFPE. E-mail: yure.goncalves@ufpe.br

³ Graduanda em Psicologia pela UFPE, bolsista do Núcleo ERER/UFPE. E-mail: helen.lsilva@ufpe.br

Ainda hoje existem pessoas que acreditam nesse mito e dizem que não existe racismo, que todas as pessoas são tratadas por igual e que as pessoas negras é que não aproveitam as oportunidades. Será? Nesse cenário, faz-se um discurso de que o problema é e está nas pessoas negras, que não conseguem acessar a educação formal, ascender socialmente e ocupar postos onde a maioria branca está presente. Ou seja, o entrave está na pessoa e não na sociedade que é racista e desigual. Esse é um discurso que adoce muito a população negra.

Também podemos citar o discurso mais recente referente às conquistas de ações afirmativas pela e para a população negra. O discurso comum sobre as cotas: “As cotas só fazem aumentar o racismo!” “As cotas favorecem a manutenção das desigualdades”. Quando vemos movimentos negros, população antirracista, pesquisadores e pesquisadoras, mostrando, discutindo, propondo, provando a necessidade de ações afirmativas no Brasil nos serviços públicos, nas universidades, ergue-se esse discurso para desconstrução de uma conquista e manutenção de privilégios.

Silva Júnior (2010, p. 17) postula que as ações afirmativas “[...] serão todas e quaisquer medidas necessárias para a igualação de direitos”. Isso porque, a nossa Constituição de 1988, que é uma constituição considerada cidadã, não basta. Os direitos estão lá, garantidos. Mas, na prática, esses direitos estão garantidos para quem? Assim, ações afirmativas são necessárias no sentido de tentar igualar os direitos e garantir uma vivência cidadã para as populações historicamente excluídas por serem vítimas do racismo.

Mas o que é racismo? Como é que esse conceito, essa estrutura, essa ideologia, esse fenômeno, estrutura a sociedade brasileira? Em postagem no site do Geledés - Instituto da Mulher Negra, vimos que:

O racismo é uma ideologia que se realiza nas relações entre pessoas e grupos, no desenho e desenvolvimento das políticas públicas, nas estruturas de governo e nas formas de organização dos Estados. Ou seja, trata-se de um fenômeno de abrangência ampla e complexa que penetra e participa da cultura, da política e da ética (...). Por sua ampla e complexa atuação, o racismo deve ser reconhecido também como um sistema, uma vez que se organiza e se desenvolve através de estruturas, políticas, práticas e normas capazes de definir oportunidades e valores para pessoas e populações a partir de sua aparência atuando em diferentes níveis: pessoal, interpessoal e institucional (ONU MULHERES, 2022, p.11).

Ou seja, o racismo não se trata apenas de uma manifestação individual, intencional ou não, mas se caracteriza como um sistema complexo que foi se estruturando na sociedade brasileira e cujos efeitos podem ser notados em diferentes espaços e relações sociais. Nesse sentido, o professor Silvio Almeida em sua obra “O que é Racismo Estrutural?” (ALMEIDA, 2018) vai categorizar o racismo como individual, estrutural e institucional. O primeiro é definido por ser explícito, praticado por grupos ou indivíduos. Um exemplo recente que ganhou repercussão nacional foi o caso do motoboy entregador, um jovem negro que foi humilhado por um morador branco que apontava para a própria pele proferindo que o entregador “tem inveja disso aqui”⁴.

O racismo se estruturou ao longo dos anos na sociedade brasileira e por isso se diz também que uma das expressões do racismo é o estrutural:

⁴ Informações sobre o evento podem ser encontradas na matéria do site Brasil de Fato. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/08/08/entregador-humilhado-por-homem-de-condominio-de-luxo-recebe-apoio-e-ganha-vaquinha> . Acesso em 04 de jan. 2022.

O racismo é uma decorrência das estruturas da sociedade que normaliza e concebe como verdades, padrões e regras baseadas em princípios discriminatórios de raça. O racismo é parte de um processo social, histórico e político que elabora mecanismos para que pessoas ou grupos sejam discriminados de maneira sistemática (GAUDIO, 2019, p. 3).

E assim continua estruturando a sociedade, desde o período da escravidão, em todos os discursos que alimentam essa discriminação, desde a negação de políticas públicas e de políticas afirmativas que isso vem acontecendo e nos colocando em risco de, por exemplo, ficar sem a lei de cotas (lei nº 12.711/2012) dentro das universidades, devido a presença de um governo nacional negacionista. É necessário que as instituições e os movimentos sociais continuem ou possam se articular para a manutenção dessa política, uma vez que tem sido ela uma das principais responsáveis pelo acesso de muitas pessoas em situação de vulnerabilidade. Nessa direção, evidenciar para a sociedade, por exemplo, que as cotas não baixam o nível de qualidade de ensino e de serviço das universidades e que pelo contrário, só aumenta⁵, é uma importante estratégia para angariar apoio na defesa dessa política.

Acerca do conceito de racismo institucional, este foi pela primeira vez apresentado pelo grupo Panteras Negras, em 1967, para distinguir o modo particular de expressão do racismo nas estruturas de organização da sociedade e instituições. Sobre seu conceito, Vejamos o que diz o Plano de Combate ao Racismo Institucional (PCRI) criado no governo do ex-presidente Lula, em 2006:

O fracasso das instituições e organizações em prover um serviço profissional e adequado às pessoas em virtude de sua cor, cultura, origem racial ou étnica. Ele se manifesta em normas, práticas e comportamentos discriminatórios adotados no cotidiano do trabalho, os quais são resultantes do preconceito racial, uma atitude que combina estereótipos racistas, falta de atenção e ignorância. Em qualquer caso, o racismo institucional sempre coloca pessoas de grupos raciais ou étnicos discriminados em situação de desvantagem no acesso a benefícios gerados pelo Estado e por demais instituições e organizações (BRASIL, 2006, p. 22).

A ONU em relatório publicado em 2014 afirma que o Brasil tem racismo institucional e que a área da educação é uma das mais afetadas, sendo uma das principais fontes de desigualdade e discriminação (GELEDÉS, 2014). Esse relato não nos surpreende, mas deve nos indignar e levar a criar uma alerta de compromisso para enfrentar essa realidade. Realidade essa que, no entanto, depois de 2016, entrou em uma onda de cada vez mais fortalecer esse racismo, onde as pessoas dizem que “a cota só aumenta o racismo” e que “o negro é racista com o próprio negro”, como forma de negar a existência do racismo e a responsabilidade de combatê-lo.

Contudo, é necessário que as instituições reconheçam e elaborem estratégias de combate ao racismo institucional, tão presente e comum. É importante se questionar sobre: “Quem são, onde estão, que espaços decisórios ocupam e como se dá a relação entre e com as pessoas negras em nossa instituição?”

Essas são questões que têm mobilizado a gestão da UFPE, nos últimos meses, a partir da institucionalização do Núcleo de Políticas de Educação das Relações Étnico-Raciais (Núcleo Erer). Os discursos que perpetuam o racismo ganham relevo para o Núcleo Erer/UFPE, enquanto um núcleo de

⁵ A UFPE figura como 34º melhor universidade da América Latina e 21º do Brasil no ranking Times Higher Education 2021 e sobe de pontuação nos indicadores de pesquisa, citações e perspectiva internacional em comparação ao ano anterior. Disponível em: https://www.ufpe.br/agencia/noticias/-/asset_publisher/dlhi8nsrz4hK/content/ufpe-e-34-melhor-universidade-da-america-latina-e-21-do-brasil-no-ranking-times-higher-education-2021/40615. Acesso em: 06 jan. 2021.

políticas que atua dentro de uma estrutura institucional de modo combativo ao racismo, do qual as estruturas e organizações da sociedade não estão isentas.

A Portaria Normativa UFPE nº 40/2020, de 11 de novembro de 2020, instituiu o Núcleo Erer na estrutura e composição do Comitê de Ações Afirmativas da UFPE, como unidade vinculada ao Gabinete do Reitor. Sua inauguração aconteceu no dia 20 de novembro de 2020, uma data emblemática, repleta de símbolos e significados, marcando o compromisso da gestão da UFPE (Professores Alfredo Gomes e Moacyr Araújo) em fomentar e desenvolver iniciativas que promovam a inclusão e o enfrentamento ao racismo institucional.

O Núcleo Erer/UFPE tem como objetivo promover a política de educação das relações étnico-raciais no âmbito da comunidade acadêmica e na sua relação com a sociedade, orientada pelo princípio da equidade para a garantia dos direitos educacionais, o combate ao racismo e às desigualdades que afetam a permanência e o desenvolvimento pleno da comunidade acadêmica da UFPE. Seu escopo é elaborar e implementar políticas direcionadas para a população negra, cigana, indígena e quilombola, pensando a relação dessas populações entre si e entre outras raças e etnias.

Como exemplo de avanço, ressaltamos que os discursos contrários à Lei de Cotas no universo da UFPE estiveram presentes durante a deliberação da implementação da Lei nesta instituição, que começou aplicando o percentual de 12,5% exigido e não realizou nenhuma documentação ou política que pudesse subsidiar a efetivação do instrumento, conforme pontuado em pesquisa realizada em 2017 (Reis; Sales; Silva, 2017). No entanto, hoje é possível destacar uma gestão significativamente inclusiva na UFPE em relação ao combate às desigualdades no acesso ao ensino superior, com a aprovação da resolução nº 17/2021 pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, que institui o mínimo de 30% de vagas na pós-graduação *stricto sensu* da Instituição para pessoas negras, indígenas, ciganas, quilombolas, trans e com deficiência. O conselho, que outrora resistia à implementação da lei de cotas na graduação, agora aprova medida interna de ações afirmativas na pós-graduação. Isso é importante de ser evidenciado como forma de reconhecermos que as mudanças podem acontecer e que acontecem sempre com muita luta.

Sabemos que não basta apenas criar cotas para acesso de determinadas populações à Universidade, mas saber e entender a realidade dessas pessoas no âmbito universitário, de modo a perceber como elas são atendidas e assistidas para colocar em práticas medidas efetivas a fim de subsidiar os êxitos nas trajetórias pessoais e institucionais.

Para isso, a UFPE está em processo de institucionalização do Programa de Combate ao Racismo Institucional a partir da composição de uma comissão designada para este fim, nomeada através da Portaria nº 1174, de 26 de Março de 2021. A comissão, coordenada pelo Núcleo Erer, tem em sua composição representantes do corpo técnico, estudantil e docente dos três *campi* da UFPE; representação da Comissão de Combate ao Racismo da OAB/Pernambuco, do Conselho Social e do Gabinete do Reitor, além das pró-reitorias de graduação; de extensão e cultura; para assuntos estudantis; de pesquisa e inovação; gestão de pessoas e qualidade de vida. Destaca-se ainda a representação de grupos que trabalham com as questões indígena e da população negra. Ou seja, um trabalho realizado de maneira articulada com diversos setores estratégicos da instituição e da sociedade para desenvolver um programa efetivo.

O PCRI/UFPE tem como objetivo: “Combater o racismo institucional e as desigualdades que afetam a comunidade acadêmica, garantindo e promovendo os direitos das pessoas negras, indígenas, ciganas e quilombolas e ampliando sua representatividade em todos os setores da UFPE” (RECIFE, 2022)

Suas principais ações estão distribuídas em 6 metas de curto e médio prazo (4 anos) que buscam alcançar diversos resultados, como os destacados a seguir: Inclusão do debate étnico-racial nas formações, ações e produções; Conhecimento sobre o Perfil dos servidores e estudantes com recorte étnico-racial para elaboração de novas políticas; Correção das disparidades de cargos considerando as categorias de raça, aumentando a representatividade de pessoas negras, ciganas, indígenas e quilombolas nos espaços decisórios da UFPE; Inserção as histórias, culturas e produções dos povos ciganos, quilombolas indígenas e negros no currículo dos cursos da UFPE e Implementação da política de ações afirmativas na UFPE (RECIFE, 2022).

Essas são algumas das políticas que a UFPE tem discutido e colocado em prática para implementar as ações afirmativas no combate ao racismo e em particular ao racismo institucional na UFPE, se apropriando de instrumentos como as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino da História e Cultura Afro-Brasileira e Africana (Parecer nº03/2004), que preconiza: consciência política e histórica da diversidade; fortalecimento de identidade e direitos; ações educativas de combate ao racismo e as discriminações.

Dessa forma, vamos entendendo que se aprende muito ao se conviver com as diferenças e é preciso cada vez mais se implicar na correção das desigualdades sociais e raciais dentro e fora das universidades, contribuindo para que pessoas negras, indígenas, e ciganas tenham um bom desempenho nas suas relações estabelecidas no ambiente de trabalho; estimulando e incentivando a carreira profissional desses povos, de modo a se desenvolverem e poderem optar por estar nos lugares de poder e tomada de decisões individuais e coletivas.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Sílvio Luiz de. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte (MG): Letramento, 2018.
- BRASIL. **Guia de enfrentamento ao racismo institucional.** Geledés – Instituto da Mulher Negra, 2006. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Guia-de-enfrentamento-ao-racismo-institucional.pdf>.
- GAUDIO, Eduarda Souza. O que é racismo estrutural? **Revista Humanidades e Inovações**, Palmas, v. 6, n. 4, 2019.
- GOMES, Nilma Lino. Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: uma breve discussão. *In*: MEC. **Educação Anti-racista: caminhos abertos pela Lei Federal nº 10.639/03.** Brasília, DF: MEC, Secretaria de educação continuada e alfabetização e diversidade, 2005. p. 39-62.
- ONU MULHERES. **Racismo institucional: uma abordagem conceitual.** Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/FINAL-WEB-RacismoInstitucional-uma-abordagem-conceitual.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2022.
- PORTAL GELEDÉS. **Relatório da ONU diz que o Brasil tem racismo institucional.** 2014. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/relatorio-da-onu-diz-que-brasil-tem-racismo-institucional/>. Acesso em: 15 jan. 2022.
- RECIFE. Universidade Federal de Pernambuco. **Plano de Combate ao Racismo Institucional.** No prelo, 2022.

REIS, Maria da Conceição. SALES, Iris Rodrigues; Silva, Auxiliadora Maria Martins. Políticas de ações afirmativas na educação superior: a Lei de Cotas na UFPE. *In*: ARRUDA, Ana Lúcia Borba de; ANDRADE, Edson Francisco de (org.). **Gestão e Política Educacional: Vivências e Reflexões**. 1. ed. Recife: UFPE, 2017. v. 1, p. 121-140.

SILVA JÚNIOR, Hédio. Conceito e demarcação histórica. *In*: SILVA JÚNIOR, Hédio; BENTO, Maria Aparecida da Silva; SILVA, Mário Rogério (org). **Políticas Públicas de Promoção da Igualdade Racial**. São Paulo: CEERT, 2010.