

UBUNTU

**Intervenção de
Políticas Públicas
com foco na equidade
racial no Setor Público**
Programa Ubuntu - 2023

INSTITUTO

gesto vetorBRASIL



INTRODUÇÃO

Este ebook foi desenvolvido a partir dos projetos de intervenção elaborados pelas pessoas participantes da 2ª turma do Programa Ubuntu.

O Programa Ubuntu é uma iniciativa do Vetor Brasil e Instituto Gesto voltada à Lideranças Negras e Indígenas que atuam no setor público com o objetivo de ampliar e consolidar sua participação em posições de liderança nos governos.

O Vetor Brasil e Instituto Gesto se moldam na perspectiva da diversidade, equidade e inclusão, e seus programas têm seguido nesta direção com intencionalidade e propositividade.

Num país com passado escravagista e presente racista, o desafio posto para desenhar e implementar políticas públicas para os grupos historicamente sub representados na burocracia brasileira é gigantesco, e necessário. Tendo em vista que aproximadamente 56% da população brasileira é negra e apenas 27% dos cargos públicos em esfera federal com nível superior são ocupados por pessoas negras, segundo o IPEA.

“Precisamos mudar isso, e o programa veio exatamente com este intuito, de ajudar a compor times com mais diversidade no governo”, afirma Denise Silva, Gerente de Equidade Racial da Organização.

U SUMÁRIO U

1. RACISMO NA ESCOLA | **ÁGABI DE LURDES MORAIS** 10
2. A COR DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL: MAPEAMENTO DA PRESENÇA DE PRETOS E PARDOS EM CARGOS COMISSIONADOS NA SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO | **ALINE MARIA SANTOS FERREIRA** 13
3. MAPEAMENTO PARA CONSTRUÇÃO DE UM PAINEL ANALÍTICO QUE MOSTRA AS PESSOAS NEGRAS NO INSTITUTO MIRANTE DE CULTURA E ARTE, SEUS PERFIS E QUE CARGO OCUPA | **AMANDA LIMA MENDES** 17
4. PROMOVEDO A IGUALDADE RACIAL: UM CURSO DE CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE RACISMO NAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DO MARANHÃO | **ANA ROSA COELHO SILVA** 22
5. ESCUTA ATIVA NA CONSTRUÇÃO POR EQUIDADE “E EU NÃO SOU UMA MULHER?” | **ANDREIA RIBEIRO DE SOUZA** 29
6. GRUPO GESTOR DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL DA SECRETARIA MUNICIPAL DE CULTURA DE BELO HORIZONTE | **ARMINDA APARECIDA DE OLIVEIRA** 33
7. LIMITES E POSSIBILIDADES PARA A DISCUSSÃO DA PAUTA ÉTNICO-RACIAL NO MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES | **BARBARA DA SILVA ROSA** 40
8. IMPLEMENTAÇÃO DO NÚCLEO DE ACOLHIMENTO PARA SERVIDORES PÚBLICOS AFRO-BRASILEIROS NO HUSM/EBSERH - NUAAB | **CANDICE DA SILVA FLORES** 49
9. LIVRES PARA ESTUDAR: CAMINHOS PARA A EQUIDADE DE RAÇA E GÊNERO NA REDE MUNICIPAL DO RIO DE JANEIRO | **CAROLINE DOS SANTOS GUEDES & YGOR GABRIEL LIOI BARRETO DE OMENA** 56
10. CONHECENDO OS SERVIDORES NEGROS, TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA | **CASSIANA MARQUES DA SILVA** 64
11. AÇÕES AFIRMATIVAS PARA POPULAÇÃO NEGRA NO MUNICÍPIO DE NITERÓI: RESULTADO E EFETIVIDADE | **CLAUDIA DE ALMEIDA FERREIRA** 72

U SUMÁRIO U

12. PROMOÇÃO DO DIREITO À COMUNICAÇÃO E EQUIDADE RACIAL EM SAÚDE MENTAL: PROJETO DE INTERVENÇÃO NO HOSPITAL SÃO VICENTE DE PAULO | **CLEYMENNE CERQUEIRA BARBOSA** 78
13. TRILHA DE CAPACITAÇÃO ANTIRRACISTA | **CRISTIANE DA SILVA REIS** 88
14. QUANTOS SOMOS? RECENSEAMENTO ÉTNICO-RACIAL DOS SERVIDORES DA PREFEITURA DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO | **CYNTHIA VALLIM** 91
15. POSSIBILIDADES COMERCIAIS DO AFROTURISMO, A ORALIDADE E A CONTRIBUIÇÃO NEGRA E INDÍGENA NA HISTÓRIA DE SÃO ROQUE | **DÁLETE BATISTA DE FREITAS** 100
16. GRUPO DE ESTUDOS XICA MANICONGO | **DANDARA BAÇÃ DE JESUS LIMA** 104
17. SANKOFA: FORMAÇÃO DE LIDERANÇAS NEGRAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS NO GOVERNO DE SERGIPE | **DANIEL LEMOS & YURI NORBERTO** 110
18. REDE ANANSE: POTENCIALIZANDO LIDERANÇAS FEMININAS NEGRAS | **DANIELLE PAULA DE JESUS DE SOUZA & JOANA ELISA COSTA OSCAR** 118
19. PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: O PAPEL DO COMITÊ DE IGUALDADE RACIAL NA SECRETARIA DE ESTADO DE DESENVOLVIMENTO URBANO E HABITAÇÃO DO DISTRITO FEDERAL - SEDUH/DF | **DENNILSON CANTANHEDE OLIVEIRA** 127
20. PROGRAMA DE COMBATE AO RACISMO INSTITUCIONAL NO INSTITUTO NACIONAL DE C NCER | **DRA. ELIANE SANTOS DE ASSIS** 131
21. IMPLANTAÇÃO DE MELHORIAS NAS ESTRADAS DAS COMUNIDADES QUILOMBOLAS NO ESTADO DO RS | **ELIANE DOS SANTOS** 137
22. PROGRAMA DE SUCESSÃO E MENTORIA DE PESSOAS NEGRAS EM BUSCA DA EQUIDADE RACIAL NOS CARGOS DE LIDERANÇA | **EVERTON DE SOUZA NOVAIS** 146
23. AÇÕES DE LETRAMENTO RACIAL E EDUCAÇÃO ANTIRRACISTA NA EDUCAÇÃO PERMANENTE DOS SERVIDORES DA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DE JUNDIAÍ-SP | **FABIANA DA SILVA FISNACK RONQUE** 152

SUMÁRIO

24. TRILHA DE APRENDIZAGEM: POTENCIALIZANDO LIDERANÇAS NEGRAS | **FABIANY GLAURA ALENCAR E BARBOSA** 157
25. PROMOÇÃO DA EQUIDADE ÉTNICO-RACIAL NA REDE PÚBLICA ESTADUAL DE ENSINO DO ESTADO DO CEARÁ: O SELO ESCOLA ANTIRRACISTA | **FRANCISCA ROMÉLIA DE OLIVEIRA SILVA & HELDER NOGUEIRA ANDRADE** 163
26. O CAMINHO PARA A EQUIDADE RACIAL NA EDUCAÇÃO PERPASSA PELA EFETIVAÇÃO DE UMA EDUCAÇÃO ANTIRRACISTA | **GENELUÇA CRUZ SANTANA** 170
27. OBSERVATÓRIO DE POLÍTICAS PÚBLICAS ANTIRRACISTAS | **GILDO JOSÉ DOS SANTOS** 178
28. SERVIÇO PÚBLICO ANTIRRACISTA | **GISELLE DE SOUZA MARIA** 185
29. MECANISMOS PARA IMPLEMENTAÇÃO DOS NÚCLEOS DE ESTUDOS AFRO - BRASILEIROS E INDÍGENAS - NEABIS NO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE BRÁSILIA | **GISLAINE MAIA NUNES** 190
30. REDE DE IDENTIDADES CULTURAIS: UM CAMINHO PARA A PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL NO COTIDIANO DA PREFEITURA DE BELO HORIZONTE | **GRAZIELLA DE SOUZA PEREIRA** 198
31. POR UMA EDUCAÇÃO INFANTIL ANTIRRACISTA – PROGRAMA DE CERTIFICAÇÃO PARA DIRETORES ESCOLARES DA EDUCAÇÃO INFANTIL DAS CRECHES PARCEIRAS DA SME/RJ | **HELENA MAYARA DE OLIVEIRA COSTA & LUAN FELIPE XAVIER GOMES** 206
32. AVALIAÇÃO DA NECESSIDADE E EFICÁCIA DE UM CURSO DE LETRAMENTO RACIAL PROMOVA IMPACTO SOCIAL BASEADO EM 5 ODS DA AGENDA 2030 DA ONU | **HUMBERTO BALTAZAR** 216
33. ROMPENDO O CICLO: UMA INICIATIVA DA SECRETARIA MUNICIPAL DE FAZENDA DE NITERÓI NA LUTA CONTRA A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA (GÊNERO E RAÇA EM PERSPECTIVA) | **INGRID SILVA LUCAS** 219
34. A DISTORÇÃO IDADE-SÉRIE TEM COR? | **ISABELLA SILVA DOS SANTOS** 226

SUMÁRIO

- 35. REPRESENTATIVIDADE E PROMOÇÃO DE EQUIDADE RACIAL NO SETOR PÚBLICO: MANUAL DE ORIENTAÇÃO PARA IMPLEMENTAÇÃO DE COTAS RACIAIS | JANE MARIA DOS SANTOS REIS** **229**
- 36. LETRAMENTO RACIAL E A ÉTICA UBUNTU COMO FERRAMENTAS DE FORTALECIMENTO DE JOVENS PERIFÉRICOS DA CIDADE DE RECIFE | JAQUELINE MARIA RIBEIRO DA SILVA** **237**
- 37. O ENSINO DE EDUCAÇÃO ANTIRRACISTA PARA PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO EM FORMAÇÃO CONTINUADA DO SISTEMA PRISIONAL DO MARANHÃO | JAYRON BARBOSA FONSECA** **242**
- 38. FOMENTANDO A IDENTIDADE RACIAL E A CULTURA NEGRA NAS COMUNIDADES: UMA AÇÃO INTEGRADA ENTRE AS SECRETARIAS MUNICIPAIS DE HABITAÇÃO E CULTURA DE SÃO PAULO | JÉSSICA OLIVEIRA & MORIZI SALLÉS** **252**
- 39. O NÚCLEO DE ESTUDOS AFRO-BRASILEIROS E INDÍGENAS DO CAMPUS INCONFIDENTES DO IFSULDEMINAS | JOÃO PAULO LOPES** **256**
- 40. NUNCA É TARDE PARA APRENDER: LETRAMENTO E ALFABETIZAÇÃO DE JOVENS E IDOSOS DA COMUNIDADE QUILOMBOLA JATOBÁ | JOSEILDA AGNALDA DA SILVA** **265**
- 41. IMPLANTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE FORMAÇÃO DE LIDERANÇAS NEGRAS - PDL AFRO NO GOVERNO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SECRETARIA ESTADUAL DE EDUCAÇÃO | JULIANO DE CASTRO GUEDES** **269**
- 42. JORNADA LÚISA MAHIN NA PREFEITURA DE NITERÓI | KARYAK UZUKÊ** **277**
- 43. COTA NÃO É ESMOLA: AS AÇÕES AFIRMATIVAS E A PROMOÇÃO DO ACESSO À EDUCAÇÃO SUPERIOR NO BRASIL | KÉCIA VIEIRA DOS SANTOS** **283**
- 44. NO CEARÁ TEM NEGRO SIM! FORMAÇÃO PARA GESTORES PÚBLICOS E OCUPANTES DE CARGOS EM COMISSÃO NAS DIVERSAS SECRETARIAS DO ESTADO DO CEARÁ, COM FOCO NO COMBATE AO RACISMO ESTRUTURAL E INSTITUCIONAL | KELMA GOMES** **289**

SUMÁRIO

45. PROGRAMA SER – SEGURANÇA PELA EQUIDADE RACIAL: POLÍTICA DE PREVENÇÃO, CAPACITAÇÃO E ENFRENTAMENTO PERMANENTE AO RACISMO NO MBITO DA SECRETARIA DE SEGURANÇA INSTITUCIONAL E DEFESA DO CIDADÃO – SEMSI NO MUNICÍPIO DE PARAUAPEBAS/PA | **KERLA DIAS DOS SANTOS** **292**
46. CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM EDUCAÇÃO PARA A EQUIDADE RACIAL | **LAURO CHAGAS E SÁ** **297**
47. CONHECENDO O POVO NEGRO: SUAS VIDAS, SUAS HISTÓRIAS E RAÍZES, PARA GUARDAR NA MEMÓRIA | **LIA MÁRCIA FERREIRA DA SILVA** **304**
48. LETRAMENTO RACIAL PARA MEMBROS DO CONSELHO DISCIPLINAR DO DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO DE MINAS GERAIS | **LÍDIA POLIANA DA ROCHA AFONSO** **308**
49. LIDERANÇAS PÚBLICAS MAIS INCLUSIVAS: MAIOR REPRESENTATIVIDADE RACIAL NOS CARGOS DE RECRUTAMENTO AMPLO DO MUNICÍPIO DE SABARÁ | **LORENA FARIA LEITE** **314**
50. VISIBILIZAÇÃO DAS LIDERANÇAS NEGRAS DA PROCURADORIA GERAL DA FAZENDA NACIONAL | **LORENA DE FÁTIMA SOUSA ARAÚJO NARCIZO** **319**
51. EDUCAÇÃO DAS RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS NOS 200 DIAS LETIVOS | **LUANA RODRIGUES DOS SANTOS & MORGANI COSTA DA SILVA** **325**
52. PRINCIPAIS PRÁTICAS PARA PROMOVER A GESTÃO DE LIDERANÇA INCLUSIVA DE PESSOAS NEGRAS EM UM BANCO PÚBLICO | **LUANA SIQUEIRA DA GLÓRIA** **328**
53. AQUILOMBAMENTO NA CIDADE DE PELOTAS | **LUCAS DA SILVA PEREIRA** **336**
54. A UTILIZAÇÃO DA DISCRICIONARIEDADE ESTATAL PARA A PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL NOS CORREIOS | **LUCIARA DE FREITAS** **340**
55. O ORÇAMENTO PÚBLICO COMO PEÇA POLÍTICA E SEU IMPACTO NA REDUÇÃO DA DESIGUALDADE SOCIAL | **LYS AQUINO MAIA SOARES** **346**
56. CAPACITAÇÃO DE PROFISSIONAIS DA ÁREA DE ATENDIMENTO DO SERVIÇO DE SAÚDE PÚBLICA PARA O AUTORRECONHECIMENTO RACIAL | **MAGDA LORENA MACÊDO OLIVEIRA** **352**

U SUMÁRIO U

- 57. PROMOVENDO A INCLUSÃO E EQUIDADE NA SECULT-PE: CRIAÇÃO OU ESTRUTURAÇÃO DO COMITÊ DE POLÍTICAS AFIRMATIVAS E DE EQUIDADE (CPAE) | MANOELLY SOLEDADE VERA CRUZ DA SILVA & YASMIM DYNDARA DAS NEVES CRISPINIANO** **360**
- 58. DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL: PROMOÇÃO DE LIDERANÇAS NEGRAS NOS POSTOS GERENCIAIS E DE TOMADA DE DECISÃO | MANUEL JOSÉ FERREIRA COUTO JUNIOR** **371**
- 59. A EFETIVAÇÃO E O FORTALECIMENTO DO LETRAMENTO RACIAL EM POLÍTICAS PÚBLICAS QUE ATUAM COM A POPULAÇÃO NEGRA | MARESSA DE CÁSSIA GONÇALVES AGUIAR** **377**
- 60. FORTALECENDO VOZES, CONSTRUINDO FUTUROS: FÓRUM DE EDUCADORES NEGROS E NEGRAS NA SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE NITERÓI | MARIANNA BUENO LOPES GONÇALVES** **384**
- 61. INCLUSÃO DE LIDERANÇAS NEGRAS NO SETOR PÚBLICO DO ESTADO DE RS POR MEIO DO PROGRAMA QUALIFICA EQUIDADE RS | MARIE CRISTINE FORTES ROCHA & PÂMERA MARTINS SANTOS** **392**
- 62. EQUIDADE NO SERVIÇO PÚBLICO DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO: CAMINHOS PARA VALORIZAÇÃO E RECONHECIMENTO DE SERVIDORES NEGROS | MARION COSTA DA SILVA** **399**
- 63. LETRAMENTO EM RAÇA E GÊNERO PARA GESTORES CULTURAIS | PATRICIA MARIA APOLONIO DE OLIVEIRA & BEATRIZ PEROTE FERNANDES & PAULO REGIS DOS SANTOS OLIVEIRA** **406**
- 64. PROGRAMA DE EQUIDADE RACIAL LÉLIA GONZÁLEZ: RECONSTRUINDO CAMINHOS COM PEDRINHAS MIUDINHAS | PEDRO VITOR GUIMARÃES RODRIGUES VIEIRA** **412**
- 65. CONSOLIDANDO A DIVERSIDADE NA EQUIPE DO CENTRO DE INTEGRAÇÃO DE DADOS E CONHECIMENTO PARA SAÚDE (CIDACS): COMO CONSTRUIR UMA POLÍTICA DE SELEÇÃO INCLUSIVA | RAÍZA TOURINHO DOS REIS SILVA LIMA** **424**
- 66. NEGROS NO MUSEU: A ELABORAÇÃO DO PROGRAMA ANTIRRACISTA DO MUSEU DE ARTE MODERNA ALOÍSIO MAGALHÃES | REBEKA MONITA** **428**

SUMÁRIO

67. TRAJETÓRIAS PARA UMA EDUCAÇÃO ANTIRRACISTA: O LETRAMENTO RACIAL CRÍTICO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO NA CONSTRUÇÃO DA EQUIDADE RACIAL | **REGIANE CARINA DA SILVA** 436
68. OS POVOS DA PEQUENA ÁFRICA DO RIO DE JANEIRO - MEMÓRIA E HISTÓRIA DA DIÁSPORA AFRICANA | **ROSANGELA PEREIRA DA SILVA** 445
69. POTENCIALIZANDO O PROJETO SOBRE CONSCIÊNCIA NEGRA NA ESCOLA, A PARTIR DA PERSPECTIVA SANKOFA | **ROSILENE PEREIRA DA SILVA** 453
70. RACISMO E NEGRITUDE PARA FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS DA EDUCAÇÃO: A VOZ DE BRANCOS E NEGROS E SUAS PROPOSTAS DE INTERVENÇÃO | **RUTINEIA CRISTINA MARTINS** 461
71. MAPEAMENTO DO PERFIL ÉTNICO-RACIAL DOS SERVIDORES E SERVIDORAS DA SECRETARIA DE ESTADO DA MULHER E DA DIVERSIDADE HUMANA DO ESTADO DA PARAÍBA | **SANDRA REGINA RODRIGUES DOS SANTOS** 466
72. COTAS RACIAIS PARA CONCURSO DE DIRETOR DE ESCOLA NA CIDADE DE GUARULHOS | **SARA PEREIRA SANTANA** 473
73. PROPOSTA DE PROTOCOLO DE ATUAÇÃO PARA AÇÕES DE VISTORIAS AMBIENTAIS EM TERRITÓRIOS TRADICIONAIS E QUILOMBOLAS NO ESTADO DO MARANHÃO | **THAYNARA PACHECO LEAL** 479
74. AFRICANIDADES LÚDICAS | **VANESSA DE LIMA OLIVEIRA** 486
75. LETRAMENTO RACIAL APLICADO AOS BUROCRATAS EM NÍVEL DE RUA: A PERSPECTIVA DO RESPEITO À DIVERSIDADE COMO APRIMORAMENTO DA GESTÃO PÚBLICA MUNICIPAL DE CAMAÇARI | **VANESSA PAIXÃO** 490
76. LIDERANÇA INCLUSIVA E EDUCAÇÃO ANTIRRACISTA NA SAÚDE | **VERA LUCIA BISPO DE JESUS** 497
77. QUILOMBO VIVO: UNIDADE MÓVEL DE ATENDIMENTO JURÍDICO, SOCIAL E EDUCACIONAL PARA TERRITÓRIOS QUILOMBOLAS DO CEARÁ | **WANESSA NHAYARA MARIA PEREIRA BRANDÃO** 503

RACISMO NA ESCOLA

AREALVA – SP



ÁGABI DE LURDES MORAIS

RESUMO

O presente trabalho de conclusão do Projeto de Intervenção debruça-se sobre o processo de construção e desconstrução de práticas racistas no ambiente de uma escola pública do interior de São Paulo. O maior problema ocorre quando o estudante é fruto de relacionamento entre pais negros e brancos. Logo tema essencial não somente ao direito e a compreensão da causa, mas para eliminar atitudes discriminatórias, promover o respeito e beneficiar a convivência entre todos.

INTRODUÇÃO

No Brasil o racismo é estrutural e institucional, as ações discriminatórias estão no dia a dia de uma porcentagem de nossos alunos. A ESCOLA ESTADUAL SEBASTIÃO INOC ASSUMPCÃO trabalhará o

racismo a partir de tópicos, articulando passado e presente, a escravização, suas consequências, a inserção das pessoas negras na sociedade, o reconhecimento dos descendentes africanos e seu protagonismo na construção da sociedade brasileira. O projeto contempla a obrigatoriedade para a conclusão do Programa de Formação de Lideranças Negras e Indígenas – UBUNTU, com apoio da Vetor Brasil.

PROBLEMA

O Projeto de Intervenção irá contribuir para a difusão da Educação das Relações Étnico-Raciais, devido ao aumento das ocorrências com atitudes racistas, principalmente nos oitavos e nonos anos do Ensino Fundamental 11 – adolescentes na faixa etária de 13 a 15 anos. Essas atitudes consistem

em piadas, xingamentos. apelidos relacionados às características de pessoas negras (cabelo, nariz, tom de pele).

Ribeiro (2019), afirma que precisamos chamar as atitudes discriminatórias de atitudes racistas e que devemos combater os estereótipos negativos sobre as características das pessoas negras. Adoção de atitudes antirracistas pela comunidade escolar.

JUSTIFICATIVA

A E.E PROFESSOR SEBASTIÃO INOC ASSUMPÇÃO D.E BAURU, AREALVA, SP, apresenta diariamente várias ocorrências de prática racistas entre os estudantes fazendo-se necessário intervenções através de reflexões e ações antirracista. Reflexões nas diversas disciplinas especialmente Arte, História, Literatura, abordando o racismo estrutural, cultural, religioso, institucional, individual, ambiental, recreativo.

Segundo Almeida (2019), o racismo não é ato ou um conjunto de atos e tampouco se resume a um fenômeno restrito às práticas institucionais; é, sobretudo, um processo histórico e político em

que as condições de subalternidade ou de privilégio e sujeitos racializados é estruturalmente reproduzida.

ENTIDADE ORGANIZADORA

Escola Estadual Professor Sebastião Inoc Assumpção, Diretoria de Ensino de Bauru, cidade de Arealva - SP

OBJETIVO GERAL

Construção da decolonialidade na comunidade escolar.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Entender a diáspora africana e suas consequências.
- Construção da identidade negra dos alunos.
- Conhecimento e reconhecimento da representatividade negra.
- Formar alunos antirracistas.

PÚBLICO-ALVO

Corpo docente, discentes e funcionários.

METODOLOGIA

Todos os componentes curriculares desenvolverão atividades para implementação da Lei

nº10.639/2003, culminando na semana da Consciência Negra. As disciplinas de História e Geografia abordarão a diáspora africana. Língua Portuguesa e Inglesa trabalharão a representatividade na literatura. Serão desenvolvidos diálogos e reflexões sobre racismo, igualdade social e cultura afro-brasileira. Para o ano letivo de 2024 haverá continuidade do projeto de intervenção o qual fará parte do Adendo do Plano Gestor dessa Unidade Escolar.

RESULTADOS ESPERADOS

A compreensão das diversidades e pluralidades identitárias e culturais. Respeito, compromisso e o entendimento mútuo entre estudantes, profissionais e toda comunidade escolar.


BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, S. Racismo estrutural. São Paulo: Polén, 2019.

DIAS, L. R; SILVA, V. P; SILVA, S. P; ALMEIDA, R. E. Educação antirracista uma prática para todos/as, um com compromisso ainda de poucos/as. Revista de estudos africanoseafro-brasileiros,v.04,n.11,2021.

MOTA, T. H. (Org.). Ensino antirracista na educação básica: da formação de professores às práticas escolares. Porto Alegre: Editora Fi, 2021

NOGUEIRA, O. Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem. Tempo Social: Revista de sociologia da USP,v.19,n.1.2006.

RIBEIRO, D. Pequeno Manual Antirracista. São Paulo: Companhia das Letras, 2019. 

A COR DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL: MAPEAMENTO DA PRESENÇA DE PRETOS E PARDOS EM CARGOS COMISSIONADOS NA SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

SALVADOR - 2023



ALINE MARIA SANTOS FERREIRA

RESUMO

A ausência de pessoas negras na Administração Pública Municipal em cargos comissionados retratam a como pretos, pardos e brancos são tratados em nossa sociedade. Retrata entre outras coisas a desigualdade educacional e socioeconômica que existem em nosso país. A histórica negação de direitos a essa população, a precarização dos serviços a ela destinados, bem como a tentativa de manutenção dos guetos raciais, contribuem sensivelmente para que os corpos pretos ocupem lugares de subalternidade, servidão e invisibilidade.

INTRODUÇÃO

Nos acostumamos ver os corpos pretos servindo, limpando, consertando, construindo. Desde a escravização dos negros no

Brasil, nós, mulheres e homens pretos, ocupamos cargos de menor prestígio social, baixa remuneração e pouca especialização, isso foi sendo naturalizado. Com uma população de maioria preta e parda a sociedade brasileira. O Nordeste é a região do país que se destaca por desigualdades sociais, a exemplo disso, destacamos que “3,4% das pessoas com 15 anos ou mais de idade de cor branca eram analfabetas, enquanto entre as pessoas da mesma faixa etária de cor preta ou parda o percentual era de 7,4% (Educa IBGE, 2023).

Diante disso, podemos notar que homens e mulheres, pretos e pardos, possuem menor taxa de alfabetização, ou seja, compõem a maior parte da população brasileira com os piores níveis de instrução. Como consequência, brancos ocupam cerca de 70% dos

cargos de liderança, apresentando maior grau de instrução e maiores salários (G1, 2020), enquanto: A presença de pretos ou pardos foi mais acentuada nas atividades de Agropecuária (60,7%), Construção (64,1%) e Serviços domésticos (65,3%), (...), (G1, 2020).

Assim, mapear a presença de pessoas pretas e pardas ocupando cargos de liderança e alta liderança dentro da Secretaria Municipal de Educação poderá contribuir para o processo desenvolvimento das ações afirmativas voltadas para a igualdade racial pelo governo municipal por meio da valorização da diversidade racial nos cargos da Administração Pública.

PROBLEMA DE PESQUISA

De acordo com PNAD 2022 (G1, 2023), na Bahia houve um aumento de 40% de pessoas autodeclaradas pretas. Entretanto, observa-se que em Salvador, cidade da Capital Baiana, o número de pretos e pretas, em cargos de alta liderança ainda não traduz essa realidade. Apesar de haver cotas para acesso às Universidades e concursos públicos no município de Salvador, os cargos de alta liderança, Secretários Municipais, Gerentes,

Subprefeitos entre outros não são ocupados respeitando-se os mesmos critérios. Dessa forma, observa-se a presença de homens brancos nestes cargos. Nesse sentido, homens e mulheres pretos e pretas, em sua maioria, ocupam cargos de menor representatividade e menor remuneração dentro do setor público.

JUSTIFICATIVA

A presente proposta se justifica pela necessidade de refletir sobre os critérios utilizados para composição dos quadros de liderança e alta liderança na Administração Pública, à medida que faz um mapeamento deste cenário no âmbito da Secretaria Municipal de Educação.

De acordo com a Agência Brasil (2023), “os cargos de alta liderança no setor público federal dizem respeito a postos como coordenação, assessoria, diretoria, superintendência, secretaria executiva e ministérios.” No setor público municipal, entretanto, observa-se que os cargos supracitados têm sido ocupados por homens e em maioria brancos.

Pode-se inferir que a ocupação desses cargos refletem a forma

como a nossa sociedade está estruturada. A forma como brancos e negros são tratados em nossa sociedade influencia diretamente decisões educacionais, políticas, econômicas e sociais. Assim, como nos diz Almeida (2019, p.27):

(...) a desigualdade racial é uma característica da sociedade não apenas por causa da ação isolada de grupos ou de indivíduos racistas, mas fundamentalmente porque as instituições são hegemônicas por determinados grupos raciais que utilizam mecanismos institucionais para impor seus interesses políticos e econômicos.

Desse modo, o decreto 11.443/2023 (BRASIL, 2023) se constitui em uma importante ferramenta para que pessoas pretas e pardas possam ocupar cargos em comissão e de funções de confiança no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, exemplo que precisa ser seguido por estados e municípios.

ENTIDADE ORGANIZADORA

A Secretaria Municipal de Educação do município de Salvador é composta por 04 (quatro) Diretorias, 04 (quatro) Gerências

internas, 10 (dez) Gerências Regionais e 424 (quatrocentas e vinte e quatro) Escolas. O presente projeto de intervenção será posto em prática nos espaços citados acima, pois todos os setores descritos possuem profissionais que ocupam cargo comissionado.

OBJETIVOS GERAL E ESPECÍFICOS

Descrever e analisar a representatividade de pessoas pretas e pardas em cargos de liderança e alta liderança na Administração Pública Municipal.

Fazer um levantamento dos servidores e cargos de chefia que compõem o quadro de funcionários da Secretaria Municipal de Educação do Município de Salvador.

Construir um mapa interativo com relação dos servidores efetivos e cargos de chefia por cargo, faixa etária, gênero por carreira, cargo, unidade, sexo, idade e deficiência.

PÚBLICO-ALVO

Servidores Públicos Municipais em cargos de liderança e alta liderança vinculado a Secretaria Municipal de Educação do Município de Salvador.

METODOLOGIA

Estudo descritivo, exploratório e documental de dados referentes a ficha funcional dos servidores efetivos e em cargos comissionados, publicações em diário oficial, site oficial da prefeitura, bem como da Secretaria de Educação Municipal. Os dados serão organizados em planilha buscando traçar um perfil, caso haja necessidade de complementação das informações, será feita uma pesquisa com aplicação de questionário virtual (google forms).

RESULTADOS ESPERADOS

Espera-se construir um mapa virtual, interativo, com base no organograma da Secretaria de Educação, onde possamos identificar informações básicas sobre o servidor efetivo, tais como: gênero, idade, formação acadêmica, cargo, deficiência e quesito raça cor. Com base nos dados analisar a representatividade das pessoas negras presentes na Administração Pública Municipal.

BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, Daniella. Mulheres ocupam 34% de cargos de alta liderança no setor público: Governo trabalha para aumentar presença feminina e combater


assédio. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2023-05>.

ALMEIDA, Sílvio Luiz de. Racismo estrutural. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

BRASIL, Lei. n. 11443, 11.443, de 21 de março de 2023. Dispõe sobre o preenchimento por pessoas negras de percentual mínimo de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito da administração pública federal.

CAVALLINI, Marta. Quase metade da população em idade de trabalhar não estava trabalhando em 2020, mostra IBGE. Disponível em: Quase metade da população em idade de trabalhar não estava trabalhando em 2020, mostra IBGE | Economia | G1 (globo.com).

IBGE EDUCA. Conheça o Brasil. Educação. População. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/>

G1 BA. População que se declara preta subiu mais de 40% na BA nos últimos 10 anos, diz IBGE. Estado é o que concentra maior número de pessoas pretas do Brasil, segundo IBGE. Disponível em: <https://g1.globo.com/ba/bahia/noticia/2023/06/16>.

**MAPEAMENTO PARA
CONSTRUÇÃO DE UM PAINEL
ANALÍTICO QUE MOSTRA
AS PESSOAS NEGRAS NO
INSTITUTO MIRANTE DE
CULTURA E ARTE, SEUS
PERFIS E QUE CARGO OCUPA.**

FORTALEZA - CE



RESUMO

Esse trabalho busca dar visibilidade às pessoas negras que compõem o Instituto Mirante, mapeando seus perfis e em que cargos elas estão ocupando. Ter um painel analítico, o qual mostra qual percentual racial em cargos de lideranças, para assim disponibilizar dados que auxiliem na tomada de decisão mais assertiva em busca da equidade racial na organização.

INTRODUÇÃO

No mundo atual, onde tudo é registrado e logo após gera impactos, é importante o uso de dados para tomada de decisões. Se antigamente era normalizado o achismo como principal decisor, hoje gestões inovadoras defendem que para a escolha de um caminho mais assertivo, é essencial ter

bem mapeado os dados que vão embasar a ação.

Principalmente em um país como o nosso, que o brasileiro vê o racismo, mas não se diz racista, é super importante a coleta de dados que mostrem a realidade que vivemos, de maneira como prova a abrir os olhos dos que ignoram a desigualdade racial vivenciada diariamente.

Através de um mapeamento, trazemos transparência e uma visão geral se há inclusão, se está sendo efetiva ou se tem margens para melhorias. Podemos visualizar a existência ou não de pessoas diversas, e quando há ocupam majoritariamente cargos sem poder decisório. As possibilidades de análise são diversas, e nos dá base para identificar gargalos e melhorias nas políticas de inclusão,

e também manutenção de pessoas negras na organização social.

PROBLEMA

Nos últimos anos a busca por inclusão tem aumentado dentro das instituições, mas muitas vezes o conceito real acaba fugindo um pouco na prática. Com aplicação de cotas evoluímos na porta de entrada, mas e depois? É necessário entender que construir um ambiente diverso proporciona um espaço ainda mais desafiador para ser inclusivo. Quanto mais diferentes somos, mais complexo se torna obter uma integração geral, e esse processo é natural ser por fases e contínuo. Nesse contexto, precisamos observar se de fato a entrada de pessoas negras está cumprindo o objetivo de equidade racial, e um ponto importante para isso é ver que cargos essas pessoas ocupam e como se desenvolvem. Além do quantitativo, é essencial essa análise qualitativa para entender a importância do cargo dessas pessoas e quantas estão em lugar de tomada de decisão.

É necessário um dimensionamento completo dos impactos que foram gerados com as ações afirmativas

já desenvolvidas, dados importantes para orientar próximas ações de maneira mais assertiva, valorizar o trabalho já feito, além de trazer transparência da atual situação da organização que fazemos parte. Estamos conseguindo promover a equidade racial? Quem são as pessoas negras que trabalham no Instituto Mirante? Que cargos elas ocupam?

JUSTIFICATIVA

Segundo o ebook “Onde estão os negros no setor público?”, não sabemos a cor de 93% dos servidores públicos do país, e mesmo com os dados que temos podemos ver que os negros são subrepresentados no serviço público, especialmente em cargos da alta gestão e tomada de decisão. Apesar das políticas e ações afirmativas implementadas para diminuição das desigualdades entre brancos e negros, os mesmos permanecem ausentes nas carreiras e cargos mais prestigiados.

Com o conceito de Big Data cada vez mais presente para fortalecer decisões de políticas públicas assertivas, entendemos que não é apenas uma ferramenta com

volume de dados, é um mecanismo estratégico de análise. Ao coletar, organizar e interpretar dados coletados, é possível obter conclusões importantes sobre questões variadas. (UCS Digital, 2023) E porque não raciais?

Do ponto de vista financeiro, a diversidade nas empresas é lucrativa. Empresas com maior diversidade étnica e racial têm 35% mais chances de ter retornos financeiros acima da média. (HUNT; LAYTON; PRINCE, 2015)

Esse projeto traz a construção de um mapeamento que ajudará na criação de indicadores, que apoiarão as próximas ações e sua priorização, de acordo com o diagnóstico baseado em dados da instituição.

ENTIDADE ORGANIZADORA

O Instituto Mirante de Cultura e Arte é uma Organização Social, sem fins lucrativos, constituída no ano de 2021, com o objetivo primordial de contribuir com a gestão de políticas culturais do Estado do Ceará, proteger, salvaguardar e incentivar o fomento às iniciativas artístico-culturais e o patrimônio histórico e cultural. A

organização conta com trabalhadores na sede e oito equipamentos estaduais culturais, os quais gerenciam.

OBJETIVO

Objetivo Geral

Buscando conhecer e trazer transparência do nível de diversidade, e principalmente inclusão dentro da organização:

- Identificar onde estão as pessoas negras do Instituto Mirante;
- dar visibilidade de quem são, através de suas características e cargos que ocupam.

Objetivos Específicos:

- Mapear os trabalhadores a fim de identificar perfis no recorte de pessoas negras e quais cargos estão ocupando;
- analisar estrategicamente os dados coletados;
- disponibilizar dados analisados;
- atualizar anualmente.

PÚBLICO-ALVO

As pessoas trabalhadoras do Instituto Mirante de Arte e Cultura, trazendo a transparência,

pertencimento e alta liderança, para ter como artefato os dados gerados em suas tomadas de decisão.

METODOLOGIA

O projeto será realizado em sete etapas:

1. Validar o projeto com a Diretoria para: alinhamento, refinamentos e apoio para implementação.
2. Mapear os trabalhadores(ras), através de um formulário criado na plataforma Jotform, perguntas que capturem informações detalhadas, buscando um diagnóstico social, econômico e étnico racial.
3. Limpar, analisar e organizar os dados, seguindo o conceito de Big data com intenção de gerar um material estratégico, cruzando dados e criando hipóteses através de recortes para responder perguntas. Importante reforçar que nenhuma informação de identificação será publicada.
4. Escolher solução digital de fácil integração para expor essa análise estratégica de

maneira visual com uso de design gráfico, objetiva e acessível com aplicação de linguagem simples.

5. Divulgar internamente para que todos tenham acesso à visualização, e conheçam com transparência a organização que fazem parte;
6. Validar com a Diretoria a viabilidade de tornar público no site institucional esses dados, com acordo de atualização no mínimo anual, para que a sociedade possa conhecer com dados, quem faz a organização social.
7. Construir um planejamento de ação com base nas informações extraídas do painel analítico.

RESULTADOS ESPERADOS

Construir dados próprios irá ser benéfico para crescimento interno e também para colaborar com a área cultural. Espera-se que após análise estratégica, a alta liderança consiga visualizar melhor, necessidades específicas para o desenvolvimento de pessoas negras dentro da instituição, e rever as próximas mudanças de

cargos importantes com uma nova abordagem.

Espera-se que esse projeto sirva de referência para o ambiente cultural, e após, se estenda para todo o Estado do Ceará. A metodologia foi pensada de maneira escalável para que outros órgãos possam implementar e integrar em um banco de dados único. Nesse processo de expansão, é necessária a presença de melhoria contínua, para otimizar a aplicação a cada passo.

Através disso, que surjam planejamentos detalhados de ações focadas no fortalecimento de permanência e desenvolvimento de pessoas negras após entrar na instituição. Além de apoio, a construção de um networking mais diverso, para impactar até mesmo vagas que são por indicação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

HUNT, Vivian; LAYTON, Denis; PRINCE, Sara. Why diversity matters. McKinsey & Company, 2015. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/why-diversity-matters>. Acesso em: 18 de set. de 2023.

Big Data: o que é, para que serve, como aplicar e exemplos. UCS Digital, 2023. Disponível em: <https://ead.ucs.br/blog/big-data#:~:text=de%20Web%202.0.-,Qual%20a%20import%C3%A2ncia%20do%20big%20data%3F,insights%20importantes%20sobre%20quest%C3%B5es%20variadas>.

TRINDADE, Joyce; DANTAS, Rithyele; FIORAVANTI, Danyelle. Onde estão os negros no setor público?. República.org, 2020. Ebook (p. 12) . Disponível em: https://fb08ad74-86e7-4df5-9943-a00570b16803.filesusr.com/ugd/ad9d1a_89446e-def4314abba53eacbdef872c3a.pdf?index=true. Acesso em: 18 de set. de 2023. ©

PROMOVENDO A IGUALDADE RACIAL: UM CURSO DE CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE RAÇISMO NAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DO MARANHÃO

SÃO LUÍS – MARANHÃO



ANA ROSA COELHO SILVA

INTRODUÇÃO

No âmbito da construção de uma sociedade justa e igualitária, é incontestável a importância de abordar de forma assertiva e consciente as questões relacionadas ao racismo estrutural que permeiam as instituições públicas. O estado do Maranhão, embora seja rico em diversidade cultural e étnica, não está imune a desafios significativos nesse contexto. É nesse cenário que se insere o projeto de intervenção intitulado “Promovendo a Igualdade Racial: Um Curso de Conscientização sobre Racismo nas Instituições Públicas do Maranhão”, que visa atuar como agente transformador no seio da Secretaria de Estado da Mulher.

A Secretaria de Estado da Mulher desempenha um papel crucial na promoção dos direitos das

mulheres e na busca por igualdade de gênero, mas não pode descon siderar as interseções entre raça e gênero que frequentemente agravam as desigualdades vivenciadas pelas mulheres negras. Portanto, este projeto procura abordar a questão racial como parte integrante de sua missão, reconhecendo que a promoção da igualdade de gênero está intrinsecamente ligada à promoção da igualdade racial.

Este projeto de intervenção é de relevância ímpar para minha formação jurídica, pois permite a aplicação prática dos princípios de justiça social e igualdade, ampliando minha compreensão das interseções entre as questões raciais e de gênero, além de demonstrar como o direito pode ser uma ferramenta eficaz na luta contra a discriminação.

Para a instituição, a Secretaria de Estado da Mulher, a implementação deste curso representa um compromisso claro com a promoção de políticas públicas mais inclusivas e equitativas, reforçando sua posição como referência na busca pela igualdade de gênero e raça. Além disso, contribuirá para a formação de funcionários mais conscientes e sensíveis às questões raciais, fortalecendo sua capacidade de atender eficazmente a todas as mulheres, independentemente de sua origem étnica.

Na sociedade maranhense, esta intervenção terá um impacto positivo e duradouro, promovendo a conscientização e a mudança de atitudes em relação ao racismo, contribuindo para uma convivência mais harmoniosa e justa entre os diferentes grupos étnicos e fortalecendo o tecido social como um todo.

PROBLEMA

A problemática que nossa intervenção visa solucionar é a persistente falta de equidade racial nas instituições públicas do Maranhão, refletida em desigualdades no acesso a oportunidades

de emprego, ascensão profissional e na experiência de funcionários negros que frequentemente enfrentam discriminação racial e estigmatização em seu ambiente de trabalho. Este problema não apenas mina a eficiência das instituições públicas, mas também perpetua a injustiça social ao negar a igualdade de oportunidades com base na raça, o que exige uma ação concreta para conscientização, sensibilização e mudança cultural.

JUSTIFICATIVA

A proposta de intervenção para promover a igualdade racial nas instituições públicas do Maranhão é essencial e coesa em sua abordagem para combater a falta de equidade racial no setor público, uma vez que se baseia em uma sólida fundamentação teórica e na análise do contexto local.

A teoria crítica da raça, conforme articulada por autores como Derrick Bell e Kimberlé Crenshaw, destaca a importância de reconhecer as interseções entre raça e outras formas de opressão, como gênero e classe, na compreensão das desigualdades sociais. No contexto do Maranhão, um estado com uma

população diversificada, essa interseccionalidade é particularmente relevante. As mulheres negras, por exemplo, enfrentam desafios únicos relacionados à discriminação racial e de gênero. Portanto, nossa intervenção na Secretaria de Estado da Mulher, que busca promover a conscientização sobre racismo, também abordará a interseção entre raça e gênero, contribuindo para uma abordagem mais holística da igualdade.

Além disso, a proposta está alinhada com a atualidade das discussões acadêmicas e políticas. A conscientização sobre questões raciais está em ascensão, com movimentos sociais como o Black Lives Matter influenciando as agendas globais. Artigos recentes de pesquisadores como Angela Davis e Eduardo Bonilla-Silva demonstram a persistência do racismo estrutural e a necessidade de intervenções concretas para combatê-lo. No Brasil, as discussões sobre ações afirmativas e políticas de igualdade racial também estão em destaque, com um crescente reconhecimento da importância de abordar o racismo em todas as esferas da sociedade.

Portanto, nossa proposta de intervenção é relevante e oportuna, pois se baseia em sólidas bases teóricas, aborda as interseções entre raça e gênero, e está em sintonia com as discussões atuais sobre a igualdade racial. Ela se posiciona como um passo fundamental para combater o racismo nas instituições públicas do Maranhão, promovendo uma sociedade mais justa e equitativa.

ENTIDADE ORGANIZADORA

No âmbito do Programa Ubuntu, minha atuação se concentra na Secretaria de Estado da Mulher do Maranhão, onde a implementação da intervenção proposta para promover a igualdade racial é essencial. A Secretaria de Estado da Mulher desempenha um papel crucial na promoção dos direitos das mulheres e na busca pela igualdade de gênero, e a integração da perspectiva racial é uma extensão natural dessa missão.

Além disso, em uma abordagem hipotética, a colaboração intersecretarial seria fundamental. A Secretaria de Transparência e Controle desempenharia um papel importante na garantia da transparência e responsabilidade

na implementação das políticas de igualdade racial. A Secretaria de Monitoramento seria responsável por acompanhar e avaliar o progresso da intervenção, garantindo que os objetivos sejam alcançados.

Por fim, a Secretaria de Igualdade Racial poderia ser uma parceira estratégica na concepção e execução da intervenção, trazendo experiência e expertise específicas na promoção da igualdade racial. A colaboração entre essas secretarias possibilitaria uma abordagem abrangente e eficaz na promoção da igualdade racial nas instituições públicas do Maranhão, refletindo o compromisso do Programa Ubuntu com a justiça social e a inclusão.

OBJETIVOS

Objetivo Geral

Promover a conscientização, sensibilização e combate ao racismo nas instituições públicas do Maranhão, por meio da implementação de um curso de conscientização racial na Secretaria de Estado da Mulher, visando à criação de um ambiente de trabalho mais inclusivo e igualitário.

Objetivos Específicos

1. Realizar um diagnóstico abrangente sobre o racismo nas instituições públicas do Maranhão.
2. Desenvolver e adaptar o currículo do curso de conscientização racial.
3. Estabelecer parcerias estratégicas para apoiar a implementação do curso.
4. Realizar sessões piloto de formação e avaliação do curso.
5. Implementar o curso em larga escala nas instituições públicas do Maranhão.
6. Monitorar e avaliar regularmente o impacto do curso e realizar ajustes conforme necessário.
7. Promover campanhas de conscientização pública sobre a importância da igualdade racial.

PÚBLICO-ALVO

O público-alvo da nossa intervenção são os funcionários da Secretaria de Estado da Mulher do Maranhão, um grupo composto por profissionais de diversas áreas, incluindo administradores,

advogados, assistentes sociais, psicólogos, entre outros, que desempenham um papel fundamental na promoção dos direitos das mulheres no estado. Este grupo representa uma parte significativa dos servidores públicos do Maranhão, abrangendo aproximadamente 5% do quadro de funcionários estaduais. É essencial começar com esse grupo focal, uma vez que, ao conscientizá-los sobre questões raciais e de gênero, podemos criar agentes de mudança internos que, por sua vez, possuem o potencial de impactar positivamente a sociedade maranhense como um todo.

METODOLOGIA

A intervenção proposta seguirá um caminho estruturado, com etapas claras de desenvolvimento e implementação:

1. Diagnóstico da Situação Atual (2 meses): Realização de pesquisas quantitativas e qualitativas para compreender a percepção e experiência dos funcionários da Secretaria de Estado da Mulher em relação ao racismo. Entrevistas individuais e em grupo para coletar depoimentos e experiências pessoais relacionadas ao racismo no ambiente de trabalho.
2. Desenvolvimento do Curso de Conscientização (3 meses): Colaboração com especialistas em igualdade racial e de gênero para criar o conteúdo do curso. Adaptação do currículo para refletir as especificidades culturais do Maranhão. Criação de materiais didáticos, vídeos e recursos de apoio.
3. Estabelecimento de Parcerias (2 meses): Identificação e negociação de parcerias com organizações e especialistas em igualdade racial e de gênero para apoiar a implementação do curso.
4. Teste Piloto (4 meses): Realização de sessões de formação piloto com grupos selecionados de funcionários da Secretaria de Estado da Mulher. Coleta de feedback dos participantes para avaliar a eficácia do curso.
5. Implementação em Larga Escala (6 meses): Lançamento do curso de conscientização racial para todos os

funcionários da Secretaria de Estado da Mulher.

Monitoramento regular do progresso e participação.

6. Avaliação e Melhorias Contínuas (Ongoing):
Avaliação contínua do impacto do curso por meio de pesquisas, análise de dados e feedback dos participantes. Ajustes no curso conforme necessário para melhorar sua eficácia e relevância contínua.
7. Campanhas de Conscientização Pública (2 meses após a implementação):
Desenvolvimento e lançamento de campanhas de conscientização pública sobre a importância da igualdade racial.
8. Sustentabilidade (*Ongoing*):
Desenvolvimento de um plano de sustentabilidade para garantir a continuidade do curso e sua integração nas políticas públicas da Secretaria de Estado da Mulher.

A avaliação será feita em vários níveis, incluindo a análise de indicadores quantitativos, como a participação no curso e as mudanças percebidas no

comportamento e atitudes dos funcionários. Além disso, a coleta de depoimentos e histórias de sucesso ajudará a ilustrar o impacto real da intervenção. A avaliação contínua permitirá ajustes ao longo do tempo para garantir a eficácia do curso e sua relevância contínua para a promoção da igualdade racial nas instituições públicas do Maranhão.

RESULTADOS ESPERADOS

Resultados Esperados a Curto Prazo:

1. Conscientização e Sensibilização: Espera-se que, após a intervenção, os funcionários da Secretaria de Estado da Mulher apresentem maior conscientização sobre questões raciais, compreendendo melhor as manifestações de racismo e seus impactos.
2. Mudanças de Atitude: Antecipamos uma mudança positiva nas atitudes e comportamentos dos funcionários, com uma redução das práticas discriminatórias e estigmatizantes no ambiente de trabalho.

3. Participação no Curso: A curto prazo, almejamos uma alta taxa de participação no curso de conscientização racial, refletindo o engajamento dos funcionários na iniciativa.

Resultados Esperados a Longo Prazo:

- 1. Cultura Organizacional Transformada:** Com a continuidade da intervenção ao longo do tempo, prevemos uma mudança significativa na cultura organizacional da Secretaria de Estado da Mulher. Uma cultura mais inclusiva e antirracista, que valorize a diversidade, se tornará uma parte integral da instituição.
- 2. Redução das Desigualdades:** A longo prazo, a intervenção deverá contribuir para uma redução das desigualdades raciais no ambiente de trabalho, possibilitando que funcionários negros tenham oportunidades equitativas de crescimento profissional e se sintam valorizados em suas funções.
- 3. Impacto na Sociedade:** Além disso, à medida que os funcionários se tornarem

agentes de mudança internos e levarem consigo os princípios de igualdade racial, esses valores também serão disseminados na sociedade em geral, contribuindo para uma convivência mais justa e equitativa.

- 4. Políticas Públicas Sustentáveis:** A longo prazo, espera-se que a intervenção influencie a criação de políticas públicas mais abrangentes e sustentáveis que promovam a igualdade racial em todo o estado do Maranhão.

Os resultados a curto prazo são indicativos imediatos do impacto da intervenção, enquanto os resultados a longo prazo representam uma transformação mais profunda e duradoura na instituição e na sociedade em geral. O acompanhamento e avaliação contínuos serão cruciais para medir o progresso em direção a esses resultados ao longo do tempo.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Sílvio Luiz de. O que é racismo estrutural? Belo Horizonte. MG: Letramento, 2018. ©

ESCUITA ATIVA NA CONSTRUÇÃO POR EQUIDADE “E EU NÃO SOU UMA MULHER?”

NATAL - RN



RESUMO

O subtítulo de nosso Projeto já diz tudo: “E Eu não sou uma mulher?” Tal alusão a emblemática frase de Sojourner Truth e o livro de bell hooks, coloca em destaque a realidade e dificuldades de mulheres negras no contexto geral em nossa sociedade.

Nossa meta principal é provocar um debate apresentando a discrepância social e as disparidades que mulheres negras enfrentam sugerindo práticas que promovam o fomento e implementação de políticas para Equidade & Paridade no âmbito municipal.

INTRODUÇÃO

Muito se fala sobre Igualdade Racial e Paridade de gênero, mas ainda sentimos falta de protocolos e pesquisas específicas que possibilitem de forma efetiva a

aquisição de dados e evidências que destacam as dificuldades e cerceamentos que atravessam a realidade cotidiana de mulheres negras. Impossibilitando ou tornando moroso o processo de emancipação e empoderamento da mulher negra brasileira.

Em específico, nossa intervenção se concentra no município de Natal, capital do Rio Grande do Norte, tendo como objetivo conectar o poder público, sociedade civil e cidadãos comuns no fomento de políticas públicas que efetivamente atendam e entendam essa parcela relevante da sociedade. Capacitando e possibilitando o engajamento dessa minoria que forma a grande maioria de nossa nação.

Acreditamos que essa intervenção proposta pela vice-prefeitura de

Natal poderá ser sistematizada na política municipal de forma transversal e integrada.

PROBLEMA

Dia 26 de agosto é comemorado o Dia Internacional da Igualdade Feminina. Nesta data em 2023, diversos Institutos divulgaram um relatório global que nos deu uma previsão que mais de 131 anos serão necessários para que possamos alcançar a paridade entre os gêneros. Se considerarmos a paridade econômica há 169 anos e a paridade política vai levar em média 162 anos. Nosso país está em 57º no ranking de paridade. Porém, essa pesquisa não considera o recorte racial como um fator agravante que torna desigual a luta por esse direito. Temos que falar sobre a saúde mental das mulheres negras, temos que falar sobre o assédio que não afeta desde sempre. Temos que acompanhar o ato heróico de Esperança Garcia de 1770. Quantas de nós continuam sofrendo assédio sem coragem de denunciar devido ao pacto narcísico da branquitude que nos anula e fragiliza? Quem não se choca quando uma de nós vivencia décadas de escravização análoga

e seu algoz é inocentado? Quem se importa com as vidas negras? Muito se fala na atualidade sobre Gap de Gênero, virou destaque na listagem de reivindicações por paridade, mas novamente o recorte racial não é considerado, às vezes esse fato é citado de forma superficial sem a devida relevância como gatilho ou empecilho no desenvolvimento de mulheres negras. Em nosso cenário e realidade local, a discrepância de oportunidades e agravamento das dificuldades é o problema que queremos debater e resolver. Sabemos que o processo de construção de espaço entre mulheres brancas e negras não é similar. E que em muitos aspectos a meritocracia não se aplica, então é preciso reformar o sistema e fazer com que tenhamos representatividade efetiva nos espaços para reivindicar com propriedade políticas efetivas e não mero placebo.

JUSTIFICATIVA

Ter a possibilidade de proporcionar uma escuta ativa, promover o letramento racial nos espaços de poder onde há predominância branca e conduzir de forma sistematizada a sugestão de um PPA integrativo que agregue executivo

NATAL - RN

e secretarias, assim como possa sensibilizar o legislativo em suas possibilidades de emendas para que as pautas de Equidade & Paridade acolham mulheres negras. Desenvolvendo-se como rede integrada, além das ações de assistência social paliativa, promovendo oportunidades, desenvolvimento e emancipação. Fazer diferente para fazer a diferença.

ENTIDADE ORGANIZADORA

O Gabinete da vice-prefeitura de Natal, vinculado de forma sistêmica à Secretaria de Políticas Públicas para a Mulher SEMUL em conjunto com a Secretaria de Igualdade Racial do Município (SEMIDH) contando com a participação da sociedade civil através da Parceria com o Movimento Mulheres na Contramão que desde 2018 já realiza ações integradas e apoio colaborativo das empresas Quanta Desenvolvimento Humano e IdentComm Gestão e Marketing do Rio Grande do Sul, através de pesquisas e construção de cartilhas com material de letramento racial específico com foco em comunicação com Identidade.

OBJETIVO

Garantir direitos, promover igualdade através de articulação que elabore, coordene e possibilite a implementação de políticas públicas. Agregando e engajando o gabinete com secretarias, conselhos e sociedade civil mobilizados de forma que aumente a capacidade do executivo para executar e ampliar a atuação para resolução e promoção de Igualdade.

PÚBLICO-ALVO

Nosso público-alvo para as ações de letramento racial e distribuição de cartilhas são os atores políticos e representantes brancos(as) nos espaços de poder. Nossa escuta ativa ocorre de forma conectada, buscando parcerias público-privadas. Organizando ações com foco e destaque para mulheres negras que buscam e lutam por oportunidade, reconhecimento e principalmente dignidade.

METODOLOGIA

Nossas atividades ocorrem em múltiplos formatos. Teremos ações presenciais, possibilidade de mentorias, construção de cartilhas de letramento racial direcionadas para a população

branca nos espaços de poder e realização de pesquisas e participação da construção do PPA para que seja incluída a possibilidade de rubricas que contemplem ações que promovam a Equidade & Paridade para nossas mulheres negras de Natal/RN.

AÇÕES JÁ CONFIRMADAS

- 21/09/2023- 17 ° Primavera dos Museus lançamento do Projeto na Pinacoteca Potiguar
- 12/10/2023 – Edital Circuito Urbano 2023 . (ONU / Habitat)

RESULTADOS ESPERADOS

Nossa primeira conquista consiste em fomentar o debate. Precisamos dar visibilidade às mulheres negras para que não tenhamos que ouvir novamente que não há mulheres negras disponíveis e preparadas para alçar voos altos. Ampliaremos portfólios, conseguiremos fortalecer networks através do fomento de políticas públicas e criação de parcerias público-privadas. A principal meta, nos reunir, nos reconhecer e perceber que não estamos sós. Como em África, UBUNTU. Sou porque somos...

BIBLIOGRAFIA

Relatório Global de Desigualdade de Gênero – 2023 do Fórum Econômico Mundial

Decreto 4.886/2003 – Política Nacional de Promoção de Igualdade Racial

Decreto 6.872/2009 – Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PLANAPIR)

Lei 12.288 – Estatuto da Igualdade Racial

Decreto 8.136/2013 – regulamentação SINAPIR

BORDINI, Milene. Frente Nacional de Mulheres na Política (Saúde Mental)

GOMES, Celansia. Implementação da política de igualdade racial no cenário local do Município do Natal

SANTOS, Jesus. Racismo & Xenofobia, Afro empreendedorismo, Planejamento & Propostas na reivindicação por Equidade para a construção do PPA na Administração Pública.

SOUZA, Neusa Santos. Tornar se Negro: As vias da Identidade e da Mestiçagem. Rio de Janeiro: Zahar. 171p.🌀

**GRUPO GESTOR DE
PROMOÇÃO DA IGUALDADE
RACIAL DA SECRETARIA
MUNICIPAL DE CULTURA
DE BELO HORIZONTE**

BELO HORIZONTE - MG



Arminda Aparecida de Oliveira

INTRODUÇÃO

O presente Projeto tem como foco desenvolver ações para o incremento e reorganização do Grupo Gestor de Promoção da Igualdade Racial da Secretaria Municipal de Cultura de Belo Horizonte (GGPIR). Este Grupo, criado pela Lei Municipal 9.934/2010, adota estratégias para promover as articulações necessárias na pasta da Cultura e entre os órgãos da PBH, constituindo um espaço transversal e intersetorial para o diálogo a fim de contribuir na efetivação de políticas para a reparação e promoção da igualdade racial, pactuadas no Plano Municipal de Promoção de Igualdade Racial - PMPIR.

O GGPIR tem como finalidade desenvolver, acompanhar e participar de ações conjuntas de Promoção da Igualdade Racial, na implementação do Plano Municipal

de Promoção de Igualdade Racial. É composto por um Grupo Técnico de Trabalho, que conta com a representatividade de todas as gerências, diretorias e assessorias da Secretaria e da Fundação Municipal de Cultura de Belo Horizonte.

Assim, objetiva-se implementar um conjunto de estratégias para que o GGPIR cumpra o seu papel de espaço transversal para o diálogo, baseado em quatro dinâmicas do agir discursivo: escuta, debate e aprendizagens. Neste sentido, o Plano de Intervenção estará estruturado em 4 eixos: Estrutura e Funcionamento do GGPIR; Formação; Monitoramento e Avaliação; Divulgação.

PROBLEMA

Atualmente, o Grupo Gestor de Promoção da Igualdade Racial de

BELO HORIZONTE - MG

Belo Horizonte não tem desempenhado suas atribuições de atuar como fonte irradiadora de diálogos, proposições e posturas que contribuam para a implementação de projetos culturais coordenados, que possam colaborar de forma decisiva para a propagação de uma gestão inclusiva e antirracista, voltada para o fortalecimento de identidades e para a correção de disparidades. Este grupo tornou-se apenas uma ação politicamente correta, que não tem impactado nos processos de gestão. Assim, o problema a ser enfrentado, por meio do presente Plano de Intervenção, entra em como fortalecer o GGPIR para que opere de forma efetiva em prol de uma gestão antirracista e para a equidade.

JUSTIFICATIVA

Considerando a sociedade como espaço de memória e poder, ela é o reflexo da história de um povo, marcado por uma complexa rede de interações, cuja formação de identidade (s) é, ao menos potencialmente, uma interação dialógica, comunicativa. (Tenório, 1998).

Neste sentido, o GGPIR é um grupo que deve atuar como célula

irradiadora que promove discussões voltadas para a temática racial e ampara a atuação das diretorias, gerências e assessorias da Secretaria Municipal de Cultura e Fundação Municipal de Cultura. Além de promover ações de formação para os servidores da Cultura, agindo como interlocutor das demandas internas que envolvam a igualdade racial. O que aponta para a necessidade de um acirrado empenho na implementação de estratégias antirracistas que tratam não apenas de um tema, mas da integralidade humana, história e identidade da população negra.

Habermas (1990) defende a assertiva de que a participação é um processo de conquista, e o verdadeiro êxito da gestão é a aprovação cidadã, em que a ação estratégica está na negociação. Entretanto, nos últimos dois anos, tem se tornado em apenas mais um grupo criado, que não tem atuado de forma efetiva para implementar ações transversais e intersetoriais que agregam áreas afins, e fortalecem os mecanismos de efetivação das políticas de promoção da igualdade racial e seus resultados.

Assim, o presente projeto justifica-se pela necessidade de que o grupo retome o seu trabalho, volte a realizar suas reuniões periódicas mensais, e articulações para a efetivação de uma gestão, e de uma política cultural orgânica e antirracista.

Torna-se importante que os membros do GGPIR não sejam corpos burocráticos neutros, mas sujeitos ativos, “que em sua representação buscam, ao invés da eficiência, a equidade como resultado da implementação da política, ou seja, a inclusão das pessoas que historicamente não tem acesso aos serviços e benefícios públicos.” (Showa; Selden, 2003 *apud* Alves, 2020)

ENTIDADE ORGANIZADORA

Em linhas gerais, a Secretaria e a Fundação Municipal de Cultura são órgãos gestores do Sistema Municipal de Cultura, de Belo Horizonte e que têm como competência planejar, organizar, dirigir, coordenar, executar e acompanhar as ações artístico-culturais dos diversos segmentos sociais e setores artísticos.

Têm como missão garantir os direitos culturais e fortalecer a

cultura de Belo Horizonte em suas dimensões simbólica, econômica e cidadã. Com a visão de consolidar a Cultura como dimensão estratégica para o desenvolvimento integral da cidade.

Atualmente, sou Assessora de Articulação na Diretoria de Desenvolvimento e Articulação Institucional (DDAI). A dinâmica de trabalho da diretoria envolve em síntese: a coordenação, desenvolvimento e implementação dos 03 programas, diretamente vinculados a esta diretoria. Representação, execução de ações e articulação da Secretaria Municipal de Cultura em 15 Conselhos de Promoção de Direitos e/ou Grupos de Trabalho Intersetorial, assessoria na articulação interna e externa para o desenvolvimento de ações culturais integradas e intersetoriais, considerando, atualmente a articulação de 26 projetos da SMC/FMC junto a outras secretarias.

Assim, a partir da premissa da articulação, a DDAI em diálogo com os Gabinetes da Secretaria e Fundação Municipal de Cultura, irá coordenar a implementação do Plano de Intervenção.

OBJETIVO GERAL

Implementar um plano de ação para promover o fortalecimento Institucional do GGPIR, como uma célula de motivação, debate e discussão sobre a igualdade racial.

OBJETIVO ESPECÍFICOS

- contribuir para a efetivação de ações de reparação e promoção da igualdade racial,
- promover o fortalecimento institucional de pessoas negras, membros das equipes da Secretaria e Fundação Municipal de Cultura;
- retomar o funcionamento mensal do GGPIR;
- criar o Malote Virtual, para divulgação de informações voltadas para a promoção da igualdade racial.

PÚBLICO-ALVO

Equipes de trabalho da Secretaria e Fundação Municipal de Cultura, que atuam nas diversas diretorias, gerência e assessorias. A estrutura organizacional da Cultura no município conta com 11 diretorias e 15 gerências.

Tais equipes de trabalho são compostas por servidores efetivos e contratados, que possuem perfil para a gestão, além de formação superior nas diversas áreas, considerando as necessidades e perfil de cada diretoria ou gerência.

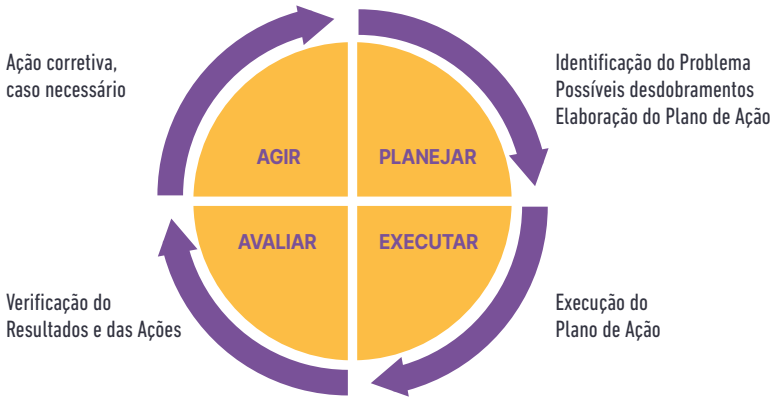
METODOLOGIA

Gandin (1983) afirma que no planejamento, é fundamental a ideia de transformação da realidade. Isto quer dizer que uma instituição (um grupo) se transforma a si mesma, tendo em vista influir na transformação da realidade global. Assim, a implementação do Plano de Intervenção será estruturada a partir da Metodologia do Ciclo PDCA.

O Ciclo PDCA, também conhecido como Ciclo da Qualidade ou Ciclo de Deming, é uma metodologia que tem como função básica o auxílio no diagnóstico, análise e prognóstico de problemas organizacionais, sendo extremamente útil para a solução de problemas. (QUINQUIOLO, 2002).

O Ciclo PDCA está dividido em 4 fases bem definidas e distintas, conforme imagem abaixo:

Figura 1- Ciclo de Gestão



Elaboração Própria

Planejar (Plan) – momento em que será realizado o planejamento, em diálogo com os membros do atual grupo do GGPIR. Uma ação dialogada e com o envolvimento de todos, como o foco em estratégias e ações.

Executar (Do) – execução do que foi planejado, com definição de ações de curto, médio e longo prazo.

Avaliar ou Verificar (Check) - verificar se os resultados estão sendo atingidos conforme o que foi planejado.

Agir (Action) – realizar as correções necessárias para alcançar os resultados esperados.

RESULTADOS ESPERADOS

O Plano de Intervenção irá organizar e propor ações a partir de 4 eixos, cujas ações serão elaboradas e realizadas de forma colaborativa com os membros atuais do grupo.

a) Estrutura e Funcionamento

do GGPIR: desenvolvimento de estratégias para que o grupo gestor possa restabelecer sua rotina de trabalho, fortalecendo-o como um espaço de diálogo, formação e apoio institucional. Ação de Longo prazo, prospectado até o final do ano de 2024.

b) Formação: articulação de encontros formativos, que atendam às demandas para o fortalecimento de uma gestão antirracista dentro das Diretorias, Gerências e Assessorias. Ação de Curto Prazo – do final de 2023 ao longo de 2024 .

c) Monitoramento e Avaliação: estruturar monitoramento quantitativo e qualitativo das ações de promoção da Igualdade Racial.

d) Divulgação: estruturar de forma colaborativa, instrumento virtual que divulgue de forma compilada, incentive e promova ações voltadas para a promoção da Igualdade Racial, desenvolvidas pela Secretaria e Fundação Municipal de Cultura. Ação de Médio Prazo – 2º Semestre de 2024.

Assim, os resultados esperados são:

- grupo Gestor de Promoção da Igualdade Racial fortalecido e com rotina de trabalho restabelecida;
- ações de formação realizadas;
- malote virtual (para divulgação das ações) implementado;

- monitoramento quantitativo e qualitativo das ações de promoção da Igualdade Racial estruturado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Iara Cristina. Burocracia representativa e políticas públicas inclusivas. Disponível em https://www.researchgate.net/publication/350123673_burocracia_representativa_e_políticas_publicas_inclusivas Acesso em 17/09/2023

BELO HORIZONTE, Prefeitura Municipal de. DECRETO Nº 16.847, DE 8 DE FEVEREIRO DE 2018.

BELO HORIZONTE, Prefeitura Municipal de. DECRETO Nº 17.140, DE 11 DE JULHO DE 2019.

GANDIN, Danilo. Planejamento como Prática Educativa. Edições Loyola, São Paulo, 1983

HABERMAS, Jurgen. Consciência Moral e Agir Comunicativo. Trad. Guido de Almeida. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1990.

PDCA: o que é e como funciona a metodologia para melhorar a gestão? Disponível em <https://fia.com.br/blog/pdca/> Acesso em 04/09/2023

QUINQUIOLO, J. M. Avaliação da Eficácia de um Sistema de Gerenciamento para Melhorias Implantado na Área de Carroceria de uma Linha de Produção Automotiva. Taubaté/SP: Universidade de Taubaté, 2002.

TENÓRIO, Fernando Guilherme. (Re)Visitando o Conceito de Gestão Social Desenvolvimento em Questão – Ensaio. Editora Unijuí, ano 3, nº 5, an./jun, 2005 p. 101-124. Disponível em http://www.ppgp2013.caedufjf.net/file.php/71/2_2_Tenorio_2005_Re_Visitando_o_Conceito108-382-1-PB.pdf Acesso em 04/09/2023. ©

LIMITES E POSSIBILIDADES PARA A DISCUSSÃO DA PAUTA ÉTNICO-RACIAL NO MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES

BRASÍLIA - DF



RESUMO

No Ministério das Relações Exteriores, mesmo com políticas de ação afirmativa para acesso à carreira diplomática, há uma sub-representação da população negra, que é agravada pela estrutura hierarquizada que reproduz conflitos de classe entre diplomatas e as demais carreiras que compõem o órgão. A combinação dos dois fatores faz com que as políticas públicas implementadas pelo ministério não contemplem as demandas e concepção de mundo da população negra. Neste sentido, é necessária a compreensão dos limites e possibilidades para a sensibilização sobre a temática étnico-racial no MRE.

INTRODUÇÃO

O Ministério das Relações Exteriores (MRE) é o órgão da

Administração Pública Federal responsável por representar o Brasil diante de outros países e por conduzir a política externa brasileira. Na estrutura funcional do MRE existem quatro carreiras: 1) Diplomatas; 2) oficiais de chancelaria e 3) assistentes de chancelaria; 4) servidores do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (PGPE).

A carreira mais reconhecida é a de diplomata, que também tem os maiores salários e maior visibilidade diante do público. Os requisitos para acesso a essa carreira são extremamente altos, com a exigência de domínio de vários idiomas estrangeiros e de conhecimentos sobre direito, política externa e economia. Para as carreiras de oficial de chancelaria e assistente de chancelaria, as exigências também são altas,

porém menos restritivas do que para a carreira diplomática. Os servidores do PGPE são a categoria mais diversa, com menor especialização e menor remuneração.

Este nível alto de exigência para o ingresso na carreira diminui naturalmente a possibilidade de que pessoas que não tiveram acesso a escolas de idiomas ou que não puderam dedicar-se exclusivamente durante anos para a preparar-se para o concurso de admissão acessem às carreiras. Assim, há um número extremamente reduzido de pessoas pretas e pardas no MRE.

Para reduzir essa desigualdade e aumentar a representatividade de pessoas negras na carreira diplomática, desde 2003 o MRE promove o Programa de ações afirmativas para acesso à carreira diplomática, onde são ofertadas bolsas para pessoas negras se prepararem para o concurso de acesso à carreira diplomática, que conta também com reserva de vagas de 20% para pessoas pretas e pardas, conforme estabelecido na Lei nº 12.990/2014, que

Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos

concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.”(BRASIL, 2014)

Mesmo com tais iniciativas, há uma sub-representação de pessoas negras no MRE. Não há dados sobre a progressão funcional e ocupação de cargos de liderança de pessoas negras em comparação com as pessoas brancas.

Não há também uma política de acolhimento aos servidores e servidoras ingressantes nas carreiras por meio das cotas raciais, tampouco há discussões sobre a pauta racial no MRE nas diversas ações de qualificação profissional, palestras e seminários promovidos pelo órgão. O planejamento estratégico do órgão também não contempla a discussão sobre a pauta racial.

Nesse contexto, o presente projeto de intervenção busca compreender os limites e possibilidades para a sensibilização sobre a temática étnico-racial no MRE.

PROBLEMA

Historicamente, o MRE tem desenvolvido estratégias para aumentar a diversidade em seu quadro de diplomatas, contudo,

(...) a persistência dessa falta de diversidade é empiricamente verificável para os que compartilham as repartições do ministério em Brasília e no exterior. Basta lembrar que a primeira mulher negra diplomata ingressou no IRBr em 1979 e que, só em 2010, o primeiro diplomata de carreira negro chegou ao cargo de embaixador. De lá pra cá, só mais um negro chegou a embaixador, em 2015. (FONTES e FALEIRO, 2022).

Outra ressalva reside no fato de que as políticas de ação afirmativa desenvolvidas no âmbito do MRE têm como foco apenas o acesso à carreira diplomática e não envolvem, por exemplo, a progressão funcional de pessoas pretas e pardas dentro da carreira, ou o incentivo à capacitação, ou a ocupação de quadros de chefia por parte de diplomatas negros.

Tais políticas tampouco abrangem a valorização das demais categorias funcionais do quadro de servidores. Há uma disparidade

salarial, de oportunidades e de valorização profissional entre a carreira diplomática e as demais carreiras que compõem o serviço exterior brasileiro.

Essa disparidade também pode ser verificada na observação do cotidiano do ministério. É evidente a hierarquia de classes na relação entre as categorias, exposta não apenas no Regimento Interno do Serviço Exterior (RISE), mas também nas relações de trabalho e na cultura organizacional, onde é possível perceber uma série de disputas e tensões entre as diferentes carreiras, que refletem os conflitos de classe presentes na sociedade brasileira.

Assim, é pertinente a discussão dos limites e possibilidades para a sensibilização sobre a temática étnico-racial no MRE, numa abordagem que envolva as diversas categorias profissionais que compõem o quadro funcional do órgão em um diálogo construtivo, visando a construção de uma cultura antirracista no ministério.

JUSTIFICATIVA

Na população brasileira, a população negra – composta pela soma

de pretos e pardos – representa 53,92% da população, conforme indicam dados da Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio (PNAD) de 2015. No entanto, esta parcela da população encontra-se pouco representada no MRE, conforme pode ser visto no quadro abaixo:

Quadro 1 • Servidores do MRE por raça/cor

Ano	Mês	Cor	Órgão	Quantidade de Vínculos (Anual)	
Total de Seleção	Total de Seleção	Total de Seleção	Total de Seleção	5.512	Porcentagem
2023	Ago	Amarela	MRE	125	2,27%
2023	Ago	Branca	MRE	3.442	62,45%
2023	Ago	Indígena	MRE	22	0,40%
2023	Ago	Não Informado	MRE	867	15,73%
2023	Ago	Parda	MRE	872	15,82%
2023	Ago	Preta	MRE	184	3,34%

Fonte: Painel Estatístico de Pessoal. Disponível em: <http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true>.

Percebe-se uma sub-representação de pessoas pretas e pardas, que reflete a disparidade da representação deste estrato da população presente na totalidade do serviço público federal brasileiro, conforme pode ser visto no quadro abaixo:

Quadro 2 • Quantidade de servidores públicos federais por raça/cor

Ano	Mês	Cor	Quantidade de Vínculos (Anual)	
Total de Seleção	Total de Seleção	Total de Seleção	1.214.515	Porcentagem
2023	Ago	Amarela	26.522	2,18%
2023	Ago	Branca	607.473	50,02%
2023	Ago	Indígena	4.271	0,35%
2023	Ago	Não Informado	187.754	15,46%
2023	Ago	Parda	324.620	26,73%
2023	Ago	Preta	63.875	5,26%

Fonte: Painel Estatístico de Pessoal. Disponível em: <http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true>.

Não há uma estratificação dos dados de raça-cor por carreira ou vínculo funcional, o que não permite verificar como se opera a desigualdade dentre as diversas classes de servidores que compõem o quadro funcional do ministério. Tanto o MRE quanto o serviço público brasileiro como um todo mantém “padrões masculinos e brancos de representação e comunicação, estruturando as injustiças socioeconômica e cultural por gênero, raça e etnia” (ALVES, 2020).

A sub-representação de pessoas negras no MRE, notadamente na carreira diplomática, invisibiliza e deixa em segundo plano as demandas desta parcela da população na construção de políticas públicas e na gestão cotidiana do ministério. A falta de uma burocracia representativa faz com que os poucos e poucas representantes de grupos minorizados não consigam se articular e tenham suas demandas invisibilizadas e diluídas em nome de uma dita universalidade.

A falta de visibilidade das demandas da população negra na construção de políticas públicas

tem um papel fundamental na manutenção das desigualdades e pode ser um dos fatores que explicam a baixa presença de pessoas pretas no MRE, mesmo com a implantação de políticas de ação afirmativa. É um ciclo que se retroalimenta.

Para romper com este ciclo, é imprescindível a discussão sobre a temática étnico-racial dentro do Itamaraty, com a participação de representantes das diversas carreiras que compõem o órgão e ampliando o escopo da discussão para além das cotas raciais e auto-declaração de cor ou raça.

ENTIDADE ORGANIZADORA

O MRE tem a missão institucional de assistir o Presidente da República na formulação da política exterior do Brasil, coordenar sua execução, manter relações diplomáticas com estados estrangeiros, representar o Estado em organismos e organizações internacionais, prestar serviços consulares e promover os interesses do Estado e da sociedade brasileira no exterior (BRASIL, 2022). Sua estrutura de funcionamento compreende a Secretaria de Estado das Relações Exteriores (SERE) e os órgãos no exterior.

BRASÍLIA - DF

Dentre suas incumbências estão administrar as relações do Brasil com a sociedade internacional e promover a língua portuguesa e a cultura brasileira e a divulgação da realidade brasileira no exterior (Idem, 2022).

Em abril de 2023 foi publicada a Portaria nº 454/2023, que institui o Sistema de Promoção de Diversidade e Inclusão do MRE, cuja finalidade é propor e acompanhar iniciativas relacionadas a estes temas. O referido Sistema é composto por diversos comitês, dentre eles o Comitê Étnico-Racial (BRASIL, 2023).

Este Comitê é composto por representantes de diversas secretarias do MRE, que podem pertencer a qualquer uma das carreiras do quadro permanente do Ministério, sendo elegíveis os servidores autodeclarados negros (pretos e pardos) e indígenas, lotados na SERE ou no exterior. Entre suas atribuições estão

requisitar estudos e pesquisas para subsidiar iniciativas do MRE voltadas à promoção da igualdade étnico-racial e ao combate ao racismo e à discriminação racial no Ministério” e “propor e incentivar

a realização e a divulgação de campanhas de promoção da igualdade étnico-racial e de combate ao racismo e à discriminação racial” (BRASIL, 2023).

O presente projeto de intervenção será apresentado ao Comitê Étnico-racial, como uma contribuição aos debates e à elaboração de seu Plano de Trabalho Bial.

OBJETIVO

Contribuir para a construção de uma cultura antirracista no MRE, por meio da estruturação da discussão sobre a temática étnico-racial entre os servidores, de forma a articular as diversas carreiras do serviço exterior, numa perspectiva interseccional de raça e classe.

PÚBLICO-ALVO

O público-alvo deste projeto de intervenção é o corpo de servidores do Serviço Exterior Brasileiro, que é composto pelas seguintes categorias: Carreira de Diplomata, Carreira de Oficial de Chancelaria e Carreira de Assistente de Chancelaria. O quadro de servidores públicos do MRE contempla ainda os servidores do PGPE.

Os Diplomatas exercem atividades de natureza diplomática e consular, notadamente de representação, negociação, informação e proteção de interesses brasileiros no campo internacional.

Os Oficiais de Chancelaria (formação em Nível superior) desempenham atividades de formulação, implementação e execução dos atos de análise técnica e gestão administrativa necessários ao desenvolvimento da política externa brasileira.

Os Assistentes de Chancelaria (formação de nível médio) realizam tarefas de apoio técnico e administrativo.

Os servidores do PGPE desempenham atividades de apoio técnico e administrativo, majoritariamente. A categoria é formada por profissionais de diversas áreas de formação e níveis de escolaridade, que pertencem a cargos geralmente extintos, geralmente ingressantes no MRE em períodos anteriores a 1988.

METODOLOGIA

A implementação do projeto consistirá em três linhas de ação, a serem apresentadas ao Comitê Étnico-racial do MRE.

1. Realização de pesquisa quantitativa nas bases de dados do Painel Estatístico de Pessoal disponibilizado pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI). Essa pesquisa terá a finalidade de aprofundar a estratificação dos servidores do MRE pelo quesito raça/cor, desdobrando os dados para as diferentes carreiras do corpo funcional do ministério. Com estes dados, será possível ver com detalhes onde se concentra a população negra no MRE, sendo possível então orientar as políticas de gestão de pessoas para uma prática de promoção da igualdade racial no trabalho.
2. Realização de palestras de sensibilização sobre a temática étnico-racial, no âmbito das ações promovidas pela Divisão de Saúde e Segurança do Servidor (DSS). Estas palestras tem como finalidade introduzir temas relativos à questão racial, como a definição de racismo, a importância da autodeterminação de raça/cor para a construção de

BRASÍLIA - DF

políticas públicas, temas sobre história e cultura afro-brasileira e africana, sobre o papel dos movimentos negros na conquista de direitos e na construção da democracia. Devem ser palestras de 1 ou 2 horas de duração, realizadas online, de forma a poderem ser acessadas por servidores e servidoras lotados na SERE e nos postos do exterior.

3. Cursos de formação em temas específicos da temática étnico-racial, voltados às áreas consular e política. Estes cursos seriam desenvolvidos em parceria com a Divisão de Treinamento e Aperfeiçoamento. Na área consular, serão abordados temas como: atendimento a refugiados de países africanos em uma perspectiva antirracista, acolhimento a cidadãos brasileiros vítimas de crimes de ódio racial em países do exterior, entre outros. Nas áreas políticas, podem ser abordados temas como racismo ambiental e as mudanças climáticas, por exemplo. Os cursos seriam

de curta duração, no máximo 16 horas e deverão ser realizados online, para ampliar a possibilidade de participação de servidores lotados no exterior.

RESULTADOS ESPERADOS

A curto prazo, com a realização das palestras de sensibilização, espera-se diminuir a não-declaração do quesito raça-cor nos questionários de autoidentificação preenchidos anualmente pelos servidores. Esta redução terá como impacto maior visibilidade da população negra entre os servidores e propiciará uma formulação de políticas públicas mais ajustadas às necessidades da população.

No médio prazo, espera-se um impacto positivo das ações de formação no atendimento à população brasileira em situação de vulnerabilidade no exterior, tornando esse atendimento mais acolhedor e menos enviesado por preconceitos. No médio prazo também se espera a ampliação do escopo do debate sobre política externa, que deve também levar em conta questões referentes à pauta étnico-racial, considerando os pontos de vista de diversos

setores da população brasileira.

No longo prazo, é esperada a redução das tensões e disputas entre as diferentes categorias funcionais que compõem o MRE, pelo menos entre as pessoas autodeclaradas pretas e pardas. A relação menos hierarquizada e mais cooperativa pode ser um dos elementos que tornará a participação de pessoas negras na diplomacia mais representativa e efetiva.

BIBLIOGRAFIA

ALVES, Iara Cristina. Burocracia representativa e perspectiva interseccional de gênero e raça nas políticas públicas. Revista de Políticas Públicas e Gestão Governamental : ResPública / Associação Nacional dos Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental. (pp 22 a 41). Ano 17, n.1 (dez. 2020)- Brasília : ANESP, 2020

BRASIL. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal,

das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

Ministério das Relações Exteriores. PORTARIA Nº 430, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2022. Aprova o Regimento Interno da Secretaria de Estado das Relações Exteriores.

Ministério das Relações Exteriores. PORTARIA Nº 454, DE 17 DE ABRIL DE 2023. Institui o Sistema de Promoção de Diversidade e Inclusão do Ministério das Relações Exteriores (MRE).

Ministério das Relações Exteriores. PORTARIA Nº 475, DE 23 DE AGOSTO DE 2023. Aprova o Regimento Interno do Comitê Étnico-Racial do Ministério das Relações Exteriores.

FONTES, Rafaela Seixas e FALEIRO, Audo Araújo. Raça e cor na diplomacia brasileira. República.org. Disponível em republica.org/emnotas/conteudo/raca-e-cor-na-diplomacia-brasileira/. Publicado em 29 de junho de 2022. Acessado em 17/09/2023. ©

IMPLEMENTAÇÃO DO NÚCLEO DE ACOLHIMENTO PARA SERVIDORES PÚBLICOS AFRO-BRASILEIROS NO HUSM/EBSERH - NUAAB

SANTA MARIA - RS



CANDICE DA SILVA FLORES

RESUMO

O enfrentamento ao racismo e a qualquer forma de discriminação deve estar sempre presente em todas as instâncias e locais de trabalho seja em esfera municipal, estadual ou federal. O letramento racial e social deve ser cada vez mais utilizado pelas pessoas como forma de inclusão e de desconstruir modos de pensar e de agir naturalizados e normatizados nos espaços sociais em geral. Diante disso, torna-se necessário criar um espaço de discussão e de acolhimento para servidores públicos afro-brasileiros lotados em uma instituição federal de saúde de média e grande complexidade.

INTRODUÇÃO

No Brasil, os dados coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no último censo de 2022 nos mostra que mais da

metade da população brasileira é constituída por negros autodeclarados pretos e pardos, totalizando 56,1% em todo o território brasileiro (HAMMES, 2022).

O Estatuto de Igualdade Racial foi publicado em 10 de julho de 2010, porém foi somente no ano de 2014 que foi adotada uma lei específica para reservar 20% das vagas oferecidas em concursos públicos para candidatos negros. A Lei 12.990, de nove de junho de 2014, prevê aplicação sempre que o número de vagas foi igual ou superior à três vagas em concursos públicos federais em todo o território nacional (BRASIL, 2014).

O número de pessoas brancas que ingressaram no funcionalismo público federal em 2008 era de 64%, enquanto de pessoas negras era de 29%, porém, após a implementação da Lei 12.990,

o percentual de pessoas brancas nos serviços públicos ficou em 52% e de pessoas negras subiu para 42%, se mantendo até o último levantamento de 2022 (CAVALCANTI, 2022).

Em seu último estudo publicado em novembro de 2022, intitulado *“Onde estão os negros no serviço público?”*, a República.org, instituto dedicado a melhorar a gestão de pessoas no serviço público do Brasil, revela que funcionários públicos negros representam menos de 15% do total em cargos de chefia do executivo federal. Aliado a isso, nesta mesma esfera, uma mulher negra, ocupando a mesma função de um homem branco, ganha um salário 33% menor (CAMPAGNAC, et al., 2022).

PROBLEMA

Deste modo, pensando em um modo de acolher os funcionários antigos e novos que se auto-declaram negros e que queiram utilizar este núcleo como um espaço para promover debates e alternativas acerca da equidade e diversidade racial e para melhora da assistência ao usuário, além da criação de estratégias para promover a autoestima

das pessoas negras, faz-se a necessidade de se realizar a implementação de um núcleo de acolhimento para servidores públicos afro-brasileiros no HUSM/EBSERH.

JUSTIFICATIVA

Vários estudos realizados ao longo dos anos em todo o território brasileiro, já identificaram que as pessoas não têm as mesmas oportunidades de acesso e que existe uma grande diferença de acessibilidade à educação, saúde, emprego, moradia e estrutura social entre pessoas negras e não negras, neste sentido, as ações afirmativas são mecanismos de ação para diminuir estas desigualdades (CAMPAGNAC, et al., 2022).

De acordo com Feres Júnior, et al., (2018), as políticas afirmativas são políticas criadas para elencar recursos em benefício das pessoas que pertencem aos grupos que sofrem discriminação e/ou são, de alguma forma, são vitimados pela exclusão social e econômica, tanto previamente, quanto atualmente. Pode-se contemplar as discriminações como étnicas, religiosas, de gênero, raciais e de classe.

SANTA MARIA - RS

O Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa (GEMAA), da Universidade Estadual do Rio de Janeiro, classifica como ações afirmativas incremento da contratação e promoção de membros de grupos discriminados e políticas de valorização identitária, entre outras (GEMAA, 2023).

Os espaços de acolhimento, segundo o site IIGUAL (2022) devem ter como objetivo o engajamento e a promoção da união entre equipes diferentes garantindo que todos possam expressar suas ideias e opiniões de forma calma, honesta e diversa. Deve ser um local onde as pessoas possam criar um espaço de inclusão, onde exista, também, a possibilidade de denunciar práticas não inclusivas, sanar dúvidas e, se possível, encontrar soluções em grupo.

ENTIDADES ORGANIZADORAS

A Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) é uma instituição de ensino superior criada em 1960 pelo Prof. Dr. José Mariano da Rocha, sendo considerada a primeira universidade federal criada fora de uma capital federativa. Seus primeiros cursos de graduação foram Farmácia, Medicina e

Odontologia e, junto destes cursos, contou também com o Instituto Eletrotécnico do Centro Politécnico. Em julho de 2007 ocorreu a inauguração de duas extensões da UFSM na região norte do Rio Grande do Sul: campus de Frederico Westphalen, com os cursos de Agronomia, Engenharia Ambiental e Sanitária, Engenharia Florestal, Relações Públicas, Sistemas de Informação e Jornalismo, e de Palmeira das Missões, com os cursos de Enfermagem, Administração e Zootecnia, Ciências Biológicas, Ciências Econômicas e Nutrição. O Campus de Cachoeira do Sul iniciou em 2014, e conta com os cursos de Arquitetura e Urbanismo, Engenharia Agrícola, Engenharia Elétrica, Engenharia Mecânica e Engenharia de Transportes e Logística (UFSM, 2023). Na UFSM são ofertados 89 cursos de graduação em Santa Maria, 8 em Frederico Westphalen, 7 em Palmeira das Missões, 6 em Silveira Martins, 5 em Cachoeira do Sul, além de 12 cursos de graduação na modalidade EAD (HUSM, 2023).

O Hospital Universitário de Santa Maria (HUSM) foi fundado em 1970, e é a referência em saúde

para a região centro do Rio Grande do Sul para pronto socorro e gestação de alto risco, abrangendo 43 municípios. Juntamente com a UFSM e seus cursos voltados à saúde, atua como hospital-escola pois promove o desenvolvimento do ensino, da pesquisa e da assistência em saúde (HUSM, 2023).

A Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh) foi criada por meio da Lei nº 12.550, de 15 de dezembro de 2011, como uma empresa pública de direito privado vinculada ao Ministério da Educação (MEC), desta forma é considerada uma empresa estatal com recursos 100% via União. Tem a função de prestar serviços de assistência à saúde de forma integral e exclusivamente inseridos no Sistema Único de Saúde (SUS) e a finalidade de prestar serviços gratuitos de assistência médico-hospitalar, ambulatorial e de apoio diagnóstico e terapêutico à comunidade. Suas atividades precognizam educação e saúde, visando a melhoria da qualidade de vida da população brasileira, atuando como órgão coordenador de 40 Hospitais Universitários Federais de média e alta complexidade do SUS (BRASIL, 2018).

OBJETIVO

Objetivo Geral

Realizar a implementação de um núcleo de acolhimento para servidores públicos afro-brasileiros no HUSM/EBSERH – NUAAB.

Objetivos Específicos

1. Criar um espaço de discussão onde os envolvidos possam conversar acerca da equidade e diversidade racial dentro de uma instituição hospitalar federal;
2. Criar um grupo de trabalho visando o acolhimento dos funcionários públicos que entraram nos últimos concursos públicos e/ou seleções através da Lei 12.990/2014;
3. Criar um espaço para a discussão de estratégias para promover a autoestima das pessoas negras e, com isso, auxiliar na melhora da assistência ao usuário.

PÚBLICO-ALVO

Servidores públicos afro-brasileiros e/ou que se autodeclaram pardos e pretos lotados nas dependências do HUSM/EBSERH.

METODOLOGIA

O projeto de intervenção será desenvolvido inicialmente no Hospital Universitário de Santa Maria/RS, podendo se expandir para outras cidades onde existem hospitais federais gerenciados pela EBSEH e contemplará o grupo de profissionais técnico e administrativos que entraram por concursos e/ou seleções públicas pelo programa de cotas do governo federal desde sua implementação, a fim de promover debates e discussões acerca da equidade e diversidade racial dentro de uma instituição hospitalar federal e com 100% de investimento via sistema único de saúde.

O projeto será realizado através das seguintes etapas:

1. Apresentar o projeto para as chefias pertinentes e, após aprovação, ver com a divisão de pessoal uma estimativa de funcionários que se autodeclararam pardos ou pretos lotados no HUSM;
2. Criar um documento com o resumo do projeto, apresentando-o às pessoas que se autodeclararam negras junto com um questionário para ver quantas pessoas teriam interesse em fazer parte de uma comissão para criação do NUAAB;
3. A comissão será formada conforme regimento interno a ser organizado, que após homologada, ficará com a responsabilidade de apresentar uma proposta de trabalho e respectivo cronograma, em buscar parcerias junto a outras entidades que possam contribuir na formação e capacitação acerca de letramento racial e construção de um ambiente seguro e afetivo para o público-alvo;
4. As demais ações a serem implementadas, principalmente com o intuito de acolher estes novos servidores e promover a criação de canais de contato (e-mail, grupos de debates, mídias sociais, entre outros), promoção de ações educativas e formativas como palestras, estudos, cursos, serão organizadas conforme forem surgindo a demanda.

RESULTADOS ESPERADOS

- Criar um espaço de discussão onde os envolvidos possam conversar acerca da equidade e diversidade racial dentro de uma instituição hospitalar federal;
- Criar um grupo de trabalho visando o acolhimento dos funcionários públicos que entraram nos últimos concursos públicos e/ou seleções através da Lei 12.990/2014;
- Criar o NUAAB.

BIBLIOGRAFIA

Agência IBGE. Desigualdades Sociais. Pessoas pretas e pardas continuam com menor acesso a emprego, educação, segurança e saneamento. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/35467-pessoas-pretas-e-pardas-continuam-com-menor-acesso-a-emprego-educacao-seguranca-e-saneamento#:~:text=5%25%2C%20respectivamente.-,Os%20dados%20s%C3%A3o%20do%20estudo%20Desigualdades%20Sociais%20por%20cor%20ou,%25%20da%20>

portal.mec.gov.br/bersh--empresa-brasileira-de-servicos-hospitalares#:~:text=A%20Empresa%20Brasileira%20de%20Servi%C3%A7os,apoio%20diag%C3%B3stico%20e%20terap%C3%AAutico%20%C3%A0. Acesso em agosto de 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares. Apresentação – EBERSH. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/bersh--empresa-brasileira-de-servicos-hospitalares#:~:text=A%20Empresa%20Brasileira%20de%20Servi%C3%A7os,apoio%20diag%C3%B3stico%20e%20terap%C3%AAutico%20%C3%A0.> Acesso em setembro de 2023.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em agosto de 2023.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 12.990, de 09 de junho de 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em agosto de 2023.

CAMPAGNAC, Vanessa. et al. Especial: onde estão os negros no serviço público? Disponível em: <https://republica.org/emdados/conteudo/especial-onde-estao-os-negros-no-servico-publico>. Acesso em setembro de 2023.

CAVALCANTI, Tatiana. Número de negros no serviço público federal estagna sob governo Bolsonaro. Disponível em: <https://www.em.com.br/app/noticia/diversidade/2022/11/24/noticia-diversidade,1425117/numero-de-negros-no-servico-publico-federal-estagna-sob-governo-bolsonaro.shtml>. Acesso em agosto de 2023.

FERES JÚNIOR, J., CAMPOS, L.A., DAFLON, V.T., and VENTURINI, A.C. Ação afirmativa: conceito, história e debates [online]. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018, 190 p. Sociedade e política collection. ISBN: 978-65-990364-7-7. <https://doi.org/10.7476/9786599036477>.

GEMAA. Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa. Instituto de Estudos Sociais e Políticos. Universidade Estadual do Rio de Janeiro. O que são ações afirmativas? Disponível em: [https://gema.iesp.uerj.](https://gema.iesp.uerj.br/o-que-sao-acoes-afirmativas)

[br/o-que-sao-acoes-afirmativas](https://gema.iesp.uerj.br/o-que-sao-acoes-afirmativas). Acesso em setembro de 2023.

HAMMES, Bárbara. Negros são 56% da população, mas presença na Câmara Federal ainda não chega a 30%: 'Representação é necessária para toda a sociedade'. Disponível em: <https://g1.globo.com/pr/parana/noticia/2022/11/19/negros-sao-56percent-da-populacao-mas-presenca-na-camara-federal-ainda-nao-chega-a-30percent-representacao-e-necessaria-para-toda-a-sociedade.ghtml>. Acesso em agosto de 2023.

IIGUAL. Inclusão e Diversidade. Ofereça um espaço de acolhimento para denunciar práticas não inclusivas na sua empresa. Disponível em: <https://iigual.com.br/blog/espaco-de-acolhimento/>. Acesso em setembro de 2023.

UFSM. Universidade Federal de Santa Maria. História. Disponível em: <https://www.ufsm.br/historia>. Acesso em setembro de 2023. ©

**LIVRES PARA ESTUDAR:
CAMINHOS PARA A
EQUIDADE DE RAÇA
E GÊNERO NA REDE
MUNICIPAL DO
RIO DE JANEIRO**

RIO DE JANEIRO - RJ



**CAROLINE DOS SANTOS GUEDES &
YGOR GABRIEL LIOI BARRETO DE OMENA**

INTRODUÇÃO

Durante o ano de 2020, o mundo passou por uma pandemia de COVID-19, e no Rio de Janeiro, não foi diferente. Um dos resultados mais impactantes do cenário pandêmico foi a paralisação das aulas durante longos períodos de tempo. É necessário ressaltar que a escola é um local que cumpre o papel de assegurar direitos fundamentais dos estudantes, devem proteger os discentes das mais diversas violências e diminuir as suas vulnerabilidades, em prol de uma sociedade mais igualitária, tudo isso, além da sua função pedagógica. A segurança alimentar e a denúncia de abusos sexuais são funções não necessariamente pedagógicas, mas que perpassam pelo ambiente escolar público. Então, quando a mesma deixa de funcionar, seu alunado fica muito

mais exposto às vulnerabilidades da sua realidade.

No ano de 2021, a Secretaria Municipal de Educação do Rio de Janeiro foi a primeira rede de educação pública do Brasil a retornar às aulas, obviamente de maneira segura, entendendo inclusive a realidade do seu público, que é majoritariamente negro, dentre pretos e pardos, logo, não podemos discutir sobre um cenário de acesso, educação pública, gratuita, de qualidade, democrática, inclusiva e equitativa sem considerar esse dado importantíssimo, visto que, a população negra ocupa lugares de subalternidade na sociedade brasileira.

Com o retorno às aulas, a SME-RJ mapeou alunos que evadiram das salas de aula e os infrequentes, com objetivo de promover uma

série de programas em prol do retorno e da manutenção dos estudantes nas unidades escolares. Um dos programas criados que destacamos aqui é o “Livres para Estudar”, que visa distribuir absorventes para combater a pobreza menstrual na rede municipal de educação carioca, com a finalidade de levar dignidade aos estudantes, por conseguinte, aumentar sua frequência escolar.

PROBLEMA

Muitas estudantes da rede pública carioca faltavam às aulas, quando estavam menstruadas, por não terem acesso à absorvente higiênico e à informações sobre a menstruação, entendida como um processo biológico, natural e que revela sobre a saúde do corpo feminino. Essas discentes são majoritariamente negras e estão localizadas nas áreas mais vulneráveis da cidade do Rio de Janeiro. Para dimensionar o problema, no ano de 2021, dos 585.811 alunos atendidos pela Secretaria Municipal de Educação, 301.000 eram não brancos. Nesse mesmo ano as taxas de abandono escolar foram muito altas, devido ao contexto da pandemia, dentre os

14.945 estudantes que evadiram da escola, 10.504 eram pretos e pardos (Sistema de Gestão Acadêmica da SME/RJ, 2021).

Desigualdade em números - O fenômeno é afetado por outras variáveis envolvendo a desigualdade racial, social e de renda. Uma família com maior situação de vulnerabilidade e renda menor tende a dedicar uma fração menor de seu orçamento para itens de higiene menstrual, uma vez que a prioridade é a alimentação. De acordo com o estudo, a chance de uma menina negra não possuir acesso a banheiros é quase três vezes a chance de encontrarmos uma menina branca nas mesmas condições. Além disso, enquanto cerca de 24% das meninas brancas residem em locais avaliados como não tendo serviços de esgotamento sanitário, quase 37% das meninas negras vivem nessas condições.

A evasão e a infrequência das pessoas negras na escola é uma realidade pelos mais diversos motivos e esses dados dizem muito sobre desigualdades de gênero, raça, classe, democracia e acesso, não só no ambiente escolar, mas também na construção da

sociedade, se pensarmos no papel estruturante da escola para a formação do indivíduo. Em suma, o problema em questão era: as meninas, majoritariamente negras, estavam sendo cerceadas de frequentar as aulas - direito constitucional - por um processo natural e biológico dos seus corpos.

JUSTIFICATIVA

A aplicabilidade do programa se justifica a partir dos mais diversos prismas, sendo válido ressaltar as variáveis de desigualdade como raça, classe e social. Segundo a Organização das Nações Unidas (2021, p1): “Uma família com maior situação de vulnerabilidade e renda menor tende a dedicar uma fração menor de seu orçamento para itens de higiene menstrual, uma vez que a prioridade é a alimentação.’ A questão racial atravessa inclusive as estruturas das casas das pessoas negras, colocando em questão as condições de se higienizar, o mesmo relatório da ONU diz que:

“(…) a chance de uma menina negra não possuir acesso a banheiros é quase três vezes a chance de encontrarmos uma menina branca nas mesmas condições. Além

disso, enquanto cerca de 24% das meninas brancas residem em locais avaliados como não tendo serviços de esgotamento sanitário, quase 37% das meninas negras vivem nessas condições.(UNIDAS, Organização das Nações, 2021).

Ainda levando em consideração a distribuição de renda por raças, em que a população preta e parda tem renda 73% menor do que a população branca, segundo dados divulgados pelo IBGE no ano de 2020. Além disso, com a atualização de dados da Síntese de Indicadores Sociais para o ano de 2022, analisando uma população de 212.577 as pessoas pretas e pardas são a maioria entre a população que vive em situação de extrema pobreza (119.148), e as mulheres pretas e pardas são a maioria entre eles (60.026).

Concomitante ao que foi exposto, é importante ressaltar que o Livres para Estudar foi construído baseado no artigo 5º da Constituição Federal de 1988 (BRASIL 1988), que versa sobre o direito de acesso e manutenção nas escolas para todos os cidadãos brasileiros, além de destacar uma educação inclusiva.

Por conseguinte, desenvolvemos uma política pública baseada também em parâmetros internacionais, como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável que são importantes norteadores deste programa, através das ODS 3, 4, 5 e 10, que nos instruem acerca de uma sociedade com saúde e bem estar, educação de qualidade, equidade de gênero e redução das desigualdades.

ENTIDADE ORGANIZADORA

O projeto teve início na Gerência de Projetos Pedagógicos Extracurriculares da Coordenadoria de Diversidade e Cultura Extracurricular, localizada na Subsecretaria de Ensino da Secretaria Municipal de Educação. Ao longo do percurso, foi observado que essa é uma proposta que exige um alto orçamento para sua execução, além de ser um dos três projetos estratégicos da atual gestão, e ao mesmo tempo tem grande interlocução com outros órgãos públicos e entidades do terceiro setor. Desta forma, tal programa deveria ser mais autônomo. Hoje o mesmo é desenvolvido através da Equipe de Projetos Estratégicos,

diretamente ligada ao gabinete da Subsecretaria de Articulação e Integração da Rede da Secretaria Municipal de Educação.

OBJETIVO

Objetivo Geral

Garantir o acesso e permanência na escola de maneira equânime para meninas e mulheres, majoritariamente negras, assim como para meninos e homens.

Objetivos Específicos

1. Conscientizar as meninas e mulheres dos seus direitos;
2. Mobilizar jovens lideranças sobre pautas sociais importantes;
3. Impulsionar meninas e mulheres para ocupação de posições de protagonismo.

PÚBLICO-ALVO

O Programa tem como público-alvo mais de 161.000 estudantes do 4º ano até a Educação de Jovens Adultos da SME-RJ.

METODOLOGIA

A proposta inicial era a distribuição de absorventes para as estudantes do 4º ano até a Educação

de Jovens e Adultos, devido aos números mundiais e nacionais de evasão e infrequência escolar das meninas e mulheres no período menstrual. No entanto, achamos importante, em consonância com a distribuição de absorventes, realizar uma pesquisa para entender a realidade do nosso ambiente de implementação de ações. Em convênio com a Universidade da Colúmbia Britânica, através da doutoranda leda Matavelli, realizamos uma pesquisa em 26 escolas públicas cariocas com estudantes do 7º ao 9º ano, em diferentes territórios, com a finalidade de construir uma política pública que fosse realmente efetiva para as realidades em questão.

A pesquisa, apesar de anônima, nos fez entender muitas minúcias que estavam indecifráveis, como por exemplo, os locais em que as meninas mais faltam aulas quando estão menstruadas são os territórios onde os alunos mais se autodeclaram negros, por isso, é necessário ressaltar que essa é uma política pública que atravessa as questões de raça e gênero, uma forma de resistência.

Aqui é necessário ressaltar o olhar que nos traz a pensadora negra, afro-americana, Patrícia Hill Collins, que em seu livro “Interseccionalidade” aponta que:

“uma forma de saber de resistência para desestabilizar mentalidades conservadoras, desafiar poderes opressores, pensar transversalmente toda arquitetura de desigualdades estruturais e oportunidades de vida assimétricas, em busca de um mundo mais justo”(Patricia Hill COLLINS, 2019, p. 119).

Outra questão importantíssima é que os discentes não faltam às aulas somente por não terem acesso à absorvente, outros pontos relacionados à informação são condicionantes, como a vergonha, o medo de se sujar e as alterações de humor. O que nos mostra a urgência de realizar ciclos formativos com alunos e professores sobre a naturalidade da menstruação, além de construir uma cartilha informativa com as principais dúvidas, questionamentos e tabus acerca do tema.

Após a pesquisa, começamos a visitar turmas de Educação de Jovens e Adultos para realizar

RIO DE JANEIRO - RJ

os ciclos formativos acerca do programa e surgiram outras demandas ligadas à questão de gênero, como por exemplo: a violência doméstica, que floresce através de relatos compartilhados por alunas, em suma maioria negras. A nossa função enquanto poder público, após a pesquisa qualitativa, foi expandir o Livres para Estudar para as mais variadas temáticas de gênero, indo além da menstrual. Desses dados, criamos o projeto Maria da Penha nas Escolas, em conjunto com a Secretaria de Promoção da Mulher do Rio de Janeiro, que tem a finalidade de informar sobre os tipos de violência de gênero, os direitos da vítima e como procurar ajuda. É necessário ressaltar que todas as ações do Livres para Estudar são afro referenciadas, entendendo que as estudantes precisam ter em mente que os processos vividos não são somente porque elas são mulheres, mas porque elas são negras mulheres.

RESULTADOS ESPERADOS

Como a política pública começou a ser implementada em fins do ano de 2021, já existem alguns resultados do impacto da mesma,

através da observação de campo. Em primeiro lugar, gostaríamos de destacar o atual engajamento dos profissionais da educação, que a princípio tinham dúvidas sobre como distribuir os absorventes e resistência de colocá-los em espaços públicos e de livre acesso. Já nos dias atuais, é possível observar um corpo docente engajado com o programa e que realiza ações com os alunos sobre a temática de forma voluntária.

Em relação à recepção das alunas existe uma mudança de paradigma muito veloz, que pode ser observada na distribuição de absorvente que acontece em alguns eventos promovidos pela Secretaria Municipal de Educação. No início do projeto, muitas delas se envergonhavam de pegar o absorvente em um local público, em meados de 2022 nós já conseguimos observar que as alunas começavam a solicitar essa distribuição e recebiam sem nenhuma restrição.

Já a pesquisa quantitativa para entender os dados de redução de infrequência e evasão escolar e desenvolvimento de aprendizagem de meninas e mulheres através da dignidade trazida

pelo projeto está em vigor no presente momento em parceria com o Programa Saúde Escola da Secretaria Municipal de Educação do Rio de Janeiro. Vale dizer que ao longo do ano de 2022 foram distribuídos mais de 11.765.664 de unidades de absorventes para as escolas da rede, sendo que no vigente ano, serão distribuídas mais 14.000.352 unidades, um investimento de 5.000.000 de reais pelos cofres públicos.

BIBLIOGRAFIA

BRASIL, Constituição. *Constituição Federativa da República do Brasil (1988)*. Brasília: Distrito Federal: Presidência da República, 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acessado em: 25/03/2023.

COLLINS, Patricia Hill. *Intersectionality as critical social theory* Durham and London: Duke University Press, 2019.

ESTATÍSTICA, Instituto Brasileiro de Geografia e. *Síntese de Indicadores Sociais. Uma análise das condições de vida da população brasileira*. Revista Estudos e Pesquisa, n.43. IBGE, Rio de

Janeiro, 2020. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101760.pdf> Acessado em: 01/04/2023.

ESTATÍSTICA, Instituto Brasileiro de Geografia e. *Síntese de Indicadores Sociais. Uma análise das condições de vida da população brasileira*. Revista Estudos e Pesquisa, n.49. IBGE, Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <liv101979.pdf> (ibge.gov.br) Acessado em: 01/04/2023.

MATAVELLI, Ieda. *Imagem Social, Redes Escolares e Comportamento de Jovens*. Manuscrito ainda em processo de publicação como parte da tese de doutorado de Ieda Matavelli com base em pesquisa realizada na Secretaria Municipal de Educação. Universidade da Columbia Britânica, 2022.

UNIDAS, Organização das Nações. *Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 3 IN: ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Agenda 2030: Marco de Parceria das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável – metas para a redução da saúde e bem-estar*, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/3> Acessado em: 21/03/2023.

UNIDAS, Organização das Nações, ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES. Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 4 IN: ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Agenda 2030: Marco de Parceria das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável – metas para a educação*. 2015. <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/4> Acessado em: 21/03/2023.

UNIDAS, Organização das Nações. Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 IN: ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Agenda 2030: Marco de Parceria das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável – metas para a igualdade de gênero*, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5> Acessado em: 21/03/2023.

UNIDAS, Organização das Nações. Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 10 IN: ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Agenda 2030: Marco de Parceria das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável – metas para a redução das desigualdades*, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/10> Acessado em: 21/03/2023.

UNIDAS, Organização das Nações. *Fundo de população da ONU e UNICEF lançam relatório sobre pobreza menstrual no Brasil*. 2021 Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/129009-fundo-de-popula%C3%A7%C3%A3o-da-onu-e-unicef-lan%C3%A7am-relat%C3%B3rio-sobre-pobreza-menstrual-no-brasil> Acessado em: 17/08/2022.

WERNER, Patricia Ulson Pizarro. *Direito à educação na Constituição Federal*. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito Administrativo e Constitucional. Vidal Serrano Nunes Jr., Maurício Zockun, Carolina Zancaner Zockun, André Luiz Freire (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/83/edicao-1/direito-a-educacao-na-constituicao-federal>

FONTES: Dados extraídos do Sistema de Gestão Acadêmica da SME/RJ em dezembro de 2021. Acessado em: Março de 2022. 🌐

**CONHECENDO OS
SERVIDORES NEGROS,
TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS
EM EDUCAÇÃO DA
UNIVERSIDADE FEDERAL
DE SANTA MARIA**

SANTA MARIA - RS



CASSIANA MARQUES DA SILVA

RESUMO

A proposta do presente projeto de pesquisa surge a partir de observações e vivências do cotidiano das atividades profissionais da autora. Há 13 anos junto a Universidade Federal de Santa Maria, por 7 anos esteve lotada na Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor, vinculada a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP, atribuíram-na a coordenação de um projeto que permitiu conviver com uma média de 30 a 50 servidores docentes e técnicos administrativos diariamente.

Diante disso, percebeu-se que poucos servidores negros participavam do projeto, o número reduzido ou inexistente em algumas oficinas, despertou o desejo de investigar o quantitativo de negros entre docentes e técnicos administrativos, que

faziam parte do quadro funcional da UFSM. Fazendo um recorte, a pesquisa investigará quem são, onde estão lotados e quais atribuições possuem os servidores técnicos administrativos em educação, categoria a qual a autora faz parte, deixando o estudo relacionado aos docentes para um projeto futuro.

INTRODUÇÃO

O projeto, visa conhecer quem são, onde estão e qual atividade desenvolvem os servidores negros técnicos administrativos em educação da UFSM, tendo em vista que estes representam 5.66 % do quadro de TAES da instituição. Em meio a uma sociedade a qual o negro está na base da pirâmide do desemprego e nas piores posições sociais, estar investido em cargo público, com estabilidade,

oportuniza o desenvolvimento das competências profissionais do servidor negro. Observando o princípio da isonomia do serviço público, todos têm condições de desenvolver seu trabalho e ascender na carreira, uma vez que há um plano de carreira (Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE) que contempla os servidores com progressões e incremento salarial conforme a lei N. 11.091/2005. Oportunidade essa, que na iniciativa privada é praticamente inexistente, em especial quando o trabalhador é negro. As dificuldades são ainda maiores para ascensão na carreira.

Observando que historicamente o negro brasileiro ainda ocupa uma posição inferior na esfera econômica e social, marcado pelo passado escravagista do país. Esse período acompanha até os tempos atuais a caminhada do negro no mercado de trabalho. Fernandez (1965, p. 5) corrobora dizendo que:

“A sociedade brasileira largou o negro ao seu próprio destino, deitando sobre seus ombros a responsabilidade de reeducar-se e de transformar-se para

corresponder aos novos padrões e ideais de homem, criados pelo advento do trabalho livre, do regime republicano e do capitalismo.

Na universidade federal de Santa Maria, através de um levantamento documental¹, averiguou-se o número de servidores técnicos administrativos em educação auto-declarados negros, que compõem o quadro funcional, com ingresso até o mês de julho de 2023. Por meio dos dados adquiridos junto à Pró-reitora de Gestão de Pessoas-PROGEP, no setor de cadastro de pessoal, obteve-se a informação de que há 2.487 (dois mil quatrocentos e oitenta e sete) servidores técnicos administrativos em educação. Deste montante, há 141 servidores autodeclarados negros. Para fins de conhecimento, no cargo de docente há 2.052 (dois mil e cinquenta e dois), destes, 15 são autodeclarados negros.

PROBLEMA

A pesquisa apresenta como problemática a seguinte questão: “Quem são os servidores negros da UFSM, onde estão lotados e quais atividades desenvolvem?”.

¹ Dados da Pró Reitoria de Gestão de Pessoas da UFSM, setor de cadastro de pessoal.

Pretende-se compreender o quanto estar investido em cargo público, com estabilidade, financeira, social e cultural, fortaleceu o servidor negro para o desenvolvimento de suas potencialidades profissionais. Bourdieu (1989) vê o espaço social como um campo de lutas, onde os agentes (indivíduos e grupos) elaboram estratégias que permitem manter ou melhorar sua posição social. Essas estratégias estão relacionadas com os diferentes tipos de capital. O espaço da academia, especialmente na UFSM, é campo fértil para o desenvolvimento de habilidades e competências técnicas para os servidores, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP, possui um Núcleo de Educação e Desenvolvimento que oferece continuamente cursos de formação inicial e continuada com objetivo de qualificar os servidores, contribuindo para aperfeiçoar seu fazer laboral, além de estarem alinhados com as progressões na carreira.

JUSTIFICATIVA

O Estado brasileiro, escravista durante mais de trezentos anos, impôs e estimulou, ao longo da história, conceitos de

nacionalidade que determinaram um discurso cultural distante da realidade multicultural do país. As disparidades são evidentes no aspecto social e aliadas a esta desproporcionalidade convive-se com o preconceito.

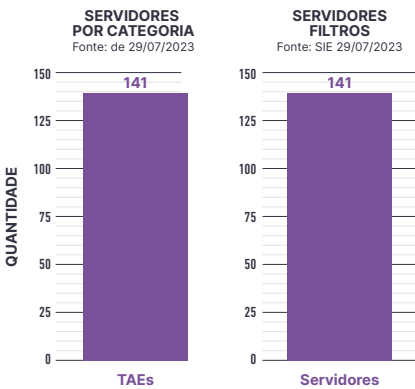
Hasenbalg, (1996, p.15) diz que:

Mais de um século depois da abolição da escravidão, o trabalho manual continua a ser o lugar reservado para os afro-brasileiros. Em oposição ao que afirmaram as teorias sobre modernização, a estrutura de transição fornecida pelo rápido crescimento econômico nas últimas décadas não parece ter contribuído para diminuir de maneira significativa a distância existente entre os grupos raciais presentes na população.

A escravidão no Brasil perdurou do século XVI até o final do século XIX, como instituição legal, social e econômica, que determinou o estilo de vida do Brasil colônia, representa uma referência histórica fundamental para se compreender as desigualdades raciais no país, e o aprofundamento da hierarquização dos direitos e da própria definição de humanidade, de valor social da pessoa.

Visivelmente a discriminação racial está espalhada pelo país, a sociedade apresenta um modelo branco de valorização do cidadão, como diz Stuart Hall (1997), estereotipar faz parte da manutenção da ordem social e simbólica, estabelecendo uma fronteira entre o “normal” e o “desviantes”, o que “pertence” e o que “não pertence”, estereotipar reduz, naturaliza e conserta as diferenças, excluindo ou expelindo tudo aquilo que não se enquadra e é diferente.

Na condição de servidor público estável, em “tese” distanciados desse contexto desfavorável para a raça negra no Brasil, ainda que a UFSM tenha em seu quadro funcional apenas 5,66% de servidores negros, busca-se conhecer a realidade dos mesmos.



Fonte: UFSM em números.

ENTIDADE ORGANIZADORA

O estudo será realizado na Universidade Federal de Santa Maria, por meio da Pró-reitora de Gestão de Pessoas. A UFSM foi a primeira universidade federal criada no interior, fora de uma capital Brasileira, esse fato representou um marco importante no processo de interiorização do ensino universitário público no Brasil e contribuiu para o Rio Grande do Sul tornar-se o primeiro Estado da Federação a contar com duas universidades federais. Está sediada em Santa Maria (Rio Grande do Sul, Brasil), bairro Camobi, na Cidade Universitária Prof. José Mariano da Rocha Filho, onde acontece a maior parte de suas atividades acadêmicas e administrativas. Possui, ainda, três campi fora de sede: um em Frederico Westphalen, um em Palmeira das Missões e outro em Cachoeira do Sul.

O corpo discente é constituído de aproximadamente 30 mil estudantes, sendo 27 mil na modalidade presencial e 3 mil na modalidade de ensino a distância. O quadro de pessoal conta com cerca de 5 mil servidores. Destes,

2.2 mil são docentes e 2,8 mil são técnico-administrativos em educação. (Para dados atualizados, consultar o [Portal UFSM em Números](#)).

OBJETIVOS

Geral

Identificar quem são, onde estão lotados e as atribuições laborais dos servidores técnicos administrativos em educação negros da UFSM.

Específicos

Conhecer os servidores negros da UFSM, bem como seus espaços de trabalho e funções laborais.

Verificar se há incentivo para que os servidores negros participem de cursos que contribuam com sua área de lotação na universidade.

Identificar os níveis em que os servidores negros encontram-se nas carreiras.

Compreender as trajetórias de progressão acadêmica e profissional dos servidores negros.

PÚBLICO ALVO

O público alvo são Servidores Técnicos Administrativos em Educação autodeclarados negros

da universidade Federal de Santa Maria de todas as áreas e níveis da carreira.

METODOLOGIA

Num primeiro momento, com auxílio do Centro de Processamento de Dados da UFSM, será encaminhado aos servidores um questionário pré-estruturado com perguntas que versam sobre sua trajetória na UFSM, e também algumas questões mais específicas voltadas para suas identidades.

Posteriormente, será realizada uma reunião de apresentação via google meet, para que os servidores negros da UFSM possam se conhecer e a autora apresentar o projeto. Neste momento os convidados farão suas apresentações, tempo de trabalho e trajetória na UFSM realizando uma breve apresentação pessoal. Será realizada a apresentação do projeto, explicando os objetivos e convidando os servidores para colaborar com a pesquisa.

No terceiro momento, será proposto a criação de grupo de whatsapp, e-mail e encontros semestrais para discussões acerca do desenvolvimento profissional dos servidores negros da UFSM.

Com objetivo de encaminhar propostas e estratégias propositivas, que podem transitar por formações, rodas de conversas, campanhas, entre outros, contribuindo para o desenvolvimento do servidor negro como agente social e cultural, focando no desenvolvimento de lideranças negras dentro da instituição, além de debater temas acerca da negritude, racismo, racismo estrutural.

RESULTADOS ESPERADOS

Espera-se que por meio deste projeto, seja possível conhecer os servidores negros da UFSM bem como, suas expertises, podendo assim mapear liderança negras na instituição que possam assumir cargos estratégicos na gestão no primeiro e segundo escalão, fortalecendo os servidores negros da UFSM.

REFERÊNCIAS

HASENBALG, Carlos. Os Números da Cor. Rio de Janeiro: Centro de Estudos Afro-Asiáticos. 1996.

HALL, Stuart. (Org.) Representation. Cultural Representations and

Signifying Practices. Sage/Open University: London/ Thous and Oaks/New Delhi, 1997.

NOVEMBRO NEGRO: caminhos para a emancipação e empoderamento dos negros no Brasil - <http://www.anpg.org.br/novembro-negro-caminhos-para-a-emancipacao-e-empoderamento-dos-negros-no-brasil/> acesso em 15/5/2019

PLANO DE CARREIRAS DO SERVIDOR PÚBLICO - Ivan Barbosa Rigolin - <http://revista.tcu.gov.br/ojsp/index.php/RTCU/article/view/1043> - Acesso em 15/05/2019

Relação entre capital cultural e consciência racial de professoras negras - Maria Rita PyDutra <http://periodicos.est.edu.br/index.php/identidade/article/viewFile/1192/1154>- acesso em 15/05/2019.

Condição do Negro no Brasil Atual - <http://www.zemoleza.com.br/trabalho-academico/outras/colgial/condicao-do-negro-no-brasil-atual/> -acesso em 15/08/2023.

ANEXOS

QUESTIONÁRIOS PARA SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO NEGROS DA UFSM

Prezados colegas, sou Cassiana Marques da Silva, mulher cisgênero, negra, servidora técnico administrativo em educação no cargo de Pedagoga há 13 anos na UFSM. É com muito prazer, que venho apresentar um resumo de um projeto elaborado por meio do PROGRAMA UBUNTU, formação de gestores negros, promovido pela VETOR BRASIL. O projeto tem como título: **“Conhecendo os servidores negros, técnicos administrativos em educação da universidade federal de santa maria”**.

A proposta do presente projeto de pesquisa surge a partir de observações e vivências do cotidiano das atividades profissionais da autora. Há 13 anos junto a Universidade Federal de Santa Maria, por 7 anos estive lotada na Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor, vinculada a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP, atribuíram-na a coordenação de um projeto que permitiu conviver com uma média de 30 a 50

servidores docentes e técnicos administrativos diariamente.

Diante disso, percebeu-se que poucos servidores negros participavam do projeto, o número reduzido ou inexistente em algumas oficinas, despertou o desejo de investigar o quantitativo de negros entre docentes e técnicos administrativos, que faziam parte do quadro funcional da UFSM. Fazendo um recorte, a pesquisa investigará quem são, onde estão lotados e quais atribuições possuem os servidores técnicos administrativos em educação, categoria a qual a autora faz parte, deixando o estudo relacionado aos docentes para um projeto futuro.

Através de um levantamento documental², averiguou-se o número de servidores técnicos administrativos em educação auto-declarados negros, que compõem o quadro funcional, com ingresso até o mês de julho de 2023. Por meio dos dados adquiridos junto à Pró-reitora de Gestão de Pessoas-PROGEP, no setor de cadastro de pessoal, obteve-se a informação

² Dados da Pró Reitoria de Gestão de Pessoas da UFSM, setor de cadastro de pessoal.

de que há 2.487 (dois mil quatrocentos e oitenta e sete) servidores técnicos administrativos em educação. Deste montante, há 141 servidores autodeclarados negros. Para fins de conhecimento, no cargo de docente há 2.052 (dois mil e cinquenta e dois), destes, 15 são autodeclarados negros.

Diante disso, convido aos colegas a responderem o questionário abaixo, para que possamos conhecer os servidores negros da instituição e a partir desta realidade pensa conjuntamente em propostas e estratégias que possam transitar por formações, rodas de conversas, campanhas, entre outros. Contribuindo para o desenvolvimento do servidor negro como agente social e cultural, focando no desenvolvimento de lideranças negras dentro da instituição, além debatendo temas acerca da negritude, racismo, racismo estrutural.

QUESTIONÁRIO

DADOS PESSOAIS:

1. Nome completo:
2. E-mail:
3. Telefone: ** Aceita participar de um grupo no whatsapp?
4. Idade:
5. Naturalidade:
6. Estado civil:
7. Tem filhos? Quantos?
8. Escolaridade:
9. Formação:
10. Atividade profissional desenvolvida antes do ingresso na UFSM:
11. Já ocupou cargo de chefia?
12. Já sofreu algum tipo de preconceito racial?
13. DADOS PROFISSIONAIS:
14. Cargo na UFSM?
15. Nível do seu cargo: C () D () E ()
16. Setor/ unidade de lotação:
17. Tempo de instituição:
18. Exerce ou já exerceu cargo de chefia na UFSM?
19. Há outros servidores negros no seu setor? Sim () Não (). Se a resposta for positiva, quantos?_
20. Conhece algum gestor negro na UFSM? Se resposta for positiva, qual o cargo?
21. Já passou por alguma situação constrangedora ou preconceituosa na UFSM?

Gostaria que contribuísse com esse projeto com sugestões para que possamos fortalecer a comunidade de servidores negros na instituição, deixando sugestões ou críticas. ☺

AÇÕES AFIRMATIVAS PARA POPULAÇÃO NEGRA NO MUNICÍPIO DE NITERÓI: RESULTADO E EFETIVIDADE

NITERÓI - RJ



CLAUDIA DE ALMEIDA FERREIRA

Este trabalho de intervenção tem como objeto uma análise sobre as políticas públicas para população Negra implementadas no Município de Niterói, promovendo na oportunidade uma reflexão sobre os resultados e/ou avanços obtidos com as ações e programas de combate as desigualdades raciais e de cunho antirracista.

De acordo com o **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)**, Censo de 2022, **35%** da população de Niterói é composta por pessoas autodeclaradas negras e pardas. Essa porcentagem é proporcionalmente menor do que a média registrada no Brasil (54%) e na Região Metropolitana do Rio de Janeiro (52%). A população total de Niterói é estimada em **481.758 pessoas**.

Note-se que apesar da porcentagem menor do que a média

registrada no Brasil, constatamos que o Executivo Municipal estabeleceu uma série de medidas reparadoras com vias a promover a igualdade racial e por via oblíqua aumentar o desenvolvimento econômico da cidade, notadamente reconhecida como uma das que possui o melhor IDH do País.

No que diz respeito a linha de tempo com relação a Legislação em vigor, vale ressaltar que Niterói foi uma cidade pioneira a promover o Estatuto de Igualdade Racial no âmbito municipal, no ano de 2014 – Lei 3110/2014. Não obstante, regulamentou cotas mediante a Lei 3534/2020 garantindo a reserva de 20% das vagas nos processos seletivos para população Negra da cidade. Consignamos na oportunidade, a popularmente conhecida como a Lei dos 3%, que garante vagas em serviços e obras públicas para moradores em situação de rua.

NITERÓI - RJ

Todas as Leis supracitadas são de indicação Legislativa da parlamentar Verônica Lima, 1ª vereadora negra eleita na cidade, no ano de 2012, quando a Casa legislativa, possuía 193 (cento e noventa e três anos) de existência. Hodiernamente a referida Casa, conta com 24 vereadores, sendo 23 homens, 1 Trans, 2 autodeclarados pretos.

PROBLEMA

Em que pese o conjunto de Leis e ações existentes na cidade, a bem verdade é que um simples olhar ao redor de determinados espaços ou ambientes com o fito de identificar as pessoas pretas que estão no mesmo ambiente, observamos que a maioria da população preta está à margem dos centros.

Nesse diapasão indaga-se: As Leis implementadas no Município de Niterói voltadas à promoção da igualdade Racial material têm sido aplicadas de maneira efetiva? Quais dados estatísticos apresentados após a vigência das Leis? Carece de monitoramento os supostos resultados obtidos, se é que existem. O que se pretende com o presente projeto de intervenção é promover uma sensibilização junto aos agentes

políticos sobre a necessidade do monitoramento e compartilhamento de dados, a fim de evitar que as ações se equiparem a expressão popular “*para inglês ver*”, mascarando uma mudança superficial em ações retóricas para a solução de problema, mas sem aplicabilidade no caso concreto.

JUSTIFICATIVA

No ano de 2013, o Executivo Municipal promoveu o Planejamento Estratégico da cidade, denominado Niterói que Queremos, que trata de um plano de Desenvolvimento da cidade, em parceria com a Universidade Federal Fluminense, que estabelece metas e indicadores a curto, médio e longo prazos, em um período vintenário – De 2013 a 2033.

Dentre os eixos abordados no referido destacamos: *Niterói organizada e segura; * Niterói saudável; * Niterói Escolarizada e inovadora; *Niterói Próspera e Dinâmica; *Niterói Vibrante e Atraente; *Niterói inclusiva; *Niterói comprometida.

Noutro giro uma simples consulta dos dados obtidos junto ao Instituto de Segurança Pública publicados em uma revista virtual

NITERÓI - RJ

(<https://racismoambiental.net.br/2020/08/25/a-niteroi-de-iris-e-alessandro-desenha-o-mapa-da-segregacao-racial-brasileira/>) denotam que em Niterói, 60% de todas as mortes violentas ocorridas em 2019 foram cometidas por agentes policiais do Estado do Rio. De todas as vítimas 88% eram negras. Em números absolutos: a polícia matou 125 pessoas no ano de 2019 em Niterói; 110 eram negras.

Os mapas disponibilizados pela Casa Fluminense, dentre outros mapas da desigualdade, constataam ainda o seguinte: que a diferença de idade média ao morrer entre brancos e negros é de 13,08%, que a diferença salarial entre mulheres e homens tem percentual equivalente a 12,66% e que e a diferença salarial entre Negros e brancos 19.04%.

É cediço que para uma cidade contemplar os núcleos elencados no Planejamento Estratégico, se faz *mister* a adoção de uma política pública efetiva de combate às desigualdades que pode ser obtida através da participação popular, mediante contratação de pessoas diversas em todos os segmentos em especial nos

cargos de gestão pública, orçamento próprio, monitoramento e compartilhamento de dados.

Destacamos na oportunidade ser de suma importância a presença da da pessoa negra nos espaços de poder, nos espaços de gestão. Certo que todas as ações de combate às desigualdades implementadas na cidade estão fadadas ao insucesso, tomando por base a própria estrutura da Prefeitura, composta por 38 secretarias, 7 coordenadorias, 9 autarquias e Fundações Estatais, 17 Regionais, pastas que são ocupadas por 2 secretários municipais auto-declarados negros, lotados em duas regionais, e 1 coordenadora negra lotada na coordenadoria de promoção de igualdade racial, sendo que esta nomeação para pessoa preta não poderia ser diferente. Segue minha análise crítica.

Se está em vigor uma Política de cotas, porque não as aplicar no ambiente da macrogestão? Por que não promover ascensão do Negro nos espaços de Poder.

ENTIDADE ORGANIZADORA

Em março de 2013 recebi o convite do Superintendente de

NITERÓI - RJ

Administração Finanças, Homem, Negro, Advogado, para ocupar cargo comissionado junto à Fundação Municipal de Saúde de Niterói, órgão adstrito à administração indireta. Fomos muito hostilizados, em virtude do cargo, e foi uma tarefa árdua gerir todos os espaços vinculados ao nosso setor, e ainda a equipe composta por centenas de pessoas.

Nossa presença causou estranheza e surpresa nos usuários, pessoas, entidades, representantes comerciais. Burburinhos nos corredores, e o pior é que apontamentos infundados, no que diz respeito nossa atuação frente a pasta, fez com que meu gestor adoecesse, fomos afastados do cargo, em que pese o trabalho realizado com dedicação e excelência.

Fomos reconduzidos para outros cargos e espaços de menor relevância, o que não inibiu nosso comprometimento com o trabalho.

Atualmente ocupo o cargo de subsecretária junto à Secretaria de Governo do Município atuando no Núcleo Executivo Regional do Caramujo, Baldeador, Maria Paula e Santa Bárbara, territórios classificados de maior vulnerabilidade

social. Meu secretário, homem negro de origem periférica, advogado, pós-graduado, está lotado na secretaria regional cuja sede funciona no bairro em que nasceu, Caramujo.

Eu, Mulher, preta, periférica, graduada e pós-graduada, estou lotada na mesma secretaria regional no bairro do Caramujo. Bairro que registra um dos maiores índices de violência urbana da cidade.

O trabalho é exercido com o mesmo comprometimento e dignidade, no entanto o sentimento de que fomos empurrados para periferia, de que fomos pautados para ocupar os territórios de nossa origem, nos afastando do nível central, de onde são emanados os atos administrativos, as instruções, as normativas de forma geral, é algo latente e passivo de debate com vias as novas construções.

OBJETIVOS

Geral

Promover a sensibilização do Executivo Municipal na construção de um plano de ações inclusivas e capazes de promover a participação da população negra em todos os segmentos.

NITERÓI - RJ

Específicos

Provocar os Gestores na criação de Banco de talentos que receba o currículo de pessoas negras e outras diversidades.

Oferta de vagas e garantir oportunidades nos cargos de livre nomeação. Estímulo à formação de equipe diversa com poder de decisão.

PÚBLICO ALVO

O ponto de partida é mapear os profissionais negros com perfil de gestão e tomada de decisão, público que deve recair o presente projeto de intervenção.

Diante do exposto, salientamos na oportunidade que o Público Alvo do presente Projeto de Intervenção é a População Negra de Niterói.

METODOLOGIA

Repensar um novo modelo de sociedade, tornando-a verdadeiramente justa e igualitária representa pautar novos marcos civilizatórios. As opressões operam nos detalhes, naquele empurrão para a subalternidade. Não basta tão somente criar Leis e programas, sem criar métodos capazes de medir os resultados obtidos.

Diante do exposto o que se propõe é a criação de uma plataforma acompanhamento, avaliação e execução das políticas de promoção de igualdade racial no município, por meio do levantamento, processamento e divulgação de dados e pesquisas sistematizadas.

1. Provocar outros atores, para além dos representantes do Executivo Municipal, em especial membros da iniciativa privada, Organização Sociais e Instituições mantenedoras, mantendo uma agenda cuja pauta seja voltada ao incentivo à diversidade.
2. Elaborar carta de compromisso e/ou intenções, cartilha, estimulando os referidos atores a boas práticas de repúdio ao racismo e adoção de condutas antirracistas.
3. Busca de dados, atualizados do perfil da população negra de Niterói, o que pode ser obtido junto a uma instituição de ensino com expertise em pesquisa.
4. Criação do Banco de Talentos para o povo provo.

RESULTADOS ESPERADOS

O que se busca com o presente Projeto de Intervenção é o estímulo do Executivo Municipal na adoção de ações afirmativas capazes de diminuir os danos causados pelas opressões múltiplas.

Não basta apenas às políticas antidiscriminatórias que visam a punição daquele que pratica o racismo. Para a formação de uma sociedade justa e igualitária é preciso que o executivo adote um comportamento ativo capaz de construir, erradicar, reduzir, promover.

O que se espera é que o Município mantenha um canal de diálogo permanente, de fácil acesso e compreensão para que a população entenda a importância da adoção das medidas que envolva uma ação afirmativa de inclusão do negro em um determinado espaço de poder.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Silva. **Racismo estrutural**. São Paulo. Polén. 2019

BARROS, Geová da Silva. **Filtragem Racial**: a cor na seleção do suspeito. Revista Brasileira de Segurança Pública. Ano 2. Edição 3. Jul/agos. 2008. Disponível em: www.forumseguranca.org.br/revista. Acesso : 20/05/2015.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado Federal, 1988.

Lei nº 3110 de 26/11/2014 – Estatuto de promoção de Igualdade Racial. [Lei Ordinária 3110 2014 de Niterói RJ \(leismunicipais.com.br\)](http://leismunicipais.com.br)

Lei nº 3534 de 30/07/2014 – Regulamentação da Lei 3110. [Lei Ordinária 3534 2020 de Niterói RJ \(leismunicipais.com.br\)](http://leismunicipais.com.br)

SANTOS, Boaventura de Souza. **Uma concepção multicultural de direitos humanos**. Lua Nova. 1997.



PROMOÇÃO DO DIREITO À
COMUNICAÇÃO E EQUIDADE
RACIAL EM SAÚDE MENTAL:
PROJETO DE INTERVENÇÃO
NO HOSPITAL SÃO VICENTE
DE PAULO

BRASÍLIA - DF



CLEYMENNE CERQUEIRA BARBOSA

RESUMO:

Este projeto, desenvolvido no âmbito do Programa Ubuntu e da Rede Vetor, tem como foco principal a promoção da equidade racial e aprimoramento da comunicação em saúde mental. Ele se concentra no Hospital São Vicente de Paulo, unidade de referência da Secretaria de Saúde do DF. Fundamentado em uma sólida base teórica e na expertise da pesquisadora, como jornalista e servidora pública na instituição desde 2011, o projeto visa abordar as desigualdades raciais persistentes no contexto da saúde mental. Sua importância reside na urgência de tratar o impacto do racismo na saúde mental, garantindo comunicação eficaz e inclusiva entre profissionais de saúde e pacientes de origem racial diversa. **Palavras-chave:** Comunicação, Saúde

Mental, Equidade Racial, HSVP, Programa Ubuntu.

INTRODUÇÃO

Saúde Mental e sua importância no contexto brasileiro

A saúde mental é um dos pilares fundamentais do bem-estar humano. Ela abrange a capacidade de enfrentar desafios, manter relacionamentos saudáveis e alcançar o potencial pleno de cada indivíduo. A definição da Organização Mundial da Saúde (OMS) sobre saúde mental como “um estado de bem-estar no qual o indivíduo realiza suas próprias habilidades, pode lidar com o estresse normal da vida, pode trabalhar de forma produtiva e frutífera e é capaz de fazer uma contribuição para sua comunidade” (OMS, 2014) destaca a amplitude e importância desse conceito.

No contexto brasileiro, a saúde mental enfrenta desafios significativos. De acordo com o Ministério da Saúde (2019), estima-se que cerca de 30% da população brasileira venha a enfrentar algum transtorno mental ao longo de suas vidas. Entre esses transtornos, a depressão se destaca como uma das principais causas de incapacidade no país, afetando não apenas indivíduos, mas também suas famílias e comunidades. Além disso, distúrbios como ansiedade e esquizofrenia também impactam profundamente a sociedade brasileira.

No Distrito Federal, dados do Sistema de Informações Hospitalares do Sistema Único de Saúde (SIH/SUS), conforme informações da Secretaria de Saúde do DF em 2021, apontam para uma tendência preocupante: o aumento no número de pessoas que necessitam de cuidados intensivos devido a transtornos mentais, o que pode indicar um agravamento na condição de saúde mental da população.

Por ser a capital do país, o DF tem uma infraestrutura relativamente melhor em comparação

com algumas regiões do Brasil em termos de oferta de serviços de saúde mental, com hospital, Centros de Atenção Psicossocial (CAPs), ambulatórios especializados e equipes de saúde mental em algumas unidades básicas de saúde. No entanto, mesmo com essa infraestrutura, a demanda por serviços de saúde mental no DF é crescente, com sobrecarga do sistema de atendimento, o que resulta em tempos de espera mais longos para consultas e tratamentos.

A região enfrenta muitos desafios no que tange ao atendimento em saúde mental, entre eles a prevenção e conscientização, além de ações para reduzir o estigma associado a transtornos mentais. Outro desafio é atender um público extremamente diverso e populações vulneráveis, incluindo pessoas em situação de rua e moradores de comunidades mais carentes, que podem ser mais suscetíveis a problemas de saúde mental devido a fatores socioeconômicos, falta de acesso a cuidados médicos adequados e experiências de discriminação racial.

Racismo e Saúde Mental: Uma Relação Complexa e Prejudicial

É impossível discutir saúde mental de forma completa sem abordar a interseção com o racismo. O racismo é uma realidade global que persiste no século XXI, e suas implicações na saúde mental são profundas e alarmantes. A discriminação racial, em todas as suas formas, gera impactos substanciais na saúde mental das vítimas.

Um estudo nos Estados Unidos, realizado por David Williams e Ruth Williams-Morris e publicado em 2000 no periódico “Ethnicity & Health”, oferece uma visão detalhada dos efeitos prejudiciais do racismo na saúde mental. Este estudo focou especificamente nos afro-americanos e revelou que o racismo pode afetar a saúde mental de pelo menos três maneiras distintas.

A primeira delas diz respeito à esfera socioeconômica. Nesse contexto, o racismo institucional presente em uma comunidade pode resultar em dificuldades consideráveis de mobilidade socioeconômica para as pessoas negras. Isso se traduz em acesso limitado a recursos e em piores

condições de vida em comparação com outros grupos.

A segunda forma pela qual o racismo afeta a saúde mental envolve reações psicológicas e fisiológicas adversas. A discriminação racial pode desencadear respostas de estresse crônico no corpo e na mente, levando a problemas de saúde mental, como ansiedade e depressão.

Por fim, o estudo destaca que a submissão a estereótipos culturais negativos relativos à raça pode gerar autodepreciação. Isso, por sua vez, tem repercussões significativas na saúde mental das pessoas afetadas.

No contexto brasileiro, pesquisadores também têm abordado a relação entre racismo e saúde mental. Um estudo notável foi conduzido pelas pesquisadoras Marizete Damasceno e Valeska Zanello (2018). Esta pesquisa consistiu em uma revisão sistemática dos efeitos do racismo na saúde mental da população negra no Brasil. O estudo abrangeu o período de 1999 a 2014, e revelou que a depressão é um dos efeitos mais relatados de experiências de discriminação racial entre os brasileiros negros.

Outro estudo relevante foi conduzido por Ana Luiza Braz Pavão e Guilherme Werneck (2012), tendo como referência a Pesquisa Dimensões Sociais da Desigualdade (PDSD). Eles analisaram a associação entre discriminação racial e autoavaliação em saúde, morbidade física e depressão no Brasil, com foco em chefes de família classificados como pretos ou pardos. Os resultados desta pesquisa demonstraram que a discriminação racial contribuiu para uma pior autoavaliação de saúde, aumentou o risco de morbidade física e elevou as chances de desenvolver depressão entre os participantes.

Embora haja um interesse crescente por parte dos pesquisadores em entender a relação entre discriminação racial e saúde mental, é importante notar que essa área ainda é relativamente incipiente e carece de um maior aprofundamento, especialmente no Brasil. Este país ainda enfrenta a persistência de estereótipos culturais relacionados à raça e discriminação racial em diversas esferas da vida social.

PERGUNTA-PROBLEMA:

Dentro deste cenário, a questão central que guia este projeto é: Como promover efetivamente a equidade racial e melhorar a comunicação em saúde mental no Hospital São Vicente de Paulo (HSVP), para garantir o acesso igualitário a serviços de qualidade para pacientes negros e pardos, considerando os desafios decorrentes do racismo e das disparidades na saúde mental?

JUSTIFICATIVA

A discussão sobre a interligação entre racismo, direito à comunicação e saúde mental é fundamental, dada a sua natureza complexa e multifacetada. O racismo, caracterizado por práticas discriminatórias, estereótipos prejudiciais e preconceito baseado na raça ou etnia, exerce um impacto profundo na saúde mental das pessoas. A comunicação desempenha um papel central nessa equação, pois tanto a discriminação racial quanto as estratégias de comunicação têm implicações significativas na saúde mental das vítimas do racismo.

Este projeto de intervenção encontra sua justificativa em várias

razões cruciais. Desigualdades raciais persistem na esfera da saúde mental, e uma comunicação eficaz entre profissionais de saúde e pacientes é um elemento essencial para a prestação de serviços de qualidade. Diante das disparidades raciais contínuas e das deficiências na comunicação em saúde mental, esta intervenção é imperativa. Como enfatizado por Frantz Fanon, renomado psiquiatra, em sua obra “Pele Negra, Máscaras Brancas”, “a pele negra não é uma máscara, mas sim uma pele. Não posso tirá-la.” Isso ressalta a importância de reconhecer que a raça é uma parte intrínseca da identidade das pessoas, e o racismo exerce um impacto profundo e duradouro em suas experiências individuais e coletivas.

Ademais, o direito à comunicação desempenha um papel crucial na relação entre profissionais de saúde mental e pacientes. Nas palavras do educador Paulo Freire, “A educação verdadeira não pode se contentar com menos do que a transformação do mundo.” Isso se traduz no contexto da saúde mental como uma comunicação eficaz, que pode reduzir

o estigma associado, melhorar a compreensão mútua e facilitar a busca de ajuda por parte dos pacientes. Portanto, este projeto é fundamentado na necessidade de abordar a interseção entre racismo, comunicação e saúde mental para promover a equidade racial e garantir que todos os indivíduos tenham igualdade de acesso a serviços de qualidade nesta área.

ENTIDADE ORGANIZADORA

O Hospital São Vicente de Paulo é uma instituição de referência no atendimento em saúde mental, oferecendo assistência 24 horas por dia, sete dias por semana, para casos de urgência e emergência de alta e média complexidade. Sua capacidade de resolução abrange uma variedade de situações, incluindo agitação psicomotora, comportamento agressivo, necessidade de contenção física e crises psicóticas. A equipe multidisciplinar do hospital é composta por médicos psiquiatras, psicólogos, fisioterapeutas, enfermeiros, técnicos de enfermagem, terapeutas ocupacionais, nutricionistas e assistentes sociais. Além disso, o hospital oferece programas de

residência médica em Psiquiatria.

Segundo dados divulgados, o pronto-socorro do HSVP realiza, em média, 1.300 atendimentos mensais, enquanto o ambulatório registra cerca de 800 atendimentos no mesmo período. O hospital adota o sistema de portas abertas para pacientes em surtos psiquiátricos e recebe encaminhamentos de outras unidades de saúde. O tempo médio de internação varia de sete a 15 dias, visando à estabilização da crise psiquiátrica.

A unidade é referência em saúde mental no âmbito da Secretaria de Saúde do Distrito Federal, que é responsável por planejar e implementar políticas de promoção, prevenção e assistência à saúde. A SES tem como compromisso garantir condições adequadas para proteger e recuperar a saúde da população, controlar doenças endêmicas e parasitárias, e aprimorar a vigilância à saúde, visando a proporcionar melhor qualidade de vida aos residentes do DF. O HSVP desempenha um papel crucial nesse contexto, oferecendo serviços essenciais de saúde mental para a comunidade da região.

OBJETIVOS

- promover equidade racial e comunicação eficaz em saúde mental no Hospital São Vicente de Paulo, assegurando acesso igualitário para pacientes negros e pardos;
- avaliar práticas de comunicação;
- desenvolver materiais informativos sensíveis à cultura;
- capacitar profissionais em questões interculturais;
- sensibilizar pacientes e profissionais sobre equidade racial;
- avaliar impacto;
- elaborar diretrizes para continuidade.

METODOLOGIA

A fase metodológica de um projeto de intervenção é o alicerce sobre o qual se constrói a mudança planejada. Como afirmou Donald A. Schön, renomado autor na área de pesquisa e prática profissional, “a pesquisa e a prática são indissociáveis.” Essa afirmação ressoa especialmente em um projeto que visa melhorar a comunicação, abordar questões de racismo

e promover a saúde mental em um ambiente complexo como o Hospital São Vicente de Paulo (HSVP).

Nossa abordagem metodológica é profundamente influenciada pelo pensamento de Schön, que enfatiza a aprendizagem na ação, a reflexão na ação e a conexão entre teoria e prática. Isso se traduz em um processo de pesquisa-ação, onde a investigação e a ação são entrelaçadas de maneira sinérgica para promover a mudança.

FASES DA METODOLOGIA:

- Diagnóstico Inicial: começamos com uma avaliação abrangente das condições atuais no HSVP, que inclui a coleta de dados demográficos, a revisão da literatura sobre racismo e saúde mental, e a análise das práticas de comunicação existentes.
- Desenvolvimento da Intervenção: com base nos dados e nas melhores práticas identificadas, desenvolvemos o plano de intervenção, que envolve a criação de materiais educacionais, a definição de estratégias de treinamento e a concepção de campanhas de conscientização.
- Implementação: a próxima etapa é a implementação da intervenção, que inclui a realização de treinamentos para servidores, a distribuição de materiais educacionais para pacientes e a execução de campanhas de conscientização.
- Monitoramento e Avaliação: durante todo o processo, monitoramos de perto os indicadores-chave, coletamos dados sobre a percepção dos usuários, a frequência de eventos de conscientização e as interações entre servidores e pacientes.
- Reflexão e Adaptação: a pesquisa-ação requer reflexão constante, com base nos dados coletados, avaliamos a eficácia das intervenções e fazemos adaptações conforme necessário.
- Documentação e Disseminação: cada fase é cuidadosamente documentada para permitir uma análise aprofundada, com resultados e lições aprendidas a serem compartilhados em relatórios e apresentações.

A metodologia adotada é holística, reconhecendo que a mudança em um ambiente complexo como o HSVP exige uma abordagem multifacetada. Além disso, é sensível às necessidades dos usuários, considerando que muitos deles podem estar em tratamento e podem enfrentar desafios em sua capacidade de responder a pesquisas complexas. Portanto, a coleta de dados incluirá perguntas de múltipla escolha, escalas de classificação e questões abertas, adaptadas para facilitar a participação.

Em resumo, nossa metodologia de pesquisa-ação aborda a interseção entre racismo, comunicação e saúde mental no HSVP. Ela reconhece a importância de aprender enquanto agimos, refletir sobre a prática e manter um compromisso contínuo com a melhoria. Acreditamos que essa abordagem não apenas promoverá uma mudança significativa no ambiente do hospital, mas também contribuirá para o conhecimento sobre a relação entre equidade racial, comunicação e saúde mental.

RESULTADOS

Essas mudanças, embora modestas em escala, terão um impacto significativo na experiência dos usuários, no ambiente de trabalho dos servidores e na reputação da unidade de saúde mental na comunidade. Elas também servirão de base para futuras melhorias e iniciativas no HSVP e em outras unidades de saúde.

Para Usuários

- Atendimento Aprimorado: os usuários experimentarão um atendimento mais compassivo e compreensivo por parte dos profissionais de saúde, tornando sua experiência hospitalar mais positiva.
- Redução do Estigma: a conscientização sobre questões de equidade racial e comunicação pode contribuir para reduzir o estigma associado à busca de tratamento em saúde mental, incentivando mais pacientes a procurarem ajuda.

Para Servidores

- Sensibilidade Aprimorada: os servidores se tornarão mais sensíveis às questões de racismo e comunicação, impactando positivamente a interação com os pacientes.
- Melhoria na Capacitação: a formação em comunicação eficaz pode aumentar a eficiência e a qualidade do trabalho dos servidores.

Para o HSVP

- Melhoria na Reputação: o HSVP ganhará uma reputação como um Centro de Saúde Mental, comprometido com a equidade racial e comunicação eficaz, atraindo mais pacientes e profissionais talentosos.
- Eficiência Aprimorada: a comunicação melhorada e relacionamentos positivos resultarão em maior eficiência no atendimento da unidade.
- Impacto na Comunidade: o projeto influenciará positivamente a comunidade local, demonstrando o compromisso do HSVP com questões de equidade racial e saúde mental.

- Referência em Pesquisa: o HSVP se destacará como um local de pesquisa sobre a relação entre racismo, comunicação e saúde mental, contribuindo para o avanço do conhecimento nessa área.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FANON, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas**. Tradução de Renato da Silveira. Salvador: EDUFBA, 2008. Disponível em: https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2014/05/Frantz_Fanon_Pele_negra_mascaras_brancas.pdf. Acesso em setembro 2023.

FREYRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido**. 17ª ed. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1987. Disponível em: <https://cpers.com.br/wp-content/uploads/2019/10/Pedagogia-do-Oprimido-Paulo-Freire.pdf>. Acesso em setembro 2023.

GOUVEIA, Marizete. e ZANELLO, Valeska. **Saúde mental e racismo contra negros**: Produção bibliográfica brasileira dos últimos quinze anos. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 38(3), 450-464, 2018.

Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-37030003262017>. Acesso em setembro 2023.

PAVÃO, Ana Luiza Braz e WERNECK, Guilherme. Autoavaliação do estado de saúde: associação com fatores sociodemográficos, hábitos de vida, morbidade e experiência de discriminação racial em inquérito populacional no Brasil (Tese), UERJ, 2012 apud NUNES, Erivelton de Souza. **Discriminação racial e saúde mental: o que mostram as evidências empíricas?**. Nexo Jornal, 2023. Disponível em: <https://pp.nexojournal.com.br/opiniaio/2023/Discrimina%C3%A7%C3%A3o-racial-e-sa%C3%BAde-mental-o-que-mostram-as-evid%C3%AAs-emp%C3%ADricas>. Acesso em: setembro 2023.

WILLIAMS, David R. e MORRIS, Ruth Williams. “Effects of Discrimination on Socioeconomic Inequalities in Health”, volume 5, número 3, páginas 225-237 apud NUNES, Erivelton de Souza. **Discriminação racial e saúde mental: o que mostram as evidências empíricas?**. Nexo Jornal, 2023. Disponível em: <https://pp.nexojournal.com.br/opiniaio/2023/Discrimina%C3%A7%C3%A3o-racial-e-sa%C3%BAde-mental-o-que-mostram-as-evid%C3%AAs-emp%C3%ADricas>. Acesso em: setembro 2023. ☺

TRILHA DE CAPACITAÇÃO ANTIRRACISTA

BRASÍLIA - DF



CRISTIANE DA SILVA REIS

INTRODUÇÃO

Este projeto de intervenção tem o objetivo contribuir para promoção da igualdade racial no setor público em uma empresa que presta através da implementação de uma trilha de capacitação com temas relevantes para combater o racismo.

Considerando que até o momento não foi realizada nenhuma ação específica para atender as particularidades do eixo raça, essa trilha irá abordar conceitos e orientar diálogos sobre os seguintes temas: história dos negros no Brasil sob a perspectiva decolonial, racismo institucional e estrutural, ações necessárias para promover a mudança de cultura organizacional efetivamente diversa e antirracista.

PROBLEMA

A marginalização das pessoas negras é uma das faces do racismo e enquanto não houver uma sociedade que respeita o direito de todas as pessoas, as consequências disso, acompanham a pessoa negra em toda a sua vida.

Muitas pessoas negras são aprovadas no concurso, mas nas relações do dia a dia podemos perceber que há um abismo entre as pessoas brancas e negras, devido a trajetória da maioria da população negra no Brasil.

Isso gera um ambiente tóxico para pessoas negras e inviabiliza o fortalecimento da nossa identidade, pois muitos empregados não preenchem a autodeclaração sobre raça da maneira correta, e toda essa falta de conhecimento impede a implementação de ações

antirracistas nos projetos vinculados à Gestão de Pessoas.

JUSTIFICATIVA

Para elaborar ações antirracistas, que promovem a igualdade racial e que auxiliam na mudança de cultura organizacional, é necessário combater os reais problemas e para efetuar esse levantamento, as pessoas precisam saber e entender quais são os conceitos vinculados ao racismo.

É necessário que os empregados preencham a autodeclaração sobre raça, para que saibam efetivamente quantas pessoas negras existem na organização, onde elas estão, quais posições que ocupam, para que assim, ações que visam o desenvolvimento de pessoas negras sejam implementadas na empresa.

Há necessidade também dos empregados ficarem cientes sobre o que é racismo e como proceder se forem vítimas em algum momento.

ENTIDADE ORGANIZADORA

A trilha de capacitação será elaborada e implementada pela Gerência Nacional responsável

pelos temas Diversidade e Clima Organizacional.

OBJETIVO

O objetivo é promover o diálogo entre os colaboradores, iniciar o contato com a história da sociedade brasileira sob a perspectiva decolonial e fortalecer a identidade racial dos colaboradores para que as pessoas preencham a autodeclaração corretamente e partir disso, teremos um diagnóstico mais preciso para a implementação de ações que combatem o racismo e promovem a igualdade racial.

PÚBLICO-ALVO

O público-alvo são todos os empregados da Organização, o objetivo é que a trilha seja uma atividade obrigatória para todos.

METODOLOGIA

A proposta do projeto é disponibilizar um material para que todas as setores da empresa realizem uma Roda de Diálogo que irá abordar os seguintes temas:

- Breve história da sociedade Brasileira
- Como que os movimentos sociais não acompanham a população negra

- Quais são as mudanças que devemos implementar para combater o racismo.

Além disso, será disponibilizada uma Cartilha contendo palavras que devemos excluir de nosso cotidiano, atitudes que parecem normais, mas configuram racismo e canais de denúncia para quem for vítima de racismo na organização.

RESULTADOS ESPERADOS

- Aumentar a acurácia da autodeclaração racial no âmbito da empresa.
- Identificar a localização e posição das pessoas negras
- Viabilizar o desenvolvimento e implementação de ações que promovem a ascensão das pessoas negras na organização.

BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, Silvio. Racismo estrutural, São Paulo: Pólen, 2019.

BENTO, Cida. O Pacto da branquitude, 1ª Ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

NOGUERA, Renato, O Ensino de filosofia e a Lei 10.639, 1ª Ed. São Paulo: Pallas, 2015 ☺

**QUANTOS SOMOS?
RECENSEAMENTO ÉTNICO-
RACIAL DOS SERVIDORES DA
PREFEITURA DA CIDADE DO
RIO DE JANEIRO**

RIO DE JANEIRO - RJ



CYNTHIA VALLIM

RESUMO

Este projeto tem como objetivo desenhar solução para a ausência de informações sobre o perfil étnico-racial dos servidores da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro. Através desta intervenção pretende-se atualizar os dados raciais dos servidores, gerando um conjunto de dados que permita tanto as adequações legais necessárias, tanto a promoção de políticas para o desenvolvimento dos servidores negros.

INTRODUÇÃO

O debate sobre as questões raciais em recursos humanos na Administração Pública muitas vezes esbarra na falta de corpo de dados sobre o perfil dos próprios servidores. Por isso, o presente projeto de intervenção visa encaminhar solução para a ausência de informações

sobre o perfil étnico-racial dos servidores da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro (PCRJ), adequando os campos “raça-cor” e “tipo de classificação” do sistema ERGON³ às mudanças legais mais recentes.

As informações contidas nos campos supramencionados são fundamentais tanto para que a Administração Pública Municipal do Rio de Janeiro esteja adequada às exigências legais atualmente impostas no tocante ao cadastro de trabalhadores bem como para a garantia do desenvolvimento de políticas afirmativas e de desenvolvimento dos servidores pretos, pardos e indígenas no serviço público, amparado pelas exigências apresentadas a toda sociedade desde a promulgação da Lei Federal nº 12.288/2010, Estatuto da Igualdade Racial.

³ Sistema Informatizado de Recursos Humanos

Como produtos desta intervenção, pretende-se, além do conjunto de dados atualizado, elaborar um anuário do perfil étnico-racial dos servidores da cidade do Rio de Janeiro e um relatório de acompanhamento da política de cotas nessa capital desde o ano de 2012, além de, através da luz trazida a temática, contribuir para o desenvolvimento de lideranças negras e servidores mais aptos a trabalhar por uma cidade mais diversa.

PROBLEMA

O campo “raça-cor” presente no Sistema Informatizado de Pessoal ERGON, utilizado pela PCRJ, nem sempre foi de preenchimento obrigatório na tela de dados pessoais dos servidores. Com o advento do eSocial⁴, tais informações começaram a ser mapeadas e tratadas como obrigatórias,

4 O Decreto 8.373/2014, instituiu a obrigatoriedade do eSocial como Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas.

Segundo o art. 2º do decreto supracitado, o eSocial é o instrumento de unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por finalidade padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição.

Para a Administração Pública, a transmissão dos dados via eSocial passou a ser obrigatória desde julho de 2021.

mas admitindo-se o valor “Não Informado”.

Recentemente, a Lei 14.553/2023⁵, alterou os arts. 39 e 49 do Estatuto da Igualdade Racial, incluindo a obrigatoriedade dos registros da Administração Pública conterem “campos destinados a identificar o segmento étnico e racial a que pertence o trabalhador retratado no respectivo documento, com utilização do critério da autoclassificação em grupos previamente delimitados” (BRASIL, 2023).

Dessa forma, tornam-se necessários novos procedimentos e critérios para a coleta de informações relativas aos dados étnico-raciais, sendo fundamental a supressão do campo “não informado”, tal qual sugere a Portaria Conjunta RFB/MPS/MTE nº 44, de 11/08/2023, e conseqüentemente, o recenseamento dos servidores.

Ademais, impõe-se à Administração acompanhar o desenvolvimento da política afirmativa de cotas raciais para admissão em concurso

5 Lei 14553, 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.

público, prevista na Lei Municipal 5.695/2014 e, para isso, há a necessidade de criterioso preenchimento de tais dados.

JUSTIFICATIVA

A diversidade é um valor do Estado Brasileiro, sendo objetivo estabelecido na Carta Magna, em seu Art. 3º, IV⁶. Além disso, diversos regramentos infraconstitucionais complementam a temática a partir de olhares específicos como, por exemplo, o da questão étnico-racial, ora tratada.

Exemplo desses, o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº12.288/2010), premia o tema ora tratado visando “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” (BRASIL, 2010). Prevê, ainda, em seu Art. 4º, V, “a eliminação dos obstáculos históricos, socioculturais e institucionais

que impedem a representação da diversidade étnica nas esferas pública e privada” (IBIDEM).

No âmbito municipal, a Lei 5.695/2014, que dispõe sobre a reserva de cargos e empregos para negros e indígenas nos concursos públicos para provimento de cargos e empregos integrantes dos quadros permanentes de pessoal da administração direta e indireta do Município do Rio de Janeiro, estabelece em seu Art.7º⁷, a necessidade de promover o acompanhamento do resultado da política afirmativa prevista até 2024 (RIO DE JANEIRO (RJ), 2014), ano até o qual vigorará a norma.

Neste sentido, a Administração Pública Municipal não se vê isenta, mas imposta, em promover políticas internas de promoção da igualdade racial entre os servidores públicos atuantes nas mais diferentes frentes. No entanto, para a garantia de tais políticas é fundamental o conhecimento do perfil étnico-racial destes trabalhadores.

6 Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
(...)

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;

7 Art. 7º O sistema de cotas previsto nesta Lei vigorará por dez anos, cabendo à Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social promover o acompanhamento permanente dos seus resultados.

ENTIDADE ORGANIZADORA

O projeto apresentado foi concebido para desenvolvimento pela Coordenadoria Geral de Recursos Humanos, da Subsecretaria de Gente e Gestão Compartilhada, da Secretaria Municipal de Fazenda (FP/SUBGGC/CGRH), órgão matricial de Recursos Humanos da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro.

Esta Coordenadoria tem, entre as suas competências, as de estabelecer as políticas e diretrizes para a Gestão do Sistema de Recursos Humanos da Administração Direta e Indireta da PCRJ; coordenar, supervisionar, orientar e monitorar a execução dos projetos relacionados à área de Recursos Humanos; e regulamentar e normatizar os procedimentos administrativos relacionados à Gestão do Sistema de Recursos Humanos.

A FP/SUBGGC/CGRH contará, no desenvolvimento do projeto, com a parceria da IPLANRIO⁸ no desenvolvimento das soluções digitais para a coleta de dados

⁸ IPLANRIO / Empresa Municipal de Informática S.A. é a empresa municipal responsável por planejar, implantar, gerenciar e integrar os recursos de tecnologia da informação, necessários à gestão da Administração Municipal, conforme as políticas instituídas pelos órgãos competentes.

dos servidores e das Unidades Setoriais de Recursos Humanos de toda a Administração Direta, Autárquica e Fundacional da Cidade do Rio de Janeiro.

OBJETIVOS

Objetivo Geral:

Apresentar solução para a ausência de informações sobre o perfil étnico-racial dos servidores da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro.

Objetivos Específicos:

- Adequar o campo “raça-cor” do sistema ERGON às exigências legais mais recentes;
- Permitir aos servidores que atualizem seus dados de autodeclaração étnico-racial;
- Atualizar o campo “Tipo de Classificação”, referente ao cadastro de servidores cotistas, a fim de permitir o acompanhamento permanente dos resultados da política de cotas raciais;
- Elaborar um relatório de perfil étnico-racial dos servidores Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro;

- Elaborar um relatório de Execução da Política de Cotas na Administração Direta, Autárquica e Fundacional da Cidade do Rio de Janeiro.

PÚBLICO-ALVO

As ações apresentadas neste projeto contemplarão todos os servidores públicos atuantes na Administração Direta, nas Autarquias e nas Fundações da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro.

Entende-se como servidores, para fins deste projeto, todos aqueles que atuam nas esferas descritas acima com os seguintes tipos de vínculo: Estatutários, CLTistas, Aposentados do Serviço Público nomeados para cargo em comissão, Servidores ocupantes exclusivamente de Cargo em Comissão (extra-quadro), Servidor Público de outro ente/órgão à disposição da PCRJ e Estagiários.

METODOLOGIA

O projeto foi, inicialmente, concebido em 5 fases:

- a) Planejamento;
- b) Comunicação / divulgação;
- c) Recenseamento / atualização de campo “raça-cor”;

- d) Atualização de campo “Tipo de Classificação”;
- e) Tratamento de dados e produção de relatórios.

A fase de planejamento – já realizada – compreendeu a realização de *benchmarking*, levantamento de dados e requisitos legais atinentes à temática e os alinhamentos institucionais necessários à realização do projeto.

Dentre as experiências pesquisadas, destacam-se as realizadas pelo Poder Executivo da União e pelos órgãos que compõem o Poder Judiciário nas diferentes esferas no ano de 2023, de modo obrigatório e por adesão, respectivamente, e o Relatório de Execução da Política Pública Municipal de Cotas Raciais da SMDHC⁹ São Paulo. As melhores práticas destas experiências encontram-se incorporadas à metodologia deste projeto.

Para a fase de comunicação, serão desenvolvidas peças voltadas para o endomarketing, com foco na sensibilização para a temática e no chamamento para a ação de recenseamento. As peças serão encaminhadas para os e-mails

⁹ Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania

intitucionais dos servidores, bem como divulgadas nas áreas de trabalho dos computadores ligados à intranet da PCRJ e nas redes sociais institucionais. Avalia-se a possibilidade de utilização de notícia interna na capa do Diário Oficial.

Em relação à coleta de dados, será aplicado questionário remoto, com pergunta direta voltada para autodeclaração, da maneira como descrito abaixo:

1. Implantação de formulário na plataforma Carioca Digital, na área de acesso ao contracheque, com pergunta idêntica à contida no questionário básico do Censo 2022 aplicado pelo IBGE (item 4.01):

4.01 A COR OU RAÇA É:



1 - BRANCA 2 - PRETA 3 - AMARELA 4 - PARDA 5 - INDÍGENA

Se 4.01 igual a 5, passe para 4.03

Se (área indígena) e (questo 4.01 diferente de 5), siga para 4.02

Se (área quilombola) e (questo 4.01 diferente de 5), passe para 4.06

Se (área não indígena e não quilombola) e (questo 4.01 diferente de 5) e (idade menor ou igual a 5 anos), encerre o bloco e siga para 5.01

Se (área não indígena e não quilombola) e (questo 4.01 diferente de 5) e (idade maior que 5 anos), encerre o bloco e passe para 6.01

2. Liberação por 45 dias, a partir da data de disponibilização do contra- cheque do formulário online de recenseamento;
3. Disparo de e-mail alertando sobre o fim do prazo e a necessidade de atualização dos dados para os servidores que ainda não tiverem realizado o preenchimento nos últimos 15 dias do prazo sinalizado no item anterior;
4. Inserção dos dados coletados pelo preenchimento remoto no sistema ERGON;
5. Envio de relatório com o nome dos servidores que não atenderam ao chamado de preenchimento às Unidades Setoriais de Recursos Humanos, a fim de que sejam convocados a atualizar os dados.

Para a atualização do campo “Tipo de Classificação”, será feita a atualização da listagem de aprovados e providos nos concurso públicos realizados para todos os cargos da Administração Direta, autárquica e fundacional desde o ano de 2012 – data do início da política de cotas para o serviço público no

município do Rio de Janeiro¹⁰ – e o cruzamento destes dados com os atualmente preenchidos, para posterior atualização do campo no sistema ERGON.

Após a atualização de ambos os campos supramencionados serão elaborados dois relatórios com base nos dados extraídos do sistema, com intuito de dar publicidade aos dados encontrados no projeto.

RESULTADOS ESPERADOS

Ao final da intervenção proposta por este projeto espera-se como resultados práticos à administração municipal a adequação dos campos dos sistemas às exigências legais atuais e a possibilidade de extração de dados atualizados sobre o perfil dos servidores.

Além disso, é esperado que o projeto possa ser gerador de insumos para o estabelecimento de políticas de desenvolvimento para os servidores. De posse dos dados, será possível à administração

formular políticas específicas para o desenvolvimento de lideranças negras e gestão para a diversidade, por exemplo.

Também, como resultados deste projeto, serão gerados dois produtos. O primeiro deles será um anuário do perfil étnico-racial dos servidores da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro, discriminado por órgão e tipo de vínculo. O segundo, um relatório que visa apresentar um histórico da execução da política de cotas raciais na municipalidade desde o ano de 2012, evidenciando o impacto da entrada dos servidores cotistas no perfil atual dos servidores municipais

Por fim, espera-se também impactar os cariocas, mantendo um quadro de servidores cada vez mais aptos a lidar com a diversidade presente em nossa cidade e uma prefeitura mais eficiente, com equipes mais capazes e diversas.

BIBLIOGRAFIA

BRASIL. **Lei n. 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,

¹⁰ A Lei Municipal 5.695/2014 foi precedida pela Lei Municipal 5.401/2012 no que tange a temática de reserva de vagas para pessoas pretas, pardas e indígenas no serviço público municipal. A referida lei foi alvo de Ação Direta de Inconstitucionalidade, tendo sido julgado inconstitucional.

de 24 de novembro de 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em 12 jul. 2023.

Lei n. 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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14533.htm. Acesso em 05 ago. 2023.

[Constituição(1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 06 ago. 2023.

Decreto n. 8.373/2014, de 11 de dezembro de 2014. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência de República, Disponível em: [\[planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm\]\(http://planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm\). Acesso em 06 ago. 2023.](https://www.</p>
</div>
<div data-bbox=)

Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, Secretário-Executivo do Ministério da Previdência Social e Secretário-Executivo do Ministério do Trabalho e Emprego. Aprova a versão S-1.2 do leiaute e do Manual de Orientação do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais (eSocial).

Portaria Conjunta RFB/MPS/MTE nº 44, de 11 de agosto de 2023. Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=132735>. Acesso em 04 ago. 2023.

RIO DE JANEIRO (RJ). **Lei Municipal n. 5.695 de 27 de março de 2014.** Dispõe sobre a reserva de cargos e empregos para negros e índios nos concursos públicos para provimento de cargos e empregos integrantes dos quadros permanentes de pessoal da administração direta e indireta do Município do Rio de Janeiro e dá outras providências. Disponível em: <http://aplicnt.camara.rj.gov.br/APL/Legislativos/>

contlei.nsf/2ed241833ab-d7a5b8325787100687ec-c/2fb1a2b60dc9568c03257ca-9007630ce?OpenDocument. Acesso em 13 jul. 2023.

Lei Municipal n. 5.401 de 14 de maio de 2012. Dispõe sobre reserva de vagas para negros e índios nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos integrantes dos quadros permanentes de pessoal do Poder Executivo e das entidades da administração indireta do Município do Rio de Janeiro. Disponível em: <http://aplicnt.camara.rj.gov.br/APL/Legislativos/contlei.nsf/b24a2da5a077847c-032564f4005d4bf2/729e7694df-56f54b032579ff006a548e?OpenDocument>. Acesso em: Acesso em 13 jul. 2023.

SÃO PAULO (SP). Secretaria Municipal de Direito Humanos e Cidadania. Relatório de Execução da Política Pública Municipal de Cotas Raciais. São Paulo, 2023. Disponível em: https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/direitos_humanos/IGUALDADE_RACIAL/PUBLICACOES/Relatorio%20PPC%20-%202022.pdf. Acesso em 10 jul. 2023. ©

**POSSIBILIDADES COMERCIAIS
DO AFROTURISMO,
A ORALIDADE E A
CONTRIBUIÇÃO NEGRA
E INDÍGENA NA HISTÓRIA
DE SÃO ROQUE**

SÃO ROQUE - SP



INTRODUÇÃO

O racismo estrutural, uma vez que faz parte das estruturas que sustentam uma sociedade, se torna cultural. Tal qual a cultura, que se define pelo conjunto de hábitos e costumes de um povo, assim ocorre com o racismo, que por sua vez se resume nas habituais práticas discriminatórias, entrelaçadas aos hábitos do indivíduo brasileiro, que resultam na marginalização e apagamento de etnias e culturas.

No que se refere às pessoas pretas e descendentes de povos escravizados em solo brasileiro, os prejuízos dessa cultura discriminatória resultaram em uma grande maioria da sociedade, que apesar da maioria quantitativa, detém a minoria representativa, ou seja, nos espaços de poder e decisão é mínima, e às vezes nula sua participação.

Por essa razão, se torna necessária a implementação de programas de conscientização e que visam a coibição das práticas que favorecem a desigualdade racial, bem como a elaboração e fomento de projetos que promovam a equidade das raças e a preservação dos seus costumes e culturas.

O projeto em tela é peça obrigatória a conclusão do Programa de Formação de Lideranças Negras e Indígenas – “Ubuntu”, com apoio da Vetor Brasil, para o qual apresento proposta que tem como finalidade, abordar a contribuição histórica e cultural dos povos negros e indígenas em São Roque através de levantamentos históricos, catalogação de dados eventos, locais e patrimônios, bem como a elaboração de material que poderá ser aplicado junto ao plano de ensino municipal em observação a Lei Federal 10.639/2003.

PROBLEMA

São Roque ostenta com orgulho suas influências italianas e portuguesas, contudo é evidente a contribuição negra e indígena, que assim como em todo o Brasil, sofreram os efeitos do apagamento cultural.

Para além dos tradicionais sobrenomes italianos, nomes indígenas e africanos dão nomes às ruas, córregos e bairros da cidade. Não obstante, existem patrimônios como a igreja de São Benedito [1], reservada antigamente à população negra, à Casa Grande e Capela de Santo Antônio [2], propriedade que pertenceu a personagens como Fernão Paes de Barros, Barão de Piratininga e o escritor Mário de Andrade, que tem em sua estrutura, comprovantes de segregação racial, a , que embora em condições precárias, preservam parte das estruturas, além da população quilombola e a devoção à Nossa Senhora do Carmo [3], símbolo sagrado a quem os escravizados atribuíram sua libertação.

Diante deste patrimônio histórico, não há investimento em culturas relacionadas aos descendentes

de povos aquilombados, o que se comprova pela inobservância do Poder Público quando da preservação e do reconhecimento das terras quilombolas, e do estado de degradação em que se encontram a Casa Grande e Senzala, se comparados aos patrimônios que remetem a influência dos imigrantes italianos.

JUSTIFICATIVA

O projeto de intervenção que aqui se apresenta , tem por finalidade atuar na preservação histórica e cultural do município, equiparando as contribuições negras e indígenas, bem como fortalecer e propiciar o empreendedorismo de pessoas pretas no turismo, viabilizando meios de renda e independência econômica de modo que participem das sociedades organizadas, e tenham por assim garantidas a representatividade em associações de turismo e conselhos municipais.

Ademais, é desejoso que a contribuição negra e indígena seja catalogada e devidamente preservada a fim de que, a partir dos registros, ocorra a inclusão da história por esta perspectiva no plano municipal de ensino em

SÃO ROQUE - SP

observação ao disposto pela Lei Federal 10.639/2003, inserindo no contexto da história de desenvolvimento do município, não somente a perspectiva da escravização, mas abrangendo a resistência, o folclore, as crenças e as influências nos hábitos atuais.

ENTIDADE ORGANIZADORA

O município possui roteiros turísticos com diversas finalidades, sendo elas: gastronômicas, religiosas, compras, esportes e hotelaria, que embora fomentados pelo Poder Público, tiveram início a partir da organização da sociedade civil, na qual pessoas com atividades em comum se associaram, de modo a garantir sua representatividade no Conselho Municipal de Turismo que detém como prerrogativa, balizar as decisões do Poder Executivo Municipal quanto à aplicação das verbas destinadas ao Turismo.

Isto posto, uma vez organizados e associados, com suas atividades comerciais voltadas ao turismo, e ainda, com o tombamento dos patrimônios materiais, poderão receber apoio do Poder Público, assim como terão poder de

decisão, uma vez que poderão se fazer representar no Conselho Municipal, decidindo o destino de verbas e repasses com finalidade de promoção à cultura e turismo.

Para viabilização e implementação de todas as intenções deste projeto está prevista a participação do Departamento de Educação e Cultura, no que se refere ao planejamento e inclusão do conteúdo no Plano Municipal de Ensino, e a participação do Departamento de Turismo, Desenvolvimento Econômico e Lazer para auxiliar, instruir e fomentar atividades turísticas com potencial para exploração comercial.

OBJETIVO


De modo geral, a pretensão é ampliar a oferta de turismo.

Especificamente, objetiva-se: reconhecer a contribuição negra e indígena, incluindo-a no Plano de Ensino Municipal; possibilitar a exploração comercial, criando um roteiro turístico; implementar um centro de memória que preserve a oralidade, característica das culturas afro e indígena.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

P. d. E. T. d. S. Roque, “Turismo São Roque,” [Online]. Available: <https://www.turismo.saoroque.sp.gov.br/-igreja-de-sao-benedito/>. [Acesso em 18 Setembro 2023].

P. D. E. T. D. S. ROQUE, “TURISMO SÃO ROQUE,” [Online]. Available: <https://www.turismo.saoroque.sp.gov.br/-sítio-e-capela-de-santo-antonio/>. [Acesso em 18 Setembro 2023].

R. F. d. OLIVEIRA e G. J. d. O. BASTOS, “Portal de Periódicos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo (IFSP),” [Online]. Available: <http://www.revistaifspsr.com/v7n23p50-67.pdf>. [Acesso em 18 Setembro 2023]. 

GRUPO DE ESTUDOS XICA MANICONGO

BRASÍLIA - DF



DANDARA BAÇA DE JESUS LIMA

TEMA DE PESQUISA

Interseccionalidade dos direitos das pessoas LGBTQIAPN+

RESUMO

Grupo de estudos e de fortalecimento de vínculos entre os trabalhadores LGBTQIAPN+ da Defensoria Pública da União, realizado mediante rodas de conversa realizadas via Teams, com objetivo de democratizar a informação sobre os direitos da população LGBTQIAPN+ na contemporaneidade. O grupo tem como público-alvo as pessoas LGBTQIAPN+ que atuam na instituição, os defensores dos direitos humanos e profissionais da área, meio e fim que devem interseccionar nas suas ações as vulnerabilidades advindas da heteronormatividade compulsória sobre as pessoas dissidentes de gênero e orientação sexual.

INTRODUÇÃO

O grupo de estudos Xica Manicongo surge com a necessidade de fortalecer os direitos humanos para a LGBTQIAPN+, devido à constante situação de ameaça aos direitos dessa população, aumentados pela ascensão da extrema-direita ao poder (GUIMARÃES, 2023; MENDOS, 2020). A identidade de gênero e orientação sexual é interseccionada com a questão racial, representando uma dupla barreira na sociedade racializada. Pessoas negras desta comunidade são mais vulneráveis aos efeitos dessa violência disseminada, e por isso é importante fortalecer o vínculo dessa comunidade dentro de uma instituição protetora dos direitos humanos, e estudar a situação deste direito para que possam ser feitos melhores atendimentos à população, entre eles os refugiados,

em decorrência da identidade de gênero e orientação sexual.

PROBLEMA

O Instituto Internacional sobre Raça, Igualdade e Direitos Humanos e a Revista Estudos Transviades (2021) publicaram estudo sobre as transmasculinidades, no qual fizeram memória dos efeitos sobre a população LGBTQIAPN+ das ações do governo federal eleito em 2018. A fala estereotipada da então Ministra da Mulher, Família e Direitos Humanos- Damares Alves, de que “meninos vestem azul e meninas vestem rosa” reproduz o discurso da chamada “ideologia de gênero”. O relatório ainda relembra o impedimento de financiamento da Ancine para filmes com temática LGBTQIAPN+ e a retirada de HQs com beijo entre homens da Bienal do Livro.

A Câmara dos Deputados resgatou o Projeto de Lei 580/2007 (BRASIL, 2023), de autoria do então deputado federal Clodovil Hernandes (PTC-SP) cujo objetivo é alterar a Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, para dispor sobre o contrato civil de união homoafetiva. A eventual aprovação deste projeto irá representar perda

de outros direitos já conquistados pela população LGBTQIAPN+, como a proibição de que membros do Ministério Público se recusem a celebrar uniões homossexuais, a adoção e o casamento igualitário (BATISTA, 2023).

A história de acesso a direitos da população LGBTQIAPN+ é de muitas lutas e retrocessos. Somente em 2016 transitou em julgado a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF n.º 291 que julgou o art. 235 do Código Penal Militar que previa o crime de “pederastia ou outro ato de libidinagem”.

A epidemia da transfobia operada pela necro-Trans-política segue firme no Brasil, esta situação tem sido sistematicamente documentada pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais que apurou que entre os anos de 2017 e 2022, houveram 912 (novecentos e doze) assassinatos de pessoas trans e não binárias brasileiras (BENEVIDES, 2023, p. 26). A necro-Trans-política também tem viés racial, fruto dos efeitos sobrepostos do racismo, sendo a população trans negra a que tem maiores chances de ser assassinada.

A situação de declínio de direitos de pessoas homossexuais demonstra a necessidade de se dialogar e disseminar informações, principalmente no interior de uma instituição, com a missão institucional de defesa dos direitos humanos.

JUSTIFICATIVA

A Defensoria Pública da União, a despeito da sua missão constitucional, como um elemento do Estado, se estrutura pela “supremacia branca”, o imperialismo, o sexismo e o racismo. Essa estrutura é formada pela estrutura social e perpetuada pelos mecanismos de seleção dos colaboradores que atuam na área fim e meio. O artigo 134 da Constituição Federal de 1988 define como áreas de competência da Defensoria Pública a orientação jurídica, a promoção dos direitos humanos e a defesa, em todos os graus, judicial e extrajudicial, dos direitos individuais e coletivos, de forma integral e gratuita, aos necessitados (BRASIL, 2021). Para alcançar os objetivos dessa competência precisa que esteja internamente composta por profissionais que compreendam as necessidades das pessoas atendidas e tenham liberdade

de expressão da diversidade de orientação sexual e identidade de gênero.

A intervenção proposta tem o fito de inserir na visão a situação dos direitos dessa população que estão longe de um estado de permanência. São direitos que estão em contínuo ataque, principalmente pelas pautas de costumes que estão cada vez mais fortalecidas pela representação majoritária de indivíduos conservadores nos espaços de decisão.

ENTIDADE ORGANIZADORA

O Grupo será desenvolvido pela Biblioteca Benedito Gomes Ferreira, vinculada à Escola Nacional da Defensoria Pública da União - ENADPU. A Escola tem a missão institucional de criar oportunidades formativas para os colaboradores da instituição e a Biblioteca tem o objetivo de disseminar informações sobre direitos humanos, a junção dos objetivos institucionais será um dos meios para atrair o público para participar das atividades do grupo. A ENADPU emite certificados e estes serão gerados visando incentivar a participação dos colaboradores.

OBJETIVOS: GERAL E ESPECÍFICOS

Objetivo Geral:

Disseminar informação sobre direitos humanos da população LGBTQIAPN+

Objetivos Específicos:

- Fortalecer a atuação da Defensoria Pública da União na defesa dos direitos da população LGBTQIAPN+
- Construir uma comunidade LGBTQIAPN+ na Defensoria Pública da União
- Reconhecer a situação dos direitos comunidade LGBTQIAPN+ na Defensoria Pública da União

PÚBLICO-ALVO

- Comunidade LGBTQIAPN+ na Defensoria Pública da União.
- Defensores de direitos humanos.
- Profissionais atuantes nas áreas meio e fim da DPU.

METODOLOGIA

Rodas de conversa realizadas pelo Teams sem gravação e sem transmissão para o YouTube

Duração: 60 minutos

Rotina: O facilitador terá que escolher uma bibliografia para ser disseminada ao grupo e ser introdutória ao tema. Este terá 15 minutos para expor suas ideias e com uso de técnicas de facilitação, comunicação e interação, com o apoio da organizadora do grupo, irá chamar os participantes para aprofundar a reflexão por meio de perguntas orientadoras para estimular a discussão. Os participantes deverão levantar a mão para abrir a fila e terão 5 minutos para intervenções. Durante o encontro serão registradas as indicações de material para disseminação ao grupo. Será criado um grupo no Teams para facilitar a comunicação com os participantes do grupo.

Os temas propostos para os encontros do Grupo de estudos Xica Manicongo visam apresentar um panorama introdutório da situação dos direitos das pessoas LGBTQIAPN+ e construir reflexões propositivas e interseccionais no ambiente da DPU.

RESULTADOS ESPERADOS

- Inserir equidade da comunidade LGBTQIAPN+ na atuação da Defensoria Pública da União.
- Provocar o engajamento institucional na defesa dos direitos LGBTQIAPN+.
- Inserir a interseccionalidade dos direitos LGBTQIAPN+ nas práticas das áreas meio e finalísticas.
- Construir comunidade interna de reflexão, pesquisa, monitoramento e ações em volta dos direitos LGBTQIAPN+.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BATISTA, Lívia. **Direito em risco?** Câmara resgata PL sobre casamento de pessoas do mesmo gênero. Diadorim, 2023. Disponível em: <https://adiadorim.org/noticias/2023/04/direito-em-risco-camara-resgata-pl-sobre-casamento-de-pessoas-do-mesmo-genero/>. Acesso em: 09 set. 2023

BENEVIDES, Bruna G. **Dossiê:** assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras

em 2022. Brasília, DF: Distrito Drag; Associação Nacional de Travestis e Transexuais, 2023. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2023/01/dossieantra2023.pdf>. Acesso em: 09 set. 2023

BRASIL. Defensoria Pública da União. **Instituição Nacional de Direitos Humanos:** DPU - INDH Brasil. Brasília, 2021. Disponível em: https://direitoshumanos.dpu.def.br/wp-content/uploads/2021/12/portfolio_dpu_indh_port.pdf. Acesso em: 09 set. 2023

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Árvore de apensados de PL 580/2007.** Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/346155/arvore-de-apensados>. Acesso em: 09 set. 2023

GUIMARÃES, Nicoli Gonzaga. **Retrocesso nos direitos LGBTQIA+ no mundo.** Politize, 2023. Disponível em: <https://www.politize.com.br/retrocesso-nos-direitos-lgbtqia/>. Acesso em: 09 set. 2023

INSTITUTO INTERNACIONAL SOBRE RAÇA, IGUALDADE E DIREITOS HUMANOS; REVISTA ESTUDOS TRANSVIADES. **A**

dor e a delícia das transmasculinidades no Brasil: das invisibilidades às demandas. Rio de Janeiro: Instituto Internacional sobre Raça, Igualdade e Direitos Humanos, 2021. Disponível em: <https://revistaestudostransviades.files.wordpress.com/2021/11/relatorio-a-dor-e-a-delicia-das-transmasculinidades-no-brasil.pdf>. Acesso em: 09 set. 2023

INSTITUTO INTERNACIONAL SOBRE RAÇA, IGUALDADE E DIREITOS HUMANOS; PORTO, Isaac. **Qual é a cor do invisível?** A situação de direitos humanos da população LGBTI negra no Brasil. Rio de Janeiro: Instituto Internacional sobre Raça, Igualdade e Direitos Humanos, 2020. Disponível em: https://raceandequality.org/wp-content/uploads/2023/07/FINAL_dossie-lgbti-brasil-ebook.pdf. Acesso em: 09 set. 2023

MENDOS, Lucas Ramon, et al. **State-sponsored homophobia 2020:** global legislation overview update. Geneva: ILGA, 2020. Disponível em: https://ilga.org/downloads/ILGA_Mundo_Homofobia_de_Estado_Actualizacion_Panorama_global_

[Legislacion_diciembre_2020.pdf](#). Acesso em: 09 set. 2023

PRETES, Érika Aparecida; VIANNA, Túlio. **História da criminalização da homossexualidade no Brasil:** da sodomia ao homossexualismo. Belo Horizonte: Vetust-Up, 2013. Disponível em: <https://vetustup.files.wordpress.com/2013/05/historia-da-criminalizacao-da-homossexualidade-no-brasil-da-sodomia-ao-homossexualismo-t-c3balio-l-vianna.pdf>. Acesso em: 09 set. 2023

PÚBLICO – ALVO

O impacto deste projeto pretende alcançar turistas interessados no segmento de turismo cultural, alunos do ensino fundamental da rede de ensino do município; empreendedores que atuam no segmento cultural e turístico; guias turísticos e responsáveis por casas religiosas; e outros espaços que tenham em seu cronograma de atividades, festejos e atividades relacionadas ao desenvolvimento histórico-cultural, ou que sincretizam com os festejos tradicionais de São Roque. ☺

SANKOFA: FORMAÇÃO DE LIDERANÇAS NEGRAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS NO GOVERNO DE SERGIPE

ARACAJU - SE



DANIEL LEMOS & YURI NORBERTO

INTRODUÇÃO

O Brasil é marcado pela colonização e racismo que oprime a população negra em muitos aspectos. Este projeto visa promover a decolonização, desmantelando estruturas coloniais que perpetuam desigualdades e violência racial em Sergipe.

A motivação surge do Brasil profundamente desigual para a população negra, que enfrenta pobreza, violência, falta de acesso à educação, saúde, cultura e direitos humanos. Os negros são sub-representados nos espaços de poder, resultado do legado da escravidão e colonialismo que negou a contribuição negra à nação.

O termo “sankofa” representa nossa missão de resgatar a cultura e história negra para construir um futuro melhor. “Sankofa” expressa a necessidade de valorizar a herança

cultural dos povos africanos e afrodescendentes, resistindo ao passado para um futuro mais justo.

Para fomentar a consciência negra, adotamos uma perspectiva decolonial que desafia o racismo e discriminação. A pedagogia decolonial promove educação antirracista, estimulando líderes negros a reivindicar direitos e contribuir para um projeto inclusivo.

O projeto capacita líderes negros a implementar políticas públicas eficazes usando a gestão ágil, tornando processos mais eficientes e flexíveis. A gestão ágil promove colaboração, inovação e autonomia.

Esperamos que este projeto capacite líderes negros a influenciar políticas públicas em Sergipe, avançando para uma sociedade mais justa e igualitária.

PROBLEMA

Como promover a equidade racial e combater as profundas desigualdades enfrentadas pela população negra no estado de Sergipe, especialmente em relação ao acesso à educação, saúde, cultura, e à representatividade política, por meio da formação de lideranças negras e da implementação de políticas públicas, utilizando uma abordagem decolonial e métodos de gestão ágil?

Esta pesquisa visa entender como a capacitação de líderes negros, aliada a uma perspectiva decolonial e à gestão ágil, pode contribuir para a criação e implementação de políticas públicas eficazes que atendam às necessidades da população negra em Sergipe, com o objetivo de reduzir as desigualdades raciais e promover uma sociedade mais inclusiva e equitativa.

JUSTIFICATIVA

O projeto se justifica pela necessidade de enfrentar a desigualdade racial que persiste no Brasil, um país que passou mais tempo escravizando africanos e seus descendentes do que garantindo a sua liberdade (SCIELO, 2022).

Apesar de os negros somarem 56% da população brasileira (BBC, 2020), eles ainda sofrem com o racismo, a violência, a exclusão e a discriminação em diversas áreas da vida social, como educação, saúde, trabalho, cultura e política. Essa situação revela o legado histórico da escravidão, do colonialismo e da opressão que marcou a trajetória dos povos africanos e afrodescendentes no Brasil (IBGE, 2000).

Diante desse cenário, é fundamental formar lideranças negras que possam atuar na defesa dos seus direitos, na valorização da sua identidade e na transformação da sua realidade. O projeto visa capacitar jovens negros e negras para que se reconheçam como sujeitos históricos e políticos, que se inspirem nas lutas e nas conquistas dos seus ancestrais e que se engajem na construção de um futuro mais justo e equitativo para o seu povo. O projeto também busca promover a conscientização da sociedade brasileira sobre o racismo e suas consequências, bem como estimular o respeito e o diálogo entre as diferentes culturas que compõem o país.

O projeto se baseia no conceito africano de sankofa, que significa “volte e pegue”, expressando a ideia de que é preciso resgatar e valorizar a história e a cultura dos povos africanos e afrodescendentes para construir um futuro melhor. Sankofa é um símbolo de resistência, de orgulho e de aprendizado com o passado (SEGREDOS DO MUNDO, 2021).

ENTIDADE ORGANIZADORA

Secretaria de Estado da Educação

OBJETIVOS

Objetivo Geral:

Formar líderes negros capacitados para implementar políticas públicas em Sergipe, utilizando abordagens de decolonização, consciência negra, empoderamento e gestão ágil.

Objetivos Específicos:

1. Desenvolver a consciência negra e decolonial entre líderes negros, explorando história, cultura e identidade afro-brasileira em atividades formativas.
2. Capacitar líderes negros para o empoderamento e engajamento político, promovendo

autoconhecimento, pensamento crítico e cidadania ativa por meio de oficinas.

3. Habilitar líderes negros na gestão ágil de projetos por meio de cursos que aplicam os princípios e práticas da gestão ágil às políticas públicas.

PÚBLICO ALVO

O Programa Sankofa é destinado a servidores públicos efetivos da administração pública estadual, do Poder Executivo, autoidentificados como pessoas negras, com perfil, potencial e motivação para o exercício da liderança.

METODOLOGIA

A metodologia deste projeto de intervenção se baseia em três eixos principais: a formação em decolonialidade e consciência negra, a formação em empoderamento e participação política e a formação em gestão ágil de projetos.

Cada eixo será desenvolvido por meio de atividades formativas que envolvem diferentes estratégias pedagógicas, tais como: palestras, debates, oficinas, dinâmicas, jogos, estudos de caso, simulações, mentorias e visitas técnicas.

A formação em decolonialidade e consciência negra tem como objetivo desenvolver a identidade, a autoestima e o orgulho dos participantes como pessoas negras, bem como ampliar o seu conhecimento sobre a história, a cultura e as lutas do povo negro no Brasil e no mundo.

Essa formação se inspira na pedagogia decolonial, que propõe uma educação que questione e rompa com as estruturas coloniais que oprimem e silenciam as vozes e as sabedorias dos povos subalternizados (CANDAU, 2012).

Nesse sentido, a formação buscará valorizar e resgatar as contribuições dos povos africanos e afro-brasileiros para a construção da sociedade brasileira, bem como reconhecer e combater as diversas formas de racismo que afetam a população negra.

A formação em empoderamento e participação política tem como objetivo capacitar os participantes para que eles possam exercer o seu papel de cidadãos ativos e agentes de transformação social. Essa formação se baseia no conceito de empoderamento, que pode ser entendido como “um processo pelo qual os indivíduos

ou grupos aumentam sua capacidade de influenciar as decisões que afetam suas vidas” (BERTH, 2018, p. 23). Nesse sentido, a formação buscará estimular o autoconhecimento, o pensamento crítico, a comunicação assertiva, a liderança colaborativa e a articulação política dos participantes.

A formação em gestão ágil de projetos tem como objetivo habilitar os participantes para que eles possam planejar, executar, monitorar e avaliar os projetos de forma ágil e eficaz, levando em conta as especificidades e os desafios do contexto das políticas públicas.

Essa formação se baseia na metodologia do ProLíder, que é considerado um dos maiores programas de capacitação de lideranças do Brasil. O ProLíder utiliza os princípios e as práticas da gestão ágil aplicados ao contexto social, buscando promover a inovação, a flexibilidade e a adaptação às mudanças (MOVER; EF EDUCATION FIRST; INSTITUTO FOUR, 2022). Nesse sentido, a formação buscará ensinar aos participantes as ferramentas e as técnicas da gestão ágil, tais como: Canvas, Scrum, Kanban, Design Thinking, Lean Startup, entre outras.

RESULTADOS ESPERADOS

Após a implementação bem-sucedida deste projeto de formação de lideranças negras em Sergipe, espera-se uma série de resultados significativos que abordem as profundas desigualdades enfrentadas pela população negra. A longo prazo, se a intervenção for sustentada, podemos antecipar mudanças transformadoras na sociedade:

○ **Equidade Racial e Acesso a**

Serviços: Espera-se que as lideranças negras, devidamente capacitadas, possam influenciar a implementação de políticas públicas que garantam o acesso igualitário à educação, saúde, cultura e outros serviços essenciais. Isso deve resultar em uma melhoria significativa na qualidade de vida da população negra em Sergipe.

○ **Conscientização e**

Reconhecimento: A formação com foco na consciência negra e na perspectiva decolonial deverá promover um maior entendimento das raízes culturais e históricas da população negra. Isso contribuirá para o

reconhecimento da importância da cultura afro-brasileira na sociedade, combatendo estereótipos prejudiciais.

○ **Participação Política e Representatividade:**

A capacitação de líderes negros deve aumentar sua participação em espaços de poder e decisão. Isso pode levar a um aumento significativo na representatividade política da comunidade negra, resultando em políticas mais inclusivas e sensíveis às questões raciais.

○ **Transformação Social:**

Ao capacitar líderes negros como agentes de mudança, esperamos que a intervenção resulte em transformações sociais mais amplas em Sergipe. Isso pode incluir uma sociedade mais justa, menos discriminatória e mais receptiva à diversidade racial.

○ **Gestão Ágil e Eficiência:**

A implementação da gestão ágil nas políticas públicas deve aumentar a eficiência na prestação de serviços e na execução de projetos. Isso pode levar a uma melhor

alocação de recursos e resultados mais positivos para a população.

A longo prazo, a continuação e expansão dessa intervenção podem catalisar uma mudança cultural e estrutural mais profunda em Sergipe. Isso inclui uma redução significativa nas desigualdades raciais, uma sociedade mais antirracista e inclusiva, e um ambiente onde todos os cidadãos, independentemente de sua origem racial, possam desfrutar de igualdade de oportunidades e direitos.

METODOLOGIA

Em tratando-se de cultura negra e indígena, observamos uma peculiaridade, a ausência de registros documentais, sendo boa parte destas culturas patrimônios imateriais, nos quais os conhecimentos, ritos e sabedorias foram transmitidos pela oralidade - a contação de histórias, causos e lendas, logo a elaboração deste projeto, a inspiração e a primeira etapa de execução, inclui pesquisa de campo e contato pessoal com as matriarcas, responsáveis por terreiros e associações, que ainda resistem contando histórias dos tempos passados.

Na segunda etapa, buscar-se-á por projetos patrocinados por iniciativas do poder público ou não governamentais, “cases de sucesso” com a finalidade de proporcionar conhecimentos concernentes ao empreendedorismo negro e gestão de negócios, visando que os empreendedores deste segmento alcancem estabilidade econômica em seus projetos.

Por fim, auxiliar e instruir a criação de uma associação turística e elaborar por intermédio do Poder Público a implementação de um centro de memória audiovisual, que reproduza por imagem, som e qualquer outro meio disponível a história negra e indígena, assim como são preservadas as influências culturais outras, festejadas no município.

REFERÊNCIAS

- BERTH, Joice. O que é empoderamento? Belo Horizonte: Letramento; Justificando; 2018.
- CANDAU, Vera Maria. Pedagogia decolonial e educação antirracista e intercultural no Brasil. Educação & Realidade. Porto Alegre: v. 37 n. 1 p. 15-33 jan./abr. 2012.
- CANDAU, Vera Maria. Pedagogia decolonial e educação antirracista

e intercultural no Brasil. Educação & Realidade. Porto Alegre: v. 37 n. 1 p. 15-33 jan./abr. 2012.

DICIONÁRIO DE SÍMBOLOS. Sankofa: significado desse símbolo africano. Disponível em: <https://www.dicionariodesimbolos.com.br/sankofa-significado-desse-simbolo-africano/>. Acesso em: 12 ago. 2023.

GRUPO MULHERES DO BRASIL. Sankofa: volte e pegue. Disponível em: <https://www.grupomulheresdobrasil.org.br/sankofa-volte-e-pegue/>. Acesso em: 10 ago. 2023.

INSTITUTO UNIBANCO. Antirracista deve ser compromisso da gestão. Boletim Gestão Escolar para Resultados nº 71 novembro/2021.

MOVER; EF EDUCATION FIRST; INSTITUTO FOUR. MOVER faz parcerias para formação da primeira turma exclusiva de lideranças negras. Mundo Negro. Disponível em: <https://mundonegro.inf.br/mover/mover-faz-parcerias-para-formacao-da-primeira-turma-exclusiva-de-liderancas-negras/>. Acesso em: 12 ago. 2023.

SEGREDOS DO MUNDO. Sankofa, o que é? Origem e o que representa para a história. Disponível em: <https://segredosdomundo.r7.com/sankofa-significado-simbolo/>. Acesso em: 09 ago. 2023.

BBC. Em seis áreas, a desigualdade racial no Brasil e nos EUA, palco de protestos antirracistas. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-52916100>. Acesso em: 14 ago. 2023.

IBGE. População negra no Brasil. Disponível em: <https://brasil500anos.ibge.gov.br/territorio-brasileiro-e-povoamento/negros/populacao-negra-no-brasil>. Acesso em: 14 ago. 2023.

SCIELO. Movimentos negros no Brasil e os cenários de luta por direitos humanos. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/ntytgZqBG5wffjyVDC9Q79b/>. Acesso em: 14 ago. 2023.

SEGREDOS DO MUNDO. Sankofa, o que é? Origem e o que representa para a história. Disponível em: <https://segredosdomundo.r7.com/sankofa-significado-simbolo/>. Acesso em: 14 ago. 2023

Slides:

PERFIL DA NOVA CÂMARA ESCANCARA DESIGUALDADES SOCIAIS; Disponível em: <https://congressoemfoco.uol.com.br/area/congresso-nacional/perfil-da-nova-camara-escancara-desigualdades-sociais/>

DESIGUALDADES SOCIAIS POR COR OU RAÇA NO BRASIL; Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/21039-desigualdades-sociais-por-cor-ou-raca-no-brasil.html>

Violência e racismo: novas faces de uma afinidade reiterada; Disponível em: <https://journals.openedition.org/revestudsoc/10010>

Racismo no Brasil; Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/sociologia/racismo-no-brasil.htm>. ☺

**REDE ANANSE:
POTENCIALIZANDO
LIDERANÇAS FEMININAS
NEGRAS**

RIO DE JANEIRO – 2023



**DANIELLE PAULA DE JESUS DE SOUZA
& JOANA ELISA COSTA OSCAR**

RESUMO

O projeto de intervenção propõe a criação de um censo, uma ferramenta de análise, uma rede de conexões e um programa de monitoramento com foco no desenvolvimento de mulheres negras como lideranças no âmbito da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro. Inspiradas nos símbolos Adinkra, a sabedoria ancestral da África Ocidental - dos povos Ashanti, de Gana; Ananse Ntontan é símbolo da sabedoria, da criatividade, do engenho, e das complexidades da vida. Ananse corresponde também a uma lenda na qual Ananse – a aranha, vivia num mundo antigo, onde não havia histórias, mas ao descobrir que no céu havia um baú cheio de histórias guardado por Deus, tece uma teia até o céu, vence um desafio

imposto por Deus e passa a ser a guardiã do baú. Ao chegar à terra, através de suas teias, a aranha abre o baú, as histórias fogem e se espalham por toda a terra.

Essa lenda se configura como uma metáfora poderosa, na qual conferimos à aranha o poder de tecer, mover-se e tornar-se dona do espaço e dos caminhos através das suas teias. A corroboramos com Angela Davis, compreendendo que as mulheres pretas são a base e ao se moverem, movem toda a sociedade, reafirmamos o compromisso em construir uma ação efetiva que permita às mulheres negras servidoras públicas a possibilidade de tecer sua própria teia-rede, mobilizando-se e movendo-se intencionalmente no ambiente institucional.

INTRODUÇÃO

A Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro tem como meta transformar o Rio em uma cidade referência em equidade de gênero. Para tal, reconstitui uma Secretaria Especial de Políticas e Promoção da Mulher, cujos eixos temáticos são: Autonomia econômica; Saúde integral da mulher e cuidados; Liderança de mulheres na Gestão Pública; Enfrentamento às violências; Direito à cidade e ao território; Dados, inovação e monitoramento; Educação para equidade, antirracismo e cidadania. Como servidoras da Prefeitura, mulheres negras que buscam os programas de desenvolvimento de lideranças na Gestão Pública, percebemos que ainda há muito o que caminhar quando o recorte interseccional estiver direcionado ao impulsionamento de mulheres negras. A revista Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça (2011), do Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (IPEA), realizou uma série histórica na qual evidencia a taxa de escolarização de mulheres negras no ensino superior é 3 vezes inferior a taxa de mulheres brancas; assim como o acesso ao mercado de trabalho

acarreta uma bagagem histórica de pobreza, privação e falta de oportunidades aos quais as mulheres negras foram relegadas.

Os dados demonstram, ainda, que as mulheres, especialmente negras, estão concentradas no setor de serviços sociais (educação, saúde, serviço social e trabalho doméstico), grupo que abarca os serviços de cuidado em sentido amplo. Esses dados preliminares corroboram com a tese de que ao longo dos anos as mulheres vêm demonstrando avanço na escolarização e participando do mercado de trabalho, porém tais representações são marcadas por diferenças de raça e gênero nas quais as mulheres negras além de sobrecarregadas, encontram-se concentradas em trabalhos precários e/ou atividades remuneradas nos serviços sociais e domésticos diretamente relacionados ao cuidado e atendimento ao público.

A pesquisa Percepções sobre o racismo no Brasil aponta que 44% dos respondentes consideram raça/cor/etnia como o principal fator de desigualdades no Brasil, 81% afirmam que o Brasil é um país racista, destacando 57% das

mulheres pretas como o grupo que mais afirma ter presenciado situações de racismo, além de 37% indicarem ter sofrido racismo em estabelecimentos comerciais (supermercados, shopping, lojas, cinemas, restaurante, etc.), 29% indicando terem vivenciado situações de racismo no ambiente de trabalho. Tais dados contribuem para que possamos compreender que o papel das mulheres negras na nossa sociedade ainda está fortemente relacionado aos paradigmas da colonização, nas quais seus corpos são marcados pela função do cuidado, pela sub-representação, perpassados pela violência sistemática e estrutural do racismo.

PROBLEMA

Segundo o dicionário Oxford Languages, a palavra servidor é um adjetivo substantivo, que significa “que ou aquele que serve; que cumpre com rigor e zelo o que tem a fazer”. Como servidorAS (demarcando o artigo em maiúsculo, subvertendo a La Lélia Gonzalez) é inegável o nosso compromisso com o serviço público que perpassa pela dimensão de cuidar. Como mencionado anteriormente,

sendo as mulheres negras a base da população, historicamente ocupando as piores funções, será que o espaço institucional tem sido fator de mudanças e possibilidade de mobilidade para essas mulheres? Nessa linha de raciocínio, portanto, nos inquietam duas questões:

1. Quem são e onde estão as mulheres negras no serviço público da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro?
2. Quais cargos e funções de liderança ocupam?

JUSTIFICATIVA

Tendo a oportunidade de estarmos inseridas no Programa de Desenvolvimento de Lideranças Negras, fomos provocadas a pensar nossas atuações em todos os âmbitos, sobretudo o nosso ambiente de trabalho. É certo que as políticas de ação afirmativa e políticas específicas para mulheres vêm abrindo espaço e empreendendo grandes iniciativas para o combate às desigualdades no acesso de mulheres aos bens sociais e à promoção de melhores condições de educação, trabalho, renda, moradia, saúde, entre

outros. Porém, o recorte interseccional raça/cor/etnia ainda é alarmante ao demonstrar que tais políticas, ainda que efetivas, não têm alcançado de forma igualitária e equânime mulheres negras. Analisando nossas trajetórias de vida até aqui, percebemos a despeito das particularidades, similaridades no tocante a aspectos pouco abordados nas pesquisas: reconhecimento do trabalho, valorização das entregas, espaço para protagonismo, bem como acesso democrático e transparente aos espaços de liderança.

Somos mulheres negras, jovens, estudiosas e aplicadas, que chegaram a um curso de lideranças, como resultado de esforço que dependia exclusivamente de nós mesmas. Há de se problematizar, entretanto, que a porta de entrada para o serviço público invariavelmente é a mesma: concurso e/ou processo seletivo. Porém, quando olhamos para as trajetórias nas carreiras de pessoas negras, sobretudo mulheres, percebemos pouca mobilidade entre cargos/ funções e/ou possibilidades de atuação em órgãos distintos na estrutura dos órgãos

municipais. Isto significa dizer que, embora as mulheres negras estejam cada vez mais presentes e cada vez mais em busca de qualificação técnica para exercício das funções de lideranças, ainda estão sub-representadas.

Os dados do Mapa da Mulher Carioca (2022) mesmo 10 anos depois não são muito diferentes da pesquisa supracitada: mulheres são a maioria entre os servidores, representando 74,5%, destas 31,5% são mulheres negras. Tais dados, consultados na base da Secretaria Municipal de Fazenda e Planejamento, não são precisos em revelar o recorte de faixa etária, de formação e de ocupação por raça/cor. No entanto, reiteram o cenário da década passada ao focalizar em que mulheres em geral estão mais distribuídas entre cargos operacionais (60,6%) do que em cargos táticos (6,3%) e estratégicos (2,7%), considerando cargos táticos e estratégicos como cargos de gestão/ liderança. Tal afirmação nos leva a pensar que tanto os concursos, quanto os cursos de desenvolvimento de lideranças, ainda que supostamente antenados às diversidades, ainda se

configuram como políticas universais, para as quais regras únicas continuam perpetuando desigualdades no acesso, na permanência, na mobilidade e na continuidade, ou seja, segue privilegiando a parcela da população mais correspondente ao padrão branco.

Desta forma, nosso projeto de intervenção visa restabelecer recorte direcionado às mulheres negras no serviço público municipal, com vistas a desenvolver uma política de ação afirmativa que corrija distorções e promova equidade nos espaços organizacionais. Tal ação se apresenta como factível e vai ao encontro do tema estratégico Desenvolvimento Econômico, Competitividade e Inovação, do Plano Estratégico da Gestão 2021- 2024; cuja visão aponta para o permanente desenvolvimento do capital humano, buscando a excelência no trabalho. Cabe a Secretaria de Políticas e Promoção da Mulher alcançar a meta MI17 que se refere à capacitação de 370.000 mulheres, até 2024, priorizando mulheres negras, chefes de família ou em situação de vulnerabilidade social

e econômica, incentivando a liderança feminina, o empreendedorismo e as ações afirmativas que contribuam para mitigação das desigualdades de gênero na cidade.

À Secretaria de Governança e Integridade, por intermédio da Coordenadoria de Promoção da Igualdade Racial, cabe alcançar a meta MI18 no tocante ao fomento de oportunidades para a população negra, beneficiando diretamente 30.000 pessoas negras até 2024, por meio de capacitação, rede de negócios e ações afirmativas contribuindo para o fortalecimento da agenda antirracista e da igualdade racial. Nosso projeto de intervenção, portanto, corresponde ao recorte dentro do plano estratégico, uma vez que compreendemos como inovação o investimento em pessoas. Investir em mulheres negras, servidoras, atuantes no serviço público é promover ação afirmativa, é combater desigualdades dentro do sistema e é reparação histórica, cujos maiores beneficiários serão os cidadãos e cidadãs do município do Rio de Janeiro.

ENTIDADE ORGANIZADORA

As proponentes são lideranças lotadas na Secretaria Municipal de Educação e na Secretaria Municipal de Infraestrutura. Acreditamos que o projeto de intervenção terá efetividade se envolver a articulação entre a Secretaria Municipal de Fazenda e Planejamento, responsável pela Coordenação Geral de Recursos Humanos, a Secretaria de Políticas e Promoção da Mulher, a Coordenadoria Executiva de Promoção da Igualdade Racial e do Instituto Fundação João Goulart.

OBJETIVO

Mapear, identificar perfis, dar suporte e monitorar as lideranças de modo a promover política de equidade no acesso, na permanência, na mobilidade e na continuidade de mulheres negras em cargos da alta gestão do serviço público municipal.

PÚBLICO-ALVO

Mulheres negras, servidoras públicas, em efetivo exercício em cargos de função estratégica e gratificada (Cargo Comissionado e Função Gratificada) na estrutura da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro. Pesquisamos nas

secretarias em que atuamos os dados relativos ao percentual de mulheres negras, entretanto nos deparamos com lacunas, tanto do ponto de vista de dados iniciais, quanto do ponto de vista de dados de continuidade, inviabilizando a expressão de um percentual de público inicial. A falta de dados, intencional ou não, reitera a importância estratégica da proposta do nosso plano de intervenção.

METODOLOGIA

Nosso projeto propõe ações articuladas que se traduzem essencialmente em quatro produtos. Isto porque, mediante estudos e com base nos dados já mencionados, políticas universalistas reproduzem desigualdades ao invés de combatê-las. Todas as reflexões e aprendizados suscitados no Programa Ubuntu foram essenciais para que chegássemos à conclusão que um único produto, além de configurar como recorte, em alguma medida não alcançaria o resultado de política pública almejado.

Desta forma, nosso raciocínio partiu do princípio da necessidade de gerar dados, analisá-los, compreendermos a demanda e

estruturarmos a intervenção para que seja efetiva e eficaz. Desta forma, iniciaremos realizando o censo **“onde estão as mulheres negras na gestão?”**, cujo questionário aplicado às servidoras, em diferentes órgãos da municipalidade, constituirá a base de dados.

Em seguida, construiremos o BI responsável por identificar as servidoras, seus órgãos em cruzamento com organograma de cargos e funções. Essa base servirá para a criação de uma Rede de conexão entre as mulheres negras, composta por seus perfis/currículos, além de ambiente virtual no qual serão veiculadas ofertas de vagas, formação, ações, informações de utilidade pública etc.

O monitoramento ocorrerá por intermédio de um programa sistemático com foco na sustentabilidade que permita que as ações se tornem uma agenda estrutural e não uma ação pontual.

RESULTADOS ESPERADOS

Acreditamos que esse projeto de intervenção é uma ação afirmativa fundamental para gerar dados diagnósticos e de monitoramento que permitam compreender

desafios e gargalos no acesso de mulheres negras aos cargos de alta liderança. Intenciona-se que os resultados indiquem a formulação de política pública que promova equidade de gênero e raça com recorte das servidoras públicas municipais, constituindo-se como um mecanismo de fomento à diversidade no âmbito de recursos humanos da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro.

Além disso, o projeto assume compromisso articulado a promoção de igualdade racial, com vistas ao combate à discriminação, à reparação histórica e à igualdade, transparência e equidade no acesso às oportunidades.

Promover a reparação histórica com criação de rede de apoio às mulheres negras na gestão, com o emprego de estratégias de curto, médio e longo prazo para garantia de acesso, permanência, mobilidade e continuidade vão além da sub-representatividade de servidoras negras em cargos de alta gestão.

Destaca-se, contudo, o foco na sustentabilidade e a intencionalidade do projeto em corresponder às prerrogativas legais Lei Nº 12.990/2014, que institui reserva

de vaga para pessoas pretas em concursos públicos; e Decreto Nº 11.443/2023, que dispõe sobre o preenchimento de percentual mínimo de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito da administração pública federal por pessoas negras. Ainda que legislações no âmbito federal, tais determinações tensionam as políticas públicas de administração estaduais e municipais.

RESULTADOS ESPERADOS

O desejo do presente projeto é o promover a valorização da história através do ensino básico, e fazer reconhecer a contribuição negra e indígena no município, que se apresenta como fruto do investimento de italianos e portugueses. Reconhecer a população quilombola garantindo autonomia, espaço, lugar de fala e representatividade nos dispositivos que tem como prerrogativa, definir a aplicação de recursos destinados ao turismo. Consequentemente, a longo prazo poderá culminar em equidade entre empreendedores do afroturismo e pessoas brancas na tomada de decisões, principalmente aquelas que são afetadas ao turismo e à cultura.

BIBLIOGRAFIA

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. Tradução: Heci Regina Candiani (1 Ed.). São Paulo: Boitempo, 2016, 248 pp.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA E APLICADA (IPEA). Retrato das desigualdades de gênero e raça / Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada ...

[et al.]. - 4ª ed. – Brasília: 2011. 39 p.: il. Com a participação de: ONU Mulheres, Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir).

INSTITUTO DE REFERÊNCIA NEGRA PEREGUM. Percepções sobre o Racismo no Brasil. Disponível em: <https://percepcao-sobreracismo.org.br/>. Julho de 2023. Acesso em 17 set 2023.

PREFEITURA DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO. Plano Estratégico Rio Futuro. <https://plano-estrategico-2021-a-2024-pcrj.hub.arcgis.com/> Acesso em 17 set 2023.

Decreto Municipal nº 49363 de 30 de agosto de 2021.

Plano de Desenvolvimento Sustentável e Ação Climática

da Cidade do Rio de Janeiro.
Disponível em <https://www.rio.rj.gov.br/web/planejamento/pds>.
Acesso em 17 set 2023.

Mapa da Mulher Carioca.
Disponível em <https://mapa-da-mulher-carioca-pcrj.hub.arcgis.com/>. Acesso em 17 set 2023.

REESE, Stephen. Ananse Ntonan – Simbolismo e Importância.
Disponível em <https://avareurgente.com/ananse-ntonan-simbolismo-e-importancia>
Avaré Urgente –

História, símbolos e mitologia. 28 de março de 2023. Acesso em 17 set 2023. 🌀

**PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL
NO AMBIENTE DE TRABALHO: O
PAPEL DO COMITÊ DE IGUALDADE
RACIAL NA SECRETARIA DE
ESTADO DE DESENVOLVIMENTO
URBANO E HABITAÇÃO DO
DISTRITO FEDERAL - SEDUH/DF**

BRASÍLIA - DF



DENNILSON CANTANHEDE OLIVEIRA

RESUMO

Este projeto de pesquisa visa explorar a criação de um Comitê de Igualdade Racial como uma intervenção estratégica para abordar questões de equidade racial na Secretaria de Estado de Desenvolvimento Urbano e Habitação do Distrito Federal - SEDUH/DF. A pesquisa propõe uma análise aprofundada da composição racial atual, busca compreender as percepções dos colaboradores e objetiva desenvolver um plano de ação inclusivo para promover a equidade racial.

INTRODUÇÃO

A equidade racial é um desafio premente em nossa sociedade e ambiente de trabalho. A criação de um Comitê de Igualdade Racial emerge como uma oportunidade para avaliar e enfrentar questões

de representatividade racial e desigualdade no âmbito da SEDUH/DF. Este projeto de pesquisa visa aprofundar nossa compreensão dessas questões, identificar barreiras e propor estratégias eficazes para promover a equidade racial em nosso ambiente de trabalho.

PROBLEMA

Este estudo se concentra na falta de representatividade racial e nas possíveis desigualdades que podem estar presentes na SEDUH/DF. Exploraremos as razões por trás da disparidade racial em diferentes níveis hierárquicos e departamentos, buscando entender os obstáculos que impedem uma distribuição mais igualitária de oportunidades.

JUSTIFICATIVA

A criação de um Comitê de Igualdade Racial é um passo crucial em direção

a um ambiente de trabalho inclusivo e equitativo. A pesquisa abordará lacunas na representatividade racial e desigualdades subjacentes, permitindo a formulação de estratégias direcionadas que garantam igualdade de oportunidades para todos. Esta intervenção não apenas reflete nosso compromisso com a justiça social, mas também fortalece a eficácia de nossa organização por meio da diversidade e inclusão.

ENTIDADE ORGANIZADORA

O Projeto de Intervenção será aplicado pela Coordenação de Gestão de Pessoas da Secretaria de Estado de Desenvolvimento Urbano e Habitação do Governo do Distrito Federal – SEDUH/DF.

OBJETIVO GERAL

Analisar a viabilidade da criação de um Comitê de Igualdade Racial e desenvolver estratégias para promover a equidade racial na Secretaria de Estado de Desenvolvimento Urbano e Habitação do Distrito Federal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Avaliar a composição racial atual dos colaboradores em diferentes níveis hierárquicos e departamentos.

2. Compreender as percepções dos colaboradores sobre equidade racial e desafios enfrentados.
3. Propor um plano de ação para a criação e funcionamento do Comitê de Igualdade Racial.
4. Identificar estratégias para promover a diversidade e a inclusão em todas as áreas da organização.

PÚBLICO-ALVO

Servidores lotados na Secretaria de Estado de Desenvolvimento Urbano e Habitação do Governo do Distrito Federal.

METODOLOGIA

Este projeto de intervenção será conduzido por meio de cinco etapas criteriosas, que nos guiarão desde a análise inicial até a efetiva implantação do Comitê. Cada etapa desempenha um papel fundamental na compreensão das questões de equidade racial em nossa organização e na formulação de estratégias concretas para promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo. São elas:

1. Análise da composição racial atual dos colaboradores:

Nesta etapa, será realizada a coleta de dados demográficos dos colaboradores do órgão. Isso inclui informações sobre raça ou etnia. O objetivo é obter um panorama claro da composição racial atual em diferentes níveis hierárquicos e departamentos da organização. Isso pode ser feito por meio de questionários ou análise dos registros do Sistema Único de Gestão de Recursos Humanos - SIGH.

Entrevistas semiestruturadas:

Para compreender as percepções dos colaboradores sobre equidade racial e os desafios que enfrentam, serão realizadas entrevistas semiestruturadas. Esse tipo de entrevista permite que os entrevistadores façam perguntas abertas, permitindo que os colaboradores expressem suas opiniões e experiências. As entrevistas devem incluir representantes de diferentes grupos étnicos na organização, a fim de se obter uma visão completa das experiências e percepções dos colaboradores.

Revisão bibliográfica:

A revisão bibliográfica envolve a pesquisa de estudos acadêmicos, artigos e relatórios governamentais que abordam a equidade racial no ambiente de trabalho. Isso ajudará a embasar teoricamente a pesquisa e a identificar as melhores práticas e os principais desafios em relação à equidade racial.

Estudo comparativo:

A análise comparativa envolve a Secretaria de Estado de Desenvolvimento Urbano e Habitação do Distrito Federal com outras instituições do estado, do Governo Federal, além de experiências nacionais e internacionais de organismos que já implementaram comitês de igualdade racial em suas estruturas. Isso permitirá identificar lições aprendidas, estratégias eficazes e possíveis abordagens para a criação e funcionamento do Comitê de Igualdade Racial.

Proposta de Comitê de Igualdade Racial:

Com base nas informações coletadas nas etapas anteriores, será desenvolvida uma proposta detalhada para a criação e

funcionamento do Comitê de Igualdade Racial. Essa proposta deve incluir a missão do comitê, seus objetivos, composição (incluindo a representatividade racial), responsabilidades e um plano de ação com medidas concretas para promover a equidade racial na organização.

RESULTADOS ESPERADOS

- Promoção da equidade racial em todos os níveis da organização.
- Fortalecimento da cultura de diversidade e inclusão.
- Criação de um ambiente de trabalho mais harmonioso e respeitoso
- Valorização das contribuições de colaboradores de diferentes origens raciais. ☉

**PROGRAMA DE COMBATE
AO RACISMO INSTITUCIONAL
NO INSTITUTO NACIONAL
DE CÂNCER**

RIO DE JANEIRO - RJ



DRA. ELIANE SANTOS DE ASSIS

TEMA:

Racismo institucional como agravamento ao tratamento de câncer.

RESUMO

Identificar e coibir o racismo institucional demonstrando de que maneira ele pode ser um agravamento ao tratamento de câncer nas unidades assistenciais do Instituto Nacional de Câncer.

INTRODUÇÃO

Desde metade do século passado passamos a compreender a saúde como mais do que mera ausência de doenças. A Constituição brasileira se assenta sobre uma ótica ainda mais ampla e a compreende como:

“Direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário

às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação (BRASIL, 1988).”

Essa compreensão nos impele a trabalhar na área da saúde buscando o cuidado àquele que sofre de alguma doença, compreendendo que o reestabelecimento de sua saúde passa pelo cuidado com as diversas dimensões que o constitui como Ser Social.

Assim também é com a pessoa com câncer que se vê atravessada por uma doença carregada de sentenças e maldições e que por viver em uma sociedade formatada pelo racismo estrutural é obrigada a conjugar a dor de sua doença com a dor de sua cor.

O racismo institucional, expressão burocrático-normativa do racismo estrutural, se interpõe entre o direito à saúde, à dignidade

humana e a pessoa que necessita do tratamento. Em uma sociedade construída sobre as bases nas quais o Brasil se erigiu, pode-se inferir que por vezes quem agrediu esse usuário nem percebeu o que fez, ou praticou o racismo recreativo (MOREIRA,2019), outra expressão perversa do racismo. Intencionalmente ou não, fato é que ações cotidianas com este viés afastam usuários de instituições de tratamentos, adoecem funcionários e enviasam pesquisas.

A fim de interromper este ciclo este e alinhado a Política Nacional de Saúde Integral da População Negra e em consonância com o Estatuto da Pessoa com Câncer, este projeto se propõe a promover um programa de combate ao Racismo Institucional no Instituto Nacional de Câncer.

PROBLEMA

Combater o racismo institucional no INCA, uma vez que ele se apresenta como um dos limitadores para o êxito do tratamento de nossos pacientes e como empecilho para uma gestão mais equânime. Ao pesquisarmos sobre o racismo institucional perceberemos que esta é uma grande preocupação de

órgãos públicos de todas as esferas de governos. De secretarias municipais a ministérios, de tribunais a governos de estados parece um consenso o que está expresso na PNSIPN que o racismo institucional: “Manifesta-se por meio de normas, práticas e comportamentos discriminatórios adotados no cotidiano de trabalho, resultantes de ignorância, falta de atenção, preconceitos ou estereótipos racistas” (BRASIL, 2019, p.16). E que, portanto, deve ser enfrentado.

É preciso reforçar, todavia, que esta prática, como parte e expressão do racismo estrutural que formata a sociabilidade brasileira, é um dos fatores que poderá incidir de maneira decisiva na não continuidade dos tratamentos de câncer, afetando diretamente a expectativa e a qualidade de vida dessa parcela da população¹¹.

Entre os valores necessários para o tratamento do câncer está a humanização e integralidade e estes não são possíveis de serem alcançados se:

11 <https://www.abrasco.org.br/site/noticias/racismo-institucional-afeta-o-acesso-de-negros-aos-servicos-de-saude/56194/> Acesso em 18 de Set de 2023

“Os pacientes negros podem demorar mais para ser atendidos; as consultas acontecem sem contato físico ou diálogo olho no olho’, afirma o abraquiano Altair Lira, mestre em saúde coletiva, professor da UFBA, que estuda as barreiras enfrentadas pela população negra no campo da saúde”¹².

JUSTIFICATIVA

O Brasil carrega ainda hoje a herança de seu passado colonial e escravagista. Além de ser hoje o nono país mais desigual do mundo¹³. O racismo estrutural que orienta as relações em território nacional é sem dúvida o principal legado desse período. Trata-se de uma forma de organização da sociedade que prejudica sistematicamente pessoas racializadas como negras para benefícios de pessoas brancas. De acordo com Almeida (2018, p.142) é possível dizer “ que países como o Brasil, EUA e África do Sul não são o que são apesar do racismo e sim graças ao racismo”. Pois nestes

países desenhou-se uma forma de segregação sistemática de um segmento de sua população que alcança a todos os níveis de sobrevivência. É por isso que hoje a Sociedade Americana de Oncologia Preventiva (ASPO) vem se debruçando sobre a relação do racismo estrutural na perpetuação da desigualdade nas iniquidades em saúde em câncer. Entre as indicações defendidas no artigo estão a adoção de medidas pelas instituições de tratamento e pesquisa, para coibir práticas que possam reproduzir o racismo. Pois entendem que estas limitam o acesso aos tratamentos e aos achados das pesquisas. As preocupações da instituição americana estão em consonância com aquelas afiançadas na Política Nacional de Saúde Integral da População Negra que reconhece o racismo institucional como sendo a: “produção sistemática da segregação étnico-racial, nos processos institucionais (...) sempre coloca pessoas de grupos raciais ou étnicos discriminados em situação de desvantagem no acesso a benefícios produzidos pela ação das instituições” (BRASIL, 2009 p.16).

12 <https://www.abrasco.org.br/site/noticias/racismo-institucional-afeta-o-acesso-de-negros-aos-servicos-de-saude/56194/> Acesso em 18 de Set de 2023

13 <https://exame.com/economia/brasil-e-no-no-pais-mais-desigual-do-mundo-diz-ibge/> Acesso em 18 de Set de 2023

A partir do reconhecimento do racismo institucional como determinante social das condições de saúde, com vistas à promoção da equidade em saúde e seu enfrentamento, uma das metas do Estado brasileiro. Este projeto pretende mobilizar esforços dentro do Instituto Nacional de Câncer, no sentido de coibir práticas que possam limitar o acesso e permanência de pacientes aos serviços ofertados pela instituição no combate e tratamento de câncer.

ENTIDADE ORGANIZADORA

O Instituto Nacional de Câncer é um órgão do executivo federal que atua na pesquisa, ensino e assistência aos pacientes com câncer, ele está situado na cidade do Rio de Janeiro. A instituição é responsável pela formação de bons quadros para a atuação na área oncológica e cirúrgica. Por ter esse papel tão fundamental também no ensino, é fundamental que sua gestão esteja em consonância com a PNSIPN e, portanto, comprometida no combate ao racismo institucional, tal qual outros institutos de tratamentos e pesquisas sobre o câncer no mundo.

OBJETIVOS

Objetivo Geral

Sensibilizar direção e chefias acerca dos impactos negativos do racismo estrutural no tratamento do câncer e na gestão em saúde.

Objetivos Específicos:

- Socializar conceitos que possibilitem a compreensão acerca do racismo institucional,
- Capacitar chefias de setores para identificação de práticas racistas;
- Realizar atividades que desencorajam práticas racistas;
- Possibilitar a compreensão sobre a relação existente entre a PNSIPN e o controle e combate ao Câncer;
- Demonstrar de que maneira, práticas racistas impactam negativamente na gestão hospitalar e de pessoas;
- Fortalecer os valores do Respeito e Equidade;
- Oferecer elementos que possam contribuir com as diretrizes propostas pelo Ministério da Saúde no que se refere às políticas de equidade.

PÚBLICO-ALVO

Direção e Chefias de Serviços e Setores. Dada a diversidade da atuação do Instituto, ele tem uma gama muito variada de profissionais distribuídos em diversas áreas. Inicialmente começaremos apenas pelos profissionais que atuam na assistência. Assim englobaríamos apenas os diretores de todas as unidades assistenciais e os chefes de cada clínica ou área, por exemplo: clínica pediátrica, serviço de fonoaudiologia, etc.

METODOLOGIA

Desenvolvimento de atividades de educação antirracista no INCA. Serão realizadas oficinas de capacitação com os diretores das unidades e chefias de serviços e setores nas quais serão discutidos conceitos básicos como desigualdade e diferença e a relação destes com a promoção de saúde. Abordaremos ainda o debate sobre o racismo estrutural e suas muitas formas de manifestação com enfoque central no racismo institucional.

Serão realizados seminários nos quais serão apresentadas iniciativas de outras instituições de

saúde para promoção de igualdade racial que tiveram êxito tanto no âmbito da gestão de pessoas quanto no que se refere a assistência direta aos pacientes.

Realizaremos uma pesquisa entre os trabalhos que já foram desenvolvidos dentro da instituição com esse enfoque para apresentarmos a esses gestores.

Uma dramatização com um grupo de teatro será exibida para o grupo, com uma apresentação e discussão após a apresentação, com a equipe.

Avaliação: será solicitada que se crie uma proposta de atividade de sensibilização da equipe, sob o comando daquele gestor sobre a importância do combate ao RI.

RESULTADOS ESPERADOS

A curto prazo espera-se que o acesso a novos conhecimentos possibilite:

- Produção de materiais de comunicação sobre o racismo institucional,
- Maior atenção às peças publicitárias do Instituto para que elas contemplem a diversidade;

- Campanhas sistemáticas de coibição de práticas racistas para os funcionários;
- Responsabilidade das chefias quanto à atualização das perspectivas antirracistas de novos empregados que venham a compor suas equipes;
- Treinamentos frequentes para as equipes em educação antirracista.

A expectativa a longo prazo é de que o Instituto possa se tornar um espaço de não violação para pessoas negras, de que aqueles e aquelas que já necessitam lidar com a dor de uma doença tão devastadora física e psicologicamente, não tenham, também, que se defrontar com ataques a sua condição racial.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, S.L. **O que é Racismo Estrutural?**. Belo Horizonte (MG): Letramento, 2018.

ASSIS, E. Ss. **O Caminho de Volta: Análise do Exercício Profissional dos Assistentes Sociais em Emergência de Grande Porte do Rio de Janeiro**. 155f Dissertação

(Mestrado em Serviço Social). Faculdade de Serviço Social, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2012.

BEST, A.L. et al. **Structural Racism and Cancer: Calls to Action for Cancer Researchers to Address Racial/Ethnic Cancer Inequity in the United States**. In Cancer Epidemiol Biomarkers Prev. 2022 Jun 1; 31(6): 1243–1246. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9306268/>

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988.

BRASIL. **Portaria nº 992, de 13 de maio de 2009. Política Nacional de Saúde Integral da População Negra**. Brasília, DF, 2009.

BRASIL. **LEI Nº 14.238, DE 19 DE NOVEMBRO DE 2021. Estatuto da Pessoa com Câncer**. Brasília, DF, 2021.

MOREIRA, A. **Racismo Recreativo**. São Paulo: Editora Polen, 2019.

SITES

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/>

<https://www.gov.br/inca/pt-br>



IMPLANTAÇÃO DE MELHORIAS NAS ESTRADAS DAS COMUNIDADES QUILOMBOLAS NO ESTADO DO RS

PORTO ALEGRE - RS



RESUMO

No Rio Grande do Sul – RS existem comunidades quilombolas que carecem de políticas públicas para se desenvolver. A invisibilidade dessas comunidades provém do racismo ambiental que não as visibiliza, não as fazendo inclusivas e sustentáveis, deixando-as à margem da sociedade gaúcha. Permeadas por estradas de terra, chamadas de estradas rurais, que geralmente são precárias, necessitam de intervenções técnicas para mitigar seus problemas estruturais, pois estradas com boa trafegabilidade são agentes indutores de crescimento, proporcionando significativos benefícios sociais e econômicos. Somado à expertise da autarquia estadual rodoviária e o projeto de intervenção de equidade racial do Programa Ubuntu, dar a visibilidade

para essas comunidades, através de ações que demarquem suas localizações físicas e georreferenciadas e, por conseguinte, indicar a melhor técnica para implantar a melhoria no corpo estradal são atos importantes para o significativo progresso das comunidades quilombolas no estado do RS.

INTRODUÇÃO

Os dados divulgados em 2023, no censo de 2022 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, há 17,5 mil quilombolas no RS, cerca de 2,6 mil vivem dentro de suas comunidades - chamadas comunidades quilombolas, que são oficialmente delimitados pelo Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA ou pelos órgãos estaduais e municipais, e representam 14,91% do total da população quilombola.

Essas comunidades necessitam de infraestrutura básica, cujas estradas com boa trafegabilidade ajudam no desenvolvimento socioeconômico, tornando as comunidades autossustentáveis e com acessos a transporte, saúde, educação, comunicação e saneamento.

As estradas nas comunidades quilombolas rurais são caracterizadas por estradas de terra, chamadas também, de vias não pavimentadas e pertencem aos municípios do RS. Entretanto, o Departamento Autônomo de Estradas de Rodagem - DAER, órgão responsável pelas estradas e rodovias estaduais, que gerencia além de estradas pavimentadas, aproximadamente 3.500 km de estradas não pavimentadas; e em virtude do Programa Ubuntu da organização Vetor Brasil que preconiza a equidade racial, constatou que pode colaborar na melhoria dessas estradas, ou por Convênio ou Termo de Cooperação junto às Prefeituras. Assim, ao avaliar as reivindicações dessas comunidades, o DAER apreendeu que, dentre as intervenções necessárias, dever-se-á atuar na visibilidade dessas comunidades (representação no mapa interativo rodoviário

do Estado e implantação de placas de sinalização) e na melhoria das estradas de terra (conformação da plataforma, implantação de dispositivos de drenagem, entre outros).

Assim, para o projeto de intervenção, o DAER oferecerá sua expertise no planejamento e desenvolvimento dessas melhorias, onde, num primeiro momento, duas comunidades quilombolas serão beneficiadas, cujas características para suas escolhas foram quantidade de famílias abrangidas, maior índice de pobreza e possível potencial econômico-turístico.

PROBLEMA

As comunidades quilombolas estão situadas em regiões rurais e urbanas, segundo a Fundação Palmares e, atualmente, ainda sofrem com o legado de desigualdades deixado pelo período colonial, tais como falta de acesso à terra, infraestrutura precária, e consequentemente, ausência de políticas públicas básicas. A falta de desenvolvimento nas estradas rurais das comunidades quilombolas é constatada pela má condição da superfície (baixa capacidade de suporte, falta de manutenção e de dispositivos de drenagem, entre

outros defeitos) e na localização do território quilombola. Assim, a implantação de melhorias nessas estradas proporcionará significativo progresso, pois estradas adequadas e em condições de trafegabilidade contribuirão para melhor escoamento de suas produções agrícolas, facilitarão seus deslocamentos para acessar os sistemas básicos como saúde, educação, saneamento, transporte e comércio. Além disso, essas comunidades estão inseridas no racismo ambiental, proveniente do racismo estrutural, pois são invisibilizadas pelo Estado, com poucas perspectivas de políticas públicas, para os seus desenvolvimentos.

JUSTIFICATIVA

A Constituição Federal de 1988 reconhece as propriedades das terras dos remanescentes das comunidades quilombolas. Dentre os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS, que em 2016, a Organização das Nações Unidas - ONU propuseram aos líderes mundiais para que, coletivamente, a humanidade pudesse dissociar o crescimento econômico da pobreza, da desigualdade e das mudanças climáticas, visando

alcançar o desenvolvimento sustentável nos próximos anos, até 2030, há os ODS 9 e 11 que, respectivamente, discorrem em construir infraestruturas resilientes e assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis coadunam para a necessidade da atuação do Estado nas comunidades quilombolas. Com o olhar na infraestrutura de transportes, há a necessidade de uma maior integração da malha rodoviária existente, às estradas secundárias quilombolas ligando os centros produtores aos centros de beneficiamento e consumo. Igualmente, o Estado deve garantir o direito ao desenvolvimento sócio-econômico e sustentável das comunidades quilombolas, que estão isoladas e invisibilizadas quanto às políticas públicas, necessitando de boas estradas para comercializar sua produção agropecuária. Assim, as estradas rurais, nas quais circundam essas comunidades, são importantes agentes indutores de crescimento, permitindo o seu desenvolvimento e garantindo a melhoria de sua qualidade de vida. O RS possui extensão total 20,39%, entre vias federais e estaduais, e são constituídas, em sua maioria,

por materiais do próprio leito natural da via e sofrem severamente pela falta de manutenção e planejamento adequados.

Sob a ótica da equidade racial, o DAER atua em estradas municipais e já atuou nas estradas no entorno das aldeias indígenas (por meio de convênio, termo de cooperação ou contrapartida de empréstimo financeiro), mas ele nunca atuou nas estradas municipais quilombolas, concluindo que estão em desvantagens comparadas as acima citadas, justificando portanto, a intervenção desse órgão rodoviário estadual, como forma de dirimir a ausência do Estado na malha quilombola e contribuir para ação contra o racismo ambiental.

ENTIDADE ORGANIZADORA

O DAER é uma autarquia estadual responsável por administrar 10.337,35 quilômetros de rodovias, sendo 6.997,11 km pavimentados e 3.340,24 km não-pavimentados, é responsável pela conservação de toda a malha rodoviária sob sua circunscrição, incluindo as obras de arte especiais, devendo atuar nessas estradas quilombolas com a expertise de todo seu corpo técnico. Dessa forma, juntamente

com parcerias públicas governamentais e não governamentais ligados a essa temática, tais como Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural - EMATER, Secretaria do Desenvolvimento Rural do RS - SDR, Secretaria Extraordinária de Inclusão Digital e Apoio às Políticas de Equidade – SEIDAPE e o Instituto de Assessoria às Comunidades Remanescentes de Quilombo – IACOREQ.

OBJETIVO

Objetivo Geral:

Promover melhorias nas estradas quilombolas.

Objetivos Específicos:

- Identificar as comunidades quilombolas no mapa interativo rodoviário do RS;
- Colocar placas de sinalização indicativa localizando as comunidades quilombolas pelo estado do RS;
- Indicar melhor revestimento e melhorias para as estradas nas comunidades quilombolas.

PÚBLICO - ALVO

Parte do projeto de intervenção se destinará para todas as estradas

PORTO ALEGRE - RS

nas comunidades quilombolas do estado do RS, pois serão beneficiadas com suas identificações no mapa rodoviário do DAER. Segundo o Atlas Socioeconômico da Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão - SPGG do Estado do RS, existem 146 comunidades

quilombolas identificadas. Para intervenção quanto à análise na estrada, efetivamente, duas comunidades foram escolhidas: Comunidade Quilombola Beco dos Colodianos e Comunidade Quilombo dos Teixeiras, situadas no litoral médio do RS, há 197 km de Porto Alegre.

METODOLOGIA

Através de reuniões, idas a campo, pesquisas, dados fornecidos pelas entidades parceiras, os procedimentos para execução desta intervenção foram:

- a) primeiramente, será confeccionado um mapa rodoviário vinculando todas as comunidades quilombolas identificadas (certificadas e não certificadas) as Superintendências Regionais - SRs do DAER, através dos dados trazidos pela EMATER e SDR. Posteriormente, serão implantadas essas informações no Mapa Rodoviário Interativo do RS, cuja plataforma é de fácil acesso aos órgãos governamentais e ao público em geral e está disponível no site do DAER, que, também, permitirá o acesso de informações relevantes. Sua confecção é de responsabilidade da Seção de Cadastro e Cartografia vinculada à Superintendência de Programação Rodoviária – SPR da Diretoria de Gestão e Projetos – DGP, e as informações para abastecê-lo serão do Diagnóstico das Comunidades Quilombolas do RS, citado acima.

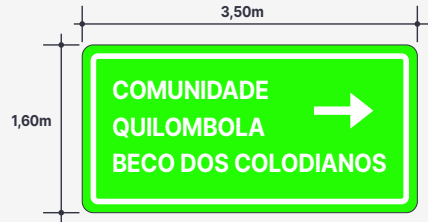
Figura 1 e 2
Detalhes da localização das comunidades no mapa rodoviário estadual



Fonte: DAER

b) colocação de placas indicativas de sinalização a fim de localizar as 146 comunidades no RS. O layout da placa é da responsabilidade da Seção de Sinalização e Segurança Viária, vinculada à Superintendência de Estudos e Projetos – SEP da DGP do DAER, e serão produzidas pelo DAER ou haverá contratos terceirizados para suas confecções.

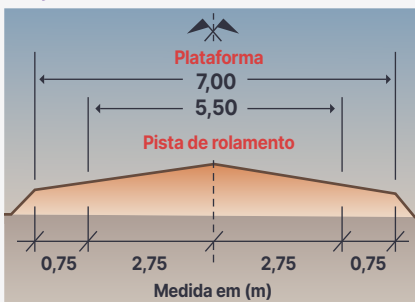
Figura 3
Placa Indicativa de Sinalização



Fonte: DAER

c) por meio de uma planilha oriunda do Diagnóstico das Comunidades Quilombolas do RS, documento elaborado pela SDR e EMATER, das 134 comunidades certificadas no RS, vinte reportaram melhorias nas suas estradas. Os indicadores relevantes utilizados para escolha foram o número de famílias, índice de pobreza (IDESE/2020) e o potencial turístico. Assim, as comunidades Quilombola Beco dos Colodianos e a Quilombo dos Teixeira possuem características semelhantes, como a base e o subleito de areia fina com diâmetro granulométrico variando de 0,05 a 2mm e suas plataformas são de 7,00 m de largura, mas se diferenciam pelas extensões dos acessos, que respectivamente tem 2,30 km e 6,56 km.

Figura 4
Seção Transversal da Estrada



Fonte: Estradas Rurais Técnicas Adequadas de Manutenção

Figura 5 • Poligonais aproximadas das Comunidades



Fonte: Acervo pessoal

Figura 6 • Estrada da Comunidade Quilombola Beco dos Colodianos



Fonte: Acervo pessoal

Figura 7 • Estrada da Comunidade Quilombo dos Teixeiras



Fonte: Acervo pessoal

Com o auxílio da Superintendência de Pesquisas Rodoviárias – SPQ da DGP do DAER, para melhorar a capacidade de suporte e a drenagem nessas estradas indica-se a elevação da altura em 0,50 m acima do nível da superfície, evitando o alagamento da estrada em dias chuvosos. A mistura da areia com resíduos de fresagem (oriundos da restauração do asfalto da RSC-101) e o uso de uma compactação eficiente resultarão numa boa capacidade de suporte da estrada. A utilização de saibro ou material pétreo para mistura, também, é possível, mas o custo torna-se muito elevado, decorrente da distância das fontes de matérias, que são em torno de 167 km a 177 km. A implantação ou

manutenção de sarjetas e valetas de proteção são os dispositivos de drenagem eficientes para essas estradas, a fim de promover o escoamento das águas para fora do corpo estradal.

RESULTADOS ESPERADOS

A confecção do mapa rodoviário já foi uma intervenção realizada, com um resultado extraordinário, aquém do que se esperava, pois é um dispositivo de identificação e visibilidade para essas comunidades, propiciando políticas públicas futuras. A previsão das comunidades quilombolas estarem inseridas no Mapa Rodoviário Interativo será até o fim deste ano, mais precisamente no mês da Consciência Negra. As demais

intervenções serão efetuadas gradativamente a médio e longo prazo. As placas indicativas serão produzidas pelo DAER em uma média de 5 a 10 unidades por mês, levando em torno de um ano ou mais e podem ser realizadas pelos contratos de conservação das rodovias estaduais. Por outro lado, as melhorias das estradas não pavimentadas no litoral médio do RS deverão levar mais tempo para serem implantadas, pois requerem um aporte maior de recursos e, também, um direcionamento gerencial estratégico para aquela região, já que a rota turística quilombola é uma possibilidade remota. Entretanto, com o desenvolvimento desse projeto, o DAER, já está fazendo parte de Grupo de Trabalho multidisciplinar do Estado, chamado Envolver Quilombolas para contribuir com sua expertise. Outro resultado para daqui a quatro anos, será solicitado que no Plano Plurianual (PPA) do Estado, seja reservada uma verba para a manutenção das estradas quilombolas. Por fim, um magnífico resultado foi o tema quilombola ter tomado conta do Departamento, acarretando, além da curiosidade e a constatação de sua expressiva

existência no Estado, a reflexão da temática sobre equidade racial e os temas afins.

BIBLIOGRAFIA

BAESSO, Dalcio P.; GONÇALVES, Fernando L. R. **Estradas Rurais Técnicas Adequadas de Manutenção**. Florianópolis: DER, 2003.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 17 set. 2023.

CONNECTA BRASIL. **ODS 1: o que significa o primeiro objetivo do Pacto Global da ONU?**. Conecta Brasil, 14 abr. 2023. Disponível em: <https://conectabrasil.org/#/blogs/details/ods-1-significado-pacto-global> . Acesso em: 21 jun. 2023.

FUNDAÇÃO PALMARES. **Informações Quilombolas**. Governo Federal, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/palmars/pt-br/departamentos/protecao-preservacao-e-articulacao/informacoes-quilombolas/> Acesso em: 19 ago. 2023.

GOMES, Irene. **Brasil tem 1,3 milhão de quilombolas em 1.696 municípios.** IBGE, 27 jul.2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-Agencia-de-noticias/noticias/37464-brasil-tem-1-3-milhao-de-quilombolas-em-1-696-municipios> Acesso em: 13 ago. 2023.

KROEFF, Denise Reif. *et al.* **Diagnóstico das Comunidades Quilombolas Certificadas do Rio Grande do Sul.** Departamento de Diagnóstico e Pesquisa Agropecuária (DDPA-Seapi). Rio Grande do Sul. Governo do Estado do RS, 2023.

MACHADO, Gabriel M.; DINIZ, Carolina S.; GROSSI, Patrícia K. **População Quilombola e Infraestrutura: A Interface da Saúde com acesso à água, ao saneamento e ao transporte.** Anais do V SERPINF e III SENPINF. Rio Grande do Sul. PUCRS, 2020.

SANTOS, Alvaro R. D. *et al.* **Estradas Vicinais de Terra Manual Técnico Para Conservação e Recuperação.** ABGE - Associação Brasileira de Geologia de Engenharia e Ambiental : IPT - Instituto de Pesquisas Tecnológicas do Estado de São Paulo. 3. ed. São Paulo. IPT, 2019.

S P G G / R S . **Comunidades Quilombolas .** Atlas Socioeconômico do Rio Grande do Sul, 01 out. 2020. Disponível em <https://atlassocioeconomico.rs.gov.br/comunidades-quilombolas>. Acesso em: 20 jun. 2023. 📍

PROGRAMA DE SUCESSÃO E MENTORIA DE PESSOAS NEGRAS EM BUSCA DA EQUIDADE RACIAL NOS CARGOS DE LIDERANÇA

SÃO PAULO - SP



EVERTON DE SOUZA NOVAIS

INTRODUÇÃO

Segundo o Professor Silvio Almeida, o racismo institucional se dá “com o estabelecimento de parâmetros discriminatórios baseados na raça, que servem para manter a hegemonia do grupo racial no poder” (2019, p.27).

O programa de sucessão e mentoria de pessoas negras em busca de equidade racial nos cargos liderança é um projeto de intervenção que objetiva quebrar esse paradigma e transformar a cultura organizacional na empresa de economia mista de transporte de passageiros sobre trilhos promovendo o aumento no percentual de pessoas negras nos cargos de liderança.

O projeto de intervenção faz parte da trilha de formação proposta pelo Programa Ubuntu – Desenvolvendo

Lideranças Negras no Setor Público, iniciativa do Instituto Vetor Brasil destinada a pessoas negras e indígenas que atuam no setor público e fazem gestão de time e que têm o interesse em desenvolver ações antirracistas em seus órgãos de atuação.

Entende-se que a equidade racial nos cargos de liderança e a promoção da diversidade são peças primordiais na busca por melhores resultados e oferta de um serviço de maior qualidade à população.

PROBLEMA

Os dados do último censo apontam que 56,1% dos brasileiros se auto-declararam negros. Porém, estes percentuais não estão refletidos nos espaços de poder das organizações públicas e privadas do Brasil. Dados do IBGE mostram

SÃO PAULO - SP

que menos de 3% de mulheres e homens negros alcançam cargos de diretoria ou gerência no Brasil. Neste contexto, a Companhia objeto da intervenção, é um exemplo deste panorama. O último censo da diversidade realizado pelo comitê de diversidade aponta que apenas 11% dos líderes estratégicos da empresa (diretores, gerentes, chefes de departamento e assessores) são negros e 36% da liderança operacional da empresa (supervisores e líderes) são negros. Entretanto, 40,46% dos empregados são negros, o que implica em programas de sucessão que perpetuam o status quo, campanhas de equidade racial que, a despeito dos esforços da administração, não contam com o engajamento de todos os colaboradores e ações que não levam em consideração o recorte racial e os anseios da população, majoritariamente negra, que é atendida pelo sistema de transporte sobre trilhos em São Paulo.

JUSTIFICATIVA

A busca de equidade racial é importante porque está alinhada com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável - OSD número 16

da ONU que busca proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis. Neste sentido uma empresa pública que demonstre progresso nas políticas de ESG, consegue investimentos, sobretudo de instituições financeiras internacionais, com maior facilidade. Outro aspecto importante, diz respeito ao público que a Companhia atende. Interligando os extremos da Região Metropolitana de São Paula, os trens da Companhia são o principal meio de transporte de massa utilizado pela população da periferia diariamente. A população atendida é formada em sua maioria por pessoas pretas e pardas que anseiam por um serviço de qualidade e atendam às suas necessidades de forma eficaz e inclusiva. Além disso, estudos realizados pela consultoria LHH Brasil, comprovam que equipes diversas e inclusivas geram 6% mais receita, 15% mais conquistas de clientes e criam uma participação no mercado significativamente maior (Turolla, 2023). Isto se justifica, pois, empresas que investem em diversidade agregam valor e se tornam mais

atrativas para acionistas, investidores, colaboradores e clientes.

ENTIDADE ORGANIZADORA

A entidade organizadora é uma empresa de economia mista que tem como principal acionista o Governo do Estado de São Paulo. A Companhia Paulista de Trens Metropolitanos opera no setor de transporte de passageiros sobre trilhos na Região Metropolitana do Estado de São Paulo.

O quadro de funcionários possui aproximadamente seis mil colaboradores diretos divididos em cinco diretorias: Presidência, Financeira, Planejamento, Engenharia e Operação. Abaixo das diretorias estão suas assessorias, gerências e departamentos.

Além da estrutura hierárquica funcional, os assuntos específicos de interesse da companhia são tratados através da criação de comitês, como o comitê de responsabilidade social, comitê de diversidade, entre outros.

O presente projeto de intervenção terá participação do conselho de administração da empresa e o corpo diretivo como patrocinadores das ações, do comitê de

diversidade que coordenarão as ações, da gerência de recursos humanos e desenvolvimento pessoal que dará suporte aos treinamentos e mentorias, da assessoria de gestão estratégica para pautar o projeto como meta estratégica, da gerência de conformidade, controle internos e gestão de riscos para criação da banca de heteroidentificação e validação da conformidade do projeto com as normas e da gerência de marketing e comunicação que tratará da comunicação das ações e campanhas para engajamento.

OBJETIVO

Objetivo Geral:

- Equiparar o percentual de pessoas negras em cargos de liderança estratégica ao percentual de pessoas brancas.

Objetivos Específicos:

- Sensibilizar a alta gestão sobre a importância da equidade racial;
- Implantar programa de mentoria e sucessão com foco em pessoas negras elevando o percentual de pessoas negras em cargos de liderança estratégica.

PÚBLICO-ALVO

A Companhia Paulista de Trens Metropolitanos está organizada hierarquicamente no nível estratégico em cinco diretorias, com suas respectivas gerências, departamentos, assessorias e cargos universitários. E no nível operacional em supervisão, lideranças, técnicos e agentes. O público-alvo do presente projeto de intervenção são principalmente os colaboradores negros em cargos universitários (analistas, engenheiros, arquitetos, advogados etc.), mas também os colaboradores em cargos de supervisão, assessoria, chefia e gerência. Sendo que, nas etapas iniciais do projeto de intervenção, será priorizado o programa de mentoria para as colaboradoras mulheres negras do dentro do universo já mencionado.

METODOLOGIA

O programa de sucessão e mentoria de pessoas negras em busca de equidade racial nos cargos liderança é a reformulação do atual programa de sucessão da Companhia com incremento de diretrizes afirmativas de raça e ações de mentoria.

O programa de sucessão é uma estratégia já em andamento na empresa que dá suporte à gestão de pessoas, objetivando identificar e desenvolver os potenciais talentos, preparando-os para cargos de maior complexidade e dando subsídios para ações futuras na sucessão de lideranças. Está contemplada no programa de sucessão, a avaliação para posições de liderança como gerentes, chefes de departamento, assessores e postos de função gratificada de supervisão geral, sendo facultativa a aplicação do programa para os postos de função gratificada de líderes. Já a mentoria,

(...) é considerada um método de encorajamento e desenvolvimento, uma ferramenta de capacitação, aceleração e de incentivo, na busca de objetivos e crescimento. O mentor, por sua capacidade, percepção, habilidade em função de experiências vividas e conhecimento singular, transmite suas experiências ao mentorado. Assim, a mentoria é considerada uma verdadeira troca de experiências em busca de um resultado, não apenas financeiro, mas também na formação de pessoas (...)

(RONSONI; GUARESCHI, 2018; MERLEVEDE; BRIDOUX, 2008; BERNHOEFT, 2001 apud. THOEN; DIAS; FROEHLICH, 2021, p.3).

Programa de sucessão e mentoria de pessoas negras em busca de equidade racial nos cargos liderança se dará através das seguintes etapas:

- Sensibilização da alta gestão através formação que demonstre as vantagens competitivas em ser uma organização com diversidade;
- Publicação de carta de declaração da alta gestão em apoio ao programa de sucessão e mentoria de pessoas negras em busca de equidade racial nos cargos liderança;
- Inclusão do projeto como meta estratégica da empresa;
- Sensibilização e treinamento dos gestores através do programa Líder+ D e treinamento de mentoria;
- Criação de banca de heteroidentificação
- Mapeamento de colaboradores elegíveis ao programa de sucessão e mentoria;
- Campanha de comunicação e atração de candidatos elegíveis;
- Trilha de mentoria de dois anos com oficinas de monitoramento e troca de experiências a cada três meses;
- Realização de censo de diversidade para verificação de resultados.

RESULTADOS ESPERADOS

A curto prazo espera-se a sensibilização e engajamento da alta liderança em torno da questão da falta de representatividade na liderança estratégica da companhia e

No médio prazo, espera-se um aumento de 8% no número de mulheres negras em cargos de liderança estratégica e um aumento no número de pessoas negras no geral em cargos de liderança estratégico especialmente nos cargos de assessoria e chefia.

No longo prazo pretende-se alcançar a equidade percentual nos cargos de liderança estratégica, aumento de representatividade nos cargos e primeiro e segundo escalão e a transformação da cultura organizacional tornando a empresa mais inclusiva e diversa.

Num ambiente laborativo onde as pessoas se sintam representadas, acolhidas e que possam ambicionar progredir em sua carreira profissional independente cor, credo, gênero, idade, condição física ou orientação sexual.

Como resultados secundários, espera-se que, como empresa mais inclusiva e diversa, a empresa consiga atrair mais investimentos, aumentar sua receita, engajar melhor seus colaboradores e melhorar a imagem perante os clientes, entendendo melhor suas necessidades e anseios e entregando um atendimento mais empático, inclusivo, humanizado e um serviço de melhor qualidade.

BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, Silvio Luiz de. Racismo estrutural. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.


COMITÊ DE DIVERSIDADE. Assessoria de Estratégia Empresarial. Censo de diversidade, São Paulo, 2022. Relatório publicado eletronicamente na Intranet da empresa.

COMPANHIA DO METROPOLITANO DE SÃO PAULO. Pesquisa Origem-Destino 2017 – Relatório Síntese OD

2017. Disponível em <https://transparencia.metrosp.com.br/dataset/pesquisa-origem-e-destino/resource/b3d93105-f91e-43c6-b-4c0-8d9c617a27fc> Acesso em: 11/09/2023

JORNAL NACIONAL. Total de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas cresce no Brasil, diz IBGE. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2022/07/22/total-de-pessoas-que-se-autodeclaram-pretas-e-pardas-cresce-no-brasil-diz-ibge.ghtml> Acesso em : 11/09/2023

THOEN, R. Eduardo; DIAS, S. Lopes; FROEHLICH, Cristiane. Mentoria para empreendedores: uma análise qualitativa das expectativas e resultados **DESENVOLVE: Revista de Gestão do Unilasalle**, Canoas – RS, v. 10, p. 01-15, 2021

TUROLLA, Mara. Diversidade e Inclusão cada vez mais em alta nas empresas. Disponível em: <https://www.lhh.com/br/pt/insights/diversidade-e-inclusao-cada-vez-mais-em-alta-nas-empresas/> Acesso em: 09/09/2023 

**AÇÕES DE LETRAMENTO
RACIAL E EDUCAÇÃO
ANTIRRACISTA NA
EDUCAÇÃO PERMANENTE
DOS SERVIDORES DA
SECRETARIA MUNICIPAL
DE SAÚDE**

JUNDIAÍ-SP



FABIANA DA SILVA FISNACK RONQUE

RESUMO

A Política Nacional de Saúde Integral da População Negra (PNSIPN), instituída por meio da Portaria GM/MS nº 992, de 13 de maio de 2009, trouxe a possibilidade de atender mais efetivamente aos princípios do SUS. No entanto, o racismo estrutural e institucional, atrelado à falta de letramento racial e o desconhecimento dos profissionais dificultam a existência de uma saúde pública com equidade. O presente projeto tem como objetivo estimular o combate ao racismo estrutural e institucional no Sistema Único de Saúde de Jundiaí - SP, através da inclusão de trilhas de formação com conteúdo direcionado ao tema, no programa de educação continuada realizado regularmente no município.

O projeto visa estimular a consciência antirracista e o pensamento

crítico de forma generalizada e sistematizada, a fim de combater o racismo estrutural e permitir que os próprios servidores idealizem propostas de políticas públicas antirracistas no município. Espera-se que esta capacitação permita a conscientização quanto ao racismo, promovendo a formação de pessoas capazes de identificar as fragilidades da população negra, indígena e quilombola, bem como a geração de mentes pensantes em políticas públicas municipais para o combate ao racismo em todos os seus aspectos.

INTRODUÇÃO

Com o objetivo de promoção da saúde com integralidade, equidade e universalidade, o Ministério da Saúde, assumindo a necessidade da instituição de mecanismos de promoção da saúde integral da

população negra e do enfrentamento ao racismo institucional no SUS, instituiu a Política Nacional de Saúde Integral da População Negra (PNSIPN), por meio da Portaria GM/MS nº 992, de 13 de maio de 2009.

Nesse sentido, com vistas à superação das barreiras estruturais e cotidianas que incidem negativamente nos indicadores de saúde dessa população, a PNSIPN reafirma as responsabilidades dos governos federal, estadual e municipal na efetivação das ações e na articulação com outros setores do governo e da sociedade civil, para garantir o acesso da população negra a ações e serviços de saúde, de forma oportuna e humanizada, contribuindo para a melhoria das condições de saúde desta população e para redução das iniquidades de raça/cor, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, geracionais e de classe.

A criação de ações que estimulem o combate ao racismo estrutural e institucional no Sistema único de saúde e permitam a criação de políticas públicas antirracistas, podem auxiliar no combate ao racismo no SUS.

PROBLEMA

O racismo é uma realidade presente em todos os lugares, e a falta de conhecimento desta temática dificulta sua identificação e a criação de soluções capazes de evitar e combater todas as formas de racismo. Sendo assim, se faz necessário criar ações de letramento racial, a fim de combater o racismo estrutural e institucional no SUS e permitir a criação de políticas públicas antirracistas no município (LIMA; VALA, 2004).

Nos serviços de saúde, o racismo institucional pode ser claramente observado, seja através da restrição ao acesso à saúde pela população negra, da qualidade da atenção à saúde e da falta de inclusão da questão racial na educação permanente dos profissionais.

JUSTIFICATIVA

De acordo com um estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) 2014, o Brasil é o sétimo país mais desigual do mundo, pois dos 10% mais pobres, 76% são pretos ou pardos e 22,8% brancos. O racismo estrutural e institucional é uma

realidade presente no Brasil, não sendo diferente no serviço público de saúde.

O racismo se manifesta de diversas formas, e a sociedade brasileira assume um quadro de desigualdades raciais em que brancos, negros e indígenas ocupam espaços diferentes na sociedade. Estudos demonstram que as populações negra e indígena brasileiras apresentam piores indicadores sociais, menores níveis de escolaridade e renda, menor acesso à saúde e vivem em condições mais precárias de moradia, porém a problemática do racismo ainda é socialmente invisibilizada, ainda pouco considerando os aspectos raciais.

Os serviços de saúde devem ofertar tratamentos adequados e diferenciados, visando reduzir as vulnerabilidades sociais que, no caso da população negra, são causadas pelo processo histórico de exclusão social, econômica, política e cultural a que foi submetida. Para isso, se faz necessária a capacitação de profissionais para atender a esta emergente demanda.

ENTIDADE ORGANIZADORA

Município de Jundiaí - SP -
Educação Permanente em Saúde

OBJETIVOS

Objetivo Geral

- Estimular a consciência antirracista e o pensamento crítico de forma generalizada e sistematizada.

Objetivos Específicos

- Combater o racismo estrutural e institucional;
- Possibilitar intervenções antirracistas e permitir a geração de multiplicadores e a criação de políticas públicas antirracistas no município;
- Permitir a efetiva aplicação da PNSIPN no SUS, para que sejam oferecidos à população, valendo-se do princípio de equidade, atendimento diferenciado e personalizado.

PÚBLICO-ALVO

Servidores municipais ingressantes e pertencentes ao quadro efetivo, temporário e estagiários, estatutários e/ou contratados, da Secretaria Municipal de Saúde de Jundiaí, em todos os níveis hierárquicos, incluindo a alta gestão.

METODOLOGIA

O município de Jundiaí apresenta, de forma permanente, programa de orientação e educação permanente, através de capacitação de todos os colaboradores utilizando plataforma de aulas EAD, cursos e atividades presenciais e de imersão. A proposta deste projeto é a introdução de material em vídeo e exercícios direcionados ao conteúdo de forma sistemática e periódica, visando o letramento racial e a educação antirracista no SUS.

A trilha de formação apresentará conteúdo voltado para letramento racial e educação antirracista, visando capacitar os servidores a compreender o racismo e identificar, evitar e denunciar situações de racismo e injúria racial, voltada para si, seus pares ou aos usuários dos serviços municipais.

RESULTADOS ESPERADOS

Com este projeto, presume-se que Jundiaí se torne um modelo de cidade antirracista, com uma gestão consciente e que incentiva políticas públicas voltadas para a equidade e prazo com essa intervenção, caso já tenha implementado, trazer uma breve análise do impacto da ação.

Espera-se que esta capacitação permita a conscientização quanto ao racismo em todos os aspectos, promovendo a formação de pessoas capazes de identificar as fragilidades da população negra, indígena e quilombola, bem como a geração de mentes pensantes em políticas públicas municipais para o combate ao racismo em todos os seus aspectos.

BIBLIOGRAFIA

LIMA, M. E. O.; VALA, J As novas formas de expressão do preconceito e do racismo. Estudos de Psicologia, Natal, v. 9, n. 3, p. 401-411, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/epsic/a/k7hJXVj7sSqf4sPRpPv7QDy/?format=pdf&lang=pt>.

IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo demográfico de 2010. Rio de Janeiro: IBGE, 2014. Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br/>.

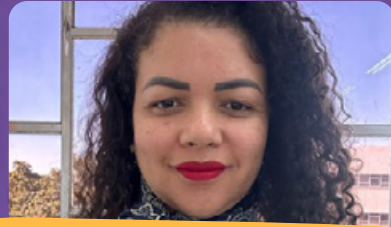
BRASIL Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa. Temático Saúde da População Negra. Brasília, 2016. (Painel de Indicadores do SUS, v. 7, n. 10). Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/boletim_tematico/populacao_negra_novembro_2022.pdf

IBGE Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: <https://necat.ufsc.br/sintese-de-indicadores-sociais-ibge/>.



TRILHA DE APRENDIZAGEM: POTENCIALIZANDO LIDERANÇAS NEGRAS

BRASÍLIA - DF



FABIANY GLAURA ALENCAR E BARBOSA

RESUMO

O projeto propõe a criação da trilha de aprendizagem “Potencializando Lideranças Negras”, desenvolvida pela Fundação Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) no Brasil. A trilha de aprendizagem interdisciplinar, que apresenta ações de aprendizagem presenciais e online, busca fornecer conhecimentos específicos sobre liderança inclusiva, igualdade racial e formulação de políticas públicas sensíveis à questão racial. A ENAP, como entidade organizadora, aplicará essa metodologia para capacitar servidores públicos negros em diferentes estágios de suas carreiras, com o objetivo de aumentar a representatividade em cargos de liderança, promover uma cultura organizacional mais inclusiva e contribuir para políticas públicas mais eficazes no combate à discriminação racial.

INTRODUÇÃO

Este projeto tem como objetivo criar uma trilha de aprendizagem por competências destinada a capacitar lideranças negras no serviço público do executivo federal no Brasil. A trilha de aprendizagem “Potencializando lideranças negras” será desenvolvida pela Fundação Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) e visa identificar e fornecer as competências essenciais de liderança necessárias para que pessoas negras se capacitem e alcancem posições de liderança dentro do serviço público federal. A intervenção busca abordar as disparidades de representatividade racial existentes nos escalões superiores da administração pública e contribuir para a promoção de uma gestão mais diversa e inclusiva.

É fundamental destacar que o aumento da representatividade negra no funcionalismo público não apenas promove a equidade no acesso a oportunidades de carreira, mas também desempenha um papel crucial na elaboração de políticas públicas mais eficazes e que verdadeiramente representem a maioria da população brasileira. Com uma força de trabalho mais diversificada, as instituições públicas podem trazer perspectivas, experiências e conhecimentos que são essenciais para abordar de maneira efetiva os desafios e necessidades específicas das comunidades afrodescendentes.

A burocracia representativa, quando bem implementada, contribui para a formulação de políticas mais inclusivas e sensíveis às demandas das pessoas negras, tornando-as mais aptas a lidar com questões como o combate ao racismo estrutural, a promoção da igualdade racial e o desenvolvimento de estratégias para melhorar a qualidade de vida dessas comunidades historicamente desfavorecidas. Portanto, investir na diversidade no

funcionalismo público, sobretudo, enquanto lideranças em cargos com alto poder de decisão, de aprovação de políticas públicas, é uma etapa fundamental em direção a uma administração pública mais efetiva e justa.

PROBLEMA

O problema que esta proposta pretende intervir é a sub-representação de pessoas negras em cargos de liderança no serviço público federal brasileiro. Apesar dos avanços em políticas de igualdade racial, ainda existe uma escassez significativa de lideranças negras nas esferas decisórias do governo federal. Isso não apenas reflete desigualdades históricas profundamente enraizadas, mas também limita a perspectiva e a diversidade de experiências necessárias para a formulação de políticas públicas mais eficazes e sensíveis à questão racial.

JUSTIFICATIVA

É imperativo atuar nesse problema, pois a representatividade é fundamental para a legitimidade e a eficácia do serviço público. Líderes negros trazem perspectivas únicas, conhecimentos e

vivências que são essenciais para a tomada de decisões mais justas e inclusivas. Além disso, a promoção de lideranças negras no governo federal serve como um modelo inspirador para a juventude afrodescendente e fortalece o compromisso do Estado com a igualdade racial. Portanto, esta intervenção é crucial para corrigir as desigualdades e promover uma administração pública verdadeiramente representativa e inclusiva.

Uma pesquisa da República.org revelou dados interessantes sobre a diversidade no funcionalismo federal. Em um período de 20 anos, a porcentagem de pessoas servidoras negras que entraram no serviço público aumentou significativamente. Em 2000, apenas 17% dos novos servidores eram negros, enquanto em 2020, esse número subiu para 43%, representando um aumento de 153% nesse período.

Para entender isso em números absolutos, em 2000, dos 1.581 servidores admitidos, apenas 266 eram negros. No entanto, em 2014, com a implementação da Lei de Cotas, houve um equilíbrio maior, com 15.204 servidores pretos ou pardos contratados

entre os 36.365 funcionários do governo federal.

Em 2020, devido à redução nos concursos públicos e na oferta de vagas, apenas 1.787 novos servidores foram contratados, dos quais 777 eram negros. No entanto, mesmo com esses números, é importante notar que esse aumento não reflete necessariamente um progresso real na prática.

Hoje, em áreas estratégicas do governo federal, como saúde, educação, segurança pública e assistência social, apenas 19% dos cargos de chefia são ocupados por negros, de acordo com o levantamento da República.

ENTIDADE ORGANIZADORA

A Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) será a entidade organizadora responsável pelo desenvolvimento e implementação desta trilha de aprendizagem. A ENAP é uma instituição de referência na capacitação de pessoas servidoras públicas e tem a expertise necessária para criar um programa abrangente e eficaz para capacitar lideranças negras.

Entre as atividades preponderantes da Enap, destacam-se

a elaboração e a execução de programas de desenvolvimento de pessoal civil do Poder Executivo Federal, com vistas à inovação e à modernização do Estado, de forma a aumentar a eficácia e a qualidade dos serviços prestados aos cidadãos.

O papel da Enap enquanto escola de governo ganhou novos contornos com a instituição da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas PNPD pelo Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, e suas alterações. Essa Política tem como objetivo estabelecer uma cultura de planejamento de ações de desenvolvimento entre todos os órgãos da Administração Pública Federal, com base no alinhamento das necessidades de cada órgão e entidade.

De acordo com o art. 13 do referido Decreto, caberá à Enap, entre outras atribuições, coordenar as iniciativas de desenvolvimento de pessoas dos órgãos e das entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC e atuar, em conjunto com os órgãos centrais dos sistemas estruturadores, na definição, na elaboração e na revisão de ações

de desenvolvimento das competências essenciais dos sistemas estruturadores.

OBJETIVOS

Geral

- O objetivo desta intervenção é identificar e desenvolver as competências necessárias para que pessoas negras se preparem e alcancem posições de liderança no serviço público do executivo federal brasileiro.

Específico

- A trilha de aprendizagem visa fornecer conhecimentos, habilidades e ferramentas específicas para enfrentar desafios relacionados à igualdade racial, gestão inclusiva e formulação de políticas públicas sensíveis à questão racial.

PÚBLICO-ALVO

A intervenção se destina a pessoas servidoras públicas negras em diferentes estágios de suas carreiras, desde aqueles que estão começando até aqueles que já ocupam cargos intermediários e aspiram a posições de liderança no executivo federal.

METODOLOGIA

A trilha de aprendizagem será desenvolvida por meio de uma abordagem interdisciplinar que combina cursos presenciais, online, estudos de caso, podcast, vídeos e artigos. Os conteúdos abordarão temas como liderança inclusiva, igualdade racial, gestão de equipes diversas, elaboração de políticas públicas sensíveis à questão racial e habilidades de comunicação.

A Enap elaborou metodologia própria para o desenvolvimento de trilhas de aprendizagem, com diretrizes, templates e fluxos. Conta ainda com pessoas escolhidas como curadoras por sua alta expertise e experiência tanto no tema quanto no desenvolvimento de trilhas.

RESULTADOS ESPERADOS

A curto prazo, espera-se que a trilha de aprendizagem capacite os participantes a lidarem de maneira mais eficaz com questões de igualdade racial em suas funções no serviço público. A longo prazo, a intervenção busca aumentar a representatividade de

lideranças negras em altos cargos, promover uma cultura organizacional mais inclusiva e contribuir para a elaboração de políticas públicas mais eficazes no combate à discriminação racial e promoção da igualdade.

BIBLIOGRAFIA

ALVES, Iara. Burocracia representativa como chave para uma gestão pública em prol da igualdade de gênero e raça. República.org, Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <https://republica.org/emnotas/conteudo/burocracia-representativa-como-chave-para-uma-gestao-publica-em-prol-da-igualdade-de-genero-e-raca-2/>. Acesso em: 06 jul. 2023.

AGUERRE, Pedro. Políticas públicas, diversidade e desenvolvimento social: desafios para as organizações. In: CAMILO, Juliana. FORTIM, Ivelise. AGUERRE, Pedro. Gestão de pessoas: práticas de gestão da diversidade nas organizações. 1. ed. (edição do Kindle). São Paulo: Editora Senac, 2022. p. 101-380.

BRASIL. Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Decreto/D9991.htm#:~:text=-DECRETO%20N%C2%BA%209.991%2C%20DE%2028%20DE%20AGOSTO%20DE%202019&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20Pol%C3%ADtica%20Nacional,afastamentos%20para%20a%C3%A7%C3%B5es%20de%20desenvolvimento.

Lei n. 12.990, de 9 de junho de 2014. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, n. 109, 10 jun. 2014.

BULGARELLI, Reinaldo. A importância da diversidade e inclusão nas organizações. In: AMATO, Luciano. Diversidade e Inclusão em suas dimensões. 1. ed. São Paulo: Literare Books Internacional, 2022. p. 13-26.

FROTA, José Carlos Roncolato da. Desenhando um programa para a gestão da diversidade. In: CAMILO, Juliana; FORTIM, Ivelise; AGUERRE, Pedro. Gestão de pessoas: práticas de gestão da diversidade nas organizações. 1. ed. (edição do Kindle). São Paulo: Editora Senac, 2022. p. 560-793.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. (2002). Racismo e Antiracismo no Brasil. Editora 34.

OXFAM BRASIL. A distância que nos une: um retrato das desigualdades brasileiras. São Paulo: Oxfam Brasil, 2017. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/a-distancia-que-nosune>. Acesso em: 07 jul. 2023.

SOUZA, Jessé. (2005). A Inclusão Social e a Nova Classe Média. Lua Nova: Revista de Cultura e Política.



**PROMOÇÃO DA EQUIDADE
ÉTNICO-RACIAL NA REDE
PÚBLICA ESTADUAL DE
ENSINO DO ESTADO DO
CEARÁ: O SELO ESCOLA
ANTIRRACISTA**

FORTALEZA - CE



**FRANCISCA ROMÉLIA DE OLIVEIRA SILVA
& HELDER NOGUEIRA ANDRADE**

INTRODUÇÃO

O Selo Escola Antirracista, iniciativa da Secretaria da Educação do Estado do Ceará, através da Coordenadoria da Educação Escolar Indígena, Quilombola e Campo, tem como objetivo ampliar o debate em torno da equidade racial na rede pública estadual, reconhecer as unidades de ensino que se destacarem na realização de projetos pedagógicos inovadores, nos aspectos da inclusão educacional e da superação do racismo, fortalecendo o pensamento crítico, o protagonismo estudantil e a interação com a comunidade escolar.

Numa perspectiva de composição de um trabalho que já vem sendo desenvolvido, dentro da rede educacional, o Selo Escola Antirracista vem sistematizar as ações em andamento nas

instituições escolares e fortalecer a construção de uma política institucionalizada de educação para a equidade.

É hora de dar ainda mais visibilidade à pauta de enfrentamento ao racismo, olhando para nossos dados educacionais e reconhecendo o atraso que a discriminação racial impõe à sociedade. Especialmente aos grupos que enfrentam barreiras para serem incluídos. Reconhecer a estrutura discriminatória é um primeiro passo e entendemos a educação como mola propulsora nesse processo.

PROBLEMA DA PESQUISA

Como a Secretaria da Educação do Estado do Ceará pode promover o enfrentamento ao racismo e à discriminação racial no contexto escolar?

Partindo do pressuposto que a rede estadual já vem desenvolvendo um trabalho de combate ao racismo tendo à frente deste a Coordenadoria da Educação Escolar Indígena, Quilombola e Campo, o Selo Escola Antirracista quer fomentar em nossas escolas, a reflexão sobre as ações que estas já desenvolvem e quais ainda poderão desenvolver, na promoção de uma sociedade antirracista capaz de promover, de forma efetiva, a inclusão social.

O reconhecimento, através do certame mencionado, tem a proposição de impulsionar e dar visibilidade às escolas que participem, disseminando a ideia para as demais, favorecendo o amplo debate na rede e consolidando a importância de trabalharmos o conceito de interseccionalidade como forma de entender e explicar a complexidade das pessoas e das experiências humanas, superando o “parecer ser” e construindo uma política verdadeira de diversidade e inclusão.

JUSTIFICATIVA

A pesquisa inédita “ Percepções sobre o racismo no Brasil” encomendada pelo Instituto de Referência

Negra Peregum e pelo Projeto Seta (Sistema Educacional Transformador e Antirracista), realizada pelo Ipec (Inteligência em Pesquisa e Consultoria Estratégica), ouviu duas mil pessoas, maiores de 16 anos, de 127 municípios brasileiros e mostrou que 81% dos entrevistados reconhecem a existência do racismo no Brasil. No entanto, apenas 11% assumiu atitudes racistas. Essa conta não bate.

É perceptível que o brasileiro não se reconhece racista, mesmo sabendo que as oportunidades e a criminalização têm cor. O desconhecimento sobre o caráter estrutural do racismo e o quanto este incide na desigualdade social, nos impossibilita de enfrentá-lo efetivamente. Antes, porém, é necessário que entendamos o conceito, como se estruturou em nossa sociedade e como criou prisões sociais que nos assola desde a colonização brasileira aos dias vigentes.

Como se combater o que não se conhece? Que “inimigo” é esse que reconhecemos existir, mas evitamos falar sobre? Como fazemos parte dessa engrenagem social, no entanto, não assumimos

nossa responsabilidade por sua manutenção e propagação? Afinal, o que é o racismo? Para Sílvia Almeida, o racismo é:

uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam (Almeida, 2019, p.22)

A pesquisa “Percepções sobre o racismo no Brasil” foi divulgada nos grandes meios de comunicação, que também ouviram um recorte da população. O Jornal da Globo, da Rede Globo, deu conta de dados que dizem também que 38% das pessoas que afirmam ter sofrido algum tipo de racismo relatam que a violência ocorreu dentro dos espaços de educação formal.

Evidentemente, a falta de uma abordagem profunda e necessária dentro das instituições escolares é passível de continuar promovendo e perpetuando o racismo. Para dirimir estes dados e obter avanços educacionais, a Secretaria da Educação do Estado do Ceará entende o enfrentamento ao racismo como pauta

urgente e a educação como um fio condutor na promoção da equidade racial e social.

ENTIDADE ORGANIZADORA

A Secretaria da Educação do Estado do Ceará tem por missão, disposta no Decreto nº 33.376/2019, garantir a educação básica com equidade e sucesso do aluno. O ano de 2023 começou e junto dele a criação de uma nova secretaria executiva no âmbito da Seduc: A Secretaria Executiva da Equidade, Direitos Humanos, Educação Complementar e Protagonismo Estudantil.

Para o ano letivo de 2023, com os 20 anos da Lei nº 10.639/2003, a Seduc-CE escolheu como tema condutor de sua prática pedagógica a Educação para as Relações Étnico-Raciais (ERER). Assim, orientando aos estabelecimentos de ensino e cada gestora/gestor e educador/a, ações reflexivas para a construção de novos referenciais, na busca pela estruturação de um processo sistêmico de gestão escolar, capaz de combater efetivamente o racismo e promover equidade racial.

A Seduc, em sua estrutura, conta com cinco secretarias executivas,

mas vamos nos ater, neste projeto de intervenção, à Secretaria Executiva da Equidade, Direitos Humanos, Educação Complementar e Protagonismo Estudantil (SEXEC-EDH) e à Secretaria Executiva de Ensino Médio e Profissional (SEXEC-EMP), nas quais estamos inseridos. Helder Nogueira Andrade respondendo como Secretário Executivo da SEXEC-EDH e Francisca Romélia de Oliveira Silva como Assessora técnica na Coordenadoria de Acompanhamento e Desenvolvimento Escolar para Resultados de Aprendizagem, parte integrante da SEXEC-EMP.

Constatamos que, apesar de ser um dado obrigatório e de extrema relevância, pelo menos 16,65% dos nossos estudantes, na declaração de raça/etnia, nos números da rede educacional, não se declaram. De acordo também com levantamentos de dados racializados, a infrequência e reprovação incidem de forma, predominantemente, em estudantes de raça preta e parda.

Diante do exposto e tendo em vista a natureza da nossa missão, pensarmos enquanto rede, como estruturar um processo sistêmico

de gestão escolar para equidade étnico-racial começa pelo “chão” da escola e ganha mais força dentro de toda a Instituição na intenção de promover ações, formações que proporcione letramento racial para todas e todos os envolvidos.

OBJETIVO

O lançamento do selo escola antirracista tem como intuito proporcionar a discussão e promover as ações pautadas numa educação antirracista, dentro das escolas da rede estadual da educação do Ceará. Desta forma, serão privilegiadas ações pedagógicas afirmativas e antirracistas, para atender às demandas das populações afro-brasileiras e indígenas, efetivando sua história e cultura, fundamentando-se nos princípios da diversidade e da igualdade humana. Para uma visão positiva da diversidade étnico-racial e a construção de relações mútuas de respeito entre estudantes e educadores, faz-se necessário promover o diálogo e estabelecer canais de comunicação para a troca de experiências e partilha da responsabilidade.

PÚBLICO-ALVO

A Secretaria da Educação do Estado do Ceará conta atualmente com um quantitativo de setecentos e cinquenta e quatro escolas, distribuídas e acompanhadas por vinte Coordenadorias Regionais de Desenvolvimento da Educação (Credes) e três Superintendências das Escolas Estaduais de Fortaleza (Sefor). Ao todo somos 754 escolas que atendem aproximadamente 394.558 estudantes e que, atualmente, possui um quadro profissional de mais de 13 mil professores efetivos.

Estamos falando de uma rede diversa e de grande proporção que já desenvolve ações voltadas para educação para as relações étnico-raciais, mas que reconhecemos, pelo caráter estrutural do racismo e pela luta histórica que busca o letramento racial dentro das instituições públicas, que o alcance desta intervenção será gradual.

Em parceria com o Instituto Unibanco, a Seduc lançou como projeto piloto, em 2022, o caderno da gestão escolar para equidade que visa promover uma autoavaliação de 210 escolas no que se refere às ações desenvolvidas

por estas no que concerne à ERER. Portanto, o público-alvo, apesar de todas as escolas da rede poderem se inscrever e participar, será alcançar, pelo menos 20% da rede e o que este número representa em relação aos seus estudantes, professores, gestores e funcionários.

METODOLOGIA

Lançamento do edital do Selo Escola Antirracista:

O edital foi lançado no dia 22 de agosto de 2023 e contou com a participação do secretário executivo de Equidade e Direitos Humanos da Seduc, Helder Nogueira; da secretária da Igualdade Racial do Ceará, Zelma Madeira; de representantes do Movimento Negro Unificado e do Projeto Vozes Mulheres, além de estudantes.

Plano de divulgação:

A divulgação ocorreu e está ocorrendo através dos canais oficiais da Seduc, bem como e-mails institucionais, reuniões semanais com lideranças das CREDES/SEFOR e material de divulgação desenvolvido e disponibilizado para as mídias sociais.

Inscrição das escolas que desejarem participar do certame:

As inscrições estão acontecendo e acontecerão ainda através de uma plataforma desenvolvida para registrar as ações desenvolvidas pelas escolas através do site: <https://escolaantirracista.seduc.ce.gov.br/>

Inserção de ações desenvolvidas pelas escolas da rede estadual e que pensem no combate ao racismo.

As ações devem estar inseridas entre as três categorias a seguir:

○ CATEGORIA 1

Currículo e Plano Político Pedagógico

○ CATEGORIA 02

Recursos de mídia e materiais didático-pedagógicos

○ CATEGORIA 03

Gestão e espaço físico

Todas as categorias possuem ações e pontuações de acordo com o edital.

Análise, por parte da comissão organizadora, das ações desenvolvidas pelas escolas da rede estadual

A Comissão de Avaliação Estadual será composta por técnicos da

Cociq e de outras Coordenadorias da Seduc, para avaliar e selecionar os relatos de prática que serão publicados, de acordo com os critérios estabelecidos neste Edital.

Premiação:

As escolas que obtiverem, no mínimo, 600 pontos (60% do total de pontos) validados, e que não obtiverem 0 (zero) ponto em um dos eixos, serão certificadas com o SELO ESCOLA ANTIRRACISTA. Serão premiadas as 03 (três) escolas que obtiverem a maior pontuação, após finalização da Comissão de Avaliação Estadual. A premiação para os primeiros colocados selecionados consiste na participação em um evento a ser definido pela Comissão Organizadora e informado em comunicação complementar ao regulamento.

RESULTADOS ESPERADOS

- Reconhecimento, mapeamento, divulgação e disseminação dos projetos pedagógicos pautados no protagonismo estudantil, que contemplem ações e experiências antirracistas desenvolvidas nas escolas da rede pública

estadual de ensino, ampliando o pensamento crítico e a interação pedagógica com a comunidade escolar;

- Um plano de apoio, desenvolvido pela rede estadual de ensino, voltado para apoiar o desenvolvimento de experiências pedagógicas inovadoras que considerem a diversidade cultural e inclusão educacional;
- Fortalecimento do exercício da gestão democrática nas escolas, tendo como foco a melhoria dos indicadores de rendimento e de proficiência, em especial das/os estudantes mais afetadas/os por sua condição étnico-racial;
- Plano de monitoramento, trimestral, sobre a evolução na inserção da autodeclaração dos estudantes e acompanhamento dos dados racializados, através da Célula de Desenvolvimento Escolar para Resultados de Aprendizagem (CEDRA) e Célula de Informação, Indicadores Educacionais, Estudos e Pesquisas (CEIPE) a fim de pensarmos as possibilidades

geradas pela obtenção destes dados na perspectiva de estruturar, na Rede Estadual de Educação do Estado do Ceará, um processo sistêmico de Gestão Escolar para equidade étnico-racial.

BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA. Silvio. Racismo estrutural. São Paulo: Sueli Carneiro: Pólen, 2019

BENTO, Cida. O pacto da branquitude. 1ª Ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2022

CEARÁ. Decreto n. 33.376/2019. Dispõe sobre a missão, a visão e os valores da Seduc – CE

RIBEIRO, Djamila. Pequeno Manual Antirracista. Companhia das Letras, 2019.

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO DO ESTADO DO CEARÁ. I Edital do Selo Escola Antirracista, desenvolvido pela Coordenadoria de Educação Escolar Indígena, Quilombola e do Campo. Disponível em: <https://escolaantirracista.seduc.ce.gov.br/>



**O CAMINHO PARA A
EQUIDADE RACIAL NA
EDUCAÇÃO PERPASSA
PELA EFETIVAÇÃO DE UMA
EDUCAÇÃO ANTIRRACISTA**

ARACAJU - SE



GENELÚCIA CRUZ SANTANA

RESUMO

O presente projeto de intervenção busca criar o Selo de Educação Antirracista “Professora Maria Beatriz Nascimento” para as unidades escolares da rede estadual de educação de Sergipe que atuam durante o ano letivo com ações e práticas antirracistas no ambiente escolar. O selo será concedido anualmente às escolas e para sua aquisição as unidades escolares deverão submeter seus planos de ações para a comissão avaliadora e precisam contemplar um dos seguintes requisitos: Currículo e proposta pedagógica; Gestão; Formação discente, docente e da comunidade; Indicadores de Equidade quanto a Aprendizagem e rendimento; Intervenções contra práticas racistas.

INTRODUÇÃO

A Secretaria de Estado da Educação e da Cultura, consciente de sua responsabilidade educacional e pautada no cumprimento da legislação educacional brasileira, propõe a criação do Selo de Escola Antirracista “Professora Maria Beatriz Nascimento”, com o objetivo de garantir a efetividade das Leis 10.639/03 e 11.645/08 que versam sobre a obrigatoriedade do ensino de cultura e história afro-brasileira, africana e indígena nas escolas da rede. Por meio do Selo de Escola Antirracista “Professora Maria Beatriz Nascimento”, esta Secretaria incentiva e apoia as condições necessárias para que todos os estudantes tenham suas identidades, culturas e modos de vida reconhecidos e valorizados no ambiente escolar, de modo que o respeito à diversidade seja construído e praticado por todos.

Combater o racismo através da educação antirracista é possibilitar a conscientização acerca dos danos provocados por atos de violência dirigidos à população negra, é valorizar e reconhecer os saberes, culturas e histórias de povos africanos e indígenas.

Ao criar o Selo de Escola Antirracista “Professora Maria Beatriz Nascimento”, a SEDUC assume o compromisso de discutir e combater o racismo no ambiente escolar, além de garantir e dar visibilidade a cultura e história afro-brasileira, africana e indígena, reconhecendo assim a importância e contribuição do povo negro e indígena na formação da sociedade brasileira, através de seus saberes e fazeres na história desse país.

PROBLEMA

A educação pública exerce papel fundamental na construção de uma educação antirracista, e de fomento a implementação da Lei 10.639/2003 e da Lei 11.645/2008, que estabelece as Diretrizes e Bases para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira, Africana e Indígena nos termos do Artigo 26 A da Lei 9394/1996 das

Diretrizes e Bases da Educação Nacional. A Rede Estadual de Educação de Sergipe possui atualmente 156.567 alunos matriculados nos diversos níveis e modalidades ofertados. Desse quantitativo, 76% dos alunos são autodeclarados pretos e pardas, o que nos aponta que a maioria dos estudantes são negros. Quando observamos os índices de reprovação e abandono escolar, essa população também é a maioria. De acordo com os dados finais da SEDUC, 76,75% dos alunos reprovados em 2022 eram negros e 82,78% daqueles que evadiram também eram negros. Diante dessa realidade educacional, como criar ações de enfrentamento ao racismo nas escolas da rede estadual de educação de Sergipe?

JUSTIFICATIVA

Durante o período da escravidão, foram trazidos aprisionados em diáspora da África para o Brasil nos navios negreiros/tumbeiros quase cinco milhões de africanos escravizados (Gomes, 2019). Logo, nosso país é o segundo do mundo com maior população negra ou de origem africana.

É também do Brasil o título de último país a abolir oficialmente

a escravidão, fato que aconteceu somente em 1888. Diante desses dados e dessa realidade, é inadmissível discutir sobre a educação no Brasil sem levar em conta a escravidão, o racismo e suas consequências.

Tomando como ponto de partida a legislação educacional, a primeira referência sobre as contribuições das diferentes etnias na formação do país nos currículos escolares só aparece na LDB 9394/96, em seu artigo 26, inciso 4º dizendo que o ensino da História do Brasil levará em conta as contribuições das diferentes culturas e etnias para a formação do povo brasileiro, especialmente das matrizes indígena, africana e europeia. (Brasil, pg. 10, 1996).

Em 2003, a Lei 10.639 alterou o artigo nº 26 da LDB 9.394/96, instituindo a obrigatoriedade do ensino de História e Cultura Afro-brasileira nas instituições escolares de Ensino Fundamental e Médio. Além disso, acrescentou o artigo nº 79 - B que inclui no calendário escolar o dia 20 de novembro como "Dia da Consciência Negra". A Lei 11.645/08 ampliou a Lei 10.639/03 acrescentando o ensino da história

e da cultura indígena brasileira. Ressalta-se que, em 2023, a Lei 10.639/03 está completando vinte anos de vigência.

Em 2004 são instituídas as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-raciais (ERER), cujo parecer trata de uma política curricular, fundada em dimensões históricas, sociais, antropológicas oriundas da realidade brasileira, e busca combater o racismo e as discriminações que atingem particularmente os negros (Brasil, 2004).

É importante destacar que o objetivo dessas leis e diretrizes, que são também ações afirmativas, não é modificar o foco dos currículos escolares que nitidamente é marcado por uma raiz europeia para uma africana, mas expandi-lo trazendo toda a diversidade cultural, racial e econômica do Brasil. Porém mesmo com essa legislação específica construção e a prática de uma Educação Antirracista no Brasil enfrenta dificuldades para sua efetivação.

A Rede Estadual de Educação de Sergipe possui atualmente 156.567 alunos matriculados nos diversos níveis e modalidades ofertados.

ARACAJU - SE

Desse quantitativo, 76% dos alunos são autodeclarados pretos e pardos, o que nos aponta que a maioria dos estudantes são negros.

Quando observamos os índices de reprovação e abandono escolar, essa população também é a maioria. De acordo com os dados finais da SEDUC, 76,75% dos alunos reprovados em 2022 eram negros e 82,78% daqueles que evadiram também eram negros.

Conforme estudos publicados no site Nexa políticas públicas sobre os desafios que ameaçam a equidade (2023), “7 a cada 10 estudantes brasileiros fora da escola são negros; cerca de 30% dos estudantes negros dos anos finais estavam com dois anos ou mais de atraso escolar, enquanto entre brancos, esse valor era inferior a 20%. E, em relação a resultados do SAEB, estudantes com aprendizado adequado em língua portuguesa no 9º ano são apenas 33% entre negros e 46% entre brancos”. Diante dessa realidade faz-se necessárias ações contínuas que busquem a equidade racial para que todos os alunos tenham seus direitos assegurados, como acesso,

permanência e garantias de aprendizagens na escola. A implantação do Selo Escola Antirracista é uma dessas ações.

ENTIDADE ORGANIZADORA

Esse projeto está sendo organizado pela Secretaria de Estado de Educação e Cultura do Estado de Sergipe. Será desenvolvido pela instituição através da Coordenação de Educação do Campo e Diversidade, no Departamento de Educação, destinado a todas Unidades Escolares que se sentirem aptas a pleitear o selo.

OBJETIVOS

Geral

Fomentar nas escolas da Rede Estadual de Educação de Sergipe práticas e ações que visem a efetivação das Leis 10.639/03 e 11.645/08, bem como as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico Raciais promovendo assim uma educação antirracista.

Específicos

- Possibilitar, através da educação, ações de combate e prevenção ao racismo no ambiente escolar;

ARACAJU - SE

- Contribuir para uma educação com entendimento das diferenças étnicas e raciais, livre de preconceitos;
- Fortalecer a identidade da população escolar negra;
- Promover a formação de pessoas antirracistas nas unidades escolares da rede;

PÚBLICO-ALVO

Todas as Unidades Escolares da Rede Estadual de Educação de Sergipe estão convidadas a aderirem ao Selo de Escola Antirracista “Professora Maria Beatriz Nascimento”, para tanto, precisam preencher os requisitos dispostos no regulamento para que sejam contempladas com o selo.

METODOLOGIA

Todas as unidades escolares da rede poderão pleitear a aquisição do Selo Escola Antirracista “Professora Maria Beatriz Nascimento” que será lançado e amplamente divulgado na Rede Pública Estadual de Ensino, por meio do site institucional, redes sociais e reuniões em parceria com as diretorias regionais de ensino.

Para a obtenção do referido Selo, caberá à unidade escolar cumprir as seguintes etapas:

1. Apresentação de carta de compromisso constando o plano de trabalho com as ações afirmativas, projetos e programas que visem à promoção da EREER e da Educação Antirracista;
2. Divulgação interna e externa da carta compromisso e do plano de trabalho;
3. Promoção de ações internas relacionadas às práticas pedagógicas voltadas à EREER e a educação antirracista; e
4. Desenvolvimento de ações, projetos, palestras ou programas contínuos de prevenção e combate ao racismo.

Quanto à elaboração pelas escolas de um plano de ação, o mesmo deverá contemplar pelo menos um dos seguintes requisitos:

Currículo e Proposta Política Pedagógica:

- Revisar e atualizar o Projeto Político Pedagógico (PPP), inserindo a implementação de trabalho pedagógico com as Leis 10.639/03 e 11.645/08.

ARACAJU - SE

- Promover a participação de toda comunidade escolar, em seus vários segmentos, por meio de debates, encontros, diálogos e propostas quanto ao registro das questões raciais no PPP.
- Registrar no PPP a forma interdisciplinar, transversal e coletiva com que a temática da educação para as relações étnico-raciais deve ser inserida no currículo.

Gestão:

- Construir com a participação de todos os segmentos escolares, um protocolo antirracista definindo intervenções pensadas didática e pedagogicamente e os procedimentos a adotar na ocorrência de situações de discriminação, preconceito e racismo.
- Criar, atualizar e organizar o acervo da biblioteca, contemplando a questão racial.
- Reproduzir e deixar em lugar de fácil acesso as legislações e diretrizes referentes à Educação das Relações Étnico-raciais e para o ensino de história e cultura afro-brasileira e africana.

- Incentivar a autodeclaração no ato da matrícula e cuidar para que os dados referentes ao desenvolvimento dos estudantes estejam atualizados e disponíveis para a comunidade.

Formação discente, docente e da comunidade escolar:

- Garantir no calendário escolar os dias de formação sobre a temática para os educadores.
- Garantir momentos de debates e discussão sobre a pauta com toda comunidade escolar.

Indicadores de Equidade quanto a Aprendizagem e rendimento:

- Criar índices da própria Unidade Escolar baseado na autodeclaração dos estudantes.

Intervenções contra práticas racistas:

- Apurar e agir proativamente em situações de racismo, preconceito e discriminação ocorridos no interior da escola (seja institucional e/ou pessoal; verbal, física e ou psicológica/emocional).

O plano de ação deverá ser discutido com a comunidade escolar e entregue junto com a carta compromisso. O referido plano de trabalho deverá ser validado e monitorado pela Secretaria Estadual de Educação, através de suas regionais.

RESULTADOS ESPERADOS

As escolas que receberem o Selo de Escola Antirracista “Professora Maria Beatriz Nascimento”, sob o ponto de vista social, estarão contribuindo para a construção de uma sociedade que respeita as diferenças e reconhece as contribuições históricas dos povos negro e indígena na formação do país. Colaborando com a equidade e para a diminuição da violência na sociedade brasileira. O objetivo é certificar 20% das escolas da rede estadual de educação ainda no ano de 2023. A rede possui 318 unidades escolares. Para os anos seguintes, a meta é de crescimento de 20% a cada ano, de forma de alcançemos todas as escolas e assim a rede estadual de educação de Sergipe possa exibir que todas as suas unidades escolares estão desenvolvendo uma educação antirracista.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. O que é racismo estrutural? Belo Horizonte: Letramento, 2018.

BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil.

BRASIL. Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Africana. Brasília: junho, 2005.

BRASIL, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9394 de 20 de dezembro de 1996.

BRASIL, PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO

BRASIL, Lei 10.639 de 09 de janeiro de 2003.

BRASIL, Lei 11.645/08.

BRASIL, Resolução nº 1, de 17 de junho de 2004 Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana.

BRASIL, LEI Nº 12.288/2010 Estatuto Da Igualdade Racial.

BRASIL, LEI 12.711/2012 de 29 de agosto de 2012.

GOMES, Lauretino. Escravidão: do primeiro leilão de cativos em Portugal à morte de Zumbi dos Palmares, volume I. 1.ed. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019.

GOMES, Nilma Lino. Educação, identidade negra e formação de professores (as): um olhar sobre o corpo negro e o cabelo crespo. Educação e Pesquisa, Campinas, v. 29, nº 1, jan/jun, 2003. P. 167 – 182.

GOMES, Nilma Lino & GONÇALVES E Silva, Petronilha B. (Orgs). Experiências étnico-culturais para a afirmação de professores. Belo Horizonte: Autêntica, 2002.

NOVA ESCOLA. **Como construir uma escola antirracista.** Disponível em: e-book-educacao-antirracista-nova-escola.pdf Acesso em 01 jun de 2023.

REIS, Diego dos Santos. 2022. “Maria Beatriz Nascimento”. In: *Enciclopédia de Antropologia*. São Paulo: Universidade de São Paulo, Departamento de Antropologia. Disponível em: <https://ea.fflch.usp.br/autor/maria-beatriz-nascimento>.

SOUZA, Jessé. Como o racismo criou o Brasil. 1ª ed. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2021.

Como construir uma escola antirracista - AWS <https://nova-escola-producao.s3.amazonaws.com/2NTUZEK7W3GGQM5vRqGaf7smPNvYj7BkGRV5YJUDS8NMD-qyYAAAgamA7WVDA/e-book-educacao-antirracista-nova-escola.pdf> acesso em 20 jul 2023.

Desafios na implementação ameaçam mecanismo inovador de equidade no Fundeb. <https://pp.nexojornal.com.br/ponto-de-vista/2023/Desafios-na-implementa%C3%A7%C3%A3o-amea%C3%A7am-mecanismo-inovador-de-equidade-no-Fundeb> Acesso: 21 jul 2023.

Recomendações para a Promoção de Equidade Étnico-Racial no Serviço Público Brasileiro. Movimento Pessoas à Frente. Mahin Consultoria Antirracista.

Equidade na Educação. Centro Lemann de Liderança para Equidade na Educação, Especial 2º Semestre 2022. 🌀

OBSERVATÓRIO DE POLÍTICAS PÚBLICAS ANTIRRACISTAS

SÃO PAULO - SP



“Humanidade para todos:
Ubuntu!

Eu sou porque nós somos

Buscando ser a
mudança no mundo.

Como vetor de força,
sentido damos.

Tão importante quanto
a grandeza é o sentido,

Força, velocidade,
aceleração e deslocamento,

Somos nós todos.

Cada ombro e braço amigo,

Se aquilombando
em unísono sentimento,

Coragem, superando medos. “

(SANTOS, Gildo José, São Paulo, 2023 – autoral)

RESUMO

Esta proposta tem como objetivo estabelecer um observatório antirracista de educação periférica nos Centros Educacionais Unificados (CEUs) da cidade de São Paulo, com foco em políticas públicas voltadas para a população negra no âmbito da secretaria municipal de educação além de propor um enfrentamento do Racismo a partir dos resultados encontrados.

INTRODUÇÃO

Estamos cansados de saber que nem na escola, nem nos livros onde mandam a gente estudar, não se fala da efetiva contribuição das classes populares, da mulher, do negro e do índio [indígena] na nossa formação histórica e cultural. (GONZALEZ, Lélia, Janeiro/fevereiro/1982, p. 3)

A educação desempenha um papel fundamental na luta contra o racismo estrutural e na promoção da igualdade de oportunidades para a população negra. No entanto, é necessário compreender os desafios e obstáculos enfrentados por essas comunidades, bem como identificar as melhores práticas e estratégias para a implementação de políticas educacionais antirracistas no âmbito municipal.

Nesse contexto, o Observatório antirracista de educação periférica nos CEUs de São Paulo surge como uma ferramenta essencial para monitorar e avaliar as políticas educacionais em vigor, identificar lacunas e propor soluções efetivas para a promoção da igualdade racial na educação municipal. Além disso, visa fortalecer a participação da sociedade civil, especialmente das comunidades periféricas, na formulação e implementação dessas políticas.

DELIMITANDO O PROBLEMA DE PESQUISA

Como a rede municipal de educação de São Paulo é muito grande, tendo mais de um milhão

de alunos, isso requer uma estratégia inicial para só depois expandir para a rede inteira. A ideia é fazer um levantamento sobre políticas públicas de caráter racial e criar um observatório contínuo de políticas públicas inicialmente nos Centros Educacionais Unificados, pois por serem todos na periferia, totalizando 58 unidades.

Posteriormente, expor os resultados de forma participativa e pedagógica por meio da futura Escola Luiz Gama de Cidadania, propor novos objetivos e novas políticas, criando assim um ciclo de política participativa.

Por que Luiz Gama como patrono? A trajetória deste, que é um dos primeiros intelectuais públicos brasileiros, se inicia na luta pela sua abolição. Nascido livre e vendido como escravizado, Gama foi alfabetizado somente depois dos 17 anos de idade e, em São Paulo, quando posto à venda como escravizado, foi rejeitado por boa parte dos escravagistas por ser “baiano”, que naquela época significava ser rebelde (por conta das várias rebeliões de escravizados que ocorreram naquele Estado no século 19).

Segundo a professora Ligia Fonseca Ferreira, da Universidade Federal de São Paulo (Unifesp),

Luiz Gama condensaria suas múltiplas e inauditas metamorfoses: de criança livre a criança escrava, de escravo a homem livre, de analfabeto a homem de letras, de ‘não cidadão’ a *homo politicus*, do anonimato à notoriedade, sem esquecer as mudanças de estado associadas às diversas atividades e profissões por ele exercidas (escravo doméstico, soldado, ordenança, copista, secretário, tipógrafo, jornalista, advogado, autoridade maçônica) (OLIVEIRA, DENNIS DE *Jornal da USP*. Luiz Gama, rábula, não doutor).

JUSTIFICATIVA

Olena Hankivsky e Julia S. Jordan-Zachery, em “Introdução: trazendo interseccionalidade às políticas públicas”, exploram como a interseccionalidade pode ser incorporada à análise de políticas públicas. Elas argumentam que a interseccionalidade é crucial para garantir que as políticas públicas levem em consideração as diversas experiências das situações-alvo. Ao adotar uma perspectiva interseccional, é

possível desenvolver políticas mais eficazes e equitativas.

A criação de um Observatório antirracista de educação periférica nos Centros Educacionais Unificados (CEUs) da cidade de São Paulo parte da teoria da interseccionalidade, que se faz necessária diante da urgência em combater o racismo estrutural e promover a igualdade de oportunidades no âmbito educacional.

A população negra ainda enfrenta inúmeras desigualdades e barreiras no acesso à educação de qualidade, o que contribui para a perpetuação de um sistema discriminatório e excludente. É fundamental enfrentar essas injustiças e buscar formas efetivas de promover uma educação mais inclusiva, equitativa e antirracista.

Por meio do monitoramento e avaliação das políticas educacionais em vigor, o Observatório poderá identificar boas práticas e estratégias efetivas para a promoção da igualdade racial nos CEUs. Isso contribuirá para a construção de uma educação mais justa e igualitária, onde todos os alunos tenham as mesmas oportunidades de aprendizado e desenvolvimento.

Em suma, a criação do Observatório antirracista de educação periférica nos CEUs da cidade de São Paulo é justificada pela necessidade de combater o racismo estrutural, promover a igualdade de oportunidades e construir uma educação inclusiva e antirracista. Esse projeto busca analisar, monitorar e propor soluções efetivas para as políticas educacionais municipais, fortalecendo a participação da sociedade civil e garantindo uma educação de qualidade para todos os estudantes.

ENTIDADE ORGANIZADORA

Secretaria Municipal de Educação – São Paulo (SME-SP), envolvendo as seguintes coordenadorias:

- Coordenadoria dos Centros Educacionais Unificados (COCEU)
- Coordenadoria Pedagógica (COPEDE)
- Coordenadoria de Gestão e Organização Educacional (COGED)

OBJETIVOS

Geral

O objetivo principal do Observatório é compreender teoricamente a configuração de agendas municipais de educação, buscando enxergar quais ações têm caráter antirracistas, considerando as abordagens sobre a relação entre o Estado, a Sociedade, a Raça e o Direito na educação. Por meio dessa compreensão crítica, busca-se analisar essas políticas estatais nos Centros Educacionais Unificados, que são todos periféricos dentro da cidade de São Paulo.

Específicos

- Estabelecer uma padronização na coleta de dados Raciais.
- Criar a Escola Luiz Gama de Cidadania com a participação da sociedade civil e participantes das 13 diretorias regionais de educação.
- Publicar bimestralmente materiais compartilhando as boas práticas antirracistas.

PÚBLICO ALVO

Professores da rede municipal de educação, gestores escolares, alunos e comunidade engajada em escolas e nos CEUs.

METODOLOGIA

A partir do diálogo entre as coordenadorias dos CEUs e Coordenadoria pedagógicas da SME criar três frentes:

A primeira frente é dedicada ao aprofundamento e análise das políticas raciais implementadas pela Secretaria Municipal de Educação (SME) e seu impacto nos territórios. Esta etapa envolve uma investigação minuciosa das diretrizes, normativas e programas voltados para a promoção da equidade racial no âmbito educacional. A equipe responsável por esta frente terá como objetivo principal compreender de forma abrangente as medidas adotadas pela SME para combater o racismo estrutural e promover a inclusão de perspectivas e práticas antirracistas nas escolas.

As atividades incluem:

- Análise de documentos oficiais, como portarias, resoluções e relatórios, que delinham as políticas raciais da SME;

- Realização de reuniões e seminários temáticos para aprofundar a compreensão das políticas e debater estratégias de implementação;
- Visitas a escolas e comunidades para avaliar o impacto concreto das políticas raciais nos territórios.

A segunda frente concentra-se na disseminação e implementação do currículo antirracista, bem como na estruturação do trabalho na Escola Luiz Gama de Cidadania como modelo exemplar. Essa etapa visa garantir que o ensino e a aprendizagem sejam permeados por uma perspectiva antirracista, promovendo a valorização da diversidade e a desconstrução de estereótipos e preconceitos.

As atividades incluem:

- Elaboração de materiais didáticos e recursos pedagógicos alinhados com o currículo antirracista;
- Realização de formações e capacitações para professores e demais profissionais da educação, visando a efetiva aplicação do currículo;

- Estabelecimento de parcerias com organizações e especialistas na área de educação antirracista para enriquecer as práticas pedagógicas;
- Frente de recebimento de trabalhos e ideias antirracistas e seleção para entrevistas ou publicações de relatos de práticas.

A terceira frente tem como função receber contribuições da comunidade educacional relacionadas a práticas antirracistas. Este é um espaço de compartilhamento e reconhecimento das iniciativas que estejam promovendo a inclusão e a equidade racial nas escolas e territórios.

As atividades incluem:

- Criação de canais de comunicação e plataformas para a submissão de trabalhos e ideias antirracistas;
- Avaliação e seleção criteriosa das contribuições recebidas, levando em consideração critérios de impacto e inovação;

- Entrevistas ou publicações de relatos de práticas exemplares, visando disseminar boas práticas e inspirar outras escolas e comunidades.

Essas três frentes de trabalho convergem para promover um ambiente educacional inclusivo, onde a diversidade é valorizada e o racismo é combatido de forma efetiva, proporcionando uma educação de qualidade e equitativa para todos os estudantes.


RESULTADOS ESPERADOS

- Melhorar a coleta e observação de dados raciais na educação.
- Dar maior visibilidade aos agentes de combate ao racismo nos CEUs.
- Estabelecer um itinerário antirracista de educação que dialogue com o Currículo da Cidade de Educação Antirracista (São Paulo, 2022).
- Melhorar estatística Raciais ligadas a educação.

REFERÊNCIA

OLIVEIRA, DENNIS DE. Jornal da USP. **Luiz Gama, rábula, não doutor**. Disponível em: <https://jornal.usp.br/artigos/luiz-gama-rabula-nao-doutor/>. Acesso em: 18/09/2023.

São Paulo (SP). Secretaria Municipal de Educação. Coordenadoria Pedagógica. **Currículo da cidade: educação antirracista: orientações pedagógicas: povos afro-brasileiros.** – Versão atualizada. – São Paulo: SME / COPED, 2022.

GONZALEZ, Lélia. **Mulherio**. Rio de Janeiro: Index, 1982. Disponível em: https://www.fcc.org.br/conteudos especiais/mulherio/arquivo/II_5_1982menor.pdf. Acesso em: 18/09/2023. 

SERVIÇO PÚBLICO ANTIRRACISTA



Giselle de Souza Maria

RESUMO

Este projeto de intervenção tem como objetivo estruturar formação antirracista para servidores públicos de carreira e comissionados que atuem nos órgãos da prefeitura municipal de Queimados no ano de 2024. O Movimento Negro, como nos ensina Nilma Lino Gomes, tem educado toda a sociedade. Ele tem tensionado as mais variadas esferas de poder e organismos exigindo que no âmbito das administrações pública e privada os direitos da população negra sejam garantidos. Como agentes públicos podem estabelecer prioridades no estabelecimento de políticas públicas municipais de combate ao racismo? Como fazer os servidores compreender a cosmovisão africana que implica em diálogo, roda, horizontalidade para implantar e implementar

políticas públicas? Este projeto traz a experiência, percepção e contribuição da Coordenadoria de Política de Promoção da Igualdade Racial (CPPIR) de Queimados que no organograma da prefeitura encontra-se no escopo da Secretaria de Direitos Humanos e Promoção da Cidadania, sobre a formação continuada de servidores como mecanismo de política pública de combate ao racismo.

INTRODUÇÃO

O primeiro conselho da cidade voltado aos interesses da população negra foi o Conselho Municipal dos Direitos do Negro criado pela Lei Municipal nº 718 de 07 de junho de 2005. Os anos 80 e 90, mostram as fontes históricas e as narrativas orais, havia uma profícua atuação do Movimento Negro em produção cultural,

militância religiosa e também por tencionar a Câmara Municipal a garantir seus direitos no município jovem, recém emancipado. Na época da criação do conselho o município tinha 15 anos.

As secretarias do governo municipal possuem conselhos municipais com participação social. Estes espaços de consulta, deliberação, fiscalização de políticas públicas são ocupados por diferentes pessoas da sociedade que discutem, atuam e formulam proposições para questões problemáticas ainda não sanadas socialmente e nem mitigadas pelo poder público. Os conselhos são a ponte entre a sociedade civil e o poder executivo local. Isso exposto podemos indagar: como se dá o diálogo entre servidores públicos, militantes do Movimento Negro e organizações da sociedade civil no território em questão? Quais são as demandas da população negra, em que a gestão pública municipal já avançou? e sobre quais ainda precisa avançar?

PROBLEMA

A Coordenadoria de Política de Promoção da Igualdade Racial (CPPIR) de Queimados foi criada em 22 de maio de 2006 pela

Lei Municipal nº 774. Durante a maior parte dos últimos 17 anos ela foi gerida por homens. O Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial (COMPIR) também. O último mandato do COMPIR (2021-2023) inaugurou uma vice-presidência feminina da sociedade civil, e da presidência de gestão municipal. Houve um estranhamento inicial na presença de nossos corpos à frente do Conselho. Enquanto coordenadora também percebi grande resistência a meu corpo de conhecimentos, ao reconhecimento de minha capacidade e autoridade internamente. Externamente o diálogo era intrincado com as lideranças religiosas e militantes que atuaram ativamente dentro da gestão anterior. Eu também desconhecia no quadro de servidores quais poderiam atuar como pontos focais, agentes multiplicadores das pautas da coordenadoria. Minha abertura ao diálogo, o estudo e a escuta atenta foram importantes ferramentas na construção desse caminho.

JUSTIFICATIVA

No ano de 2021 eu, servidora de carreira do magistério municipal há quase 10 (dez) anos, comecei

a coordenar na Secretaria de Educação (SEMED) a pasta da Educação para as Relações Étnico- Raciais e poucos meses depois recebi o convite para atuar na Coordenadoria dentro da Secretaria de Direitos Humanos e Promoção da Cidadania (SEMDEHPROC). Foi o olhar de educadora progressista e militante por uma educação antirracista que me fez pensar a formação continuada serviço público antirracista. Pesquisei algumas iniciativas na época, encontrei algumas referências e em parceria com acadêmicos e militantes organizei a primeira formação no período de maio a julho de 2021. Houve dificuldade em organizarmos a primeira turma, ausência de inscritos. As pessoas não demonstraram interesse em discutir a questão. A mobilização para a montagem da turma ocorreu e fomos juntos até o final. Observando hoje o trabalho solidificado pela CPPIR e pelo COMPRI, as nossas recentes conquistas, de equipagem, advindas da nossa adesão ao Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial e o novo momento que se inaugura com a transformação da Secretaria Nacional de Promoção

da Igualdade Racial em Ministério da Igualdade Racial (MIR) na atual gestão do Governo Federal percebi que é hora de retomarmos a formação.

O modelo de gestão e ação que temos galgado imprimir é o de gestão participativa e intersetorial vigente no recém criado MIR. Assim sendo vejo como urgente o fortalecimento desse modelo nos municípios, que são as instâncias administrativas mais próximas do cidadão. Para isso minha proposta de intervenção, busca 1) atuar sobre a questão da formação em serviço dos servidores municipais para que possam participar da elaboração e execução de políticas públicas que combatam o racismo, e suas interseccionalidades, na vida da população negra; 2) construir uma trilha formativa interseccional e intersetorial; 3) elaborar com a sociedade civil e os servidores o Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial.

ENTIDADE ORGANIZADORA

A organização do curso de formação será de responsabilidade da Prefeitura Municipal de Queimados através da Secretaria de Direitos Humanos e

Promoção da Cidadania e de sua Coordenadoria de Promoção da Igualdade Racial. A Secretaria tem vinculada a si o Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial

OBJETIVO

O Objetivo Geral deste projeto de intervenção é atuar sobre a questão da formação em serviço dos servidores municipais para que possam participar da elaboração e execução de políticas públicas que combatam o racismo, observando suas intersecções e implicações na vida da população negra; 2) construir uma trilha formativa interseccional e intersetorial; 3) elaborar com a sociedade civil e os servidores o Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial.

METODOLOGIA

ETAPA 1

Mobilização para compreensão da importância da formação por cada secretário (a) e/ ou responsável pelo órgão municipal e de que ele(a) inscrever um (a) servidor(a) que tenha perfil mobilizador e abertura para o trabalho colaborativo e realizado em equipe.

ETAPA 2

Mobilização dos mediadores (acadêmicos, militantes do Movimento Negro local, Fórum Grita Baixada, Casa Fluminense, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro).

ETAPA 3

Criação da trilha formativa observando os eixos de trabalho do COMPIR, as necessidades dos cursistas conhecerem a história do território, como mediar conflitos, e fundamentalmente as demandas urgente de diálogo e de política pública da sociedade civil sobre o enfrentamento ao racismo junto ao poder executivo e as que se quer construir a longo prazo.

ETAPA 4

Organização da logística dos mediadores e professores com os dias de formação no período de 5 (cinco) meses;

ETAPA 5

Estabelecimento dos eixos do Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial, criação dos grupos de trabalho composto por servidores e organizações da sociedade civil para escrituração deles;

ETAPA 6

Apresentação dos trabalhos pelo GT e entrega de texto formatado pelo relator(a) do grupo;

ETAPA 7

Plenária para aprovação do plano;

ETAPA 8

Organização do texto e construção da minuta para abertura do processo para criar nova lei.

RESULTADOS ESPERADOS

Com a formação em serviço espera-se que haja a elaboração de ferramentas de enfrentamento do racismo estrutural e institucional dentro dos setores das secretarias municipais como também no modo de se relacionar com a sociedade civil para formular políticas públicas nas diversas áreas de atuação dos órgãos municipais; almeja-se que possa haver atendimentos e serviços qualificados no atendimento e orientação à população no que tange a proposta do projeto e que seja construído coletivamente o plano municipal de promoção da igualdade racial. 🎯

**MECANISMOS PARA
IMPLEMENTAÇÃO DOS
NÚCLEOS DE ESTUDOS AFRO
- BRASILEIROS E INDÍGENAS -
NEABIS NO INSTITUTO FEDERAL
DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DE BRASÍLIA**

BRASÍLIA - DF



GISLAINE MAIA NUNES

RESUMO

A implementação de núcleos de raça nas instituições de ensino é urgente e necessária, o presente projeto de intervenção apresenta possíveis mecanismos de implementação dos Núcleos de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas (NEABI) nos campi do IFB, tendo como base as Leis nº 10639/2003 e 11.645/2008, os NEABIs são instrumentos essenciais na busca pela equidade racial, acolhimento, reconhecimento e, principalmente, empoderamento de toda comunidade negra e indígena no ambiente escolar.

INTRODUÇÃO

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília, criado nos termos da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, é uma instituição de educação superior, básica e profissional,

pluricurricular, multicampi e descentralizada, especializada na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com sua prática pedagógica.

Segundo o Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI/IFB (2024/2030), o IFB tem como missão “transformar vidas por meio da Educação Profissional e Tecnológica, gratuita e de qualidade, promovendo a formação integral, a sustentabilidade, a inclusão e o respeito aos direitos humanos”. Já no que tange a sua visão o IFB tem como propósito “ser referência como uma instituição inclusiva e inovadora em práticas de ensino, pesquisa, extensão e gestão, pautada nos valores do IFB e nas demandas da sociedade”.

Observa-se que tanto em sua missão, quanto na sua visão, reforçada em seus valores, a inclusão é pauta basilar do Plano de Desenvolvimento Institucional do IFB, assim, a implementação dos Núcleos de Estudos Afro - Brasileiros e Indígenas - NEABIs torna-se uma ação além de necessária, obrigatória. Um dos objetivos dos NEABIs é contribuir com o cumprimento das Leis nº 10.639/2003 e nº 11.645/2008, que instituem as Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino da História e Culturas Afro-brasileira e Indígena.

PROBLEMA DE PESQUISA

Com o intuito de fomentar o respeito à diversidade e promover a inclusão, em junho de 2023, o Conselho Superior do Instituto Federal de Brasília aprovou a institucionalização do Núcleo de Gênero e Diversidade Sexual (NUGEDIS) e o Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas (NEABI) no IFB.

Contudo em que pesa a recente regulamentação dos núcleos, há que se destacar que persiste

uma lacuna entre a institucionalização e a implementação destes, visto que para além das questões relacionadas ao espaço físico e disponibilidade orçamentária, existem barreiras estruturais relacionadas ao mito da democracia racial, bem como a crença da inexistência de práticas como machismo, misoginia, transfobia, entre outras formas de violência nas escolas.

Assim, este projeto tem a pretensão de responder o seguinte problema de pesquisa: Como fomentar a participação da comunidade acadêmica e proporcionar condições para a implementação e funcionamento dos Núcleos de Estudos Afro - Brasileiros e Indígenas - NEABIs no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília?

JUSTIFICATIVA

De acordo com dados obtidos na Plataforma Nilo Peçanha, mais de 70% dos estudantes matriculados no Instituto Federal de Brasília, entre os anos de 2018 e 2022, são autodeclarados negros (pardos e pretos).

Tabela 1 • Perfil cor/raça dos estudantes do IFB (2018-2022)¹⁴

Ano	Amarela	Branca	Indígena	Parda	Preta	Não Declarada
2018	463	4.550	66	9.921	3.039	831
2019	361	4.591	60	9.699	2.943	559
2020	393	5.526	67	11.000	3.483	776
2021	382	5.828	51	10.609	3.382	912
2022	426	6.806	76	12.283	3.876	1.436

14 Dados extraídos da Plataforma Nilo Peçanha. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/pnp>. Acesso em 02 de setembro de 2023

De acordo com a recente pesquisa “Percepções sobre o racismo no Brasil”, encomendada pelo Instituto de Referência Negra Peregum e pelo Projeto SETA e realizada pelo IPEC, as instituições de ensino são os primeiros espaços que aparecem como lugar onde a criança ou adolescente sofrem racismo, de acordo com o levantamento, 38% das pessoas que afirmam já ter sofrido racismo apontam a escola/faculdade/universidade como locais onde essa violência ocorreu. Mulheres pretas são as que mais percebem que raça/cor é o principal motivador de violência nas escolas (63%). Nos espaços da educação básica, as pessoas pretas foram as que mais vivenciaram agressão física, 29%. Para 64% das pessoas jovens entre 16 e 24 anos, o

ambiente educacional é onde mais sofrem racismo.

Neste contexto os NEABIs são instrumentos que colaboram para que as questões étnico-raciais, como letramento racial, adoção de políticas de ações afirmativas, combate ao racismo e à xenofobia, sejam tratadas como parte das ações de ensino, pesquisa e extensão desenvolvidas no âmbito dos Institutos Federais. Ademais, as ações dos núcleos são voltadas à eliminação das discriminações e à plena integração social, educacional, política, econômica e cultural de todas as pessoas, independentemente de raça, classe social, identidade de gênero e orientação sexual (PDI/IFB 2024-2030).

Convém destacar que no ano de 2023, a Lei nº 10639/2003 completou 20 anos, todavia é notável que ainda é necessário avançar muito na descolonização dos currículos nas escolas. Os estudos sobre a história da comunidade negra devem ter como foco o entendimento e rompimento com o lugar de que as pessoas negras se resumem a história da escravização, é necessário potencializar outros aspectos das vidas negras e ampliar esse leque de representações.

Os NEABIs, por meio de ações integradoras com as demais áreas do IFB, podem contribuir diretamente para o avanço da descolonização dos currículos e consequentemente para formação docente e discente. Rocha (2023) destaca que a formação precisa falar de amor no viés da negritude, de esperança, de criatividade, de ciência, de tecnologia, de vários aspectos para que os professores entendam que não dá para ficar perpetuando o lugar da dor dos povos africanos, porque as crianças precisam se enxergar em outros espaços e vislumbrar outras possibilidades.

ENTIDADE ORGANIZADORA

Segundo o Plano de Desenvolvimento Institucional do IFB, a inclusão é um princípio fundamental que visa assegurar que todos os membros do IFB, independentemente de sua origem étnica, gênero, orientação sexual, deficiência ou outras características, tenham igualdade de oportunidades e sejam valorizados em seu ambiente de trabalho ou estudo. A promoção da inclusão contribui para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa, ao desafiar estereótipos, preconceitos e discriminações que podem perpetuar desigualdades. Ao adotar políticas de inclusão, o IFB se posiciona como um agente de transformação social, que reconhece e valoriza a diversidade como uma fonte de força e enriquecimento mútuo (PDI/IFB 2024-2030).

Neste contexto, a Pró Reitoria de Ensino do IFB, por meio da Diretoria de Políticas Estudantis é parte fundamental no processo de potencializar, enriquecer e dar visibilidade aos Núcleos de Estudos Afro - Brasileiro e Indígena, visto que as políticas estudantis necessitam estar cada vez mais atentas as interseccionalidades que

atravessam a comunidade acadêmica do IFB.

Os NEABIs representam acolhimento e, principalmente, representatividade dos grupos afrodescendentes e indígenas no Instituto, priorizar a inclusão destes grupos nas políticas estudantis é fundamental para formação e promoção de uma educação crítica, antirracista e emancipatória, voltada para os direitos humanos e ao combate a todas as formas de discriminação.

OBJETIVOS

Geral

- Identificar mecanismos de fomento à implementação efetiva dos Núcleos de Estudos Afro - Brasileiro e Indígena - NEABIs no Instituto Federal de Brasília.

Específicos:

- Promover a participação de servidores e discentes nos NEABIs dos campi do IFB;
- Ampliar as discussões em torno da temática da equidade racial no contexto escolar;
- Promover espaço de reflexão sobre burocracia representativa

como elemento essencial na construção de políticas públicas de assistência e emancipação do educando.

PÚBLICO-ALVO

O projeto de intervenção tem como público-alvo os servidores do Instituto Federal de Brasília, com pretensão posterior de expansão aos estudantes do IFB. A conscientização da relevância dos Núcleos de Estudos Afro - Brasileiro e Indígena como ferramenta de promoção ao respeito à diversidade, busca pela equidade racial e transformação social deve começar pelos gestores da instituição, visto que esses atores são responsáveis pela organização institucional, física e orçamentária, requisitos indispensáveis para implementação dos núcleos.

Do mesmo modo, os demais servidores precisam se reconhecer como parte do processo de inclusão racial e promoção do respeito à diversidade, para além de suas atribuições regimentais. Todos os servidores (técnicos e docentes) devem ser vistos como educadores conscientes da missão do IFB - transformar vidas por meio da Educação

Profissional e Tecnológica, gratuita e de qualidade, promovendo a formação integral, a sustentabilidade, a inclusão e o respeito aos direitos humanos.

Em um segundo momento, partindo dos resultados alcançados com os servidores, o projeto deverá ser adaptado para contemplar os estudantes, que simbolizam a razão de ser dos Institutos Federais.

METODOLOGIA

Na primeira fase do projeto de intervenção, pretende-se realizar o mapeamento do perfil racial, étnico dos servidores e estudantes. Por meio do Observatório de Pessoal do Governos Federal será realizada a coleta de dados relativos aos servidores, quanto ao gênero, raça, etnia, considerando também o perfil de ocupação de espaços de poder. Já para os estudantes, a coleta de dados ocorrerá por meio da Plataforma Nilo Peçanha e na página IFB em Números, considerando da mesma forma dados relacionados ao gênero, raça, etnia e também ao segmento de curso que o estudante está matriculado.

Na segunda fase, pretende-se identificar, por meio de visitas

e entrevistas aos dez campi, as necessidades estruturais e orçamentárias para o pleno funcionamento dos núcleos, nesta etapa serão considerados desde a existência de espaços físicos adequados, a aplicação de orçamento para fomento das atividades dos núcleos e a composição do núcleo com representatividade de membros servidores e discentes.

Finalizados os mapeamentos da primeira e segunda fase e de posse dos dados que identificam em que ponto está a implementação em cada campus, a terceira fase será destinada a identificação de órgãos parceiros que possam contribuir diretamente para reforçar o processo de implementação dos núcleos, como o Ministério da Igualdade Racial, Ministério dos Povos Indígenas e Ministério de Direitos Humanos.

E por fim, na quarta fase, pretende-se apresentar relatório propositivo contendo o diagnóstico do perfil da comunidade acadêmica, bem como alternativas para potencializar a implementação dos NEABIs, tais como, possíveis contrapartidas para os membros dos núcleos, realização de eventos

formativos sobre o tema, participação de encontros dos NEABIs da Rede Federal, entre outros.

RESULTADOS ESPERADOS

Um dos grandes obstáculos na mobilidade social da população negra brasileira tem sido o acesso e permanência nos estabelecimento de ensino atrelado ao racismo como fator de desigualdades, assim, por meio deste projeto de intervenção, espera-se contribuir para que os Núcleos de Estudos Afro - Brasileiros e Indígenas sejam efetivamente implementados nos dez *campi* do IFB, que deixem de ser uma obrigação formal estabelecida em uma resolução e passem a ser parte do processo do processo de transformação social com vistas à equidade racial no ambiente escolar e no mundo.

Acredita-se que com a efetiva implementação, servidores e estudantes afrodescendentes e indígenas ocupem espaços com garantia de representatividade, desde o ingresso por meio de ações afirmativas, até a ocupação de espaços de poder e visibilidade no Instituto e na comunidade local.

Outrossim, para além de práticas

de combate ao racismo e à xenofobia, espera-se que sejam oportunizados espaços de ações formativas sobre letramento racial, políticas de ações afirmativas, saberes sobre história, cultura, arte, literatura afro e indígena como parte da trajetória formativa de estudantes e servidores.

Em suma, os NEABIs devem ser vistos como o início, e não como o fim, das ações de acolhimento e acompanhamento da trajetória dos estudantes e servidores afrodescendentes e indígenas. O compromisso com a luta pela igualdade racial é de todos e não se limita a formação de um núcleo na escola, há que se investir costumemente na criação de políticas públicas que garantam o acesso e a permanência dos povos afrodescendentes e indígenas em todos os espaços públicos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003.** Altera a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da

Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira”, e dá outras providências. Disponível em: http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/View_Identificacao/Lei%2010.639-2003?OpenDocument. Acesso em 02 de setembro de 2023.

BRASIL: **Lei nº 11.645, de 10 março de 2008**. Altera a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, modificada pela Lei no 10.639, de 9 de janeiro de 2003, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena”. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11645.htm. Acesso em 02 de setembro de 2023.

IFB: **Plano de Desenvolvimento Institucional 2024-2030**.

Disponível em https://diretorios.ifb.edu.br/diretorios/1827/arquivos/download/PDI_2024-2030_pós_CS_-_Ajustado_-_Google.pdf. Acesso em 02 de setembro de 2023.

ROCHA, L. S. **20 anos da Lei 10.639: por mais avanços rumo a uma educação antirracista**.

Entrevistadora: Stephanie Kim Abe. Entrevista concedida ao CENPEC em Janeiro/2023. Disponível em: <https://www.cenpec.org.br/noticias/20-anos-da-lei-10-639>. Acesso em 02 de setembro de 2023.

SANTOS, J.; OLIVEIRA, L. R. **“Percepções sobre o racismo no Brasil”**. Disponível em <https://percepcaosobreracismo.org.br>. Acesso em 02 de setembro de 2023.



REDE DE IDENTIDADES
CULTURAIS: UM CAMINHO
PARA A PROMOÇÃO DA
EQUIDADE RACIAL NO
COTIDIANO DA PREFEITURA
DE BELO HORIZONTE

BELO HORIZONTE - MG



GRAZIELLA DE SOUZA PEREIRA

RESUMO

O presente projeto visa contribuir para a promoção da equidade racial no serviço público municipal, buscando diminuir as disparidades e garantir a efetivação da décima meta da Agenda 2030 da ONU para o desenvolvimento sustentável (ODS 10). Pilar fundamental para a redução das desigualdades nos países e a construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e diversa, a promoção da equidade racial é dever do Estado, em suas várias instâncias, e liderar esse processo de mudança deve ser um compromisso público.

INTRODUÇÃO

A ODS 10, aprovada pela Agenda 2030 da ONU, objetiva promover a inclusão social, econômica e política de **todos os indivíduos**, independentemente de sua origem étnica, gênero, idade ou qualquer

outra característica pessoal. Quanto à equidade racial, a meta busca **assegurar a igualdade de oportunidades e reduzir a discriminação**, em nível nacional e internacional. No entanto, no setor público, a presença dos diversos grupos raciais é insuficiente, o que leva a elaboração de políticas públicas falhas e a preservação de práticas insensíveis às necessidades dessas comunidades.

Em Belo Horizonte, o Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial (2019/2028), proposto pelo Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial, apresenta ações para implementação no período de 10 anos. Buscando contribuir para o alcance do objetivo 21, que propõe a construção de estratégias de enfrentamento ao racismo visando à Promoção da Igualdade

Racial, a Secretaria Municipal de Cultura (SMC) e a Fundação Municipal de Cultura (FMC), propuseram, por meio da Diretoria de Desenvolvimento e Articulação Institucional (DDAI), a composição de uma agenda conjunta de atividades desenvolvidas em 2023, com foco nas questões étnico-raciais.

A **Rede de Identidades Culturais - RIC** é uma iniciativa com premissa do **Programa CULTAA - Cultura e Articulação de Aprendizagens**, e tem como centralidade a articulação de processos de aprendizagens formais e não formais no campo da cultura, e como essas articulações se relacionam com outros direitos sociais, contribuindo para o desenvolvimento integral do cidadão e da cidade.

Constituída em 2023, o grande impulsionador da RIC foi a celebração dos 20 anos da Lei 10.639/03, que alterou a Lei de Diretrizes Básicas da Educação, e tornou obrigatório o ensino de História da África, cultura africana e afro-brasileira no currículo da educação básica, e que, 5 anos depois, foi modificada pela Lei 11.645/08, incluindo a temática indígena.



Divulgação da Rede de Identidades Culturais - RIC mês de agosto de 2023

Reconhecendo a urgência e a importância da questão, o presente projeto visa promover a equidade racial no cotidiano de práticas e ações da PBH, por meio da ampliação da Rede de Identidades Culturais, alinhando-se com a décima meta da Agenda 2030 da ONU para o Desenvolvimento Sustentável (ODS 10), e os objetivos 01, 05 e 07 do Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial (PMIR - 2019-2028).

PROBLEMA

Com o objetivo de compreender como a população brasileira percebe o racismo, bem como favorecer a criação de campanhas e políticas para o seu

enfrentamento, o Instituto de Referência Negra Peregum e o Projeto SETA (Sistema de Educação por uma Transformação Antirracista) encomendaram a pesquisisa “Percepções sobre o Racismo no Brasil”, realizada pelo IPEC (Inteligência em Pesquisa e Consultoria Estratégica), e disponibilizada em julho de 2023. A pesquisa consultou 2 mil pessoas acima de 16 anos em todas as regiões do país durante 4 dias em abril de 2023.

Dentre os resultados apresentados pela pesquisa no bloco “Racismo Institucional”, quando perguntadas se pessoas negras e pessoas brancas são tratadas de forma diferente pelas polícias, 71% das pessoas concordaram totalmente de que há diferença no tratamento. Quando perguntadas se a abordagem policial é baseada na cor da pele, no tipo de cabelo e de vestimenta das pessoas, 63% das pessoas pesquisadas concordaram totalmente. Quanto à afirmação de que o Brasil possui políticas públicas suficientes para garantir a inclusão e mais oportunidades para pessoas negras, somente 29% concordam totalmente com a afirmativa.

A pesquisa revela que a população brasileira aponta raça/cor/etnia como principal fator gerador de desigualdades, que o Brasil é um país racista, e aponta a ausência de políticas públicas suficientes para a inserção de grupos historicamente discriminados, sugerindo então que o Executivo “dialogue com a percepção da sociedade e elabore políticas públicas e legislações focadas na problemática do racismo para enfrentar as desigualdades no país e promova a equidade racial.”

Assim, esse projeto pretende ampliar a atuação da Rede de Identidades Culturais junto às Secretarias, Diretorias, Gerências, Coordenações e Assessorias da Prefeitura de BH, de modo a gerar comprometimento na efetivação de ações que visem a equidade racial em suas áreas e públicos atendidos.

JUSTIFICATIVA

O Brasil enfrenta inúmeros desafios persistentes no combate às desigualdades raciais. A falta de equidade no setor público não apenas perpetua as disparidades sociais existentes, mas também enfraquece a capacidade do Estado de fornecer serviços eficazes e

abrangentes para toda a população. Portanto, torna-se crucial implementar ações concretas para promover a equidade racial, estimulando a presença de grupos racializados, o respeito à diversidade e a adoção de políticas públicas inclusivas.

Em matéria publicada em 05/09/23 pelo portal de notícias da UOL, o colunista Jamil Chade apresenta o alerta emitido recentemente pela ONU onde a organização demonstra preocupação sobre a baixa participação política de negros no Brasil. O Alto Comissariado da ONU para Direitos Humanos, responsável pelo levantamento, concluiu em relatório que o racismo sistêmico continua a afetar negativamente as pessoas de origem africana em todos os aspectos da vida, e que para transpor essa realidade os estados devem apressar as ações na busca por uma participação significativa, inclusiva e segura dos negros em todos os aspectos dos assuntos públicos. Apesar de alguns pontos positivos terem sido destacados no documento, como o decreto de março de 2023 que estabeleceu que 30% dos cargos na administração pública federal deveriam ser

destinados para povos indígenas e afrodescendentes até 2026 (a lei que permitia acesso a esses grupos tinha previsão de expirar em 2024), a organização apresenta muita inquietação quanto a baixa participação de negros na vida política e pública no Brasil, bem como a impunidade generalizada quando se trata do tratamento policial dado a essas pessoas, por exemplo.

Nesse contexto, considerando essas agendas elencadas e o desejável protagonismo do setor público na promoção da equidade racial, esse projeto de intervenção propõe a ampliação da Rede de Identidades Culturais, visando estender para além da Secretaria e Fundação Municipal de Cultura, sua atuação em todos os outros órgãos da Prefeitura de Belo Horizonte, visando a correção dessas disparidades. Essa iniciativa conjunta entre SMC e FMC reforça a importância da cultura como fonte, e um dos pilares, para o enriquecimento da sociedade e um grande irradiador para o desenvolvimento sustentável da cidade, ancorado nos princípios da democracia, cidadania, diversidade cultural, equidade e diálogo intersetorial. Essa ação intersetorial

promovida pela RIC reconhece o potencial transversal da cultura na regeneração da sociedade brasileira.

ENTIDADE ORGANIZADORA

Secretaria Municipal de Cultura (SMC) por meio da Diretoria de Desenvolvimento e Articulação Institucional (DDAI), e Fundação Municipal de Cultura (FMC) por meio do Grupo Gestor de Promoção da Igualdade Racial (GGPIR).

OBJETIVO

- Identificar o quantitativo de representação racial na gestão pública municipal;
- Contribuir para melhor percepção sobre o racismo e seus impactos para o aperfeiçoamento da elaboração de políticas públicas;
- Contribuir para o alcance dos objetivos 01, 05 e 07 do PMIR;
- Motivar a criação de GGPIR nos órgãos da PBH que ainda não possuem;
- Fomentar iniciativas para desenvolvimento de programas, projetos e ações para atendimento qualificado aos grupos marginalizados;

- Contribuir para a elaboração e efetivação de políticas públicas que sejam alinhadas com a necessidade real da população negra e indígena da cidade.

PÚBLICO ALVO

O público alvo do projeto será constituído por servidores públicos municipais e munícipes da cidade de Belo Horizonte.

METODOLOGIA

Como proposta de continuidade ao processo iniciado em 2023, a metodologia para ampliação da Rede de Identidades Culturais pretende, por meio do “Diálogos”, garantir a participação de todas as Secretarias de Belo Horizonte. Para isso, a proposta é utilizar o “Diálogos” - ação vinculada ao Programa CULTAA, como oportunidade de fortalecer a atuação intersetorial e transversal da Cultura articulada aos processos culturais, educacionais e sociais. A metodologia deste projeto será pautada na abordagem participativa e interdisciplinar, envolvendo seus diferentes atores sejam gestores, técnicos, quadro administrativo, de apoio, e em especial a Gerência de Recursos Humanos,

que deverá compartilhar informações sobre o perfil étnico-racial dos servidores da Prefeitura.

O projeto se baseia em três pilares principais:

- Diagnóstico da situação atual: será realizado um levantamento de dados junto a Gerência de Recursos Humanos a fim de mapear as disparidades raciais no serviço público, identificar lacunas e seus impactos. Serão coletados dados de representatividade étnica em diferentes níveis hierárquicos, bem como aferir a percepção dos servidores sobre a existência de preconceito racial dentro da instituição. Esse diagnóstico embasará as ações futuras e permitirá a identificação das áreas mais críticas.
- Articulação Intersectorial: com base nos resultados do diagnóstico, será realizada uma série de encontros “Diálogos” com o objetivo de apresentar a proposta de implementação da Rede de Identidades Culturais e seus objetivos, fomentar conversas, discussões e pensar práticas de atuação

das áreas, a fim de identificar seus públicos e necessidades, fortalecendo a diversidade e a inclusão racial nas políticas públicas do município.

- Políticas de ação afirmativa: ações com o intuito de corrigir desigualdades históricas e aumentar a representatividade de grupos sub-representados, e tornar mais eficaz a efetivação de políticas públicas voltadas para esses grupos. Essas políticas incluirão a promoção, acesso e participação da sociedade civil na elaboração das agendas pertinentes à garantia dos direitos das populações negras e indígenas, amparadas nos valores democráticos.

RESULTADOS ESPERADOS

Por meio da implementação dessas ações, o projeto visa alcançar os seguintes resultados:

- Aumento significativo do envolvimento de servidores, especialmente os em cargos de liderança e decisão;
- Ambiente de trabalho mais inclusivo e livre de preconceitos raciais;

- Melhoria da percepção da PBH e da sociedade em relação à atuação do serviço público na promoção da equidade racial;
- Melhoria na qualidade do serviço prestado à sociedade, no que tange às complexidades do atendimento a grupos minorizados;
- Aprimoramento na elaboração das políticas da Prefeitura em suas mais diversas áreas;
- Criação e participação do GGPIR em todas as secretarias municipais, contribuindo para a formulação e acompanhamento das ações de cada área envolvida;
- Implementação de programas, projetos, ações, serviços e atividades em todos os territórios da cidade, buscando atendimento amplo, diversificado e eficaz para a promoção da vida humana.

Espera-se que este projeto contribua significativamente para a concretização da ODS 10 e os objetivos 01, 05 e 07 do Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial de Belo Horizonte, promovendo uma sociedade mais justa, abrangente

e respeitosa com a diversidade racial no setor público e, por consequência, em toda a sociedade. O esforço para a promoção da equidade racial é um compromisso que deve ser compreendido e abraçado por todos, e este projeto busca ser um passo concreto rumo a um futuro equânime e próspero para todos, com compromisso ético e responsável.

REFERÊNCIAS

CHADE, Jamil. ONU denuncia impunidade e baixa participação política de negros no Brasil. Portal de Notícias UOL, 05/09/2023. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/colunas/jamil-chade/2023/09/05/onu-denuncia-impunidade-e-baixa-participacao-politica-de-negros-no-brasil.htm>. Acesso em: 05 set. 2023.

Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/>. Acesso em: ago.2023.

Disponível em: <https://percepcao-sobreracismo.org.br/>. Acesso em: ago. 2023.

Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial de Belo Horizonte (PMIR). Disponível em:

[https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-de-governo/smasac/2020/Planos%20Municipais/Resolucao%20COMPIR%2001-19%20Plano%20Municipal%20de%20Igualdade%20Racial%20\(1\).pdf](https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-de-governo/smasac/2020/Planos%20Municipais/Resolucao%20COMPIR%2001-19%20Plano%20Municipal%20de%20Igualdade%20Racial%20(1).pdf) Acesso em: ago. 2023. Publicação da Prefeitura de Belo Horizonte.

Programa CULTAA - Cultura e Articulação de Aprendizagens. Disponível em: <https://prefeitura.pbh.gov.br/cultura/o-que-e-cultaa>. Acesso em: set. 2023. Publicação da Prefeitura de Belo Horizonte.

COLABORAÇÃO

A Rede de Identidades Culturais - RIC, iniciativa da Diretoria de Desenvolvimento e Articulação Institucional (DDAI) da Secretaria Municipal de Cultura de Belo Horizonte (SMC) , conta com a colaboração dos assessores Camila Coeli, Ricelli Piva e Arminda Oliveira.



POR UMA EDUCAÇÃO INFANTIL ANTIRRACISTA – PROGRAMA DE CERTIFICAÇÃO PARA DIRETORES ESCOLARES DA EDUCAÇÃO INFANTIL DAS CRECHES PARCEIRAS DA SME/RJ.

RIO DE JANEIRO - RJ



**HELENA MAYARA DE OLIVEIRA COSTA
& LUAN FELIPE XAVIER GOMES**

RESUMO

Alinhado ao plano estratégico da Cidade do Rio de Janeiro o programa de certificação para diretores escolares das creches parceiras da SME/RJ tem como premissa certificar profissionais que estejam a frente das instituições parceiras com atendimento a educação infantil em prol de prática pedagógica antirracista.

INTRODUÇÃO

“Quando falamos na infância brasileira, precisamos falar no plural: INFÂNCIAS BRASILEIRAS. Olhar para as diferenças na educação infantil, PROMOVER A INCLUSÃO de crianças com deficiência, pensar também uma EDUCAÇÃO ANTIRRACISTA” (Beatriz Abuchaim, gerente de Conhecimento Aplicado da Fundação Maria Cecília Souto Vidigal).

A Secretaria Municipal de Educação do Rio de Janeiro (SME/RJ) conhecida culturalmente como a maior rede educacional municipal de unidades próprias da América Latina, segundo dados do site da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro (2023), é formada por 1549 unidades em funcionamento com 619.248 estudantes matriculados e 309 creches parceiras com média de 45.000 crianças matriculadas.

Segundo os dados do site da SME/RJ, no item “Educação em Números”, a rede pública municipal do Rio de Janeiro está distribuída, em quantitativo de matrículas, da seguinte forma:

Tabela 1 • Matrículas na SME/RJ 2023

Educação Infantil: Creche e Pré-escola	140.675
Creche Parceira	40.000
Ensino Fundamental	443.011
Educação Especial: Classe Especial	3.789
Projetos de Correção de Fluxo	11.776
Educação de Jovens e Adultos	18.101
Total	634.007

Fonte: Elaborada pelos autores a partir de dados obtidos no site da SME/RJ.

Segundo o Decreto N° 46808 de 18/11/2019, institui-se que a competência da SME no contexto educacional da cidade do Rio de Janeiro é de “Formular e implementar a política educacional da Rede Pública Municipal de Ensino da Cidade do Rio de Janeiro”. Para atender esta competência, que é mensurada a partir dos 634.007 alunos matriculados, a Rede Municipal, segundo o site da SME/RJ, tem seu atendimento aos estudantes estruturado conforme a tabela a seguir:

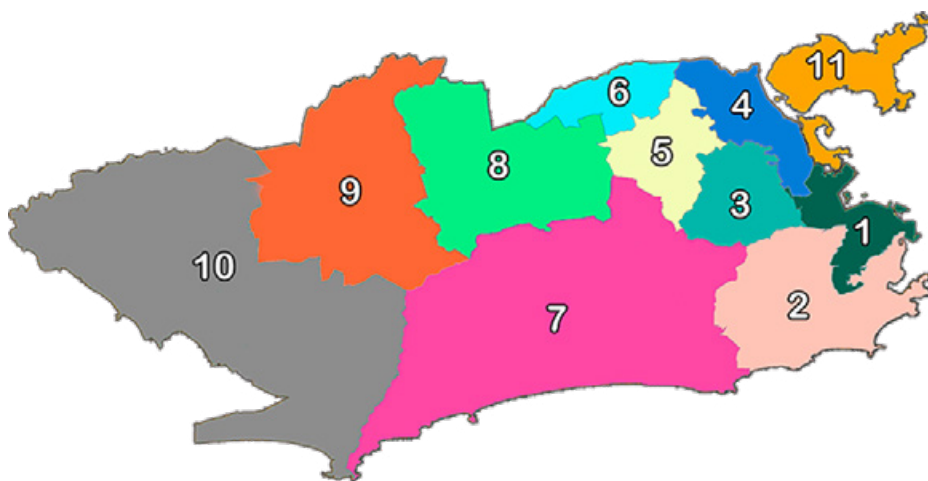
Tabela 2 • Unidades Escolares pertencentes à SME/RJ

Creche e EDI – Unidades exclusivas à Educação Infantil	540
Creches Parceiras – Parceria Público/Privado	309
Escolas/CIEP com atendimento exclusivo de Educação Infantil	1
Unidades Ensino Fundamental I	704
Unidades de Ensino Fundamental II	575
Unidades com mais de uma modalidade / segmento	794
Educação Especial	241
EJA	139
GEA – Ginásio Educacional de Arte	1
GEO – Ginásio Educacional Olímpico	11
GEC – Ginásio Educacional Carioca	14
GET – Ginásio Experimental Tecnológico	38
GENTE – Ginásio Experimental de Novas Tecnologias Educacionais	1
GEM – Ginásio Educacional da Música	1
ECIM – Escola Cívico Militar	1

Fonte: Elaborada pelos autores a partir de dados obtidos no site da SME.

Visto a dimensão territorial do município, e entendendo a necessidade de se estruturar órgãos intermediários entre a Secretaria Municipal de Educação e as Unidades Escolares se estabelece institucionalmente, segundo Decreto 46808 de 18 de novembro de 2019, 11 Coordenadorias Regionais de Educação (CRE), que trazem no seu escopo de atuação, entre as competências a elas atribuídas, “Coordenar a implantação e a implementação da Política Educacional nos órgãos da Rede Pública Municipal de Ensino da Cidade do Rio de Janeiro, em sua área de atuação”..

Figura 1 • Distribuição territorial das CRE, SME/RJ



Fonte: Secretaria Municipal de Educação – Disponível em:
<http://www.rio.rj.gov.br/web/sme/exibeconteudo?id=9872673> Acesso em: 10 agosto. 2023.

As Creches Parceiras representam mais de 50% (cinquenta por cento) do atendimento na rede pública da Cidade do Rio de Janeiro, essa política de parceria público-privada foi oficialmente formalizada em 2004 com a publicação da Resolução SME nº 854 que normatiza as regras de formalização do convênio.

Gomes (2023) aponta que “toda a ênfase da resolução é fortemente marcada pelas normativas administrativas de organização da dinâmica de funcionamento das creches municipais, como: horário de atendimento, atribuições de profissionais e o corpo técnico.”

O Rio de Janeiro tem apostado fortemente na política de convênios, como forma de mitigar a lista de espera pelo atendimento em creches municipais, e de cumprimento da Meta 1 do Plano Nacional de Educação (Lei nº 13.005/2014) que define a ampliação, no mínimo, de 50% das vagas de crianças até 3 (três) anos.

Em pesquisa no *site* da SME/RJ, foram abertas oito mil novas vagas em creches parceiras no ano de 2022, segundo o secretário municipal de Educação, Renan Ferreirinha:

Ter um lugar seguro e adequado para deixar suas crianças transforma a vida das famílias e permite que muitos responsáveis, principalmente mães, tenham acesso ao mercado de trabalho. Além disso, são nos primeiros anos de vida que o ser humano tem o seu maior desenvolvimento cognitivo. Por esses motivos, trabalhamos muito para expandir a quantidade de vagas de creche no Rio e teremos pelo menos oito mil novas vagas esse ano. E não vamos parar por aí: nossa meta é abrir 22 mil novas vagas até 2024 – declarou o secretário Renan Ferreirinha.

Como aponta o documento “Racismo, Educação Infantil e Desenvolvimento na Primeira Infância” (2021) além da garantia de acesso, a educação infantil precisa ter boa qualidade para cumprir sua finalidade de promover o desenvolvimento integral da criança pequena, o que pressupõe a existência de educadores preparados e materiais adequados para a educação das relações étnico-raciais.

Nesse sentido, compreendendo que não se pode perder de vista que a herança dos povos originários e povos negros devem ser vivenciadas no cotidiano da primeira infância - Lei nº 10.639/03 e Lei nº 11.645/08 que alteram a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei nº 9394/96 - visto que as muitas infâncias existentes emergem de processos educativos, convívio familiar, tempo histórico que irão tecer o seu caminhar pelo mundo, nos inspiramos para a construção dessa trilha formativa no projeto **“Glossário para entender a Educação Infantil”** idealizado pela Equipe de Educação Infantil da 6ª Coordenadoria Regional

de Educação, liderado por umas das integrantes desse projeto de intervenção.

O projeto surge do desafio de se comprometer com uma escrita que dialogasse com o ser e o fazer na/da Educação Infantil, com a finalidade de compartilhar com todos os profissionais das unidades escolares do território da Coordenadoria que atendem a Educação Infantil entre Creches Municipais, Espaços de Desenvolvimento Infantil, Escolas Municipais e Creches Parceiras, definições/reflexões importantes sobre palavras/termos/expressões imprescindíveis para o fazer e o fortalecimento da Educação Infantil. Com uma estrutura de organização e envio para as unidades bimestralmente, no terceiro bimestre emergiu o GLOSSÁRIO Parte III: Para entender uma Educação Infantil antirracista com a finalidade de buscar o fortalecimento de uma Educação Infantil Antirracista em um território que se concentra o menor IDH da cidade do Rio de Janeiro. Para a construção deste Glossário, foram elencadas palavras/termos/expressões a partir do acompanhamento já executado

pela equipe, através de Rodas de Conversa presenciais e virtuais desde 2019 a respeito do tema, nas interações diretas com as unidades nas visitas ao campo e da leitura dos projetos pedagógicos idealizados por cada unidade escolar.

PROBLEMA

Como desenvolver uma gestão escolar antirracista nas unidades escolares intituladas Creches Parceiras que atendem a primeira infância, vinculadas a Secretaria Municipal de Educação da Cidade do Rio de Janeiro.

JUSTIFICATIVA

Relevância da atuação do diretor escolar na educação infantil para promoção de práticas antirracistas

A Educação Infantil (EI) prevista como direito da criança desde a Constituição Federal de 1988, é tratada também na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB – 9394/96) como a primeira etapa da Educação Básica e como finalidade assegurar “o desenvolvimento integral da criança até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses em seus aspectos físico,

psicológico, intelectual e social, complementando a ação da família e da comunidade” (BRASIL, 1996).

As instituições de Educação Infantil têm grande relevância na formação dos sujeitos, como espaços de garantia para o desenvolvimento integral da criança, dessa forma Gomes (2023) aponta que a “gestão destas instituições é peça fundamental para democratização do acesso a uma EI de qualidade, que garanta o processo de socialização e aprendizagem das crianças de quatro e cinco anos”

Nesse sentido Oliveira (2018) compreende a “atuação do diretor escolar como fundamental para o cumprimento dos objetivos escolares”, sendo assim, nesse projeto de intervenção destacaremos o papel fundamental do diretor escolar na implementação de uma política educacional antirracista na educação infantil.

A gestão escolar na educação infantil tem suas particularidades em termos de organização pedagógica, sendo distinto dos modos de gerenciar outras etapas e modalidades. Monção (2021) nos convida a dialogar sobre a gestão na educação infantil,

partindo do pressuposto de que a singularidade das instituições de educação infantil é traduzida pela sua trajetória histórica, a necessária articulação entre cuidado e educação, a centralidade das brincadeiras e das relações sociais no currículo e o compartilhamento da educação da criança entre educadores e famílias.

Para esse processo de certificação de diretores escolares das creches parceiras do município do Rio de Janeiro, é proposto transpor a centralidade do diretor escolar com a concepção que a centralidade do seu fazer está no compromisso do administrador apenas com os rituais da burocracia (Oliveira, 2018), mas sim ancorado nos estudos de “liderança escolar”, como aponta Oliveira (2018) apud Westwood (2009) “o trabalho de mobilizar e influenciar outros para articular e alcançar as intenções e metas compartilhadas na escola.”

A partir da ideia da gestão escolar como uma grande liderança no espaço escolar com influência de engajar todo o seu time de profissionais, defendemos a proposta de formar esse profissional a partir de um referencial

para as relações étnico-raciais que perpassa pela sua atuação e compromisso como agente de transformação daquela instituição para uma prática antirracista.

O comitê científico do núcleo ciência pela infância elaborou um estudo no ano de 2021 sobre: “Racismo, Educação Infantil e Desenvolvimento na Primeira Infância” e apontou que: “o racismo é uma das variáveis que compõem as chamadas experiências adversas na infância. A experiência de ser criança negra no Brasil ocorre na adversidade do racismo brasileiro e essas crianças podem enfrentar maior exposição ao estresse tóxico por traumas e as situações de pobreza devido ao racismo.”

Na contramão dos possíveis efeitos do racismo no desenvolvimento da primeira infância, buscamos possibilidades de forma estratégica para construir uma educação infantil pela equidade racial. Por isso reafirmamos o papel do diretor escolar como liderança em seu território é fundamental nesse processo na garantia junto aos seus professores e comunidade escolar na elaboração de um projeto político pedagógico

que tenha como premissa as Leis 10.639/2003 e 11.645/2008 que regulamentam o ensino de “História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena” nas escolas públicas e privadas de todo o país.

O programa de certificação “Por uma Educação Infantil Antirracista” e o plano estratégico (2021-2024) da Cidade do Rio de Janeiro

O plano estratégico (PE) que tem como objetivo central elencar estratégias em suas mais diversas áreas de atuação para a implementação das políticas públicas e monitoramento, foi construído na cidade do Rio de Janeiro trazendo como uma de suas centralidades a retomada da Cidade, de forma inovadora, após o enfrentamento da pandemia da COVID-19.

O PE é estruturado em temas transversais que dialogam com o Plano de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, que são: Cooperação e Paz, Igualdade e Equidade, Longevidade e Bem-Estar, Mudanças Climáticas e Resiliência, Governança. Para o programa de certificação estará diretamente ligado com tema de “Igualdade e Equipe”, que tem

como aspiração uma “Cidade que busca a inclusão social, territorial, econômica e educacional, que oportuniza condições de desenvolvimento pleno de direitos e deveres que resgatam o senso de humanidade e cidadania.”

A criação do programa de certificação para diretores das creches parceiras está intrinsecamente conectada ao eixo do PE de “iniciativa estratégica qualificação e valorização de profissionais da educação” na meta de “qualificar 100% dos profissionais da educação em exercício, através de formação adaptada a cada perfil e a cada função, e certificar 100% dos gestores escolares, até 2024.”

ENTIDADE ORGANIZADORA

Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro, por meio da Subsecretaria de Articulação e Integração da Rede, vinculada à Secretaria Municipal de Educação.

OBJETIVO

Implantar e implementar um programa formativo de certificação para diretores escolares das creches parceiras da secretaria municipal de educação do Rio de Janeiro.

PÚBLICO-ALVO

Diretores escolares das creches parceiras conveniadas à Secretaria Municipal de Educação do Rio de Janeiro.

METODOLOGIA

Como cumprimento da meta estratégica de “qualificar 100% dos profissionais da educação em exercício, através de formação adaptada a cada perfil e a cada função, e certificar 100% dos gestores escolares, até 2024.”, será implantado o programa de certificação **“POR UMA EDUCAÇÃO INFANTIL ANTIRRACISTA – PROGRAMA DE CERTIFICAÇÃO PARA DIRETORES ESCOLARES DA EDUCAÇÃO INFANTIL DAS CRECHES PARCEIRAS DA SME/RJ.”**

O programa de certificação é desenhado a partir de um referencial pautado nas Lei nº 10.639/2003, Lei nº 11.645/2008 e nas Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana, bem como todos os dispositivos legais que tratam sobre a questão.

O programa de certificação consiste em 04 (quatro) módulos

voltados ao diretor escolar que irão promover um olhar do trabalho educacional e o papel da instituição de educação infantil para a promoção de práticas antirracistas na formação dos sujeitos.

Cada módulo receberá o nome de “trilha formativa” e consistirá em conteúdos que promovam a visão estratégica do diretor escolar na perspectiva antirracista, perpassando pelas mais diversas dimensões da gestão escolar e ao final 1 (uma) live com professores especialistas sobre o assunto abordado. Ao final de cada trilha, articulando um processo de avaliação contínuo, será aplicado um instrumento avaliativo de forma quantitativa sobre as impressões de cada cursista sobre seu processo de aprendizagem, sendo questionados sobre palavras/termos/expressões que trouxeram novos significados e relevância na construção de uma gestão voltada para uma prática antirracista.

TRILHAS FORMATIVAS

- TRILHA 1
“Gestão do Ambiente Físico”
- TRILHA 2
“Gestão de Pessoas e Relações Intra e Extra escolares”

- TRILHA 3
“Gestão Pedagógica Antirracista”
- TRILHA 4
“Gestão Financeira”

A partir do levantamento das palavras elencadas ao longo das quatro trilhas, deverá ser entregue pelos cursistas um projeto final no formato de um glossário com foco na construção de material multiplicador para os profissionais das creches parceiras, como forma de promover nesses espaços uma proposta pedagógica voltada para uma Educação Infantil Antirracista.

RESULTADOS ESPERADOS

Certificar 309 diretores escolares que atuam nas Creches Parceiras com foco uma gestão antirracista na educação infantil.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.

Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/sf/legislacao/const/>

BRASIL. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Lei 9394/96. Disponível em: <http://>

www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/19394.htm> Acesso em: 18 set. 2023.

BRASIL. Lei 10.639 de 9 de janeiro de 2003. D.O.U. de 10 de janeiro de 2003.

BRASIL. Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana. Brasília: MEC, 2004.

BRASIL. Lei n. 11.645/2008, de 10 de março de 2008. Altera a lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, modificada pela lei n. 10.639, de 9 de janeiro de 2003, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena”. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 mar. 2008.

BRASIL. Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. Plano Nacional de Educação. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. Disponível em: <http://pne.mec.gov.br/> Acesso em: 18 set. 2023.

GOMES, Luan Felipe Xavier. Formação de diretores da educação infantil: a atuação das diferentes burocracias da rede municipal do Rio de Janeiro. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2023.

MONÇÃO, M. A. G. Gestão na Educação Infantil: Cenários do Cotidiano. 1 ed. São Paulo: Edições Loyola, v. 1, 2021.


OLIVEIRA, A. C. P. Gestão, liderança e clima escolar. 1. ed. Curitiba: Appris, 2018. v. 1. 201p.

Prefeitura. Decreto nº 46808, de 18 de novembro de 2019. Dispõe sobre competências da Secretaria Municipal de Educação.

Prefeitura. Decreto nº 51950, de 23 de janeiro de 2023. Dispõe sobre a estrutura

organizacional da Secretaria Municipal de Educação. Diário Oficial do Município

do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, ano 36, n. 208, p. 3, 23 jan. 2023.

SECRETARIA MUNICIPAL DO RIO DE JANEIRO. Resolução SME No 854 DE 28 DE DEZEMBRO DE 2004. 

**AVALIAÇÃO DA
NECESSIDADE E EFICÁCIA
DE UM CURSO DE
LETRAMENTO RACIAL
PROMOVA IMPACTO SOCIAL
BASEADO EM 5 ODS DA
AGENDA 2030 DA ONU**

RIO DE JANEIRO - 2023



TEMA DE PESQUISA:

Avaliação da necessidade e eficácia de um curso de Letramento Racial promova impacto social baseado em 5 ODS da agenda 2030 da ONU. O curso tem como público-alvo professores e comunidade escolar acompanhada de uma trilha formativa em letramento racial para os professores da Secretaria Municipal de Educação do Rio de Janeiro.

RESUMO

Este projeto de pesquisa tem como objetivo principal investigar a necessidade e a eficácia da implementação de um curso de letramento racial destinado aos professores e comunidade escolar da minha escola pública através de um Censo e Diagnóstico. A pesquisa visa entender a importância do letramento racial na formação

docente, analisar a percepção dos professores sobre questões raciais, bem como avaliar o impacto de um curso de letramento racial em sua prática pedagógica e no ambiente escolar como um todo. A pesquisa utilizará métodos mistos, combinando abordagens qualitativas e quantitativas para obter uma compreensão abrangente do tema. Se a pesquisa apontar para a necessidade da implementação do curso de letramento racial, o mesmo será ofertado aos professores interessados no tema na modalidade remota assíncrona com encontros mensais síncronos para a elucidação de questões individuais.

INTRODUÇÃO

Há muitos anos observo certa resistência dos professores de trabalhar temas raciais na escola, bem como certa resistência dos demais

colaboradores da escola de abordar o assunto e gostaria de entender se isso se deve à falta de conhecimento acerca do tema ou de pouco repertório e acesso a informações relevantes. Diante disso, decidi investigar essa questão e oferecer opções de aprofundamento no tema aos interessados.

PROBLEMA DE PESQUISA

O que impede os professores e demais funcionários da minha escola de abordar temáticas raciais pretas? Se o tema não é aprofundado, os alunos são invisibilizados e o racismo estrutural não é questionado e permanece como regra nos materiais escolares, discursos e práticas do corpo docente.

JUSTIFICATIVA

Não há avanço na diminuição dos casos de bullying e discriminação racial no ambiente escolar sem um aprofundamento das tensões raciais em sala de aula. Através de entrevistas e questionários pretendo entender o que de fato leva pouquíssimos educadores a trabalharem a cultura afro-brasileira na escola.

De acordo com o IBGE, 66% da evasão escolar é protagonizada por pretos e pardos. Além disso, também segundo o IBGE, o analfabetismo é 3 vezes maior entre a população negra.

Estes dados sinalizam a dificuldade de inclusão e permanência dos estudantes negros no ambiente escolar, que engloba não apenas as salas de aula, mas também o pátio, quadras, refeitórios ou cantinas, sala de leitura, banheiros, secretaria e todos os espaços de uso comum e convívio de membros da comunidade escolar, como secretárias, auxiliares de serviços gerais, inspetores, agentes de apoio à educação especial, estagiários, diretoria adjunta e diretoria.

ENTIDADE ORGANIZADORA

Secretaria Municipal de Educação,
Secretaria Municipal de Cultura e
Secretaria Municipal de Ciência e
Tecnologia do Rio de Janeiro

OBJETIVOS

Geral

Entender como motivar educadores a trabalharem temáticas raciais na escola

Específico

Elaborar e ofertar um curso ou trilha formativa de letramento racial aos educadores e demais membros da comunidade escolar.

PÚBLICO-ALVO

Professores de ensino fundamental da Escola Municipal Vítor Meireles e posteriormente após a validação do projeto estendê-lo a toda a SME RIO

METODOLOGIA

Levantamento bibliográfico: Revisão da literatura sobre letramento racial, formação de professores, educação antirracista e impacto do letramento racial na prática pedagógica. Questionário inicial: Aplicação de um questionário inicial para todos os professores da escola, a fim de avaliar seu conhecimento, percepções e atitudes em relação ao letramento racial e à diversidade. Entrevistas qualitativas: Realização de entrevistas individuais ou em grupo reduzido com uma amostra representativa de professores, buscando explorar mais a fundo suas opiniões, experiências e expectativas em relação ao letramento racial.

Avaliação dos dados colhidos entre os professores e checagem da necessidade de aprofundamento no tema pesquisado.

Oferta da trilha formativa e avaliação do interesse, participação e produtividade.

Proposta da trilha para todas as escolas da Secretaria Municipal de Educação do Rio de Janeiro.

RESULTADOS ESPERADOS

Confirmar a necessidade da implementação de um curso antirracista que vise estabelecer práticas permanentes no âmbito étnico-racial dentro e fora de sala de aula na escola. Ofertar uma trilha de formação em letramento racial pautada em 5 ODS da ONU, de forma a garantir o impacto social do projeto baseado em indicadores verificáveis in loco. 🌀

**ROMPENDO O CICLO: UMA
INICIATIVA DA SECRETARIA
MUNICIPAL DE FAZENDA DE
NITERÓI NA LUTA CONTRA
A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA
(GÊNERO E RAÇA EM
PERSPECTIVA)**

NITERÓI - RJ



INGRID SILVA LUCAS

*“Cadê meu celular?
Eu vou ligar prum oito zero*

*Vou entregar teu nome e
explicar meu endereço*

Aqui você não entra mais

*Eu digo que não te
conheço [...]*

*Cê vai se arrepender de
levantar a mão pra mim*

*“Maria da Vila Matilde”
- Elza Soares*

INTRODUÇÃO

Diante do crescente número ou ainda, das maiores formas de mapeamento da violência contra a mulher no Rio de Janeiro e em Niterói, é também visível e latente a necessidade de políticas públicas de enfrentamento em todas as frentes da Prefeitura de Niterói.

A cidade de Niterói, sem dúvidas, tem sido um ótimo exemplo na promoção de políticas de prevenção e combate à violência contra a mulher através da CODIM (Coordenadoria de Políticas e Direitos das Mulheres), que tem buscado formas de retirar a mulher do ciclo de violência doméstica, do qual muitas se sentem prisioneiras. Algumas dessas iniciativas são: a *CODIM Itinerante*, que objetiva levar conhecimento sobre o tema para diversos lugares da cidade; os Programas de *Auxílio Social*

de R\$1.000,00 para mulheres em situação de violência doméstica por até um ano, e o *Mulher Líder*, que incentiva e mobiliza o empreendedorismo feminino.

Uma das características de projetos como estes é a busca em propiciar independência financeira para a mulher em relação ao agressor, e esta precisa ser uma luta de todos os órgãos que atendem à sociedade, independentemente da finalidade que esta instituição possua, pois, sabe-se que, este é um tema que tem como característica a transversalidade, por isso, o incentivo à mobilização das Secretarias da Prefeitura em torno do assunto é primordial.

Desse modo, é que essa temática mobiliza o projeto em torno da Secretaria Municipal de Fazenda de Niterói (SMF): *“Rompendo o Ciclo”* visa ser, em parceria com a CODIM, um Projeto que tanto mapeará o quantitativo da população de mulheres negras que será atingida por ele, quanto implementará uma política de isenção do ISS para mulheres empreendedoras atendidas pela CODIM; e do IPTU para mulheres vítimas de violência doméstica na cidade de Niterói,

que precisam sair da casa em que reside com o agressor.

PROBLEMA

Sabemos que os números em torno da violência contra a mulher são alarmantes. O relatório do *Fórum Brasileiro de Segurança Pública* (2023) nos revela um aumento de quase 17% no número de feminicídios no país este ano. Essa realidade tem sido verificada na cidade de Niterói: o aumento no nível de violência contra a mulher é visível no quantitativo daquelas que procuram ajuda do Governo no enfrentamento, como a Sala Lilás de Niterói recebe mensalmente cerca de 100 mulheres, totalizando mais de 1.300 nos últimos 12 meses (OBSERVA NIT MULHER, 2023).

No entanto, conforme os próprios dados também apontam, essa violência tem pesos diferentes se pensarmos no recorte racial. Mulheres negras (pretas e pardas) são proporcionalmente mais agredidas (65,6%), enquanto mulheres brancas o percentual é de 29%, segundo levantamento do mesmo Fórum (2023). E, é urgente que pensemos neste recorte ao elaborarmos políticas públicas de enfrentamento à violência.

No quesito violência patrimonial contra a mulher, Niterói estava em 12º lugar na pesquisa do IBGE, dentre os municípios da Região Metropolitana do Rio de Janeiro (BAPTISTA, 2022), ou seja, ainda temos um longo percurso para mudar esses números e criar autonomia financeira para as mulheres que sofrem ou sofreram alguma violência doméstica.

JUSTIFICATIVA

Entendendo que a mulher negra é a que mais sofre com a violência doméstica, como representam os dados do mencionado Fórum de Segurança Pública (2023), o presente projeto se justifica por pretender ser mais um ponto de apoio que a Prefeitura pode oferecer às mulheres que passam por este drama.

Sabemos que, tanto as temáticas de gênero, quanto às étnico-raciais devem ser pensadas de forma transversal, e, por este motivo, o projeto *Rompendo o Ciclo* é uma abordagem da Secretaria Municipal de Fazenda sobre o tema, pensando em atingir, sobretudo, a mulher negra, que é a mais violentada em nosso Estado.

Por isso, visando ser um complemento ao Programa de Auxílio Financeiro e ao incentivo à empregabilidade e empreendedorismo da CODIM, esta abordagem buscará ser um amparo em relação à moradia, através da isenção do *Imposto Predial Territorial e Predial Urbano (IPTU)* e, um impulso à liberdade financeira, através da isenção/redução do *Imposto de Serviço de Qualquer Natureza (ISS)* para as mulheres.

Por que a importância dessas iniciativas da Secretaria de Fazenda?

Essa relevância se dá, porque as mulheres que saem da casa dos parceiros violentos sofrem, em sua maioria, com a falta de autonomia financeira e, muitas permanecem na residência por falta de lugar para ir com os filhos. Por esse motivo, a possibilidade de contarem, no ano em que recebem o Auxílio Social com um desconto ou isenção do IPTU, só contribui para que elas tenham mais um motivo para abandonar o lugar de violência e iniciarem uma nova vida com os filhos, pois 57% das mulheres agredidas são mães (FÓRUM, 2023).

Em relação ao ISS, a importância se caracteriza pela necessidade que muitas mulheres possuem de iniciar um novo projeto de vida para criar a sua autonomia financeira, principalmente, após a finalização do Auxílio Social proporcionado pela CODIM.

Essas podem ser ferramentas úteis para complementar as políticas de auxílio e, ao mesmo tempo, serem mobilizadoras de outras ações em diferentes secretarias da Prefeitura.

ENTIDADES ORGANIZADORAS

Pelo menos três Secretarias e alguns setores que as compõem serão importantes para o desenvolvimento do Projeto:

1. Secretaria Municipal de Fazenda de Niterói (SMF), através da Assessoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (ASPLAN), que será o ponto focal para a CODIM e responsável pela gerência do projeto, e da Subsecretaria de Receitas= responsável pelo recolhimento e manutenção dos impostos;

2. Coordenadoria de Direitos da Mulher (CODIM), através dos seus setores estratégicos e do Centro Especializado de Atendimento à Mulher (CEAM);
3. Secretaria de Direitos Humanos e Cidadania, através da Subsecretaria de Igualdade Racial.

OBJETIVOS

Gerais:

- fomentar uma política de auxílio intersetorial que permita às mulheres vítimas de violência doméstica, sejam atendidas pela CODIM em Niterói e tenham ajuda das diversas frentes da Prefeitura;
- contribuir no âmbito da Secretaria de Fazenda para a independência financeira da mulher que sofreu violência doméstica, através da isenção ou redução dos impostos municipais: ISS e/ou IPTU.

Específicos:

- oferecer mais uma possibilidade de independência financeira para mulheres que sofreram violência doméstica;

- avançar no mapeamento do recorte racial das políticas públicas de gênero em Niterói;
- sensibilizar e mobilizar os agentes públicos fazendários, nas políticas públicas sociais de gênero e étnico-raciais.

PÚBLICO-ALVO

Mulheres, principalmente negras, da cidade de Niterói atendidas pelo Centro Especializado de Atendimento à Mulher (CEAM) e àquelas vítimas de violência que são assistidas pelo Programa de Auxílio Social e/ou outros programas da CODIM.

METODOLOGIA

EIXO 1: Mapeamento

Órgão: CODIM

Levantamento e Mapeamento qualitativo e quantitativo dos dados em Niterói:

- compreender quantas mulheres são atendidas pela Coordenadoria;
- quantas se autodeclararam negras;
- caso não exista, fazer um levantamento desses dados com as assistidas.

EIXO 2: Sensibilização das Lideranças

Órgão: Secretaria Municipal de Fazenda (SMF)

Junto à CODIM e Subsecretaria de Igualdade Racial:

- trazer as principais lideranças da SMF para a discussão, além do possível grupo de trabalho para o debate;
- apresentar números da violência no RJ e Niterói, com suas nuances étnico-raciais.

Material: slides, vídeos com relatos anônimos (de mulheres atendidas pelo Auxílio Social) e especialistas. Além do Projeto de *ISS/IPTU para a Cultura*, que serviu de inspiração para este projeto (corroborar a factibilidade no atual Projeto).

EIXO 3: Grupo de Trabalho e Estabelecimento dos indicadores

- Reuniões com a Subsecretaria de Receitas e Dirigentes Auditores Fiscais sobre o caminho para a implementação do Projeto;
- estabelecimento de indicadores que permitam, ao longo da quarta fase, acompanhar o desempenho e eficácia do Projeto para a sociedade;

- manter uma periodicidade nas reuniões;
- e traçar o mapeamento para implementação com possíveis marcos críticos: reuniões com vereadores e equipe de TIC, alinhamento com o Secretário, etc.

EIXO 4: Implementação e acompanhamento

Alinhar com a Subsecretaria de Receitas e CODIM:

- quais setores serão responsáveis pelo acompanhamento e cotidiano de ação do Projeto, visando evitar fraudes e atingir às mulheres que realmente precisam de apoio neste momento;
- acompanhar os marcos e indicadores estabelecidos no eixo anterior.

RESULTADOS ESPERADOS

O projeto, embora bem simples do ponto de vista teórico, possui alguns desafios para sua implementação e depende de uma série de aspectos burocráticos que deverão ser acompanhados ao longo de sua realização para alcançar os resultados esperados e expectativas.

A partir do primeiro objetivo, podemos destacar que o primeiro resultado esperado é a identificação ampla das mulheres negras atendidas pela CODIM e ter o mapeamento da situação socioeconômica dessa população, para que seja válida tanto para esta política, quanto para políticas futuras.

O segundo resultado vislumbrado é o aumento proporcional ao número de mulheres atendidas pelos Programas de auxílio, pois hoje temos cerca de 200 mulheres atendidas pelo *Auxílio Social de R\$1.000,00*, por exemplo. Como consequência, outro resultado deverá ser o aumento do número de mulheres que passarão a ter capacidade de sair de casa e arcar com outra residência.

O terceiro resultado, finalmente, é o aumento no número de mulheres que empreendem para ter autonomia e alcançar essa autonomia, por conta das diversas iniciativas governamentais.

Para isso, é necessário, sobretudo, acompanhar, através de indicadores, mencionados no tópico anterior: o desempenho do projeto, analisar e balizar os

resultados acima mencionados. Esperamos, por fim, que este projeto promova mudança e vida nova para inúmeras mulheres negras de nossa cidade que passam ou passaram pela situação de violência doméstica!

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ANUÁRIO BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA/Fórum Brasileiro de Segurança Pública. São Paulo: FBSP, 2023.

BAPTISTA, V. F. "Se te agarro com outro, te mato! Te mando algumas flores e depois escapo": cenários da violência contra a mulher na região Metropolitana no Rio de Janeiro. R. bras. Est. Pop., v. 39, 1-26, e0202, 2022.

BUENO, S. *et al.* Visível e Invisível: A Vitimização de Mulheres no Brasil /Fórum Brasileiro de Segurança Pública - 4ª edição - 2023.

Edital ISS/IPTU Cultura 2022

EDITAL ISS/IPTU CULTURA NITERÓI 2022. Cultura é um Direito. Lei Municipal de Incentivo à Cultura. <https://culturaeumdireito.niteroi.rj.gov.br/edital-iss-iptu-2022>. Acesso em: ago. 2022.

MORAES, O; MANSO, F. MAPAS DA VIOLÊNCIA. Dossiê Mulher. Séries Estudos 2. 13. versão. – Rio de Janeiro: Rio Segurança. Instituto de Segurança Pública (ISP – RJ), 2018.

OBSERVA NIT MULHER. CODIM Niterói. <http://codim.niteroi.rj.gov.br/Nossos-Dados.html>. Acesso em: ago. 2023.

OBSERVATÓRIO JUDICIAL DA VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER. Dados Estatísticos. <https://www.tjrj.jus.br/web/guest/observatorio-judicial-violencia-mulher/dados-estatisticos>. Acesso em: set. 2023. ☉

A DISTORÇÃO IDADE-SÉRIE TEM COR?



ISABELLA SILVA DOS SANTOS

RESUMO

Levantamento dos dados de estudantes em distorção idade-série no estado de Sergipe e sua etnia com vistas em estabelecer estratégias efetivas para minimizar os impactos que o atraso escolar desencadeia no aumento das desigualdades sociais e econômicas na população preta e parda.

INTRODUÇÃO

Este projeto se propõe, a partir dos dados de distorção idade-série e sua interseção com a etnia, propor estratégias de intervenção pedagógica e social para que os/as estudantes pretos/as e pardos/as tenham melhores oportunidades de acesso e permanência ao programa de correção de fluxo do estado de Sergipe. A proposta de intervenção prevê, a partir destes dados, compreender os

motivos pelos quais os/as estudantes pretos/as e pardos/as não têm sua permanência garantida e o porquê de este grupo ser o maior impactado pela distorção, segundo os dados. De posse destes traçar estratégias para apoiá-los/as e possibilitar a permanência destes na escola, antes do atraso escolar se configurar distorção e, após a distorção incentivá-los/as e oportunizar a permanência deste nos programas de correção de fluxo para proporcionar aos estudantes avanços em suas aprendizagens e resgate da sua autoestima.

PROBLEMA DE PESQUISA

Qual o impacto que a etnia tem no indicador de raça e etnia na distorção idade-série no estado de Sergipe?

Esse problema surge dos dados preliminares disponíveis no site da

Secretaria de Educação de Sergipe que sinalizam que a maioria dos estudantes em distorção estão no grupo étnico racial de pretos e pardos. Como no Brasil, por conta do racismo estrutural, as questões sociais inter cruzam os/as estudantes que formam parte dessa categoria e sabem o impacto das questões sociais e raciais no atraso escolar.

JUSTIFICATIVA

Partindo dos dados que em Sergipe, o atual percentual de estudantes pretos/as e pardos/s em distorção representa uma quantidade considerável da matrícula dos estudantes da rede pública estadual de ensino, se faz necessário compreender como esse recorte de raça e etnia impacta neste indicador e de que forma é possível melhorar o apoio com vistas a garantir acesso e permanência aos estudantes pretos/as e pardos/as segundo suas necessidades.

ENTIDADE ORGANIZADORA

Serviço de Ensino Médio -
Departamento de Educação

OBJETIVOS

Geral

Diagnosticar o impacto da raça e etnia no indicador de distorção idade série na rede pública estadual de ensino.

Específicos:

- Analisar o recorte de raça/etnia no indicador distorção idade-série na rede pública estadual de Sergipe;
- Identificar os motivos da distorção neste recorte;
- Propor estratégias de melhoria para apoiar na permanência e no melhor desempenho deste grupo de estudantes.

PÚBLICO-ALVO

Secretaria de Estado de Educação

METODOLOGIA

Análise de dados e elaboração de Orientação de intervenção.

Etapas do projeto:

1. Levantamento dos dados quantitativos do recorte racial e de distorção idade-série;
2. Demonstração por meio de infográficos e dados estatísticos relacionadas à população preta e parda em distorção idade-série em Sergipe;
3. Elaboração da Cartilha Educativa sobre as questões relacionadas ao atraso escolar dos/as estudantes em distorção com o recorte racial
4. Publicação da Cartilha no site da Secretaria de Educação.

RESULTADOS ESPERADOS

Fomentar o sucesso escolar dentro do recorte de raça/etnia nos estudantes em distorção idade série autodeclarados pretos/as e pardos/as.



**REPRESENTATIVIDADE E
PROMOÇÃO DE EQUIDADE
RACIAL NO SETOR PÚBLICO:
MANUAL DE ORIENTAÇÃO
PARA IMPLEMENTAÇÃO DE
COTAS RACIAIS**

UBERLÂNDIA - MG - 2023



JANE MARIA DOS SANTOS REIS

O cabelo que herdei de minha mãe

O cabelo que um dia rejeitei

O cabelo que herdei de minha mãe

O cabelo que de minha mãe herdei

O cabelo que herdei de minha mãe...

Não dá passe livre não

dá passe livre pra

ninguém passar a mão

O cabelo que um dia rejeitei...

Deu a confiança pra
mulher que me tornei

O cabelo que herdei
de minha mãe...

Foi o que me fez esse
tremendo mulherão

O cabelo que de minha mãe herdei

Me fez uma afro
que afronta afrontei

Coisa Luz

INTRODUÇÃO

O presente projeto possui três pilares fundamentais diretamente relacionados ao Sistema de Cotas no âmbito do ensino superior, do serviço público e do mercado de trabalho em geral. É importante mencionar que trata-se de uma proposta construída a partir dos subsídios consumidos na 2ª Edição Ubuntu promovida pelo Instituto Vetor, a partir das vivências e identidade de uma mulher preta, ainda exceção dentre as pessoas que trabalham na gestão universitária de uma instituição de ensino superior federal.

O primeiro está pautado na Lei 12.711 de 29 de agosto de 2012, muito conhecida como Lei de Cotas, que se trata de um marco extremamente significativo para a educação antirracista, a luta antirracista e a população negra

brasileira. Além de sua promulgação, essa lei também tem como marco sua manutenção e aperfeiçoamento, que ocorreu em agosto deste corrente ano (2023).

O segundo é a Lei 12.990 de nove de junho de 2014, destinada à reserva de vagas para candidatos/as negros/as no serviço público, que ganhou forças com a Portaria Normativa nº 4 de 6 de abril de 2018 emitida pelo Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas, regulamentando o procedimento de heteroidentificação como mecanismo complementar à autodeclaração de pessoas negras candidatas à concursos públicos federais nos termos da Lei supracitada. E por fim, muito recentemente, faz parte deste pilar a Orientação Normativa nº 23 de 25 de julho de 2023, emitida pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, que disciplina aplicação de reserva de vagas destinadas a pessoas negras em concursos públicos.

E o terceiro e último pilar, que apoiado na jurisprudência gerada pelos pilares anteriores e não menos importante, o

desdobramento dessas legislações nas organizações diversas (empresas, Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público etc.), com a implantação de programas antirracistas e afirmativos de inclusão de pessoas negras no mercado de trabalho.

Estes três pilares são frutos de uma densa, complexa e contraditória conjuntura histórica, social, econômica e política da sociedade brasileira em que se destaca o movimento negro e seus diferentes coletivos, em que se destacam, no âmbito das universidades públicas, os Núcleos de Estudos Afrobrasileiros e a Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as.

O que endossam estes pilares são dois referenciais que justificam a as cotas raciais como direito humano fundamental e constitucional: 1) a Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41 (ADC/DF 41) e; 2) a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental Nº 86 (ADPF/DF 186).

Feita essa contextualização basilar, faz-se necessário buscar estratégias para implementá-lo e a ponte entre ambos é a busca

continua de estratégias que auxiliem esse processo, dentre elas a aqui apresentada de produção de um manual para implementação de cotas raciais a partir dos procedimentos de heteroidentificação.

PROBLEMA

Essa proposta visa buscar subsídios para construção de um material e referencial que oriente diferentes instituições a implementar cotas raciais de maneira alinhada aos pressupostos dos procedimentos de heteroidentificação. Ou seja, é mais uma estratégia cujo foco é divulgar e orientar como as cotas raciais e os procedimentos de heteroidentificação podem concomitantemente contribuir com a formação identitária e promover equidade racial e educação antirracista em diferentes espaços da sociedade, destacando as diferentes possibilidades de operacionalização de procedimento.

Os procedimentos de heteroidentificação são importantes mecanismos para assegurar a promoção da equidade racial. Além disso, propiciam garantir à população negra, seu direito às cotas que podem abrir diversas

“portas”: ingresso no ensino superior; ingresso no mercado de trabalho público; ingresso onde as pessoas negras quiserem entrar e se apropriar. Por isso são importantes aliadas às, possibilitando às pessoas negras a ocupação de espaços e lugares de fala notoriamente organizados na e para a hegemonia branca.

Nesse sentido, o problema desse projeto de intervenção consiste em elaborar um material formativo e informativo sobre as diversas possibilidades de se implementar cotas raciais e operacionalizar os procedimentos de heteroidentificação mediante a possibilidade de ingresso de pessoas negras no ensino superior e no mercado de trabalho mediante reserva de vagas. E assim verificar se cotas raciais e os procedimentos de heteroidentificação constituem processos educativos de formação de identidades negras, permitindo dessa forma o entendimento sobre o que motiva o racismo no Brasil.

JUSTIFICATIVA

É perceptível o quanto a representatividade e a identidade negras não atingiram muitos espaços num país majoritariamente negro, desigual

e racista. Basta realizar o exercício mental do “teste do pescoço” e observar os espaços que essas pessoas historicamente ocupam na estrutura da sociedade brasileira.

De fato, o racismo que estrutura nossas relações sociais faz com que, mesmo após mais de 134 anos da abolição formal da escravidão, raça siga sendo o fator determinante das desigualdades na sociedade brasileira. Por conseguinte, pessoas negras – salvo raras exceções – não ocupam espaços de poder decisão, além de figurarem no topo dos índices de violência contra seus corpos e terem acesso desigual aos direitos mais básicos, como educação, saúde, moradia, trabalho etc. Mesmo quando pessoas negras atingem os maiores índices de escolaridade, especialmente mulheres negras, continuam mais expostas ao risco de desemprego e à precariedade do mercado de trabalho, para além de tantas vulnerabilidades impostas pelo racismo patriarcal (VAZ, 2022, p. 65)

E os desdobramentos que vieram das experiências com sistema de cotas e procedimentos de heteroidentificação até aqui

implementadas, não deixam dúvidas que constituem instrumentos potentes e poderosos para garantir a promoção de equidade racial e educação antirracista num país que se movimenta pelo racismo e pelo preconceito de marca, ou seja, pelas características fenotípicas negroides que cada pessoa possui em conjunto e que permitem que ela seja lida socialmente como negra (preta ou parda).

Por esse motivo, compreender e reconhecer a importância das cotas raciais e procedimentos de heteroidentificação enquanto processos formativos e identitários, é essencial para viabilizar e garantir que pessoas negras ocupem lugares nunca ocupados tanto na esfera da educação quanto na esfera do trabalho. Consiste, portanto, em um material essencial e instrumento de promoção de equidade racial e educação antirracista, cujo foco é garantir a possibilidade do protagonismo negro em diferentes espaços da sociedade.

ENTIDADE ORGANIZADORA

Essa proposta foi vislumbrada a partir das vivências pessoais de um lugar de fala de pretitude

feminina juntamente com as experiências e práticas profissionais consolidadas na Universidade Federal de Uberlândia, em especial em seu Núcleo de Estudos Afrobrasileiros e nas comissões de heteroidentificação.

Por outro lado, participar da Rede Ubuntu e estar vinculada ao Instituto Vetor, juntamente com o consumo de todas aulas e aprendizados síncronos e assíncronos, despertou desde muito cedo a vontade de elaborar um produto final a ser conhecido e reconhecido nacionalmente enquanto manual formativo e informativo para iniciativas prioritariamente públicas e aptas a implementar o sistema de cotas com procedimentos de heteroidentificação.

Portanto as entidades organizadoras em conjunto poderão (UFU e Instituto Vetor) poderão subsidiar a adesão e execução da proposta aqui apresentada, tendo como parte do trabalho a ampla circulação do material a ser elaborado, partindo da localidade até abranger o território nacional em diferentes esferas do setor público. Para isso há necessidade de um pequeno grupo de profissionais

voltados para a elaboração dessa proposta, em especial de um/a profissional de design gráfico destinado à identidade visual e ilustrações do manual.

OBJETIVOS

Geral

Compreender o que são as cotas e os procedimentos de heteroidentificação e as diferentes formas implementá-los tendo como referência ou documento (manual de orientação), que visa orientar a consolidação desse processo, promovendo equidade racial e formação identitária para pessoas negras no ensino superior e no mercado de trabalho. Logo, esse Objetivo Geral consiste na proposta de criação de um produto a ser amplamente divulgado, utilizado e referendado por diferentes instituições.

Específicos

- Analisar e compreender o que são as cotas raciais e sua importância;
- Compreender o que é a autodeclaração e a heteroidentificação na perspectiva das cotas raciais;

- Proporcionar a reflexão de quais são as pessoas que têm direito às cotas raciais;
- Problematizar os dilemas do pardo;
- Compreender o que são os orientadores fenótipos;
- Levantar as diferentes metodologias de procedimento de heteroidentificação enquanto possibilidades de implementação e/ou aperfeiçoamento;
- Produzir e divulgar amplamente o manual a ser elaborado, com caráter explicativo e bastante ilustrativo.

PÚBLICO-ALVO

O projeto se destina a instituições públicas e servidoras/es públicos que estejam motivadas/os à implementar e/ou aperfeiçoar o sistema de cotas raciais por meio dos procedimentos de heteroidentificação, efetivando a reserva de vagas para pessoas negras.

Trata-se também de um material importante a ser utilizado no e pelo movimento negro, enquanto mais um instrumento necessário para a luta antirracista.

METODOLOGIA

Essa proposta se divide em três etapas:

1. Primeiramente será realizada pesquisa bibliográfica acerca da temática, a partir de referencial/ literatura negra, bem como de toda legislação pertinente, para construir conteúdo teórico sucinto, porém completo que constará no manual;
2. Paralelamente a essa etapa será necessário um trabalho de design gráfico para a configuração do conteúdo abordado no material, visando a elaboração de um material altamente ilustrativo e didático, pautado na pesquisa bibliográfica e no conteúdo selecionado para constar no material;
3. Juntar-se-á às etapas anteriores, tendo então o produto final enquanto referência para implementação de cotas e operacionalização de procedimentos, será realizado seu lançamento e a busca de parcerias para a sua ampla divulgação e uso.

Por fim, com a consolidação da proposta apresentada, vê-se a possibilidade de transpor essa

lógica de reserva de vagas mediante cotas raciais para outras possibilidades de mercado de trabalho mediante programas e projetos antirracistas, ampliando dessa forma a promoção da equidade racial no setor público.

RESULTADOS ESPERADOS

Espera-se com isso somar aos mecanismos estratégicos de reparação histórica dos direitos do povo negro brasileiro tanto no âmbito do ensino e quanto no mercado de trabalho. É fato que a branquitude brasileira, ainda que minoria no país, ocupa majoritariamente os espaços de poder, de tomada de decisão, o acesso à educação pública e de qualidade. E as cotas vieram na contramão desse movimento, são alvo de constante ataques na política e vêm sobrevivendo arduamente graças ao movimento negro e à luta antirracista.

Sob essa perspectiva, as cotas raciais são, então, medidas de reparação histórica e não benesses concedidas ao povo negro brasileiro, que é credor de uma imensa dívida histórica. Assim no campo do direito à educação e do trabalho, essa dívida apenas começa a ser paga com as ações afirmativas para acesso às universidades e

aos concursos públicos. (VAZ, 2022. p. 74).

As cotas raciais e os procedimentos de heteroidentificação são importantes mecanismos de reparação histórica da dívida que o Brasil tem com seu povo negro. E espera-se com esta proposta, contribuir com essa luta em mudar os espaços que as pessoas negras vêm historicamente ocupando ao longo de suas vidas, tais quais: mapa da cor do poder, mapa da violência, mapa da desigualdade socioeconômica.

Por isso a proposta deste manual de implementação de cotas raciais com os procedimentos de heteroidentificação, tendo como desafio vislumbrar possibilidades de expandir a reserva de cotas raciais para outros espaços sociais no mercado de trabalho.

Consequentemente, consolida-se também práticas antirracistas que corroboram diretamente para o fortalecimento da formação identitária negra e para a promoção de equidade racial, combatendo o racismo e a discriminação racial, bem como construindo possibilidades de ocupação de outros lugares de fala historicamente negados às pessoas pretas e pardas, negados e infringidos pelo preconceito de marca.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Presidência da República.

Lei 12.711 de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm
Acesso em: 27 ago. 2023.

Decreto no. 7.824, de 11 de outubro de 2012. Regulamenta a Lei no 12.711, de 29 de agosto de 2012. Disponível em: www.portal.mec.gov.br/cotas/docs/decreto_7824.pdf. Acesso em 01 set. 2023.

Ministério da Educação. **Portaria Normativa no. 18, de 11 de outubro de 2012.** Dispõe sobre a implementação das reservas de vagas em instituições federais de ensino de que tratam a Lei no 12.711, de 29 de agosto de 2012, e o Decreto no 7.824, de 11 de outubro de 2012. Disponível em: www.portal.mec.gov.br/cotas/docs/portaria_18.pdf
Acesso em: 22 set. 2023.

Lei n. 12.990, de 9 de junho de 2014. Dispõe da reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos

para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, n. 109, 10 jun. 2014.

Orientação Normativa n. 3, de 10 de agosto de 2016. Dispõe sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, n. 147, 2 ago. 2016.

Portaria Normativa n. 4, de 6 de abril de 2018. Regulamenta o procedimento de heteroidentificação. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, n. 68, 10 abr. 2018.

Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41/ Distrito Federal.** Disponível em: Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13375729>
Acesso em: 4 set. 2023.

VAZ, Livia Sant'Anna. **Cotas Raciais.** São Paulo: Jandaíra, 2022.



LETRAMENTO RACIAL E A ÉTICA UBUNTU COMO FERRAMENTAS DE FORTALECIMENTO DE JOVENS PERIFÉRICOS DA CIDADE DE RECIFE

RECIFE - PE



JAQUELINE MARIA RIBEIRO DA SILVA

INTRODUÇÃO

As juventudes negras são o alvo da política de morte, elaborada pelo neoliberalismo e a necropolítica (Mbembe, 2016). Um Estado que encarcera as juventudes pretas, como mostram os dados do Anuário do Fórum Brasileiro de Segurança Pública (AFBSP) de 2022, cerca de 68% das pessoas em privação de liberdade no Brasil se autodeclararam negras, enquanto só na cidade de Recife esse número chega a 90% (Moraes, 2022).

Em Pernambuco, segundo o estudo “A cor da violência policial: a bala não erra o alvo”, da Rede de Observatórios da Segurança com base em dados de 2019, foi possível apontar que 93,2% das mortes decorrentes da intervenção policial são de pessoas negras (...) “Do ano de 2005 até

2015 aumentou em 50% a população carcerária no Brasil. Em Pernambuco, o número foi triplicado desde o início do Programa Pacto Pela Vida. Estamos prendendo gente demais e jovens negros demais. O percentual de negros e jovens na cadeia é extremamente maior do que o percentual de negros e jovens na sociedade”. (Dia Municipal Contra o Encarceramento da Juventude Negra é discutido em reunião pública)

O Anuário supracitado, também revela que as vítimas de intervenções policiais, são em sua maioria cerca de 99% homens, negros e de periferia. Quando pensamos essa questão de gênero, as jovens cisgênero, são as que mais sofrem com gravidez precoce, violência obstétrica e dos parceiros

(AFBSP), se tratando de jovens trans negras, são destituídas do seu direito de estudar, marginalizadas, e sem direito a própria vida (Bugre, 2021).

As juventudes negras e suas diversidades são violentadas diariamente, em um momento da vida que deveria ser de descoberta em que esses indivíduos estão em busca de construir seus caminhos, sonhos e objetivos, muitas vezes acabam sendo alvo de um Estado que nega sua existência. O projeto vem na contramão, buscando trazer esses jovens como protagonistas de suas histórias, potenciais agentes de mudanças em uma construção coletiva pautado numa ética ubuntu, fortalecendo suas identidades e entendimento através do letramento racial.

PROBLEMA

Percebe-se entre os/as jovens, as dificuldades de se verem enquanto negros/as, reconhecimento de sua identidade, cultura, noção de seus direitos ou até mesmo caminhos que possam levar a alcançar tais direitos, sem essas juventudes saber a quem ou onde

recorrer. Vemos esse reflexo nas violências, opressões que são sofridas por essas juventudes, e os assassinatos. Esse público está diretamente no alvo das balas, quando não, sofrem com as perdas de seus amigos/as, irmãos/irmãs, primos/as etc., o que pode ocasionar um adoecimento psíquico e a desesperança em uma sociedade que valorize e veja nas juventudes sobretudo negras, o futuro que queremos para uma sociedade mais igualitária.

JUSTIFICATIVA

De acordo com o instituto Fogo Cruzado, a morte de jovens na Região Metropolitana de Recife é proporcionalmente maior do que no Rio de Janeiro. Cerca de 5,9% dos baleados na Grande Recife são adolescentes, enquanto na Grande Rio esse número é de 2,5%. De abril do ano 2018 a setembro de 2023 foram baleados 580 adolescentes na Região Metropolitana de Recife, considerando as idades entre 12 e 18 anos.

Em todo o Brasil, o luto precoce faz parte da rotina de comunidades onde a violência virou um espetáculo de horror que contraria

a lei natural da vida. Nascer, crescer, reproduzir, envelhecer e morrer são etapas que fazem parte da trajetória humana. Mas, até chegar ao último estágio, cada pessoa teria tempo para construir uma história, realizar sonhos e viver experiências diversas. Porém, para crianças e adolescentes de diversas periferias do país, as armas de fogo abreviam trajetórias fazendo com que o luto causado por armas de fogo se apresente cotidianamente, o que provoca efeitos no desenvolvimento cognitivo deste grupo social. (Carneiro e Ferreira, 2023)

Esses dados chamam a atenção para um extermínio que não é apenas algo isolado, mas uma colonialidade que nunca deixou de existir (Torres,2023), porém a cada tempo que passa, refina suas maquinarias, contudo, não mudam seus alvos. É uma guerra em que apenas um lado tem armas, sejam elas físicas, ideológicas- discursivas. A ideológica é uma das mais perversas, roubam as identidades, retiram o sentimento de pertença da sociedade/comunidade,

reprovam os dialetos desse grupo, entre outras formas de estratégias de enfraquecimento e dominação (Cesarie,2020). Sendo assim, o projeto hora aqui exposto, foi pensando primeiramente no fortalecimento identitário dessas juventudes, compreendendo suas diversidades, mas que compõem uma unidade, para juntos/juntas construírem um caminho pautado numa ética ubuntu, articulado pelo direito de viver, sonhar e realizar.

ENTIDADE ORGANIZADORA

O projeto é pensado e articulado pela participante do Programa Ubuntu, ofertado pelo Vetor Brasil, em conjunto com o Centro da Juventude de Santo Amaro, uma organização localizada na Região Metropolitana de Recife de responsabilidade da Secretaria de Desenvolvimento Social, Criança e Juventude e Prevenção à Violência e as Drogas do Governo do Estado de Pernambuco. Através dessas atividades, também serão convocados outros atores locais para construir parcerias e promover uma construção de rede. O centro da juventude atende cerca de

RECIFE - PE

50 jovens, oferecendo bolsa auxílio, diversos cursos, entre eles voltados para tecnologia, arte, cultura e empregabilidade.

OBJETIVOS

Geral

- Construir de forma coletiva, caminhos para o fortalecimento e protagonismo de jovens negros/as periféricos/as, na cena local, em busca de garantir seus direitos, através do debate sobre letramento racial, ética ubuntu e a decolonialidade.

Específicos

- Discutir sobre Letramento Racial e a ética ubuntu;
- Fortalecer a construção em rede e caminhos de articulações locais;
- Elaborar conjuntamente com os/as jovens, informativos para seus pares.

PÚBLICO-ALVO

Jovens, negros/negras, LGBTQIAP+, periféricos, usuários de múltiplas drogas, que vivem no entorno de Santo Amaro, com idade entre 18 e

29 anos que estejam em situação de risco social e/ou pessoal e de rua, atendidos e acompanhados pelo Centro da Juventude de Santo Amaro.

METODOLOGIA

Serão realizados dois encontros semanais, ao longo de quatro semanas, totalizando em oito encontros. Os Quatro primeiros encontros, serão para discutir sobre o letramento racial, identidades, arte e cultura, abordagem decolonial sobre a história da população negra e povos originários no Brasil, visando promover através de roda de diálogos e cine debates, reflexões acerca da temática proposta.

Após quatro encontros reelaborando, elaborando sobre negritude, identidades, os/as jovens terão dois encontros em parceria com dispositivos da cidade que trabalham com direitos humanos, saúde mental, políticas públicas voltada para juventude, a fim de negritar para os/as jovens, possíveis caminhos, aparelhos públicos e da sociedade civil que eles poderão acessar a respeito de seus direitos como por exemplo: Plataforma

de Denúncia para quem sofreu racismo e LGBTfobia, parceiros que trabalham com violação de direitos humanos, organizações que trabalhem redução de danos entre outros, primeiro emprego, cursos etc.

Por fim, os dois últimos encontros serão para os/as jovens a partir dos seus lugares e conhecimentos, conjuntamente com as experiências e trocas dos seis encontros, possam elaborar uma cartilha informativa sobre o que gostariam que os outros jovens soubessem também, com dicas de autocuidado, cuidado com o outro, caminhos de denúncias, educação, emprego e quais são os locais que podem recorrer para garantir seus direitos e a partir disso possam pensar em como fazer este informativo chegar a outros jovens.

RESULTADOS ESPERADO

Após os oito encontros, é esperado que os/as jovens participantes, possam viver suas identidades, planejar, sonhar, sair fortalecidos desses diálogos, enquanto indivíduos e coletividade ocupando seus lugares de protagonismo. Construir

de forma conjunta, estratégias de bem viver, mas também com apontamentos de caminhos para buscar seus direitos, fazer denúncias, uma forma de garantir o direito de viver, de forma livre, plena em busca de uma sociedade, que reconheça na diversidade o maior patrimônio e na juventude negra o futuro que esperamos.

BIBLIOGRAFIA

CARNEIRO, Giovanna. FERREIRA, Lenne. **Especial Mentes ao Alvo: Tiros acertam sanidade da juventude periférica.** Recife – Pernambuco, 2023. Disponível em: <https://afoitas.com.br/especial-mentes-ao-alvo-tiros-acertam-sanidade-da-juventude-periferica/>.


CÉSAIRE, A. **Discurso sobre o colonialismo.** São Paulo. Editora Veneta, 2020.

COSTA, J.B. TORRES, N.M. GROSGOUEL, R. (org.) **Decolonialidade e Pensamento Afrodiaspórico.** Belo Horizonte, 2.ed. Autêntica, 2023.

MBEMBE, Achille. **Necropolítica.** In: Arte & Ensaios | revista do ppgav/eba/ufrrj | vol. 32, p.123-151, 2016.

Dia Municipal Contra o Encarceramento da Juventude Negra é discutido em reunião pública. 2022. Disponível em: <https://www.recife.pe.leg.br/comunicacao/noticias/2022/06/dia-municipal-contra-o-encarceramento-da-juventude-negra-e-discutido-em-reuniao-publica>.

Fórum Brasileiro de Segurança Pública. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública**, 2022. Disponível em: <https://forum-seguranca.org.br/wp-content/uploads/2022/06/anuario-2022.pdf?v=15>.

BUGRE, A. **INTERSECCIONALIDADE: Pessoas trans negras sofrem violências física e verbal.** 2021. disponível em: <https://www.em.com.br/app/colunistas/arthur-bugre/2021/12/02/noticia-arthur-bugre,1327762/interseccionalidade-pessoas-trans-negras-sofrem-violencias-fisica-e-verbal.shtml>. 

**O ENSINO DE EDUCAÇÃO
ANTIRRACISTA PARA
PROFISSIONAIS DE
EDUCAÇÃO EM FORMAÇÃO
CONTINUADA DO SISTEMA
PRISIONAL DO MARANHÃO**

SÃO LUÍS - MA



JAYRON BARBOSA FONSECA

RESUMO

O presente Projeto, visa a subsidiar ao processo de desenvolvimento da temática antirracista, através da análise e revisão de políticas educacionais considerando os fundamentos da educação antirracista e a promoção da equidade racial e o desenvolvimento de módulos ou cursos, sejam estes independentes ou interligados, com etapas obrigatórias e sequenciais, que permitam a atualização da abordagem de uma educação para as relações étnico-raciais e a identificação e caracterização de ações de enfrentamento ao racismo, no âmbito da rede de ensino do Estado do Maranhão, considerando as especificidades de atuação, dinâmica e nível de governabilidade dos profissionais do Sistema Prisional do Maranhão. Compreende-se que a educação antirracista é um conjunto de

práticas educativas e relacionais derivadas da compreensão da existência do racismo estrutural e do papel central da educação em sua superação, ela indica e caracteriza a contribuição dos diferentes povos na formação social brasileira destacando o protagonismo e trajetória de resistência da população negra à opressão do sistema escravocrata e de suas consequências até os dias atuais, assim como aprofunda o conhecimento acerca das contribuições de negras e negros para o desenvolvimento econômico, cultural, religioso e social do país.

INTRODUÇÃO

O racismo e as práticas discriminatórias disseminadas no cotidiano brasileiro não representam simplesmente uma herança do passado. O racismo vem sendo recriado e realimentado ao longo

de toda a nossa história. Seria impraticável desvincular as desigualdades observadas atualmente dos quase 4 séculos de escravidão que a geração atual herdou. " Documento Oficial Brasileiro para a III Conferência Mundial contra o racismo, a Discriminação Racial a Xenofobia e as Formas Correlatas de Intolerância (DURBAN, 2001).

A Terceira Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Formas Correlatas de Intolerância - também conhecida como Conferência de Durban - da qual o trecho do documento acima foi extraído, representou um marco para o Brasil, no que diz respeito à articulação entre governo e sociedade civil no reconhecimento do racismo.

A Conferência, que foi a primeira a ser patrocinada pela Organização das Nações Unidas (ONU), acordou, também, que o racismo se constitui como um grande desafio para a consolidação da democracia brasileira e o considerou como alicerce incontornável para superação da persistente desigualdade social no Brasil. Para além disso, o documento elaborado em Durban, teve importância na consolidação de um posicionamento brasileiro,

que já vinha sendo construído em conferências estaduais e nacionais, de que há a necessidade de serem formuladas e implementadas ações afirmativas - sobretudo no campo da educação - para um efetivo enfrentamento ao racismo no país.

Dentre as ações afirmativas derivadas deste processo, destaca-se a alteração da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) pela Lei 10.639/2003, atualizada pela Lei 11.645/2008, que tornou obrigatório o estudo da história e cultura afro-brasileira e indígena nos estabelecimentos de ensino fundamental e de ensino médio, públicos e privados.

Reconhecer a contribuição dos diferentes grupos étnicos na formação da identidade cultural brasileira e no desenvolvimento do país como indicador de qualidade educacional é uma importante implicação desta legislação. Desde então muitos passos foram dados pela escola pública para a construção de uma educação assumidamente antirracista, porém esse processo exige constância e diretrizes sólidas e comprometidas com a equidade e desnaturalização do racismo em todas as dimensões do cotidiano dos sistemas

de ensino: o currículo, a gestão, a formação, a avaliação e as relações raciais que envolvem todos os atores da comunidade escolar. Dos dolorosos aprendizados decorrentes da pandemia de coronavírus, a extensão das desigualdades sociais entre negros e brancos são contundentes e inquestionáveis.

O risco de acirramento da desigualdade racial demonstrou a urgência de colocar em prática um processo de transposição do discurso da busca de equidade educacional presente nos marcos conceituais e legais da educação brasileira para a práxis formativa e ação educativa da rede pública paulista. Atualmente as/os profissionais de educação se deparam com novos e complexos conceitos envolvendo o papel da educação no enfrentamento ao racismo que implicam em novas demandas de formação em serviço.

A formação de profissionais de educação, pretende, além de uma problematização, uma intervenção educacional, que favoreça a construção coletiva de conhecimento para a superação de práticas de racismo. Um curso de formação docente racialmente crítico e

antirracista poderá ajudar promover ambientes de aprendizagem, proporcionando um currículo direcionado as diferentes culturas.

PROBLEMA

O embasamento acerca do conceito de educação antirracista é central para o desenvolvimento de Projetos Pedagógicos comprometidos com o enfrentamento ao racismo estrutural a partir de seu principal fundamento: a desconstrução da ideia de existência de hierarquia entre seres humanos que alicerça o conjunto de crenças e valores que naturalizam desigualdades em função da cor da pele e outras características físicas e/ou culturais.

Nesse sentido, a educação antirracista é o conjunto de práticas educativas e relacionais derivadas da compreensão da existência do racismo estrutural e do papel central da educação em sua superação, ela indica e caracteriza a contribuição dos diferentes povos na formação social brasileira destacando o protagonismo e trajetória de resistência da população negra à opressão do sistema escravocrata e de suas consequências até os dias atuais,

assim como aprofunda o conhecimento acerca das contribuições de negras e negros para o desenvolvimento econômico, cultural, religioso e social do país.

JUSTIFICATIVA

Dado o contexto, é necessário construir processos formativos comprometidos com a atualização da abordagem das relações raciais a partir das pesquisas e estudos relativos a racismo estrutural e institucional, letramento racial e outros temas correlatos considerando a necessária contextualização da temática para os profissionais de educação que atuam no Sistema Prisional do Maranhão.

O presente Projeto, visa a subsidiar ao processo de desenvolvimento da temática antirracista, através da análise e revisão de políticas educacionais considerando os fundamentos da educação antirracista e a promoção da equidade racial e o desenvolvimento de módulos ou cursos, sejam estes independentes ou interligados, com etapas obrigatórias e sequenciais, que permitam a atualização da abordagem de uma educação para as relações étnico-raciais e

a identificação e caracterização de ações de enfrentamento ao racismo, no âmbito da rede de ensino do Estado do Maranhão, considerando as especificidades de atuação, dinâmica e nível de governabilidade dos profissionais do Sistema Prisional do Maranhão.

Por fim, cabe destacar que a Secretaria da Estado de Administração Penitenciária do Maranhão, não dispõe em seus quadros técnicos atuais, de profissionais capacitados disponíveis para a execução deste trabalho.

ENTIDADE ORGANIZADORA

A Secretaria de Estado de Administração Penitenciária do Maranhão - SEAP/MA, na estrutura organizacional por meio da Supervisão de Educação-SED, vinculada a Unidade Gestora de Atendimento e Humanização Penitenciária-UAHP, diretamente subordinada à Secretaria Adjunta de Atendimento e Humanização Penitenciária-SAAHP.

A Supervisão de Educação tem como, competências:

1. promover mecanismos para a humanização e reintegração social através da educação,

- garantindo que a pessoa presa tenha acesso à educação regular, profissional, sociocultural e esportiva;
2. exercer hierarquia técnica com relação aos profissionais de educação lotados nas Unidades Prisionais, ocupantes de carreiras próprias ou não desta SEAP;
 3. planejar, coordenar, orientar e avaliar a execução das atividades relativas à formação educacional regular e profissional da pessoa presa;
 4. propor o desenvolvimento de métodos e técnicas regulares e alternativas de formação educacional e profissional, com vistas à individualização da pena objetivando identificar as potencialidades da pessoa presa;
 5. articular com órgãos públicos e instituições privadas o estabelecimento de parcerias, termos de cooperação técnica e convênios visando à realização de cursos educacionais e profissionalizantes, socioculturais e esportivos destinados às pessoas presas;
 6. articular a realização de formação continuada dentro de sua área de atuação, conjuntamente com a AGPEN e outros órgãos;
 7. articular com órgãos públicos e instituições privadas o estabelecimento de parcerias, termos de cooperação técnica e convênios dentro da sua área de atuação;
 8. incentivar ações que assegurem o processo nacional de avaliação de rendimento escolar;
 9. avaliar o desempenho do exercício da atividade de assistência educacional, com observações em relatórios e visitas técnicas periódicas às Unidades Prisionais;
 10. subsidiar a SAAHP e UGAHP nos assuntos que envolvam sua área de atuação;
 11. acompanhar e exigir o cumprimento das normas e dos procedimentos operacionais padronizados e executar outras atividades que lhes sejam determinadas dentro de sua área de atuação.

OBJETIVOS

Geral

- Elaborar proposta de Curso sobre Educação Antirracista – Educação para Equidade Racial, Relações Étnico-Raciais e temas correlatos, para os profissionais de educação que atuam na Secretaria de Estado de Administração Penitenciária do Maranhão- SEAP-MA.

Específicos

- Elaborar proposta de formulação, desenvolvimento, revisão, adaptação e divulgação de: conteúdos, materiais, cursos, metodologias, currículos, diretrizes, percursos formativos para as formações de profissionais de educação que atuam na Secretaria de Estado de Administração Penitenciária do Maranhão;
- Desenvolver estratégias inovadoras, diagnósticos e subsídios para uma educação inclusiva, equitativa e de qualidade na rede de ensino das escolas localizadas nos Estabelecimentos Penais do Estado do Maranhão;

PÚBLICO-ALVO

O público alvo consiste nos profissionais de educação (Gestores, Coordenadores, Pedagogos, Professores, Monitores Pedagógicos, Técnicos) e demais especialistas que atuam com as atividades de educação dentro do âmbito prisional.

METODOLOGIA

A execução da intervenção proposta será realizada pela atuação conjunta e colaborativa entre a Secretaria de Estado de Administração Penitenciária do Maranhão-SEAP/MA e a Secretaria de Estado de Educação do Maranhão-SEDUC/MA.

Neste sentido, a metodologia de intervenção apresenta ações coordenadas por ambas as Secretarias, que devem se articular ao longo do processo para o desenvolvimento do curso.

O curso será desenvolvido e ficará disponível em ambiente virtual de aprendizagem/AVA, sendo que se irá adotar a plataforma Escola de Gestão do Sistema Prisional-AGPEN/MA e/ou Plataforma Moodle do EAD PRISIONAL da SEAP/MA, tendo a possibilidade

de oferta na modalidade assíncrona e síncrona.

Será aberta a proposta de curso com tutoria pedagógica virtual e ministrado com atividades e recursos assíncronos, disponibilizados na plataforma Moodle/AVA Institucional da SEAP/MA, todavia compreende-se que os MOOCs não requerem tutoria.

Portanto, observa-se que durante o desenvolvimento e para a realização de testes pretende-se utilizar a plataforma e-TESTE e, após conclusão do curso (estrutura, design e conteúdos) para implementação e utilização e/ou participação dos profissionais da educação.

O Curso de Educação Antirracista, inicia com sua apresentação e em seguida estão dispostos em tópicos. Cada tópico é dividido em: vídeos, conteúdos e atividades. Os cursistas que tiverem setenta e cinco por cento de frequência, serão devidamente certificados.

Curso sobre Educação Antirracista – Educação para Equidade Racial, Relações Étnico-Raciais e temas correlatos para os profissionais de educação

	A Ciência e o Racismo
Tópico 1	1.1 Como a Ciência se apresenta no Racismo através da Raça 1.2 A invenção da Raça 1.3 Raça e branqueamento; 1.4 Racismo e escola
	0 Quilombo
Tópico 2	2.1 Deixa eu falar uma proposta Quilombista 2.2 Racismo estrutural brasileiro: um crime quase perfeito 2.3 Educação e Antirracismo no Brasil
	A ABP Aprendizagem Baseada em Projetos
Tópico 3	3.1 A ABP 3.2 Metodologias Ativas 3.3 O Antirracismo e o papel da escola
	Formação de Professores
Tópico 4	4.1 Formação de Professores Antirracistas 4.2 Prática Pedagógica 4.3 Reconhecimento e identidade antirracista

RESULTADOS ESPERADOS

Acolhimento

O impacto socioemocional das vítimas de racismo é difícil de mensurar: além de não estabelecer as mesmas conexões com seus pares, elas sofrem com discriminação no dia a dia e nos ambientes de estudos e trabalho. O acolhimento é o compromisso da instituição de que esse tipo de comportamento não é tolerado. Campanhas educativas devem ser feitas durante todo o ano, não apenas em datas marcantes.

Quebra de padrões

A quebra de padrões racistas precisa estar interligada com o projeto de gestão das IES, assim estabelecendo diretrizes que apoiam do atendimento ao aluno até formas de contemplar a valorização da diversidade no projeto de divulgação da IES.

Respeito à autopercepção da pessoa negra

Algo muito comum aqui no Brasil, são as pessoas que tem vergonha de se autodeclarar negra. Mas essa realidade está mudando devido ao fortalecimento do movimento negro no país, das políticas

identitárias, e da inclusão dessas pautas no dia a dia das pessoas.

A autopercepção de forma natural e não estigmatizada pode ser um caminho para que a comunidade não branca possa sentir pertencimento.

Sensação de pertencimento

Pessoas negras devem ocupar espaços diversos, dos quais desejam participar. Existem excelentes profissionais que poderiam ter ainda mais destaque se a cor de sua pele, ou textura de seus cabelos, não fossem lidos como impeditivos para um potencial intelectual equivalente aos brancos.

O caminho para o fim do racismo na sociedade é a educação das pessoas, sendo o dever dos docentes é levar informações conduzindo as conversas e reflexões racionais a respeito do tema.

Preparo do corpo dos profissionais de educação

O caminho para o fim do racismo na sociedade é a educação das pessoas, sendo o dever dos docentes é levar informações conduzindo as conversas e reflexões racionais a respeito do tema.

Material antirracista

Uma prática educacional antirracista precisa estar amparada em materiais educativos igualmente comprometidos com a causa, ou seja, fazer presente o conteúdo negro com uma biblioteca com títulos escritos por autores negros na qual marcaria cada vez mais a presença desses autores na cena intelectual.

REFERÊNCIAS

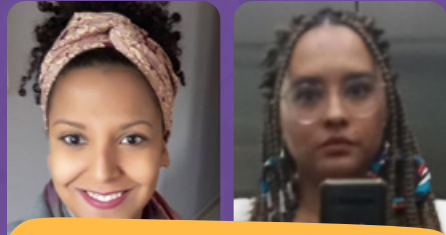
Declaração e Programa de Ação adotados na III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata. Disponível em: <https://tedebc.ufma.br/jspui/bitstream/tede/166/1/MARIA%20DA%20GUIA%20VIANA.pdf>. Acesso em 05 de outubro de 2023.

Entenda o que é e como construir uma educação antirracista em sua instituição de ensino! Disponível em: <https://blog.saraivaeducacao.com.br/educacao-antirracista>. Acesso em 05 de outubro de 2023.



FOMENTANDO A IDENTIDADE RACIAL E A CULTURA NEGRA NAS COMUNIDADES: UMA AÇÃO INTEGRADA ENTRE AS SECRETARIAS MUNICIPAIS DE HABITAÇÃO E CULTURA DE SÃO PAULO

SÃO PAULO - SP



JÉSSICA OLIVEIRA & MORIZI SALLES

RESUMO

O Projeto tem a intenção de levar programas e ações culturais realizadas pela Secretaria Municipal de Cultura para as comunidades vulneráveis que estejam passando por algum tipo de intervenção ou acompanhamento da Secretaria de Habitação, pensando sempre em temáticas que promovam a discussão sobre questões raciais e pertencimento na cidade de São Paulo.

ENTIDADE ORGANIZADORA

Secretaria Municipal de Cultura de São Paulo (SMC-SP)

Secretaria Municipal de Habitação de São Paulo(SEHAB-SP)

Apoio – Secretaria Municipal de Educação(SEME-SP)

INTRODUÇÃO

Com o objetivo de fortalecer a identidade racial, promover o letramento racial e reconhecer a importância dos grandes nomes da cultura negra, além de enfatizar o conceito de aquilombamento e o fortalecimento da comunidade, propomos uma parceria estratégica entre a Secretaria Municipal de Habitação e a Secretaria Municipal de Cultura de São Paulo. Essa iniciativa visa promover uma ação integrada que valorize a afrocentricidade e o pensamento decolonial em territórios vulneráveis, por meio da cultura. Com a colaboração mútua das duas secretarias, serão realizadas rodas de conversas, atividades culturais, shows e oficinas temáticas com o objetivo de aprofundar o entendimento sobre a identidade racial nas comunidades atendidas.

PROBLEMA

A ausência de reconhecimento racial acarreta uma profunda lacuna na identificação cultural e étnica das pessoas em geral. No entanto, ao abordarmos comunidades vulneráveis, deparamo-nos com agravantes significativos que ampliam essa problemática. Essas comunidades enfrentam desafios adicionais, como a falta de perspectivas para o futuro, carência de representatividade e ausência de reconhecimento de seu potencial e importância. Essa situação é resultado de anos de apagamento de suas origens e do apagamento das referências históricas de seu povo. A falta de representatividade positiva pode levar a um sentimento de invisibilidade, baixa autoestima e, em alguns casos, internalização de estereótipos negativos sobre a própria etnia. Essa ausência de referências também pode afetar a forma como as novas gerações, especialmente crianças e adolescentes, se percebem e constroem suas identidades. Sem modelos positivos, esses jovens podem ter dificuldade em desenvolver um senso sólido de pertencimento cultural e racial, o que pode impactar seu desenvolvimento emocional e social.

JUSTIFICATIVA

O projeto se concentrará nas comunidades vulneráveis que estejam passando por algum tipo de intervenção ou acompanhamento da Secretaria de Habitação. Essa abordagem permite que as ações culturais ocorram em consonância com o processo de desenvolvimento dessas comunidades, fortalecendo, assim, o vínculo de confiança entre o Estado e os moradores locais. Será uma oportunidade para reconhecer e celebrar a riqueza da cultura negra, resgatando e valorizando sua história e contribuições para a sociedade brasileira. Por meio de eventos culturais, exposições artísticas, palestras e oficinas, pretendemos promover uma reflexão profunda sobre a identidade racial, enfatizando a importância do letramento racial e do conhecimento sobre a história e os legados das personalidades negras. Essa abordagem multifacetada será essencial para a promoção de uma identidade positiva, orgulhosa e resiliente. Além disso, por meio dessas atividades culturais, reforçamos o conceito de aquilombamento, resgatando a força da comunidade unida e o

poder da resistência coletiva, bem como a importância de preservar e promover a cultura e os valores culturais afrodescendentes.

OBJETIVO

Geral:

- fortalecer a identidade racial;
- promover o letramento racia;
- e reconhecer a importância dos grandes nomes da cultura negra.

Específico:

- levar o conceito de aquilombamento;
- fortalecimento da comunidade;
- e confiança no poder público.

PÚBLICO – ALVO

População das comunidades vulneráveis atendidas pela SEHAB.

METODOLOGIA

O projeto se concentrará nas comunidades vulneráveis que estejam passando por algum tipo de intervenção ou acompanhamento da Secretaria de Habitação, e que preferencialmente esteja próximo de algum equipamento cultural, que dará suporte para as ações. Essa abordagem permite que as ações culturais ocorram em

consonância com o processo de desenvolvimento dessas comunidades por parte de SEHAB, fortalecendo assim, o vínculo de confiança entre o Estado e os moradores locais, por meio de eventos culturais, exposições artísticas, palestras e oficinas com foco em potencializar a cultura local.

1. Sensibilização da temática nos departamentos e secretarias envolvidas;
2. Elencar as áreas que possuem potencial para essa intervenção, considerando contato ativo com SEHAB e proximidade com equipamentos de cultura;
3. Desenvolvimento da agenda de divulgação dos programas e projetos da SMC, alinhadas aos trabalhos da SEHAB;
4. Execução das divulgações;
5. Desenvolvimento de pesquisa de interesse com a população para compreender as demandas, e planejar as ações e atividades a serem realizadas no território;
6. Execução das atividades (shows, oficinas, exposições, palestras, entre outras).

RESULTADOS ESPERADOS

A princípio nosso objetivo prioritário é sensibilizar os moradores sobre as atividades desenvolvidas pela Secretaria de Cultura da prefeitura de São Paulo, pois é perceptível que a população não tem acesso às informações sobre as ações e atribuições da secretaria, e o quanto isso pode impactar suas vidas. E em um segundo momento, nosso objetivo envolve a adesão dessas famílias aos projetos e programas realizados pela Secretaria Municipal de Cultura.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

HOOKS, Bell. Olhares Negros: Raça e Representação. 1ª ed. São Paulo: Editora Elefante, 2019.

LEITE, Carlos (Org.). Guia de Urbanismo Social. 1. ed. São Paulo: BEI Editorial: Núcleo de Urbanismo Social do Laboratório Arq.Futuro de Cidades do Insper e Diagonal, 2023. Formato PDF.

LIMA, Camila. Autoestima das pessoas negras: Uma construção diária. periferia em movimento, 2020. Disponível em: <https://periferiaemmovimento.com.br/autoestimapessoasnegras/>

Acesso em: 13 setembro. 2023.

Para 83% da população paulistana, a discriminação contra pessoas negras aumentou. nossasaopaulo, 2020. Disponível em: <https://www.nossasaopaulo.org.br/2020/11/19/para-83-da-populacao-paulistana-a-discriminacao-contrapessoas-negras-aumentou/#> Acesso em: 15 setembro. 2023.

PROGRAMA JOVEM MONITOR CULTURAL. jovemmonitorcultural, 2020. Disponível em: <https://jovemmonitorcultural.prefeitura.sp.gov.br/quem-somos/> Acesso em: 13 setembro. 2023.

PROGRAMA VAI. prefeitura.sp, 2010. Disponível em: <https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/cultura/fomentos/index.php?p=7276/> Acesso em: 13 setembro. 2023.

Programa Vocacional. prefeitura.sp, 2015. Disponível em: <https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/cultura/fomentos/index.php?p=7276/> Acesso em: 13 setembro. 2023. ©

**NÚCLEO DE ESTUDOS
AFRO-BRASILEIROS E
INDÍGENAS DO CAMPUS
INCONFIDENTES DO
IFSULDEMINAS**



JOÃO PAULO LOPES

INTRODUÇÃO

O Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas do Campus Inconfidentes do IFSULDEMINAS¹⁵ foi recém-constituído, a partir da Portaria 094/2023. O núcleo nasce com a premissa de promover ações de conhecimento e estudos sobre a realidade da população negra e indígena da região sul-mineira, do estado de Minas Gerais, do Brasil e da diáspora africana ao redor do mundo. Assim como promover atividades de combate aos diversos tipos de racismo, discriminação e preconceito que

atingem esse contingente da sociedade brasileira. Além de servir de espaço de discussão e assessoramento a denúncias de racismo no ambiente institucional e acompanhar as bancas de heteroidentificação nos vestibulares e processos de seleção e ingresso na instituição e também nos concursos públicos.¹⁶

Será dever do NEABI também promover diversas intervenções - pedagógicas, políticas, artísticas, performáticas, estatísticas - de conhecimento de dados e da situação da população negra e indígenas - e outros grupos étnicos discriminados como ciganos, judeus e muçulmanos. O Projeto Negras Minas Gerais vem nessa

¹⁵ O campus Inconfidentes do IFSULDEMINAS foi fundado em 1918, sob o nome de Patronato Agrícola Visconde Mauá e veio a compor um dos campi da instituição, a partir de 2008, quando foi criada a Rede Federal de Educação e Tecnologia. Hoje em dia tem-se um quadro de mais de duzentos servidores efetivos, entre professores e técnicos, mais de dois mil alunos na modalidade presencial, distribuídos em cursos técnicos integrados, licenciaturas, bacharelados e engenharias, e cursos de pós-graduação.

¹⁶ O núcleo conta com representação, titulares e suplentes, dos docentes, técnicos-administrativos, estudantes do ensino técnico integrado e dos cursos superiores, e membros da comunidade externa do município.

direção e a calhar com os objetivos do Núcleo. A ideia é fazer uma pesquisa prévia sobre várias personalidades negras do estado de Minas Gerais, do presente e do passado, e compor uma breve biografia a seu respeito - em português e parte dela em inglês. Para em seguida dar publicidade em diversas plataformas: cartazes espalhados pelo campus, perfil no Instagram do NEABI (ou outro a ser criado exclusivamente para o projeto) e ainda o canal local da TV IFSULDEMINAS.

A PESQUISA

Ao todo serão, nesse primeiro momento, focadas 18 personalidades, cujos primeiros nomes foram previamente estabelecidos, conforme a tabela abaixo. Outros nomes, buscando manter a equidade de gênero entre homens e mulheres, poderão ser pesquisados e indicados ao longo dos próximos meses de execução do projeto. E de janeiro a março de 2024 serão incluídos as festas e folguedos negros e afro-indígenas para compor um quadro mais ampliado das Negras Minas Gerais, principalmente as manifestações do sul do estado.

biografad@s

Aleijadinho (Antônio Francisco Lisboa) - escultor e artista plástico do Barroco Mineiro

Capitã Pedrina de Lourdes Santos - Capitã do Terno de Massambike das Mercês de Oliveira-MG e Doutora Honoris Causa pela UFMG

Carolina Maria de Jesus - Escritora de várias obras, a mais monumental "Quarto de Despejo"

Chica da Silva - Ex-escrava, tornou-se das mulheres mais ricas do Arraial do Tejuco no séc. XVIII

Chica Reis - Atriz e contadora de histórias

Conceição Evaristo - Das maiores escritoras da atualidade, escritora do clássico "Olhos d'água" e outras obras.

Dandara Tonantzin Silva - Vereadora e Ativista e política brasileira. Elegeu-se vereadora de Uberlândia, sendo a parlamentar mais votada.

Diva Moreira - Responsável pela implementação de políticas públicas para a promoção da igualdade racial em Belo Horizonte

Djonga (Gustavo Pereira Marques) - Compositor/cantor de rap, natural de Belo Horizonte.

Edimilson de Almeida Pereira - Poeta e escritor de Belo Horizonte

Edson Arantes do Nascimento (Pelé)

Um dos maiores jogadores de Futebol do século XX, considerado o Atleta do Século.

Jeremias Brasileiro

É natural de Uberlândia, Minas Gerais, Mestre congadoeiro, escritor, poeta. Doutor em História.

Joaquim Barbosa – É um advogado brasileiro.

Foi Procurador da República e Ministro do Supremo Tribunal Federal

Laudelina de Campos – Empregada doméstica de Poços de Caldas que fundou a primeira Associação de Trabalhadores Domésticos do Brasil, em 1936, em São Paulo, uma referência para as lutas sociais do século XX.

Mãe Efigênia – tem 73 anos e é natural de Ouro Preto. Senhora de grande saber e conhecimento, formou diversos filhos e zeladores do Candomblé no terreiro Manzo Nguzo Kaiango.

Macaé Evaristo – É vereadora em Belo Horizonte, eleita em 2020. Foi professora da Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte e Secretária Municipal de Educação, no período de 2004 a 2012 e Secretária de Estado de Educação de Minas Gerais no período de 2015 a 2018.

Milton Nascimento – O mais mineiro dos cariocas, como ele mesmo diz, é um cantor e compositor, dos maiores nomes da Música Popular Brasileira. Nasceu em 1942, na periferia do Rio de Janeiro e quando sua mãe morreu, anos depois, Milton foi morar com a avó em Três Pontas, logo adotado por uma professora de música.

Nilma Lino Gomes – dos principais nomes para a implementação das cotas raciais no Brasil.

Foi a primeira mulher negra reitora de uma universidade pública federal, a Unilab, em 2013. Ex-Ministra das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Em estudo do Instituto Pergamum de Referência Negra, divulgado em 2023, 81% da população brasileira percebe que o Brasil é um país racista. Mesmo que os dados revelam que as pessoas percebem a existência do racismo nas relações interpessoais não podemos perder do horizonte que o racismo é estrutural, como revela Silvio de Almeida:

O racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional. O racismo é estrutural. Comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade cujo racismo é regra e não exceção. (ALMEIDA, 2018, 38, grifo do autor)

Quando histórias negras são silenciadas, soterradas, negadas e minoradas corre-se o risco de aprisionar a diversidade da experiência dos descendentes de africanos em solo brasileiro só pela lógica da subalternidade, da escravidão, da pobreza e da desigualdade. Como se só o cativo e a exclusão fosse parte da história dos negros no país. A promoção de histórias pessoais de sucesso e superação da população negra para além dos lugares sacramentados pela historiografia tradicional e que povoam parte do senso comum é uma ação que permite alçar representatividade e ampliar os olhares sobre a população negra de Minas, ainda vitimada pelos diferentes tipos de racismo e a exclusão de espaços de liderança poder e também dos currículos escolares e dos bancos de instituições de ensino superior.

Um conceito bastante lembrado nos estudos decoloniais atuais é o de epistemicídio, que é a morte da construção do conhecimento de um grupo. Isso acontece quando uma cultura se sobrepõe a outra, criando formas de dominação política e ideológica. Assim, se

desqualifica o conhecimento do outro. Quando histórias negras são desqualificadas ou sequer conhecidas pelo grande público comete-se uma espécie de epistemicídio, em que a falta de referências positivas e de representatividade mata a vontade de se reconhecer como negro, recaindo na negação da sua origem e grupo racial. Para Sueli Carneiro, o conceito de epistemicídio é útil para debatermos sobre as desqualificações constantes atribuídas as/aos sujeitas/os afro-brasileiras/os e seus conhecimentos. Como consequência, certos cânones e identidades se cristalizam como hegemônicos e viáveis.

METODOLOGIA DA EXECUÇÃO DO PROJETO

A metodologia principal será a pesquisa em artigos, acervos públicos digitais e sites de pesquisa como o Google Search, e também material audiovisual como filmes, músicas e documentários sobre @s biografad@s, além das indicações sobre as manifestações afro-mineiras a serem indicadas. Com a escolha dos nomes e com uma investigação constante e as revisões em andamento serão

promovidas as ações de publicidade que a pesquisa pretende. A apresentação do resultado da pesquisa será disponibilizada por meio de três plataformas: Cartazes coloridos, em formato A3, plastificados, a serem espalhados em espaços estratégicos e de grande circulação na instituição: no hall do Prédio Principal, no Refeitório, em frente ao DDE/DEN na Fazenda, na Lanchonete da Fazenda, no Prédio onde funciona o curso de Licenciatura em História, bloco I-3, no bloco II e no bloco III. E nos auditórios da Fazenda, o C. A cada semana será dada publicidade a uma dessas personalidades negras mineiras escolhidas no perfil do NEABI-Inconfidentes no Instagram, em que imagens, textos e músicas serão acionadas para dar conta da trama do biografado(a).

Em fevereiro e março o espaço será para a divulgação de festas e folguedos negros e afro-indígenas. Usar do canal local da TV IFSULDEMINAS para dar destaque aos biografados e das manifestações culturais escolhidas. Em pontos estratégicos da instituição encontra-se uma televisão de 43” que exibe informes e notícias de

interesse institucional. A ideia é articular com a ASCOM a exibição das biografias das personalidades destacadas do projeto, semanalmente. A solicitação é feita via SUAP e os coordenadores do Projeto serão os responsáveis por essa ação. Entre 27 e 29 de Novembro de 2023 tem-se a previsão da Semana Negra Antirracista do campus Inconfidentes e a apresentação parcial do projeto ocorrerá em uma das mesas, em que os bolsistas e o coordenador falarão sobre o projeto em meio outras das ações do NEABI local.¹⁷

Pretende-se que projeto tenha continuidade nos meses de janeiro e fevereiro de 2024, quando a pesquisa se concentra em torno da cultura negra e afro-indígena, destacando as religiões de matriz africana e os folguedos, como congadas, folia de reis e os reisados de Minas Gerais, privilegiando a região sul-mineira

¹⁷ Uma primeira apresentação sobre o Projeto de intervenção ocorreu em 15 de Setembro de 2023, no VII ENNEABI – Encontro Nacional de Núcleos de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas da Rede Federal de Educação, que aconteceu em São João Del Rei, na sede do campus do IFSUDESTE-MG. Os bolsistas e o coordenador estiveram presentes. O projeto foi apresentado em forma de pôster e foi bem avaliado e apreciado pelos participantes do encontro.

e seis das suas festas. A ideia é que a reunião do material produzido fisicamente se dê ao final do projeto, e condicionado no NEABI e parte dele seja doado para as escolas públicas do município de Inconfidentes, para que professores e servidores desses locais possam contar com mais um tipo de peça para promoverem seus projetos de educação antirracista, o que ainda é incipiente na região.

RESULTADOS ESPERADOS

Conscientização da comunidade escolar a respeito da cultura negra e trajetória da população afrodescendente em Minas Gerais.

Estímulo à representatividade positiva para estudantes e servidores negros e negras e a busca de sua cidadania histórica e melhora de sua autoestima. Interesse da comunidade escolar para as 18 trajetórias individuais e seis manifestações culturais negras que serão divulgadas para que se possa reconhecer e acolher novas narrativas sobre a história e a cultura negra do estado de Minas Gerais.

Sendo a primeira ação em execução a partir do recém-inaugurado Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas, o sucesso do projeto de intervenção impactará e estimulará novas ações em vista de uma pedagogia antirracista no campus, de maneira contínua, regular e consistente, como:

- a) Criação de um grupo de estudos com vários estudantes e servidores de Inconfidentes, mas também de outras instituições para tratar dos temas do racismo e do antirracismo, da cultura negra e indígena e sobre as ações afirmativas.
- b) Participar das bancas de heteroidentificação nos concursos vestibulares para entrada nas vagas dos cursos técnicos e superiores, assim como dos concursos públicos para o quadro de servidores.
- c) Montar a programação de um CINEABI para a exibição de filmes, documentários e curtas com a temática da cultura negra e afrodiaspórica, assim como a indígena e afro-indígena.

OBJETIVOS

Geral:

Promover a discussão das pautas antirracistas e a publicidade de personalidades negras do estado de Minas Gerais ao público

Específicos:

1. Conscientização social e política da comunidade escolar a respeito da história negra
2. Aplicar na instituição os objetivos da Lei 10639/2003 de obrigatoriedade do ensino de História da África, dos afrodescendentes, da cultura negra e da contribuição dos mesmos para a formação da sociedade brasileira.
3. Consolidar o funcionamento do Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas - NEABI do Campus Inconfidentes.
4. Induzir a promoção de projetos de pesquisa e extensão com a temática do combate ao racismo, a partir do sucesso desse.
5. Induzir a discussão sobre a valorização das histórias dos negros e negras no estado pelas instituições escolares receptoras do material produzido pela pesquisa.
6. Fortalecer a discussão sobre racismo, antirracismo e a contribuição da história de negros e negras em setores e órgãos do campus, como a Casa das Artes, CGRH, Gabinete da Direção-Geral, Coordenação Pedagógica, Pesquisa e Extensão, dentre outros.
7. Preparar a comunidade acadêmica e de servidores para as atividades da Semana Negra Antirracista do campus, que se quer que aconteça, pela primeira vez, em novembro de 2023.

BOLSISTAS

O Projeto contará com dois bolsistas - um PIBIC de nível superior e outro PIBIC Jr de curso técnico. Os dois bolsistas indicados são do NEABI - Inconfidentes e atuantes em diversas atividades da instituição e cumprirão carga horária de 12 horas para as ações de implementação e sustentação do projeto e serão essenciais para o seu êxito.¹⁸

¹⁸ O projeto foi selecionado por meio de Edital 175 da Reitoria do IFSULDEMINAS, e contemplado com bolsas de apoio da Diretoria de Assuntos Estudantis - DAE. O bolsista PIBIC receberá uma bolsa mensal de R\$ 700,00 e o bolsista PIBIC-Jr receberá uma bolsa mensal de R\$ 400,00. Ambos receberão a bolsa até Março/2024.

São eles:

- a) Maria Helena Silva dos Santos, estudante da Licenciatura em História.
- b) Braion Henrique Alves Miranda dos Santos, estudante do Curso Técnico Integrado de Meio Ambiente.

APOIO:

O Projeto conta com o apoio da Direção-geral do Campus, da Diretoria de Ensino e o Departamento de Ensino. Ainda assim a Diretoria de Assuntos Estudantis da Reitoria e a Pró-Reitoria de Ensino também deram seu apoio ao desenvolvimento da ação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Silvio de. Racismo Estrutural. São Paul: Pólen, 2019.

BARROS, José D' Assunção. O projeto de Pesquisa em História: da escolha do tema ao quadro teórico. Petrópolis: Vozes, 2013.

BRASIL, Governo Federal do. Lei Federal 10639, de 10 de Janeiro de 2003.

BRASIL, Governo Federal do. Lei Federal 12990, de 09 de Junho de 2014.

CARNEIRO, Aparecida Sueli. A construção do outro como não-ser como fundamento do ser. 2005. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo.

COSTA L. Biografia de Milton Nascimento: a história de um dos maiores nomes da MPB. Cifraclub, 2022. Disponível em: <https://www.cifraclub.com.br/blog/biografia-de-milton-nascimento/>. Acesso em 18/09/2023.

MUNAGA, Kabengele. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. São Paulo: USP, 2004.

NUNES, D. Muito além da representação midiática: a verdadeira história de Chica da Silva. UOL: Aventuras na História. Disponível em: <https://aventurasnahistoria.uol.com.br/noticias/reportagem/historia-consciencia-negra-biografia-chica-da-silva.phtml>. Acesso em 01/09/2023.

PEREGUM. Percepções sobre o Racismo no Brasil. Peregum - Instituto de Referência Negra e Projeto Seta - Sistema de

Educação por uma Transformação Antirracista. Julho/2023.

SANTOS, Boaventura de Souza. Pela mão de Alice. O social e o político na transição pós-moderna. São Paulo: Cortez, 1997.

SEDINI S. Macaé Evaristo. Instituto de Estudos Avançados da Universidade De São Paulo. 2021. Disponível em: http://www.iea.usp.br/pessoas/pasta_pessoam/macaeevaristo. Acesso em 18/09/2023.

WIKIFAVELAS. Disponível em: https://wikifavelas.com.br/index.php/Djonga_-_Rapper. Acesso em 29/08/2023.

ZUMBI DOS PALMARES, Universidade. Instituição comunitária de Ensino Superior. Dia da Consciência Negra: personalidades negras que fizeram a diferença na história. Disponível em: <https://zumbidospalmares.edu.br/dia-da-consciencia-negra-personalidades-negras-que-fizeram-a-diferenca-na-historia/>. Acesso em 18/09/2023.



NUNCA É TARDE PARA APRENDER: LETRAMENTO E ALFABETIZAÇÃO DE JOVENS E IDOSOS DÁ COMUNIDADE QUILOMBOLA JATOBÁ



JOSEILDA AGNALDA DA SILVA

RESUMO

O presente projeto visa a alfabetização social para jovens e idosos que são acompanhados pelo CRAS na Comunidade Quilombola Jatobá. Necessidade percebida a partir dos encontros, onde até mesmo a assinatura de presença não se fazia possível. Sendo assim, nos grupos serão discutidos sobre outros momentos cotidianos que a leitura e escrita se fazem necessário, e as formas que eles têm para superar esta barreira.

Após uma avaliação para o levantamento sobre as pessoas com interesse em serem participantes deste projeto, a ser realizado em parceria com a Secretaria de Educação, focando a eficácia na realização.

Deve-se ressaltar que este projeto não garantirá um certificado, é um

projeto que visa a alfabetização para facilitar o cotidiano dos usuários.

INTRODUÇÃO

A educação como direito fundamental de todos, seja jovens ou pessoa idosa, propõe e possibilita meios para os avanços sociais, para o reconhecimento e preparação para o envelhecimento, contribui para atualização e formação para o mercado de trabalho, desenvolve e amplia habilidades, estimula novos objetivos, aumenta a participação na vida social e cultural, proporcionando ganhos à qualidade de vida.

No âmbito do Sistema Único da Assistência Social (SUAS), na realização das atividades dos Serviços Socioassistenciais, das Proteções Social Básicas e Especial, ofertados nos Centro de Referência da Assistência Social (CRAS) e no Centro de Referência Especializado

da Assistência Social (CREAS), as equipes técnicas identificaram, através das atas de presença, um elevado número de pessoas que sequer assinaram o próprio nome.

No município de Cabrobó, de acordo com o Censo de 2010, o grupo populacional com 50 anos ou mais que nunca frequentou uma sala de aula, era em números absolutos de 1.419 pessoas.

No Cadastro Único, em março/2023 (mês de referência), esse grupo populacional com mais de 50 anos sem instrução, é de exatos 1.485 pessoas.

Percebe-se, ao longo de mais de uma década, a ausência de políticas educacionais no nosso município, voltadas às pessoas idosas.

Nessa premissa, vimos propor o projeto de intervenção: **Nunca é Tarde para Aprender! Letramento de Jovens e Idosos**, que visa a inserção de jovens e pessoas idosas no mundo da leitura e da escrita.

PROBLEMA

A demanda acompanhada pelo Centro de Referência da Assistência Social são famílias/

indivíduos em situação de vulnerabilidade e risco social, que apresentam, além de fragilidades nos vínculos pessoais e comunitários, falta de incentivos e oportunidades de escolarização.

Esta realidade impede que a maioria deles não consiga acessar direitos e usufruir de condição de sujeito participante ativo em seu território. Alguns relatos de inabilidade da função social da leitura e escrita, a qual acarreta a dependência do “outro” para cumprir ações básicas como: efetuar compras, encontrar endereços, utilizar transporte público, entre outros.

A partir das intervenções realizadas no grupo de idosos e PAIF (Programa de Atenção Integral à Família), que são serviços oferecidos no CRAS (Centro de Referência de Assistência Social), percebeu-se a necessidade dos usuários não alfabetizados, acessarem o conhecimento básico para vivenciar sua cidadania.

JUSTIFICATIVA

O referido projeto justifica-se por oportunizar que pessoas não alfabetizadas, sejam possibilitadas

a fazer uso da função social da alfabetização formal, por meio da leitura e da escrita em situações do cotidiano, oportunizando o indivíduo a se inserir no mundo letrado.

Aprender a aprender é um dos pilares da educação na sociedade contemporânea, o sujeito analfabeto ou analfabeto funcional, na maioria das vezes, sente-se excluído e costuma isolar-se socialmente, sendo assim, evidencia-se o cunho social deste projeto.

O projeto será realizado em parceria com a Secretaria de Educação, Secretaria Juntas (Diretoria da Mulher) e Assistência Social.

OBJETIVOS

Objetivo Geral

Despertar nos grupos do PAIF e de pessoas idosas, não alfabetizados e/ou com baixa escolaridade, o desejo e o prazer de ser uma pessoa alfabetizada, capaz de ler, escrever e compreender texto, realizar cálculos básicos de matemática, entre outros.

Objetivos Específicos

- formar grupos para pessoas jovens e idosas, nos serviços socioassistenciais da Secretaria

de Assistência Social, com objetivo de promover e incentivar a alfabetização e letramento;

- articular, em parceria com a Secretaria Municipal de Educação, a oferta de cursos na modalidade EJA para jovens e pessoas idosas, respeitando as especificidades inerentes a esse público alvo;
- reduzir os índices de analfabetismo entre jovens e pessoas idosas acompanhadas nos serviços socioassistenciais ofertadas no SUAS.

PÚBLICO ALVO

A partir das constatações supra expostas, realizou-se um processo investigativo para a identificação dos usuários com perfil para inserção no projeto de intervenção: **Nunca é Tarde para Aprender! Letramento de Jovens e Idosos.**

METODOLOGIA

Nosso maior desafio, para essa inclusão, será estimular as pessoas idosas a matricular-se e permanecer até a conclusão dos módulos.

Então, nos perguntamos: –“Como Incentivar a Alfabetização das

Pessoas Idosas? ”, surgiu a ideia da proposta, Nunca é Tarde para Aprender! Letramento e Alfabetização de Jovens e idosos, proposta de intervenção no combate ao analfabetismo desses usuários com as seguintes ações:

- identificar potenciais usuários, através de Cadastro Único,;
- realizar a busca ativa, nos territórios dos CRAS, conforme referenciamento do usuário;
- inserir, se for o caso, no serviço de Proteção e Atenção Integral à Família (PAIF);
- realizar no âmbito do PAIF: encontros, palestras, roda de conversa, visitas domiciliares, ações comunitárias, entre atividades de incentivo à alfabetização e letramento;
- cadastrar e encaminhar, os usuários que assim manifestem o desejo de ingressar e/ou voltar a estudar, à Secretaria Municipal de Educação para inclusão nas turmas de Educação de Jovens e Adultos (EJA) para Pessoa Idosa.

RESULTADOS ESPERADOS

1. Mais autonomia aos jovens e idosos;
2. Melhora no convívio familiar, possibilitando o compartilhamento de saberes com as pessoas mais próximas;
3. Menor dependência de outras pessoas;
4. Maior facilidade em se expressar e conviver;
5. Reduzir o nível de analfabetismo entre eles;
6. Fortalecer a interação Assistência e Educação, no âmbito da rede socioassistencial do município.



IMPLANTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE FORMAÇÃO DE LIDERANÇAS NEGRAS - PDL AFRO NO GOVERNO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SECRETARIA ESTADUAL DE EDUCAÇÃO

PORTO ALEGRE - RS



JULIANO DE CASTRO GUEDES

RESUMO

O Programa de Desenvolvimento de Lideranças Negras (PDL AFRO) é um projeto inovador voltado a capacitar e promover a formação de líderes negros no Governo do Estado do Rio Grande do Sul, com o objetivo de combater a sub-representação e promover a diversidade e a equidade racial em posições de liderança. O programa visa criar um ambiente de aprendizado inclusivo, empoderador e colaborativo, no qual os participantes poderão desenvolver suas habilidades de liderança, aprimorar seu conhecimento técnico e ampliar sua rede de contatos.

Palavras-chaves:

Lideranças; Lideranças Negras; Desenvolvimento; equidade racial.

INTRODUÇÃO

A falta de representatividade de pessoas negras em posições de

liderança é um desafio persistente em todas áreas, decorrente dos racismos estrutural e institucional. Apesar da população afrodescendente ser maioria no Brasil (56%), negros e negras ocupam apenas 3% dos cargos de liderança, segundo a PNAD - Pesquisa Nacional de Domicílios (IBGE, 2022), o que evidencia a consistência dos racismos estrutural, social e econômico no país.

Ações afirmativas e reparatórias, como cotas raciais em universidades e órgãos públicos, foram fundamentais para ampliar o desenvolvimento e as perspectivas das comunidades negras. Impulsionaram o mercado para profissionais negros, mas as barreiras de entrada no mundo do trabalho e a falta de apoio ao desenvolvimento da carreira impedem um crescimento

exponencial desses profissionais nas organizações.

De modo geral, o Brasil cultiva discurso meritocrático e não inclusivo, considerando a falta de equidade, o preconceito e a sistemática estrutural do racismo. As organizações mais adiantadas quanto ao desenvolvimento humano e organizacional adotam programas internos para formar novas lideranças (Programas de Desenvolvimento Interno ou Programas de Desenvolvimento de Líderes - PDI's e PDL's), que passam por instrumentalizações com vistas a ocuparem cargos de comando. Ambos são altamente eficientes e formadores. O problema é que, normalmente, são implantados pelo viés meritocrático, irrelevante ao ingresso equitativo nessas organizações. Ou pecam pela ausência de recorte racial. O PDL Afro é uma alternativa importante, ampliando lideranças afrodescendentes e fortalecendo a perspectiva enriquecedora da diversidade. Além disso, os novos líderes formados terão prioridade no acesso a vagas de chefia, invertendo a lógica discriminatória do mercado. A partir de temas como

letramento racial, educação antirracista, relações étnico-raciais, gestão, desenvolvimento humano e organizacional, o Programa qualifica e prepara profissionais negros para espaços de comando, destinando-se inicialmente à Secretaria de Educação do Rio Grande do Sul - SEDUC/RS, mas extensivo a outras secretarias e órgãos afins em níveis municipal, estadual e federal.

Dessa forma o projeto destina-se à inclusão inicial desta prática em todas esferas do Governo do Estado do Rio Grande do Sul, podendo ser gerido pela Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão - SPGG, através da sua Subsecretaria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - SUGEP. Entretanto, visando facilitar a implantação e diminuir inicialmente o "escopo" de atuação, o PDL Afro deverá ser desenvolvido na SEDUC-RS, gerido pelo Subsecretaria de Gestão de Pessoas da instituição, onde proporciona a inclusão ao programa a afrodescendentes que ocupam posições nas suas equipes, que demonstrem desejo de participar e/ou sejam indicados por suas chefias.

JUSTIFICATIVA

O tema torna-se altamente relevante por oferecer uma das muitas propostas de solução para uma problemática com alta discrepância equitativa em organizações públicas, privadas, políticas e governamentais. A comunidade negra, que já têm baixa representatividade nas organizações, sofre com a dificuldade de ascensão hierárquica, sem mencionar a grande disparidade salarial. Ethos (2016) em sua publicação periódica “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas”, comparando os resultados das edições da pesquisa, identificou que, caso o ritmo se mantenha, a igualdade racial no ambiente de trabalho só será alcançada em 150 anos e a de gênero em 80 anos. Almeida (2019) fala que um dos efeitos significativos da falta de representatividade deveria propiciar a possibilidade da abertura de um espaço político para as reivindicações, ainda mais quando mantém-se o vínculo dos representantes com um projeto político coletivo; e a luta pelo desmantelamento das narrativas discriminatórias que justificaram por tantos anos a nossa ausência

em espaços de poder. Ou seja, urge que se lance mão de projetos e programas que visem tanto o ingresso equitativo de negros e negras, como políticas que impulsionem a consolidação desta população em estruturas de poder e decisão.

No estado do Rio Grande do Sul, a população negra representa 21% da população gaúcha e, como minoria, as desvantagens em relação à população branca se acentuam, bem como também os efeitos da perpetuação do racismo e uma resistência à compreensão de suas nuances. A taxa de desemprego possui percentual desigual e expressivo entre os pretos e pardos em relação aos brancos. Segundo matéria do Governo do Estado do Rio Grande do Sul, conforme dados reunidos pelo Departamento de Economia e Estatística do Rio Grande do Sul (DEE), “em 2020, a taxa era de 13,5% entre a população preta, 12,8% entre os pardos e 7,2% entre os brancos. Em termos de rendimento dos negros, o percentual respondia por pouco mais de 55% do relativo aos brancos. Enquanto a renda média dos pretos era de R\$ 1.996 e dos

pardos, R\$ 1.848, entre os brancos o rendimento chegava a R\$ 2.990". ("Estudo mostra panorama da desigualdade racial no RS") Isso já revela a urgência de uma mudança de cenário que proporcione ambientes organizacionais mais justos, em que a população negra se sinta verdadeiramente representada, com melhores e maiores condições de ingresso, ascensão econômica, social e financeira.

ENTIDADE ORGANIZADORA

As entidades que farão parte do desenvolvimento, interação e aplicação serão:

- Casa Civil do Governo do Estado do Rio Grande do Sul: para ciência, disseminação, planejamento e deliberação de compromissos pela alta liderança para com os líderes das demais secretarias e órgãos do Estado;
- Secretaria de Planejamento e Gestão de Pessoas: Para organização, determinação, planejamento e alinhamento junto a secretarias e órgãos, verificação de estrutura, contratação de prestadores, entre outros.

- Secretarias de Estado: para estruturação do programa, disseminação de suas subsecretarias e departamentos estratégicos.
- Subsecretaria de Gestão de Pessoas da Secretaria de Educação do Estado do Rio Grande do Sul: para desdobramento do programa, identificação de potenciais líderes, interação com altas lideranças do órgão, capacitação, treinamento e efetivação da primeira fase do programa.
- Subsecretaria de Desenvolvimento da Educação: através do seu Departamento de Gestão do Centro de Desenvolvimento de Profissionais de Educação, responsável por ações de formação e desenvolvimento.

Entre outras assessoras envolvidas na esfera estratégica do Governo do Estado do Rio Grande do Sul, sob determinação sob deliberação das autoridades do Estado.

OBJETIVOS

Geral:

- Formar profissionais negros para ocupar posições de liderança no Governo do Estado do Rio Grande do Sul - Secretaria Estadual de Educação.

Específicos:

- Desenvolver a estrutura do Programa de Formação, seus módulos de conhecimento, sistemática de adesão e critérios que tornem aptos a ocupar cargos de liderança imediatamente após a sua certificação no programa;
- Aumentar significativamente a ocupação percentual de negros em cargos de liderança na (s) secretaria (s);
- Capacitar e qualificar profissionais negros, proporcionando diferenciais em suas carreiras.

PÚBLICO-ALVO

Primeira Jornada do Programa:

servidores negros da Secretaria do Estado do Rio Grande do Sul, por adesão e indicação de suas chefias.

Fases seguintes:

extensão para todos pretensos líderes negros dos órgãos do governo do estado do Rio Grande do Sul, gerido pela Secretaria de Planejamento e Gestão de Pessoas do Estado do Rio Grande do Sul.

METODOLOGIA

A implantação do Programa de Formação de Lideranças Negras envolverá um conjunto de etapas cuidadosamente planejadas e executadas, visando o desenvolvimento de líderes afrodescendentes qualificados e capacitados para ocuparem posições de destaque em diferentes setores. A metodologia a seguir descreve o processo detalhado de implementação:

○ Diagnóstico Inicial

Realizar um diagnóstico detalhado da para identificar as lacunas de representatividade e os principais desafios enfrentados pelas lideranças negras. Isso envolverá a avaliação da composição atual da equipe, as políticas de diversidade existentes e as oportunidades de desenvolvimento.

○ **Definição de Objetivos**

Estabelecer objetivos claros e mensuráveis para o programa, considerando as necessidades identificadas no diagnóstico. Definir metas de aumento da representatividade, desenvolvimento de habilidades e empoderamento das lideranças negras.

○ **Elaboração do Currículo**

Desenvolver um currículo abrangente que inclua tópicos relevantes para o crescimento profissional e pessoal das lideranças negras. Incluir áreas como liderança, comunicação, gestão de equipes, resolução de conflitos, tomada de decisões e conscientização sobre igualdade racial.

○ **Seleção de Participantes**

Realizar um processo de seleção criterioso para identificar os potenciais participantes do programa. Considerar critérios como comprometimento, potencial de liderança, experiência prévia e motivação para contribuir para a promoção da igualdade racial.

○ **Estrutura de Aprendizagem**

Optar por um formato misto de

aprendizagem, combinando sessões presenciais e online. As sessões presenciais podem incluir workshops, palestras e atividades práticas, enquanto as sessões online podem abranger webinars, grupos de discussão e plataformas de aprendizagem virtual.

○ **Mentoria e Acompanhamento**

Implementar um sistema de mentorias, no qual líderes experientes orientam os participantes ao longo do programa. O acompanhamento constante garantirá que os participantes recebam orientação personalizada, estabeleçam metas de desenvolvimento e superem desafios.

○ **Avaliação e Feedback**

Incorporar avaliações regulares para medir o progresso dos participantes em relação aos objetivos do programa. Além disso, coletar feedback dos participantes para identificar pontos fortes e áreas de melhoria do programa.

○ **Eventos e Networking**

Organizar eventos de networking e encontros periódicos para que os participantes possam

interagir, trocar experiências e construir relacionamentos profissionais valiosos.

○ **Avaliação Final e Reconhecimento**

Conduzir uma avaliação final do progresso dos participantes em relação às metas estabelecidas. Reconhecer e premiar as realizações individuais e coletivas durante uma cerimônia de conclusão do programa.

○ **Acompanhamento Pós-Programa**

Garantir que a formação não seja um evento isolado, mas sim um processo contínuo. Oferecer suporte pós-programa, como recursos de aprendizagem contínua, oportunidades de desenvolvimento profissional e acompanhamento da trajetória das lideranças formadas.

RESULTADOS ESPERADOS

A implementação do Programa de Formação de Lideranças Negras requer um compromisso sólido com a promoção da diversidade e igualdade racial, assim como uma abordagem estruturada que permita o crescimento e o fortalecimento das lideranças negras

participantes. Para isso, conta com a adesão e a anuência da cúpula de lideranças, chefias diretas e indiretas, que também passarão por atividades de conscientização e comprometimento.

- Aumento significativo da presença de líderes negros em cargos estratégicos da Secretaria da Educação do RS;
- Fortalecimento da cultura organizacional inclusiva e igualitária na instituição;
- Contribuição para a melhoria da qualidade de gestão;
- Formação de uma rede de líderes negros comprometidos com a promoção da igualdade racial e educacional;

O “Programa de Desenvolvimento de Lideranças Negras - PDL Afro” busca, portanto, contribuir para uma mudança positiva e duradoura na representatividade e gestão Governo do Estado do Rio Grande do Sul, primeiramente na Secretaria de Educação e que sirva de modelo a outros órgãos e fundações estaduais.

JORNADA LUÍSA MAHIN NA PREFEITURA DE NITERÓI

NITERÓI - RJ



KARYAK UZUKÊ

RESUMO

O projeto de intervenção apresentará o planejamento, a elaboração e o desenvolvimento da Jornada Luísa Mahin na Prefeitura de Niterói (RJ). A jornada representa um marco na educação executiva no município, em especial pela possibilidade de alinhar conhecimentos e valores antirracistas de quem ocupa cargo de liderança da gestão municipal, além de buscar fomentar o desenvolvimento profissional de pessoas não-brancas na gestão e apresentar características socioeconômicas e culturais da população niteroiense. A Jornada tem o objetivo de desenvolver competências comportamentais essenciais aos agentes municipais e conhecimentos transversais governamentais necessários para uma atuação com excelência, orientada para

elaboração de políticas e serviços públicos antirracistas.

INTRODUÇÃO

Em 2023, informações oficiais do governo revelam que uma pequena parcela, apenas 9%, dos cargos de alto nível na administração federal é ocupada por mulheres que se identificam como pretas ou pardas. No que diz respeito aos homens pretos ou pardos, a taxa de representação é ligeiramente maior, atingindo 20%. Além disso, observa-se que à medida que a hierarquia e a remuneração dos cargos aumentam, a exclusão de pessoas não-brancas se torna mais pronunciada

Para promover uma burocracia estatal que reflita a diversidade da sociedade e seja verdadeiramente representativa, torna-se fundamental para o avanço de

políticas públicas mais sensíveis às demandas da população. Isso ganha maior relevância nos níveis de tomada de decisão e na liderança do setor público, uma vez que essas instâncias são responsáveis pela formulação de políticas que abrangem áreas cruciais como educação, saúde, emprego, previdência e muitas outras, que impactam diretamente todos os segmentos da sociedade.

Ao pensar na realidade de Niterói, encontramos um cenário muito similar ao que acontece em todo território brasileiro. E a pergunta que fica é: como seria possível cocriar novas realidades? Segundo Paulo Freire, “Educação não transforma o mundo. Educação muda pessoas. Pessoas mudam o mundo”, nesse sentido, surge a Jornada Luísa Mahin na Prefeitura de Niterói, como uma proposta inovadora de fomentar o desenvolvimento de profissionais públicos negros e indígenas e querem desenvolver ações antirracistas na gestão do nosso município.

A Jornada tem objetivo de desenvolver competências comportamentais essenciais aos servidores municipais e conhecimentos

transversais governamentais necessários para uma atuação com excelência, orientada para elaboração de políticas e serviços públicos antirracistas, além de conectar os participantes a uma rede de gestores públicos engajados com uma gestão pública antirracista.

PROBLEMA

No município de Niterói visivelmente temos poucas pessoas não-brancas em cargos de liderança e/ou alto escalão, contudo não temos esses dados consolidados na gestão, o que já é um indicativo do cenário citado anteriormente. A hipótese é que tal cenário é constituído por falta de letramento racial das pessoas que compõem a gestão, que causam implicações na visibilidade profissional de pessoas não-brancas e uma gestão de pessoas que não é baseada em valores antirracistas.

JUSTIFICATIVA

Na gestão pública, a burocracia representativa é vista como um meio de legitimar a diversidade da população no governo, com o objetivo de promover igualdade de oportunidades. De acordo com Mosher (2003), embora não

garanta decisões democráticas, a inclusão de diversidade de raça na burocracia desempenha um papel simbólico relevante na democracia.

No entanto, para que as minorias sociais tenham uma representação eficaz em cargos de gestão, é necessário que alcancem um número mínimo de membros em posições de tomada de decisão, estima-se convencionalmente, um valor de no mínimo 30% de representação numa organização.

É urgente que a gestão pública revise suas diretrizes tradicionalmente centradas em padrões brancos e reconheça a importância de fomentar uma maior diversidade nas tomadas de decisão e na comunicação governamental, como um meio de combater o racismo estrutural internalizados nas instituições. Nesse sentido, surge a Jornada Luísa Mahin na Prefeitura de Niterói, visando promover o letramento racial e uma gestão de pessoas pautada em valores e atitudes antirracista, para que assim possamos cumprir cada vez mais o dever com a população niteroiense de elaboração de políticas públicas efetivas à sua realidade.

ENTIDADE ORGANIZADORA

A entidade organizadora será a Escola de Governo e Gestão de Niterói (EGG), vinculada à Secretaria de Planejamento, Orçamento e Modernização da Gestão de Niterói (SEPLAG). A EGG vem construindo uma trajetória de expansão de suas atividades, se consolidando como instituição de referência no desenvolvimento de servidores públicos municipais, a fim de garantir a construção de políticas públicas efetivas e serviços públicos de qualidade e orientados para a população niteroiense. Para construção da Jornada Luísa Mahin, terá articulação direta com a Secretaria de Administração de Niterói (SMA) para coleta e análise dos dados de raça dos servidores municipais e com a Secretaria de Direitos Humanos e Cidadania de Niterói (SMDHC) para validação dos conteúdos que serão disponibilizados na jornada.

OBJETIVO

Geral

Desenvolver competências comportamentais essenciais aos agentes municipais e conhecimentos trans-

versais governamentais necessários para uma atuação com excelência, orientada para elaboração de políticas e serviços públicos antirracistas.

Específicos

- Fomentar o desenvolvimento profissional de pessoas não-brancas na gestão;
- Alinhar conhecimentos e valores antirracistas de quem ocupa cargo de liderança da gestão municipal.

PÚBLICO-ALVO

A Jornada Luísa Mahin na Prefeitura de Niterói visa alcançar dois grupos de público, ambas com foco no letramento racial: 1) servidores municipais não-brancos, estes terão a formação para desenvolvimento de competências governamentais transversais à gestão do município e fomentam suas carreiras para cargos de liderança; e 2) servidores que ocupam cargos de liderança e gestores diretos dos servidores do primeiro grupo, aqui a formação será direcionada para o desenvolvimento de competências relacionadas à gestão de pessoas e valores antirracistas, necessários para

elaboração e execução de políticas públicas antirracistas em Niterói.

METODOLOGIA

A Jornada Luísa Mahin na Prefeitura de Niterói terá como marco inicial a aprovação do projeto de intervenção pelas autoridades da SEPLAG, SMDHC e Gabinete do Prefeito. Após aprovação feita, será responsabilidade da EGG iniciar uma investigação de competências sobre diversidade na gestão, por meio de formulário com questões sobre as competências inventariadas direcionado aos dirigentes dos órgãos, a ideia é construir um Inventário de Competências de Diversidade de Niterói. Em paralelo, será solicitado à SMA dados de raça e gênero dos servidores, para análise qualitativa e quantitativa prévia, divulgação da Jornada, mobilização e monitoramento de adesão ao projeto. A partir das evidências coletadas e analisadas, o próximo passo é construir uma ementa da formação, que será validada pela SMDHC.

A parceria com a SMDHC será fundamental em muitas etapas do projeto, juntos iremos construir uma identidade visual e socioemocional para Jornada e

construir conteúdos antirracistas sob medida para realidade de Niterói, uma vez que a proposta das Jornadas não corresponde à aprendizagem tradicional, que tem o ponto de partida na ausência de determinado saber, e considera que os saberes-base da educação executiva estão em sua maioria didaticamente disponíveis em diversos espaços.

A seguir iniciam etapas que são desempenhadas pela equipe da EGG. A equipe revisa os conteúdos elaborados, a fim de torná-los coesos, compactos, convidativos e envolventes, além de dinamizar e simplificar a linguagem e trazer mais didática ao conteúdo. Depois disso, o conteúdo de cada roteiro é incluído na Plataforma EGG (Moodle), por meio da funcionalidade “livro interativo”, se transformando em um “texto-vivo” nas Jornadas. Texto-vivo refere-se à ferramenta “livro interativo”, que permite a criação de conteúdo multimídia com diversas possibilidades de interatividade, combinando textos à vídeos, áudios, atividades e outros recursos em um mesmo material. Com o conteúdo já na Plataforma

EGG, iremos realizar uma ampla divulgação da Jornada por ofício circular, mailing, posts nas redes sociais (linkedin e instagram), adesivação nos aparelhos físicos da Prefeitura e mailing.

Serão formadas duas turmas, ambas com foco no letramento racial: 1) servidores municipais não-brancos, estes terão a formação para desenvolvimento de competências governamentais transversais à gestão do município e fomentem suas carreiras para cargos de liderança; e 2) servidores que ocupam cargos de liderança e gestores diretos dos servidores do primeiro grupo, aqui a formação será direcionada para o desenvolvimento de competências relacionadas à gestão de pessoas e valores antirracistas, necessários para elaboração e execução de políticas públicas antirracistas em Niterói. Para finalizar a formação, que será no formato híbrido, teremos uma imersão presencial simultânea com as duas turmas, serão apresentados os projetos de intervenção elaborados pelos servidores da primeira turma e acontecerão dinâmicas para fomentar rede de

contatos e visibilidade de pessoas não-brancas na gestão.

Como forma de avaliação faremos mais um formulário com questões sobre diversidade e competências transversais na gestão, para entendermos o impacto que a Jornada teve na vida profissional e no letramento racial dos participantes. Além disso, a EGG entrará em contato semestralmente com os participantes para acompanhar a execução dos projetos, tal análise estará disposta em relatório semestrais.

RESULTADOS ESPERADOS

- Análise dos dados de raça e gênero da Prefeitura;
- Inventário de Competências sobre Diversidade na Prefeitura;
- Jornada de Aprendizagem Antirracista, com foco no letramento racial da gestão e fomento às carreiras de servidores não-brancos;
- Servidores em cargos de liderança com competências em gestão de pessoas, valores e atitudes, a partir de viés inclusivo e antirracista;
- Visibilidade e reconhecimento profissional dos servidores não-brancos da gestão;
- Formação de redes entre pessoas não-brancas na gestão;
- Projetos de intervenção antirracistas dos participantes sendo implementados no município.

BIBLIOGRAFIA

BRANDÃO, H. P.; BAHRY, C. P. **Gestão por competências: métodos e técnicas para mapeamento de competências.** Revista do Serviço Público, Brasília, v. 56, n. 2, p. 179-194, abr./jun., 2005.

LIMA, Márcia; VENTURINI, Anna Carolina. **Políticas públicas para enegrecer a gestão pública federal.** Folha de São Paulo, 02/05/2023. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/politicas-publicas-para-enegrecer-a-gestao-publica-federal/>. Acesso em: 15 de setembro de 2023.

MOSHER, Frederic C. Democracy and the Public Service. In: J. Dolan; D.H. Rosenbloom (Orgs.). **Representative Bureaucracy: Classic Readings,** London and New York: Routledge, 2003. ☉

**COTA NÃO É ESMOLA:
AS AÇÕES AFIRMATIVAS
E A PROMOÇÃO DO
ACESSO À EDUCAÇÃO
SUPERIOR NO BRÁSIL**

CAMPINA GRANDE - PB



KÉCIA VIEIRA DOS SANTOS

INTRODUÇÃO

A Lei Nº 12.711, DE 29 DE AGOSTO DE 2012 que versa sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dispõe sobre a reserva de vagas via distintas cotas, é fruto da luta antirracista e da forte articulação dos movimentos sociais e entidades que pautam as lutas do povo negro e das minorias representativas no Brasil. Sua implementação gerou e gera um forte debate público em torno de sua necessidade e seria “justo dar vantagens a certos grupos em processos seletivos”.

Ora, conhecendo minimamente a formação sócio-histórica brasileira percebemos como nossa sociedade foi sendo constituída desde seu processo de invasão europeia com ocupação das terras,

concentração e exploração de riquezas e pela negação de direitos ao povo negro e populações indígenas, entre eles, a negação do acesso à educação, a riqueza e aos espaços de poder.

Nesse sentido, é necessário promover ações que visem reparar historicamente essa realidade. Destacamos, que esse termo “reparação” poderia tranquilamente vir entre muitas aspas. Seja no sentido de reparo ou de retratação, sabemos que os efeitos da escravidão e o racismo no Brasil são problemas sociais que deixaram e ainda deixam expressões profundas e sistêmicas cujo enfrentamento vai para muito além de políticas públicas específicas.

Neste sentido, seria possível reparar esses danos? Seria possível uma retratação? Certamente não

em sua totalidade. Então para que serviria as ações afirmativas, por qual motivo deveríamos defender propostas como a lei de cotas? Essas perguntas geram muitos debates, muitas vezes, eivados de tentativas de na defesa de uma pseudo-consciência humana e de que “todos somos iguais” defenda-se novamente o escamoteamento de como o racismo e a herança da escravidão estruturam a sociedade brasileira e tem efeitos sociais e subjetivos que se arrastam.

Precisamos de políticas públicas que possam contribuir para mudanças sociais profundas, o acesso de povo negro e dos indígenas a espaços de poder, a formação acadêmica e não apenas técnica que acaba por condicionar a ocupação de “subempregos”, com baixos salários e condições de trabalho degradantes. É preciso promover políticas que possibilitem o acesso aos mais diversos saberes, espaços, sonhos e perspectivas de vida. É preciso escancarar as portas que durante muito tempo estiveram fechadas a essa população.

A construção, defesa e efetivação dessa importante política para

democratização e diversidade nas instituições federais de ensino carece de atores antirracistas comprometidos, que se envolvam em sua aplicabilidade, que tenham consciência da importância, de sua participação nas comissões e comitês de heteroidentificação, por exemplo. Assim sendo, possam contribuir para o acolhimento e participação desse público no ambiente universitário e no combate a possíveis fraudes.

O título desse trabalho tem como inspiração a música de Bia Ferreira “Cota não é esmola”, importante contribuição artística para reflexão em torno dessa política e de sua contribuição para construção de numa nova sociabilidade.

“Experimenta nascer preto,
pobre na comunidade

Você vai ver como são
diferentes as oportunidades

E nem venha me dizer
que isso é vitimismo

Não bota a culpa em mim
pra encobrir o seu racismo

Existe muita coisa que
não te disseram na escola

Cota não é esmola!”

PROBLEMA

Pensar sobre a importância e aplicabilidade das ações afirmativas no Brasil, em especial, a política de cotas, é considerar as particularidades da formação sócio-histórica de nosso país. As marcas das desigualdades e das relações pautadas nas consequências de mais de três séculos de violência escravocrata nos impõem a reflexão de quais ações podem contribuir enquanto mecanismo de reparação aos mais diversos danos impetrados aos povos e populações impactadas por essa exploração e negação de direitos humanos e sociais.

A defesa de que o Estado enquanto instituição e espaço de poder execute ações que promovam mudanças sociais mais profundas devem ser valorizadas e apoiadas. Ademais, devem ser fomentadas, defendidas, difundidas e efetivadas por todos os sujeitos sociais conscientes de sua importância, capacitados, com conhecimento da temática e por todos que se comprometem com a luta antirracista.

Nesse sentido, compreendendo a política de cotas como um importante instrumento social e

normativo voltado para o acesso de estudantes negros e indígenas ao ensino superior e para promoção do acesso à educação acadêmica qualificada, este projeto visa construir um programa de capacitação direcionado aos membros que compõem as comissões de heteroidentificação da Universidade Federal de Campina Grande que realizam a validação complementar da autodeclaração de estudantes pretos, pardos e indígenas (PPI).

Recentemente a instituição definiu novos critérios e membros para atuarem nessas comissões o que demanda um processo formativo mais profundo sobre os critérios e metodologias utilizadas, principalmente em relação ao objetivo dessa política pública. É para esse intento que pretendemos contribuir através desse projeto de intervenção.

JUSTIFICATIVA

O racismo no Brasil é sistêmico e se manifesta, como aponta Sílvia Almeida (2019, p. 22) “por meio de práticas conscientes e inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam”.

Ora, essa compreensão nos permite perceber que o discurso difundido contra a lei de cotas, que aponta o “favorecimento a negros e indígenas” na verdade é seu oposto. Torna-se uma ação que visa mitigar minimamente as desigualdades de acesso e oportunidades as quais essas pessoas foram sujeitas. Ou seja, não versa sobre privilégios ou favorecimentos, mas sobre promoção de oportunidades historicamente negadas.

Segundo Santana *et al.*

A retomada do foco das ações afirmativas para os grupos étnico-raciais é um desafio posto, dado que as IFES, desde a fundação dos cursos de formação profissional no período colonial, tem sido acessível somente para os herdeiros da aristocracia e funcionários da alta hierarquia, perfil este que vem se modificando gradativamente no país. (Santana *et al.* 2019, p. 139)

Todavia, para a efetivação dessas ações afirmativas há desafios. Principalmente, de combate a desinformação, a discriminação e as fraudes. Ao longo da aplicabilidade da lei de cotas se noticiou e se noticia inúmeras denúncias pelo uso das cotas por pessoas que se

declaram pretas, pardas ou indígenas por conveniência, ocupando vagas para as quais não tem perfil e direito.

Na tentativa de minimizar essas situações instituiu-se as comissões de heteroidentificação considerando que na sociedade brasileira para além dos laços de descendência o racismo é estético e estrutural. Desse modo, os avaliadores envolvidos nesse processo precisam ter consciência dessa política, sua necessidade, seu objetivo, seu direcionamento, precisam acima de tudo, estarem aliados a pauta e a luta antirracista.

Esse projeto de intervenção busca contribuir para esse aprofundamento, promovendo encontros de debate, capacitação e letramento racial para os membros das comissões de validação complementar PPI da Universidade Federal de Campina Grande.

ENTIDADE ORGANIZADORA

Atualmente coordeno o Núcleo de Serviço Social vinculado à Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários da Universidade Federal de Campina Grande – PRAC/UFCG. Neste ano (2023)

fui convidada para participar das Comissões de Heteroidentificação para validação complementar PPI. Dentro da estrutura organizacional da universidade o presente projeto será realizado em parceria com a Comissão de Processos Vestibulares-COMPROV/UFCG, setor responsável pela organização e acompanhamento das comissões de heteroidentificação (PPI/PCD). Para aplicação do curso de capacitação e emissão dos certificados esse processo poderá ser realizado pela própria COMPROV, como também, pretendemos construir uma articulação junto à Coordenação de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas(CGDP/UFCG).

OBJETIVOS

Objetivo Geral:

Realizar um programa de capacitação para os membros das comissões de heteroidentificação da Universidade Federal de Campina Grande, voltadas à validação complementar de candidatos pretos, pardos e indígenas.

Objetivos Específicos:

- Construir um programa de capacitação relacionado ao debate étnico-racial no Brasil e a importância das ações afirmativas;
- Estabelecer parceria entre a Comissão de Processos Vestibulares-COMPROV/UFCG e a Coordenação de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas(CGDP/UFCG) para recrutamento de formadores e emissão de certificados;
- Estabelecer um calendário de encontros online e/ou presenciais;
- Avaliar os critérios e metodologias estabelecidas pela instituição para validação complementar dos candidatos pretos, pardos e indígenas.

PÚBLICO-ALVO

Esse projeto de intervenção tem como público-alvo os membros titulares e suplentes que compõem as comissões de heteroidentificação da Universidade Federal de Campina Grande que atuam na validação complementar dos candidatos pretos, pardos e indígenas. Essas comissões

foram constituídas no ano de 2023 e atualmente estão vinculadas à Comissão de Processos Vestibulares-COMPROV/UFMG.

METODOLOGIA

Inicialmente pretendemos estabelecer uma parceria entre a Comissão de Processos Vestibulares-COMPROV/UFMG e a Coordenação de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas-CGDP/UFMG, para recrutamento de formadores e emissão de certificados. A *posteriori*, nossa proposta é a realização de, pelo menos, quatro encontros, sendo três de forma online e um presencial. Nesses encontros serão abordados temas relacionados a luta antirracista, a política de cotas, questões étnico-raciais no Brasil e sobre os critérios de validação complementares definidas pela instituição para atuação das referidas comissões.

RESULTADOS ESPERADOS


Com este projeto espera-se que os membros das comissões de heteroidentificação da Universidade Federal de Campina Grande que atuam na validação complementar PPI possam apropriar-se da importância da política de

cotas e do papel de cada um para aplicabilidade e efetivação dessa ação afirmativa. Que se tornem assim multiplicadores, defensores e propagadores da luta antirracista, principalmente, no âmbito da universidade. Espera-se, ainda, que a UFMG possa ter um programa formativo permanente para os ingressantes e membros titulares e suplentes dessas comissões.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, S. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen Produção Editorial, 2019.

ALVES SANTANA, L. A. et al. Acesso às instituições federais de ensino superior brasileiras após a lei de cotas. **Revista da FAEBA-Educação e Contemporaneidade**, [S. l.], v. 28, n. 55, p. 127-141, 2019. DOI: 10.21879/faeaba2358-0194.2019.v28.n55.p127-141. Disponível em: <https://www.revistas.uneb.br/index.php/faeaba/article/view/7173>. Acesso em: 18 set. 2023.

FERREIRA, Bia. **Cota Não é Esmola**. Disponível em: <https://www.letras.mus.br/bia-ferreira/cota-nao-esmola/>. Acesso em: 18 setembro 2023 

NO CEARÁ TEM NEGRO SIM!

FORMAÇÃO PARA GESTORES PÚBLICOS E OCUPANTES DE CARGOS EM COMISSÃO NAS DIVERSAS SECRETARIAS DO ESTADO DO CEARÁ, COM FOCO NO COMBATE AO RACISMO ESTRUTURAL E INSTITUCIONAL



KELMA GOMES

RESUMO

A partir de um episódio recente que aconteceu aqui no Ceará envolvendo gestores de secretarias e órgãos de estado, resolvi abordar esse tema no meu trabalho de pesquisa. O foco principal é conhecer o que vem ocorrendo nos diversos espaços da gestão pública estadual através de entrevistas com aplicação de questionários próprios, que após os resultados, terá como produto formação para gestores e ocupantes de cargos públicos no estado do Ceará independente do critério de raça-etnia na temática racismo estrutural e racismo institucional.

INTRODUÇÃO

Esse trabalho é sobre racismo estrutural e institucional no serviço público do Ceará, e sua reverberação no trabalho dos servidores e os serviços oferecidos a população

que se utiliza do serviço público. Esse estudo concretizará, opiniões, ideias e formulações teóricas da autora desenvolvidas a partir da participação e estudos dos conteúdos disponibilizados na trilha de aprendizagem do Programa Líder+: Líderes pela Equidade Racial e Diversidade.

Se trata muito do combate ao racismo, porém não é trabalhado nas instâncias de governo. Esse trabalho, tem como foco fomentar e implementar o combate ao racismo estrutural e institucional dentro das diversas secretarias de governo, apresentando diversas contribuições teóricas apresentadas pela autora.

PROBLEMA:

Enfrentar e combater o racismo é uma tarefa difícil, urgente, necessária e contínua, visto que a constante incidência nos diversos

espaços, principalmente nas repartições públicas, muitas vezes de forma velada, afeta servidores e usuários tanto nas relações quanto na qualidade do serviço ofertado. Acirrando as relações sociais e por inúmeras vezes gerando situações de violência dos diversos tipos. Num estado onde gerações cresceram afirmando que: “No Ceará não tem negros”, embora 70% da população cearense, juntando pretos e pardos seja negra, é imperioso a realização constante de ações para enfrentamento e reparação desse problema. Assim, é obrigatório que o serviço público que se realize ações que atendam às necessidades dos grupos que vivem expostos ao racismo. Os que exercem função pública devem ter capacidade de responder à estas necessidades de forma qualificada, com base no conhecimento e urbanidade transformando as relações nos espaços públicos tornando-as mais transumanas. Diante do exposto criou-se o programa de formação para gestores e ocupantes de cargos em comissão no serviço público das diversas secretarias do estado do Ceará, com foco no combate ao racismo estrutural e institucional.

JUSTIFICATIVA

Na atualidade diversas são as formações voltadas para técnicos e professores da secretaria de educação, mas, não são estendidos aos gestores das diversas secretarias o que vem ocasionando distorções sobre o combate ao racismo nos espaços públicos e erros crassos em ações do dia a dia, que criam conflitos nas esferas de governo com a população Negra, indígena e parda.

Entidade Organizadora 1:

Fórum de Educação e Diversidade Étnico-racial do Ceará – ERED-Ce

Entidade Organizadora 2:

Secretaria da Igualdade Racial do Ceará - SIRCE

OBJETIVOS

Geral

Trabalhar exclusão social, racismo velado, bullying (piadinhas, agressões, atitudes de constrangimento) observada nos ambientes de trabalho.

Objetivos Específicos

- Reforçar autoestima, percepção de padrões e potencialidades nas equipes;

- Implementar cursos de formação para gestores de diversas secretarias;
- Iniciar uma rede de apoio entre diversos gestores para o combate ao racismo nos diversos setores;
- Subsidiar ocupantes de cargos públicos para lidar com situações de racismo na sua equipe e no ambiente de trabalho

PÚBLICO-ALVO

- Secretárias/os de governo, e demais ocupantes de cargos de gestão das diversas secretarias do governo do estado do Ceará

METODOLOGIA

Atendendo a meta do governo do estado do Ceará de combate ao racismo, que vem de encontro a campanha lançada em 2022 Ceará sem Racismo que contempla várias ações nesse sentido. Será implementado a formação continuada dos agentes públicos em gestão seguindo as seguintes etapas:

- Formação de parceria Fórum ERER-CE e Secretaria da Igualdade Racial;(feito)

- Formulação de questionário de pesquisa diagnóstica; Fórum /Secretaria de Igualdade Racial/Ce;
- Entrevista e Aplicação dos questionários nas diversas secretárias; Fórum ERER/ Secretária de igualdade Racial;
- Análise das respostas dos questionários ; Fórum ERER
- Elaboração de Curso de Formação Continuada na temática de igualdade racial, combate ao racismo no serviço público cearense; Fórum ERER
- Implementação de Curso de Formação Continuada; Fórum ERER/Secretária de Igualdade Racial;
- Elaboração e implementação de Oficinas de formação na temática combate ao Racismo institucional e Racismo Estrutural

RESULTADOS ESPERADOS

- Estimativa, 50 gestores e ocupantes de cargos públicos e secretárias/os de governo do Ceará, participando e concluindo curso e as oficinas de formação.🎯

**PROGRAMA SER
SEGURANÇA PELA EQUIDADE
RACIAL: POLÍTICA DE
PREVENÇÃO, CAPACITAÇÃO
E ENFRENTAMENTO
PERMANENTE AO RACISMO
NO ÂMBITO DA SECRETARIA
DE SEGURANÇA INSTITUCIONAL
E DEFESA DO CIDADÃO**

**SEMSI NO MUNICÍPIO
DE PARAUAPEBAS/PA**



KERLA DIAS DOS SANTOS

RESUMO

A implementação do **Programa SER– Segurança pela Equidade Racial: Política de Prevenção, Capacitação e Enfrentamento permanente ao RACISMO** visa instituir diretrizes de combate e prevenção ao racismo estrutural e Institucional, por meio da promoção da educação e da sensibilização dos servidores Agentes da Segurança Pública em Parauapebas / PA.

INTRODUÇÃO

Ao analisar os dados dispostos no Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2023 e no Atlas da Violência 2021 publicado pelo IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) e Fórum Brasileiro de Segurança Pública 2023, constata-se o elevado e crescente índice de violências praticadas contra a

população negra no Brasil. No qual chamamos atenção para crimes de injúria racial e racismo, bem como sua relação com a atuação dos agentes da segurança pública.

Urge a necessidade de implementação de políticas públicas voltadas para a sensibilização e educação continuada na temática racial, tendo como foco os agentes cuja atuação encontra-se nos limites do município de Parauapebas/ PA. Neste íterim, este trabalho propõe, de maneira integrada, a elaboração e execução de diretrizes de combate e ao racismo estrutural e Institucional.

PROBLEMA

A ausência de discussão da temática racial na grade de capacitação dos agentes da segurança pública em todos os âmbitos de atuação, reforça e perpetua o estigma de

força policial racista e opressora. Diante disso, faz-se necessário implementar abordagens de combate ao racismo e qualquer outra forma de discriminação, visando sensibilizar o agente referente aos valores de uma segurança pública cidadã, que esteja cada vez mais próxima da população e que atue de forma a reconhecer, coibir e reprimir práticas delituosas inerentes ao racismo e suas variações.

JUSTIFICATIVA

É essencial propor um projeto alternativo de segurança pública partindo da perspectiva da gestão de políticas públicas pautada no tripé: humanização da atuação dos agentes, no uso da inteligência e na valorização profissional. Apesar do senso comum apontar a segurança pública como responsabilidade apenas do Estado, os municípios podem e devem atuar como parceiros na construção da segurança pública cidadã, na prevenção da violência, na promoção de direitos e no monitoramento de espaços públicos.

Visando combater o racismo institucional, que se apresenta como fator crucial e determinante

no abismo social entre o Estado e as pessoas cujo a cor, cultura, origem racial ou étnica os colocam em situação de desvantagem ao acesso aos serviços básicos de proteção e garantias, o presente projeto busca indicar ações mínimas, porém essenciais para a formulação da política antirracista da segurança pública de Parauapebas.

ENTIDADE ORGANIZADORA

Em virtude da amplitude da abrangência das ações oriundas deste programa, fez-se necessário instituir Grupo de Trabalho por meio da Portaria N^o XXX/2023-SEMSI, composto por representantes dos seguintes setores: Gabinete do Secretário e da Adjunta, Departamento de Pessoal, Ouvidoria, Informática, Corregedoria, Comunicação e da Coordenadoria de Educação Permanente, desenvolvimento, apoio e valorização de pessoas (M.O.V.E).

OBJETIVO

Instituir a Política Municipal de Promoção da Equidade Racial e Enfrentamento ao Racismo no âmbito da Secretaria Municipal de

Segurança Institucional e Defesa do Cidadão- SEMSI, com foco principal na educação continuada na temática racial e ordenamento jurídico visando a sensibilização e preparação dos operadores da segurança pública para reconhecer e incidir em situações de violência racial lançando mão de forma assertiva da legislação e dos pressupostos do campo de promoção da igualdade racial, delineando estratégias conjuntas de prevenção e enfrentamento a esses problema, contemplando:

- Letramento Racial por meio de capacitação continuada;
- Recadastramento de servidores com dados do recorte racial;
- Elaboração e aplicação de pesquisa de percepção étnico-racial;
- Sistematização dos dados;
- Mapeamento do fluxo de tratamento de demandas recebidas via ouvidoria (elogios, sugestões, reclamações e denúncias)

PÚBLICO-ALVO

Servidores Públicos Municipais lotados nas coordenadorias da

Secretaria Municipal de Segurança Institucional e Defesa do Cidadão: Departamento de Trânsito e Transportes (DMTT), Guarda Municipal, Centro de Controle e Operações (CCO), Coordenadoria Municipal de Proteção e Defesa do Cidadão (COMPDEC – Defesa Civil), Serviço de Atendimento ao Cidadão (SAC) e ainda conveniados: Polícia Civil, Detran e Polícia Científica (IML).

METODOLOGIA

Ambicionando atingir o objetivo supracitado, o Programa SER, por meio do Grupo de Trabalho formalizado deverá incentivar, coordenar e instruir ações temáticas nos seguintes eixos:

- **CENSO SEMSI:** produção e divulgação de dados sobre o perfil étnico-racial dos servidores públicos lotados na secretaria de segurança, por meio de campanha de recadastramento fazendo uso de formulário eletrônico;
- **Letramento Racial:** inclusão de conteúdo antirracista no Plano Anual de Capacitação Comum às coordenações, bem como a proposição de abordagens

aprofundadas para setores específicos, dependendo de sua atuação;

- **SEMSibiliza:** oferta e garantia de participação em ciclo de palestras, oficinas e workshops voltados para a temática racial e direitos humanos, podendo ainda fazer uso da “Pílula de Conhecimento” – envio de frases e vídeos curtos que instigue a reflexão individual ou coletiva;
- Elaboração e aplicação de pesquisa de percepção étnico-racial ao início e ao final da primeira etapa do programa, como mecanismo que subsidiar o desenvolvimento de novas ações e potencializar as existentes sobre a temática;
- Comunicação: produzir identidade visual do programa, incluir no Plano de comunicação ações voltadas a luta antirracista e ainda a promoção de datas comemorativas em alusão ao tema, difundindo campanhas de divulgação nos meios de comunicação internos e redes sociais oficiais.
- Fortalecimento da Ouvidoria SEMSI:
 - Garantir ampla divulgação dos canais oficiais de recebimentos de demandas nas áreas de atuação SEMSI;
 - Realizar o mapeamento do fluxo de tratamento de demandas recebidas: elogios, sugestões, reclamações e denúncias;
 - Definir prazos e tratativas, visando diminuir o dano e garantir resposta rápida para a sociedade.
- Promover apoio psicossocial: Difundir orientação formal quanto às formas de acolhimento e encaminhamentos à rede, em casos de racismo.
- Ampliar a Articulação interinstitucional visando a interlocução com os demais órgãos de segurança que atuam no município, fortalecendo os princípios éticos que pautam a segurança cidadã.
- Sistematização de dados coletados: produção e compartilhamento de dados que possam subsidiar a tomada de

decisões no tocante às ações de promoção da equidade racial baseando-se em evidências.

RESULTADOS ESPERADOS

Considerando a execução da totalidade da intervenção proposta, o Programa SER – Segurança pela Equidade Racial objetiva a sensibilização e capacitação adequada dos Agentes de Segurança Pública de Parauapebas para que esses estejam aptos a reconhecer os atravessamentos das questões raciais nas violências e crimes acessados no cotidiano, e que seus próprios valores e pré-conceitos (predominantes de uma sociedade racista) não o impeçam de atuar tão somente conforme a técnica profissional, lançando mão de forma assertiva da legislação e dos pressupostos da tão buscada segurança cidadã.

Objetivamos ainda:

1. Agentes da segurança Pública Municipal capacitados;
2. Fluxo de tratativas de demandas da Ouvidoria definido e operante;
3. Avaliação e monitoramento do impacto das ações antirracistas;

4. Veiculação de discursos e campanhas antirracistas, de modo a informar a população sobre seus direitos acerca dos procedimentos legais para a realização de denúncias de crimes raciais;
5. Articular com celeridade os serviços da rede de atendimento às vítimas de racismo, garantindo o acolhimento e encaminhamento eficaz das demandas em consonância com a legislação e diretrizes de enfrentamento ao racismo no Brasil.

Ademais, não podemos deixar de frisar a imensa dificuldade de compreensão da dinâmica social das violências e crimes raciais, e suas abordagens, salientando que ainda vivemos uma realidade de pouca preparação dos operadores da segurança pública e sistemas de justiça para reconhecer e atuar em situações de violência racial e fazer valer a legislação vigente no país e nossos direitos constitucionais. 🌀

CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM EDUCAÇÃO PARA A EQUIDADE RACIAL

VILA VELHA – ES



LAURO CHAGAS E SÁ

INTRODUÇÃO

A desigualdade entre negros e não-negros no Brasil é amplamente discutida pelos movimentos sociais e organismos internacionais e nacionais. Nesse movimento, a temática também tem sido foco de importantes pesquisas socioeconômicas. A título de exemplo, uma pesquisa de maio de 2023, realizada pelo IBGE, apontou que jovens negros estão dez anos atrás dos estudantes brancos no Ensino Médio (JORNAL NACIONAL, 2023). Assim, para que possa auxiliar servidores públicos da Educação na reflexão sobre as Relações Étnico-Raciais e, de modo mais amplo, gestão escolar para Equidade Racial, propomos o Curso de Especialização em Educação para a Equidade Racial, cujo proposta principal é debater os marcos legais existentes, realizar

um diagnóstico sobre diferentes realidades escolares, propor ações de promoção da Equidade Racial. A oferta do curso será coordenada pelo Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes), campus Vila Velha, com fomento da Universidade Aberta Capixaba (UnAC).

PROBLEMA

Que conhecimentos são importantes para que servidores públicos de Educação (docentes e técnicos-administrativos) do Espírito Santo possam se engajar em prol da Equidade Racial em suas instituições?

JUSTIFICATIVA

No contexto regional, temos que, em 2022, o Estado do Espírito Santo passou a implementar o Caderno da Gestão Escolar para Equidade. Segundo a publicação, o caderno

pretende ser um guia para fortalecer os marcos legais de promoção da equidade racial no contexto escolar e fornecer um repertório teórico e de práticas que dialoguem com o debate das relações étnico-raciais no país (INSTITUTO UNIBANCO, 2022). Isto porque concordamos que uma gestão escolar atenta, ativa e participativa é capaz de planejar, executar e monitorar medidas de equidade para criar condições mais igualitárias de aprendizagem e, ao mesmo tempo, valorizar a diversidade.

Mais recentemente, o Governo do Estado do Espírito Santo instituiu, por meio da Secretaria da Educação (Sedu), o Programa de Educação para Relações Étnico-Raciais (ProERER). Durante o evento para assinatura do decreto, foi lançado o Caderno Orientador para Relações Étnico-Raciais no Espírito Santo, que faz parte do Programa. Com esse material, pretende-se promover uma discussão pedagógica sobre conceitos essenciais relacionados à temática, além de reflexões sobre situações raciais cotidianas que perpassam a sociedade e, por consequência, se manifestam no contexto escolar.

Já no âmbito institucional, o Ifes assumiu, em seu Plano de Desenvolvimento Institucional (2019/2-2024/1) o desafio de desenvolver ações que atuem no fortalecimento de identidades e na constituição de espaços de formação humana, fundamentados nas normativas pertinentes à educação para as relações étnico-raciais, para combater toda e qualquer forma de invisibilidade racial, racismo, discriminação e preconceito, demarcando um processo educacional atento ao caráter político que as diferenças culturais assumem no cotidiano escolar e no processo histórico da própria sociedade (IFES, 2019).

ENTIDADE ORGANIZADORA

O Ifes/Vila Velha, fundado em 2010, integra a rede do Instituto Federal do Espírito Santo, competindo-lhe atividades de ensino, pesquisa e extensão, além da gestão das atividades administrativas. Nesta unidade, são oferecidos cursos técnicos e superiores, na forma de bacharelados e licenciaturas, além de pós-graduação *latu e scriptu sensu*, como especializações, mestrados e doutorado (IFES VILA VELHA, 2023).

No organograma do Ifes/Vila Velha, este curso será ofertado de modo articulado a ações do Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas (Neabi). Esta é uma instância que promove ações de Ensino, Pesquisa e Extensão orientadas às temáticas das identidades e relações étnico-raciais e do racismo, especialmente quanto às populações de afro-brasileiros e indígenas, no âmbito da instituição e em suas relações com a comunidade externa (IFES, 2023).

A oferta do curso ocorrerá com fomento da Universidade Aberta Capixaba (UnAC), que integra o Sistema UniversidadeS, vinculado à Secretaria da Ciência, Tecnologia, Inovação e Educação Profissional do Governo do Estado. A UnAC tem a finalidade de expandir a oferta de cursos e programas de educação superior e pós-graduação, assim como disseminá-los para os diversos polos, distribuídos pelos municípios do Estado, em regime de colaboração com o Ifes e a Ufes.

OBJETIVO

O curso de *Especialização em Educação para a Equidade Racial* tem o objetivo de oferecer

formação de servidores públicos da Educação, atuantes no Espírito Santo, no que diz respeito à Educação para Equidade Racial, compreendendo identidade cultural, práticas pedagógicas das relações étnico-raciais, gestão escolar antirracista e outras temáticas emergentes.

PÚBLICO-ALVO

A especialização em *Educação para a Equidade Racial* é dirigida a servidores públicos da Educação, atuantes em instituições de Educação Básica ou de Ensino Superior do Espírito Santo, que sejam portadores de diploma de graduação de qualquer área do conhecimento, obtido em curso reconhecido pelo Ministério da Educação. Incluem-se nesse rol de profissionais da Educação os professores, secretários escolares, equipe pedagógica, de apoio ao ensino e de assistência estudantil, além de dirigentes de instituições e de servidores das Secretarias de Educação.

METODOLOGIA

O curso possui carga horária de 360h ofertadas à distância, com duração de 12 meses. Sua

realização contará com equipe multidisciplinar composta por professores formadores, equipe pedagógica, secretaria, design educacional e tutores e se dará com fomento da UnAC e em polos da UAB já existentes no Espírito Santo. Sua estrutura curricular está organizada em eixos que compreendem disciplinas ofertadas em 4 módulos, conforme quadro a seguir:

	Eixo "Identidade cultural"	Eixo "Gestão escolar antirracista"	Eixo "Práticas pedagógicas das relações étnico-raciais"	Seminários de Equidade Racial	Eixo "Estudo e projetos em EaD"
Módulo 1	História da África (30h)			Seminários de Equidade Racial I (15h)	Ambientação na EaD (30h)
Módulo 2	História do negro no Brasil e no Espírito Santo (30h)	Política e Organização da Educação na perspectiva antirracista (30h)		Seminários de Equidade Racial II (30h)	Projetos de Educação para a Equidade Racial I (15h)
Módulo 3		Gestão Escolar para a Equidade Racial (30h)	Educação para as relações étnico-raciais I (30h)	Seminários de Equidade Racial II (30h)	Projetos de Educação para a Equidade Racial II (15h)
Módulo 4			Educação para as relações étnico-raciais II (30h)	Seminários de Equidade Racial IV (15h)	Projetos de Educação para a Equidade Racial III (30h)

O eixo "**Identidade cultural**" abordará aspectos histórico-culturais de regiões do continente africano, especialmente aquelas conectadas ao Brasil, entre os séculos XV e XIX. Em seguida, evidenciará negro na formação da sociedade nacional e capixaba.

No eixo “**Gestão escolar antirracista**”, temos as disciplinas que recuperarão legislações antirracistas, como a Lei 10.639/2003 e a Lei nº 12.711/2012, e os componentes curriculares que discutirão a implementação dessas normatizações a partir de estratégias de gestão, como projetos institucionais e políticas de permanência e êxito.

O eixo “**Práticas pedagógicas das relações étnico-raciais**” é composto por duas disciplinas de Educação para as relações étnico-raciais, sendo uma para as áreas de Linguagens e Ciências Humanas e outra para as Ciências Exatas e Naturais.

Os **Seminários de Equidade Racial** e o eixo de “**Estudo e projetos em EaD**” se articulam na medida que exploram temas emergentes definidos pelos participantes do curso e apresentam propostas de intervenção por meio de projetos.

RESULTADOS ESPERADOS

Ao final do itinerário formativo da especialização, espera-se que o profissional tenha sua formação ampliada no que diz respeito à Educação para Equidade Racial, compreendendo identidade cultural

do povo negro, as possibilidades de práticas pedagógicas das relações étnico-raciais, as possibilidades de uma gestão escolar antirracista e de outras temáticas emergentes do processo vivenciado.

Do ponto de vista da gestão educacional antirracista, acredita-se que o egresso do curso possa compreender melhor a legislação vigente, não somente reconhecendo as principais leis, mas também refletindo e debatendo seus fundamentos. Em particular, com a formação sobre a Lei de Cotas, esta formação pretende capacitar os servidores para atuarem em bancas de heteroidentificação de forma isenta de estereótipos e preconceitos. Já no que diz respeito às práticas pedagógicas, espera-se que os participantes da especialização se sintam capazes de explorar com mais profundidade a questão das Relações Étnico-Raciais no âmbito das disciplinas que compõem o currículo quanto a temática da Equidade Racial em eventuais datas comemorativas dos calendários letivos de suas instituições.

Por fim, com a experiência de produção de um projeto de

intervenção, espera-se que o egresso desenvolva qualificações para atuar como um professor-pesquisador diferenciado, capaz de produzir projetos para sua comunidade escolar e de propor ações que incidam em processos e/ou produtos que promovam a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem na Educação Básica e no Ensino Superior em diferentes instituições públicas do Espírito Santo.

REFERÊNCIAS

ESPÍRITO SANTO (Estado). **Governo institui Programa de Educação para Relações Étnico-Raciais no Estado**. 2023. Disponível em: <https://www.es.gov.br/Noticia/governo-institui-programa-de-educacao-para-relacoes-etnico=-raciais-no-estado#:~:text=%E2%80%9D%2C%20destacou%20Casagrande.,O%20Programa%20de%20Educa%C3%A7%C3%A3o%20para%20Rela%C3%A7%C3%B5es%20%C3%89tnico%2DRaciais%20no%20Esp%C3%ADrito,culturas%20afro%2Dbrasileira%20e%20africana>. Acesso em: 10 jul. 2023.

ESPÍRITO SANTO (Estado). **Caderno orientador para a Educação das Relações Étnico-Raciais no Espírito Santo**. Vitória, ES: SEDU, 2023. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1O9TzW8BZAAEDk-tYVVT-tAMFqADqvrXol/view>. Acesso em: 02 ago. 2023.


IFES. **Foneabi**. 2023. Disponível em: <https://proen.ifes.edu.br/foruns/242-camaras/16335-foneabi>. Acesso em 22 jul. 2023.

IFES. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2019/2 – 2024/1**. Vitória, 2019. Disponível em: https://www.ifes.edu.br/images/stories/Res_CS_48_2019_-_PDI_-_Anexo.pdf. Acesso em: 14 ago. 2023.

IFES VILA VELHA. **Institucional**. 2023. Disponível em: <https://vila-velha.ifes.edu.br/institucional.html>. Acesso em: 15 set. 2023.

INSTITUTO UNIBANCO. **Caderno da Gestão escolar para Equidade**. Instituto Unibanco, 2022. Disponível em: [https://sedu.es.gov.br/Media/sedu/pdf%20e%20Arquivos/Caderno_ES_gestao_escolar_equidade_\(impress%C3%A3o\)_PF.pdf](https://sedu.es.gov.br/Media/sedu/pdf%20e%20Arquivos/Caderno_ES_gestao_escolar_equidade_(impress%C3%A3o)_PF.pdf). Acesso em: 23 jul. 2023.

JORNAL NACIONAL. **Jovens negros estão dez anos atrás dos estudantes brancos no ensino médio, diz IBGE.** Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2023/05/30/jovens-negros-estao-dez-anos-atras-dos-estudantes-brancos-no-ensino-medio-diz-ibge.ghtml>. Acesso em 8 jun. 2023.

UNIVERSIDADES. **UnAC.** 2023. Disponível em: <https://universidades.es.gov.br/polos-unac>. Acesso em: 02 ago. 2023. 

CONHECENDO O POVO NEGRO: SUAS VIDAS, SUAS HISTÓRIAS E RAIZES, PARA GUARDAR NA MEMÓRIA

CASTRO/2023



LIA MÁRCIA FERREIRA DA SILVA

RESUMO

De acordo com estudos nas escolas brasileiras, o racismo aflora de inúmeras formas, ocultas ou não, o silêncio dos professores perante as situações de discriminação impostas pelos próprios livros escolares acaba por vitimizar os estudantes negros, e podem estar comprometendo o desenvolvimento da personalidade de crianças e adolescentes negros, bem como estar formando em estudantes brancos o sentimento de superioridade,

A falta de conhecimento da existência do negro dentro da história do Brasil, dentro da história do seu estado, dentro da história do seu município e dentro da sua comunidade, faz com que o entorno, as crianças e adolescentes negros não acreditem, não se reconheçam e não se valorizem.

Precisamos quebrar essas algemas que ainda estão de forma invisível, porém ainda muito forte, sobre o que o povo preto conseguiu, consegue e ainda tem muito mais a contribuir. Para que não fique somente com as referências brancas que os livros trazem, que não fique somente que os negros foram eternos escravos. Lembrar que somos da descendência de reis e rainhas, e que temos muito orgulho da nossa cor de pele.

INTRODUÇÃO

Quando conhecemos a existência do povo negro no contexto social, educacional, governamental, quebramos as algemas do desconhecimento das histórias dos negros, da nossa cidade de Castro. Um povo forte, batalhador, porém esquecido, quase invisível pela sociedade. Que as histórias e

contribuições do povo negro, não fique somente com datas específicas no calendário escolar de data comemorativas. Conhecer de onde viemos, quem nos representou e representa tão grandemente dentro das questões sociais, comércio, educação, enfim, em todos os segmentos.

Nos livros didáticos o que temos na sua grande e quase na sua totalidade, são referências de pessoas brancas. E, porque não é de direito mostrarmos as contribuições das pessoas que mais trabalharam, mesmo sendo escravizadas para que esse nosso país crescesse? Divulgando para os não sabidos as leis que asseguram igualdade racial em 2010, a lei 12.288 instituiu o Estatuto da Igualdade Racial. Sua função é 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.

Através do conhecimento da lei 10.639/03, a obrigatoriedade do ensino sobre a história e cultura afro brasileira e o caput que inclui o estudo da história da África e

dos africanos, a luta dos negros no Brasil, a cultura negra brasileira e o negro na formação da sociedade nacional, resgatando a contribuição do povo negro nas áreas social, econômica e política pertinentes à história do Brasil. Mostrar que o povo negro fez parte dessa história e não estamos invisíveis na sociedade, e que temos nossas próprias referências para serem estudadas, aplaudidas e expostas nas páginas dos livros didáticos, nas paredes de nossas casas, em todo o espaço de respeito e igualdade.

PROBLEMA DE PESQUISA

Conhecer quais as lideranças negras da nossa cidade, nas diversas esferas, para que possamos apresentar orgulhosamente, todas essas pessoas e contar suas trajetórias, no trabalho, na religiosidade e cultura.

JUSTIFICATIVA

Aprender e ampliar o conhecimento pode ser muito prazeroso, mas se alinharmos esse conhecimento à autoestima, podemos ajudar nossos alunos a aprenderem a importância das raízes africanas. Precisamos conhecer para valorizar o povo negro que

está invisível para a sociedade pública no município de Castro, seja respeitado pela sua história, pelos seus costumes, cultura, religiosidade e culinária.

ENTIDADE ORGANIZADORA/ COLABORADORA

Juntamente com a Secretaria Municipal de Educação, setor no qual faço parte como gestora de duas escolas do campo.

OBJETIVOS

Geral

- Promover o letramento sobre a construção do racismo no Brasil e o comportamento antirracista.

Específico

- Capacitar os educadores para a criação de uma educação antirracista.
- Incentivar o comportamento antirracista no ambiente escolar.
- Colocar em prática as Leis 10.639/03 e 11.645/08

PÚBLICO-ALVO

Educadores e todos os que fazem parte do ambiente escolar, para que possam ajudar os alunos da sua escola.

METODOLOGIA

ETAPA 1 - A intervenção iniciará na escola municipal do campo de São Sebastião, trabalhando com os alunos primeiramente com formulário para identificar as situações invisíveis de racismo na escola.

ETAPA 2 - Analisar os dados para que sejam feitos momentos de estudos com os professores sobre o racismo apresentado e buscar conhecimento através de parcerias de profissionais e entidades que já estão na luta pela causa.

ETAPA 3 - Com os alunos trabalhar o resgate da sua árvore genealógica, para que compreendam, respeitem e valorizem suas raízes.

ETAPA 4 - Ajudar os alunos a elevar a autoestima com profissionais (cabelo, dança) que trabalham com o tema.

ETAPA 5 - Agrupar-se com pares e formar grupos da cultura antirracista nas escolas do nosso município para que lutem pelo letramento racial.

ETAPA 6 - Levar para o ambiente escolar destaques de pessoas negras da comunidade e município para contar suas histórias e elaborar e-book do povo negro castrense.

ETAPA 7 - Levar na câmara municipal o trabalho desenvolvido, solicitando menção aos negros do nosso município.

RESULTADOS ESPERADOS

Espera-se valorização do povo negro no ambiente escolar e melhora na autoestima dos alunos e alunas negras, sua aceitação e valorização. Espera-se também que possamos ver mais figuras negras nos livros didáticos, na quantidade de bonecas negras à venda comércio e, principalmente, as pessoas negras reconhecendo a sua história, de onde viemos, aonde estou e para onde podemos ir.

REFERÊNCIAS

CAVALLEIRO. Eliane dos Santos. do silêncio do lar ao silêncio escolar: racismo, preconceito e discriminação na educação infantil. 6ª edição, Editora Contexto, 2023.

FELINTO. Renata. Cultura afro. São Paulo, 2010.

PINHEIRO. Barbara Carine Soares, 50 invenções científico-tecnológicas de pessoas negras. -1ª edição. ed. São Paulo, 2021. 📍

**LETRAMENTO RACIAL
PARA MEMBROS DO
CONSELHO DISCIPLINAR
DO DEPARTAMENTO
PENITENCIÁRIO DE
MINAS GERAIS**

BETIM - MG



LÍDIA POLIANA DA ROCHA AFONSO

RESUMO

O projeto de letramento racial direcionado aos membros do conselho disciplinar das Unidades Prisionais de Minas Gerais, tem como objetivo combater o preconceito e a discriminação racial nos julgamentos de faltas disciplinares dos reclusos admitidos no Sistema Penitenciário de Minas Gerais. O letramento racial busca promover o conhecimento, a conscientização e a sensibilização dos agentes de segurança pública, sejam técnicos ou policiais, sobre as questões raciais.

Dentro de uma Unidade Prisional o Conselho Disciplinar é o órgão responsável pela apuração e julgamento das faltas disciplinares cometidas pelos reclusos sob custódia do Estado. Sendo assim, em última análise, caberá aos membros votantes do

conselho disciplinar, decidir pela culpa ou inocência do recluso em julgamento. Ou seja, o conselho disciplinar tem o poder de interferir diretamente no curso da execução penal dos Indivíduos Privados de Liberdade (IPL). Assim como no Júri popular, o julgamento das faltas disciplinares não é feito com embasamento técnico, uma vez que os votantes são membros leigos e seu convencimento se dá pela explanação da defesa e pelos documentos que acompanham o Processo Administrativo Disciplinar. Todo esse julgamento é feito na presença do IPL faltoso, ou seja, sua imagem/estereótipo, também constitui elemento relevante de análise pelos membros votantes. Neste sentido, eliminar/prevenir a influência do racismo estrutural sob os membros votantes, significa impedir a manifestação do racismo estrutural no voto.

INTRODUÇÃO:

Dentro de uma Unidade Prisional o Conselho Disciplinar é o órgão responsável pela apuração e julgamento das faltas disciplinares cometidas pelos reclusos sob custódia do Estado. Sendo assim, em última análise, caberá aos membros votantes do conselho disciplinar, decidir pela culpa ou inocência do recluso em julgamento. Ou seja, o conselho disciplinar tem o poder de interferir diretamente no curso da execução penal dos Indivíduos Privados de Liberdade (IPL). Assim como no Júri popular, o julgamento das faltas disciplinares não é feito com embasamento técnico, uma vez que os votantes são membros leigos e seu convencimento se dá pela explanação da defesa e pelos documentos que acompanham o Processo Administrativo Disciplinar. Todo esse julgamento é feito na presença do IPL faltoso, ou seja, sua imagem/estereótipo, também constitui elemento relevante de análise pelos membros votantes. Neste sentido, eliminar/prevenir a influência do racismo estrutural sob os membros votantes, significa impedir a manifestação do racismo estrutural no voto.

O projeto de letramento racial direcionado aos membros do conselho disciplinar das Unidades Prisionais de Minas Gerais, tem como objetivo combater o preconceito e a discriminação racial nos julgamentos de faltas disciplinares dos reclusos admitidos no Sistema Penitenciário de Minas Gerais. O letramento racial busca promover o conhecimento, a conscientização e a sensibilização dos agentes de segurança pública, sejam técnicos ou policiais, sobre as questões raciais.

Nos institutos, como o Conselho Disciplinar, que se baseiam em observação e convencimento, para tomada de decisões, os membros são mais susceptíveis a serem influenciados pelo racismo estrutural, tendo em vista que trazem consigo bagagens compostas por sua história de vida e formação enquanto pessoa. Nessa bagagem o racismo estrutural poderá estar presente e se manifestar no momento de votar pela culpa ou inocência de um recluso em julgamento. Neste sentido, tem-se a percepção do Professor Rafael Silva, que diz:

“o racismo é uma das decorrências mais claras da estrutura social

sobre a qual a sociedade brasileira foi construída. “Ele é a regra e perpassa todo o inconsciente coletivo: é possível observá-lo nas relações pessoais, nas políticas públicas, nas desigualdades econômicas etc. Essa onipresença é o que eu chamo de racismo estrutural, a vida ‘normal’ e cotidiana em todos os seus sentidos é atravessada pela questão racial”.

O racismo estrutural, por sua forma tão intrínseca, tão profundamente arraigada nas relações sociais e nas percepções individuais, só pode ser combatido por ações de sensibilização e letramento racial. Afinal, muitas pessoas nem se percebem enquanto racistas. Ações de promoção do conhecimento e mobilização para ações antirracistas são medidas eficazes na construção de uma sociedade com consciência e equidade racial.

PROBLEMA

Tal afirmativa se justifica pela própria estrutura do julgamento realizado pelo conselho disciplinar. O conselho é formado por membros leigos, que serão convencidos da culpa ou inocência do Indivíduo Privado de Liberdade, que ali estará. Essa convicção é formada

por todos os elementos que constituem o ato, pelo boletim de ocorrência interna, pela percepção individual da presença física do recluso e pelos argumentos apresentados. Sendo assim, a análise da aparência física do custodiado em julgamento, estará no subconsciente dos membros votantes, o que enseja medidas de letramento racial para que essa análise não esteja contaminada pelo racismo estrutural.

JUSTIFICATIVA

A condenação pela prática de falta disciplinar tem o condão de interferir diretamente na qualidade e quantidade do cumprimento da pena dos condenados, isto porque, a falta é informada ao juiz da execução penal e produzirá reflexos na execução penal do recluso, podendo ter seu regime regredido e sua remissão penal reduzida, além das consequências administrativas como a suspensão de direitos e isolamento em cela de sanção disciplinar.

Considerando essa capacidade ativa de gerar consequências diretas no cumprimento de pena e, conseqüentemente, na reinserção social do reeducando, é imperioso

que o Conselho Disciplinar seja formado por membros conscientes e com letramento racial, a fim de mitigar a influência nefasta do racismo estrutural nos votos proferidos nas sessões de julgamento das faltas disciplinares dos reclusos., impedindo ou evitando que aja disparidade de julgamento entre faltas idênticas cometidas por pessoas fenotípicamente diferentes.

ENTIDADE ORGANIZADORA

A presente proposta será implementada no âmbito da Secretaria de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, pelo Departamento Penitenciário de Minas Gerais (DEPEN-MG), órgão este responsável pela administração prisional no Estado.

Dentro do DEPEN-MG, a proposta será trabalhada pela Superintendência de Humanização do Atendimento, com o apoio da Diretoria de Articulação Jurídica, que é a pasta responsável pelo Conselho Disciplinar das Unidades Prisionais, sendo que cada Unidade Prisional possui o Conselho Disciplinar que no interior da Unidade é presidido pelo Diretor Geral ou pelo Diretor de Humanização do Atendimento.

OBJETIVO GERAL

Promover letramento racial dos membros dos conselhos disciplinares das Unidades Prisionais do Estado de Minas Gerais, impedindo ou diminuindo a influência do racismo estrutural nos julgamentos das faltas disciplinares cometidas pelos custodiados do sistema prisional mineiro.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- sensibilizar os membros do conselho disciplinar sobre as questões raciais, promovendo a empatia e a compreensão das diferentes realidades vivenciadas pelos cidadãos negros;
- desenvolver habilidades de identificação de casos de racismo e discriminação racial, a fim de possibilitar a adoção de medidas adequadas de prevenção e combate a essas práticas;
- promover o conhecimento sobre a história e a cultura afro-brasileira, buscando desconstruir estereótipos e preconceitos arraigados;
- estimular a reflexão sobre privilégios e as consequências

BETIM - MG

negativas do racismo, tanto para as vítimas quanto para a sociedade como um todo;

- estabelecer uma rede de diálogo e colaboração entre a segurança pública e organizações que atuam no combate ao racismo, visando a construção de políticas públicas efetivas.

PÚBLICO ALVO

Policiais penais, psicólogos, assistentes sociais, enfermeiros, técnicos de enfermagem e dentistas membros da pasta de atendimento aos reclusos do sistema prisional.

METODOLOGIA

A primeira etapa deste projeto de intervenção é:

- apresentar ao órgão DEPEN(Departamento Penitenciário Nacional), a fim de conseguir a aprovação do Diretor Geral do Departamento Penitenciário para implementá-lo nos conselhos disciplinares das Unidades Prisionais do Estado;
- promover contatos institucionais com possíveis

palestrantes da temática racial e convidar para compor o corpo docente da formação de letramento racial, ressaltando que as aulas serão na modalidade online síncrona;

- definir o corpo docente para a elaboração de materiais informativos, como cartilhas e guias, que possam ser distribuídos ao público alvo do projeto de intervenção;
- estabelecer o calendário de aulas e divulgar o curso via Sistema Eletrônico de Informação (SEI), para que os interessados possam se inscrever;
- realizar aulas sobre racismo individual e estrutural, privilégio branco, inclusão e diversidade, bem como workshops ministrados por profissionais especializados na temática;
- promover debates e mesas redondas com especialistas, acadêmicos e representantes de movimentos sociais, visando ampliar o conhecimento e a compreensão sobre a temática racial;


- sugerir a inclusão do letramento racial nos próximos cursos de formação e capacitação dos agentes de segurança pública e técnicos lotados em unidade prisional.

RESULTADOS ESPERADOS

Membros dos conselhos disciplinares das Unidades Prisionais de Minas Gerais, com letramento racial, mais conscientes e sensibilizados em relação às questões raciais, e capacitados para realizarem os julgamentos das faltas disciplinares do sistema prisional de forma equânime e sem disparidade de resultado sob influência do fenótipo.

O que resultará num conselho disciplinar mais justo e sem a interferência do racismo estrutural na apuração das faltas disciplinares dos custodiados de Minas Gerais, gerando maior confiança e credibilidade da população negra em relação às instituições de segurança pública.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

<https://confluentes.org.br/2023/01/31/racismo-estrutural-o-que-e-causas-e-consequencias/#:~:text=Para%20o%20professor%20e%20confluente,p%-C3%BAblicas%2C%20nas%20desigualdades%20econ%C3%B4micas%20etc.> Acessado em 16/08/2023. 

**LIDERANÇAS PÚBLICAS
MAIS INCLUSIVAS: MAIOR
REPRESENTATIVIDADE
RACIAL NOS CARGOS DE
RECRUTAMENTO AMPLO DO
MUNICÍPIO DE SABARÁ**

SABARÁ - MG



LORENA FARIA LEITE

RESUMO

O presente projeto de intervenção tem por escopo o desenvolvimento de lei municipal, que estabelece obrigatoriedade de se manter, no âmbito do Município de Sabará, percentual mínimo de cargos em comissão e posições de confiança ocupados exclusivamente por pessoas pretas e pardas, com vistas a desenvolver ações afirmativas voltadas à promoção da equidade racial, com maior inclusão de pessoas negras em posição de liderança.

INTRODUÇÃO

A diversidade racial traz uma série de benefícios e contribui para a construção de um mundo mais justo, inclusivo e equitativo. Sendo que a ausência desta diversidade na atuação governamental, resulta na falta de priorização de

demandas fundamentais à população, que é diversa.

É sabido, que existe uma carência significativa de representação racial na Administração Pública, assim, visando o desenvolvimento de ações com vistas a promoção de diversidade racial no serviço público federal, a União, em março do corrente ano, editou o Decreto Federal nº 11.443, de 21 de março de 2023, que dispõe sobre o preenchimento por pessoas negras de percentual mínimo de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito da administração pública federal.

A aludida norma marca um progresso significativo nas políticas de ações afirmativas no Brasil, considerando que o serviço público federal é um ambiente que muitas vezes reflete

as desigualdades e exclusões presentes na sociedade, não sendo diferente no âmbito administrativo do Município de Sabará.

Neste contexto, considerando que o Município é majoritariamente formado por pessoas pretas e pardas, e tendo em conta que os cargos de confiança, assim como os de chefia e assessoramento são ocupados predominantemente por pessoas de pele clara, fica evidente o desequilíbrio na escolha e seleção.

Desta feita, para alcançar uma inclusão genuína, busca-se com o presente projeto retomar os trabalhos realizados pela Coordenadoria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, criada pela Lei Municipal nº 1.711, de 07 de janeiro de 2010, que hoje não se encontra em funcionamento, tal como formalizar lei municipal, que disponha sobre a obrigatoriedade de se manter um percentual mínimo de 30% (trinta por cento) dos cargos de recrutamento amplo, voltados para funções de liderança, chefia e assessoramento, assim como os cargos de agente político, destinados exclusivamente a pessoas pretas e pardas.

PROBLEMA

Cediço é que o racismo não se limita a atitudes e ações individuais, mas está profundamente enraizado nas estruturas e instituições presentes na sociedade, não estando o serviço público, seja ele municipal, estadual ou federal, livre da influência do racismo estrutural, que gera segregação racial e socioeconômica, requerendo combate constante para mitigar seus efeitos.

Neste contexto, procurando reduzir os impactos do racismo arraigado e buscando alcançar a inclusão efetiva de indivíduos pretos e pardos, torna-se fundamental que as minorias alcancem poder e influência, possibilitando, assim, sua participação ativa na formulação de políticas públicas municipais e contribuindo para as decisões tomadas nesse âmbito.

JUSTIFICATIVA

De acordo com Informativo apresentado pela Fundação João Pinheiro, publicado em 24 de novembro de 2020, a população autodeclarada negra no Estado de Minas Gerais, com base de referência o ano de 2019, teve um

aumento de 5,6%, perfazendo o percentual total de 61,0% da população do estado.

Em que pese as estatísticas apresentadas demonstraram que a composição do estado é majoritariamente negra, ao se analisar o cenário dos funcionários que trabalham no setor público, observa-se que à medida que se avança na posição hierárquica organizacional, mais embranquecida é a composição do grupo de trabalho, enquanto as funções operacionais são preenchidas em sua maioria por pessoas pretas e pardas.

No Município de Sabará, ainda que não haja censo raça/cor capaz de apresentar índices concretos acerca da autodeclaração de raça e cor dos servidores municipais é perceptível que grande parte dos cargos de recrutamento amplo, e ainda mais, os de agentes políticos são compostos, quase que exclusivamente, por pessoas de pele clara.

Desta feita, o presente projeto vem para aumentar a inclusão de indivíduos negros em posições de governança.

OBJETIVOS

O Objetivo Geral do projeto de intervenção é determinar por meio de lei, que no mínimo 30% (trinta por cento) dos cargos em comissão e funções de confiança sejam preenchidos por pessoas pretas ou pardas, promovendo a inclusão de pessoas negras em posição de liderança no âmbito do Município de Sabará, e como consequência, (i) desenvolver políticas públicas com perspectivas raciais; (ii) garantir maior representatividade; (iii) oportunizar salários mais elevados; (iv) mitigar a desigualdade racial; e (v) promover equidade racial na escolha e seleção dos cargos de recrutamento amplo.

ENTIDADE ORGANIZADORA

A entidade organizadora do presente projeto será a Coordenadoria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, criada pela Lei Municipal nº 1.711, de 07 de janeiro de 2010, cuja finalidade é planejar, dirigir, executar, controlar e avaliar as atividades setoriais a cargo do Município de Sabará, que visem

o desenvolvimento social da população etnicamente excluída, com ênfase na população negra, indígena e cigana por meio do programa de combate ao racismo e ações afirmativas, competindo-lhe elaborar e propor políticas municipais de promoção da igualdade racial, bem como as ações necessárias à sua implantação, conjuntamente com a Secretaria Municipal de Recursos Humanos e Desenvolvimento Social, com apoio e análise da Procuradoria Jurídica do Município.

PÚBLICO ALVO

Como destinatário do projeto de intervenção em comento, tem-se a sociedade em geral, os servidores negros do Município de Sabará, independentemente de ocuparem cargo efetivo ou não, e quaisquer outros que tenham aspirações de contribuir para o setor público.

METODOLOGIA

Buscando a efetivação do projeto ora apresentado, será necessário a retomada das reuniões da Coordenadoria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, que

realizará estudos para elaboração de projeto de lei que promova equiparação racial nos cargos de recrutamento amplo, após ocorrerá apresentação de projeto de lei ao Chefe do Poder Executivo, que aprovará o projeto e encaminhá-lo-á a Câmara Municipal. Em seguida, caso seja sancionado, o projeto deverá ser implantado na municipalidade, e os cargos em comissão nomeados a partir desta data deverão respeitar o percentual mínimo de lideranças pretas e pardas.

RESULTADOS ESPERADOS

Tem-se como resultado esperado, o desenvolvimento de núcleo administrativo voltado à promoção da igualdade racial, assim como a elaboração de lei municipal que disponha sobre a obrigatoriedade de se manter um percentual mínimo de 30% (trinta por cento) dos cargos de recrutamento amplo, voltados para funções de liderança, chefia e assessoramento, assim como os cargos de agente político, destinados exclusivamente a pessoas pretas e pardas.

Com a implementação deste projeto busca-se maior inclusão de pessoas negras em posição de liderança, o que acarreta o desenvolvimento de políticas públicas com perspectivas únicas, voltadas a garantir equidade racial na tomada de decisões, maior representatividade do povo preto e, conseqüentemente, melhor vencimento salarial, saindo da posição de subserviência, e atingindo posições de liderança, mitigando assim a desigualdade racial, em consonância com o Decreto Federal nº 11.433, de 21 de março de 2023.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Decreto n. 11.443, de 21 de março de 2023. Dispõe sobre o preenchimento por pessoas negras de percentual mínimo de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito da administração pública federal.

FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO. Informativo FJP. Estudos Populacionais. Situação do Negro no mercado de trabalho em Minas Gerias. Disponível em <http://www.bibliotecadigital.mg.gov.br/consulta/verDocumento.php?iCodigo=56323&codUsuario=0>.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Características da População. Censo 2010. Disponível em <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/sabara/pesquisa/23/24304>.

SABARÁ, Lei n. 1.711, de 07 de janeiro de 2010. Cria a Coordenadoria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial na estrutura organizacional do Poder Executivo do Município de Sabará e dá outras providências. ☺

VISIBILIZAÇÃO DAS LIDERANÇAS NEGRAS DA PROCURADORIA GERAL DA FAZENDA NACIONAL

BRASÍLIA - DF



LORENA DE FÁTIMA SOUSA
ARAÚJO NARCIZO

INTRODUÇÃO

A Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN) é um dos órgãos que integra a Advocacia-Geral da União (AGU). Assim como a maioria das carreiras do Poder Executivo federal, os integrantes da PGFN são, em sua maioria, pessoas brancas.

Em razão disso, faz-se necessário que o órgão conheça as pessoas negras que já exerceram (e/ou exercem) cargos de gestão nos últimos dez anos (entre 2013 e 2023), a fim de visibilizar esses integrantes.

Para tanto, será elaborado vídeo com depoimento de 30 segundos de cada um, explicando a importância de ter exercido cargo de gestão e incentivando outras pessoas negras a fazerem o mesmo. Ainda, o projeto será importante para que as pessoas

brancas possam se tornar aliadas antirracistas e incentivem pessoas negras conhecidas para que também se tornem líderes.

PROBLEMA

Consoante a *Nota Técnica do perfil racial do serviço civil ativo do Executivo Federal (1999-2020)*, elaborada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), as pessoas negras com vínculo perante o Poder Executivo federal aumentaram de 30,8% (em 1999), para 35,1%, em 2020, assim como, o percentual de servidoras(es) brancas(os) também aumentou (de 48,2% para 56,6%) (IPEA, 2021, p. 09). Por outro lado, especificamente quanto às(aos) procuradoras(es) que integravam a Procuradoria Geral da Fazenda Nacional (PGFN) no mesmo ano, os homens negros ocupavam menos

de 20% e as mulheres negras menos de 10% (IPEA, 2021, p. 16). Considerando o baixo índice de pessoas negras na PGFN, é importante visibilizar os integrantes desse grupo social que já exerceram (e/ou exercem) cargo de liderança, a fim de que os demais agentes públicos do órgão os conheçam e possa haver o incentivo para que as demais pessoas negras também se tornem líderes?

JUSTIFICATIVA

No ano passado, a população brasileira declarada de cor preta representava 10,6% e os pardos 45,3%, resultando esses dois últimos em 55,9%, enquanto as pessoas brancas correspondiam a 42,8%, a de cor (IBGE, 2023, p. 12).

Ademais, consoante o estudo *Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil*, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), elaborado em 2019, as pessoas negras constituíam a maior parte da força de trabalho no País (57,7 milhões de pessoas), correspondendo, em 2018, a 25,2% a mais do que a população branca (totalizava 46,1 milhões).

Entretanto, no que diz respeito ao percentual de desocupados e subutilizados (inclui os subocupados e a força de trabalho potencial), a população negra também estava mais representada, com cerca de 2/3 dos desocupados (64,2%) e dos subutilizados (66,1%) na força de trabalho em 2018 (IBGE, 2019, p. 02).

No que diz respeito à ocupação em cargos do Poder Executivo federal, as pessoas negras não ultrapassaram o percentual de 40% e, mais especificamente, na PGFN, não ultrapassaram 30%, em 2020.

Embora não tenhamos os dados no que diz respeito à participação dessas pessoas em cargos de liderança, o percentual é excessivamente baixo. Em razão disso, há necessidade de visibilizar as pessoas negras que já exerceram (e/ou exercem) cargos de liderança na PGFN, limitando-se de 2013 a julho/2023, em razão da necessidade de definir um marco temporal.

Esse grupo deve ser enaltecido e deve servir de espelho para que as outras pessoas negras também queiram ser líderes, possibilitando

que demonstrem suas capacidades técnica e de gestão, assim como, sejam inspiração para que estagiárias e estagiários negros também se sintam capazes. Ainda, o projeto é essencial para que as pessoas brancas saibam da reduzida quantidade de pessoas negras na liderança e se tornem aliados na mudança institucional.

ENTIDADE ORGANIZADORA

O projeto será desenvolvido no âmbito da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN), a qual integra a Advocacia-Geral da União.

Nos termos do art. 131, da Constituição Federal, a AGU é a instituição que, diretamente ou através de órgão vinculado, representa a União, judicial e extrajudicialmente, cabendo-lhe as atividades de consultoria e assessoramento jurídico do Poder Executivo. Especificamente sobre a PGFN, dispõe o parágrafo terceiro do mesmo artigo: *“Na execução da dívida ativa de natureza tributária, a representação da União cabe à Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, observado o disposto em lei”* (CRFB,1988).

Portanto, percebe-se a relevância do órgão para o desenvolvimento

das políticas públicas estatais, tendo em vista sua atuação na área de arrecadação de tributos, os quais são utilizados para execução de ações em prol da sociedade.

Assim, é urgente que a PGFN homenageie as procuradoras e os procuradores que já assumiram (e/ou assumem) os seus cargos de gestão, pois, estará evidenciando a necessidade de que mais pessoas negras ocupem esses lugares e, ainda, que mais pessoas negras se enxerguem no órgão e tenham a vontade de fazer parte dele, prestando concurso público respectivo.

OBJETIVOS

Geral

O projeto terá como Objetivo Geral: enaltecer as pessoas negras que já exerceram (e/ou exercem) cargos de gestão na PGFN e visibilizá-las perante as outras pessoas negras que nunca foram líderes e perante as pessoas brancas.

Objetivos Específicos

- Entender quantas pessoas negras exerceram cargo de liderança na PGFN de 2013 a julho/2023;

- Visibilizar essas pessoas por meio de vídeos que testemunhem suas experiências na gestão e incentivando outras pessoas negras a se tornarem gestores;
- Sensibilizar as pessoas brancas a partir da união de todos os depoimentos, incentivando que outras pessoas negras também se tornem líderes.

PÚBLICO-ALVO

Atualmente a PGFN possui em seus quadros aproximadamente 2.066 procuradoras(es), segundo o estudo *PGFN em número 2023 – Dados de 2022* (PGFN, 2023). Desse total, menos de 30% correspondem a pessoas negras.

Assim, o público-alvo corresponde não apenas à parcela preta ou parda que compõe o quadro de pessoal do órgão, mas também todos os integrantes da carreira, tendo em vista que a visibilização se faz necessária para toda a PGFN, possibilitando que se torne evidente a diminuta presença de pessoas negras nos altos cargos de gestão e, em seguida, ações sejam tomadas para reverter essa realidade.

METODOLOGIA

Para obter os resultados acerca da problematização apresentada, serão realizadas diversas ações.

O processo de investigação se iniciará pelo pedido de reunião com o setor de Coordenação de Gestão de Pessoas da PGFN (COGEP/PGFN) e com a Procuradora-Geral da Fazenda Nacional para apresentar o projeto e solicitar a pesquisa no banco de dados as pessoas negras exerceram (e/ou exercem) cargo de liderança nos últimos dez anos (entre 2013 e 2023). Os cargos de liderança podem ter sido exercidos dentro ou fora do próprio órgão, pois se sabe que a quantidade total não será tão expressiva a ponto de ter que fazer referido recorte.

Ademais, será sugerido que o vídeo seja lançado nas plataformas do órgão no mês de novembro de 2023 e, se possível, no dia 20 de novembro (Dia da Consciência Negra).

Pretende-se marcar conversa com a COGEP/PGFN na segunda semana de outubro de 2023.

Em seguida, após o recebimento da lista enviada pela Coordenação,

pretende-se entrar em contato com cada pessoa e solicitar a gravação de vídeo de 30 segundos, para que testemunhem acerca da sua experiência na gestão e incentivando outras pessoas negras a se tornarem gestores. O prazo para gravação deverá ser para a primeira semana de novembro.

Com todos os vídeos em mãos, haverá a compilação de todos os depoimentos, produzindo-se um documento único com todas as falas. Ademais, pretende-se fazer uma montagem de modo a incluir também alguns dados das pessoas negras que compõem o Executivo federal, bem como o quadro da AGU.

Com o lançamento, preferencialmente, em 20 de novembro, toda a carreira terá acesso ao vídeo pronto pela página oficial da PGFN e suas redes sociais, levando-a à reflexão.

RESULTADOS ESPERADOS

Após a execução do projeto, espera-se que, inicialmente, as pessoas negras que exerceram (e/ou exercem) cargos de gestão se sintam homenageadas pela

coragem e pela disponibilidade que tiveram (e/ou ainda têm), ao aceitarem o desafio de exercer função de liderança.

Ademais, pretende-se que os depoimentos sirvam também como um instrumento de incentivo para que outras pessoas negras se tornem líderes, pois poderão se sentir representadas por aquelas pessoas que, até o momento, são exceções.

Ainda, tem-se como resultado esperado que as pessoas brancas integrantes da PGFN se conscientizem mais acerca da necessidade de modificar essa realidade no órgão.

Embora a PGFN venha implementando alguns programas que objetivem tornar a pauta dos grupos minorizados mais evidenciada, como um projeto de mentoria para fortalecer a liderança feminina (2023), toda e qualquer iniciativa que se proponha a ressaltar a importância da diversidade para o órgão deve ser incentivada e contribuirá para manter a temática sempre como prioridade.

BIBLIOGRAFIA

BRASIL. (Constituição [1988]). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Congresso Nacional, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 set. 2023.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 15 set. 2023.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). SILVA, Tatiana Dias; LOPEZ, Felix. **Perfil racial do serviço civil ativo do Executivo Federal (1999-2020)**. Brasília, DF: Ipea, 2021. Disponível em https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/nota_tecnica/210720_nt_diest_n_49.pdf. Acesso em 15 de ago. 2023.

Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN). **PGFN em número 2023: Dados de 2022**. Disponível em <https://www.gov.br/pgfn/pt-br/aceso-a-informacao/institucional/pgfn-em-numeros/pgfn-em-numeros-2023-versao-20042023.pdf>. Acesso em 01 set. 2023.

Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN). **PGFN lança, na segunda-feira (26/6), projeto de mentoria para fortalecer liderança de mulheres na instituição**. Disponível em <https://www.gov.br/fazenda/pt-br/assuntos/noticias/2023/junho/pgfn-lanca-na-segunda-feira-26-6-projeto-de-mentoria-para-fortalecer-lideranca-de-mulheres-na-instituicao>. Acesso em 30 ago. 2023. 📍

EDUCAÇÃO DAS RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS NÓS 200 DIAS LETIVOS

PORTO ALEGRE



LUANA RODRIGUES DOS SANTOS
& MORGANI COSTA DA SILVA

RESUMO

A formação continuada de Professoras e Professores está prevista na LDB, então a Secretária da Educação por meio de Edital, selecionou seis professoras para desenvolver formações híbridas para os técnicos que trabalham na secretária e para professores da rede, no primeiro momento todos passaram pelo curso de letramento racial, os professores se aprofundaram no tema racial conforme a sua área do conhecimento por meio de curso autoinstrucional. Então convidamos a todas e todos a lerem nosso projeto e se gostarem aplicarem em suas secretarias.

INTRODUÇÃO

Muito se tem falado em Educação para as Relações Étnico-raciais, mas será que de fato nossas

professoras e nossos professores sabem exatamente do que se trata? Precisamos reconhecer em nossas escolas, que sim existe o racismo, sendo que a escola é uma instituição que faz parte de uma estrutura maior que é racista, portanto em algum momento ele irá se manifestar, sendo assim é de extrema importância que saibamos reconhecer e identificar o racismo para que possamos agir de forma coerente às demandas escolares. Se conversarmos com grupos de pessoas negras, certamente, a maioria irá afirmar que suas primeiras experiências com racismo foram na escola, pois a mesma é uma forma primária de experienciar a vida em sociedade fora da nossa casa, e se nossa sociedade é racista, a escola não está imune a esse comportamento.

PROBLEMA

As escolas no Rio Grande do Sul não estão garantindo o cumprimento das Leis 10.639/03 e 11.645/08, mesmo após a lei completar 20 anos, os colegas ainda não sabem como trabalhar a Educação das Relações Étnico então por isso, faz-se necessário criar programas para que haja equidade na educação, pois as escolas ainda ensinam na perspectiva do colonizador, nossa educação é etnocêntrica e temos como consequência abandono escolar, o clima da escola não é bom para os estudantes negros e indígenas.

JUSTIFICATIVA

O projeto de intervenção surge com a intenção de instrumentalizar professoras, professores e equipe gestoras das escolas de como aplicar as Leis 10.639/03 e 11.645/08 durante todo o ano letivo e também a tentativa de garantir aos estudantes negros e indígenas o direito de conhecer a sua ancestralidade e se identificarem como pertencentes da nossa história.

ENTIDADE ORGANIZADORA

Secretaria de Educação do Rio Grande do Sul.

OBJETIVO GERAL

Instrumentalizar as professoras, professores, supervisores e orientadores das escolas da rede estadual do Rio Grande do Sul as possibilidades de desenvolver a Educação das Relações Étnico-Raciais, durante as aulas e no espaço escolar como um todo.

PÚBLICO-ALVO

Professoras, professores e Equipe Diretiva da Rede Estadual.

METODOLOGIA

O projeto de intervenção será um curso auto instrucional, que ficará disponível no portal da educação da Secretaria da Educação do RS. O curso está dividido em dois módulos, o primeiro módulo é de Letramento Racial, porque entendemos que é importante que os professores passem por este momento para entender o racismo e suas consequências, o conteúdo do primeiro módulo está dividido em temas como Raça e Racismo, Branquitude, Representação e Representatividade e Racismo

na Escola. Ao entrar no portal, o professor terá que se inscrever no curso Trilha de Educação Antirracista e se inscrever de acordo com a área que atua, por exemplo, Trilha de Educação Antirracista - Ciências Humanas e Sociais aplicada, Trilha de Educação Antirracista Ciências da Natureza, Trilha de Educação Antirracista Matemática, Trilha de Educação Antirracista Linguagens, Trilha de Educação Antirracista Orientação, Trilha Antirracista Supervisão Escolar, Trilha Antirracista Anos iniciais. essa divisão se dá porque haverá exemplos de possibilidades de desenvolver as Leis 10639/03 e 11.645/08, de acordo com as habilidades que constam na BNCC e Referencial Curricular Gaúcho.

RESULTADOS ESPERADOS

Durante o curso autoinstrucional, ao final de cada exemplo de possibilidade de desenvolver a ERER, nós solicitamos aos colegas que mandem as atividades que realizaram em suas escolas, ou se aplicaram os exemplos que constam no curso, que compartilhem conosco via fórum que será aberto para estas trocas de experiências, pois através destes exemplos teremos evidências de aplicabilidade das Leis 10.639/03 e 11.645/08 e também que esse curso cause impacto positivo no dia-a-dia das escolas da Rede Estadual, que a mesma torne-se um lugar seguro e acolhedor para os nossos alunos e consequentemente teremos uma redução significativa de evasão escolar das e dos estudantes negras e negros e uma relação de respeito e empatia entre todas e todos do ambiente escolar. 🌀

PRINCIPAIS PRÁTICAS PARA PROMOVER A GESTÃO DE LIDERANÇA INCLUSIVA DE PESSOAS NEGRAS EM UM BANCO PÚBLICO

PORTO ALEGRE



RESUMO

Este projeto de pesquisa visa identificar e implementar as principais práticas de desenvolvimento para promover a inclusão e equidade racial na gestão de liderança em um banco público, por meio da realização de pesquisas, ações e avaliações, bem como a proposta de estratégias e práticas que possam criar um ambiente de trabalho mais inclusivo para as pessoas negras. Espera-se que esse projeto contribua para a conscientização sobre a importância da representatividade racial e da gestão inclusiva na liderança.

INTRODUÇÃO

A igualdade racial ainda é um desafio em muitas organizações, inclusive em bancos públicos, onde a representatividade e a inclusão de pessoas negras em cargos

de liderança são ainda escassas. Diante desse contexto, surge a necessidade de promover a gestão de liderança inclusiva e equitativa no ambiente de trabalho, visando a valorização e o empoderamento das pessoas negras.

Este projeto de intervenção tem como objetivo central a promoção da inclusão e equidade racial na gestão de liderança em um banco público específico, por meio da identificação e implementação das principais práticas de desenvolvimento que permitam a ascensão de pessoas negras a cargos de liderança.

O problema de pesquisa a ser investigado é: quais são as principais práticas de desenvolvimento que podem ser adotadas para promover a gestão de liderança inclusiva de pessoas negras em um banco público?

PORTO ALEGRE

Para responder a essa pergunta, serão realizadas metodologia de pesquisas, de ações e de avaliações para o avanço da ascensão de pessoas negras. A partir dos dados coletados, serão propostas novas estratégias e práticas a serem implementadas no banco público, voltadas para a criação de um ambiente de trabalho mais inclusivo, no qual as pessoas negras tenham oportunidades de progressão profissional e ocupação de cargos de liderança.

Espera-se que esse projeto de intervenção contribua para a reflexão, conscientização de repatriação histórica, e com o extermínio do epistemicídio, que explica Pessanha (2019, p. 189):

O epistemicídio serve como instrumento para embrutecer o negro, embrutecido e condicionado à ignorância a sua ascensão social torna-se cada vez mais distante, pois a estrutura do sistema em que ele se encontra foi programada para absorvê-lo como mão de obra barata mesmo antes do trabalho assalariado. Alijado do processo de formação intelectual lhe resta

o trabalho bruto, nas profissões de baixo prestígio e péssima remuneração... Ao ser excluído dos espaços de poder político e econômico o negro também é excluído dos espaços de produção do conhecimento. No espaço acadêmico é nítido a ausência de pensadores negros, tanto nas referências bibliográficas como no corpo docente. É evidente o quanto que a escravidão é responsável por essa lacuna, pois enquanto era a base do sistema de produção econômica durante os séculos XV à XIX, o sistema jurídico de todo o mundo colonizado produziu leis que impediam o acesso do negro à educação.

Portanto, é de suma importância a criação de oportunidade na existência de representatividade racial na gestão no ambiente corporativo, e para isso se faz necessário fornecer diretrizes práticas para a criação de políticas de ações afirmativas e programas direcionados para a promoção da equidade racial na liderança em um banco público no estado do Rio Grande do Sul.

PROBLEMA

A falta de diversidade no setor bancário tem um impacto negativo na sociedade como um todo, e isso ocorre porque as instituições bancárias têm um papel muito importante econômico e social, e se faz necessário refletir sobre diversidade, já que a população a que eles servem é diversa. Quando os bancos públicos não são inclusivos, eles acabam privando as pessoas negras de oportunidades, e isso contribui para o ciclo da pobreza e a marginalização que as pessoas negras enfrentam há séculos.

Observa-se que instituições bancárias do setor público não possuem gestão e liderança inclusiva e diversa de pessoas negras, e isso é um reflexo do racismo estrutural existente em nossa sociedade. Almeida (2019, p. 10) faz referência que o racismo estrutural é um sistema de relações sociais em que os negros são sistemicamente desfavorecidos em relação aos brancos. E isso ocorre porque o racismo está enraizado nas instituições e práticas sociais, e não apenas nos indivíduos.

Diante disso, é importante que bancos públicos tenham medidas

para enfrentar o racismo estrutural. Sendo assim, o problema de pesquisa que surge é: quais são as principais práticas de desenvolvimento para promover a gestão de liderança inclusiva de pessoas negras em um banco público?

JUSTIFICATIVA

Atualmente, existe uma cor das lideranças nas empresas, e certamente ela não é preta. E podemos comprovar isso através dos dados da pesquisa do Instituto Ethos, realizado com 500 empresas de maior faturamento do Brasil, em que 56% da população brasileira se autodeclara preta ou parda, e apenas 4% estão em cargo de liderança, ou seja, as pessoas negras são maioria em cargos operacionais e técnicos. Também podemos observar através do estudo desenvolvido pela consultoria IDados, pessoas negras ocupam trabalho de menor qualificação, mesmo obtendo formação em ensino superior. Segundo o estudo 37,9% dos homens negros e 33,2% das mulheres negras com graduação estão ocupando cargos de nível médio ou fundamental.

Portanto se faz necessário, promover gestão e lideranças inclusivas de pessoas pretas e pardas em bancos públicos, primeiramente por justiça social, uma vez que a sociedade a qual presta serviço é diversa. Em segundo lugar, a gestão inclusiva é uma excelente estratégia para o negócio empresarial, já que as instituições bancárias públicas com perfil inclusivo em suas lideranças, possuem uma gama de talentos diversos e perspectivas que podem tomar decisões que são mais benéficas para todos, além de obter ideias e soluções inovadoras, sendo mais atraentes para clientes, funcionários e investidores que possuem perfis diversificados.

ENTIDADE ORGANIZADORA

A proposta de intervenção será implementada em um banco público, sólido, rentável e competitivo, que se conecta com a comunidade, promovendo excelência em seu atendimento no varejo, operando com pessoa física e jurídica, em que propicia o desenvolvimento econômico e social no estado do Rio Grande do Sul, sendo

um agente financeiro e transformador na vida da sociedade.

Assim sendo, ao oportunizar e desenvolver a gestão e liderança inclusiva de pessoas pretas e pardas nas instituições bancárias públicas, estas poderão contribuir para criar um futuro melhor para todos, já que os bancos têm um papel importante a desempenhar na construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

OBJETIVO

- Promover a inclusão e a equidade racial na gestão de liderança em um banco público, visando a valorização e o empoderamento de pessoas negras.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- implementar políticas e práticas que garantam a promoção igualitária de pessoas negras para cargos de liderança,
- desenvolver programas de capacitação e treinamento que promovam a gestão inclusiva;
- criar uma cultura de inclusão e diversidade, combatendo o racismo estrutural.

PORTO ALEGRE

PÚBLICO-ALVO

São profissionais que se auto-declaram pretos ou pardos e, atualmente, se encontram no cargo de escriturário e aspiram cargos de gestão e liderança em um banco público. Além desses grupos específicos, todos os funcionários do banco precisam ser orientados sobre os benefícios de uma cultura inclusiva e de liderança, que valorize a diversidade racial e crie um ambiente de trabalho mais igualitário e justo para todos.

METODOLOGIA

O presente projeto de intervenção, sobre as principais práticas para promover a gestão de liderança inclusiva de pessoas negras em um banco público, desenvolverá sua metodologia em três etapas: pesquisa, ação e avaliação.

Pesquisa

- analisar criteriosamente as práticas de liderança atuais do banco e identificar possíveis problemas, e desafios específicos enfrentados pela população negra no contexto organizacional;

- realizar revisão bibliográfica e análise de estudos anteriores sobre gestão de liderança inclusiva, diversidade e inclusão no ambiente bancário;
- realizar revisão bibliográfica e análise de estudos anteriores sobre práticas específicas para promover a liderança de pessoas negras;
- coletar dados qualitativos e quantitativos sobre a situação atual do banco público em relação à representatividade de pessoas negras em cargos de liderança, políticas de inclusão existentes e percepção dos colaboradores sobre a cultura organizacional.

Ação

- implementar programas de capacitação e desenvolvimento para a promoção de lideranças inclusivas,
- desenvolver mentorias e treinamentos específicos sobre diversidade, preconceito inconsciente e liderança inclusiva para todos os colaboradores, com intuito de fomentar a cultura inclusiva na instituição;

PORTO ALEGRE

- estabelecer políticas de recrutamento e promoção que visam aumentar a representatividade de pessoas negras em cargo de gestão e liderança;
- desenvolver grupos de comitês de diversidade e inclusão para promover a discussão e o compartilhamento de experiências, bem como desenvolver ações afirmativas para apoiar a ascensão profissional de pessoas negras.

Avaliação

- realizar avaliações periódicas para acompanhar a eficácia das intervenções implementadas, por meio de indicadores de diversidade e inclusão, como a proporção de pessoas negras em cargos de liderança e a percepção dos colaboradores sobre a cultura organizacional,
- coletar feedback dos colaboradores envolvidos no projeto de intervenção, por meio de pesquisas de clima organizacional e grupos focais, para identificar pontos de

melhoria e ajustar as práticas conforme necessário;

- analisar os resultados obtidos e documentar as lições aprendidas ao longo do projeto, para desenvolver melhorias.

A utilização dessa metodologia científica, permitirá uma abordagem rigorosa e embasada nos dados para promover a gestão de liderança inclusiva de pessoas negras em um banco público, maximizando a eficácia das práticas implementadas e garantindo resultados sustentáveis a longo prazo, se tornando o primeiro banco público no estado do Rio Grande do Sul a valorizar a inclusão e equidade racial em instituições governamentais, em combate ao racismo estrutural na sociedade.

RESULTADOS ESPERADOS

No final do projeto de intervenção, espera-se que haja um aumento significativo na proporção de pessoas negras em cargos de gestão e liderança, promovendo a diversidade e a inclusão. Que isso se torne uma prática enraizada na cultura organizacional,

promovendo ações e políticas que combatam o preconceito e a discriminação racial. Espera-se uma maior conscientização e compreensão sobre as questões raciais e um ambiente de trabalho mais inclusivo e acolhedor para pessoas negras, contribuindo para a construção de um ambiente mais igualitário e justo para todos os profissionais bancários.

Promover o acesso igualitário a oportunidades de desenvolvimento profissional, como treinamentos, mentorias e programas de aceleração de carreira, ajudará a reduzir as disparidades existentes e a proporcionar o crescimento e o empoderamento dos funcionários negros.

A valorização e o empoderamento de pessoas negras no ambiente de trabalho podem fortalecer a identidade racial e a autoestima dos colaboradores, elevando a motivação, o engajamento no trabalho, com a perspectiva de oportunizar ascensão aos cargos de gestão.

Cardoso et al. (2007, p. 3) enfatiza que o desafio dos líderes consiste

em apoiar a prática da valorização da diversidade, e estimular a interação entre pessoas diferentes, o que propicia o desenvolvimento de ideias inovadoras, gerando posturas inclusivas e, consequentemente, mais flexíveis e criativas. Ou seja, um ambiente de trabalho mais inclusivo, onde todos os bancários se sintam valorizados, respeitados e apoiados em seu crescimento profissional. Isso não apenas beneficiará as pessoas negras em ascensão, mas também a organização como um todo, por meio do aumento da inovação, criatividade e eficiência em suas atividades

Por fim, além da melhoria da reputação e imagem do banco público, por desenvolver uma abordagem de repatriação histórica, proativa, preocupada em promover a inclusão e a equidade racial na gestão de liderança, isso aumentará a satisfação dos clientes e contribuirá para a construção de uma marca empática e socialmente responsável.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de; **Racismo Estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro, Pólen, 2019.

CARDOSO, J. A. D. S.; FARIAS FILHO, J. R. D.; CARDOSO, M. M. D. S.; DEIRO, R. M.; OLIVEIRA, U. R. **Gestão da diversidade: uma gestão necessária para estimular a inovação e aumentar a competitividade das empresas de contabilidade e auditoria**. Pensar Contábil, v. 9, n. 36, 2007. Disponível em: <http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/pensarcontabil/article/view/128/129> Acesso em: 27 ago. 2023.

PESSANHA, Eliseu A. de Melo; **Do Epistemicídio: As estratégias de matar o conhecimento negro africano e a afrodiaspórico**. Problemata: R. Intern. Fil. v. 10, n. 2 (2019), p. 167-194 <file:///C:/Users/luana/Downloads/Dialnet-DoEpistemicidio-7856557.pdf>. Acesso em: 02 set. 2023. 🌀

AQUILOMBAMENTO NA CIDADE DE PELOTAS

RIO GRANDE DO SUL



LUCAS DA SILVA PEREIRA

INTRODUÇÃO

O trabalho tem o objetivo de criar um aquilombamento na cidade de Pelotas, no Rio Grande do Sul. Por meio de um aplicativo, que será criado por pessoas negras, irá descortinar aqueles negros que construíram os prédios históricos, que logo após se tornaram Patrimônio Cultural Brasileiro. Incentivo ao turismo local, à educação antirracista e ao conhecimento dos pelotenses sobre sua própria história.

PROBLEMA

Uma localidade plana e com muitos cursos de água seria sinônimo de prosperidade no início do século XIX, surgia assim Pelotas, no sul do Rio Grande do Sul. Este local é o berço das charqueadas, local em que era produzida a carne salgada. Mas quem fazia este trabalho?

Negros e negras escravizados, trazidos do continente africano.

Conforme Sampaio (2017), Pelotas era o “purgatório dos negros”. Os ancestrais eram raptados de suas terras, colocados a força em navios negreiros e trazidos para o Brasil. Aqueles mais rebeldes, desembarcaram em Pelotas. Pelotas tinha cerca de 40 charqueadas, e assim, escravizava centenas de africanos que trabalhavam como mão de obra e transporte do charque. O período de produção do charque era durante a primavera e o verão. No outono e no inverno, os escravizados produziam olarias e trabalhavam na construção civil.

Dessas construções, surgiu o patrimônio. Atualmente, este patrimônio é reconhecido pelo Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional (IPHAN), em

três livros: Histórico, Belas Artes e Arqueológico, Etnográfico e Paisagístico.

Do sangue negro, nasce a Pelotas: cidade Patrimônio Cultural Brasileiro. Assim como em boa parte do país, a cultura de “endeusar” as grandes lideranças brancas e apagar a história de negros importantes, aconteceu em Pelotas. Domingos José de Almeida, José Pinto Martins, Coronel Pedro Osório... todos importantes líderes brancos.

Mas que tal falar de lideranças negras que, desde aqueles tempos, fazem a cidade ser multicultural e multi miscigenada? O objetivo deste trabalho é, a partir da apuração histórica, trazer as histórias de negros e negras que, com muito sofrimento, construíram o patrimônio.

JUSTIFICATIVA

Quantos pelotenses conhecem a verdadeira história de Pelotas? Quantos conhecem a importância de Luciana de Araújo, Maria Helena Vargas da Silveira ou Judith Bacci para a história de Pelotas?

Com o objetivo de proporcionar aos pelotenses e aos visitantes,

iremos discorrer sobre este tópico e criar o aplicativo.

Assim, histórias de descendentes de africanos não serão esquecidas. Este trabalho devolverá ao povo preto o seu protagonismo na história de Pelotas e do seu patrimônio.

ENTIDADE ORGANIZADORA

A Prefeitura de Pelotas seria a entidade que construiria este projeto, por meio de uma parceria de secretarias, o aplicativo seria construído por servidores públicos negros.

A apuração, a parte textual e o design ficariam a cargo da Assessoria Especial de Comunicação (Ascom). A partir daí, a Companhia de Informática de Pelotas (Coinpel) construirá o aplicativo.

A previsão é de que o aplicativo ficará pronto no Dia do Patrimônio de 2024 - este é um final de semana comemorado em agosto, que celebra o patrimônio material e imaterial. A partir daí, a população em geral poderia usufruir do aplicativo. Seriam responsáveis por manter e fazer o gerenciamento do app: as secretarias de Desenvolvimento, Turismo e Inovação e de Cultura.

OBJETIVO

O objetivo principal deste projeto é dar visibilidade à temática preta na cidade.

Este projeto também tem como Objetivos Específicos:

- vender Pelotas comercialmente como uma cidade negra;
- intensificar a temática na educação básica;
- comunicar às pessoas da existência da mão de obra escravizada no município;
- e tentar diminuir o racismo estrutural.

PÚBLICO-ALVO

Este trabalho será destinado ao público em geral. Todas as pessoas que tiverem acesso a um smart-phone poderão fazer o download e navegar na história. O aplicativo estará disponível nas lojas para download gratuito iOS e Android.

METODOLOGIA

Um jornalista irá entrevistar um historiador, especialista no assunto. O objetivo é visibilizar os escravizados que construíram,

principalmente os prédios do entorno da Praça Coronel Pedro Osório - praça central da cidade - e que são tombados. São eles: antigo Banco do Brasil; Grande Hotel; Casas Geminadas: Casarões 2, 4 e 6; Casa de Pompas Fúnebres; Casa da Banha; Clube Caixerai; Teatro Sete de Abril; Hotel Rex; Bibliotheca Pública Pelotense; Paço Municipal; e Mercado Público.

A partir daí, um designer irá desenvolver a parte gráfica do aplicativo. A interface contará com, além da parte textual, a inclusão da realidade aumentada com tonalidades de preto e cores pastéis, a interface lembrará as cores utilizadas pelo povo escravizado. Com esta parte pronta, seriam feitos alguns testes para que seja finalizado.

Após este período, começam os testes com alunos das escolas municipais de Pelotas e com turistas que chegarem à cidade. Assim, com ele já utilizado para incentivar a educação e o turismo, e com os ajustes a partir destes olhares, será disponibilizado para o público em geral, por meio de download para os sistemas iOS e Android.


RESULTADOS ESPERADOS

Esta ação ainda não foi desenvolvida, é um projeto piloto. Os objetivos desta ação têm, a curto prazo, o incentivo do turismo local e a discussão de políticas públicas para a comunidade negra e quilombola da cidade, e de toda a região. Com a criação de políticas públicas, poderá-se notar a presença ainda maior de pessoas pretas em espaços de tomada de decisão.

A longo prazo, essa ação levará aos alunos das escolas do município, o aprendizado sobre a cultura negra e sobre a cidade - vista por um outro olhar. Assim, traz uma perspectiva de uma sociedade antirracista, com uma possível diminuição do racismo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CAMARGO, Thelma de Ávila. Comunidade negra no contexto socioeconômico e histórico de Pelotas. África e Africanidades. Ano 8. n. 20. jul 2015

SAMPAIO, André. Brasil: vida dos escravos angolanos e moçambicanos. [Entrevista concedida à] **DW África**. Maio, 2017. Disponível em: <https://www.dw.com/pt-002/brasil-vida-dos-escravos-angolanos-e-mo%C3%A7ambicanos-na-cidade-de-pelotas/a-38679777#:~:text=%22Pelotas%20era%20conhecido%20como%20o,no%20transporte%20da%20carne%20salgada.> 

A UTILIZAÇÃO DA DISCRICIONÁRIEDADE ESTATAL PARA A PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL NOS CORREIOS

NATAL/RN



LUCIANA DE FREITAS

INTRODUÇÃO

A inserção da diversidade e inclusão dos indivíduos é responsabilidade do Estado e de toda sociedade. Assim, políticas públicas direcionadas à promoção da diversidade perpassam pela formação e conscientização dos agentes públicos responsáveis pelas tomadas de decisão, nos mais diversos âmbitos e postos hierárquicos da administração pública.

Em 2005, a antiga Secretaria de Políticas Públicas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres, criou o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, cujo intuito era “disseminar novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional para alcançar a igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho formal” com o “Compromisso com a igualdade de

gênero e raça, priorizando a gestão de pessoas e a cultura organizacional da empresa/instituição.”¹⁹

A política de combate ao racismo e promoção da diversidade é tarefa não apenas do Ministério da Promoção da Igualdade Racial. Nesta esteira, os Correios, como ente da administração pública, também deve atingir o que determina o **Decreto nº 11.443, de 21 de março de 2023**²⁰, destinando 30% dos cargos de liderança e tomada de decisão para pessoas negras, até 31 de dezembro de 2025, como forma de ampliar as políticas públicas de promoção da

¹⁹ O programa foi desenvolvido em conjunto com organizações de médio e grande porte, Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), Comitês Ad hoc (específicos para a temática) e Técnico-Institucional, ONU Mulheres e OIT (Organização Internacional do Trabalho), e

²⁰ DECRETO Nº 11.443, DE 21 DE MARÇO DE 2023 - DECRETO Nº 11.443, DE 21 DE MARÇO DE 2023 - DOU - Imprensa Nacional (in.gov.br)

igualdade racial²¹. Para tal, deve realizar diagnóstico situacional de seus empregados e empregadas, e instrumentalizar o acesso destes empregados.

PROBLEMA

Segundo o Estatuto dos Correios, os requisitos para o exercício de funções são fixados em Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS)²² e Plano de Funções, e as funções gerenciais e técnicas, no âmbito estadual, exercidas exclusivamente por empregados do quadro de pessoal permanente da empresa²³. Contudo, o que se percebe no exercício de indicação às funções de confiança é um modelo discricionário, que reproduz a estrutura social da desigualdade, não contemplando a diversidade e não promovendo a equidade de raça.

A gestão de uma Superintendência Estadual compreende funções de confiança, tais quais, a Superinten-

dência Estadual, Coordenadorias, Gerências Regionais, Subgerências, Coordenações, Seções, Supervisões, e Unidades Operacionais e de Atendimento, cuja forma de acesso é comumente determinada de forma discricionária, possibilitando a adoção de critérios subjetivos.

Promover a equidade e a não acepção de raça na indicação de empregados para a ocupação dos cargos de mando, decisão, chefia e assessoramento, de designação de função de confiança, no âmbito dos Correios, na Superintendência Estadual do Rio Grande do Norte – SE/RN, é condição para o atingimento das diretrizes que indicam o rumo para o efetivo crescimento sustentável dos Correios²⁴.

JUSTIFICATIVA

A diferença entre negros e brancos na ocupação em cargos de liderança e chefia é significativa. Um estudo do Instituto Ethos com 500 empresas de maior faturamento do País aponta que apenas 6,3% dos negros ocupam cargo de gerência.²⁵

21 Inclusão no mercado de trabalho é prioridade para a população negra, aponta estudo (geledes.org.br)

22 (Microsoft Word - PCCS_2008 revisão OUTUBRO 2018 -flexibilização da jornada - Layout) (correios.com.br)

23 estatuto-social-dos-correios-aprovado-na-26a-assembleia-geral-extraordinaria-em-15_09_2022.pdf

24 política_sustentabilidade_empresa (correios.com.br)

25 Inclusão no mercado de trabalho é prioridade para a população negra, aponta estudo (geledes.org.br)

A Constituição Federal de 1988 (CF/88) estabelece como um dos seus objetivos a promoção do bem estar de todos, sem discriminação à origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, traz mecanismos que garantam e assegurem a dignidade da pessoa humana.

No Brasil, o Estatuto da Igualdade Racial (2005) estabelece a promoção da igualdade de oportunidades e de remuneração para pessoas negras, combatendo o racismo nas instituições públicas e privadas.

Recentemente, o governo federal instituiu o Decreto nº 11.443, de 21 de março de 2023²⁶, que dispõe sobre o preenchimento de percentual mínimo de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito da administração pública federal para negros, cujo o intuito é ampliar as políticas públicas de promoção da igualdade racial, destinando 30% dos cargos de liderança e tomada de decisão para negros na administração pública federal, estabelecendo 31 de dezembro de

2025 como prazo para alcance dos percentuais.²⁷

De acordo com a Política de Sustentabilidade Empresarial dos Correios, cuja obrigatoriedade é estabelecida no § 2º, art. 27, da Lei nº 13.303/2016²⁸, a empresa deve “adotar práticas de sustentabilidade ambiental e de responsabilidade social corporativa [...] abrangendo assim, a atuação de gestores, empregados, e demais recursos humanos envolvidos.”

ENTIDADE ORGANIZADORA

A entidade será a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT), empresa pública de capital fechado, regida por estatuto²⁹ e pelo Decreto-lei de criação nº 509 de 20 de março de 1969, e suas alterações.

O projeto será realizado especificamente na Superintendência Estadual do Rio Grande do Norte (SE/RN), através da Gerência

26 DECRETO Nº 11.443, DE 21 DE MARÇO DE 2023 - DECRETO Nº 11.443, DE 21 DE MARÇO DE 2023 - DOU - Imprensa Nacional (in.gov.br)

27 Governo determina reserva de 30% de cargos de confiança para pessoas negras — Planalto (www.gov.br)

28 politica_sustentabilidade_empresa (correios.com.br)

29 estatuto-social-dos-correios-aprovado-na-26a-assembrelia-geral-extraordinaria-em-15_09_2022.pdf

Regional de Pessoas do Rio Grande do Norte (GEPES/RN)³⁰.

Será executada a elaboração de diagnóstico do cenário de diversidade dos empregados dos Correios, lotados no estado do Rio Grande do Norte, tendo como base os dados do último Censo Funcional realizado pela empresa, com o intuito de identificar empregados e empregadas negros e negras, aptos a desempenhar funções gerenciais e técnicas, e propor ações direcionadas à formação da percepção dos líderes e tomadores de decisão, quanto ao antirracismo, diversidade e inclusão.

OBJETIVO

Promover a inclusão de pessoas negras nas funções gerenciais dos Correios, na SE/RN, através da elaboração de relatório, utilizando os dados do Censo Funcional dos Correios, sugerir ações para o combate à eventual discrepância, implementando e disseminando a cultura de equidade de raça aos gestores de tomada de decisão.

³⁰ Pesquisa de empregados dos Correios – disponível em documento escrito em português do Brasil (correios.com.br)

PÚBLICO-ALVO

Essa intervenção é destinada a todos os empregados dos Correios, detentores ou não de funções, cuja autodeclaração de raça/cor seja “Pessoa Negra (parda ou preta)”, pertencentes ao quadro efetivo de empregados dos Correios, lotados na Superintendência Estadual do Rio Grande do Norte (SE/RN), unidade operacional composta por aproximadamente 1.300 pessoas, presente em todos os municípios do Rio Grande do Norte, cujo volume de funções, incluindo gerenciais, técnicas e operacionais, é aproximadamente de 250.³¹

METODOLOGIA

Será realizada pesquisa qualitativa dos dados do último Censo Funcional realizado pelos Correios para identificação das pessoas que se declaram negras (pretas e pardas), sua qualificação e posição nos quadros dos Correios.

Traçaremos o perfil das pessoas designadas para as funções gerenciais, no âmbito da Superintendência Estadual do Rio Grande do Norte, através das

³¹ Pesquisa de empregados dos Correios – disponível em documento escrito em português do Brasil (correios.com.br)

portarias emitidas, com vigência inicial no primeiro dia do mês de realização da pesquisa.

Cruzaremos os dados das duas pesquisas e analisaremos os resultados em consonância com o estabelecido pelo Decreto nº 11.443, de 21 de março de 2023.

Elaboraremos um plano local para qualificação da gestão para a inclusão e a diversidade.

As técnicas que serão utilizadas para a coleta de dados e para a análise dos mesmos serão: revisão bibliográfica; aplicação de pesquisas aos empregados e levantamento no banco de dados públicos dos Correios.

RESULTADOS ESPERADOS

- Conhecer qualitativamente o quadro de empregados dos Correios do Rio Grande do Norte, ao que se refere à gênero e raça.
- Conscientizar os empregados detentores de funções com poder de mando sobre a necessidade da inserção de pessoas negras nas funções de confiança nos Correios do Rio Grande do Norte.

- Implementar políticas públicas de ações afirmativas para inserção dos empregados declaradamente negros nos cargos de mando e chefia, com o intuito de promover inclusão e diversidade nos espaços de poder, atingindo o percentual mínimo de 30%, conforme Decreto nº 11.443, de 21 de março de 2023.

REFERÊNCIAS

CUNHA, Miguel Pina e; CUNHA, João Vieira da; LEAL, Isabel Pereira. **Gênero e Teoria Organizacional. Gênero e Psicologia**, Lisboa, 26 mar. 1999.

DODORICO, Luís Fernando; TEIXEIRA, Sidnei José; NASCIMENTO, Karina Silva. Breves considerações acerca da isonomia em concursos públicos. **Jus.com.br**, [S. l.], 04 2017. <https://jus.com.br/artigos/57029/breves-consideracoes-acerca-da-isonomia-em-concursos-publicos>.

FIGUEIREDO, Leonardo Vizeu. DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE ACESSO AOS CARGOS E EMPREGOS PÚBLICOS, A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 51, DE 2006, E O EXERCÍCIO DE INTEGRAÇÃO

NATAL/RN

CONSTITUCIONAL COM O ADVENTO DA LEI Nº 11.350, DE 2006. **Advocacia Geral da União**, [S. l.], 2007.

Programa **PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA**. Rompendo fronteiras no mundo do trabalho – Brasília: SPM – Secretaria Especial de Políticas Públicas para as Mulheres, 2016.

Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça - [Apresentação do PowerPoint \(www.gov.br\)](http://www.gov.br)

[DECRETO Nº 11.443, DE 21 DE MARÇO DE 2023 - DECRETO Nº 11.443, DE 21 DE MARÇO DE 2023 - DOU - Imprensa Nacional \(in.gov.br\)](#)

[DECRETO Nº 11.442, DE 21 DE MARÇO DE 2023 - DECRETO Nº 11.442, DE 21 DE MARÇO DE 2023 - DOU - Imprensa Nacional \(in.gov.br\)](#)

[Inclusão no mercado de trabalho é prioridade para a população negra, aponta estudo \(geledes.org.br\)](#)

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao/compilado.htm

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm

www.agu.gov.br/page/download/index/531734. 

O ORÇAMENTO PÚBLICO COMO PEÇA POLÍTICA E SEU IMPACTO NA REDUÇÃO DA DESIGUALDADE SOCIAL

SÃO LUÍS - MA



LYS AQUINO MAIA SOARES

RESUMO

Este projeto de intervenção tem enfoque na elaboração de ações transversais, para atuar na redução da desigualdade racial do estado do Maranhão, a partir da implementação da metodologia de públicos transversais nos programas e ações do governo para o próximo ciclo de planejamento e orçamento, contemplados no Plano Plurianual 2024-2027, e na Lei Orçamentária Anual, podendo assim analisar e quantificar as políticas públicas voltadas para a população negra maranhense. Além disso, o projeto propõe a criação de um Fundo Estadual de Igualdade Racial, esperando assim provocar uma reflexão crítica, mas também incentivar e facilitar o desenvolvimento dessas políticas no estado.

INTRODUÇÃO

O Plano Plurianual (PPA) é o principal instrumento de planejamento orçamentário de médio prazo do Estado, carrega em si as diretrizes e os objetivos estratégicos da administração pública para os próximos 4 anos. A Lei Orçamentária Anual (LOA) é um planejamento que indica quanto e onde gastar o dinheiro público estadual no período de um ano.

O planejamento governamental no estado do Maranhão teve grandes avanços nos últimos anos, a partir do seu reposicionamento estratégico materializado na elaboração e execução dos Planos Plurianuais dos ciclos de 2016-2019 e 2020-2023, que introduziram uma série de iniciativas inovadoras. No entanto, os desafios ainda permanecem e as lições aprendidas nesse período

foram fundamentais para focar nos avanços necessários.

Anteriormente os documentos de planejamento costumam apresentar apenas classificações contábeis, sem preocupação em demonstrar sua relação com as políticas públicas. Entendendo que ambos documentos evidenciam a forma que o governo prioriza os problemas sociais, e serve como garantia de transparência das ações do Estado. O projeto apresentado pretende sensibilizar a criação e execução das políticas do Estado, trazendo o recorte racial como prioritário, buscando a redução da desigualdade social maranhense, e incentivando a criação de um Fundo Estadual de Igualdade Racial no Maranhão.

PROBLEMA

Os instrumentos de planejamento e orçamento, PPA e LOA, tem como objetivo evidenciar os programas e metas do governo, destacando suas prioridades e garantindo transparência das ações do Estado, porém, apesar do Maranhão ter 82,1% da sua população autodeclarada preta e parda, a formulação das políticas públicas do Estado não têm enfoque

em públicos transversais e não refletem, na elaboração de seus programas e ações, a relevância de atuar na redução da desigualdade racial do Estado. A falta de priorização de políticas que promovem equidade racial nos planos de governo, corresponde a uma invisibilidade orçamentária. Além disso, não há direcionamento de recursos financeiros, como fundos orçamentários, que colaborem e incentivem a execução de políticas de equidade racial no Maranhão, escancarando o retrocesso existente em não refletir sobre o impacto do racismo estrutural no desenvolvimento econômico e social do estado.

JUSTIFICATIVA

O Estado do Maranhão, dentre as 27 unidades federativas, detém um dos menores percentuais de população branca, sendo o 5º maior contingente percentual do Brasil de pessoas autodeclaradas pretas e pardas, totalizando 82,1% da população maranhense. Ao mesmo passo que é o Estado com maior número de pessoas em extrema pobreza no país, sendo em sua maioria de cor/raça preta ou parda (IBGE, 2021).

Sabe-se que esta população possui severas desvantagens em relação à população branca, essencialmente no que tange às dimensões básicas para sobrevivência, como: acesso ao mercado de trabalho, distribuição de rendimento, condições de moradia e acesso à educação de qualidade, sendo todas direito básico de qualquer cidadão brasileiro.

Muito embora a situação da população negra inspire a formulação de políticas de redução das desigualdades, o debate sobre o gasto público e questões raciais ainda é incipiente no Maranhão. A decisão de como o orçamento e planejamento público são feitos, afeta a vida de toda a sociedade, sendo assim, como destaca o documento “Orçamentos sensíveis a gênero e raça - Um Guia Prático para Estados e Municípios”, o orçamento não é uma peça exclusivamente técnica, é também uma peça política.

Partindo da análise das inúmeras desigualdades estruturais na sociedade maranhense, evidencia-se a necessidade de trazer não só visibilidade, mas também contemplar e endereçar essas

problemáticas desde a formulação das políticas públicas, tornando-as prioridades no orçamento do Estado, fazendo-se presentes de forma transversal nos principais instrumentos de gestão e planejamento. O Plano Plurianual (PPA), Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e Lei de Orçamento Anual (LOA) e destacando sua relevância essencialmente na criação do Fundo Estadual de Promoção da Igualdade Racial, uma vez que a execução de qualquer política pública depende de recursos financeiros suficientes que assegurem seu planejamento, elaboração e execução.

ENTIDADE ORGANIZADORA

O projeto de atrelar públicos transversais aos documentos de planejamento e orçamento do Estado, será desenvolvido e implementado pela Secretaria Adjunta de Planejamento (SPLAN), setor pertencente à Secretaria de Estado de Planejamento e Orçamento do Maranhão (SEPLAN), responsável pelo desenho, execução e entrega do Plano Plurianual e Lei Orçamentária Anual.

Além disso, há outras secretarias cruciais para mobilização e execução da implementação do Fundo Estadual de Igualdade Racial, como a Secretaria de Estado dos Direitos Humanos e Participação Popular (SEDIHPOP), a Secretaria Extraordinária de Igualdade Racial (Seir), além dos Conselhos Estaduais essenciais para criação de fundos orçamentários. Somando forças, há secretarias que atuam diretamente na redução da desigualdade social do estado, como Secretaria de Educação (SEDUC), Instituto Estadual de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão (IEMA), Universidade Estadual do Maranhão (UEMA), Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão (UEMASUL), Secretaria Estadual de Desenvolvimento Social (SEDES), Secretaria Estadual de Saúde (SES) e Sociedade Civil.

Para doação de fundos é importante a sensibilização e cooperação de instituições privadas, como SEBRAE, Sistema FIEMA, VALE, Usina Termelétrica Suzano, que possuem responsabilidade social e ambiental no estado do Maranhão.

OBJETIVO

Elaborar instrumentos legais de planejamento e orçamento (PPA 2024/2027 e LOA) com enfoque em públicos transversais, permitindo enxergar como diversos órgãos setoriais e diferentes níveis de governo agem sobre um mesmo público, além de promover, com a criação do Fundo Estadual de Promoção da Igualdade Racial, a igualdade de oportunidades e a inclusão social da população negra maranhense.

PÚBLICO ALVO

Este projeto destina-se a todos os órgãos e entidades da Administração Pública do Estado do Maranhão.

METODOLOGIA

Sensibilização conjuntamente ao Secretário Adjunto de Planejamento e Orçamento do Estado, responsável pela gestão do setor responsável pela elaboração e, posteriormente, monitoramento do Plano Plurianual 2024/2027 e da LOA, com objetivo de evidenciar a relevância de repensar a estrutura das políticas públicas e seus impactos no racismo estrutural

dentro da sociedade maranhense, majoritariamente negra;

Elaborar Manual de Elaboração do PPA 2024/27, baseado na metodologia de públicos transversais, permitindo desta forma vislumbrar a atuação do Estado sobre um mesmo público ou tema, sendo um deles “Pessoas Negras”, instruindo os órgãos a construírem sua programação para o próximo ciclo governamental;

Execução de Oficinas de Desenho da Programação, instruindo os órgãos a pensarem criticamente e qualitativamente sobre seus programas e ações, com enfoque no recorte racial e sua relevância para o Estado, tornando obrigatório que os mesmos associem para além do público-alvo, o público transversal da sua política;

Produção de um anexo sobre públicos transversais, explicitando como o gasto público atuará nos próximos 4 anos no combate às desigualdades raciais do estado;

Reunião com o Secretário de Orçamento e Planejamento do estado para iniciar elaboração do projeto de criação do Fundo Estadual de Igualdade

Racial, conjuntamente com SEIR, SEDIHPOP e movimento negro;

Após projeto analisado e aprovado pelos respectivos Conselhos Estaduais, se tornarão aptos a captar recursos;

Convocar a sociedade civil e empresas para doação de recursos para o Fundo Estadual;

Elaborar políticas de incentivo orçamentário, aperfeiçoando o (re)desenho das políticas públicas, condicionando recursos adicionais às pastas de governo ao enfrentamento das desigualdades raciais. A Secretaria de Planejamento e Orçamento será responsável pela administração dos recursos, formalização de parcerias e acompanhamento dos programas beneficiados pelo Fundo.

RESULTADOS ESPERADOS

Como resultado, espera-se uma reflexão a nível de desenvolvimento de políticas públicas voltadas para a redução do racismo estrutural, entendendo o impacto deste problema no desenvolvimento socioeconômico do Estado. Além disso, a vinculação dos programas e ações à públicos transversais

no próximo PPA, permitirá uma avaliação de como as políticas do Estado vêm sendo elaboradas, e quais públicos serão mais beneficiados com sua execução, sendo também mais fácil de monitorar seus impactos sociais. Quanto a criação do fundo orçamentário voltado para equidade racial, deseja-se que além de incentivar os órgãos a terem um olhar atento ao recorte racial na realidade da população negra maranhense, também facilitará a execução, sem danos na aplicabilidade das políticas desenvolvidas, gerando assim a redução da evidente desigualdade social e racial no estado do Maranhão.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FUNDAÇÃO TIDE SETUBAL. Orçamentos Sensíveis a Gênero e Raça - Um Guia Prático para Estados e Municípios. Disponível em: [guia-orcamento-sensível-genero-e-raca.pdf](https://fundacaotidesetubal.org.br) (fundacaotidesetubal.org.br)

Maranhão é o Estado com o maior número de pessoas extremamente pobres do Brasil: de acordo com o IBGE, quase 1,5 milhão de maranhenses lutam diariamente para ter, pelo menos, o que comer. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/ma/maranhao/noticia/2022/12/03/maranhao-e-o-estado-com-o-maior-numero-de-pessoas-extremamente-pobres-do-brasil-aponta-ibge.ghtml>. Acesso em: 15 set. 2023.

PEREIRA, Clara Marinho. Orçamento público e questão racial: uma proposta de agenda. **Correio Braziliense**. Brasília, p. 1-1. jun. 2021. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/opiniao/2021/06/4930969-artigo-----orcamento-publico-e-questao-racial-uma-proposta-de-agenda.html>. Acesso em: 15 set. 2023. 🌐

**CAPACITAÇÃO DE
PROFISSIONAIS DA ÁREA DE
ATENDIMENTO DO SERVIÇO
DE SAÚDE PÚBLICA PARA O
AUTORRECONHECIMENTO
RACIAL**

SALVADOR - BA



MAGDA LORENA MACÊDO OLIVEIRA

INTRODUÇÃO

Este projeto de intervenção tem como ponto central os(as) usuários(as) do Hospital Universitário Professor Edgard Santos (HUPES), que é um hospital escola vinculado à Universidade Federal da Bahia (UFBA) e administrado pela Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH).

O HUPES, enquanto instituição educacional e assistencial atende usuários(as) do Sistema Único de Saúde (SUS), com oferta de atendimento ambulatorial, cirúrgico e tratamento clínico, além de ensino e pesquisa.

A garantia do atendimento nos serviços de saúde é um direito de todo cidadão e cidadã brasileiro(a), respeitando-se suas especificidades de gênero, raça/etnia, geração, orientação e práticas afetivas e sexuais.

O Projeto de Lei 7.103/2014 inclui o quesito cor ou raça nos prontuários, registros e cadastramentos individuais no Sistema de Informação em Saúde do Sistema Único de Saúde (SUS).

Em 2017, foi publicada a Portaria nº 344 de 1º de fevereiro, que tornou obrigatória a coleta e preenchimento do quesito raça/cor em todos os sistemas de informação utilizados pelo Sistema Único de Saúde (SUS).

O arcabouço legal citado anteriormente visa favorecer a coleta, o processamento e a análise de forma qualificada e permanente dos dados desagregados por raça/cor.

Para tanto, todos os instrumentos de coleta de dados adotados pelos serviços públicos de saúde, como prontuários, formulários e cadastros, devem trazer a informação sobre raça ou cor do usuário.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) padronizou a coleta do dado sobre raça/cor nos sistemas de informação em saúde em cinco categorias autodeclaradas: branca, preta, amarela, parda e indígena. Esta informação é coletada pelo profissional responsável pelo preenchimento a partir da autodeclaração do usuário.

Em 2011 o governo federal publicou a portaria Nº 2.836, que no seu artigo 2º estabelece o seguinte:

“I - instituir mecanismos de gestão para atingir maior equidade no SUS, com especial atenção às demandas e necessidades em saúde da população LGBT, incluídas as especificidades de raça, cor, etnia, territorial e outras congêneres;”

Dessa forma, a coleta de informações sobre orientação sexual e o direito a utilização do nome social também passam a ser obrigatórios nos serviços públicos de saúde.

PROBLEMA

O processo de discriminação, seja ele por pré-conceito ou ignorância retira dos grupos minorizados, sejam elas pretos, pardos, povos originários, quilombolas e

LGBTQIA+, direitos assegurados por lei.

O atendimento dos pacientes nas instituições de saúde começa nas recepções, onde geralmente são coletadas as informações para o cadastro com questionamento ao paciente ou familiar sobre a identificação de raça/cor e orientação sexual.

A capacitação desses profissionais para o atendimento humanizado ao(a) usuário(a) deve ser constante, assim como sobre a coleta de dados qualitativos que apoiam a construção de políticas públicas para os grupos citados.

Estudos apontam a dificuldade no processo da coleta dessas informações, tanto para quem pergunta como para quem responde, pois podem ocorrer reações adversas dos usuários ao serem arguidos sobre raça/cor e orientação sexual, como: desconfiança, constrangimento, dúvida sobre sua raça/cor, irritação, e por isso entende-se que é necessário preparar os profissionais para a coleta e elucidação sobre o porquê prestar essas informações.

A coleta ineficiente desses dados de identificação do paciente

impactam negativamente para a geração de políticas públicas de saúde para esses grupos historicamente excluídos.

JUSTIFICATIVA

A equidade racial é um princípio fundamental da justiça social. Todos os indivíduos, independentemente de sua raça ou origem étnica, têm o direito de receber um tratamento justo e igualitário no acesso aos serviços de saúde. A falta de equidade racial no sistema de saúde reflete e perpetua desigualdades mais amplas na sociedade.

Instituições do setor de saúde, incluindo hospitais, clínicas e órgãos governamentais, têm a responsabilidade de garantir que todos os indivíduos sejam tratados de forma justa e equitativa, independentemente de sua raça. Isso inclui eliminar barreiras estruturais e implementar políticas que promovam a equidade racial no acesso aos serviços de saúde.

Esses grupos que não têm acesso adequado aos cuidados de saúde primários, podem acabar procurando tratamento mais caro e intensivo em hospitais de

emergência. Isso não só aumenta os custos para o sistema de saúde, mas também pode sobrecarregar os serviços de emergência, tornando-os menos efetivos para todos.

Estudos mostram que existem doenças que são mais frequentes em população de determinadas raças:

- hipertensão, anemia falciforme, diabetes mellitus são mais frequentes na população negra,
- doenças de pele e talassemia são mais frequentes na população branca.

Dessa forma, é imprescindível a capacitação dos profissionais para que entendam a importância do autorreconhecimento racial, e realizem a coleta desses dados sem desconforto para ele(a), assim como para os(as) usuários(as), garantindo assim dados fidedignos para a geração de políticas públicas de saúde para os grupos excluídos.

ENTIDADE ORGANIZADORA

A presente intervenção ocorrerá no Hospital Universitário Professor Edgard Santos (HUPES), localizado na cidade de Salvador-BA, vinculado à Universidade Federal da Bahia (UFBA). O hospital tem o

objetivo de atender às demandas acadêmicas do curso de Medicina da UFBA.

O HUPES tem como missão: “Prestar assistência à saúde da população; formar profissionais voltados às práticas de ensino, pesquisa e assistência e produzir conhecimentos em benefício da coletividade”.

O Hospital é administrado pela Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH), empresa pública subordinada ao Ministério da Educação (MEC) do Brasil.

A Unidade de Regulação Assistencial (URA) será o alvo da intervenção dentro do HUPES, setor responsável pela regulação assistencial, atua na organização do acesso aos serviços ofertados por esse hospital, bem como para a promoção da continuidade do cuidado junto aos demais prestadores de serviço que compõe nossa rede. A URA atua nos HUPES no gerenciamento de leitos, consultas, apoio diagnóstico, cirurgias.

OBJETIVO GERAL

Capacitar os profissionais que trabalham no atendimento inicial do HUPES, sobre a importância e a

forma mais adequada para a coleta de dados relacionados a raça/cor e orientação sexual dos usuários das unidades;

Objetivos Específicos

- gerar dados fidedignos que apoiem a criação de políticas públicas na área de saúde para os usuários do SUS com recorte étnico/racial e de orientação sexual,
- promover campanhas informativas para usuários e profissionais do HUPES, sobre a importância do autorreconhecimento racial, valorização da pessoa negra e do combate ao racismo;
- estimular o debate permanente sobre racismo dentro do serviço público de saúde.

PÚBLICO-ALVO

Inicialmente a proposta de intervenção vai abranger 02 (dois) públicos-alvo. A pretensão é que possamos expandir futuramente para outras unidades hospitalares geridas pela EBSERH, por meio de treinamento on-line.

Os públicos são:

- trabalhadores que atuam no atendimento inicial dos usuários do HUPES que buscam os serviços para tratamento de saúde e acompanhantes,
- usuários do SUS que procuram tratamento em saúde no Hospital Universitário (Salvador- BA) e os seus acompanhantes.

METODOLOGIA

Promover um projeto de intervenção de autorreconhecimento racial em um hospital público envolve a criação de um ambiente inclusivo, onde os funcionários e pacientes possam se sentir valorizados independentemente de sua raça ou etnia, e orientação sexual.

Aplicação será dividida em fases, conforme descrevemos abaixo:

1ª fase:

- definição da equipe que participará da aplicação do projeto de intervenção.

2ª fase:

- levantamento sobre a quantidade de funcionários que trabalham no atendimento inicial, para definição do cronograma e quantidade de turmas.

3ª fase:

- levantamento bibliográfico de materiais oficiais publicados sobre o tema proposto, como folhetos, folders, manuais, campanhas de orientação e cursos em plataformas aprovadas pelo MEC para, se necessário, construir material de comunicação educativo institucional para o projeto de Intervenção.

4ª fase:

- estabelecer parcerias com organizações que detém conhecimento sobre o tema, com vistas a buscar voluntários para ministrarem os treinamentos e participação na construção dos materiais educativos e/ou disponibilização de materiais existentes.

5ª fase:

- realizar treinamentos periódicos para os funcionários do hospital, que trabalham no atendimento inicial aos usuários, de modo presencial e nas plataformas on-line.

6ª fase:

- distribuição do material educativo para os públicos-alvo durante os treinamentos,
- afixar cartazes nas recepções e salas de acolhimento onde os usuários aguardam para serem atendidos;
- distribuição aos usuários durante campanhas informativas.

7ª fase:

- criação de curso on-line, liberado em caráter permanente e disponível em plataforma on-line, para todos os usuários da rede EBSEH.

8ª fase:

- avaliar periodicamente o progresso na promoção do autorreconhecimento racial no hospital, através dos dados coletados nos sistemas de informação e pesquisa aplicada aos funcionários.

RESULTADOS ESPERADOS

A falta de equidade racial no acesso aos serviços de saúde pode levar a disparidades na saúde e bem-estar das populações. As minorias raciais muitas vezes enfrentam maiores incidências de doenças crônicas, taxas de mortalidade mais elevadas e menor expectativa de vida. Ao enfrentar essas disparidades, podemos melhorar a saúde e o bem-estar geral de toda a população.

A equidade racial no acesso aos serviços de saúde pode trazer também benefícios econômicos. Estudos têm mostrado que a falta de equidade racial pode resultar em perda de produtividade devido ao adoecimento e morte prematura, além de aumentar os custos da saúde pública. Ao abordar as disparidades raciais na saúde, podemos melhorar o bem-estar econômico de toda a sociedade.

Esperado que com a aplicação do presente projeto de intervenção, seja possível alcançar os seguintes resultados:

1. **Sensibilização:** a capacitação deve ajudar os funcionários a desenvolverem uma consciência mais profunda sobre questões raciais, e reconhecerem os preconceitos e estereótipos que podem existir em seu ambiente de trabalho, e com isso promover um atendimento humanizado e inclusivo.
2. **Empatia:** ao entenderem melhor as experiências e desafios enfrentados por pessoas de diferentes raças, é prospectado para o desenvolvimento empático dos funcionários do hospital, possibilitando um atendimento acolhedor e inclusivo.
3. **Melhoria do atendimento:** capacitar a equipe de atendimento, com ferramentas e estratégias para melhorar a comunicação intercultural, adaptando-se às necessidades específicas de pacientes de diferentes raças, promovendo uma linguagem inclusiva, reconhecimento de estigmas e removendo barreiras de acesso aos serviços de saúde.
4. **Redução das disparidades de saúde:** capacitar os funcionários para o autorreconhecimento racial, focando no combate à desinformação, racismo e preconceito contra orientação sexual, contribuindo para o enfrentamento do racismo estrutural e a discriminação racial e a construção de indicadores fidedignos para promoção de estratégias de combate às desigualdades para esses recortes populacionais;
5. **Capacitação dos funcionários:** capacitar os funcionários no atendimento de triagem, na orientação aos(as) usuários(as) quanto à autodeclaração étnico-racial.

BIBLIOGRAFIAS

São Paulo. **Quesito raça, cor e etnia. Guia de Orientações.** Prefeitura de Jacarei. 2022 Disponível em: <https://www.jacarei.sp.gov.br/wp-content/uploads/2022/09/cartilha.pdf>

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**, 2ª Edição. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101972_informativo.pdf

Brasil. **Portaria N° 2.836, de 1° de dezembro de 2011.** Institui a Política Nacional de Saúde Integral (LGB). Brasília-DF, 2011. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2011/prt2836_01_12_2011.html

Brasil. Ministério da Saúde. **Manual de doenças mais importantes, por razões étnicas, na população brasileira afro-descendente** – Brasília, 2001. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_etnicas.pdf

Brasil. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010.** Cria o Estatuto da Igualdade Racial. Brasília , DF. 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm

Brasil. Ministério da Saúde. **Portaria nº 992, de 13 de Maio de 2009.** Institui a Política Nacional de Saúde Integral da População Negra. Brasília-DF. 2009 https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2009/prt0992_13_05_2009.html

Marconi, Marina; Lakatos, Eva. **Fundamentos da Metodologia Científica.** 5ª. ed. São Paulo: Atlas, 2003. 272-305 p. ☉

**PROMOVENDO A
INCLUSÃO E EQUIDADE NA
SECULT-PE: CRIAÇÃO OU
ESTRUTURAÇÃO DO COMITÊ
DE POLÍTICAS AFIRMATIVAS
E DE EQUIDADE (CPAE)**

RECIFE - PE



**MANOELLY SOLEDADE VERA CRUZ DA SILVA &
YASMIM DYNDARA DAS NEVES CRISPINIANO**

INTRODUÇÃO

O Racismo estrutural insere a população negra em inúmeras situações de desigualdade social, atravessando esse público de forma agressiva, desrespeitosa e adoecendo a nossa sociedade. A falta de oportunidades, de acessos, de independência financeira, de liberdade de expressão, do poder de tomada de decisões, são alguns dos pontos que ainda nos fragilizam enquanto grupo social.

Sabemos que a resistência do povo preto vem de outrora. Este grupo é caracterizado por sua ancestralidade, força, cultura, potencialidade e com isso, consegue traçar e alcançar estratégias de sobrevivência ao longo de todos esses anos. Tendo em vista todas as desigualdades existentes, como: o preconceito, a segregação social e

entre outros fatores. Entendemos que contemporaneamente existe uma necessidade urgente em priorizar esse público com oportunidades, segurança, acolhimento e os direcionamentos necessários para que possam construir uma vida digna e saudável.

Percebe-se uma necessidade de políticas públicas de igualdade e inclusão para que todos possam ter oportunidade e desfrutar dos mesmos direitos igualmente. São vários os desafios envolvidos no processo de implementação das políticas afirmativas dentro do setor público. A partir da perspectiva da Sankofa que significa algo parecido com “volte e pegue” ou “voltar para buscá-la”, nos ensinando o valor de aprender com o passado para a construção do presente e do futuro. Assim,

podemos por meio de ações que fortaleçam nosso povo, voltar e buscar o direito, a dignidade e o pertencimento, negados por tantos anos de escravidão. Utilizando-se da tecnologia ancestral para criar estratégias que nos oportunizem acesso à políticas públicas de qualidade e eficácia.

PROBLEMA

A carência de profissionais técnicos que representam as minorias no quadro de funcionários da Secretaria Estadual de Cultura- PE (SECULT-PE), compromete significativamente a formulação de processos decisórios relacionados à criação de editais, bem como a concepção e execução de políticas públicas que impactam de maneira direta os agentes culturais do Estado de Pernambuco, na manutenção e preservação do patrimônio histórico e artístico.

JUSTIFICATIVA

Este contexto tem um impacto negativo no processo de reflexão sobre questões de racismo estrutural e institucional, bem como questões de gênero e diversas formas de violências enfrentadas pelas minorias. Além disso, é

fundamental estar alinhado com o Governo Federal no que diz respeito à consolidação das políticas afirmativas, tomando como base o *Decreto 11.443/2023*. Este decreto incentiva a presença de pessoas negras em posições de tomada de decisão e liderança, regulamentando o seu papel na formulação e implementação de políticas públicas que abrangem todos os segmentos da sociedade.

Outras referências legais, como a *Lei Nº 12.288, de 20 de julho de 2010*, estabelece o Estatuto da Igualdade Racial, cujo objetivo é garantir a efetiva igualdade de oportunidades para a população negra, defendendo os direitos étnicos individuais, coletivos e difusos, bem como combatendo a discriminação e outras formas de intolerância.

O *Decreto Nº 11.442, de 21 de março de 2023*, cria um Grupo de Trabalho Interministerial encarregado de elaborar o Programa Nacional de Ações Afirmativas, com foco na promoção da equidade de oportunidades para a população negra, indígena, com deficiência e mulheres. Este grupo tem a responsabilidade de

conduzir estudos sobre políticas de ações afirmativas em diversas áreas governamentais, tais como educação, ciência e tecnologia, saúde, trabalho, emprego e renda, cultura, comunicações, migração e refúgio, e acesso à justiça, considerando a interseccionalidade de raça, etnia, gênero e deficiências. Além disso, propõe diretrizes e procedimentos administrativos para garantir a gestão adequada e implementação das ações afirmativas.

No âmbito estadual, a *Lei Nº 18.202, de 12 de junho de 2023*, estabelece o Estatuto da Igualdade Racial do Estado de Pernambuco, com o mesmo objetivo de garantir a igualdade de oportunidades para a população negra, a defesa dos direitos individuais, coletivos e difusos, e o combate à discriminação e outras formas de intolerância racial.

ENTIDADE ORGANIZADORA

A Secretaria de Cultura de Pernambuco (SECULT-PE) tem por finalidade e competência promover e executar a política cultural do Estado; promover ações para mobilizar o apoio técnico necessário à produção cultural;

fomentar e promover a arte brasileira fundamentada nas raízes da nossa cultura; e executar a política de preservação e conservação da memória do patrimônio histórico, arqueológico, paisagístico, artístico, documental e cultural do Estado. Desde a sua criação, em 2011, a SECULT-PE tem empenhado esforços para garantir o acesso de toda a população ao vasto repertório cultural pernambucano e nacional, sempre considerando a diversidade da nossa gente, seja ela estética, territorial ou social. Atuando junto à Fundação do Patrimônio Histórico e Artístico de Pernambuco (FUNDARPE), a SECULT-PE trabalha com o objetivo de ampliar e consolidar a política cultural do estado com ações de fomento, difusão, formação, regionalização, reconhecimento, valorização e diversidade cultural, tendo ainda como horizonte o patrimônio e a memória.

OBJETIVOS

Objetivo Geral:

Ampliar em, no mínimo, 10% a implementação das iniciativas propostas, com ênfase aos grupos minoritários.

Objetivos Específicos:

1. Ampliar a contratação de profissionais pertencentes aos grupos minoritários.
2. Desenvolver uma metodologia de trabalho destinada a reduzir os impactos do racismo estrutural no ambiente corporativo.
3. Iniciar o processo de criação de uma cartilha informativa sobre conscientização racial.
4. Promover palestras e rodas de diálogo abordando temas sensíveis na SECULT-PE.
5. Lançar iniciativas que promovam o acesso à cultura para os grupos minoritários.
6. Alinhar ações com as diretrizes estabelecidas pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU para 2030.
7. Estabelecer e fortalecer o Comitê de Políticas Afirmativas e Equidade (CPAE)

PÚBLICO ALVO

Público direto: Colaboradores da Secretaria de Cultura do Estado de Pernambuco, pois, são eles que desempenham um papel fundamental na implementação das

políticas culturais e no funcionamento geral da Secretaria.

Público indireto: Agentes de cultura do Estado de Pernambuco, que engloba artistas, produtores culturais, gestores de projetos e eventos, instituições culturais e todos aqueles que estão envolvidos de alguma forma com a produção, promoção e divulgação da Cultura no Estado.

METODOLOGIA

Com o objetivo de atender de forma mais eficaz às demandas das comunidades minoritárias por meio de políticas públicas, propomos a criação do CPAE - Comitê de Políticas Afirmativas e Equidade, visando abordar a questão da falta de equidade racial no setor público.

A estruturação do CPAE será composta por servidores(as), ocupantes de cargos de comissão e terceirizados(as). O comitê será formado por um representante de cada gerência, com a principal responsabilidade de propor, monitorar e fiscalizar a implementação das políticas afirmativas promovidas pela SECULT-PE em benefício dos grupos minoritários.

Para estabelecer essa estrutura, faremos um levantamento detalhado do quadro de funcionários da SECULT-PE em colaboração com o setor de recursos humanos, com o objetivo de identificar o número de funcionários pertencentes aos grupos minoritários. Além disso, conduziremos uma pesquisa quantitativa utilizando o Google Forms junto aos funcionários. Em seguida, os dados coletados serão analisados e processados em parceria com a equipe do Observatório de Indicadores Culturais - OBIC. Essa análise nos permitirá compreender a diversidade dos funcionários que compõem o quadro de colaboradores da SECULT-PE e, a partir disso, dialogar com a gestão e sugerir potenciais integrantes para o CPAE.

Adicionalmente, iremos iniciar um diálogo com os gestores e colaboradores da Secretaria para conscientizá-los sobre a importância de aumentar a representatividade de profissionais pertencentes a grupos minoritários na equipe técnica da SECULT. Destacaremos a necessidade desses profissionais

no planejamento das políticas públicas.

Para complementar nossos esforços, realizaremos um mapeamento das ações já executadas pela SECULT-PE direcionadas aos grupos minoritários. Também analisaremos os beneficiários aprovados na Lei Aldir Blanc 2020-2021, com o objetivo de quantificar a presença de agentes pertencentes a esses grupos. Esses dados nos fornecerão uma base sólida para a criação do CPAE, que planejará e implementará ações destinadas a priorizar e atender de forma mais eficaz às necessidades das comunidades minoritárias.

RESULTADO ESPERADOS

Após a constituição do CPAE, procederemos com a formalização do comitê perante o corpo gestor da Secretaria. Esse processo abrangerá a definição de suas atribuições e composição, culminando na publicação de uma portaria no Diário Oficial do Estado (DOE) para torná-lo de conhecimento público.

Com a formalização do CPAE e a subsequente implementação de suas atividades, nossa intenção é mitigar as desigualdades que

ANEXOS

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Dados de identificação

Título do Projeto: **Promovendo a inclusão e equidade na SECULT-PE: Criação ou estruturação do comitê de políticas afirmativas e de equidade (CPAE).**

Pesquisadoras responsáveis: **Yasmim Dyndara das Neves Crispiniano e Manoelly Soledade Vera Cruz da Silva.** Instituição a que pertence as pesquisadoras responsáveis: **Programa UBUNTU 2.0**

Telefones para contato: () - ()

Nome do voluntário (a):

O Sr. (ª) está sendo convidado(a) a participar do projeto de pesquisa "" (nome do projeto), de responsabilidade do pesquisador _ (nome). E, RG nº declaro ter sido informado e concordo em participar, como voluntário, do projeto de pesquisa acima descrito.

Recife, de de 2023.

Nome e assinatura do participante

ROTEIRO DA ENTREVISTA

1. Como você define equidade e diversidade racial?
2. Qual é a sua compreensão do conceito de racismo estrutural?
3. Na sua perspectiva, como você descreveria o racismo?
4. Com base nas suas respostas anteriores, você poderia explicar por que vê o racismo como ?
5. Como você acredita que a Secretaria de Cultura (Secult) pode promover a diversidade e a equidade racial em suas ações e iniciativas?

Formulário para aplicação da pesquisa quantitativa

Seção 1 de 2

Questionário Programa Ubuntu



O **Programa Ubuntu** é um programa nacional realizado pela Vetor Brasil tem como finalidade: ampliar, potencializar e desenvolver lideranças negras e indígenas em posições de poder e influência nos governos do país e aumentar a representatividade e diversidade no setor público brasileiro.

Nós (Manoelly Vera Cruz (GPC) e Yasmim Neves (GAF)) somos umas dxs 100 **UBUNTER 2.0** de 2023. E para a conclusão deste programa precisamos construir um projeto intervenção e gostaríamos de contar com sua colaboração. Prometemos que não irá demorar muito, pois sabemos que as demandas do dia a dia são muitas.

Você topa nos ajudar?

Se sim, é só responder este formulário.

Informamos que esses dados serão tratados e servirão como base para nosso projeto. Os dados não serão compartilhados.

Agradecemos!
Xeru!

Seção sem título

Vamos as perguntas?!

Qual o gênero que você se identifica?

- Mulher CIS
- Homem CIS
- Mulher Trans
- Homem Trans
- Travestis
- Gênero fluido

- Não-binário
- Agênero
- Queer
- Questionando
- Intersexo
- Andrôgene
- Outra Variabilidade

Qual sua orientação sexual?

- Heterossexual
- Homossexual
- Bissexual
- Pansexual
- Assexual
- Demissexual
- Outros

Qual sua faixa etária? *

- 18 - 24 anos
- 25 - 31 anos
- 32 - 38 anos
- 39 - 44 anos
- 45 - 51 anos

- 45 - 51 anos
- 52 - 59 anos
- acima de 60 anos

Como você se autodeclara?

- Preto/Negro
- Pardo
- Indígena
- Branco
- Amarelo

Qual seu cargo?

- Gestão (Secretário, Secretário Executivo, Gerente Geral)
- Gerência (Gerentes)
- Coordenação
- Assessor
- Assistente técnico
- Apoio Administrativo

Qual sua faixa salarial?

- 01 salário mínimo
- De 1 até 03 salários mínimos
- De 03 até 05 salários mínimos

De 03 até 05 salários mínimos

Mais de 05 salários

Você é PcD?

Sim

Não

Você se declara pertencente há um grupo minoria?

Historicamente, os grupos minoritários são aqueles que, por algum motivo, geralmente ligado ao preconceito de cor, classe social ou gênero, ficaram excluídos da sociedade, marginalizados, e não tiveram a plenitude de seus direitos básicos garantidos

Sim

Não

Outro: _____

Caso, você tenha respondido sim na questão anterior, pedimos que nos informe.
Há qual grupo você pertence?

Sua resposta _____

Você tem conhecimento se a SECULT-PE já realizou alguma ação que priorize as políticas afirmativas?

Sua resposta _____

DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL: PROMOÇÃO DE LIDERANÇAS NEGRAS NOS POSTOS GERENCIAIS E DE TOMADA DE DECISÃO

FORTALEZA - CE



MANUEL JOSÉ FERREIRA
COUTO JUNIOR

RESUMO

Este projeto de intervenção versa sobre a realização de um censo racial em uma sociedade de economia mista federal, com prévia comunicação e sensibilização dos empregados acerca da importância da proposta, demonstrando-se os impactos que serão gerados na promoção da diversidade e equidade na empresa.

INTRODUÇÃO

As desigualdades sociais e raciais na população brasileira estão constantemente expostas nos estudos e censos demográficos realizados por instituições públicas e privadas, demonstrando que a superação do racismo estrutural ainda é um desafio da sociedade e, especialmente, da população que se autodeclara negra.

Levando-se esse contexto para o ambiente corporativo, as desigualdades raciais continuam presentes, fato também observado no serviço público. Ainda que a lei de cotas no serviço público tenha possibilitado um maior ingresso da população negra, há forte resistência na ascensão profissional, haja vista que os cargos de gestão são, majoritariamente, exercidos pelos brancos.

Nesse sentido, propõe-se a realização de um censo racial em uma sociedade de economia mista federal, a fim de identificar quais as lacunas atualmente existentes na ocupação dos postos de gestão e tomada de decisão, com objetivo de traçar estratégias e planos de promoção da equidade racial.

PROBLEMA

Os estudos e levantamentos de dados realizados por instituições públicas e privadas evidenciam que, apesar de representar a maior parcela da população brasileira, as pessoas que se autodeclararam negras têm uma menor representação em funções gerenciais nas empresas, dado ainda menor quando se observa o cenário dos servidores públicos.

Nessa senda, é relevante identificar qual o perfil étnico-racial dos empregados de uma sociedade de econômica mista vinculada ao Governo Federal e quais ações necessitam ser realizadas com objetivo de promover a equidade racial nesses postos de trabalho, notadamente quanto à ascensão dos empregados negros às funções gerenciais e de tomada de decisão.

JUSTIFICATIVA

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD Contínua 2022, que tem o objetivo de produzir informações contínuas sobre a população residente no Brasil e é realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia

e Estatística (IBGE), revelou que 42,8% dos brasileiros se declararam como brancos, 45,3% como pardos e 10,6% como pretos. Em análise regional, observa-se que, na região Nordeste, a presença da população que se declara negra é ainda maior, 60,5% de pardos e 13,4% de pretos.

No que tange ao mercado de trabalho, a população negra também representou a maior parcela do conjunto de pessoas que estavam ocupadas no Brasil no ano de 2021, chegando ao percentual de 53,8%, conforme apontou o informativo “Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil”, do IBGE. Entretanto, esse mesmo estudo revelou que, ainda que represente a maior parcela da população ocupada, as pessoas negras respondiam por apenas 29,5% dos cargos gerenciais no ano de 2021.

No serviço público federal, os dados sobre a participação da população negra em cargos gerenciais são ainda menores, conforme se depreende do levantamento realizado pelo Instituto Republica.org:

[...] as pessoas negras representam menos de 15% do total de cargos de tomada de decisão

FORTALEZA-CE

do executivo federal. Outro fato que merece destaque é o abismo salarial entre homens brancos e mulheres negras em cargos de gestão no serviço público. Uma mulher negra ganha um salário 33% menor que um homem branco, ocupando a mesma função. (Instituto República.org, 2023)

Cabe destacar que esses levantamentos podem subsidiar a análise da efetividade das medidas, programas e políticas de ação afirmativa que devem ser promovidas nas esferas pública e privada, em alinhamento com o disposto no Estatuto da Igualdade Racial.

Alinhado a esse aspecto, em 20/04/2023, o Governo Federal publicou a Lei n.º 14.533/2023, que determinou procedimentos e critérios de coleta de informações pela Administração Pública e empregadores privados, relativas à distribuição dos segmentos étnicos e raciais no mercado de trabalho, a fim de obter dados e informações para que seja possível promover a igualdade racial no Brasil, permitindo que as políticas públicas e práticas de emprego sejam mais eficazes na promoção da diversidade e da igualdade racial.

Nesse sentido, um censo étnico-racial realizado por iniciativa da própria empresa possibilitará a coleta de dados mais precisos, a análise e interpretação de sua força de trabalho de maneira particular e significativa, levando-se em consideração, por exemplo, as características dos municípios onde estão lotados os postos de trabalho, visto que, conforme já exposto, a distribuição racial da população brasileira apresenta variação entre as regiões do país, a exemplo da região nordeste quando comparada com os dados nacionais consolidados.

ENTIDADE ORGANIZADORA

A intervenção proposta deverá ser executada pela área responsável pela Gestão de Pessoas, em articulação com o Grupo de Promoção da Diversidade e Equidade.

OBJETIVO

Objetivo Geral:

Fomentar a promoção da equidade racial e valorização da diversidade na empresa, a fim de alçar a representatividade negra nas funções gerenciais e de tomadas de decisão.

FORTALEZA-CE

Objetivos Específicos:

- capacitar e sensibilizar o corpo funcional sobre a temática racial;
- promover um censo étnico-racial com os empregados, a fim de coletar dados que possam identificar a composição étnico-racial da força de trabalho;
- definir ações concretas que a empresa possa adotar para promover a diversidade étnico-racial nas funções de tomada de decisão.

PÚBLICO-ALVO

O público-alvo primário são os empregados da empresa, bem como os gestores e líderes que podem desempenhar um papel relevante na promoção da diversidade e inclusão.

METODOLOGIA

A fim de atingir o objetivo, propõe-se as seguintes etapas:

1. Realizar articulação com o Grupo de Diversidade e Equidade com objetivo de divulgar os objetos do projeto de intervenção, a fim de evitar concorrência com ações que, porventura, estão em curso em planejamento no referido grupo.
2. Submeter à apreciação das áreas intervenientes da empresa que atuam nas áreas de gestão de pessoas, capacitação e comunicação, a fim de expor e articular as etapas que necessitarão de intervenção das referidas unidades.
3. Elaborar peças de comunicação e de capacitação com objetivo de levar letramento racial inicial ao público-alvo, e sensibilizá-los sobre a importância de revelar sua identidade étnico-racial para a identificação de lacunas e proposição de melhorias.
4. Contratar ou articular apoio externo à empresa, visando envolver especialistas em diversidade e inclusão, sociologia ou pesquisa social para ajudar na concepção e implementação do censo.
5. Articular com a área de privacidade de dados, para definir estratégias e garantir a coleta de dados de forma anônima, com

FORTALEZA-CE

a confidencialidade dos respondentes rigorosamente protegida.

6. Elaborar formulários de autoidentificação que permitam aos empregados indicarem sua etnia e raça de acordo com categorias.
7. Disponibilizar o formulário de autoidentificação para preenchimento pelos empregados, especificando qual o período previsto para coleta dos dados.
8. Realizar as análises após a coleta de dados, para identificar disparidades e desigualdades étnico-raciais na organização.
9. Desenvolver um plano de ação que inclua metas e estratégias para promover a diversidade e a igualdade na empresa, comunicando, de forma transparente, tempestiva e constante a evolução das ações.

RESULTADOS ESPERADOS

A realização de um censo étnico-racial em uma empresa pode gerar vários resultados esperados e desejados, que contribuem para a

promoção da igualdade, diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, atendendo, inclusive, à legislação atual acerca da coleta de dados da administração pública federal.

Ademais, sabendo-se a situação atual do quadro de empregados, há maior probabilidade de sucesso em ações afirmativas concretas, resultando na ampliação da participação da população negra nos cargos de liderança.

Nesse sentido, possibilitará, ainda, a criação de equipes diversas, inclusivas, com um clima e culturas organizacionais, visto que os empregados poderão sentir-se mais valorizados, respeitados e integrados.

Salienta-se, também, que a empresa pode se beneficiar de uma melhor reputação e imagem corporativa, ao mostrar transparência e responsabilidade na promoção da igualdade étnico-racial.

BIBLIOGRAFIA

IBGE. (2023). **Cor ou raça. Educa IBGE**. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html>. Acesso em: 21/08/2023.

IBGE. (2022). **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101972+> Acesso em: 21/08/2023.

CAMPAGNAC, Vanessa et al. **Onde estão os negros no serviço público?** 20 nov. 2022. Disponível em: <https://republica.org/emdados/conteudo/especial-onde-estao-os-negros-no-servico-publico/>. Acesso em 21/08/2023.

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. Diário Oficial da União. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 20/08/2023.

Brasil. **Lei nº 14.553, de 23 de agosto de 2023**. Dispõe sobre a igualdade racial e dá outras providências. Diário Oficial da União. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14553.htm. Acesso em: 20/08/2023. 📍

A EFETIVAÇÃO E O FORTALECIMENTO DO LETRAMENTO RACIAL EM POLÍTICAS PÚBLICAS QUE ATUAM COM A POPULAÇÃO NEGRA

BELO HORIZONTE - MG



**MARESSA DE CÁSSIA
GONÇALVES AGUIAR**

INTRODUÇÃO

Ainda na atualidade a população brasileira é marcada pelos reflexos do período de escravidão vivenciado nos séculos XVI e seguintes, quando povos de diferentes etnias foram sequestrados de seu continente africano, e submetidos a condições sub-humanas de sobrevivência. Os direitos cerceados à população negra, bem como as diversas violações sofridas com relação a sua humanidade, fizeram com que os seus descendentes desconhecessem a sua verdadeira história. Nesse sentido, promover a emancipação dos Afrodescendentes que vivem no Brasil, fortalecendo a sua identidade, se faz necessário para que vivam mais seguros, a fim de romper com as faces do racismo estrutural em suas diversas malignidades.

Entretanto, não basta apenas fortalecer a população negra se as próprias políticas públicas não forem investidas de informações e formações sobre o conceito de raça e etnia, haja vista que segundo os dados de distribuição da população brasileira fornecidos pelo IBGE (2021), 56,1% são representados por pessoas pretas e pardas. Sendo essa a população majoritária que usufrui dos serviços ofertados pelos Estados, seja com relação à Segurança, Educação, Saúde e Assistência, se torna indispensável o investimento em recursos que permitam a leitura qualificada e quantificada do perfil das pessoas atendidas e de suas demandas sociais. A autora Djamilia Ribeira contempla em seu Livro “O que é Lugar de fala” sobre a importância do olhar étnico-racial na construção de políticas públicas,

e como a sua falta implica em vários agravantes. Uma política que desconhece o seu público não apresenta legitimidade na sua estrutura e execução, pois não evolui nas necessidades que lhe são apresentadas.

Dessa forma, este projeto pretende fortalecer e efetivar o letramento racial de usuários de políticas públicas, bem como reparar os agentes responsáveis pela sua execução, com foco no atendimento à população negra, compreendendo a sua diversidade. No entanto, como entidade participante, escolheu-se o Programa Mediação de Conflitos (PMC) por ser uma política pública de segurança, de âmbito estadual e presente em mais de 200 comunidades do Estado de Minas Gerais, promovendo ações de acesso a direitos, enfrentamento às violências e resolução pacífica de conflitos, cujo público que mais acessa em sua maioria são pessoas negras, moradores e moradoras de territórios com alto índice de violência e criminalidade.

PROBLEMA

A falta de letramento racial de usuários e profissionais da política pública composta pelo Programa

Mediação de Conflitos, localizado na Subsecretaria de Prevenção Social à Criminalidade da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, traz grandes impactos para a efetividade dos serviços oferecidos, haja vista a necessidade de promover ações pontuais que versem sobre a população negra, tendo em vista ser este o público majoritário do Programa. Nesse sentido, é essencial a promoção de ferramentas que contribuam para o fortalecimento do letramento racial, resultando no combate não só das violências, mas da estrutura na qual elas se afirmam, a partir dos impactos do racismo estrutural.

JUSTIFICATIVA

Devido aos impactos das diversas formas de racismo que acomete a população negra, cultivados pela sociedade desde o período de escravidão, existe a necessidade do Estado promover cada vez mais políticas públicas afirmativas e reparativas, de acesso a direitos e garantias fundamentais. Decerto, vale citar o escritor e intelectual Abdias Nascimento em sua obra "O Genocídio do Negro Brasileiro: Processo de

um Racismo Mascarado” quando explora a estrutura racista enraizada na história do Brasil e como isso impacta as vulnerabilidades sociais da população negra.

Sendo assim, para que as políticas públicas como o Programa Mediação de Conflitos sejam criadas e mantidas de forma eficiente é necessário que haja uma leitura qualificada e quantificada com recorte de raça e etnia do público usuário, além do investimento em recursos informativos e formativos para os responsáveis pela sua execução. Uma política pública que fomenta em sua atuação a importância do letramento racial e envolve todos os atores a compreensão do perfil identitário, do conhecimento e legitimidade da verdadeira história do país, a compreensão dos seus direitos, e aos desafios que marcam a população negra, está se comprometendo com o resultado de uma política eficiente.

ENTIDADE ORGANIZADORA

O Programa Mediação de Conflitos está localizado na Subsecretaria de Prevenção à Criminalidade na Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais.

Tendo como basilares a Mediação Comunitária, Segurança Cidadã e o Enfrentamento às Violências, visa como objetivo promover a resolução pacífica de conflitos e a efetividade das garantias e direitos dos moradores e moradoras de mais de 200 comunidades com alto índice de violência e criminalidade localizadas em 35 territórios no Estado de Minas Gerais.

Além do Programa Mediação de Conflitos, a Subsecretaria de Prevenção Social à Criminalidade atua na execução de outros seis programas que promovem o enfrentamento às violências e o acesso a direitos de públicos em situação de vulnerabilidade social e criminal, contribuindo significativamente para a prevenção das violências letais e para o aumento da sensação de segurança em territórios de dinâmicas criminais aquecidas.

OBJETIVO

O objetivo do Projeto é contribuir para o fortalecimento do letramento e da equidade racial, através do investimento em recursos informativos que contemplarão o público usuário da política pública envolvida, bem como a formação técnica dos responsáveis pela sua execução.

PÚBLICO-ALVO

Moradores e pessoas atendidas pela política pública composta pelo Programa Mediação de Conflitos, que atua em 13 municípios do Estado de Minas Gerais, e equipes técnicas compostas por analistas sociais, gestores sociais, estagiários e técnicos administrativos do Programa Mediação de Conflitos.

METODOLOGIA

A metodologia do Projeto de fortalecimento do Letramento Racial será composta por três etapas:

Na primeira etapa:

- será realizado pelo menos um encontro de formação com o tema “O Fortalecimento do Letramento Racial nas Políticas Públicas que atuam com a População Negra”. Serão contemplados para este momento, os profissionais do Programa Mediação de Conflitos, que atuam nos 13 municípios cujos territórios são marcados por alto índice de violência e criminalidade. O encontro será híbrido e ministrado pela Gerente do Programa Mediação de Conflitos: Maressa de Cássia Gonçalves Aguiar,

que utilizará ferramentas de mídia, dinâmicas entre grupos e contará com a participação de convidados especiais para contemplar a temática.

Na segunda etapa:

- (após a formação dos profissionais) serão contemplados os moradores dos territórios atendidos pelo Programa Mediação de Conflitos. Os profissionais que atuam nas Unidades de Prevenção Social a Criminalidades (UPC's) levarão para os espaços de atendimento, ferramentas que promoverão o fortalecimento do letramento racial, a serem investidas no momento de acolhimento da pessoa atendida, antes do preenchimento da ficha de cadastro do usuário (ANEXO I). É importante que haja esse cuidado, pois durante o cadastro é feito as perguntas do questionário socioeconômico, oportunidade em que o usuário responde qual a raça ou cor que ele se classifica, de acordo com os dados do IBGE. Nesse sentido, compreendendo as nuances que implicam a leitura desse sujeito na sociedade, as ferramentas do LR (Letramento

racial) são indispensáveis para contribuir com a compreensão de como essa pessoa se enxerga, ou como passa a definir a sua identidade a partir dali, promovendo respostas congruentes à sua realidade.

A terceira e última etapa deste projeto:

- visa o levantamento de um diagnóstico, após um ano de sua aplicação, com dados quantitativos e qualitativos promovidos via formulário de preenchimento pelo Profissionais do Programa Mediação de Conflitos, a fim de comparar os dados dos usuários e ver a viabilidade da ferramenta, se de fato contribuiu para o fortalecimento do letramento racial das pessoas assistidas. Compreende também em um novo encontro para prestar contas de como se deu a construção destes resultados.

RESULTADOS ESPERADOS

Os resultados esperados dizem respeito ao fortalecimento e efetivação do letramento racial aos usuários da política pública estadual composta pelo Programa Mediação de Conflitos, como

também os profissionais responsáveis pela sua execução.

Espera-se que com a execução desse projeto, os moradores dos territórios onde o PMC atua, possam ter mais compreensão da sua identidade com relação a sua raça/cor nos termos abordados pelo IBGE. Da mesma maneira, espera-se que os profissionais responsáveis pela execução desta política pública possam igualmente ter mais conhecimento e informação sobre a importância do letramento racial na execução do trabalho voltado para a população negra, e como essa pauta dialoga não apenas sobre raça, mas também sobre fatores como gênero, classe social, orientação sexual, identidade de gênero e as múltiplas formas de opressão e exclusão que afetam as pessoas negras no contexto educacional e social do Brasil.

Como resultado final, espera-se a criação de um diagnóstico com dados quantitativos e qualitativos sobre as pessoas negras atendidas pelo Programa Mediação de Conflitos durante a execução do projeto, bem como relatório de avaliação dos responsáveis pela sua aplicação, e o relatório geral da execução do projeto com previsão para o segundo semestre de 2024.

BIBLIOGRAFIA

<https://www.seguranca.mg.gov.br/2013-07-09-19-17-59/a-prevencao>.
Acesso em 10/09/2023 às 19:52h

<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pesquisa/10091/0>. Acesso em 18/09/2023 às 8h.

ANEXO I

CARTILHA
FORTALECE RAÇA!

Olá! Se você está lendo essa cartilha é por que foi convidado (da) a responder o questionário socioeconômico para a realização do seu cadastro na política pública composta pelo Programa Mediação de Conflitos da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais.

Temos uma pergunta para você?
Com qual raça/cor você se identifica?!



Essa pergunta é feita com base nos dados do IBGE e muito provavelmente você já teve que pensar bastante antes de respondê-la, certo? Isso acontece com muitos brasileiros e brasileiras pois no nosso país a raça/cor é autodeclarada por cada pessoa, conforme ela se identifica. Ocorre que devido a forma com que a história do Brasil nos foi contada, ainda temos dificuldades sociais e estruturais em reconhecer quem nós somos! Mas é muito importante lembrar que todos nós somos seres humanos dignos de direitos e deveres e devemos ser tratados sem nenhum preconceito

Mas, quais opções nós temos?

1. Branco:

- Pessoas identificadas como de ascendência europeia, ou seja, de origem caucasiana.
- Essa categoria inclui pessoas com uma variedade de tons de pele, mas sua ascendência predominante é europeia.

2. Amarelo:

- Pessoas identificadas como de ascendência asiática.
- Essa categoria inclui principalmente indivíduos com traços físicos associados a grupos asiáticos, como chineses, japoneses, coreanos e outros.

3. Indígena:

- Pessoas que se identificam como pertencentes a grupos indígenas nativos do Brasil.
- Isso inclui uma ampla variedade de culturas e línguas indígenas.

4. Preto:

- Pessoas identificadas como de ascendência africana.
- Essa categoria inclui indivíduos com traços físicos associados a grupos africanos e afrodescendentes.

5. Pardo:

- Pessoa com diferentes ascendências étnicas e que são baseadas numa mistura de cores de peles entre brancos, negros e indígenas.
- Essa miscigenação engloba: Descendentes de negros e brancos, Descendentes de negros com indígenas, Descendentes de índios com brancos

E agora. ficou mais fácil de se autodeclarar?

Programa
educação de
Conflitos

JUSTIÇA E
SEGURANÇA
PÚBLICA



**MINAS
GERAIS**

GOVERNO
DIFERENTE
ESTADO
EFICIENTE.

**FORTALECENDO VOZES,
CONSTRUINDO FUTUROS:
FÓRUM DE EDUCADORES
NEGROS E NEGRAS NA
SECRETARIA MUNICIPAL
DE EDUCAÇÃO DE NITERÓI**

NITERÓI -RJ



**MARIANNA BUENO
LOPES GONÇALVES**

RESUMO

No cenário educacional contemporâneo, a promoção da igualdade racial e o reconhecimento da diversidade cultural têm se mostrado desafios prementes. Nesse contexto, apresentamos o projeto de intervenção “Fortalecendo Vozes, Construindo Futuros: Fórum de Educadores Negros e Negras na Secretaria Municipal de Educação”, uma iniciativa que visa acolher, fortalecer e empoderar os educadores e profissionais de educação negros que atuam na rede municipal de educação. O objetivo principal deste projeto é estabelecer um espaço de diálogo e colaboração, onde educadores negros possam compartilhar experiências, discutir desafios comuns e, juntos, contribuir para a construção de políticas públicas e educacionais mais inclusivas e

equitativas. O projeto tem como premissa representar um passo fundamental em direção a uma educação que reconheça e valorize a diversidade étnico-racial, promovendo um ambiente mais justo e representativo para todos os envolvidos na educação.

INTRODUÇÃO

A educação é um dos pilares fundamentais para a construção de uma sociedade justa e igualitária. No entanto, para que esse objetivo seja plenamente alcançado, é essencial que todos os segmentos da população estejam representados e envolvidos no processo educacional. No Brasil, país caracterizado por uma rica diversidade étnica e cultural, a promoção da igualdade racial é uma questão urgente e inegociável. É nesse contexto que o projeto

“Fortalecendo Vozes, Construindo Futuros: Fórum de Educadores Negros e Negras na Secretaria Municipal de Educação de Niterói” se insere, como uma iniciativa crucial para a transformação do sistema educacional.

CONTEXTUALIZAÇÃO

A desigualdade racial é uma realidade persistente em nosso país, e isso se reflete de maneira direta no sistema educacional. Embora tenhamos avançado significativamente nas últimas décadas, ainda enfrentamos desafios profundos relacionados ao acesso, permanência e qualidade da educação para a população negra. Os educadores negros e negras desempenham um papel fundamental na superação dessas barreiras, pois são agentes de transformação capazes de oferecer uma perspectiva culturalmente relevante e sensível às necessidades de seus estudantes.

Este projeto visa não apenas reconhecer a importância dos educadores negros e negras, mas também empoderá-los como agentes ativos na transformação do sistema educacional. Acreditamos que fortalecendo

essas vozes, estaremos construindo um futuro mais justo e igualitário para todos os nossos estudantes, independentemente de sua origem étnica ou racial.

PROBLEMA

Os profissionais de educação negros e negras enfrentam, diariamente, uma série de desafios decorrentes do racismo estrutural e endêmico que persiste em nossa sociedade e, em especial, em cidades como Niterói, que têm um histórico de discriminação racial. Esses educadores muitas vezes se deparam com a invisibilidade de suas identidades e com estereótipos que os reduzem a representantes de suas raças, em detrimento de suas habilidades e competências profissionais. Além disso, frequentemente enfrentam dificuldades para ascender na carreira, não obtendo promoções e reconhecimento acadêmico devido a barreiras institucionais que perpetuam a desigualdade racial. O preconceito e a discriminação também se manifestam de forma sutil e explícita nas relações interpessoais, criando um ambiente de trabalho desafiador, no qual a luta contra o racismo se torna

uma batalha cotidiana. Portanto, é urgente e necessário abordar essa problemática de maneira eficaz, a fim de promover uma educação verdadeiramente inclusiva e igualitária em nossa cidade.

JUSTIFICATIVA

A necessidade de criar um espaço de diálogo e fortalecimento para os educadores negros e negras em Niterói surge a partir de uma análise aprofundada da problemática que esses profissionais enfrentam em sua rotina de trabalho na rede municipal de educação. Como mencionado anteriormente, o racismo estrutural e endêmico é uma realidade incontestável em nossa sociedade e, infelizmente, também se reflete no ambiente educacional. Nesse contexto, a cidade de Niterói não é uma exceção, tendo um histórico de racismo que continua a afetar o acesso, a permanência e o desenvolvimento profissional dos educadores negros.

O projeto “Fortalecendo Vozes, Construindo Futuros: Fórum de Educadores Negros e Negras na Secretaria Municipal de Educação” surge como a melhor proposta de intervenção devido

à sua abordagem abrangente e holística. Este projeto visa abordar os desafios enfrentados pelos educadores negros de Niterói em duas frentes cruciais.

Primeiramente, buscar fortalecer a comunidade educacional negra, oferecendo um espaço de acolhimento, apoio e compartilhamento de experiências. Ao promover o empoderamento desses profissionais, o projeto combate a invisibilidade e os estereótipos que muitas vezes os marginalizam, fortalece a autoestima e confiança em sua capacidade de promover mudanças positivas na educação.

Além disso, o projeto também se dedica a fomentar a discussão e elaboração de políticas públicas educacionais que abordem a desigualdade racial de maneira eficaz. Os educadores negros, ao participarem ativamente desse processo, têm a oportunidade de influenciar a tomada de decisões e moldar políticas que atendam às necessidades da população afro-brasileira.

Portanto, o “Fortalecendo Vozes, Construindo Futuros: Fórum de Educadores Negros e Negras na Secretaria Municipal de

Educação” representa uma abordagem multifacetada que não apenas reconhece a problemática enfrentada por esses profissionais, mas também propõe soluções concretas para promover a igualdade racial na educação. Ao fortalecer essas vozes, o projeto visa construir um sistema educacional mais inclusivo, justo e igualitário em Niterói, que respeite e celebre a diversidade racial de nossa cidade.

ENTIDADES ORGANIZADORAS

Subsecretaria de Políticas Educacionais Transversais, através da Diretoria de Cooperação Técnica e Científica, e Coordenação de Educação na Diferença. Além da Subsecretaria de Desenvolvimento Educacional, por meio de sua Diretoria de 3º e 4º Ciclos e da Diretoria de Educação de Jovens e Adultos (EJA).

OBJETIVOS DO PROJETO

O projeto “Fortalecendo Vozes, Construindo Futuros: Fórum de Educadores Negros e Negras na Secretaria Municipal de Educação” tem como objetivo central a criação de um espaço de acolhimento,

empoderamento e mobilização para educadores e profissionais de educação negros e negras da rede pública municipal. Através da formação de um fórum de educadores, almejamos:

- Fortalecer a Comunidade Educacional Negra: criar um ambiente seguro onde educadores negros e negras possam compartilhar suas experiências, desafios e sucessos, promovendo um senso de pertencimento e apoio mútuo.
- Fomentar a Discussão e Elaboração de Políticas Públicas :incentivar a participação ativa dos educadores negros e negras na elaboração de políticas públicas e estratégias educacionais, que atendam às necessidades da população afro-brasileira.
- Promover a Educação Antirracista: desenvolver e disseminar práticas pedagógicas que combatam o racismo estrutural, promovendo a valorização da cultura afro-brasileira e afrodescendente.

- Construir uma Rede de Apoio: estabelecer parcerias e colaborações com outras instituições e iniciativas que buscam promover a igualdade racial na educação.

PÚBLICO-ALVO

O público-alvo do projeto “Fortalecendo Vozes, Construindo Futuros: Fórum de Educadores Negros e Negras na Secretaria Municipal de Educação” é composto por um amplo espectro de profissionais que desempenham papéis fundamentais no contexto educacional. Inclui professores de todas as disciplinas, diretores e gestores escolares, merendeiras, secretários escolares, pedagogos, serventes e demais profissionais que compõem o ambiente escolar.

A escolha de abranger essa variedade de profissionais se baseia na compreensão de que a construção de uma educação inclusiva e antirracista depende do esforço e da colaboração de todos os envolvidos na formação das novas gerações. O projeto reconhece que a promoção da igualdade racial não é responsabilidade exclusiva

dos educadores, mas sim de toda a comunidade escolar. Portanto, ao envolver professores, diretores, funcionários da administração, pedagogos e outros, o projeto visa criar um ambiente colaborativo onde todos possam aprender, compartilhar experiências e contribuir para uma educação mais equitativa e justa em Niterói.

METODOLOGIA

O sucesso do projeto depende da implementação de uma metodologia eficaz e inclusiva, capaz de atingir os objetivos propostos e promover a igualdade racial no ambiente educacional de Niterói. A metodologia é estruturada em quatro etapas interligadas:

Formação e Sensibilização:

Inicialmente, será realizada uma série de palestras e workshops de sensibilização sobre a temática racial, abertos a todos os profissionais da rede de educação. Essas atividades visam conscientizar sobre a existência do racismo estrutural, sua influência na educação e a importância do combate a essa problemática.

Paralelamente, serão oferecidas capacitações específicas para educadores negros e negras, abordando temas como educação antirracista, cultura afro-brasileira, e estratégias pedagógicas inclusivas.

Formação do Fórum de Educadores Negros e Negras:

Após a sensibilização inicial, serão realizadas reuniões para formar o Fórum de Educadores Negros e Negras. Profissionais interessados em participar serão convidados a se engajar ativamente no grupo.

O Fórum será um espaço de diálogo contínuo, onde os educadores negros e negras compartilharão suas experiências, desafios e ideias para promover a igualdade racial na educação.

Discussão e Elaboração de Políticas Educacionais:

O Fórum terá um papel central na discussão e elaboração de propostas de políticas educacionais voltadas para a promoção da igualdade racial.

Serão realizados debates e formados grupos de trabalho para identificar problemas específicos

na rede de educação de Niterói e propor soluções concretas.

Implementação de Práticas Antirracistas:

A equipe do projeto, em colaboração com o Fórum e a Secretaria Municipal de Educação, trabalhará na implementação das políticas educacionais elaboradas.

Serão desenvolvidas e disseminadas práticas pedagógicas antirracistas, materiais didáticos inclusivos e estratégias para promover a valorização da cultura afro-brasileira em sala de aula.

RESULTADOS ESPERADOS

O projeto visa alcançar resultados significativos que contribuam para a promoção da igualdade racial na educação de Niterói. Ao longo da implementação do projeto, esperamos alcançar os seguintes resultados:

Empoderamento e Fortalecimento da Comunidade de Educadores Negros e Negras:

- aumento da autoestima e confiança dos educadores negros e negras em sua capacidade de influenciar positivamente a educação.

- maior senso de pertencimento à comunidade escolar, com educadores negros e negras se sentindo valorizados e respeitados em seu ambiente de trabalho.

Desenvolvimento de Políticas Educacionais Antirracistas:

- elaboração e implementação de políticas públicas que visam combater o racismo estrutural na educação, resultando em uma rede de ensino mais inclusiva e equitativa.
- adoção de práticas pedagógicas e materiais didáticos que valorizam a diversidade étnico-racial e promovam a educação antirracista.

Aprimoramento do Desempenho Acadêmico dos Estudantes Afrodescendentes:

- melhoria dos resultados acadêmicos dos estudantes afrodescendentes, refletindo uma educação de maior qualidade e equidade.
- redução das taxas de evasão escolar entre estudantes negros, garantindo uma educação mais inclusiva e completa.

Conscientização e Engajamento da Comunidade Escolar:

- aumento da conscientização sobre o racismo estrutural entre estudantes, pais, responsáveis e outros membros da comunidade escolar.
- engajamento ativo da comunidade em iniciativas relacionadas à promoção da igualdade racial na educação.

Maior Participação e Representatividade de Educadores Negros e Negras em Cargos de Liderança:

- aumento da representatividade de educadores negros e negras em cargos de liderança, como direção escolar e coordenação pedagógica.
- maior diversidade étnico-racial nas equipes de gestão das escolas.

Disseminação de Boas Práticas:

- compartilhamento de boas práticas e lições aprendidas com outras cidades e municípios, contribuindo para a construção de políticas educacionais antirracistas em nível nacional.

Redução das Desigualdades Raciais na Educação:

- contribuição significativa para a redução das desigualdades raciais no sistema educacional municipal de Niterói, resultando em um ambiente mais justo e equitativo para todos os estudantes, independentemente de sua origem étnica ou racial.

Estes resultados representam o cerne da missão do projeto e refletem nosso compromisso em criar um sistema educacional que promova a igualdade racial, valorize a diversidade e proporcione oportunidades iguais para todos os estudantes e profissionais da educação em Niterói. 🎯

**INCLUSÃO DE LIDERANÇAS
NEGRAS NO SETOR PÚBLICO
DO ESTADO DE RS POR MEIO
DO PROGRAMA QUALIFICA
EQUIDADE RS**

PORTO ALEGRE - RS



**MARIE CRISTINE FORTES ROCHA
& PÂMERA MARTINS SANTOS**

INTRODUÇÃO

O projeto de intervenção Qualifica RS Equidade atuará na promoção da equidade racial através da atração e seleção de lideranças por competências, promovendo oportunidades afirmativas para pessoas negras. Após a implementação da iniciativa, espera-se o aumento de servidores públicos negros selecionados para atuar em cargos de liderança dentro do quantitativo geral do programa iniciado em 2019, porém sem recorte de raça, que por consequência também, atingirá elevação de lideranças negras atuantes dentro do quantitativo geral do quadro de servidores do Estado do Rio Grande do Sul(RS), sendo este um importante passo na busca de um ambiente de equidade.

Servidores negros ingressam em candidaturas publicas pelas

ações afirmativas de cotas, porém, pouquíssimos conseguem alcançar posições de liderança e poder dentro do serviço público do Estado do RS. É visível um quantitativo grande de negros nos serviços de limpeza e conservação no local de trabalho (58 % se declararam negros), porém quanto a ocupação de cargos e posições de lideranças, gestores negros são raros. Cada vez mais, as pessoas buscam realização pessoal, profissional, sentido e propósito para sua vida.

O projeto além de supridor das necessidades básicas retrata o que a pessoa é e o que ela faz. Formador de perfil, de ascensão, por isso, se faz tão necessário, que os grupos minoritários tenham oportunidades e possam prosperar, ascender, participar de espaços sociais e posições de poder. A presente intervenção busca atuar no aumento

de oportunidades para negros em cargos estratégicos e de liderança no Governo do Estado do RS.

PROBLEMA

Como promover a inclusão de lideranças Negras no Estado do RS através do programa Qualifica RS?

Entende-se como uma implicação a quebra de paradigmas, conscientização dos órgãos solicitantes para aderirem ao Programa nesta modalidade, e a falta de uma normativa que sistematize esta solicitação por parte das secretarias.

JUSTIFICATIVA

As seleções para cargos de liderança no Estado do Rio Grande do Sul eram realizadas através de indicações dos altos escalões ou por demandas políticas, com isso, nem sempre a pessoa selecionada era a mais competente e preparada para a posição, restringindo o acesso igualitário de oportunidades.

O Programa Qualifica RS foi lançado na Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão do Estado do RS com o objetivo de atrair e selecionar pessoas por competências para cargos de liderança no Governo do Estado. O programa

seleciona de forma aberta, transparente e igualitária profissionais interessados e capacitados tanto das secretarias como do mercado de trabalho (externo).

Até o presente momento, o programa Qualifica RS selecionou por competências 72 profissionais para lideranças, porém, apenas 3 profissionais se declararam negros, totalizando apenas 4% de lideranças negras ingressantes em posições de poder através do programa. Nesta problemática, com o auxílio do Programa Ubuntu, foi apresentado à diretoria o presente projeto com o nome de Qualifica Equidade, com o objetivo de oportunizar vagas afirmativas para pessoas negras.

A implementação deste projeto promoverá um profundo avanço de um modelo mais igualitário de entrada e enfrentamento da hegemonia de grupos privilegiados, agregando o potencial de transformar positivamente a qualidade do serviço público e democratizar o acesso de oportunidades, criando um ambiente de equidade no serviço público do Estado do RS.

ENTIDADE ORGANIZADORA.

A Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão (SPGG) é a secretaria do poder executivo estadual, que tem como objetivo implantar uma cultura de gestão, com foco nas entregas para os cidadãos, desde a execução dos serviços e políticas públicas até a implantação de novos projetos e obras prioritárias. O Departamento de Gestão de Pessoas do RS (DEGEP) da Subsecretaria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (SUGEP/SPGG), é o responsável pela implementação do presente projeto de intervenção.

O Departamento de Gestão de Pessoas do RS (DEGEP) da Subsecretaria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (SUGEP/SPGG), é o responsável pela implementação do presente projeto de intervenção, Seduc (responsável pelo primeiro pedido nesta modalidade) e demais secretarias interessadas podem aderir. Atualmente o poder executivo do estado do Rio Grande do Sul possui mais de 118 mil servidores ativos, dispõe de 28 secretarias da administração direta, além das entidades da administração indireta

como as autarquias, as sociedades de economia mista, as empresas públicas e as fundações instituídas ou mantidas pelo Estado.

OBJETIVOS

Promover ações afirmativas com foco em equidade racial através da atração e seleção de lideranças por competências, promovendo programa com recorte para adesão de candidatura por pessoas negras no governo do Estado do RS.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- fomentar o combate aos estereótipos raciais,
- fortalecer o enfrentamento da hegemonia de grupos privilegiados;
- transformar positivamente a qualidade do serviço público no tocante a inclusão e promoção da diversidade em processos de seleção;
- criar método de seleção para inclusão de negros em cargos de liderança;
- valorizar e prestigiar as competências técnicas de pessoas negras para cargos de liderança no RS.

PÚBLICO-ALVO

O público alvo é integrado por servidores estaduais, no caso de seleções internas, e também público em geral, quando disponibilizadas vagas externas.

METODOLOGIA

Para que os objetivos supracitados fossem atingidos, foi realizado inicialmente uma análise quantitativa e quantitativa das últimas seleções do programa, posteriormente foi verificado dados quantitativos em geral dos servidores ativos do Governo do Estado, bem como, analisado o quantitativo de pessoas autodeclaradas negras ocupantes de cargos de liderança. Analisou-se, também, o quantitativo de funcionários negros em cargos mais baixos, como de limpeza e conservação dentro do centro administrativo, onde situa-se atualmente a secretaria. Posteriormente o projeto foi apresentado à diretoria e ao departamento em geral para conscientização e anuência da necessidade da iniciativa.

A Secretaria de Educação demonstrou interesse e fez o pedido do programa com recorte racial (figura 2 - Atração e seleção de lideranças negras descritiva do programa antirracista). O cronograma das

etapas conforme figura 1 (Etapas de seleção do programa Qualifica RS) está especificado conforme descrito a seguir:

- apresentação da proposta do programa com recorte racial – já realizado
- aprovação do programa com recorte racial pelo Departamento – já realizado
- solicitação da Secretaria da Educação para iniciar o programa – já realizado
- criação de banca de heteroidentificação - com critério de fenotípico para avaliar os candidatos selecionados- já realizado

Próximas etapas:

- Planejamento interno da seleção, competências desejadas e qualificação necessária para o cargo (em análise).
- Elaboração dos formulários e documentos necessários para a seleção.
- Abertura do Edital de inscrições no site do Programa Qualifica RS informando que se trata de oportunidade exclusiva para pessoas negras.

PORTO ALEGRE - RS

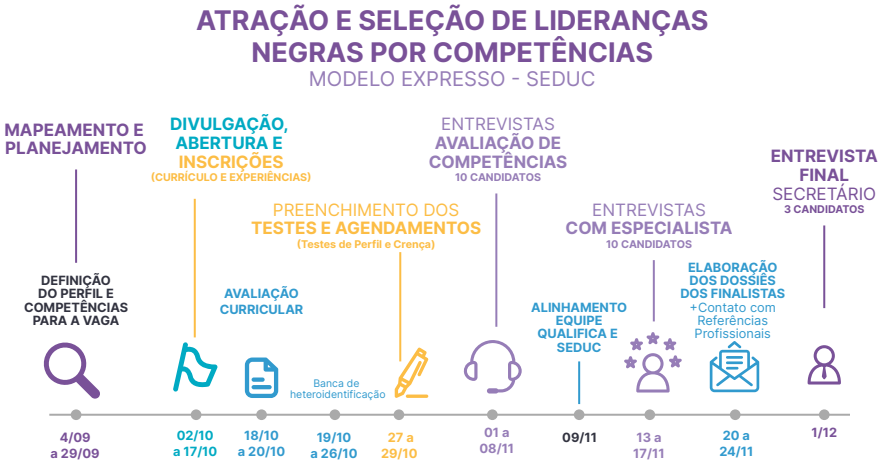
- Recebimento das inscrições e análise dos currículos.
- Encaminhamento dos candidatos selecionados para aferição junto à comissão de heteroidentificação -
- Entrevista por competências com os candidatos com os perfis mais aderentes (com a equipe do programa Qualifica RS).
- Entrevista técnica com os gestores da vaga (Secretaria de Educação).
- Entrevista final dos 3 melhores candidatos selecionados com o secretário(a).
- Informação da Secretaria de Educação do candidato escolhido.
- Contato com o candidato finalista para informar de sua aprovação.
- Ingresso do candidato aprovado para o cargo de liderança.
- Divulgação na página do Qualifica RS com o nome, foto, mini biografia e depoimento do candidato escolhido, relatando como foi participar de um programa de competências, exclusivo para lideranças negras.
- Formação inicial (integração) após investidura do cargo.

Figura 1 - Etapas de seleção do programa Qualifica RS

Sugestão | Etapas



Figura 2 - Processo de atração e seleção de lideranças negras



Fonte: Projeto Antirracista Seduc/RS, 2023

RESULTADOS ESPERADOS

O projeto QUALIFICA EQUIDADE será um reconhecimento de que o Estado do Rio Grande do Sul está caminhando e construindo, realmente, uma história pioneira na temática da equidade, não somente cumprindo a lei, através das ações afirmativas, mas também, promovendo a inclusão

de grupos minoritários através de oportunidades em posições estratégicas de liderança e poder. Gerando valores, postura de combate ao enfrentamento do racismo e promovendo senso e ações modelo para a prática da equidade na sociedade do RS e do Brasil.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

QUALIFICA RS. <https://qualificars.rs.gov.br/inicial> acesso em 10/09/2023

SEDUC RS <https://gestaodepessoas.rs.gov.br/> Acesso em 10/09/2023

GONZALVEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano**. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2020

KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano**. 1. ed. Rio de Janeiro: Cobogá, 2019.


QUALIFICA RS. <https://qualificars.rs.gov.br/inicial> acesso em 18/09/2023

RIBEIRO, Djamila. **O que é: lugar de fala?** 1. ed. Belo Horizonte: Letramento, 2017.

RIBEIRO, Djamila. **Quem tem medo do feminismo negro?**. 1. ed. São Paulo : Companhia das Letras, 2018.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **Sobre o autoritarismo brasileiro**. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SEDUC RS <https://gestaodepessoas.rs.gov.br/> Acesso em 18/09/2023

<https://www.defensoria.rj.def.br/noticia/detalhes/11005-Cooperacao-disputa-premio-por-promocao-da-equidade-racial-na-DPRJ>. 

EQUIDADE NO SERVIÇO PÚBLICO DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO: CAMINHOS PARA VALORIZAÇÃO E RECONHECIMENTO DE SERVIDORES NEGROS

RIO DE JANEIRO - RJ



MARION COSTA DA SILVA

INTRODUÇÃO

A proposta visa dar luz a realidade do serviço público, perante os servidores negros que enfrentam disparidades que podem prejudicar suas trajetórias profissionais e qualidade de vida, afetando também a eficácia dos serviços públicos. A sub-representação desses profissionais em posições de liderança, somada a atitudes discriminatórias e preconceituosas, amplifica as disparidades. Atitudes inadequadas, exclusão social e tratamento diferenciado minam a autoestima, resultando em um ambiente hostil e limitando o crescimento profissional. Essas barreiras também afetam a qualidade de vida, impactando negativamente a saúde mental e emocional dos servidores negros. Diante disso, o Projeto “Equidade no Serviço Público da Cidade do

Rio de Janeiro: caminhos para valorização e reconhecimento de servidores negros” busca promover um ambiente inclusivo e combater preconceitos arraigados. O projeto é vital para abordar questões sociais, éticas e de justiça, mitigando as disparidades e melhorando a eficácia dos serviços públicos. Ao enfrentar a sub-representação em cargos de liderança, a falta de reconhecimento e atitudes discriminatórias, busca criar um ambiente de trabalho mais inclusivo, beneficiando servidores e contribuindo para uma administração pública diversificada.

Além disso, enfatiza a valorização e reconhecimento dos servidores negros, incentivando a mudança de atitudes e a construção de uma sociedade mais igualitária. Melhorar as condições de trabalho e qualidade de vida promoverá

bem-estar emocional e mental, resultando em um ambiente laboral saudável. O projeto não se restringe à esfera interna, contribuindo para uma administração pública eficaz e inclusiva na cidade do Rio de Janeiro, com efeitos positivos tanto para os servidores quanto para a sociedade. Assim, a proposta do projeto é um passo crucial para um ambiente de trabalho justo, a valorização da diversidade e uma sociedade inclusiva.

PROBLEMA

A situação dos servidores negros no município do Rio de Janeiro é marcada por disparidades que afetam suas carreiras, qualidade de vida, e abrangem desde a sub-representação em cargos de liderança até atitudes discriminatórias persistentes.

Há inúmeros fatores que corroboram com o avanço profissional desses servidores no serviço público carioca, como: a falta de representatividade e oportunidades iguais, aliada a preconceitos arraigados; desvalorização e desmotivação; atitudes discriminatórias; exclusão social e tratamento diferenciado minam a autoestima

e autoconfiança; ambiente hostil; falta de acesso a oportunidades de desenvolvimento, prejudicando a progressão de carreira.

Adotar medidas para eliminar essas barreiras e promover um ambiente inclusivo, combatendo preconceitos e implementando políticas de igualdade, são possibilidades prospectadas para a equidade de servidores públicos negros na gestão municipal carioca.

JUSTIFICATIVA

O Projeto “Equidade no Serviço Público da Cidade do Rio de Janeiro: caminhos para valorização e reconhecimento de servidores negros” será fundamental, pois abordará questões de extrema relevância social, ética e de justiça. A existência de disparidades e barreiras que serão enfrentadas pelos servidores negros no Município do Rio de Janeiro não apenas comprometerá a igualdade de oportunidades, mas também impactará diretamente a eficiência e eficácia dos serviços públicos que serão prestados à população.

Ao abordar a sub-representação em cargos de liderança, a falta de reconhecimento de talentos e

habilidades, bem como atitudes discriminatórias e preconceituosas, o projeto visará criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e justo.

A promoção da equidade não apenas beneficiará os servidores negros, permitindo-lhes alcançar seu pleno potencial, mas também contribuirá para uma administração pública mais diversificada, abrangente e eficiente. Além disso, ao destacar a importância da valorização e reconhecimento dos servidores negros, o projeto não apenas estimulará a mudança de mentalidade e atitudes, mas também reforçará a necessidade de construir uma sociedade mais igualitária e respeitosa.

A melhoria nas condições de trabalho e a qualidade de vida dos servidores negros, poderão ser positivamente impactadas com o projeto, que contribuirá para um ambiente laboral mais saudável e motivador, resultando em um aumento da produtividade e eficiência dos serviços públicos que serão oferecidos à população carioca. Portanto, este projeto de intervenção será crucial para impulsionar a equidade, combater a discriminação e preconceito,

e promover uma administração pública mais eficaz e inclusiva na cidade do Rio de Janeiro, gerando impactos positivos tanto nos servidores envolvidos quanto na sociedade como um todo.

ENTIDADE ORGANIZADORA

A Gerência de Valorização e Capacitação do Servidor na Prefeitura do Rio de Janeiro, desempenha um papel fundamental na promoção do bem-estar e desenvolvimento dos nossos servidores públicos. Nossas competências abrangem a gestão e implementação de diretrizes voltadas para programas de valorização do servidor, com foco na melhoria da qualidade de vida pessoal, profissional e familiar. No âmbito da saúde do trabalhador, a Gerência promove programas abrangentes que incluem medidas de medicina preventiva, higiene e segurança no trabalho. Acreditamos firmemente que um servidor saudável é mais capaz de desempenhar seu papel de maneira eficaz.

Nossa missão se estende a proporcionar oportunidades de desenvolvimento pessoal e qualificação profissional para os

servidores, seus familiares e a comunidade em geral. Realizamos eventos e programas educacionais que visam melhorar a qualidade de vida de todos os envolvidos, facilitando sua inserção no mercado de trabalho. Por fim, incentivamos ativamente o autodesenvolvimento dos servidores, promovendo a educação continuada para atender aos requisitos profissionais exigidos pela Prefeitura. Através dessas iniciativas, a Gerência de Valorização e Capacitação do Servidor busca criar um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e equitativo para todos os servidores da nossa cidade, cumprindo sua missão de forma eficaz e representativa.

OBJETIVOS

O projeto “Equidade no Serviço Público do Rio de Janeiro” tem como objetivos

Objetivo Geral:

- Promover equidade e inclusão para servidores negros, eliminando disparidades.

Os Objetivos Específicos:

- investigar sub-representação,
- identificar atitudes discriminatórias;

- propor políticas de igualdade;
- sensibilizar gestores;
- criar avaliações;
- formalizar parcerias.

PÚBLICO-ALVO

Servidores Municipais da Prefeitura do Rio de Janeiro

METODOLOGIA

O processo do projeto é conduzido em etapas sequenciais para promover equidade no serviço público:

1. Revisão Bibliográfica e Diagnóstico:

revisão bibliográfica e pesquisas com servidores negros são realizadas para compreender questões de equidade, diversidade e discriminação no trabalho, dados estatísticos sobre representatividade em cargos de liderança serão coletados.

2. Análise de Dados:

análise dos dados obtidos permitirá identificar padrões e desafios enfrentados pelos servidores negros, aonde as atitudes discriminatórias relatadas, e suas implicações, serão examinadas.

- 3. Desenvolvimento de Políticas e Estratégias:** com base na análise, serão elaboradas políticas e estratégias para promover equidade, programas de treinamento e capacitação serão criados para preparar servidores negros às posições de liderança.
- 4. Sensibilização e Conscientização:** campanhas e atividades educativas serão desenvolvidas para conscientizar sobre diversidade e inclusão, com workshops e palestras que abordam temas como preconceito e equidade.
- 5. Implementação e Monitoramento:** as políticas e programas serão implementados, acompanhando o progresso e impacto, com indicadores que mensuram a redução de disparidades e melhoria das condições de trabalho.
- 6. Troca de Experiências e Benchmarking:** eventos que promovam compartilhamento de práticas entre organizações que buscam equidade, e Benchmarking identificando casos de sucesso.

- 7. Avaliação e Ajustes:** progresso avaliado periodicamente, permitindo ajustes nas estratégias, com resultados orientadores de mudanças para aprimorar o projeto.
- 8. Disseminação dos Resultados:** relatórios e materiais informativos que compartilham resultados com a gestão pública e a sociedade. Benefícios da equidade são destacados, encorajando a replicação das melhores práticas.

RESULTADOS ESPERADOS

- 1. Aumento da Representatividade em Cargos de Liderança:** expectativa de uma distribuição mais equilibrada e representativa de servidores negros em posições de liderança, com a possibilidade de promover maior diversidade em todos os níveis hierárquicos.
- 2. Redução de Atitudes Discriminatórias e Preconceituosas:** o projeto visa diminuir atitudes discriminatórias e preconceituosas, fomentando um ambiente de trabalho mais inclusivo, respeitoso e saudável para todos.

3. Desenvolvimento Profissional e Oportunidades Iguais:

pretende-se garantir que servidores negros tenham acesso igualitário a oportunidades de desenvolvimento, como treinamentos e projetos de destaque, impulsionando suas carreiras.

4. Maior Valorização e

Reconhecimento: o projeto busca reconhecer e valorizar as habilidades e contribuições dos servidores negros, criando um ambiente motivador e positivo.

5. Melhoria da Qualidade

de Vida: a iniciativa visa aprimorar a qualidade de vida dos servidores negros, reduzindo o estresse e a pressão psicológica provenientes de atitudes discriminatórias.

6. Mudança Cultural e

Sensibilização: almeja-se uma mudança cultural com a conscientização de gestores, colegas de trabalho e servidores sobre a importância da equidade e diversidade.

7. Impacto na Sociedade: o

projeto contribui para uma sociedade mais igualitária e justa, servindo como modelo de práticas inclusivas que podem ser adotadas em outras esferas.

8. Melhoria da Eficiência dos Serviços Públicos:

uma força de trabalho diversificada e motivada tende a melhorar a eficiência, qualidade e eficácia dos serviços públicos oferecidos à população.

9. Divulgação de Boas Práticas:

inspirar outras organizações a adotarem iniciativas semelhantes de equidade no serviço público, através do compartilhamento de lições aprendidas e boas práticas


10. Reconhecimento e

Visibilidade: o projeto objetiva ter reconhecimento como agente de mudança social e progresso, contribuindo para a reputação positiva da administração pública e da cidade.

BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, S. L. **Racismo estrutural**. São Paulo : Sueli Carneiro ; pólen, 2019.

GELEDÉS - INSTITUTO DA MULHER NEGRA (Org.). **Guia de enfrentamento do racismo institucional**. Brasília: Geledés; ONU, 2013. Disponível em: <http://goo.gl/owXSvm>

MUNANGA, Kabengele. Teoria social e relações raciais no Brasil contemporâneo. **Cadernos Penesb**: Periódico do Programa de Educação sobre o Negro na Sociedade Brasileira, São Paulo, n. 12, p. 1-384, 2010. 

LETRAMENTO EM RAÇA E GÊNERO PARA GESTORES CULTURAIS

FORTALEZA - CE - 2023



**PATRICIA MARIA
APOLONIO DE OLIVEIRA**

INTRODUÇÃO:

Uma gestão atenta para as desigualdades produzidas pelo racismo e violência de gênero, é fundamental para gerir políticas culturais comprometidas com a diversidade, a democracia, o antirracismo e combate à lgbtfofia. Embora tenhamos vivido duros anos com o governo Bolsonaro e a pandemia da COVID-19, não podemos esquecer a experiência da gestão do Ministro Gilberto Gil e de Juca Ferreira à frente do Ministério da Cultura. Juntos redirecionaram o olhar das políticas culturais para as políticas de raça e gênero:

Nos últimos anos, o conceito de diversidade cultural se tornou também sinônimo de uma política afirmativa de garantia dos direitos dos povos. Uma política ampla, que abrange aspectos fundamentais das relações humanas e propõe

ações de estímulo às diferentes expressões culturais, na construção de uma cultura de paz, de aceitação do outro e de diminuição das diferenças sociais, culturais e de gênero. (PNC p.29)

Diante do atual cenário de retomada do Ministério da Cultura, tendo à frente a ministra Margareth Menezes, apresenta-se também como momento de celebrar o reconhecimento dessa artista brasileira e firmar um marco histórico fundamental para debatermos o direcionamento das políticas públicas no âmbito da Cultura. Se faz urgente garantir de forma efetiva as políticas afirmativas no campo cultural com uma visão de gestão de longo alcance. Nessa perspectiva, a permanência de pessoas negras e suas multiplicidades de gênero colaboram para essa consolidação.

Apesar de, no campo cultural, haver uma compreensão conceitual sobre as políticas afirmativas, aplicá-las de forma prática às Políticas Culturais no Brasil significa entrar em disputas orçamentárias com outros serviços públicos essenciais como Educação e Saúde. Entretanto, a Cultura também é um elemento essencial para construção de reconhecimento e valorização do nosso povo. Nessa perspectiva encontramos barreiras que dificultam o alinhamento entre o conceito e a prática, o alcance da equidade racial e de gênero entre gestores; a valorização da diversidade; a descentralização orçamentária e o alcance de espaços culturais nas periferias do campo e da cidade. Além da disputa por orçamento, é necessário sensibilizar os gestores públicos para as pautas da equidade racial e gênero, a fim de que, compreendendo, direcionem recursos.

PROBLEMA:

Entendo que o orçamento não é o início de um bom plano de governo, antes de chegarmos nele percorremos um longo caminho de planejamento que apresenta as necessidades reais de uma

sociedade. Ele também não pode ser visto apenas como um instrumento político e propositivo, ele deve refletir os direcionamentos necessários para uma gestão que valorize a diversidade e o livre acesso à cultura, independente de gênero, raça, condições sociais e físicas. Ou seja, apresenta-se a necessidade que gestores sejam comprometidos com o combate ao racismo e sensíveis às questões raciais e de gênero. Ao participar da elaboração do planejamento estratégico da Secretaria da Cultura do Estado do Ceará, foi possível identificar muitas pessoas negras narrando situações problemáticas por falta de conhecimento de seus gestores diretos em relação às políticas raciais e de gênero. Perceptível algumas dificuldades dos próprios gestores em propor entregas e ações relacionadas a essas pautas. O problema de pesquisa do projeto apresentado, se desenha a partir desses pontos, que levam a questionar o nível de percepção dos gestores culturais quanto às questões raciais e de gênero, para propor políticas culturais efetivas e permanentes.

JUSTIFICATIVA:

A pesquisa-ação apresentada, se justifica a partir da experiência vivenciada na construção do PPA(Plano Plurianual) 2024 -2027, quando foi proposto, às Secretarias do Estado, o desafio de formular entregas e ações direcionadas a diversos temas transversais, entre eles raça e gênero. Nesse contexto, a Secretaria da Cultura também realizou seu planejamento estratégico para construção do PPA, do Plano de Gestão e a revisão do Plano Estadual da Cultura 2016-2026. Para tanto foi necessário repensar as práticas, a missão, os valores e a visão de futuro desse setor. Todos esses fatores refletiram no planejamento e influenciaram o direcionamento do orçamento.

O guia *Orçamentos sensíveis a gênero e raça* (Fundação Tide Setubal) apresenta que “Ao tornar explícito e visível como o dinheiro é distribuído entre os grupos, é possível realizar um diagnóstico, a partir do qual será possível a proposição de mudanças que busquem a igualdade de gênero e raça na prática” (p. 15). No entanto, para chegarmos a esse

direcionamento é esperado dos gestores uma compreensão, para além do básico sobre políticas públicas, do impacto do gênero e da raça como questões estruturantes.

ENTIDADE ORGANIZADORA:

A Secretaria da Cultura do Estado do Ceará (Secult) é a pasta estadual de cultura mais antiga do Brasil. A Secult foi criada pela Lei nº 8.541, de 9 de agosto de 1966, se desmembrando da Secretaria de Educação, pelo então governador do Estado, Virgílio Távora. Ela possui 11 coordenadorias: (i) Coordenadoria de Patrimônio Cultural e Memória (Copam), (ii) Coordenadoria de Políticas para as Artes (Coarte), (iii) Coordenadoria de Formação, Livro e Leitura (CCFOL), (iv) Coordenadoria de Cinema e Audiovisual (CCAVI), (v) Coordenadoria de Diversidade, Acessibilidade e Cidadania Cultural (Codac), (vi) Coordenadoria da Rede Pública de Equipamentos Culturais do Ceará (Copec), (vii) Coordenadoria de Economia Criativa e Fomento Cultural (Coef), (viii) Coordenadoria de Articulação Regional e Participação (Copar), (ix) Coordenadoria de

Desenvolvimento Institucional e Planejamento (Codip), (x) Coordenadoria Administrativo-Financeira (Coafi), (xi) Coordenadoria de Tecnologia da Informação e Governança Digital (Cotig).

Destaco aqui a CODAC, uma área dentro da secretaria que busca fortalecer as políticas afirmativas de raça e gênero, principalmente no que diz respeito às cotas, acessibilidades e cultura viva. A secretaria conta com a parceria dos dois Institutos que gerem a rede de equipamentos públicos, que são o Instituto Dragão do Mar (IDM) e o Instituto Mirante da Cultura. Ambos os institutos contam com núcleos que buscam fazer um trabalho de garantia de direitos e combate ao racismo e à violência de gênero.

OBJETIVOS:

Objetivo Geral:

Propor ações para aperfeiçoar as políticas públicas de cultura relacionadas equidade de raça e gênero

Objetivo Específico:

1. realizar pesquisa de percepção de nível de conhecimento dos gestores,

2. realizar formação de letramento a partir dos níveis de conhecimento identificados;

3. formar grupos de trabalho sobre permanência e ampliação de funcionários negros e LGBTQIA+.

PÚBLICO-ALVO:

Gestores, coordenadores e orientadores de células/núcleo da Secretaria da Cultura e de suas redes equipamentos, incluindo os gestores dos dois institutos que administram a rede de equipamentos públicos.

METODOLOGIA:

A metodologia parte do pensamento de construção de diálogos para a criação de uma técnica chamada de pesquisa-ação “é um termo que se aplica a projetos em que os práticos buscam efetuar transformações em suas próprias práticas [...]”(Brown; Dowling, 2001, p. 152 apud Tripp; David, 2005, p.447) ou seja, a pesquisa-ação é participativa na medida em que inclui todos os que, de um modo ou outro, estão envolvidos nela e é colaborativa em seu modo de trabalhar (Tripp; David, 2005, p.448). A proposta é gerar dados

sobre a própria secretaria através de intervenções no seu cotidiano.

A produção da cultura de dados para a construção de políticas públicas de qualidade é fundamental para uma boa gestão. Isso possibilita que gestoras e gestores consigam analisar os problemas cotidianos de suas pastas através de filtros sociais e, desta maneira, propor resoluções de problemas que levem em consideração o combate ao racismo e à LGBTfobia. Assim, através desses dados, há a possibilidade de encontrar soluções mais diversas e inclusivas para os desafios históricos dentro do campo cultural.

Portanto, a pesquisa-ação propõe três fases:

1ª fase: levantamento de dados, com os gestores para entender seu nível de formação e conhecimentos sobre raça e gênero.

2ª fase: letramento racial em redes.

Como a secretaria está dividida em sede, os e equipamentos a propostas e juntas essas formações e níveis de letramentos voltados para as temáticas.

3ª fase: inserir um grupo de trabalho dentro de outra política permanente, para ser instaurada a permanência e ampliação de quadro de funcionarios negros e LGBTQI+.

1º FASE: Pesquisa de percepção de nível de conhecimento

2º FASE: Letramento focado no níveis de conhecimento

3º FASE: Construção em rede de alternativas para políticas de permanência dentro das suas áreas de gestão

RESULTADOS ESPERADOS

A expectativa com esse letramento, é sensibilizar os gestores da Secretaria da Cultura, assim como dos Institutos Dragão do Mar e Mirante, para que tenham maior compreensão sobre uma gestão mais sensível e efetiva para as políticas afirmativas de raça e gênero. Principalmente em três pontos fundamentais: equidade étnico-racial e de gênero entre seus gestores, possibilitando reverberar em toda a estrutura da secretaria; fortalecer representatividade ativa, propondo mudanças substanciais na estrutura da Secult; construir um orçamento descentralizado e

direcionado para ações que fortalecem o acesso e a permanência de pessoas negras, quilombolas, indígenas, LGBTQIA+, entre outros grupos historicamente invisibilizados nos espaços culturais. Por fim, garantir a continuidade do trabalho em rede para a construção de políticas públicas de reparação e combate ao racismo e a violência de gênero no campo cultural.

BIBLIOGRAFIA:

DANTAS, Iuri. **GIL fala em “fome de cultura” e é mais um ministro a pedir recursos**, São Paulo, 24 abr. 2003. Brasil. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/brasil/fc2404200303.htm>. Acesso em: 10 set. 2023.

BRASIL. Ministério da Cultura. **Por que aprovar o PLANO NACIONAL DE CULTURA: conceitos, participação e expectativas**. Brasília, 2009. Disponível em: http://pnc.cultura.gov.br/wp-content/uploads/sites/16/2018/05/03_plano_nacional_de_cultura.pdf. Acesso em: 10 set. 2023.

MOVIMENTO Pessoas à Frente. **Recomendações para a Promoção de Equidade Étnico-Racial no Serviço Público Brasileiro**. São

Paulo, 2022. Disponível em: <https://movimentopessoasafrente.org.br/wp-content/uploads/2023/05/recomendacoes-equidade-racial.pdf>. Acesso em: 10 set. 2023.

SETUBAL, FUNDAÇÃO TIDE. **Orçamentos sensíveis a gênero e raça: um guia prático para estados e municípios**. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://fundacaotidesetubal.org.br/wp-content/uploads/2022/04/guia-orcamento-sensivel-agenero-e-raca.pdf>. Acesso em: 10 set. 2023.

Francisco, Rodrigo. **Políticas Culturais para Negros: ações do ministério da cultura voltadas para o público negro**. Uberlândia, 2018. Disponível em: https://www.copene2018.eventos.dype.com.br/resources/anais/8/1536007656_ARQUIVO_politicasculturaisparanegros.pdf. Acesso em: 10 set. 2023.

TRIPP, David. Pesquisa-ação: uma introdução metodológica. **Educação e Pesquisa**. Dez 2005, Volume 31, Nº 3, pág. 443 - 466. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ep/a/3DkbXnqBQqyq5bV4T-CL9NSH#ModalScimago>. Acesso em: 10 set. 2023. ☺

**PROGRAMA DE EQUIDADE
RACIAL LÉLIA GONZÁLEZ:
RECONSTRUINDO
CAMINHOS COM PEDRINHAS
MIUDINHAS**

RIO DE JANEIRO - 2023



**PEDRO VITOR GUIMARÃES
RODRIGUES VIEIRA**

RESUMO

Para sonhar e realizar um projeto de país que possibilite sonhos e dignidades a todas as pessoas, reconhecendo e inspirando todas e cada uma delas, é preciso começar a escrita desse sonho no chão de todas as escolas. Um chão que guarde em seus alicerces os livros, as histórias, as pedrinhas miudinhas, a literatura, as oralidades, as relações entre pessoas, a comunhão entre as diferenças e as diversas cosmovisões do mundo. Nesse sentido, este projeto de intervenção propõe a criação do *Programa de Equidade Racial Lélia González*, voltado para a reestruturação, a integração e o desenho de novos contornos para as políticas de Currículo, implementação curricular, produção de recursos pedagógicos e formação de educadores, que

são desenvolvidas e executadas pela Secretaria Municipal de Educação do Rio de Janeiro, por meio da Coordenadoria de Ensino Fundamental e da Gerência de Anos Finais. Trata-se de uma proposta de intervenção sensível, plural e dialógica, que olha para o setor que pensa e orienta as políticas educacionais que chegam às milhares de escolas públicas da cidade, e que poderá inspirar e qualificar suas entregas, considerando as evidências que perfilam a rede Pública Municipal de Ensino da cidade do Rio de Janeiro como uma rede diversa, mas profundamente desigual.

INTRODUÇÃO

A Secretaria Municipal de Educação, por meio da Coordenadoria de Ensino Fundamental e da Gerência de Anos Finais, tem empregado

esforços para fomentar a implementação de estratégias de reforço e recomposição de aprendizagens, que estão entre as demandas consideradas mais urgentes e, portanto, estratégicas, do ponto de vista da gestão das políticas públicas educacionais da cidade do Rio de Janeiro. Entretanto, o cenário tem nos mostrado que esse desafio se apresenta de forma assimétrica quando observamos os dados das avaliações ou analisamos os gráficos de desempenho dos estudantes da rede pública municipal de ensino, quando adotamos os indicadores de raça, gênero e perfil socioeconômico para tabelar os referidos dados. De acordo com as últimas pesquisas realizadas pela Gerência de Relações Étnico-raciais da SME RJ, que contou com mais de 6 mil participantes, cerca de 70% dos profissionais de educação que atuam nas Escolas Municipais afirmam realizar um trabalho voltado para a Educação Antirracista.

A pesquisa aponta que esses profissionais acreditam que as ações de equidade racial e a “temática” das culturas africanas e afro-brasileiras estão bem

incorporadas às práticas pedagógicas desenvolvidas na Rede. Por outro lado, a mesma pesquisa nos mostra que cerca de 82% desses profissionais nunca participaram de nenhum processo formativo para aprender a lidar com tais temáticas, acenando, inclusive, para um desconhecimento das legislações que tornam obrigatório o ensino de história e culturas africanas, afro-brasileiras e indígenas. Numa Rede majoritariamente negra, conforme apontam os dados da pesquisa, que pontuou que mais de 60% dos estudantes se autodeclararam pretos ou pardos e cerca de 1% se reconhece como indígena, outros indicadores possibilitam aferir que são justamente esses estudantes que possuem menos acesso aos equipamentos culturais, de saúde e de outros serviços de assistência à população os que mais evadem e/ou abandonam os estudos.

Tais apontamentos deflagram o aumento de outros índices, como o de defasagem nas aprendizagens, analfabetismo funcional, abandono do lar etc. Diante desse contexto, a Gerência de Anos Finais tem um papel fundamental na política

educacional, visto que ela constitui-se como um setor responsável pelo trabalho com os Currículos e as ações de implementação curricular, a Produção de materiais didáticos e outros recursos pedagógicos, além de apoiar a formação continuada de docentes, a fim de atualizar as pedagogias e as políticas educacionais que orientarão o trabalho de todos os profissionais de educação que atuam no segundo segmento do Ensino Fundamental. Estamos falando de um setor que cuida de cerca de 34% do total de estudantes matriculados na rede municipal do Rio de Janeiro, que conta com 1.549 unidades escolares, distribuídas em 11 Coordenadorias Regionais de Educação. É este o cenário que cerca os desejos que movem a criação deste projeto de intervenção, na tentativa de alinhar os pontos estratégicos pelos quais responde a Gerência de Anos Finais, com intuito de entregar para a rede municipal de ensino do Rio, um Programa de Promoção de Equidade Racial que atravesse os muros das escolas por meio dos recursos pedagógicos produzidos pelo setor e pelo trabalho atrelado à formação continuada de

professores e professoras. Além disso, a promoção de espaços de articulação intersetorial, que possibilitem o envolvimento/a aproximação de outras lideranças responsáveis por diversas ações e entregas que estruturam a política educacional da cidade, é uma das fragilidades do processo de gestão da Subsecretaria de Ensino.

E como isso, algumas pautas consideradas essenciais e estruturantes para um processo de implementação de políticas de equidade racial acabam por serem enxergadas/tratadas como transversais, quando não são subtraídas ou subestimadas. Este é o cenário onde o projeto de intervenção ora proposto precisa acontecer.

PROBLEMA DE PESQUISA

Como alinhar as políticas públicas de produção de materiais didáticos e recursos pedagógicos, os diferentes Currículos, as ações de implementação curricular e os processos de formação de professores e professoras às prerrogativas de uma política educacional planejada a partir da equidade racial e que reflita as diversidades que habitam os territórios da cidade do Rio de Janeiro?

A partir dessa pergunta a Gerência de Anos Finais, da Coordenadoria de Ensino Fundamental, organiza as suas ações e procura qualificar os profissionais que a integram para que consideram como fundamentais e inegociáveis as questões raciais, sociais e de gênero que recaem sobre os parâmetros de avaliação das aprendizagens dos estudantes. As assimetrias apontadas pelos índices de desenvolvimento das aprendizagens, no ensino fundamental, colocam em evidência aqueles que aprendem mais e melhor em detrimento daqueles que “não aprendem”, penalizando os grupos majoritariamente compostos por estudantes pretos, pardos, meninos e que residem em áreas consideradas “de risco” ou conflagradas pelas políticas genocidas do Estado Brasileiro. Por isso, é urgente pensar políticas de integração entre setores, lideranças, ações estratégicas e as principais entregas que desenham a política educacional em suas dimensões mais pedagógicas: a da ensinagem (que olha especialmente para aqueles e aquelas que ensinam) e a das aprendizagens (que olha especialmente para aqueles e

aquelas que aprendem). E, considerando urgentes tais políticas de integração, mais urgente ainda se torna olhá-las numa perspectiva de Equidade Racial, configurando um problema que nos interessa abraçar e superar.

JUSTIFICATIVA

A Educação Básica no Brasil pode ser vista como uma grande aliada no enfrentamento dos desafios da promoção da equidade racial, pois os espaços de ensino-aprendizagem multiplicados pelo território nacional – as chamadas Escolas e suas salas de aula – são um dado concreto e simbólico inquestionável, no que tange a perspectiva da construção e manutenção de espaços onde as pessoas se encontram para estudar, experimentar, construir, subjetivar, criar e compartilhar os diferentes saberes existentes.

A escola é, em última análise, um lugar que possibilita o encontro entre as diversas formas de pensar, de ser e de praticar os mundos, dadas as suas características reivindicadoras, transformadoras e dialógicas, onde quer que ela esteja. E todas elas recebem, de forma ordinária – e, sistematicamente, de forma pouco integrada – recursos

pedagógicos para orientar o desenvolvimento das aprendizagens, formações voltadas para o corpo docente, ações voltadas para a discussão curricular e ações de caráter sociocultural.

E quando pensamos na Cidade do Rio de Janeiro, cuja Rede de Ensino é considerada a maior da América Latina, com seus territórios diversos e desiguais, onde nos deparamos com mais de 1.500 unidades escolares próprias, que reúnem mais de 700 mil estudantes, centenas de projetos educacionais e mais de 40 mil profissionais da educação, é impossível não pensar no impacto que a Educação causa/pode causar na (re)formação das diversas cidadanias dos viventes desta cidade. Nesse sentido, a Gerência de Anos Finais, a Coordenadoria de Ensino Fundamental e a Subsecretaria de Ensino, que se constituem como setores estratégicos na implementação de políticas públicas educacionais, podem contribuir para solucionar o problema sobre o qual se sustenta este projeto, a saber: *como alinhar as políticas públicas de produção de materiais didáticos e recursos pedagógicos,*

os diferentes Currículos, as ações de implementação curricular e os processos de formação de professores e professoras às prerrogativas de uma política educacional planejada a partir da equidade racial e que reflita as diversidades que habitam os territórios da cidade do Rio de Janeiro? Ou seja, ao nos debruçarmos sobre tais interrogações, acreditamos que a integração entre as diferentes ações e a qualificação do gerenciamento dos processos complexos oferecerá à Rede Pública Municipal do Rio de Janeiro, condições de promover a equidade racial por meio de suas principais estratégias de implementação de políticas educacionais, como a produção de recursos pedagógicos, formação continuada de profissionais de Educação e reorganização/rediscussão de documentos curriculares.

ENTIDADE ORGANIZADORA

A entidade organizadora e proponente do projeto de intervenção é a Gerência de Anos Finais, que faz parte da estrutura da Coordenadoria de Ensino Fundamental, setor responsável pelas grandes entregas estratégicas da SME RJ, no que tange

os fazeres pedagógicos da gestão da política educacional na Rede Pública Municipal do Rio de Janeiro.

A Subsecretaria de Ensino, que integra a Secretaria Municipal de Educação do Rio de Janeiro, é o setor que concentra os recursos capazes de incentivar, articular, mobilizar e promover o Programa que é objeto da apreciação deste projeto de intervenção.

A Escola de Formação de Professores Educador Paulo Freire (EPF), a Coordenadoria de Avaliação (CAV), a Coordenadoria Técnica de Infraestrutura e Logística (CTIL) e a Coordenadoria de Gestão para Resultados de Aprendizagem (CGRA) são setores com os quais pretendemos estabelecer parcerias e cooperações para viabilizar as ações mais estratégicas de implementação das etapas do projeto.

OBJETIVOS

Geral

Implementar um Programa de Promoção de Equidade Racial que oriente a política educacional de produção de recursos pedagógicos e formação de educadores e

educadoras da Rede Municipal de Educação do Rio de Janeiro.

Específicos

- Fazer o levantamento de dados sobre os índices de aprendizagem dos estudantes dos anos finais da rede Municipal do Rio de Janeiro dos últimos 2 anos (2022 e 2023).
- Realizar um estudo técnico preliminar sobre o perfil dos estudantes que apresentam maiores índices de defasagem de aprendizagem ou distorção de idade/série dos últimos 2 anos (2022 e 2023).
- Fazer o levantamento do quantitativo de páginas presentes nos materiais didáticos produzidos pela Gerência de Anos Finais que estejam alinhadas com as Leis Federais 10.639/03 e 11.645/08.
- Fazer o levantamento do quantitativo de recursos pedagógicos produzidos pela Gerência de Anos Finais e pela Coordenadoria de Ensino Fundamental que estejam alinhados com as Leis Federais 10.639/03 e 11.645/08.

- Criar percursos formativos sobre educação antirracista e letramento racial para a equipe da Gerência de Anos Finais.
- Estabelecer parcerias com outros setores que participam das entregas da Gerência de Anos Finais.
- Adaptar os percursos formativos sobre educação antirracista e letramento racial para os setores parceiros.
- Propor novas estratégias para organizar e potencializar os ciclos de produção de materiais didáticos e recursos pedagógicos.
- Conhecer a percepção dos professores e professoras que atuam em projetos de correção de fluxo e recomposição de aprendizagens a respeito dos recursos pedagógicos disponibilizados para os estudantes.
- Conhecer a percepção dos professores e professoras que atuam nas turmas regulares de 6º ao 9º ano a respeito dos recursos pedagógicos disponibilizados para os estudantes.
- Conhecer e estudar as políticas educacionais veiculadas à discussão curricular, produção de recursos didáticos e formação continuada destinada à educadores, implementadas em pelo menos 5 grandes cidades brasileiras.

PÚBLICO-ALVO

- Professores e professoras que atuam na Gerência de Anos Finais e na Coordenadoria de Ensino Fundamental;
- Professores e professoras que atuam nos ciclos de produção de material didático e recursos pedagógicos; professores e professoras que atuam na Escola de Formação de Educadores da SME RJ;
- Professores e professoras que atuam na Coordenadoria de Avaliação;
- Professores e professoras, psicólogas, assistentes sociais e demais membros das equipes multidisciplinares do Núcleo Interdisciplinar de Apoio Pedagógico (NIAP);

METODOLOGIA

Ações estruturantes para implementação do Programa

- Criação do grupo de estudos interdisciplinar com os integrantes da Gerência de Anos Finais.
- Discussão sobre processos de implementação curricular na SME RJ, entre 2018 e 2023.
- Discussão sobre indicadores de qualidade da Educação para as Relações Étnico-raciais.
- Criação de indicadores que orientem a análise de documentos curriculares, recursos pedagógicos e ações formativas destinadas aos educadores e educadoras da Rede Municipal de Educação do Rio de Janeiro.
- Análise dos documentos curriculares, recursos pedagógicos e ações formativas destinadas aos educadores e educadoras da Rede Municipal de Educação do Rio de Janeiro, de 2021 a 2023.
- Produção de um relatório ampliado para apresentar os resultados das primeiras

ações estruturantes para implementação do Programa.

- Apresentação do relatório aos setores estratégicos da Subsecretaria de Ensino.

Definição das ações estratégicas setoriais e intersetoriais

- Criação de um cronograma que organize e oriente as ações estratégicas e preveja as etapas de curto, médio e longo prazo.
- Encontros com os setores colaboradores para definição de suas participações na formulação das ações do Programa.
- Produção de um relatório estratégico que apresente definição de ações, metas e prazos para desenvolvimento e implementação das etapas que estruturarão o projeto, considerando as matrizes de responsabilidade de cada setor colaborador/parceiro.

Desenvolvimento de Pesquisas

- Criar instrumento de pesquisa capaz de coletar os dados sobre a percepção dos professores e professoras que

atuam em projetos de correção de fluxo e recomposição de aprendizagens a respeito dos recursos pedagógicos disponibilizados para os estudantes.

- Criar instrumento de pesquisa capaz de coletar os dados sobre a percepção dos professores e professoras que atuam nas turmas regulares de 6º ao 9º ano a respeito dos recursos pedagógicos disponibilizados para os estudantes.
- Criar instrumento de pesquisa capaz de coletar os dados sobre as políticas educacionais veiculadas à discussão curricular, produção de recursos didáticos e formação continuada destinada à educadores, implementadas em pelo menos 5 grandes cidades brasileiras.
- Criar grupos de pesquisa e trabalho (presencial ou remoto) para discutir procedimentos pedagógicos e políticas de equidade racial que orientem a discussão de currículos, a produção de recursos didáticos e formulação de percursos formativos.

Análise dos dados

- Analisar todos os dados coletados pelas pesquisas realizadas, utilizando os indicadores de qualidade da Educação para as Relações Étnico-raciais.
- Produzir um relatório ampliado que apresente os resultados das análises das pesquisas realizadas.
- Apresentar o relatório ampliado aos setores estratégicos da Subsecretaria de Ensino.

Desenho do Programa de Equidade Racial

- Promover encontros sistemáticos com o grupo de estudos interdisciplinar criado como os integrantes da Gerência de Anos Finais, a fim de estudar e discutir sobre as análises dos dados coletados e das informações registradas nos relatórios produzidos e apresentados aos setores estratégicos da Subsecretaria de Ensino.
- Criar a primeira versão de um modelo de documento que agregue a proposta do Programa de Equidade

Racial, os dados coletados e as evidências pedagógicas comunicadas pela SME RJ, capaz de definir suas interfaces intersetoriais e de apresentar suas metas estratégicas associadas aos indicadores de qualidade da Educação para as Relações Étnico-raciais, observando seus direcionamentos para o Currículo, os recursos pedagógicos e as formações voltadas aos profissionais de educação.

- Submeter a primeira versão do documento à apreciação dos setores colaboradores/parceiros, a fim de que seja qualificado e adequado segundo os entes participativos.

Apresentar o Programa de Equidade Racial

- Apresentar a proposta já qualificada e adequada pelos setores parceiros para a Coordenadoria de Ensino Fundamental
- Apresentar a proposta para a Subsecretaria de Ensino

Articulações intersetoriais

- Implementar ações de mobilização, sensibilização, formação em EREER e qualificação profissional para professores e professoras que participam da elaboração de materiais e recursos pedagógicos.
- Implementar ações de mobilização, sensibilização, formação em EREER e qualificação profissional para professores e professoras que atuam com formação continuada e preparação de percursos formativos.
- Implementar ações de mobilização, sensibilização, formação em EREER e qualificação profissional para professores e professoras que atuam com acompanhamento de equipes gestoras das Unidades Escolares da SME RJ.
- Implementar ações de mobilização, sensibilização, formação em EREER e qualificação profissional para professores e professoras, psicólogas e assistentes sociais que compõem a equipe interdisciplinas de apoio aos estudantes (NIAP).

Implementação do Programa de Equidade Racial *(Após aprovação)*

- Promover o lançamento do Programa para toda a Rede Pública Municipal de Ensino.
- Instituir cronograma de execução das etapas do Programa em todas as suas dimensões (Nível central, Coordenadorias Regionais de Educação e Unidades Escolares).
- Definir plano estratégico de comunicação, veiculação das informações nas plataformas educacionais e nos canais oficiais da Secretaria Municipal de Educação, acionando a Assessoria de Comunicação (ASCOM) e a empresa de Educação e Multimídia (Multirio).
- Ampliação da percepção de que as políticas públicas educacionais estão pensando e promovendo discussões sobre Equidade Racial de forma integrada e participativa.
- Aperfeiçoamento da política de correção de fluxo, com base nas evidências (fruto das pesquisas) e na perspectiva de adequação dos recursos pedagógicos e da formação de professores e professoras à pauta da Equidade Racial.
- Instauração de novos procedimentos para gestão de processos complexos a partir de eixos “suleadores” da política pública de Equidade Racial.

RESULTADOS ESPERADOS

- Ampliação do debate qualificado sobre as questões pautadas pela Educação Antirracista, Educação para as Relações Étnico-raciais e Equidade Racial.
- Ampliação da percepção do processo de implementação de políticas públicas voltadas para a Equidade Racial na Rede Pública Municipal de Ensino do Rio de Janeiro.
- Instauração de procedimentos de análise de dados e aperfeiçoamento de políticas de aprendizagem, baseados em indicadores de qualidade da Educação para as Relações Étnico-raciais.
- Criação de parâmetros de observação e qualificação da implementação das Leis Federais 10.639/2003 e 11.645/2008, como instrumentos

político-pedagógicos voltados para o ensino das artes, histórias, ciências e culturas africanas, afro-brasileiras e indígenas na Educação Básica na cidade do Rio de Janeiro.

- Criação de novos recursos pedagógicos alinhados com a perspectiva da Equidade Racial, integrados às políticas de currículo, implementação curricular e formação continuada de professores e professoras da Rede Pública Municipal de Ensino do Rio de Janeiro.
- Aumento da utilização dos recursos pedagógicos e do engajamento aos percursos formativos destinados aos professores e professoras da Rede Pública Municipal de Educação da cidade do Rio de Janeiro.
- Aumento dos índices de aprendizagem, atrelados às metas do plano estratégico da Secretaria Municipal de Educação da cidade do Rio de Janeiro.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Educação anti-racista: caminhos abertos pela Lei Federal nº. 10.639/03. Brasília: MEC/ SECAD, 2005.

Lei 11.645/08 de 10 de Março de 2008. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília.

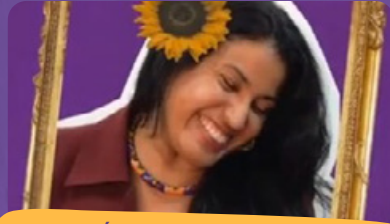
Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana. In: Brasil. Ministério da Educação. Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais da Educação Básica. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Básica. Diretoria de Currículos e Educação Integral. Brasília: MEC, SEB, DICEI, 2013.

PREFEITURA DO RIO DE JANEIRO. Plataforma Rioeduca - Educação em números. Disponível em <https://educacao.prefeitura.rio/educacao-em-numeros/>. Acesso em 17/09/2023.

Vieira, Pedro V. G. Rodrigues. Gerência de Relações Étnico-raciais. Plataforma desenvolvida com intuito de subsidiar o trabalho de Educação para as Relações Étnico-raciais, na Secretaria de Educação da cidade do Rio de Janeiro em 2021. Disponível em <https://sites.google.com/view/gerer-sme/in%C3%ADcio>. Acesso em 17/09/2023. 🌀

**CONSOLIDANDO A
DIVERSIDADE NA EQUIPE DO
CENTRO DE INTEGRAÇÃO DE
DADOS E CONHECIMENTO
PARA SAÚDE (CIDACS): COMO
CONSTRUIR UMA POLÍTICA DE
SELEÇÃO INCLUSIVA**

SALVADOR - 2023



**RAÍZA TOURINHO DOS
REIS SILVA LIMA**

INTRODUÇÃO

Como é possível atuar de forma eficaz para a sociedade no setor público quando sua equipe é composta apenas por uma parcela minoritária da população? Pior ainda: como compreender os mecanismos sociais que afetam a saúde das pessoas sem ter como ingrediente do bolo o olhar dessas mesmas pessoas que vivenciam na pele (e pela pele) as estruturas desiguais que alimentam as engrenagens da saúde pública no Brasil?

No setor privado, vários levantamentos e estudos já indicaram as vantagens de possuir um ambiente de trabalho com diversidade de pessoas. Um levantamento global da McKinsey, por exemplo, demonstrou que empresas que contam com equipes diversas em termos de gênero, raça ou etnia apresentam melhor performance

financeira do que as suas concorrentes. Uma pesquisa do Boston Consulting Group (BCG) com 1.700 organizações de oito países também indicou que a diversidade no trabalho — mais especificamente em cargos de gestão — resulta em mais inovação e maior receita.

São muitos os mecanismos que ajudam nesta relação. De acordo com Scheibmayr, equipes mais diversas levam a: aumento da criatividade organizacional; inovação; redução de conflitos; melhor imagem da empresa; clima organizacional mais favorável e diminuição da rotatividade de

funcionários. No setor público, há ainda as vantagens de assegurar uma maior visibilidade das pautas identitárias; promoção de políticas plurais e um diálogo social mais fácil.

No âmbito do Cidacs/Fiocruz Bahia, a diversidade da equipe já é maior do que a maioria das instituições acadêmicas. No Censo Cidacs 2023, pessoas negras eram maioria na instituição (38), sendo que cerca 20% dos respondentes vieram de famílias que aderiram a algum programa social. A título de comparação, em 2020, um levantamento demonstrou que apenas 15,4% dos alunos de pós-graduação do país eram pretos ou pardos. Assim, embora possua uma composição que pode ser considerada diversa, é necessário institucionalizar políticas e consolidar ainda mais os mecanismos de atração e permanência de diversidades neste centro de pesquisa.

PROBLEMA

O Cidacs possui sua sustentabilidade baseada em financiamento de projetos de pesquisa científica, sendo composto majoritariamente por bolsistas selecionados em processos seletivos públicos, por bancas também compostas de bolsistas de pesquisa não-especialistas em seleção, muitos deles em sua primeira experiência profissional em cargos de liderança. Desse modo, este projeto busca sugerir

caminhos de como promover diretrizes e sensibilizar lideranças para a seleção, inclusão e estímulo à permanência de pessoas diversas nos vários núcleos e projetos de pesquisa conduzidos no Cidacs/Fiocruz Bahia?

JUSTIFICATIVA

Para além das anteriormente mencionadas vantagens de uma composição de pessoas diversas em uma equipe profissional, um projeto como esse é essencial no ambiente em que pretendemos implementá-lo.

O Cidacs/Fiocruz Bahia possui um grande foco na pesquisa científica voltada para os efeitos das desigualdades em saúde, tendo produzido uma série de achados relevantes sobre como as diferenças étnico-raciais definem o acesso e a qualidade dos serviços de saúde, e portanto, o adoecimento e a mortalidade de pessoas não-brancas no Brasil.

Diante da construção de um fazer científico comprometido com as reduções das iniquidades sociais na saúde, é mais do que oportuno que o Cidacs possua uma política interna robusta e consolidada

de promoção da equidade na sua comunidade. Desse modo, é fundamental que a Comissão de Equidade e Diversidade, da qual sou integrante desde a fundação em 2021, possua diretrizes estabelecidas de atração, seleção e permanência de pessoas diversas, especialmente àquelas oriundas de populações vulnerabilizadas, em cargos destinados à profissionais de alta qualificação e condução de pesquisas e estudos no âmbito do Centro.

ENTIDADE ORGANIZADORA

Comissão de Equidade e Diversidade do Centro de Integração de Dados e Conhecimentos para Saúde (Cidacs/Fiocruz Bahia)

OBJETIVO

Consolidar uma política de atração, seleção e permanência de pessoas diversas no Cidacs/Fiocruz Bahia, especialmente àquelas historicamente mais vulnerabilizadas no Brasil e invisibilizadas no fazer científico – pessoas não-brancas (pretas, pardas e indígenas, especialmente); mulheres; população LGBTQIA+; pessoas com deficiência etc.

PÚBLICO-ALVO

Lideranças e potenciais lideranças que compõem a comunidade interna do Cidacs/Fiocruz Bahia, bem como a coordenação-executiva e os profissionais que atuam com gestão e seleção de pessoas no âmbito da instituição.

METODOLOGIA

Para atingir o objetivo desejado neste projeto, compilamos uma série de ações que devem ser gradualmente implementadas na instituição, podendo ser ampliadas ou readequadas conforme a necessidade e o contexto de execução:

- inclusão de cláusula de estímulo à candidatura de pessoas diversas nos nossos editais de seleção,
- sensibilização das lideranças em aspectos relacionados à seleção e gestão de pessoas diversas, especial em relação aos vieses inconscientes, como o viés de afinidade, às exigências e especificidades de cada edital e a importância da diversidade e inclusão na equipe;
- elaboração e disseminação de Manual de Boas Práticas, para a criação de ambientes

saudáveis para todas as pessoas, com respeito a diversidade, escuta empática e gerenciamento das diferenças;

- análise de editais, em relação a exigências incompatíveis com a diversidade, como alta exigência de qualificação em idioma estrangeiro ou a falta de flexibilidade quanto ao regime de atuação do trabalho – estabelecimento oficial de regimes híbrido e remoto para cargos específicos
- ajuste de barema de seleção, com pontuação “extra” a pessoas que atendam a critérios de diversidade estabelecidos no edital;
- estímulo à criação de vagas específicas destinada a diversidades ausentes – especialmente àquelas sobre as quais um projeto/pesquisa aborda, como pessoas indígenas inseridas em um estudo que verse sobre os povos originários;
- busca de banco de vagas específicos e redes voltadas a públicos diversos para divulgação dos processos seletivos.

RESULTADOS ESPERADOS

Esperamos que este projeto auxilie na construção da diversidade na seleção enquanto cultura laboral, e portanto, projeto permanente do Cidacs, consolidando uma política de atração e inclusão de pessoas diversas; sensibilize lideranças e potenciais lideranças na consolidação desta cultura, que futuramente atuarão como multiplicadores dessa visão nas instituições pelas quais atuarem; além da promoção de ambiente mais acolhedor para todas as pessoas a longo prazo na instituição.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

Elizabete Scheibmayr. Recrutamento & Seleção Inclusiva. Aula.

<https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/especialistas-explicam-como-trazer-mais-diversidade-racial-a-mercado-de-trabalho/>

<https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/09/16/paradoxo-na-ciencia-inovadores-negros-e-mulheres-sao-raros-na-academica.htm?cmpid=copiaecola>

<https://treediversidade.com.br/diversidade-no-trabalho/> 

**NEGROS NO MUSEU:
A ELABORAÇÃO DO
PROGRAMA ANTIRRACISTA
DO MUSEU DE ARTE
MODERNA ALOÍSIO
MAGALHÃES**

RECIFE - 2023



REBEKA MONITA

RESUMO

O presente projeto de intervenção tem como objetivo tornar o Museu de Arte Moderna Alóisio Magalhães – Mamam, em Recife, um espaço mais democrático, cuja população negra se sinta acolhida, participante e inserida na Instituição nos mais diversos vieses de atuação: público, parceiro, funcionário, arte/educador, curador, coordenador, atuando nas mais diversas funções e enquanto também artista participante de exposição individual e coletiva, e com obras inseridas no acervo. Para tanto, o projeto visa focar na elaboração de um Programa Antirracista, que será acrescentado ao Plano Museológico da Instituição, que deve ter seu conjunto de propostas monitorado e avaliado nos próximos quatro anos (2024-2028).

INTRODUÇÃO

O sistema das artes visuais historicamente é sedimentado enquanto dispositivo de colonialidade, que coloca a produção artística ocidental centro-europeia e estadunidense no topo da pirâmide, e todo o resto em sua base. Essa hierarquização vai atravessando diversas outras camadas desse sistema, que impõe o que é valioso ou não, a partir da construção de discursos estéticos também colonizadores. É a partir dessa premissa de manutenção desse sistema, fantasiada de intencionalidade teórica estética, que os museus de artes visuais são espaços que historicamente usam de mecanismos de exclusão da população negra em suas mais diversas produções: a arte, o artista, a formação, a participação e pertencimento nesses espaços.

E é parafraseando a “Exposição Negros na Piscina”, feita sob a curadoria de Fabiana Moraes e Moacir do Anjos, no final de 2023, na Pinacoteca do Ceará, e que por sua vez se baseia no título homônimo da obra do artista Paulo Nazareth, que surge esse projeto voltado a inclusão de pessoas de negras no Mamam-Museu de Arte Moderna Aloisio Magalhães.

Ao longo dos anos o Museu de Arte Moderna Aloísio Magalhães - Mamam, um dos mais relevantes Equipamentos Culturais de Artes Visuais da Cidade do Recife, vinculado à Fundação de Cultura da Prefeitura do Recife, vem pautando suas ações na busca por uma maior democratização do espaço. Desde 2018, suas ações têm sido assiduamente focadas em políticas de equidade de gênero, raça e território. Todavia, apesar disso, há uma grande discrepância do acesso da população negra à Instituição. É nesse sentido que toma corpo o Projeto “Negros no Museu: a elaboração do Programa Antirracista do Museu de Arte Moderna Aloisio Magalhães”.

Nos últimos dois anos, a equipe do Mamam esteve imersa na

elaboração do Plano Museológico da Instituição, que em sua relevância possibilita a compreensão das funções do Museu e o planejamento das suas ações – uma ferramenta de gestão instituída pela Lei nº 11.904/2009, que trata do Estatuto de Museus. O documento, elaborado em muitas mãos, a partir das instruções publicadas do Ibram – Instituto Brasileiro de Museus e das referências de planos museológicos de outras instituições museais brasileiras, é formado por diversos programas que contemplam as várias áreas de atuação e funcionamento da Instituição, tais quais: programa institucional, programa de gestão de pessoas, programa de acervo, de exposições, educativo, de pesquisa, segurança, arquitetônico-urbanístico, de financiamento, programa de comunicação, programa sócio-ambiental e de acessibilidade. Isso nos mostra que embora tenhamos assistido e realizado algumas iniciativas no sentido de acesso da população negra aos museus e ao Mamam, ainda não há nas Instituições de artes a sistematização de um plano político antirracista. É nesse sentido que o presente projeto se propõe a elaborar e incluir no

Plano Museológico do Mamam o Programa Antirracista do Museu.

PROBLEMA

Apesar da execução de uma série de ações na atual Gestão do Mamam (2018 – até a data atual) que busca tornar a Instituição um equipamento mais democrático no que se refere a equidade de raça, gênero e território em sua programação, é perceptível a olho nu a discrepância no acesso da população negra ao Mamam.

No que se refere ao Programa de Exposições do Museu– principal programa da Instituição, essa percepção foi medida em números: das 19 exposições individuais realizadas no Mamam desde o início dessa gestão, apenas 2 foram de artistas negros ou afro-indígenas. Esses números não foram dados a partir de um registro de auto-declaração desses artistas, fato que impede, inclusive, uma amostragem precisa dessa discrepância em relação as exposições coletivas durante essa Gestão - que contabilizam a participação de mais de 150 artistas -, e também em relação ao número de artistas negros que tem obras inseridas no acervo.

No acervo, a desproporcionalidade é medida hoje apenas em relação à diferença da participação de mulheres e homens. Das mais de 1.200 obras que fazem parte da instituição, apenas 300 são de artistas mulheres. Não conseguimos fazer um registro preciso da identidade étnico-racial dos artistas incluídos, visto que não temos informações, nem autodeclaração da maioria deles, muitos já estão mortos e o sistema de autodeclaração étnico-racial para obras doadas ou adquiridas para o acervo do Mamam foi implementado mais recentemente.

Outra dissonância pode ser vista em relação ao percentual de visitantes negros na Instituição e alunos participantes de cursos e oficinas. Embora os dados ainda estejam sendo levantados e embora também a gente esteja vendo que essa relação tem mudado, em eventos importantes do Museu, como abertura de exposições, podemos ver um número muito maior de pessoas brancas circulando na Instituição.

A questão ainda pode ser apontada também em outras área de atuação do Mamam, como a baixa inserção

de artistas negros participando da loja Mamam, e o número de profissionais negros que atuam ministrando cursos, oficinas e realizando curadorias na Instituição. Em relação ao número de funcionários há uma maior inclusão em relação à identidade étnico-racial, comprovada pelo número de auto-declarações enviadas pela maior parte dos integrantes da equipe. De um total de 24 funcionários autodeclarados, 13 se identificam como pessoa negra. Todavia, esses números apontam para a necessidade de ações que visam também a acolhida dessas pessoas.

Para que o Programa seja feito de forma exequível é importante destacar ainda alguns desafios. O equipamento é vinculado à Fundação de Cultura da Prefeitura do Recife, que não prevê a disponibilização de recursos para a Instituição. Isso reduz consideravelmente a autonomia do Museu no sentido de propor exposições, cursos e oficinas gratuitos. É nesse contexto, que o projeto visa a elaboração de um Programa Político Antirracista no Museu para que possam ser apontadas estratégias para execução de ações que

visam a promoção da equidade racial na programação, nas ações e na equipe do Mamam.

JUSTIFICATIVA

Realizar esse projeto é primeiramente, fazer jus a necessidade apontada já em 2012, no ano em que foi publicado o Plano Municipal de Cultura da Cidade do Recife, de implementação das políticas de ações afirmativas para inclusão de minorias sociais e étnicas nos programas culturais da cidade. É fazer cumprir a missão do Museu de Arte Moderna Aloísio Magalhães, inaugurado em 1997, de garantir equidade de gênero e étnico-racial, na ocupação das pautas do Museu, de democratização do seu espaço e fortalecimento da imagem institucional no circuito nacional. É possibilitar a formação em artes visuais para um público mais amplo, fortalecendo o circuito legitimado na sua pluralidade.

A execução do projeto Negros na Piscina: elaboração do Programa Antirracista do Mamam promove uma série de iniciativas de combate ao racismo estrutural e de ações de democratização e inclusão de diversidade que podem e devem ser mobilizadoras de ações

decoloniais em outras Instituições. A execução inaugura a proposta da sistematização de medidas de combate ao racismo para os equipamentos de cultura do Recife. Iniciativa que será fortalecida pela solenidade de votos de aplausos, já sinalizada para ser realizada na Câmara de Vereadores do Recife.

Um projeto que só agrega a Instituição e a cidade, na medida em que promove a ampliação do público do Museu e, especialmente, garante a inserção e o direito da população negra e periférica da cidade do Recife ao bem cultural, ao equipamento público cultural municipal, a formação, a pesquisa e a fruição em artes visuais, gerando, em efeito dominó, um repertório de referências e representatividade de artistas, professores, curadores e outros profissionais negros no segmento das artes visuais, que sempre tão elitista e excludente, passa a visualizar de maneira sistemática e materializada possibilidades de novas configurações. Configurações essas alinhadas aos princípios de uma educação decolonial na prática.

ENTIDADES ORGANIZADORAS

Museu de Arte Moderna Aloisio Magalhães, órgão vinculado a Fundação de Cultura da Cidade do Recife, que pertence a Prefeitura da Cidade do Recife. Além disso, através de outras articulações, para implementação do Programa serão convidados a participar do Projeto a equipe da Gerência de Igualdade Racial da Prefeitura do Recife e coordenadores e/ou representantes de outras instituições museológicas das cidade, como o Museu da Abolição, vinculado ao Governo Federal, o Paço do Frevo, vinculado a Secretaria de Turismo da Prefeitura e também outros representantes do Movimento Negro na Cidade do Recife e no segmento da artes visuais. O projeto será ainda fortalecido através da articulação com o Instituto de Pesquisa e Memória Pretos Novos, do Museu Memorial e seu convite as outras Instituições para estabelecimento do Pacto Antirracista. O fortalecimento se dá ainda através da Câmara dos Vereadores do Recife, por meio do Gabinete da vereadora Cida Pedrosa (PC do B) que já sinalizou o convite para a solenidade de votos de aplausos pela referida iniciativa.

OBJETIVOS

Objetivo Geral

Tornar o Mamam um espaço mais inclusivo para a população negra, através da elaboração de um Programa Antirracista para o Museu.

Objetivos Específicos

Para atingir nosso objetivo é preciso fazer um diagnóstico de todas as ações atuais voltadas para a questão antirracista da Instituição e apontar outras possibilidades de atuação. Além disso, é preciso finalizar o levantamento e aprimorar os mecanismos de dados de autodeclaração étnico-racial da instituição.

PÚBLICO-ALVO

Potencialmente o público-alvo do projeto é a população negra do Recife, que deverá ter mais acesso à Instituição, incluindo também os profissionais negros do segmento das artes visuais atuantes no Recife e em outras regiões do país. Todavia, o projeto deve alcançar ainda o público do Museu de um modo geral e toda a sua equipe.

METODOLOGIA

Para a realização do projeto, algumas etapas precisam ser seguidas.

- Inicialmente, será feito um levantamento (em 03 meses) de todas as ações naperspectiva antirracista que são atualmente realizadas no Museu. Esse levantamento será feito em conjunto com a equipe gestora do Mamam, formada pela Diretora, Vice-Diretora, Coordenadora de Arte-educação e pela Museóloga.

Após um primeiro levantamento, o documento será encaminhado a cada uma das componentes para que possa ser debatido em reunião presencial e feito os devidos ajustes.

- Na segunda etapa do projeto, o documento será encaminhado a outros agentes parceiros para que possam fazer suas contribuições. Nessa etapa, entraremos em contato com a Gerência de Igualdade Racial da Prefeitura do Recife, com o Instituto de Pesquisa e Memória Pretos Novos, do Museu Memorial, em parceria com o Museu da História e da Cultura Afro-Brasileira – que pioneiramente convidaram outras Instituições museológicas para criação de um pacto antirracista.

RECIFE - 2023

Entraremos em contato com o Paço do Frevo, Instituição do Recife, cuja proposta foi fomentar financeiramente o Seminário de Inclusão e Diversidade.

- Em seguida, será realizado um seminário, cuja proposta é debater 04 campos de atuação social do Mamam: Programa de Acessibilidade, Programa Sócio-ambiental, Programa de Território e o programa Antirracista. Os dois primeiros, já previstos e inseridos no Plano Museológico.

Para a realização do Seminário de Inclusão de Diversidade no Mamam, que terá duração de 04 dias, será feita uma chamada pública para inscrição e participação da sociedade civil nos referidos programas. Haverá dois dias de palestras, com profissionais convidados reconhecidos em cada um desses campos. Após as falas serão formados os GT – Grupos de Trabalho para discussão de cada um dos pontos levantados no documento do Programa Antirracista do Mamam, para que todos os participantes possam, assim como é orientado na elaboração de um Plano Museológico,

discutir e eleger as metas a serem alcançadas em cada um dos Programas. Com a finalização do seminário, previsto para ser realizado no primeiro semestre de 2024, o Programa Antirracista será incluído no Plano Museológico do Mamam que deverá ser disponibilizado na internet, através de link do instagram do Museu (@mamamrecife). As ações previstas no Plano Museológico, incluindo as ações do Programa Antirracista, deverão ser executadas, monitoriadas e avaliadas nos próximos 05 anos.

RESULTADOS ESPERADOS

A elaboração do Programa Antirracista do Museu de Arte Moderna Aloisio Magalhães tem como meta principal possibilitar uma maior participação de pessoas negras no Mamam, seja como público ou como profissional das artes, promovendo equidade racial em todas as programações do Museu, de fruição, formação, divulgação e fomento ao trabalho artístico visual, possibilitando também um acolhimento adequado aos profissionais negros que trabalham na Instituição. Para além disso, o projeto espera ainda ser referência em relação ao combate ao racismo nas instituições de arte, incitando a criação de

Programas Antirracistas nos Planos Museológicos de outras instituições e fomentando a ideia da importância de ter a garantia do direito do acesso dos Negros no Museu.

BIBLIOGRAFIA

CONVITE Pacto de Museus Antirracistas- arqumuseus. In: <https://arqumuseus.org.br/2023/09/08/convite-pacto-de-museus-antirracistas/>. Acesso em: 18/set/2023.

ESTATUTO dos Museus. LEI Nº 11.904, DE 14 DE JANEIRO DE 2009. In: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L11904.htm. Acesso in: 17/set/2023.

EXPOSIÇÃO Negros na Piscina. In: <https://pinacotecadoceara.org.br/exposicoes/negros-na-piscina/>. Acesso in: 16/set/2023.

MELO, Diogo Jorge de; BARBOSA, Priscila Faulhaber. **Museologias das encruzilhadas:** uma proposta de inclusão das epistemes afrodiaspóricas nos espaços museais. Revista do Programa de pós-graduação em Ciência da Informação da Universidade de Brasília. MUSEOLOGIA & INTERDISCIPLINARIDADE Vol. 10, nº 20, Jul./Dez.. de 2021

PREFEITURA do Recife. Plano Municipal de Cultura. In: <https://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www2.recife.pe.gov.br/wp-content/uploads/METAS-Plano-Municipal-de-Cultura-do-Recife-20.12.2012.pdf> Acesso in: 17/set/2023.

QUAL o papel dos museus na luta antirracismo. Publicado em 03 de junh de 2020. In: <https://www.intermuseus.org.br/post/qual-o-papel-dos-museus-na-luta-antirracismo>. Acesso in: 17/set/2023.

SANTOSI, Giordanna L. da Silva; BRANDÃO, Ludmila; GUIMARÃES, Suzana. **A arte, sua razão excludente e as políticas públicas. Revista Digital do LAV**, Santa Maria: UFSM, v. 12, n. 2, p. 212-230, mai./ago. 2019. In:<http://dx.doi.org/10.5902/1983734836348> . Acesso In: 18/set/2023.

SUBSÍDIOS para elaboração de Planos Museológicos. IBRAM. In: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.museus.gov.br/wp-content/uploads/2017/06/Subs%C3%Addios-para-a-elabora%C3%A7%C3%A3o-de-planos-museol%C3%B3gicos.pdf> Acesso in: 18/set/2023. 🌀

TRAJETÓRIAS PARA UMA EDUCAÇÃO ANTIRRACISTA: O LETRAMENTO RACIAL CRÍTICO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO NA CONSTRUÇÃO DA EQUIDADE RACIAL

TAUBATÉ - SP - 2023



REGIANE CARINA DA SILVA

*Licenciada em Letras (2003) e Pedagogia (2012). Professora titular e estatutária desde 2008 do componente curricular de Língua Inglesa na Rede Pública de Ensino no Município de Taubaté. Atualmente exerce a função técnico-pedagógica da Secretaria Municipal de Educação.

RESUMO

Este projeto de intervenção busca propiciar letramento racial crítico para os professores da Equipe de Práticas Pedagógicas do Ensino Fundamental e Médio e, posteriormente, para outros públicos pertencentes à Secretaria Municipal de Educação. O projeto faz parte das ações do Programa Ubuntu, implementado pelo Vetor Brasil, e conta com o apoio de vários parceiros, entre eles a Fundação Lemann. As Leis Federais 10.639/2003 e 11.645/2008, que tornam obrigatório o ensino da história e cultura africana, afro-brasileira e indígena na educação básica brasileira, são a fundamentação teórica deste projeto, pois garantem a valorização, o reconhecimento e a

visibilidade para esses povos que contribuíram para a formação e o desenvolvimento de nossa nação.

INTRODUÇÃO

Este projeto de intervenção visa proporcionar o enfrentamento ao racismo no contexto educacional, fundamentado pelas Leis 10.639/2003 e 11.645/2008 que visam à promoção de uma educação antirracista, tornando obrigatório o ensino da história e das culturas africana, afro-brasileira e indígena na educação básica, alterando a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) de 1996. Os conhecimentos adquiridos e aprofundados nas aulas síncronas e assíncronas do Programa Ubuntu, que tem um papel fundamental de seguir não

só formando e desenvolvendo lideranças negras que já atuam no setor público, mas principalmente fomentar, propor e criar, a partir dessa rede de gestores públicos letrados racialmente, uma agenda propositiva de promoção da igualdade, serão a base para a construção da trilha formativa sobre letramento racial crítico.

Tendo como base a coleta e a análise de dados, nos níveis federal, estadual e municipal, que evidenciam o racismo estrutural e seus atravessamentos na sociedade brasileira, destacamos, neste contexto, aqueles relacionados à escola. Inicialmente as ações serão desenvolvidas com os professores da Equipe de Práticas Pedagógicas do Ensino Fundamental e Médio, que atuam, dentre outras ações, na formação continuada de professores e posteriormente, almejamos alcançar outros públicos, entre eles as lideranças da Secretaria Municipal de Educação, pois exercem cargos e funções estratégicas na administração pública, possibilitando melhorar os indicadores de equidade e oportunidades para todos na educação.

PROBLEMA

Considerando as Leis 10.639/2003 e 11.654/2008, que tornam obrigatório o ensino da história e das culturas africana, afro-brasileira e indígena nas escolas de educação básica, no município de Taubaté, ainda há poucas políticas de enfrentamento ao racismo nestes espaços e de cumprimento das referidas leis.

A população do município, segundo dados do IBGE 2010, totalizavam 278.687 pessoas, sendo que 214.554 autodeclararam-se como brancas, 52.825 como pardas, 8.747 como pretas, 190 como indígenas e 2.371 como amarelas. Destaca-se, assim, que 22% se autodeclararam negros (pretos e pardos). Como é possível observar, a população que se autodeclara branca é a maioria, o que torna o desenvolvimento da temática racial na educação uma tarefa extremamente desafiadora. A Secretaria Municipal de Educação também constatou, a partir do Censo Escolar, que há 2.735 professores atuando nas escolas e apenas 332 negros (94 pretos e 238 pardos) totalizando apenas 12,14%, menor que a porcentagem da população de Taubaté que se autodeclara negra.

Diante do exposto, os profissionais da Educação, em todas as esferas, precisam estar engajados para que a educação antirracista seja efetivamente implementada nas escolas do município. Entre eles, há os professores da Equipe de Práticas Pedagógicas do Ensino Fundamental e Médio, que atuam na Secretaria Municipal de Educação, e são um dos pilares fundamentais no desenvolvimento de uma educação antirracista. A equipe atua na formação de professores, no currículo e na análise de materiais paradidáticos e pode propor uma nova perspectiva sobre os negros, buscando viés racial em suas ações. Portanto, há a necessidade de um estudo detalhado e reflexivo sobre o racismo estrutural que ainda atravessa a educação brasileira na contemporaneidade, a partir do letramento racial crítico.

JUSTIFICATIVA

O racismo é um problema grave em toda a sociedade. A coleta de dados evidencia o quanto o racismo estrutural leva à desigualdade social, educacional, cultural, econômica, científica e ambiental entre brancos e negros. Almejando a busca por

equidade racial, os governos têm buscado caminhos para que essa lacuna seja diminuída nos diferentes setores da sociedade, entre eles, o da Educação. Diante da necessidade de reestruturar a educação e melhorar os indicadores de equidade racial e rendimento escolar dos estudantes negros, as Leis 10.639/20030 e 11.645/2008 foram aprovadas e constituem a base legal deste projeto de intervenção. Embora ambas as leis existam há mais de 15 anos, ainda não são trabalhadas com profundidade na maioria das escolas do município, limitando-se a períodos comemorativos pontuais, como o Dia da Consciência Negra, que acontece no dia 20 de novembro e, ainda assim, o tema não é abordado por todos os componentes curriculares.

Considerando a escola como um espaço social em que os problemas da sociedade são evidenciados, tanto nas ações pedagógicas como na vivência dos estudantes, ela exerce um dos papéis fundamentais na formação dos indivíduos. Segundo pesquisa divulgada, em julho de 2023, pela Inteligência em Pesquisa e Consultoria Estratégica (IPEC),

contratada pelo Projeto SETA e pelo Instituto de Referência Negra Peregum, a escola é o ambiente social em que as pessoas declaram mais ter sofrido com o racismo, ou seja, 38%, seguido de 29% de pessoas que sofreram racismo no trabalho. Os dados evidenciam a importância de desenvolver ações pedagógicas que propiciem o enfrentamento ao racismo no ambiente escolar.

Todos os profissionais que atuam na educação, em suas diferentes esferas, independente da origem étnico/racial, precisam compreender a temática e se apropriar de forma reflexiva e crítica de suas peculiaridades, para que possam atuar de forma eficiente. Há inúmeros desafios a serem superados, mas, a partir do letramento racial crítico, os profissionais da educação ajudarão a garantir o desenvolvimento de uma educação antirracista.

Para que a educação antirracista aconteça de forma efetiva nos espaços formais de ensino, é preciso que algumas reflexões sobre questões inerentes ao racismo sejam feitas como, por exemplo, a abordagem conceitual

e histórica sobre a construção do racismo, a legislação vigente e a contribuição dos negros na formação da sociedade brasileira.

ENTIDADE ORGANIZADORA

A origem do nome Taubaté é indígena, cujo significado é TABA (aldeia) e YBATÉ (elevada). Localizada na região do Vale do Paraíba, no Estado de São Paulo, Taubaté destacou-se como uma das maiores produtoras de café no período colonial e, devido a este contexto, muitos escravizados foram trazidos para a região a partir da década de 1830. Apesar da diversidade cultural dessa formação, apenas os elementos relacionados à cultura europeia foram valorizados na composição dos nomes de ruas, avenidas e monumentos. Assim, é importante que a população taubateana conheça e aprofunde o entendimento sobre seu contexto histórico e cultural. Também é perceptível que o mito da democracia racial atravessa suas vivências e isso se reflete nas escolas, as quais têm dificuldade de abordar a temática, inclusive com resistência da comunidade escolar.

A Secretaria Municipal de Educação tem buscado desenvolver políticas

de coleta e de análise de dados, com recorte raça/cor, visando ações que busquem evidenciar e melhorar os indicadores de equidade e rendimento. Para tanto, a diretoria administrativa e pedagógica têm feito parceria com outros setores como Planejamento e EPP para coletar e analisar, tanto a quantidade de estudantes e professores negros no Sistema Municipal de Ensino, como os dados no que se refere ao rendimento escolar desses estudantes, comparando-os com os estudantes brancos, a partir da avaliação em rede, denominada Avaliação Formativa para a Aprendizagem (AFA). Neste sentido, faz-se necessário, inicialmente, o letramento racial crítico para os profissionais que atuam na Secretaria Municipal de Educação, uma vez que exercem papel fundamental na implementação e na continuidade deste projeto de intervenção.

OBJETIVO GERAL

Este projeto visa desenvolver uma trilha formativa sobre letramento racial crítico, pautada pelas Leis Federais 10.639/2003 e 11.645/2008. Na primeira fase, ela será desenvolvida com os professores da Equipe de Práticas

Pedagógicas e, posteriormente, será ampliada para outras lideranças da Secretaria Municipal de Educação e comunidade escolar, para que todos sejam co-responsabilizados na construção de uma educação antirracista. A Secretaria Municipal de Educação já iniciou o levantamento de dados com recorte raça/cor, assim, daremos continuidade a esta política de coleta de dados, usando instituições como o IBGE, que mostra a quantidade de população negra do município e também dados do QEdu, que mede a qualidade da educação brasileira, para obter o rendimento escolar dos estudantes negros do município, comparando-os ao rendimento escolar dos estudantes brancos. Estes dados serão utilizados como evidências e também como base de análise pela equipe que participará da trilha.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Este projeto de intervenção visa:

- Propiciar letramento racial crítico, a partir de uma trilha formativa, para os professores da Equipe de Práticas Pedagógicas que atuam, dentre outras ações, na formação de professores, na elaboração

e construção dos currículos e na análise de material paradidático;

- Engajar e capacitar a equipe para que seja multiplicadora de ações antirracistas, propondo uma construção de ambiência racial;
- Ampliar a trilha formativa para diferentes lideranças da Secretaria Municipal de Educação, para gestores escolares e para professores;
- Coletar e analisar os dados do IBGE sobre a população negra do município de Taubaté;
- Coletar e analisar os dados do QEdU sobre o rendimento e a aprendizagem dos estudantes do município, fazendo um recorte de raça/cor;
- Coletar e analisar os resultados da avaliação em rede, chamada Avaliação Formativa para a Aprendizagem (AFA), fazendo um recorte de raça/cor/etnia;
- Utilizar os dados coletados e analisados como fundamentação na trilha formativa.

PÚBLICO-ALVO

O presente projeto de intervenção é destinado, nesta primeira fase, à equipe de formadores de professores do Ensino Fundamental e Médio que, neste município, é denominada Equipe de Práticas Pedagógicas (EPP). A EPP é responsável pela formação continuada de professores, pela elaboração e pela construção do currículo, pela análise técnica de materiais paradidáticos e pelo compartilhamento de práticas pedagógicas com os professores. Tais profissionais precisam do letramento racial crítico, pois este conhecimento pode impactar diretamente em todos os envolvidos no ambiente escolar, por meio efetivo de práticas antirracistas.

Segundo ALMEIDA (2022), a escola reforça o racismo e as percepções da sociedade quando apresenta o negro sem importância na história, na literatura e nas ciências. Para MUNANGA (2023), além da educação, de leis e de ações afirmativas para combater o racismo estrutural, é preciso que haja uma educação cidadã antirracista. É preciso que boas práticas sobre raça e

gênero sejam compartilhadas e fortalecidas, principalmente na educação básica. O presente projeto destina-se a promover este compartilhamento. As outras fases do projeto de intervenção ocorrerão de forma gradativa, embora urgente, primeiramente com as lideranças da Secretaria Municipal de Educação, considerando que podem contribuir na implementação de políticas públicas de enfrentamento ao racismo e depois com gestores escolares e professores.

METODOLOGIA

Este projeto está embasado na coleta de dados estatísticos oficiais relacionados à questão racial. Os dados coletados previamente serão analisados pelos participantes da trilha formativa, evidenciando a necessidade de desenvolver a temática. A partir desta conscientização sobre a urgência de olhar a educação sob o viés racial, a trilha abordará questões conceituais e históricas.

A ação de coleta e análise de dados da Avaliação Formativa para a Aprendizagem (AFA), com recorte raça/cor, já foi iniciada pela Secretaria Municipal de Educação.

A AFA é uma avaliação interna do Sistema Municipal de Ensino, realizada duas vezes ao ano, que possibilita evidenciar a quantidade de estudantes negros que há nas escolas e comparar o rendimento dos mesmos com os estudantes brancos. Buscamos também os dados do IBGE 2010, com recorte raça/cor, por não estarem disponíveis todos os dados referentes ao ano de 2022. Por fim, analisaremos os dados do QEdu, portal oficial de dados educacionais, no qual encontramos diversas informações estatísticas sobre a educação básica brasileira.

A trilha formativa, em letramento racial crítico, totalizará 40 horas e será desenvolvida, inicialmente, com os professores da Equipe de Práticas Pedagógicas, em que os seguintes temas serão percorridos:

- análise dos dados pelos participantes, previamente coletados, do IBGE, QEdu, AFA; dentre outros dados oficiais,
- aprofundamento do conceito de Raça, Racismo, Cor e Etnia;
- realização de um estudo aprofundando sobre os conceitos de Colorismo e Branquitude;

- conceito de Racismo Estrutural e Institucional;
- estudo sobre o Mito da Democracia Racial;
- estudo sobre Identidade e Reconhecimento;
- contribuição da população negra para a formação da sociedade brasileira;
- o racismo no ambiente escolar e suas implicações;
- estudo das Leis 10.630/2003 e 11.645/2008;
- o que é ERER (Educação para as Relações Étnico-Raciais);
- o que é educação antirracista.

RESULTADOS ESPERADOS

Espera-se que os profissionais da educação, após a trilha formativa em letramento racial crítico, sejam capazes de entender as Leis 10.639/2003 e 11.645/2008, que tornam obrigatório o ensino da história e cultura africana, afro-brasileira e indígena; enfrentar o racismo estrutural que atravessa os muros da escola; fortalecer a educação antirracista; entender o papel e a co-responsabilização de cada profissional na construção e na promoção de uma educação

antirracista; adquirir letramento racial crítico e promover formações que tenham viés racial.

RESULTADOS ESPERADOS

Apesar dos inúmeros desafios, a escola é fundamental na promoção de uma educação antirracista. Ela é um dos espaços sociais que permitem trabalhar e desenvolver “o território da memória” como possibilidade de refletir sobre a construção histórica do Brasil, assim como possibilita discussões, diálogos e reflexões acerca do racismo, entendendo que é um problema a ser combatido por todos. A reprodução do racismo no contexto escolar acontece diariamente e os impactos da discriminação geram ainda mais exclusão e contribuem para a sua legitimação. Evidências mostram que a evasão e o desempenho escolar baixo são maiores entre a população negra, portanto, este projeto visa contribuir para o letramento racial crítico dos profissionais da educação, que atuam na Secretaria Municipal de Educação, propondo um suporte pedagógico e propriedade para enfrentar o racismo, visando conscientizar que todos são co-responsáveis

na construção de uma educação antirracista, pautada no respeito às diferenças étnicas e culturais e na equidade, como proposto pela Base Nacional Comum Curricular (2018).

REFERÊNCIAS

ALMEIDA. S. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Editora Jandaíra, 2022.

BRASIL. Ministério da Educação. **Base Nacional Comum Curricular**. Brasília, 2018.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei Federal n.º 10.639, de 9 de janeiro de 2003**. Ensino sobre História e Cultura Afro-Brasília, DF: MEC 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.639.htm Acesso em: 22 dez. 2022.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Censo Brasileiro de 2010. Rio de Janeiro: IBGE, 2010.

G1. Ambiente escolar é o mais citado por brasileiros entre os locais onde já sofreram o racismo. Disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/noticia/2023/08/15/ambiente-escolar-e-o-mais-citado->

[-por-brasileiros-entre-os-locais-
-onde-ja-sofreram-o-racismo-di-
z-pesquisa.ghtml](#) Acesso em: 01 Ago. 2023.

MUNANGA, Kabengele. Educação cidadã é primordial para enfrentar racismo. Entrevista concedida a Priscila Camazano. **Folha de São Paulo**, São Paulo, nº 34.298, p. A12, 27 fev. 2023.

MUNANGA, Kabengele. Por que ensinar a História da África e do Negro no Brasil de hoje? Revista do Instituto de Estudos Brasileiros, n. 62, dez. 2015, p. 20-31. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br> Acesso em: 20 Jan. 2023.

SETA. Racismo é o principal operador de desigualdades na opinião da população brasileira. Disponível em <https://www.geledes.org.br/racismo-e-o-principal-gerador-de-desigualdades-na-opiniao-da-populacao-brasileira-revela-pesquisa-do-instituto-peregrum-e-do-projeto-se/> Acesso em: 03 Ago. 2023. ☺

OS POVOS DA PEQUENA ÁFRICA DO RIO DE JANEIRO - MEMÓRIA E HISTÓRIA DA DIÁSPORA AFRICANA

RIO DE JANEIRO – 2023



ROSANGELA PEREIRA DA SILVA

INTRODUÇÃO

A região portuária da cidade do Rio de Janeiro, além de abrigar um valioso sítio arqueológico com artefatos e vestígios da história da população negra durante o período da escravatura, considerando uns dos maiores fora do solo africano, também se destaca pela sua composição demográfica, que historicamente ainda concentra pessoas pretas e pardas. Essa característica demográfica não apenas enriquece a diversidade cultural local, mas também destaca a importância de se promover discussões sobre a identidade, cultura e direitos humanos dessa comunidade.

No entanto, a discussão sobre identidade e igualdade racial na região ainda é frágil e distante da realidade de muitos habitantes negros(as), sejam crianças, jovens, adultos ou idosos(as). Nesse

contexto, a presença do Museu da História e Cultura Afro-brasileira (MUHCAB), destaca-se como um importante equipamento público de cultura para a promoção do acervo da rica herança cultural afro-brasileira na região. Há também, diversas organizações da sociedade civil que se dedicam às questões de história, cidadania e direitos humanos, fundamentais para a promoção da igualdade racial e o empoderamento da identidade negra nesse território

Este projeto visa fomentar o diálogo com a população e instituições locais, para discussão e promoção da identidade negra através do resgate histórico, da história de vida e memória afetiva dessa comunidade, visto que, a região foi, e é lar de muitas personalidades das artes, educação e política, muitas das

quais permanecem esquecidas ou invisibilizadas, o que reforça a necessidade de se valorizar e resgatar essa rica herança cultural e intelectual.

Neste contexto, o presente projeto visa destacar a população negra da região portuária como protagonista de sua própria história, reconhecendo e celebrando as contribuições das personalidades que serão (re) lembradas por sua importância local em prol do fortalecimento da identidade e da igualdade racial nesse espaço tão emblemático da cidade do Rio de Janeiro.

PROBLEMA

Frequentemente, projetos direcionados às populações mais vulnerabilizadas, especialmente a população negra, neste caso, negligenciam a participação ativa desses grupos desde sua concepção, resultando em iniciativas que carecem de envolvimento autêntico ou que não representam adequadamente os interesses daqueles a quem se destinam. O que está intrínseco aos reflexos da colonização e suas expressões, que tentaram atribuir aos povos afrodescendentes um

“não-lugar” ou um “ser-outro”, como analisam em suas respectivas obras Frantz Fanon (2008), Achille Mbembe (2014) e Grada Kilomba (2016). Essa problemática se acentua diante do atual cenário de desenvolvimento e especulação imobiliária na região portuária, que apresenta riscos significativos de gentrificação, afetando áreas historicamente habitadas por comunidades que ali residem há gerações. Diante desse desafio, e reconhecendo a necessidade de resgatar histórias ainda não registradas de pessoas negras que foram importantes na formação social, cultural e política da região. Identificar e celebrar as notáveis personalidades negras que, invisibilizadas ou esquecidas, ao longo da história, desempenharam papéis fundamentais em diversas esferas, contribuindo significativamente para a resistência, existência e desenvolvimento cultural e social da comunidade.

JUSTIFICATIVA

A Zona Portuária da cidade do Rio de Janeiro, é notoriamente reconhecida por seu rico sítio arqueológico que remonta ao período da escravidão, sendo

reconhecida pela UNESCO, em 2012, como Patrimônio Histórico da Humanidade, por sua importância para as gerações passadas, presentes e futuras. A região é considerada o lugar mais importante da memória da diáspora africana fora da África. Embora essa área seja reconhecida nacional e internacionalmente por sua importância histórica e cultural, ela enfrenta desafios socioeconômicos e de falta de segurança, especialmente nas diversas favelas que a compõem.

Nesse contexto, percebemos iniciativas de diversas organizações governamentais e da sociedade civil dedicadas à cidadania e aos direitos humanos. Entretanto, apesar dos esforços e ações que pretendem a valorização da história e cultura negra no território, há uma lacuna significativa no que diz respeito à participação ativa da comunidade local como protagonista.

Diante dessa realidade, a justificativa para a implementação deste projeto visa tornar a população local a protagonista das e nas ações de educação patrimonial, visando a promoção, resgate e

construção de acervo cultural, valorizando as histórias orais (Portelli, 2001; Matos e Sena, 2011) e memórias afetivas (Forman e Miranda, 2022). Promovendo espaços inclusivos e representativos nos quais a comunidade local, como protagonista, possa compartilhar suas experiências, histórias e narrativas. O projeto busca, assim, criar espaços e possibilidades para que as vozes e memórias da população residente na região da Pequena África sejam ouvidas, valorizadas e respeitadas, promovendo a inclusão, o fortalecimento da identidade cultural e o reconhecimento das contribuições históricas desses sujeitos para o patrimônio cultural brasileiro e a diáspora africana.

ENTIDADES ORGANIZADORAS

- Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), através do Programa de Estudos e Debates dos Povos Africanos e Afro-Americanos (PROAFRO) - Assistentes sociais Rosângela Pereira e Dione Rodrigues;
- Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

(UNIRIO), através do projeto de pesquisa e extensão Diáspora Africana no Brasil - Do Kongo ao Valongo - Professor Jair Martins de Miranda.

- Prefeitura do Rio de Janeiro/ Secretarias Municipais de Cultura, através do Museu da História e Cultura Afro-Brasileira.

OBJETIVO GERAL

Promover, resgatar e valorizar a memória afetiva da região portuária, do circuito da Pequena África, por meio das histórias de vida tendo como protagonistas a população negra da região conhecida como Pequena África, destacando importantes personalidades e valorizando suas histórias como parte essencial do patrimônio cultural brasileiro e Diáspora Africana.

PÚBLICO ALVO

A comunidade negra local da região da Pequena África, no Rio de Janeiro, epicentro da iniciativa. Isso inclui pessoas de diferentes idades, origens e experiências que residem na área e são fundamentais para a narrativa do projeto. Além disso, busca-se também, envolver:

- Lideranças comunitárias, ativistas e líderes;
- Educadores e escolas locais;
- Comunidade e instituições culturais, artísticas e sociais locais;
- Historiadores e pesquisadores, que podem contribuir com análises e pesquisas.
- Gestores públicos, influenciando políticas públicas voltadas para a equidade racial e cultural.
- Organizações locais da Sociedade Civil, engajadas em questões de direitos humanos e igualdade racial.
- Turistas e visitantes, como multiplicadores da cultura afro-brasileira da região.

O projeto visa criar um ambiente inclusivo e colaborativo, promovendo a preservação da memória e história de vida da população negra na Pequena África e fortalecendo a identidade afro-brasileira.

METODOLOGIA

- **Levantamento de Fontes Oraís:** Por meio de entrevistas, grupos focais e eventos comunitários,

para reunir narrativas e memórias transmitidas de geração em geração

○ **Entrevistas, histórias de vida e criação de uma rede de memória afetiva:**

Com membros da comunidade local, líderes comunitários, historiadores e familiares das personalidades negras identificadas, a fim de coletar depoimentos e histórias de vida que enriqueçam o conhecimento sobre a memória local.

○ **Atividades de Participação Comunitária:**

Organização de atividades e eventos que envolvam a comunidade local na pesquisa, compartilhamento de histórias e reflexões sobre a identidade afro-brasileira na região

○ **Pesquisa Histórica e Documental:**

Em arquivos históricos, registros oficiais, bem como documentos particulares, com o objetivo de coletar uma vasta gama de materiais, como documentos, fotografias e registros que estejam relacionados à história da região e da população negra.

○ **Trabalho Interdisciplinar:**

Envolvendo assistentes sociais, historiadores, antropólogos, educadores, artistas e outros profissionais para colaborar nas atividades e análise das informações e documentos coletados, e na contextualização sócio histórica e cultural.

○ **Colaboração com Instituições Locais:**

Parcerias estratégicas com instituições públicas locais, como o Museu da História e Cultura Afro-Brasileira - RJ (MUHCAB), e outras instituições para criar exposições, eventos e atividades que destaquem a história e a cultura afro-brasileira da região.

○ **Produção de Recursos Multimídia:**

Para registrar o acervo e disseminar as histórias e memórias coletadas de forma acessível e envolvente.

○ **Integração e Educação Patrimonial:**

Incorporar o conteúdo e as narrativas da Pequena África no currículo educacional local, promovendo uma educação antirracista e o respeito à diversidade.

○ **Avaliação e Feedback:**

Para ajustar e adaptar as atividades do projeto, garantindo os objetivos iniciais.

○ **Registo, Disseminação e Preservação do Patrimônio:**

Compartilhar os resultados do projeto e sensibilizar a sociedade sobre a importância da preservação do seu patrimônio histórico Afro-brasileiro, assegurando sua integridade e acessibilidade às gerações atuais e futuras.

RESULTADO ESPERADO

Contribuir para educação patrimonial, promovendo o resgate e a valorização das histórias de vida e memória das personalidades negras da região da Pequena África, no Rio de Janeiro, e assim, fortalecer a identidade afro-brasileira e ampliar a visibilidade das figuras notáveis destacadas pela comunidade local e antirracista na região.

Preservação do acervo:

- Curadoria do acervo assegurando a difusão de uma parte essencial da Diáspora Africana.

Fortalecimento da Identidade Cultural:

- Empoderamento da comunidade negra ao reconhecer e celebrar suas contribuições para a cultura, arte, educação e outras áreas, fortalecendo sua identidade cultural.

Educação Antirracista:

- Integração do conteúdo da Pequena África nas escolas locais, promovendo a educação antirracista e a valorização da diversidade cultural.

Promoção da Igualdade Racial:

- Sensibilização sobre questões raciais e culturais, contribuindo para a promoção da igualdade racial e o combate ao racismo.

Engajamento Comunitário:

- Participação da comunidade local em atividades culturais, educacionais e comunitárias, fortalecendo a identidade e o pertencimento.

Visibilidade:

- Promoção da visibilidade das personalidades negras locais, destacando suas contribuições e importância histórica.

Sustentabilidade:

- Contribui para o desenvolvimento sustentável da região, atraindo o turismo e valorizando seu patrimônio histórico e cultural.

Legado:

- Criação de recursos educativos, como exposições, documentários e publicações, deixando um legado para a comunidade e futuras gerações.

Políticas Públicas e Reparação:

- Influenciar na formulação de políticas públicas que reconheçam e valorizem a herança afro-brasileira na região, contribuindo para a construção de uma sociedade mais equitativa.

Contribuir com o Comitê gestor do Valongo:

- No fomento a promoção artística, cultural e sustentabilidade econômica dos atores locais.

Integração Cultural:

- Fomento da integração entre diferentes grupos locais, enriquecendo o cenário cultural e promovendo a colaboração entre comunidades diversas.

BIBLIOGRAFIA

FANON, Frantz. Pele negra, máscaras brancas. Trad. Renato da Silveira. Salvador: EDUFBA, 2008.

FORMAN, A.J. MIRANDA, J.M. A metodologia “Memória Afetiva Local” e sua aplicação no território da Urca e no projeto “Aqua!nabara”, por meio de histórias de vida e arquivos pessoais. Artigo apresentado na VII Reunião Brasileira de Ensino e Pesquisa em Arquivologia. Rio de Janeiro: 2022.

INSTITUTO DO PATRIMÔNIO HISTÓRICO E ARTÍSTICO NACIONAL – IPHAN. Decreto nº 11.178, de 18 de agosto de 2022. Dispõe sobre a instituição do Comitê Gestor do bem cultural reconhecido como Patrimônio Mundial pela UNESCO - Sítio Arqueológico Cais do Valongo. Disponível em: <https://www.gov.br/iphan/pt-br/centrais-de-conteudo/legislacao/atos-normativos/2023/portaria-iphan-no-88-de-20-de-marco-de-2023>. Acesso em: 18 set.2023

KILOMBA, Grada. Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano. Rio de Janeiro: Cobogá, 2019. disponível em: https://www.ufrb.edu.br/ppgcom/images/MEMORIAS_DA_PLANTACAO_-_EPISODIOS_DE_RAC_1_GRADA.pdf. Acesso em: 18 set. 2023.

MBEMBE, Achille. Crítica da Razão Negra. Lisboa: Antígona, 2014.

MATOS, J. S.; SENNA, A. K. de. História oral como fonte: problemas e métodos. *Historiæ*, [S. l.], v. 2, n. 1, p. 95–108, 2011. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/hist/article/view/2395>. Acesso em: 18 set. 2023.

PORTELLI, A.; JANINE RIBEIRO, T. M. T.; RIBEIRO FENELON, R. T. D. História Oral como Gênero. *Projeto História: Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados de História*, [S. l.], v. 22, 2012. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/revph/article/view/10728>. Acesso em: 18 set. 2023. ©

POTENCIALIZANDO O PROJETO SOBRE CONSCIÊNCIA NEGRA NA ESCOLA, A PARTIR DA PERSPECTIVA SANKOFA



ROSILENE PEREIRA DA SILVA

RESUMO

O Projeto “Potencializando o projeto sobre Consciência Negra na escola, a partir da perspectiva sankofa” vislumbra olhar para o que a escola realizou até o agora sobre a temática racial, respeitando o que foi realizado durante uma década de trabalho sobre o tema, para ressignificar o presente, buscando compreender por quais razões o projeto faz parte do calendário de atividades da instituição escolar, para daí potencializar o trabalho de modo a alcançar os objetivos propostos, oferecendo a toda a comunidade escolar condições para tratar as questões raciais dentro e fora da escola com competência, respeito e equidade, capazes de transformar realidades individuais e/ou coletivas.

Buscando formar a equipe docente assim como gestores e gestoras

com foco no letramento racial e na análise de dados espera-se que a temática seja desenvolvida com os estudantes de forma significativa e imbuída da seriedade e respeito que necessita e merece, para que os negros e negras da escola e conseqüentemente de uma sociedade onde somos a maioria possam se enxergar como integrantes dignos da sociedade, capazes de alcançar representatividade nas esferas das tomadas de decisões, para que possam realmente mudar para melhor condições de vidas de todos e todas e não apenas de alguns como ainda hoje acontece. Aí sim a perspectiva sankofa se completa, pois estaríamos honrando nossos antepassados que tanto fizeram para o fim da escravização do nosso povo negro. No chão da sala de aula, no cotidiano da escola,

como gestora pública negra, juntamente com demais gestores negros da equipe, assim como com os docentes negros e negras temos esse legado: continuar honrando nossos antepassados na luta contra aquilo que a escravidão nos deixou: racismo e suas diversas formas de manifestação. Sem racismo na escola, sem racismo na sociedade e juntos pela construção da consciência negra e pela equidade racial!

INTRODUÇÃO

Foram e são tantas as lutas para que haja equidade racial neste país que se faz urgente debater a questão e aproveitar as oportunidades para além do debate, resultando em ações efetivas e reparadoras frente a desigualdade racial. Vejo uma possibilidade disso, ocupando um cargo de liderança na gestão pública estadual, ainda mais estando na pasta da Educação, tendo acesso direto a tantas pessoas, das mais diversas raças, cores, gêneros e faixas-etárias.

É neste contexto que pretendo desenvolver o projeto de intervenção, um dos requisitos para a conclusão como cursista do

Programa Ubuntu do Instituto Vetor Brasil. Há décadas realizamos um projeto de consciência negra na escola, no mês de novembro, mas de modo superficial, quando se trata de questões tão profundas, como foi possível perceber com a formação que o Programa Ubuntu me possibilitou aprender, sendo na minha trajetória um divisor de águas!

Partindo desse contexto, intensificar o projeto realizado sob a ética sankofa, ou seja, olhando para o que foi feito anteriormente, (pois por mais que se verifique que o projeto está aquém daquilo que pode alcançar), foram importantes os passos dados, ressignificando o presente, agora almeja-se mergulhar, de modo a transformar o futuro, partindo da sensibilização da equipe escolar, professores e professoras, gestores e gestoras.

Com a equipe mais fortalecida a ideia é desenvolver o projeto com todas as turmas da escola, de modo a proporcionar condições para a criação da consciência negra não apenas nos indivíduos pretos e pretas e pardos e pardas, mas também nos brancos e brancas, especialmente nos estudantes,

vislumbrando verdadeiramente a construção de uma escola mundo melhor e conseqüentemente de um mundo melhor, onde haja equidade racial, respeito e paz.

PROBLEMA

Iniciei o trabalho como diretora de escola efetiva na EE Dona Vitu Giorgi no ano de 2011. Desde então a escola realiza um projeto sobre Consciência Negra, inclusive no dia 20 de novembro é feriado municipal. Na culminância do projeto apresenta-se o trabalho realizado e há presença de parceiros e convidados. Mas parece que depois tudo volta ao “normal”. Até o projeto do ano passado, quando aconteceu a implementação do Ensino Integral na escola, formando-se nova equipe, vieram novos professores e professoras, inclusive alguns negros e ativistas. Resultado: o trabalho realizado no projeto foi mais intenso, mobilizou o debate tanto nos discentes quanto dos docentes, resultando na realização de um PDCA:

[...] método PDCA (Plan, Do, Check, Act – Planejar, Fazer, Checar, Agir). O uso desta metodologia permite o planejamento, o desenvolvimento, o monitoramento, a avaliação

dos resultados das ações e a correção dos rumos. Esses passos devem contar com a participação e responsabilização de toda a comunidade escolar, tornando o trabalho pedagógico desenvolvido nas escolas mais eficaz e possibilitando o cumprimento das metas estabelecidas.

Ao final deste PDCA a equipe concluiu ser necessário o aprofundamento do tema, especialmente por parte dos professores e professoras e gestores e gestoras para então desenvolver o projeto com toda escola. Diante disso, a questão desafiadora é: como potencializar o projeto sobre Consciência Negra desenvolvido na escola há mais de uma década, de modo que seja significativo para todos, brancos e brancas e negros e negras, propulsor de mudanças que possam transformar vidas e contribuir para que haja equidade racial?

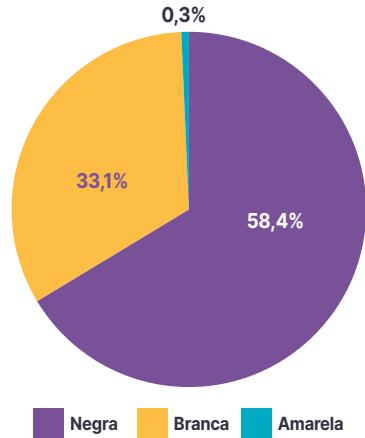
JUSTIFICATIVA

Depois de Zumbi dos Palmares, dos líderes das Revoltas de Búzios e dos Malês, daqueles que lutaram na Frente Negra Brasileira, de Abdias Nascimento e Ruth de Souza, criadores do Teatro Experimental do Negro, como tão bem nos remete a

reflexão Giovanni Harvey, e outros tantos nós negros e negras temos um legado e somos convocados à luta. Não há mais espaço para superficialidade, é preciso mergulhar em águas mais profundas, ainda mais quando se está em um cargo de liderança pública, especialmente na educação e quando a questão é essa.

Nesta perspectiva, é importante ressaltar que fui indicada e selecionada para participar do Programa Ubuntu que me abriu os olhos para enxergar quão longe posso ir, numa ótica pessoal e profissional, sendo capaz de fazer a diferença na questão da equidade racial, na luta contra o racismo, no desenvolvimento da consciência negra neste nosso país onde impera o racismo estrutural, como nos aponta Silvio Almeida em seu livro Racismo Estrutural. País onde nós negros e negras somos a maioria da população, no entanto, não estamos igualmente representados em setores da sociedade que tomam as decisões capazes de mudar a vida de todos, pelo contrário, os negros e negras ocupam os primeiros lugares nos rankings de feminicídio, população carcerária e analfabetismo, conforme os gráficos a seguir:

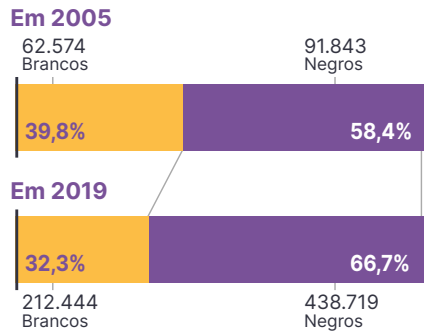
Gráfico 1 – Vítimas de feminicídio, por raça/cor Brasil (2019)



Fonte: Secretarias Estaduais de Segurança Pública e/ou Defesa Social, Fórum Brasileiro de

Gráfico 2 – Proporções de negros nas prisões

Prisões no Brasil
 Dois em cada três detentos são negros

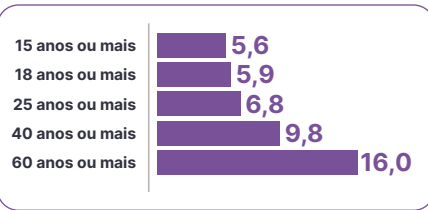


Fonte: Anuário Brasileiro de Segurança Pública, infográfico elaborado em: 16/10/2020

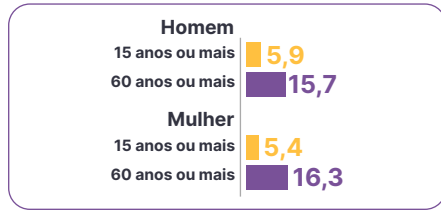
Gráfico 3 – Taxa de analfabetismo no Brasil

Taxa de analfabetismo (%)

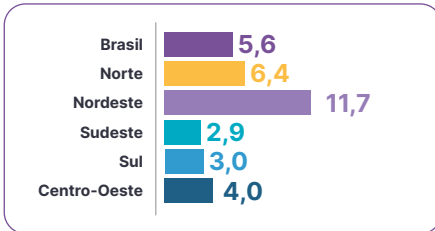
Grupo de idade



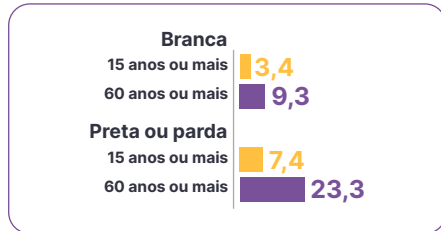
Sexo



Grandes Regiões



Cor ou raça



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2022.

Diante disso, se faz urgente continuar formando todos os autores da cena educativa e de modo especial nossos estudantes. Se faz necessário trabalhar o tema aqui proposto com a seriedade que ele merece, pois se cheguei e chegamos onde estamos, ocupando cargos de liderança na gestão pública ou em outros setores de destaque e visibilidade, foi graças ao suor e sangue de

tantos e tantos. Mesmo considerando o que já foi conquistado, ainda há muito a conquistar.

Portanto, vamos implementar o projeto, trabalhando de modo potente, viva, intensa e alegre como nos inspira a cultura africana.

ENTIDADE ORGANIZADORA

Este projeto de intervenção acontecerá na Escola Estadual Dona Vitu Giorgi, localizada no

município de Oriente, no Estado de São Paulo, que integra a Diretoria Regional de Ensino, com sede no município de Marília, que por sua vez faz parte da Secretaria Estadual da Educação - SEDUC - SP. A escola é a única escola estadual do município que atualmente tem aproximadamente 6.800 habitantes. A escola faz parte do Programa de Ensino Integral e atende 372 alunos e alunas, matriculados nos Ensinos Fundamental e Médio e EJA (Educação de Jovens e Adultos).

OBJETIVOS

Objetivo Geral

Potencializar o projeto de Consciência Negra desenvolvido na escola, de modo a tornar-se intenso e propulsor da construção da consciência negra nos estudantes pretos e pretas, pardos e pardas da escola.

Objetivos Específicos

Realizar um projeto de Consciência Negra com seriedade e responsabilidade diante de tão urgente agenda para esta sociedade brasileira, com a escrita democrática do projeto, chamando a participar gestores e gestoras, professores

e professoras, alunos e alunas da escola.

Desenvolver ações de combate ao racismo dentro da escola, criando um clima de convivência pacífica, de respeito à diversidade seja de raça e cor, gênero, credo etc.

Estender o projeto para outras escolas e instituições de modo que outros negros e negras se enxerguem como tal e vislumbrem sonhar e realizar todos os sonhos que quiserem.

PÚBLICO ALVO

A princípio, conforme objetivo do projeto, a ideia é atender toda a comunidade escolar da EE Dona Vitu Giorgi: professores e professoras, gestores e gestoras, funcionários e funcionárias, estudantes e seus familiares. Mas, conseqüentemente, pretende-se envolver os agentes da Diretoria Regional de Ensino, supervisão escolar e professor especialista do currículo que acompanham o trabalho da escola. Além da comunidade em geral, pois são envolvidos parceiros e parceiras, convidados e convidadas que têm espaço de fala, através de depoimentos de vida e outras

expressões artísticas. A médio prazo a ideia é estender o projeto para outras escolas e instituições.

METODOLOGIA

A implementação desse projeto de intervenção acontecerá por etapas:

1. Formação de uma comissão para a elaboração do projeto Consciência Negra a ser desenvolvido na escola no corrente ano letivo. Poderão participar os docentes da área de Ciências Humanas, alunos gremistas e/ou líderes de turma, gestores e gestoras e demais docentes que queiram participar;
2. Realização de três encontros para elaboração do projeto;
3. Apresentação do Projeto para toda a comunidade escolar, através de reunião com todos os colegiados escolares: Conselho de escola, Associação de Pais e Mestres e Grêmio Estudantil para análise e aprovação;
4. Implementação do Projeto sobre Consciência Negra na escola;
5. Formação com certificação dos docentes da UE com foco no letramento racial, desenvolvendo temas sobre racismo estrutural, importância do movimento

antirracista, equidade racial e Lei Nº 10.639, de 09-01-2003, que altera a LDB, para incluir no currículo oficial da rede de ensino obrigatoriamente a temática “História e Cultura Afro-Brasileira”. Essas aulas serão ministradas nas ATPCG (Aulas de Trabalho Pedagógico Coletivo Geral) por docentes da escola e parceiros de outras instituições.

RESULTADOS ESPERADOS

Ao final do projeto de intervenção espera-se a curto prazo realizarmos um projeto de Consciência Negra potente, transformador e significativo para toda escola, diferente do que acontecia até então. A médio prazo espera-se formar uma equipe de profissionais da escola capacitados para trabalhar de forma interdisciplinar a questão racial tão presente no cotidiano escolar, ou seja, trabalhar todos os dias, e não apenas no mês de novembro, sendo o projeto ponto de partida e não de chegada.

A médio e longo prazos espera-se empoderar os pretos e pretas da escola, principalmente os alunos e alunas para que se enxerguem como negros e negras, construindo a cada dia consciência da sua negritude, se reconhecendo

potentes, capazes de mudar a própria estória e a história do nosso país, estando representados de forma justa e igualitária na sociedade brasileira, encontrando também na escola meios para ocupar o lugar que quiserem ocupar, independente da sua raça, mesmo porque somos neste país a maioria da população. Espera-se que construam uma consciência negra para que possam através da ética sankofa fazer a diferença: olhando para o passado, conhecendo e valorizando nossos antepassados, ressignificar o presente, combatendo toda forma de racismo e construir o futuro, contribuindo para a existência de uma sociedade melhor, da qual eles e elas possam se beneficiar.

Por fim, espera-se que depois desse projeto de intervenção nosso projeto de Consciência Negra ultrapasse os muros da nossa escola e adentre os muros de outras, começando pelas municipais, pois não há escolas da iniciativa privada no município e depois quem sabe, as escolas e outras instituições de outros municípios, abrindo portas e janelas para que a equidade racial aconteça, fortalecendo todas as

consciências para o combate ao racismo existente evidente, excludente e doente.


BIBLIOGRAFIA

Sankofa: “Olhar o passado, compreender o presente e projetar o futuro”. Caderno do Gestor – Modelo Pedagógico e de Gestão do Programa de Ensino Integral – pág. 25 a 27

Almeida, Silvio Luiz de Racismo estrutural / Silvio Luiz de Almeida. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

Gráfico 1 – Femicídio: <https://sul21.com.br/opiniao/2019/09/ta-la-um-corpo-estendido-no-chao-a-cada-duas-horas-uma-mulher-morre-no-brasil-por-luciane-toss/>

Gráfico 2 - Analfabetismo: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18317-educacao.html>

Gráfico 3 - População Carcerária: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/10/19/em-15-anos-proporcao-de-negros-nas-prisoas-aumenta-14percent-ja-a-de-brancos-diminui-19percent-mostra-anuario-de-seguranca-publica.ghtml> 

RACISMO E NEGRITUDE PARA FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS DA EDUCAÇÃO: A VOZ DE BRANCOS E NEGROS E SUAS PROPOSTAS DE INTERVENÇÃO

FRANCA-SP



RUTINÉIA CRISTINA MARTINS

INTRODUÇÃO

O projeto tem como espaço de realização uma escola municipal de ensino fundamental e como sujeitos de pesquisa os servidores operacionais e técnico-administrativos. Tem como objetivo principal entender como negros e brancos compreendem questões relacionadas ao racismo, negritude e papel do negro na sociedade, em especial na escola.

A trajetória metodológica compreende levantamento de ideias e percepções correntes sobre o racismo, experiências vividas ou presenciadas de racismo na escola e participação do negro na sociedade atual. Após os dados levantados, a pesquisadora preparará uma formação sobre o tema embasada na proposta de trabalho do curso Ubuntu, experiências anteriores e anseios desses servidores no

sentido de orientar o trabalho dos mesmos sobre a questão.

PROBLEMA

Compreender as experiências de servidores operacionais e técnico-administrativos sobre o racismo e questões relacionadas à população negra na sociedade atual e partir dessa escuta qualificada elaborar uma atividade formativa teórica e prática.

A formação terá como questionamentos principais:

1. O que é o racismo?
2. Quais as suas experiências racistas?
3. O que observo sobre o racismo em nossa escola?
4. Como contribuir para que nossa escola seja um ambiente antirracista e inclusivo?

JUSTIFICATIVA

A justificativa para este projeto de intervenção se pauta em nossa experiência em educação, no sentido de não oferecer apenas o cumprimento do currículo, com o desenvolvimento de habilidades e competências, mas de efetivar os direitos das crianças e adolescentes e criar relações sociais positivas, principalmente no que se refere às relações etnicorraciais. Assim, buscamos embasamento em suas diretrizes (BRASIL, 2004, p.31):

1º A Educação das Relações Étnico-Raciais tem por objetivo a divulgação e produção de conhecimentos, bem como de atitudes, posturas e valores que eduquem cidadãos quanto à pluralidade étnico-racial, tornando-os capazes de interagir e de negociar objetivos comuns que garantam, a todos, respeito aos direitos legais e valorização de identidade, na busca da consolidação da democracia brasileira.

Partindo dessa premissa, entende-se que compreender o que é o racismo e promover o respeito à pluralidade etnicorracial é algo que favorece a todos os grupos raciais, já que convivem e têm muito a aprender com grupos

raciais diferentes. Por isso, destacamos a escola como a principal instituição para a construção de relações raciais colaborativas e julgamos relevante que todos os servidores lotados neste espaço educativo sejam capacitados para intervirem junto aos estudantes, cada um dentro das possibilidades de sua função.

ENTIDADE ORGANIZADORA

A entidade organizadora é a Escola Municipal de Educação Básica Anor Ravagnani (município de Franca, interior de São Paulo). A referida cidade conta com 352.537 habitantes, dos quais estima-se, de acordo com o censo de 2010 (SILVA, FONSECA, 2019) que 30% sejam pretos e pardos. Ainda que haja certa dificuldade de obter dados oficiais mais atualizados, entendemos que os processos de valorização e auto afirmação étnica ocorrida na última década, o número tende a aumentar no corrente ano.

A escola foi fundada em 2005, em um momento histórico de expansão da rede municipal de ensino, com o objetivo de atender alunos dos anos iniciais do Ensino Fundamental e posteriormente,

foi acrescentada a pré-escola. Em 2023, 447 alunos serão distribuídos em 21 salas de aula.

Para subsidiar o trabalho pedagógico, além dos professores e equipe pedagógica, são contratados um secretário de escola, uma escriturária, dois inspetores de alunos, três merendeiras, duas auxiliares de limpeza e duas cuidadoras para crianças com deficiências e outras questões de acessibilidade, higiene e alimentação.

OBJETIVOS

Geral

Promover formação para servidores técnico-administrativos e operacionais sobre racismo e papel do negro na sociedade.

Específicos

- Realizar pesquisa de campo no intuito de ouvir/analisar as percepções e experiências dos servidores públicos negros e brancos acerca do racismo e questões relacionadas à população negra na atualidade como a autoafirmação negra e ações afirmativas.
- Realizar uma formação com tais profissionais no intuito

de formular, em cada área/função, ações que visem o enfrentamento do racismo e afirmação da população negra na instituição escolar.

PÚBLICO-ALVO

Servidores operacionais e técnico-administrativos da EMEB Anor Ravagnani (Franca-SP): secretário escolar, escriturária, inspetores de alunos e serventes merendeiras.

A observação que se faz ao público-alvo é que a prioridade será dada aos servidores concursados devido à estabilidade e possibilidade de colocar em prática as disposições colocadas em formação. Quanto às servidoras contratadas por empresas terceirizadas contratadas pela prefeitura, a intenção é que participem da formação, mas a perspectiva de efetividade do trabalho é menor por não terem a estabilidade.

METODOLOGIA

A ação será desenvolvida nas reuniões periódicas entre a diretora da escola (pesquisadora/cursista ubunter) e os servidores públicos já citados. A ação geradora será convidar os mesmos a estarem presentes no **Sarau Protesto**, uma

idealização do poeta/professor Carlos de Assumpção (Tietê, 1927-), destaque nacional pela poesia e militância no Movimento negro, que será realizado na escola com data prevista para o dia 28 de setembro de 2023.

Na reunião de trabalho do mês de outubro, além das questões rotineiras serão questionados sobre o conteúdo do sarau e as situações expostas nos poemas do professor. A partir de suas respostas, o projeto será proposto e eles serão convidados a expor suas concepções e experiências vivenciadas a respeito do racismo em suas vidas pessoais.

O passo seguinte, em outra reunião, será a socialização de algumas experiências e o questionamento sobre possíveis situações de racismo velado e declarado no interior da escola, seja entre adultos ou crianças. Em seguida, a diretora, trará depoimentos registrados no livro **Escola e questão racial: a avaliação dos estudantes** (MARTINS, 2021), em que crianças relatam situações de racismo sofridas na escola e suas queixas em relação às intervenções dos adultos em relação a isso.

Na próxima reunião, a diretora trará questões teóricas, embasadas em Eliane Cavaleiro e Maria Aparecida Alves Bento a respeito de racismo na escola e em grupos, solicitará que os servidores elaborem formas de combater o racismo em cada área de atuação.

A avaliação teórica será a avaliação de formas de combater o racismo e a prática será o esforço de cada servidor em executar as ideias propostas nas situações de conflito entre as crianças e os adultos.

RESULTADOS ESPERADOS

Ao fim do trabalho, espera-se que haja experiências em que o servidor ou servidora tenha sofrido o racismo ou que tenha presenciado, já que no grupo há homens e mulheres, negros e brancos e mulheres negras de pele clara. Almeja-se que quando as experiências forem socializadas e problematizadas e as questões teóricas forem oferecidas, os próprios servidores auxiliem a pesquisadora a construir estratégias de combate ao racismo no ambiente escolar.

BIBLIOGRAFIA

APM EMEB ANOR RAVAGNANI.

Um pouco sobre nós. Disponível em: [https:// apm emeb anor RAVAGNANI.org/about](https://apm-emeb-anor-ravagnani.org/about). Acesso em: 15 set. 2023.

BRASIL. **Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana.** Brasília-DF, mec, 2004.

MARTINS, R. **Escola e questão racial:** a avaliação dos estudantes. Belo Horizonte: Dialética, 2021.

SILVA, R., FONSECA, D. **Identidade e memória dos/as negros/as da cidade de Franca.** Disponível em: <https://www.congressoservico-socialuel.com.br/trabalhos2019/assets/461280~1.pdf>. Acesso em: 17 set. 2023.

UFMG. Carlos de Assumpção. **Literafro**, 2021. Disponível em: [Carlos de Assumpção - Literatura Afro-Brasileira \(ufmg.br\)](https://carlosdeassumpcao.com.br/literafro). Acesso em: 15 set. 2023. ©

**MAPEAMENTO DO PERFIL
ÉTNICO-RACIAL DOS
SERVIDORES E SERVIDORAS
DA SECRETARIA DE
ESTADO DA MULHER E DA
DIVERSIDADE HUMANA DO
ESTADO DA PARAÍBA**

JOÃO PESSOA - PB



**SANDRA REGINA
RODRIGUES DOS SANTOS**

RESUMO

Realizar o levantamento do perfil étnico racial dos servidores e servidoras da Secretaria de Estado da Mulher e da Diversidade Humana, posicionando os cargos e ocupações, com o objetivo de compreender o processo de ocupação das posições de liderança e assim, promover uma discussão acerca da necessidade de implementar políticas de equidade racial no âmbito da administração pública no Estado da Paraíba.

INTRODUÇÃO

O Estado da Paraíba, por meio da Secretaria de Estado da Mulher e da Diversidade Humana (SEMDH), tem como missão planejar, promover e executar políticas públicas destinadas a promover a equidade de gênero, combater a violência contra a mulher e apoiar a cidadania da

população LGBTQIAPNb+. Além disso, a SEMDH também se dedica ao combate à LGBTfobia, bem como às questões relacionadas à população negra, comunidades tradicionais, povos originários e praticantes de religiões de matriz africana. A secretaria também realiza ações para combater o racismo, a intolerância religiosa, a xenofobia e outras formas de discriminação.

A alocação de recursos públicos para a implementação dessas políticas é fundamental, pois cabe à Gestão Pública interpretar as demandas da sociedade e, assim, promover políticas que busquem reduzir as desigualdades sociais, promovendo a equidade e garantindo plenos direitos de cidadania para todos, conforme estabelecido na nossa Constituição. No entanto, apesar do compromisso do governo estadual com essas pautas, existem lacunas importantes, como a falta

de informações sobre o perfil étnico-racial dos servidores da SEMDH e dos demais órgãos da administração estadual.

A ficha cadastral para admissão nos quadros do governo inclui a opção de autodeclaração étnico-racial, mas esses dados não têm sido utilizados para promover ações internas, como promoções para cargos de chefia ou outras iniciativas destinadas a melhorar as relações étnico-raciais dentro da gestão pública estadual.

Portanto, é essencial realizar um mapeamento étnico-racial dos servidores da SEMDH, a fim de obter uma compreensão mais abrangente de como as pessoas negras estão representadas na organização, bem como entender como outros marcadores sociais influenciam as experiências e perspectivas desses servidores na gestão pública. Essa compreensão será fundamental para aprimorar a execução das políticas voltadas para esses grupos e promover uma maior equidade no ambiente de trabalho.

PROBLEMA DE PESQUISA

A busca pela equidade e pela superação das desigualdades requer

que as instituições conheçam e reconheçam as pessoas envolvidas em suas operações, tanto diretamente como indiretamente. Portanto, a coleta de informações que contribuam para a formulação de planos e projetos visando à promoção da equidade na ocupação de cargos de liderança, bem como na igualdade salarial para mulheres e pessoas negras, desempenha um papel fundamental no avanço civilizatório do Brasil.

De acordo com uma pesquisa recente, o Estado da Paraíba não possui informações detalhadas sobre os marcadores étnico-raciais e de gênero de seus servidores estaduais. Essa falta de dados é particularmente notável na Secretaria da Mulher e da Diversidade Humana, que tem a responsabilidade de implementar políticas públicas voltadas para a população negra. Essa lacuna reflete a necessidade de avanços na gestão pública estadual no que diz respeito à equidade racial, apesar da existência de legislação que prevê cotas para a entrada de pessoas negras em concursos públicos. Quando se trata da ocupação de cargos estratégicos,

é crucial compreender a representatividade das pessoas negras. Isso permitirá a realização de discussões aprofundadas sobre a importância dessa representatividade na gestão das políticas públicas.

JUSTIFICATIVA

O projeto de “Mapeamento do Perfil Étnico-Racial dos Servidores e Servidoras da Secretaria de Estado da Mulher e da Diversidade Humana do Estado da Paraíba” representa um passo crucial em direção à promoção da igualdade e da diversidade no contexto institucional do Estado da Paraíba. Esta iniciativa tem como objetivo principal compreender e documentar a composição étnico-racial dos servidores públicos que atuam na Secretaria de Estado da Mulher e da Diversidade Humana, fornecendo informações essenciais para a formulação de políticas públicas mais inclusivas e voltadas para a equidade.

Embora as políticas de ação afirmativa tenham possibilitado uma maior presença de pessoas negras em posições estratégicas no mercado de trabalho, essa inclusão ainda é insuficiente quando consideramos que 54% da população brasileira

se identifica como preta ou parda. Em relação à representação de pessoas negras na administração pública, dados da Escola Nacional de Administração Pública - ENAP, citados por Santos e Diana (2018), mostram que 26,41% dos cargos públicos na administração pública federal são ocupados por pessoas negras, mas esse percentual diminui significativamente quando se trata de cargos de liderança e funções mais complexas.

Frente às desigualdades persistentes na presença efetiva no setor público, Almeida (2008) nos faz questionar se simplesmente ter alguns poucos negros em posições de poder é uma prática antirracista que possa ser considerada em sua essência. Nesse contexto, é pertinente refletir sobre a eficácia das políticas que facilitam o acesso de pessoas negras a cargos públicos e funções de liderança, com o objetivo de consolidar a luta antirracista e, conseqüentemente, promover a justiça social na sociedade brasileira.

Portanto, este projeto desempenha também um papel fundamental na conscientização e no combate ao racismo institucional, uma vez

que evidencia as desigualdades existentes e busca formas de superá-las. Ao promover a transparência e a prestação de contas, a Secretaria de Estado da Mulher e da Diversidade Humana envia uma mensagem poderosa de seu compromisso com a igualdade e a justiça social.

ENTIDADE ORGANIZADORA

A Secretaria de Estado da Mulher e da Diversidade Humana - SEMDH é um órgão da administração pública direta, estabelecido em 2010 após intensas mobilizações dos movimentos feministas. Além de lidar com questões relacionadas às políticas para as mulheres, a SEMDH também desempenha um papel importante na promoção da equidade racial, direitos da população LGBTQIAPNb+ e outros temas que visam garantir direitos humanos para grupos vulnerabilizados.

No que se refere especificamente à questão da equidade racial, a SEMDH realiza diversas ações, incluindo programas de letramento racial, combate à xenofobia e enfrentamento da intolerância religiosa, especialmente aquelas direcionadas às religiões de matriz africana, entre outras iniciativas.

Um destaque significativo na luta contra o racismo é a criação do Centro de Referência da Equidade Racial “João Balula”, que é o quarto estabelecimento desse tipo no país. Esse centro tem como objetivo receber, encaminhar e acompanhar denúncias de racismo, intolerância religiosa e xenofobia. Para isso, conta com uma equipe multidisciplinar composta por advogados, psicólogos e assistentes sociais que oferecem assistência especializada e encaminham os casos de acordo com sua complexidade.

A execução direta do Projeto Interventivo será realizada pela Gerência Executiva de Direitos Humanos e pelo Departamento de Recursos Humanos da SEMDH. Essas ações demonstram o compromisso da SEMDH em combater o racismo e promover a equidade racial no estado.

OBJETIVOS

- Identificar o perfil étnico racial dos trabalhadores e trabalhadoras da SEMDH, a partir da autopercepção;
- Visualizar os níveis de ocupação de cargos;

- Identificar as expectativas dos trabalhadores quanto à progressão para cargos de liderança;
- Analisar as condições apresentadas pela alta gestão para promoção a partir desse recorte.

PÚBLICO-ALVO

A SEMDH é composta por um total de 89 colaboradores distribuídos entre a sede administrativa e 10 unidades/serviços em diversas regiões do Estado. Conforme os dados do Portal da Transparência, aproximadamente 85 desses colaboradores ocupam cargos comissionados, enquanto os outros 4 fazem parte do quadro efetivo da secretaria. A sede administrativa abriga principalmente os ocupantes de cargos de chefia, que estão divididos entre quatro Gerências executivas e operacionais, o departamento administrativo e de recursos humanos, a gestão de convênios e prestação de contas, além dos gabinetes da secretária de Estado e da secretária executiva.

No nível dos serviços, os cargos são distribuídos entre coordenações

de serviços e equipes técnicas especializadas e técnico-administrativas, incluindo pessoal de apoio. O projeto a ser executado visa abranger todos os 89 funcionários, uma vez que representa uma amostra alcançável e reconhece a importância desse público, dada a relevância das políticas implementadas pela secretaria.

Para implementar este mapeamento, o Departamento de Recursos Humanos da SEMDH desempenhará um papel fundamental, pois todas as informações cadastrais dos servidores estão sob sua responsabilidade. O processo metodológico começará com a sensibilização dos gerentes executivos, a fim de garantir a adesão de suas equipes à proposta apresentada. A escolha de um formulário autoadministrado permitirá que os servidores forneçam informações sobre sua autopercepção étnico-racial, níveis de ocupação de cargos atuais e aspirações de progressão. A ferramenta utilizada será o Google Forms, que é amplamente utilizada nas atividades diárias da SEMDH.

Reconhecendo que a percepção sobre a representatividade das

peças negras na gestão pública pode ser influenciada por questões subjetivas, que vão além das respostas obtidas por meio do questionário, serão conduzidas entrevistas com um grupo representativo de funcionários. Isso permitirá uma compreensão mais aprofundada de suas perspectivas, possibilitando uma análise mais detalhada de suas experiências, desafios e percepções em relação aos processos de promoção e suas expectativas em relação a cargos de liderança.

Após a conclusão do processo de coleta de informações, um relatório detalhado será apresentado, juntamente com recomendações para fortalecer a equidade e a diversidade no âmbito da SEMDH. Esse esforço representa um passo importante na promoção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e na busca pela igualdade racial dentro da secretaria.

RESULTADOS ESPERADOS

O objetivo central deste projeto de intervenção é lançar as bases para destacar a relevância das pessoas negras na administração pública estadual do Estado da Paraíba, especialmente em posições de

liderança. Isso é fundamental para impulsionar o desenvolvimento e superar as persistentes desigualdades sociais que podem estar relacionadas ao racismo estrutural ainda presente em nossa sociedade. Espera-se, por meio deste projeto, obter uma compreensão mais profunda das percepções dos servidores sobre sua própria identidade étnico-racial, fundamentada em dados estatísticos sólidos, que servirão como base para análises futuras e formulação de políticas públicas.

Através da aplicação deste projeto, será possível visualizar os diferentes níveis hierárquicos ocupados pelos servidores na SEMDH, identificando áreas de concentração e eventuais desequilíbrios. Isso nos permitirá identificar possíveis lacunas ou desigualdades na distribuição de cargos entre os grupos étnico-raciais. Além disso, ao coletar dados sobre as aspirações de carreira dos servidores, será possível compreender as motivações e obstáculos percebidos por eles em relação à progressão de carreira, bem como as oportunidades que podem ser criadas para

alcançar posições de liderança. Uma análise crítica das políticas e práticas existentes relacionadas à promoção e progressão de carreira na SEMDH poderá ser realizada e, posteriormente, estendida para outros órgãos da administração pública estadual.

Em resumo, os resultados obtidos por meio deste projeto auxiliarão a Secretaria de Estado da Mulher e da Diversidade Humana a adquirir percepções valiosas sobre a composição de sua equipe, as ambições de seus servidores e as condições de avanço na carreira. Isso possibilitará a formulação de políticas mais inclusivas e a promoção de uma cultura organizacional que valorize ainda mais a diversidade e promova a igualdade de oportunidades para todos os grupos étnico-raciais, com foco especial nos servidores negros. Esse esforço contribuirá para a construção de um ambiente de trabalho mais equitativo e para a redução das desigualdades raciais no âmbito da administração pública estadual.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ALMEIDA, Silvio. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019.

IBGE - **INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA**. Censo Brasileiro, 2010. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

PARAÍBA. **Lei Nº 12.169 de 20 de dezembro de 2021**. Institui reserva de vagas para a população negra nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública estadual. João Pessoa, PB: Diário Oficial do Estado da Paraíba, 2021.

SANTOS, Anderson; DIANA, Gilson M. **O perfil racial dos quadros da administração pública no Brasil: um primeiro balanço dos efeitos da reserva de vagas para negros em uma organização da segurança pública**. Revista do Serviço Público Brasília, v. 69, n. 4, p. 275-302, out./dez. 2018. Disponível em: colocar o URL aqui. Acesso em 08 de setembro de 2023. ☺

COTAS RACIAIS PARA CONCURSO DE DIRETOR DE ESCOLA NA CIDADE DE GUARULHOS

GUARULHOS - 2023



SARA PEREIRA SANTANA

INTRODUÇÃO

A Educação é direito de todos e dever do Estado Brasileiro e tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho, conforme Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, e a gestão democrática do ensino público é um dos princípios da educação brasileira na Constituição Federal de 1988, sendo uma das diretrizes do Plano Nacional de Educação, Lei nº 13.005/2014.

A efetivação da gestão democrática da educação deve considerar a participação da comunidade escolar, o controle social exercido por ela e a avaliação das políticas públicas implementadas. A Meta 19 do PNE (Plano Nacional de Educação) prevê em suas estratégias e metas que os entes

federados aprovelem legislação específica regulamentando a nomeação dos diretores e diretoras de escola, considerando conjuntamente critérios técnicos de mérito e desempenho, bem como a participação da comunidade escolar.

Em 2005 o Censo Escolar incluiu pela primeira vez o quesito cor/raça nas matrículas da Educação Básica, sendo que 46,1% declararam-se pardos, 41,6% brancos, 10% pretos, 2,4% de cor/raça amarela e indígena, e 18,1% não responderam ao quesito.

A relação entre escola e comunidade é um importante fator de desenvolvimento social, e o Estatuto de Igualdade Racial (Lei 12.888 de 20 de julho de 2010) prevê a participação da população negra, em condição de igualdade e oportunidade, entretanto a

pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2020) sobre “Desigualdades Sociais por Cor e Raça no Brasil”, datada de 2018, afirma que apenas 29,9% de pretos e pardos ocupam cargos gerenciais, enquanto 68,6% são ocupados por brancos.

PROBLEMA

Na Rede Municipal de Educação de Guarulhos temos 153 escolas públicas municipais, e a gestão das Unidades é realizada pelos Diretores de escolas - admitidos por concurso público, e pelo Vice Diretor – indicação de Professor integrante do quadro efetivo da municipalidade por meio de lista tríplice, por ordem de preferência do Diretor de Escola com aprovação do Conselho Escolar, de acordo com a Lei Municipal nº 6.058/2005. Nos casos em que o Diretor de escola esteja em afastamento quem assume a gestão das escolas municipais é o Vice Diretor, conforme art. 31 D da Lei nº 6.058/2005.

Atualmente 63 escolas públicas municipais estão sem diretor efetivo, pois houve pedidos de desligamentos e aposentadorias, em que os Vice Diretores

assumiram a gestão das Unidades, pois não há concurso desde o ano de 2010, e recentemente foi deferida liminar no Processo 1035456-98.2023.8.26.0224 determinando a realização de concurso para Diretor de Escola.

A proposta defendida pelos profissionais da educação é alteração da Lei Municipal 6.058/2005 criando a realização de concurso de acesso para o cargo de diretor de escola destinado aos candidatos com cargo efetivo no magistério público municipal, criando-se a carreira, conforme meta 18 do Plano Nacional de Educação (Lei 13.005/2014).

JUSTIFICATIVA

No último Censo Escolar da Rede Municipal de Guarulhos no quesito cor/raça 31% dos estudantes declararam-se brancos, 10% pretos, 40% pardos, 3% indígenas, 3% amarelos e 1% não quis declarar. Entre os professores 69% declararam-se brancos, 10% pretos, 18% pardos, 1% amarelos e 1% não quis declarar. Já entre os diretores de escola tivemos a auto-declaração de 69% brancos, 10% pretos, 19% pardos, 1% amarelos e 1% não quis declarar.

GUARULHOS - 2023

Esses dados mostram a diferença quantitativa de estudantes negros para professores e diretores brancos, informações relevantes para a aplicação de leis de reparação e ações afirmativas, necessárias para promoção da Equidade racial e gestão democrática das / nas escolas.

Embora a escola seja responsável por formar cidadãos críticos, conscientes de seu papel na sociedade, tornando-a mais justa e menos desigual, com princípios e diretrizes sobre o direito de aprendizagem, acesso e permanência, garantindo seu desenvolvimento integral, hoje os negros representem 55,9% da população brasileira, e a Lei 14113/2020 prevê em seu art. 14 o repasse de recursos para cidades que cumpram algumas condicionalidades, sendo uma baseada na redução das desigualdades educacionais socioeconômicas e raciais, o que traz novamente a importância da representatividade racial dentro das escolas.

A Lei 12990/2014 é uma política pública de representatividade e de grande relevância, pois reserva aos negros 20% das vagas oferecidas em concursos no serviço público

federal, uma ação afirmativa fundada na reforma estrutural da sociedade, ampliando a participação de indivíduos marginalizados, reparando a situação de discriminação e desigualdade construídos historicamente no Brasil.

A representatividade dentro das escolas municipais, o enfrentamento ao racismo e a gestão democrática do ensino se faz coletivamente no espaço escolar, com políticas públicas, práticas e planos pedagógicos que compreendam a identidade étnica dos estudantes negros na sociedade.

ENTIDADE ORGANIZADORA

Secretaria Municipal de Educação de Guarulhos, por meio de seu Secretário, Sr. Alex Viteralle que é responsável pela elaboração do edital de concurso e contratação dos profissionais para atuação nas escolas públicas municipais.

A Prefeitura Municipal de Guarulhos, por meio do Prefeito, Sr. Gustavo Henric Costa, que deverá enviar à Câmara Municipal o Projeto de Lei alterando a Lei Municipal nº 6.058/2005 criando o concurso de acesso para o cargo de diretor de escola destinado aos

candidatos com cargo efetivo no magistério público municipal.

Câmara Municipal de Guarulhos, por meio de seu Presidente, Vereador Ticiano Americano, que irá colocar na pauta de votação do Plenário o Projeto de Lei enviado pelo Prefeito.

OBJETIVOS

- Ter 20% das vagas criadas no cargo de Diretores de Escola Pública Municipal na cidade de Guarulhos ocupados por negros;
- Garantir a inclusão social por meio da representatividade racial na gestão das escolas públicas municipais;
- Promover a Equidade Racial no setor público de Guarulhos;
- Ampliação do repasse de recursos do Governo Federal ao município de Guarulhos, previsto no art. 14 da Lei 14113/2020.

PÚBLICO-ALVO

Integrantes do Quadro do Magistério Municipal de Guarulhos negros.

METODOLOGIA

- Apresentação do Projeto de Intervenção ao Gabinete do Presidente da Câmara Municipal, Vereador Ticiano Americano, para convencer da relevância do tema;
- Apresentação do Projeto de Intervenção ao Gabinete do Secretário Municipal de Educação, Sr Alex Viteralle, para convencer da relevância do tema;
- Apresentação do Projeto de Intervenção ao Gabinete do Prefeito, Sr Gustavo Henric Costa, para convencer da relevância do tema;
- Ser instaurado Processo Administrativo para análise jurídica;
- Apresentação de Projeto de Lei de criação do cargo de diretor de escola pública municipal por acesso com reserva de 20% das vagas para candidatos negros à Câmara Municipal de Guarulhos.

RESULTADOS ESPERADOS

- Ter cotas raciais no concurso de diretor de escola da cidade de Guarulhos.
- Ter 40% dos cargos de diretores de escolas públicas municipais ocupados por profissionais negros.

BIBLIOGRAFIA

BRASIL. Lei nº 14.113, de 25 de dezembro de 2020. Regulamenta o Fundo Nacional de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), de que trata o art. 212-A da Constituição Federal; revoga dispositivos da Lei nº 11.494, 20 de junho de 2007; e dá outras providências. Brasília, DF: Edições Câmara, 2023.

Estatuto da igualdade racial: Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 e legislação correlata. 4. ed. Brasília, DF: Edições Câmara, 2015.

Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 23 dez. 1996.

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. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 jul. 2010.

Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 jun. 2014.

Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Estabelece reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal. DF, 2014. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 jun. 2014.

Senado Federal. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 1988.

Campos, D. A.; Ferreira, M. A. C. Percursos e Trajetórias: a identidade do diretor de escola negro nas escolas municipais da cidade de São Paulo. Ensaio: Aval. Pol. Públ. Educ. SciELO. São Paulo,

GUARULHOS - 2023

09 fev.2022. Disponível em:
[https://www.scielo.br/j/ensaio/a/
DX8nPqRHPpJBtqc8PW4zsJR/#](https://www.scielo.br/j/ensaio/a/DX8nPqRHPpJBtqc8PW4zsJR/#)
Acesso em 30 ago. 2023.

GUARULHOS (cidade). Lei nº
6.058, de 04 de março de 2005.
Dispões sobre a estrutura, organi-
zação e funcionamento da carreira
e remuneração do Magistério
Público Municipal do Município de
Guarulhos. DOM de 08/03/2005,
p. 1. Disponível em : [https://www.
guarulhos.sp.gov.br/06_prefeitura/
leis/leis_download/06058lei.pdf](https://www.guarulhos.sp.gov.br/06_prefeitura/leis/leis_download/06058lei.pdf)
.Acesso em: 31 ago.2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE
GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA.
Desigualdades Sociais por Cor
ou Raça no Brasil. Estudos
e Pesquisas. Informação
Demográfica e Socioeconômica.
Rio de Janeiro, 2018. Nº 41.

INEP. Censo Escolar. Sinopse
Estatística da Educação Básica,
2005. Brasília: MEC/INEP.

QEDU. Censo Escolar,2022.
Disponível em: [https://qedu.
org.br/questionarios-saeb/
diretores/3518800-guarulhos?de-
pendencia_id=3&top=200](https://qedu.org.br/questionarios-saeb/diretores/3518800-guarulhos?dependencia_id=3&top=200) Acesso
em 31 ago. 2023

SÃO PAULO (cidade). Lei nº 15.939,
de 23 de dezembro de 2013.
Dispõe sobre o estabelecimento
de cotas raciais para o ingresso
de negros e negras no serviço
público municipal em cargos
efetivos e comissionados. DOC
de 23/12/2013, p. 1. Disponível
em: [http://legislacao.prefeitura.
sp.gov.br/leis/lei-15939-de-23-de-
- d e z e m b r o - d e - 2 0 1 3 /
detalhe#:~:text=Detalhes%20
da%20Norma%20\(LEI%20
N%C2%BA,23%20de%20
Dezembro%20de%202013\)&text=-
Disp%C3%B5e%20sobre%20
o%20estabelecimento%20
de,em%20cargos%20efetivos%20
e%20comissionados. Acesso em:
31 ago. 2023. ©](http://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/lei-15939-de-23-de-dezembro-de-2013/detalhe#:~:text=Detalhes%20da%20Norma%20(LEI%20N%C2%BA,23%20de%20Dezembro%20de%202013)&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20estabelecimento%20de,em%20cargos%20efetivos%20e%20comissionados)

**PROPOSTA DE PROTOCOLO
DE ATUAÇÃO PARA AÇÕES DE
VISTÓRIAS AMBIENTAIS EM
TERRITÓRIOS TRADICIONAIS
E QUILOMBOLAS NO ESTADO
DO MARANHÃO**

SÃO LUÍS - MA - 2023



INTRODUÇÃO

O estado do Maranhão apresenta uma diversidade de territórios ocupados por comunidades tradicionais, quilombolas e indígenas que historicamente sofrem com a expansão de atividades econômicas voltadas principalmente ao agronegócio e à mineração. O conflito de interesses entre comunidades e empresas deflagra diversas disputas territoriais que se desdobram em impactos socioambientais, ocasionando prejuízos de diversas ordens.

A Secretaria de Estado de Meio Ambiente e Recursos Naturais, como órgão executivo da Administração Direta, é a responsável por planejar e coordenar a execução das políticas relativas à promoção, organização, normatização, fiscalização e controle das ações relativas à exploração e preservação do meio

ambiente e dos recursos naturais. Em um cenário de existência de conflitos socioambientais, possui papel relevante na apuração, análise e adoção de medidas que busquem minimizar os impactos, assegurando o direito a um ambiente equilibrado, essencial à qualidade de vida.

O projeto de proposto é intitulado *Proposta de Protocolo de Atuação para Ações de Vistorias Ambientais em Territórios Tradicionais e Quilombolas no Estado do Maranhão* e corresponde a tentativa de preencher uma lacuna referente ao posicionamento atual praticado de não consideração do componente racial quando se trata de questões relativas à apuração, avaliação e tomada de decisão envolvendo degradação ambiental em territórios tradicionais e quilombolas.

Diante dos dispositivos constitucionais e normativos que promovem a proteção e reforçam o protagonismo desses povos, torna-se de suma importância o alinhamento do órgão ambiental ao debate, pois a oferta de uma gestão ambiental eficaz perpassa por diversos aspectos correlacionados à temática do meio ambiente, e a atuação do poder público deve levar em consideração os indivíduos que produzem o espaço, e todos os aspectos relacionados aos seus saberes e fazeres em seus territórios.

PROBLEMA

As ações de vistoria ambiental promovidas pelos técnicos e analistas ambientais são pautadas basicamente na observação *in loco* objetivando verificar as condições ambientais e possíveis impactos que possam eventualmente ocorrer a partir da instalação e operação de determinado empreendimento ou atividade, como também existe o viés da apuração da possível existência de ilícitos ambientais sob a ótica da legislação ambiental vigente, onde nota-se uma insuficiência quando considerada outras dimensões verificadas na dinâmica

dos conflitos socioambientais, especialmente quando estes incidem sobre a área de influência direta de territórios ocupados por povos tradicionais e quilombolas.

É crescente o número de demandas recebidas envolvendo disputas territoriais que revelam a face do racismo ambiental a qual estas comunidades estão submetidas, pois compõem o grupo social mais exposto a problemas ambientais sendo também, na prática, privadas do acesso à bens e recursos naturais. A partir dessa premissa surge a seguinte questão: Como realizar vistorias ambientais em territórios tradicionais de modo a considerar a história e o protagonismo desses povos diante dos impactos socioambientais sofridos?

A proposta de criação do protocolo de atuação para ações de vistorias ambientais em territórios tradicionais e quilombolas parte da necessidade de criação de ferramentas que auxiliem o poder público a fazer uma gestão ambiental pautada em um modelo de desenvolvimento sustentável com foco na redução de injustiças ambientais e na promoção de equidade racial. Estas populações

devem ter a oportunidade, sob seus pontos de vista, de se expressar a respeito dos problemas e os impactos sofridos, uma vez que são os protagonistas do território e vivenciam todas as consequências dos conflitos.

JUSTIFICATIVA

A iniciativa de propor a criação do protocolo de atuação para vistorias em comunidades tradicionais no estado do Maranhão nasceu da necessidade evidenciada em episódios de atendimento de demandas relacionadas à conflitos socioambientais em diversas comunidades tradicionais e quilombolas onde existe uma lacuna relativa à questão racial.

O Maranhão é o estado da federação que possui o maior número relativo de quilombolas do país, sendo 3,97% da população do Estado. Dos 217 municípios maranhenses, 109 possuem pessoas autodeclaradas pertencentes a comunidades quilombolas, segundo dados do último Censo Demográfico (IBGE, 2022). Estima-se que no Maranhão possui aproximadamente 630 Comunidades Tradicionais, excetuando-se as reconhecidas como

quilombolas e indígenas, segundo dados da Secretaria de Estado de Direitos Humanos e Participação Popular (SEDIHPOP, 2023).

As vistorias *in loco* de situações relativas à degradação ambiental que incidem sobre essa parcela da população tornam-se cada vez mais frequentes, seja de maneira autônoma, seja em parceria com outros órgãos. Segundo dados do Mapa de Conflitos e Injustiça Ambiental e Saúde no Brasil (FIOCRUZ, 2023), atualmente estima-se que existam 32 conflitos no Estado, relativo a territórios tradicionais envolvendo quilombolas, indígenas, agricultores familiares, extrativistas, pescadores artesanais, ribeirinhos, dentre outros. É inegável que o aumento da expansão do capital em áreas rurais, impõe modelos de negócios que interferem diretamente na dinâmica sociocultural e econômica dessas populações, reflexo da intensa exploração do meio natural. Seus territórios sofrem com as pressões impostas, a restrição de acesso a bens e recursos naturais, resultante em ações de resistência por parte das comunidades afetadas.

Diante do exposto torna-se necessário, relevante e urgente a proposição e a sistematização de alternativas para orientar a atuação dos servidores perante tais demandas, sendo o componente racial, fator indispensável na análise e tomada de decisão sobre esses conflitos.

ENTIDADE ORGANIZADORA

O referido projeto foi idealizado e será executado no contexto de atribuições da Secretaria de Estado de Meio Ambiente e Recursos Naturais, constituída através da Lei nº 9.340, de 28 de fevereiro de 2011, reorganizada pelo Decreto nº 27.871, de 24 de novembro de 2011, tem por finalidade planejar e coordenar a execução das políticas relativas à promoção, organização, normatização, fiscalização e controle das ações relativas à exploração e preservação do meio ambiente e dos recursos naturais.

Todas as etapas relativas à elaboração e implementação do protocolo de atuação proposto, serão realizadas na Secretaria de Meio Ambiente com o suporte de demais Secretarias Estaduais vinculadas à pauta relativa a territórios tradicionais e da questão

racial como a Secretaria de Estado de Direitos Humanos e Participação Popular – SEDIHPOP e Secretaria de Estado da Igualdade Racial – SEIR.

OBJETIVO

Objetivo Geral

Propor uma metodologia de atuação aos Agentes Ambientais com vistas a apoiar a condução dos procedimentos e acompanhamento de processos relativos à incidência de degradação ambiental em territórios com presença de comunidades tradicionais e quilombolas no Estado do Maranhão.

Objetivos Específicos

- Promover a sensibilização dos servidores da Superintendência de Fiscalização no que concerne aos temas: equidade étnico-racial, racismo estrutural e ambiental;
- Engajar os servidores da Superintendência de Fiscalização para idealizar e estruturar a proposta de protocolo de maneira conjunta e participativa.

PÚBLICO-ALVO

O público-alvo do projeto de intervenção é composto pelos gestores, técnicos ambientais e analistas ambientais vinculados às Superintendências de Fiscalização, Licenciamento e Recursos Florestais da Secretaria de Estado de Meio Ambiente e Recursos Naturais do Maranhão.

METODOLOGIA

A etapa inicial de ação para implementação do projeto de intervenção é a apresentação formal para o Secretário de Estado e Secretários Adjuntos como forma de apresentar o escopo, demonstrar a importância de despertar no corpo técnico um olhar mais alinhado com as pautas relativas à questão étnico-racial para a promoção de uma gestão ambiental comprometida com um modelo de desenvolvimento sustentável que reconhece a importância e o protagonismo dessas populações.

Em seguida, promover a articulação com as secretarias parceiras para realização de encontros/rodas de conversa com a presença dos servidores que compõem o

público-alvo para iniciar o processo de sensibilização, aproximando-os das pautas pertinentes que irão subsidiar o processo de criação do protocolo de atuação que tem por objetivo ser uma ferramenta norteadora das práticas de vistoria que incidem em territórios tradicionais e quilombolas.

O projeto inicialmente incidirá sobre a Superintendência de Fiscalização da SEMA, em razão do volume de demanda quando há ocorrência relacionada a situações de conflitos socioambientais e a necessidade de realização de vistoria *in loco*. Posteriormente, o projeto tem como pretensão abordar as Superintendências de Licenciamento e Recursos Florestais que, no âmbito de suas atribuições, também realizam trabalho de campo que podem contemplar áreas de influência direta de comunidades tradicionais e quilombolas.

Por fim, realizar a elaboração e execução de cronograma de reuniões e oficinas para elaboração do documento que deverá ser realizada de forma equânime, autônoma e coletiva e, após a conclusão fazer a apresentação da minuta final ao

Secretário de Estado para aprovação e publicação.

RESULTADOS ESPERADOS

A expectativa é que o projeto alcance seu objetivo principal que é trazer para o centro do debate, no âmbito da Secretaria, a pautas relativas à raça, racismo ambiental e desenvolvimento sustentável, promovendo a sensibilização dos servidores que atuam diretamente em vistorias realizadas territórios de povos e comunidades tradicionais e quilombolas no Estado do Maranhão. Esse movimento torna possível um modelo de gestão ambiental pautada na promoção de desenvolvimento sustentável inclusivo, com um olhar atento às demandas dessa parcela da população, que muitas vezes sofre diretamente com os impactos ambientais ocasionados pela implantação de empreendimentos na área de influência direta dos seus territórios.

Além disso, espera-se que após o cumprimento das etapas de execução do projeto a Secretaria tenha um instrumento elaborado e devidamente aceito entre os pares, de modo a subsidiar o trabalho de analistas e técnicos designados

a realizar vistorias de campo e assim contribuir para uma gestão ambiental efetiva, plural e comprometida com o desenvolvimento socioambiental e sustentável do Estado do Maranhão.

BIBLIOGRAFIA


FIOCRUZ. **Mapa de Conflitos e Injustiça Ambiental e Saúde no Brasil**. 2023. Elaborada por. Disponível em: <https://mapadeconflitos.ensp.fiocruz.br/>. Acesso em: 04 set. 2023.

MARANHÃO. Instituto Maranhense de Estudos Socioeconômicos e Cartográficos. Secretaria de Estado do Planejamento e Orçamento. **Especialização de Comunidades Tradicionais no Estado do Maranhão**. São Luís, 2023. 33 p. Disponível em: <https://imesc.ma.gov.br/src/upload/publicacoes/d872b9d7db-f39db163ad1c7ffc0e73b0.pdf>. Acesso em: 04 set. 2023.

Secretaria de Estado de Igualdade Racial do Maranhão. (ed.). **Censo 2022 mostra que Maranhão é o estado com o maior número, relativamente, de quilombolas do país. São 269.074 que se auto-declararam**. 2023. Disponível em:

<https://igualdaderacial.ma.gov.br/noticias/censo-2022-do-ibge-mostra-que-maranhao-e-o-estado-com-o-maior-numero-relativamente-de-quilombolas-do-pais-sao-269.074-que-se-autoidentificaram>. Acesso em: 04 set. 2023.

PORTO, Marcelo Firpo; PACHECO, Tania; LEROY, Jean-Pierre. **Injustiça Ambiental e Saúde no Brasil: o Mapa de Conflitos**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2013. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/468vp/pdf/porto-9788575415764.pdf>. Acesso em: 05 set. 2023

RP UFMA. **Maranhão tem a terceira maior População indígena do Nordeste**. 2023. Disponível em: <http://www.universidadefm.ufma.br/noticias/geral/maranhao-tem-a-terceiro-maior-populacao-indigena-do-nordeste/#:~:text=Segundo>. Acesso em: 04 set. 2023. 

AFRICANIDADES LÚDICAS

MARÍLIA – 2023



VANESSA DE LIMA OLIVEIRA

INTRODUÇÃO

O brincar no desenvolvimento infantil é uma atividade complexa que possui uma peculiaridade onde a ludicidade combina a ficção com a realidade, ou seja, brincando a criança assimila informações, dados e percepção da realidade, mas em forma criativa e produtiva.

A criança brinca para conhecer a si própria e aos que a cercam em suas relações recíprocas, de maneira que seus hábitos são determinados pela cultura de onde vive. Sendo assim, o meio é responsável por levar a criança a conhecer os objetos do seu contexto, ou seja, o uso cultural dos objetos e de ações, para desenvolver a linguagem e a narrativa pessoal, para trabalhar o imaginário, para conhecer os eventos e fenômenos que estão ao seu redor.

Diante deste vasto mundo de descobertas as práticas lúdicas qual participam, observa-se a existência de conhecimentos diversos que envolvem partilhas, confronto e associações, onde emoções envolvidas nesta ação podem seguir rumos variados, traduzindo – se na alternância de momentos reais e imaginários, de maneira que a criança venha reconhecer e valorizar todos os processos individuais e coletivos responsáveis pela formação cultural e social que envolve todo o seu contexto histórico social.

Os jogos e as brincadeiras trazem uma relevância dentro do desenvolvimento de processos emocionais, relacionados a todos os tipos de atividades que envolvem o mundo infantil, seja ela imaginativa ou não, onde os processos linguísticos e corporais

são capazes de armazenar todas as memórias que envolvem fazem parte do processo de aprendizagem do ser humano.

Sabendo que a escola é um ambiente de aprendizagem para todos, este projeto vem com um olhar para as questões étnicos raciais, entendendo a necessidade de se criar ações efetivas de trabalho dentro do ambiente escolar.

PROBLEMA

É possível dizer que escola vem sendo o ambiente onde se observa um significativo número de relatos casos de racismo, por isso a necessidade de se criar ações efetivas de trabalho dentro do ambiente escolar.

Vale ressaltar que as práticas de brincadeiras, jogos, danças e qualquer atividade lúdica que será aqui citada ou praticada posteriormente devem ser direcionadas não somente como prática corporal, mas também como meio de resgate da história afro-cultural e todas as suas representações e importância que esta temática merece.

Entendendo a necessidade de uma construção cultural partindo do conceito da importância de se

formar uma identidade cultural forte, legitimando a imagem da criança e do adolescente como parte interativa da sociedade, onde eles consigam se perceber dentro de uma sociedade homogênea, fruto de uma cultura afro rica em conhecimento e não somente feita de injustiças sociais e políticas, este projeto visa não somente a construção histórica dos alunos, mas o resgate de sua identidade cultural.

JUSTIFICATIVA

Este projeto tem a intenção de trazer um olhar de reflexão sobre a efetiva formação nas questões de ações afirmativas Antirracistas amparadas na proposta das leis 10.639/03 e 11.645/08 - normas que acrescentaram à Lei de Diretrizes e Bases (LDB) a obrigatoriedade do estudo da história afro-brasileira e indígena que devem trazer práticas pedagógicas em ambiente dinâmico que deve envolver o processo ensino-aprendizagem, com promoção de ações articuladas dentro com ambiente escolar.

Sabemos que no meio escolar existem diversas situações que envolvem questões racistas e preconceituosas, desta forma este projeto busca trazer um olhar

crítico e relevante sobre as questões que norteiam o ser humano como um todo, trazendo pontos que passam despercebidos no dia a dia, mas que se trata de relações preconceituosas e discriminatórias.

ENTIDADE ORGANIZADORA

Durante o projeto de intervenção na Diretoria de Ensino em que trabalho atualmente, trago a proposta de trabalhar em uma escola da rede estadual, com média de 900 alunos, comportando ensino fundamental de anos finais e ensino médio. A escola é situada na zona sul da cidade, onde a maior clientela é da periferia, com demandas sensíveis ao tema das relações étnico-raciais.

OBJETIVO GERAL

O presente projeto tem como objetivo levar uma reflexão da necessidade de trabalhar questões que abordem as relações étnico-raciais, criando espaços que possam construir uma cultura de ações pedagógicas eficientes com ações de respeito livre de preconceitos e discriminação racial, levando em consideração que todos devem ser acolhidos e dignamente respeitados.

PÚBLICO-ALVO

O presente projeto tem como público-alvo todos os alunos, e professores da comunidade escolar.

METODOLOGIA

Entendendo a necessidade de uma construção cultural partindo do conceito da importância de se formar uma identidade cultural forte, legitimando a imagem da criança como parte interativa da sociedade, onde ela mesma se perceba dentro de uma sociedade homogênea, fruto de uma cultura afro rica em conhecimento e não somente feita de injustiças sociais e políticas.

O presente projeto busca através das práticas lúdicas traçar um plano de ações que busquem o envolvimento individual e social durante a prática das atividades desenvolvidas.

Primeiramente o projeto envolve planejar e escolher as atividades que envolvam jogos e brincadeiras que exigem tomada de decisão, raciocínio e interação social. Nesta perspectiva, a intenção é levar a reflexão das relações étnico raciais através do trabalho lúdico, criando espaços para que a criança se

apropriar da identidade, com ações articuladas e direcionadas.

Para este projeto será utilizado livro com orientação lúdico e pedagógica, sendo toda metodologia respaldada na conscientização e sensibilização das atividades realizadas com formações dos profissionais da educação.

Para os jogos serão utilizados materiais como reciclagem, tintas, pincéis para construção e utilização de todos.

RESULTADOS ESPERADOS

Esperasse que este projeto traga uma dimensão significativa que possa construir ao longo do processo uma ação forte e representativa dentro do ambiente escolar, que os alunos se apropriem de conhecimentos da cultura através de atividades lúdicas com jogos e brincadeiras

Dentro da expectativa dos resultados esperados estão a formação e implementação de ações afirmativas desenvolvidas através de práticas lúdicas dentro das relações étnico raciais.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Conselho Nacional de Educação, (1998). Diretrizes curriculares nacionais para o ensino fundamental. Diário Oficial, Brasília, 30 de março, (2004).

(2004). Parecer nº CNE/CP 003/2004, aprovado em 10 de março de 2004. Diretrizes curriculares nacionais para a educação das relações étnico-raciais e para o ensino de história e cultura afro-brasileira e africana.

AQUINO, T. SANTOS, C. TUBELO, L. Brincar: Diálogos sobre conceitos, práticas e experiências. São Paulo: Supimpa, 2022.

VYGOTSKY, L. S.A formação social da mente. São Paulo: Martins Fontes, 1984.

WINNICOTT, D.W. O brincar e a realidade. Rio de Janeiro: Imago, 1975.



LETRAMENTO RACIAL APLICADO
AOS BUROCRATAS EM NÍVEL
DE RUA: A PERSPECTIVA DO
RESPEITO À DIVERSIDADE COMO
APRIMORAMENTO DA GESTÃO
PÚBLICA MUNICIPAL
DE CAMAÇARI

CAMAÇARI-BA



VANESSA PAIXÃO

INTRODUÇÃO

Desde o período colonial a população negra brasileira sofre constantes segregações que intensificam e perpetuam o racismo, embora estejamos diante de um país fortemente constituído pela miscigenação étnica e racial. As mazelas do racismo estão presentes em todas as instâncias da vida da pessoa negra. Suas características fenotípicas, quando não deixam dúvidas aos racistas, são alvo de desqualificação até nos atendimentos voltados aos serviços públicos. Essa realidade é observada em especial na prestação de serviços gratuitos, quando os “burocratas em nível de rua” (Lotta, 2012) prestam atendimento direto ao cidadão.

Para Lotta (2012) é preciso compreender o processo de construção de políticas públicas. No

contexto aqui abordado, cabe o olhar aos burocratas de nível de rua, por serem fundamentais a essa ocasião, já que são as pessoas que representam a instituição pública por meio do seu atendimento. A pesquisadora revela que o conceito de burocracia de nível de rua foi amplamente tratado e analisado por Lipsky (2010), em sua obra “*Street-level bureaucracy*”, cujas abordagens são em torno dos dilemas dos indivíduos no serviço público. Em sua concepção, os burocratas de nível de rua “são os funcionários que trabalham diretamente na interação com usuários para provisão de serviços públicos em condições de escassez de recursos”.

É inegável o alto grau de responsabilidade dos burocratas de nível de rua, isto é, dos servidores públicos, em especial, os que

lidam diretamente com a população. São essas pessoas que dão corpo à imagem que o cidadão constrói sobre a gestão pública: dependendo de sua atuação, será positiva ou negativa. Embora seja um tipo de trabalho que requer atenção às legislações e normas internas, é preciso ter também criatividade e desenvoltura para lidar com a diversidade de públicos e situações imprevisíveis. E, no âmbito do inesperado, muitas vezes é preciso utilizar-se da discricionariedade para a tomada de decisão. E dessa forma acontece nas repartições públicas. Todo brasileiro que um dia necessitou utilizar serviços públicos já esteve direta ou indiretamente inserido nesse cenário.

Pelo fato de neste momento eu estar designada pela Controladoria Geral do Município como Auditora Interna responsável pela Consultoria na Secretaria de Desenvolvimento Social e Cidadania (SEDES) de Camaçari-Bahia, com fins no aprimoramento da gestão, o Projeto de Intervenção “Letramento racial aplicado aos burocratas em nível de rua: a perspectiva do respeito à diversidade como aprimoramento da gestão

pública municipal de Camaçari” será realizado inicialmente na própria SEDES. Entretanto, a meta é haver desdobramentos para outras Secretarias que lidam com atendimento ao público.

Esta proposta envolve a construção do letramento racial, ou seja, educação antirracista por meio de um conjunto de práticas pedagógicas que conscientizarão os servidores quanto à estrutura e funcionamento do racismo para torná-los aptos a reconhecerem e portanto combaterem atitudes racistas em seu cotidiano profissional para a equipe de servidores da Coordenadoria de Igualdade de Direitos e Combate à Discriminação, e torná-los multiplicadores para que, juntos, possamos compartilhar essa expertise com outras equipes.

No planejamento para o desenvolvimento desta iniciativa, consolidada pelos conhecimentos adquiridos no curso de História e Cultura Afro-Brasileira e pelos conteúdos estudados e debatidos durante a imersão Ubuntu, estão ações que vão das viências a respeito da história e cultura do continente africano à construção étnico-racial

do Brasil, protagonismo negro na ciência, na literatura e representatividade em sua amplitude de acervos e código de ética do servidor público. Como uma das lideranças da gestão desta Secretaria, me sinto incumbida de estimular os liderados pela continuidade da evolução dos resultados positivos que entregamos à sociedade. Por isso, o êxito dessa realização trará a mim uma satisfação para além do âmbito profissional, visto que vivenciar o tratamento respeitoso e cordial à população negra é uma meta de vida.

PROBLEMA

Este Projeto de Intervenção pretende solucionar os problemas de mau atendimento no serviço público à população negra motivado pelos preconceitos à cor da sua pele; cabelos crespos; traços largos; à sua religião quando de matrizes africanas transparecidas por vestuários e indumentárias. Ou seja, a ideia é construir uma conscientização acerca do respeito e valorização da população negra, por meio do letramento racial proporcionado às equipes que atuam na Coordenadoria de Igualdade de Direitos e Combate

à Discriminação, para que multipliquem aos que trabalham com atendimento ao público. Além de ofertar melhor qualificação na prestação de serviços aos cidadãos, este Projeto pode também trazer resultados significativos relacionados à visibilidade de novas lideranças negras dentro das Secretarias Municipais.

JUSTIFICATIVA

Esta proposta de fortalecimento da equipe de servidores da Coordenadoria de Igualdade de Direitos e Combate à Discriminação, assim como letramento racial a quem atende ao público, é importante porque trata-se de um setor estratégico na Administração Pública camaçariense e que precisa ser potencializada para conseguir atuar seguindo as incumbências do seu Organograma e Fluxograma institucional, desenhados no Regimento Interno da SEDES, mas que, por diversos motivos, não conseguiu ainda se estabelecer como potência.

Dentre as atribuições da referida Coordenadoria, ela deve orientar, apoiar e acompanhar programas e atividades voltadas

à implementação de políticas públicas de ações afirmativas e diretrizes para o combate ao racismo, a promoção da igualdade e da proteção dos direitos de indivíduos de quaisquer raças, etnias, gêneros e crenças afetados por discriminação, preconceito, intolerância religiosa, homofobia e demais formas de desrespeito com a humanidade.

Suas principais diretrizes são:

- Planejar ações para a promoção de políticas públicas afirmativas, viabilizando atividades de combate ao racismo, intolerância religiosa e homofobia, para a promoção da igualdade.
- Promover atividades nas escolas, entidades, espaços públicos e institucionais em datas simbólicas envolvendo temáticas como Semana da África, Dia do Cigano, Dia do Índio, Temporada da Diversidade e Cultura, Dia de Combate ao Racismo, Dia de Combate à Intolerância Religiosa, Dia da Igualdade Feminina, Julho das Pretas, Novembro Negro, Dia do Orgulho LGBTQIA+.

- Promover reuniões e rodas de conversas com as Entidades Representativas, Movimentos Sociais e Sociedade Civil Organizada para o direcionamento das ações desenvolvidas para a população negra, povos e comunidades tradicionais e LGBTQIA+.
- Promover visitas técnicas nas comunidades de pescadores, marisqueiras, ciganas, lavadeiras, indígenas, quilombolas e povo de terreiro, para a promoção de assistência nos equipamentos da SEDES.

Embora essa descrição de atribuições conste na normativa da SEDES, os servidores do setor ainda sentem dificuldade de desenvolvê-las em sua plenitude, ora por insegurança de parte da equipe ora pela limitação de entendimento dos gestores quanto à importância e legitimidade desse trabalho para a promoção da igualdade racial e respeito à diversidade como um todo.

Sendo assim, o desenvolvimento deste Projeto de Intervenção possibilitará maior relevância e empoderamento do setor, para que inclusive consiga executar as suas

metas funcionais, a começar pelo letramento racial às equipes que atuam nos atendimentos diretos à população. A efetivação da proposta certamente minimizará relatos de tratamento discriminatório para a população negra que busca atendimento nos serviços públicos da cidade.

OBJETIVOS

O Objetivo Geral desta iniciativa é tornar o letramento racial um compromisso institucional contínuo em todas as Secretarias da Prefeitura de Camaçari que trabalham com atendimento ao público.

Os Objetivos Específicos que facilitarão o êxito da proposta são:

- Promover mobilização junto à Secretaria Municipal para o reconhecimento da importância dessa iniciativa.
- Articular a Coordenadoria de Igualdade de Direitos e Combate à Discriminação para a manutenção dos estudos semanais voltados ao letramento racial.
- Facilitar às equipes o acesso a literaturas e demais acervos de referência que aprimorem o conhecimento científico a

respeito da história e cultura afro-brasileira.

PÚBLICO-ALVO

Em primeira instância, o público-alvo será a equipe da Coordenadoria de Igualdade de Direitos e Combate à Discriminação que, posteriormente, será multiplicadora da aprendizagem para os servidores que atuam com atendimento direto à população.

METODOLOGIA

A proposta será desenvolvida em quatro etapas:

- Reunião com a equipe da Coordenadoria de Igualdade de Direitos e Combate à Discriminação para apresentação formal da proposta.
- Estudos do conteúdo, dividido em quatro módulos:

Módulo 1: Estudo da história e cultura do continente africano.

Módulo 2: Construção étnico-racial do Brasil a partir do período pós-colonial.

Módulo 3: Políticas de Ações Afirmativas: a história de militância e superações da população negra.

Módulo 4: Protagonismo negro na ciência, na literatura e representatividade em sua amplitude de acervos.

Importante salientar que cada Módulo será trabalhado no período de uma semana, sempre no horário vespertino, por ser o de melhor disponibilidade da equipe. No total serão quatro semanas de construções significativas acerca dos principais recortes da história do negro.

○ **Leitura e discussão do Código de Ética do servidor público**

Na Prefeitura de Camaçari existe um código de ética que os servidores públicos devem seguir, entretanto na prática cotidiana o regulamento não é cumprido em sua integralidade. Sendo assim, esta será a oportunidade de se fazer cumprir o que consta no Estatuto do Servidor, por meio da sensibilização junto à provocação da conscientização coletiva.

Sendo a ética no serviço público caracterizada pelo conjunto de princípios que norteia as ações humanas na sociedade, compreende-se

que ser ético é ser solidário, honesto e justo. É respeitar as pessoas como elas são, o patrimônio público e o bem-estar do cidadão que procura o órgão público para ter informações ou usufruir de uma concessão pública. Portanto, agir de acordo com a ética pública compreende prestar bem seus deveres como servidor público, ser imparcial, agir dentro da legalidade, ser assíduo e frequente ao serviço, prestar suas funções com zelo e eficiência e economicidade.

○ **Planejamento para construção das oficinas com os servidores que trabalham com atendimento ao público.**

A ideia é que, após a construção do letramento racial e conscientização acerca do Código de Ética do Servidor Público com a equipe da Coordenadoria de Igualdade de Direitos e Combate à Discriminação, esses servidores se tornem multiplicadores dos conteúdos e vivências para aplicar prioritariamente aos servidores que atendem os cidadãos diariamente.

RESULTADOS ESPERADOS

Com a efetivação deste projeto espera-se resultado de curto, médio e longo prazo com essa intervenção. Curto prazo com os servidores da Coordenadoria de Igualdade de Direitos e Combate à Discriminação, que já têm um conhecimento prévio e crítico a respeito do conteúdo aqui proposto, e terão a oportunidade de aprimorá-lo para compartilhamentos. Médio e longo prazo quanto à multiplicação das vivências com as equipes que atuam nos atendimentos ao cidadão. O êxito acontecerá na percepção de que os usuários da Política de Assistência Social estão sendo muito bem atendidos e, acima de qualquer coisa, respeitados, legitimados exatamente como são em sua maioria: negra, de pele retinta, com cabelos crespos e traços largos.

BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, Silvio. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro: Pólen, 2019.

COLLINS, Patricia Hills, SIRMA, Bilge: tradução Rane Souza. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2021.

DA ANUNCIAÇÃO RODRIGUES, MARIA (tradução) **O livro da história negra**. Editora Globo Livros. 1ª edição. São Paulo, 2021.

FANON, Frantz. **Os condenados da terra**. RJ: Editora Civilização Brasileira. 1968.

GROSGOUEL, Ramon. **Para uma visão de colonial da crise civilizatória e dos paradigmas da esquerda ocidentalizada**. In: Decolonialidade e pensamento afrodiaspórico. 2018.

LOTTA, Gabriela Spanghero; SANTIAGO, A. **Autonomia e discricionariedade**: matizando conceitos-chave para o estado de burocracia. Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais, v. 83, p. 21-41, 2017. ©

LIDERANÇA INCLUSIVA E EDUCAÇÃO ANTIRRACISTA NA SAÚDE

SÃO PAULO – 2023



RESUMO

Este projeto visa promover o aumento de lideranças negras nas organizações e instituições que prestam serviço de atendimento assistencial à saúde e administrativo, através do letramento racial e práticas antirracistas. A equidade racial envolve reconhecer e valorizar as perspectivas e experiências de indivíduos de todas as raças, com engajamento e sensibilização para o tema, criando ambientes, diversos, acolhedores, inovadores e criativos, que podem levar a melhores tomadas de decisão além de impactar, de forma positiva, a jornada do paciente.

INTRODUÇÃO

Na atualidade, algumas organizações se esforçam para criar um local de trabalho diverso e inclusivo. No entanto, o aumento da

quantidade de lideranças negras se torna uma questão fundamental, pois, a equidade racial refere-se ao tratamento igual aos indivíduos, independentemente de sua raça, cor ou origem. Alcançá-la no local de trabalho é uma questão de engajamento e comprometimento com práticas antirracistas.

O Hospital das Clínicas da FMUSP, maior hospital público do Brasil e um dos melhores do mundo com mais de 20.000 colaboradores, entende o quanto é necessário criarmos um local de trabalho, diversificado e antirracista. O entendimento consiste no pressuposto de que é essencial promover oportunidades iguais de promoção, salário e reconhecimento para todos os colaboradores, além de criar um ambiente de trabalho livre de discriminação, assédio e vieses, baseados em raça. Nesse sentido, não abordar

essas barreiras estruturais e sociais, pode impedir que certos grupos sociais minorizados, obtenham igualdade, ou seja, tenham lacunas salariais, sejam sub-representados e, principalmente, não estejam presentes, proporcionalmente, em papéis de liderança.

Dessa forma, esse projeto de intervenção surge com a intenção de trazer para a organização uma forma de desenvolver uma jornada inclusiva, com letramento racial e práticas antirracistas, de forma que os colaboradores se sintam representados com diferentes identidades ou expressões, em diferentes níveis da instituição.

Para a realização desse projeto de intervenção será desenvolvida uma parceria com o Centro de Gestão de Pessoas do Instituto Central - HCFMUSP que dará o suporte técnico necessário no desenvolvimento e acompanhamento da jornada. Assim, esse setor tem papel decisivo na condução dos esforços de diversas ações.

PROBLEMA

O Hospital das Clínicas da FMUSP é considerado uma das maiores instituições pública de saúde da

América Latina, atende pacientes, oriundos, de todo o território nacional com toda sua complexidade e diversidade, somos mais de 20.000 colaboradores em diferentes áreas de atuação, porém, essa diversidade não se faz presente quando analisamos, por exemplo, as pessoas presentes no “Encontro de Alinhamento Estratégico ICHC”, realizado em julho de 2023 ou na “Reunião de Liderança Expandida”, realizada em setembro de 2023; notoriamente percebemos a ausência de representantes negros, pardos, indígenas e LGBTQIA+ em cargos de tomada de decisão.

Se há falta de diversidade nas lideranças da instituição, a promoção de igualdade, equidade e inclusão fica mais difícil, torna-se uma barreira significativa e um desafio criar uma cultura que entenda, acolha e apoie as diversidades.

Somos uma instituição com uma grande quantidade de funcionários e que, apesar de identificarmos elevados percentuais de pessoas pretas, mas ao ampliarmos o detalhamento desse número, se percebe que a maioria está nas funções iniciais. E, na medida em

que analisamos a estrutura hierárquica e de liderança, os números diminuem. É notável a estrutural ausência de continuidade nas ações sobre o tema diversidade. Em alguns períodos, o tema se populariza, discutimos, falamos, porém, não há continuidade e tampouco intencionalidade. Isso demonstra que a diversidade, equidade e inclusão não é compreendida em sua totalidade.

JUSTIFICATIVA

Por mais que existam desafios para implantação e promoção da equidade racial, sabemos que o letramento racial pode ser uma ação assertiva para que o HCFMUSP seja um lugar inclusivo para trabalhar.

Este projeto é importante para criar oportunidades para todas as pessoas e reduzir barreiras, especialmente dos grupos minorizados, com o compromisso de garantir que não haja discriminação em nossos processos de recrutamento e seleção, gestão de desempenho e remuneração, e que a promoção e a retenção sejam concedidas de forma justa em diferentes níveis da instituição.

O conceito de diversidade se refere a diferenças culturais, de etnia, gênero, religião, dentre outras, já a inclusão diz respeito aos comportamentos e práticas necessárias para garantir que as diferenças sejam aceitas.

A educação é a mola propulsora para a preparação da população preta, para obter melhores empregos. Mas, na prática, não adianta simplesmente estarmos mais preparados se não tivermos oportunidade. Nós, pretos, que chegamos a lugares melhores, além de nos prepararmos, tivemos oportunidades dadas por pessoas aliadas, muitas vezes brancas. Portanto, também não podemos partir da premissa de que todo branco é racista. Isso não é verdade. A polarização não ajuda. O que ajuda é a integração. Precisamos de cada vez mais líderes integradores e ações afirmativas no mundo corporativo, no processo de seleção de pessoas, na contratação de fornecedores, nos eventos e nos debates sobre assuntos relacionados ao negócio.

ENTIDADE ORGANIZADORA

O Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo (HCFMUSP) inaugurado em 1944, é hoje uma autarquia especial do Governo de São Paulo, vinculada à Secretaria de Estado da Saúde para fins de coordenação administrativa e subordinado à FMUSP para fins de ensino, pesquisa e prestação de serviços de saúde à comunidade, o Hospital das Clínicas da FMUSP que se consolidou como referência de produção e difusão de conhecimento técnico-científico, excelência em ensino e saúde pública.

Cumpre seus objetivos por meio de UNIDADES distribuídas pelo Complexo, a saber:

1. Instituto Central – ICHC;
2. Prédio dos Ambulatórios – PAMB;
3. Instituto de Psiquiatria – IPq;
4. Instituto de Ortopedia e Traumatologia – IOT;
5. Instituto de Medicina Física e Reabilitação – IMRea;
6. Instituto da Criança e do Adolescente – ICr;
7. Instituto do Coração – InCor;
8. Instituto de Radiologia – InRad;
9. Instituto do Câncer do Estado de SP “Octávio Frias de Oliveira” – ICESP;
10. Instituto Perdizes;
11. Laboratórios de Investigação Médica – LIM;
12. Prédio da Administração – PA;
13. Centro de Convenções Rebouças – CCR;
14. Escola de Educação Permanente – EEP;
15. Inova HC;
16. Laboratório de Ensino, Pesquisa e Inovação em Cirurgia – LEPIC.

O HCFMUSP vem avançando e consolidando-se como referência no tratamento de doenças de alta complexidade e também nos campos do ensino, da pesquisa, da assistência e da inovação. Com mais de 21.000 colaboradores, realiza mais de um milhão de consultas ambulatoriais, 232 mil atendimentos de urgências e emergências por ano, mais de 50 mil cirurgias por ano.

OBJETIVOS

Objetivo Geral:

- Implantar um projeto de intervenção em educação antirracista para elevar o número de liderança inclusiva (negros, pardos, indígenas e LGBTQIA+).

Objetivos Específicos:

- Criação de comitê de diversidade e inclusão
- Análise da diversidade existente
- Desenvolver cursos de capacitação e letramento racial.
- Revisão de políticas de contratação e promoção.
- Auditoria de cultura interna
- Entender as diferenças humanas e conceitos de diversidade, inclusão e diversidade.
- Criar e sustentar espaços com mais diversidade, inclusão e equidade.

PÚBLICO ALVO

Em primeira instância, o público alvo será a equipe de direção e coordenação do ICHC – DIREX, juntamente com a coordenação

do Centro de Gestão de Pessoas – CGP, estes, posteriormente, serão multiplicadores para as demais lideranças e servidores do Instituto Central e complexo HCFMUSP.

METODOLOGIA

- Apresentação e pedido de aprovação do projeto de intervenção para a Diretoria Clínica ICHC e Centro de Gestão de Pessoas.
- Apresentação de proposta de Criação de Comitê de igualdade, equidade e inclusão.
 - Análise da diversidade existente.
- A partir da criação desse Comitê, criar Grupos de Diálogo para garantir não apenas a diversidade racial, mas todas as outras, como a diversidade de gênero, cultural, etária, étnica e de pessoas com deficiência.
- Desenvolver cursos de formação de líderes e gestores do Instituto Central (Trilha de formação).
 - Introdução ao curso.
 - Foco do curso e dedicação esperada.

- Objetivo de potencializar o desenvolvimento como líderes.
- Desenvolver ações que visem o envolvimento de toda a comunidade HCFMUSP.
 - Espaços de trocas com encontro de grupos para compartilhar aprendizados e reflexões.
- Treinamento - este é fundamental para a inclusão.

RESULTADOS ESPERADOS

Como fruto deste projeto almeja-se que a comunidade HCFMUSP, consiga promover a equidade racial com lideranças inclusivas e que os profissionais dos Centros de Gestão de Pessoas adotem uma abordagem proativa e estratégica, que inclui, identificar e abordar e equidade racial.

Ter uma liderança preparada, com o comprometimento esperado de um líder no âmbito da diversidade e inclusão. Trabalho integrado entre a alta liderança da Instituição e o Comitê de diversidade para

garantir o alinhamento entre o novo programa e os valores, missão e cultura da empresa são importantes, não só para a conscientização, entendimento e o aprendizado, mas também para propiciar a inclusão na prática.

De nada adianta a diversidade sem a inclusão. Precisamos nos preocupar em, além de dar oportunidades, incluir, fazer com que as pessoas pretas se sintam bem recebidas em um ambiente igualitário na empresa.

REFERÊNCIAS

BENTO, Cida. **O pacto da branquitude**. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2022

FANON, Frantz. *Pele negra, máscara branca*. 1952

ALMEIDA, Silvío. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro: Pólen, 2019 🌀

**QUILOMBO VIVO:
UNIDADE MÓVEL DE
ATENDIMENTO JURÍDICO,
SOCIAL E EDUCACIONAL
PARA TERRITÓRIOS
QUILOMBOLAS DO CEARÁ**

FORTALEZA - CE



**WANESSA NHAYARA MARIA
PEREIRA BRANDÃO**

INTRODUÇÃO

Em 25 de março de 1884, o Ceará tornou-se a primeira província brasileira a declarar o fim da escravidatura. A iniciativa, fruto da luta dos movimentos negros e abolicionistas foi realizada quatro anos antes da Lei Áurea, que declarou a abolição da escravidão em Brasil no dia 13 de maio de 1888. O pioneirismo, que deu ao Ceará o título de Terra da Luz, é celebrado atualmente como feriado estadual, a Data Magna do Ceará.

A Política de Igualdade Racial no Ceará, passa a ganhar destaque no ano de 2010, com a criação da Coordenadoria Especial de Políticas Públicas para Promoção da Igualdade Racial (CEPPIR), vinculada ao Gabinete do Governador. Em 2019, a mesma passa a integrar a estrutura da Secretaria da Proteção Social e

como avanço significativo, no início do atual governo, foi criada a Secretaria da Igualdade Racial do Ceará – SEIR, através da Lei nº 18.310/2023.

O breve histórico da política de igualdade racial no Ceará demonstra que o Estado tem avançado no combate ao racismo, este fruto de um processo histórico estruturante da formação social brasileira. Por essa razão, a missão da Secretaria da Igualdade Racial – SEIR, está pautada em promover a igualdade racial com reconhecimento étnico, justiça e desenvolvimento inclusivo para a população negra, quilombola, povos de terreiro e ciganos no Ceará.

Nesse contexto, o presente projeto de intervenção, tem como público alvo a população quilombola residente nos territórios quilombolas do

Ceará e objetiva oferecer serviço itinerante de orientação jurídica e social além de promover atividades educativas às Comunidades Quilombolas do Estado através de uma Unidade Móvel de atendimento especializado. O Projeto Quilombo Vivo se apresenta como estratégia de ampliar o escopo das ações de combate ao racismo e promoção de direitos e de equidade racial no setor público para população quilombola.

PROBLEMA

Conforme dados do IBGE, em 2023, existem no Brasil, 1,3 milhão de indivíduos e mais de 5.000 territórios quilombolas. No Ceará³², há presença em 67 municípios, com cerca de 113 comunidades e 23,9 mil autodeclarados quilombolas, destas, 58 comunidades são certificadas

pela Fundação Cultural Palmares e conforme dados do INCRA Ceará, há 34 processos de regularização fundiária em aberto, 2 arquivados, 2 imissões de posse definitiva e nenhum quilombo titulado.

Diante desse cenário, percebemos que a quantidade de territórios e indivíduos é considerável, mas há, notadamente, uma burocratização do acesso a abertura e acompanhamento dos processos no INCRA bem como de titulação de territórios quilombolas. Ainda, de acordo com o Cadastro Único do Ceará, todos os territórios quilombolas contam com famílias usuárias do Bolsa Família, alguns deles com 100% das famílias contempladas por essa política social.

Algumas dificuldades são observadas: 1. Os quilombos do Ceará são rurais, o que dificulta o acesso a serviços públicos; 2. Os trâmites dos processos jurídicos dificultam a compreensão das famílias sobre o tema. Diante o cenário, surge o questionamento: como as famílias quilombolas residentes nos territórios do Ceará estão tendo acesso às orientações jurídicas e sociais sobre seus processos de regularização fundiária e políticas sociais que os contemple?

32 A Comissão Estadual dos Quilombolas Rurais do Ceará (CEQUIRCE), entidade de representação do movimento quilombola cearense, realizou, com financiamento da Secretaria de Desenvolvimento Agrário, o mapeamento das comunidades quilombolas do Ceará, com equipe totalmente composta por pesquisadores quilombolas, o qual localizou 87 comunidades quilombolas no Ceará. Porém, no cruzamento de diversas bases de dados constata-se que esse número sobe para 113 territórios quilombolas, dentre estas 58 certificadas pela FCP. As bases de dados utilizadas foram: Coordenação Nacional de Articulação das Comunidades Negras Rurais Quilombolas (CONAQ); Coordenação Estadual das Comunidades Quilombolas do Ceará (CEQUIRCE); Fundação Cultural Palmares (FCP) e Secretaria da Igualdade Racial do Ceará (SEIR).

JUSTIFICATIVA

A maioria dos quilombos do Brasil foram fundados a partir de fugas de fazendas, mas também, conforme Munanga (1995) e Gomes (2015), a formação dos quilombos brasileiros inclui a hipótese de terem sido constituídos por pessoas fugidas de navios negreiros, que nem sequer foram submetidas ao trabalho escravo. Significa dizer que, existiram e existem várias formas de quilombos e estes, ao longo dos anos, reivindicam seus lugares na estrutura social.

As principais dificuldades da população quilombola compreende a invisibilização histórica e social da população negra, sobretudo quilombola à inacessibilidade de serviços e políticas públicas sociais universais e específicas; falta de orientações jurídicas e os conflitos fundiários. Além disso, apesar da quantidade significativa de quilombos no Ceará, nenhum tem a titulação definitiva do território.

O racismo não é um “problema” da ordem do privado: o racismo é um problema de ordem pública, cujo combate passa pela responsabilidade das instituições políticas. Para Theodoro (2019), após

décadas de negação da existência do racismo, com seu reconhecimento passamos à situação de uma difícil consolidação da temática da desigualdade racial como objeto legítimo e necessário da intervenção pública.

No Ceará, destaca-se o fato promissor de o governo estadual ter estabelecido em seu programa de governo o compromisso com o combate ao racismo e com a igualdade racial como eixo estruturante, assim como ter orientado para a elaboração do Plano Plurianual (2024/2027) e do Orçamento Anual com caráter sensível para raça e gênero. Tal fato reforça a perspectiva da transversalidade e da responsabilização institucional das políticas setoriais para as questões raciais no Ceará.

O projeto Quilombo Vivo se apresenta como estratégia de ampliar o escopo das ações de combate ao racismo e promoção de direitos e equidade racial no setor público para população quilombola, e nesse sentido, **o problema a ser resolvido com essa proposta é:** promover o acesso à justiça racial, com orientações direcionadas no tocante aos direitos quilombolas,

bem como oportunizar atividades educativas dentro dos territórios, como foco em dirimir situações de vulnerabilidades sociais e fragilização do acesso a informações dos processos de titulação, através da Unidade Móvel de atendimento.

ENTIDADE ORGANIZADORA

O Projeto será implementado pela Secretaria da Igualdade Racial do Ceará (SEIR), criada através da Lei nº 18.310/2023, que tem como missão promover a igualdade racial com reconhecimento étnico, justiça e desenvolvimento inclusivo para a população negra, quilombola, povos de terreiro e ciganos no Ceará.

Paralelamente, pela amplitude do projeto proposto, a SEIR se articulará com algumas instituições pertinentes a execução do mesmo, sendo as principais: Coordenação Nacional de Articulação das Comunidades Negras Rurais Quilombolas (CONAQ); Coordenação Estadual das Comunidades Quilombolas do Ceará (CEQUIRCE); o Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA), Fundação Cultural Palmares (MINC/FCP), Secretaria da Proteção Social do Ceará (SPS).

Ainda, contará com o apoio e monitoramento do Conselho Estadual de Promoção da Igualdade Racial do Ceará, criado através da Lei Nº15.953, de 14 de janeiro de 2016.

OBJETIVO

Objetivo Geral

Oferecer serviço itinerante de orientação jurídica e social além de promover atividades educativas às Comunidades Quilombolas do Estado do Ceará através de uma Unidade Móvel de atendimento especializado.

Objetivos Específicos

- Analisar a situação social, econômica das Comunidades Quilombolas do Ceará;
- Levantar dados e informações que melhor orientem o planejamento das políticas públicas para territórios quilombolas;
- Acompanhar os processos de certificação e titulação de territórios quilombolas;
- Promover diálogos com as comunidades para fortalecimento do protagonismo das mesmas nos processos de certificação

e titulação de territórios quilombolas do Ceará;

- Promover acesso à justiça, a participação social e pertencimento étnico-racial das famílias quilombolas do Ceará;
- Promover a integração das entidades parceiras a cultura afro-brasileira no Estado do Ceará com o fim de intercâmbio, experiências, como as vivências nos territórios quilombolas.

PÚBLICO-ALVO

População quilombola residente nos territórios quilombolas do Ceará.

METODOLOGIA

A execução do projeto Quilombo Vivo se dará através de atividades articuladas pela Secretaria da Igualdade Racial, com participação do Conselho Estadual de Promoção da Igualdade Racial – COEPIR, atividades essas que contemplarão serviços e políticas públicas pertinentes aos diversos órgãos governamentais, segundo suas competências, mas que na perspectiva da intersetorialidade e da transversalidade convergem para o fortalecimento do combate

ao racismo e para a promoção de direitos raciais.

A partir das ações que se propõe o projeto Quilombo Vivo, construído e elaborado aos seus objetivos, tendo como atendimento a população quilombola residente em territórios quilombolas de 67 Municípios do Estado do Ceará. O projeto terá como metodologia a articulação e comunicação direta com as lideranças quilombolas dos territórios já reconhecidos (as) e auto certificados pela Fundação Cultural Palmares e acompanhados pela Secretaria Estadual de Igualdade Racial (SEIR), coordenação e comissão representativas no Estado como a CONAQ e CEQUIRCE, com o objetivo de apresentar o projeto e realizar o primeiro levantamento da situação fundiária dos territórios quilombolas.

A Unidade Móvel de atendimento itinerante Quilombo Vivo, realizará rodas de conversa sobre processo de titulação para toda a comunidade e fará a identificação das demandas coletivas; ainda realizará sempre que couber atendimento individualizado e visitas domiciliares.

Ainda, farão a distribuição de cartilhas e cartazes com conteúdo antirracista que objetiva propagação de seu conteúdo no dia a dia de trabalho no serviço público e possibilitar aos servidores o entendimento da positividade da história, identidade e cultura da população quilombola.

O Projeto Quilombo Vivo também buscará fortalecer no decorrer do projeto as comunidades em processos de reconhecimento e organizações proporcionando o conhecimento étnico racial e cultural a partir da identidade e pertencimento em vários aspectos sociais, educativos, culturais, políticos e econômicos promovendo a interação das Famílias quilombolas e a territorialidade. Além disso, pretende realizar articulações com as Prefeituras Municipais e outras Secretarias Estaduais para promover atividades conjuntas.

RESULTADOS ESPERADOS

O Projeto Quilombo Vivo almeja alcançar as famílias quilombolas do Estado do Ceará de modo qualificado através de sua Unidade Móvel Itinerante e espera, que através desta, as comunidades tenham acesso aos serviços ofertados

pelo Estado e que possam ter orientações jurídicas quanto aos seus processos de regularização fundiária.

Além disso, espera-se que com as atividades educativas e todo o atendimento realizado pela Unidade Móvel, as famílias quilombolas possam se sentir fortalecidas em suas pertencas étnico-raciais.

Ainda, anseia que com essa intervenção o Estado do Ceará se torne referência em políticas públicas de equidade racial e social desenvolvidas para a população quilombola.

REFERÊNCIAS

Brandão, Wanessa Nhayara Maria Pereira. Relações étnico raciais de gênero e trabalho na perspectiva das mulheres quilombolas da comunidade Córrego de Ubaranas - Aracati/Ce. 2020. 158 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico ou Profissional em 2020) - Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza, 2020. Disponível em: <http://siduece.uece.br/siduece/trabalhoAcademicoPublico.jsf?id=102980> Acesso em: em 30 de julho de 2023.

Diário do Nordeste, 68 cidades do Ceará em quilombolas e Caucaia

concentra o maior número. Disponível em: <https://diariodo-nordeste.verdesmares.com.br/ceara/68-cidades-do-ceara-tem-quilombolas-e-caucaia-concentra-maior-numero-veja-como-e-em-seu-municipio-1.3397512>. Acesso em 30 de julho de 2023.

Gomes, D. de O., Brandão, W. N. M. P., & Madeira, M. Z. de A. (2020). Justiça racial e direitos humanos dos povos e comunidades tradicionais. *Revista Katálysis*, 23(2), 317–326. <https://doi.org/10.1590/1982-02592020v23n2p317>

GOMES, Flávio dos Santos. **Mocambos e quilombos: uma história do campesinato negro no Brasil**. São Paulo: Claro Enigma, 2015.

IBGE. Brasil tem 1,3 milhão de quilombolas em 1.696 municípios. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37464-brasil-tem-1-3-milhao-de-quilombolas-em-1-696-municipios>. Acesso em 30 de julho de 2023.

MUNANGA, Kabengele. Origem e Histórico do Quilombo na África. **Revista USP**, v.28, p. 56-64, 1995.

THEODORO, M. As relações raciais, o racismo e as políticas públicas. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM CIÊNCIAS SOCIAIS, 37, São Paulo. Anais [...] São Paulo: Anpoc, 2013. Disponível em: <https://anpocs.com/index.php/papers-37-encontro/mr-2/mr10/8786-as-relacoes-raciais-o-racismo-e-as-politicas-publicas/file>. Acesso em: 17 de setembro de 2023. ©

BUN TU

Realização

INSTITUTO

gesto vetorBRASIL



Apoio

FUNDAÇÃO

Lemann



alas

APOIO AO
DESENVOLVIMENTO
DE LIDERANÇAS
NEGRAS



imaginable
futures

Fundação
Tide
Setubal



República.org