



**CENTRO UNIVERSITÁRIO SANTA AMÉLIA – UNISECAL
BACHARELADO EM DIREITO**

THUCA ALEXANDRE BOARIA SOARES

**RACISMO INSTITUCIONAL: O QUE É ESSENCIAL EM TEMPOS DE
PANDEMIA**

PONTA GROSSA

2020



THUCA ALEXANDRE BOARIA SOARES

**RACISMO INSTITUCIONAL: O QUE É ESSENCIAL EM TEMPOS DE
PANDEMIA**

**Artigo apresentado como critério de avaliação da
Disciplina de Trabalho de Curso II, 9º Período A, do
Curso de Bacharelado em Direito do Centro
Universitário Santa Amélia - UniSecal.**

**Orientador (a): Me. Gilmara Aparecida Rosas
Takassi.**

PONTA GROSSA

2020

• UniSecal

CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE DEPÓSITO DO ARTIGO

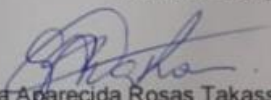
Eu, professora Me. Gilmara Aparecida Rosas Takassi, autorizo o depósito e defesa do artigo intitulado

Racismo Institucional: o que é essencial em
tempos de pandemia.

do acadêmico/a

Tiucas Alexandre Boaris Soares

Ponta Grossa, 01 de dezembro de 2020.


Gilmara Aparecida Rosas Takassi



AGRADECIMENTOS

Agradeço imensamente a Deus pela sua misericórdia diante de minha existência falha, e por tal misericórdia hoje minha vida é cheia de motivos para agradecer e seguir.

As minhas mães Neli Boaria e Beatriz Ap De Azevedo Garda por me darem base emocional, apoio e força nessa jornada e em tantas outras da minha vida, me deram não apenas a vida, mas salvaram ela no mínimo 2 ou 3 vezes e continuam, sem vocês eu não sou nada.

Agradeço as minhas irmãs, cada uma em sua maneira por estarem presente nessa caminhada, Geane, sem você o sonho jamais teria sido possível, você sonhou comigo, Veronica você é o colo que sempre me acolhe, Romara, minha irmã mais velha, meu exemplo e amor eterno. Rubia e Yuri presentes que a vida me deu, eu agradeço imensamente pelo apoio e dedicação, por sempre acreditarem em mim até quando eu mesmo não acreditei.

A minha esposa Fabiula, paciente, dedicada, companheira, amiga e confidente, a alegria dos meus dias, sozinho não seria possível.

Aos meus amigos que a Unisecal me trouxe, Josiane Vieira, Flávio Pereira e Patrick Lopes. Obrigado por todo apoio!

Aos meu professores em geral, de cada um absorvi um conhecimento, do mínimo ao máximo apresentado e sou eternamente grato por dedicarem suas vidas a ensinar, mas destaco com muito amor a Me. Karine de Souza Goes, sua humanidade, empatia e amor me deu luz e vontade de vencer, não só na Unisecal, mas em todos os âmbitos da minha vida, com sua existência pude voltar a crer que o mundo pode ser um lugar melhor. Me. Gislaine Simões Do Rocio Rocha, suas lutas me inspiram, o mundo sem você seria como o Pink sem o Cérebro.

A minha Coach Katya Aguiar, sua escolha em aprender para ensinar, ensinar de forma humana, olhar não só as técnicas, mas sim a pessoa com toda sua subjetividade me deu horizonte e com certeza sem suas diversas ajudas eu não chegaria até aqui.

(Uma só palavra pode mudar a vida de alguém, seja sempre gentil).

RACISMO INSTITUCIONAL: O QUE É ESSENCIAL EM TEMPOS DE PANDEMIA

Thuca Alexandre Boaria Soares¹ (Centro Universitário UniSecal)

Me. Gilmara Aparecida Rosas Takassi² (Centro Universitário UniSecal)

Resumo: O objetivo geral deste estudo foi analisar a legislação brasileira concernente ao racismo, destacando a aplicabilidade da lei nº 7.716/89, Lei do Crime de Racismo, nas instituições brasileiras públicas e privadas e suas contribuições em relação às desigualdades raciais no Brasil, visto tratar-se de um assunto que muito afeta a população brasileira. O Racismo Institucional é um tipo de crime praticado contra o ser humano que ocorre de forma silenciosa, caracterizando-se por qualquer ato de desigualdade em relação a raça, geralmente ocorrendo em instituições públicas e privadas nos mais diversificados setores aberto ao público. A metodologia deste estudo caracteriza-se por uma pesquisa qualitativa e documental através de revisão bibliográfica sobre o Racismo Institucional, pois informa às circunstâncias que ocorrem e sobre os trabalhos já realizados sobre esse assunto, bem como as legislações que abordam esse tema. Os resultados evidenciam que Racismo Institucional tem alta prevalência no Brasil, sendo as pessoas negras e mulheres as principais vítimas sofrendo esta criminalidade, com tendência de se intensificar ainda mais em tempo de pandemia, devido a demanda de pessoas que buscam atendimento nas áreas de saúde. A Lei nº 7.716/89 é a principal lei que trata deste tipo de crime, e junto a ela outras leis, planos e ações têm sido elaborados pelo governo visando o enfrentamento desse problema. Conclui-se que há necessidade de se intensificar a fiscalização e ações voltadas a redução deste índice de criminalidade, para amenizar a desigualdade social que tanto afeta esta sociedade.

Palavras-chave: Racismo Institucional. Legislação. Enfrentamento.

INSTITUTIONAL RACISM: WHAT IS ESSENTIAL IN PANDEMIC TIMES

Abstract: The general objective of this study was to analyze the Brazilian legislation regarding racism, highlighting the applicability of Law No. 7.716 / 89, Law of the Crime of Racism, in Brazilian public and private institutions and their contributions in relation to racial inequalities in Brazil, as they are a subject that greatly affects the Brazilian population. Institutional Racism is a type of crime practiced against human beings that occurs silently, characterized by any act of inequality in relation to race, usually occurring in public and private institutions in the most diverse sectors open to the public. The methodology of this study is characterized by a qualitative and documentary research through a bibliographic review on Institutional Racism, as it informs the circumstances that occur and on the work already done on this subject, as well as the legislation that addresses this theme. The results show that Institutional Racism has a high prevalence in Brazil, with black people and women being the main victims of this crime, with a tendency to intensify even more in times of pandemic, due to the demand of people seeking care in the health areas. Law No. 7,716 / 89 is the main law that deals with this type of crime, and along with it other laws, plans and actions have been prepared by the government to tackle this problem. It is concluded that there is a need to intensify legalization and actions aimed at reducing this crime rate, to alleviate the social inequality that affects this society so much.

Keywords: Institutional Racism. Legislation. Coping.

¹Acadêmico do curso de Bacharelado em Direito do Centro Universitário Santa Amélia - UniSecal. E-mail: thucab@hotmail.com.

²Professora orientadora do TC. E-mail: gilmaratakassi@hotmail.com.

1 INTRODUÇÃO

O tema proposto neste trabalho decorre de um crescente número de violência em relação as pessoas negras, o que demonstra a grande importância de estudar a estrutura social, os agentes e efeitos que estão diretamente relacionados com esse fenômeno social, sendo que o racismo é um dos principais problemas sociais enfrentados nos séculos XX e XXI, causando, diretamente, exclusão, desigualdade social e violência.

O tema aludido surge da necessidade de união de esforços em tempos de pandemia para a garantia do direito do cidadão em condições de igualdade e dignidade. Embora já tenha sido aprovada em 1989 a lei nº 7.716/89, Lei do Crime de Racismo, que definiu o que caracteriza o racismo: atos que resultem de preconceitos de raça, cor ou etnia. No entanto, esse preconceito extremado ainda se faz presente nas instituições e na estrutura da sociedade brasileira. Essa ótica inclusive está em consonância com a visão de que existe um papel seletivo a ser desempenhado pelo direito penal na busca pela pacificação social.

Assim esse artigo busca verificar como está sendo aplicada a referida lei nas instituições públicas e privadas no Brasil em tempos de pandemia. A aprovação da lei é um marco importante no combate ao racismo porque criminalizou as condutas racistas, definindo-as como crime inafiançável e imprescritível. Isso significa que não é permitido pagamento de fiança para liberdade da prisão (inafiançável) e que o crime pode ser denunciado e julgado em qualquer época (imprescritível).

Atualmente, são previstas penas que vão de um a cinco anos de reclusão para quem cometer o crime. Antes da publicação da lei, no Brasil os atos de racismo eram enquadrados apenas como contravenções penais e por isso tinham penas mais leves e a prisão máxima era de um ano. Neste contexto, questiona-se: A Lei do Crime de Racismo, Lei nº 7.716/89, contribui para redução dos casos de racismo nas instituições brasileiras públicas e privadas em tempos de pandemia?

Para responder a esta questão, este estudo objetivou-se a analisar a legislação brasileira concernente ao racismo, destacando a aplicabilidade da lei nº 7.716/89, Lei do Crime de Racismo, nas instituições brasileiras públicas e privadas e suas contribuições em relação às desigualdades raciais no Brasil. Os objetivos específicos visaram: Contextualizar historicamente o racismo no Brasil; Traçar o perfil das vítimas e os efeitos do Racismo Institucional em tempos de pandemia; Verificar se há prática de racismo no Brasil, elencando os sujeitos, as razões e circunstâncias (prevalência) em que ocorre o Racismo Institucional; Apontar caminhos para o enfrentamento do Racismo Institucional em tempos de pandemia.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DO RACISMO NO BRASIL

O Racismo Institucional é um ato que acompanha a história da civilização humana, e mesmo diante de tantos avanços no cenário global e da luta pela igualdade social, esse tipo de racismo ainda mantém forte presença em meio a sociedade.

Frequentemente se depara com dúvidas sobre uma série de terminologias, como por exemplo, o racismo que assume diversas dimensões em meio a sociedade, o que leva a buscar entender esse assunto e para isso, é importante destacar o ponto de vista de Querino *et al.*, sobre a terminologia para racismo, o qual assim discorre:

A convicção de que existe uma relação entre as características físicas hereditárias, como a cor da pele, e determinados traços de caráter e inteligência ou manifestações culturais. O racismo subentende ou afirma claramente que existem raças puras, que estas são superiores às demais e que tal superioridade autoriza uma hegemonia política e histórica, pontos de vista contra os quais se levantam objeções consideráveis. Ao longo da história, a crença na existência de raças superiores e inferiores foi utilizada para justificar a escravidão ou o domínio de determinados povos por outros (QUERINO *et al.*, 2014, p. 30).

Com o racismo, a vida da população negra foi impactada em suas relações com as instituições que deveria garantir em seu cotidiano seus direitos fundamentais, tais como a segurança.

O racismo segundo o art. 1º do Estatuto da Igualdade Social é classificado como uma discriminação de raça ou étnica racial, que se desenvolve a partir do momento em que são praticados atos de exclusão, restrição ou distinção entre as pessoas ou grupos devido a sua raça, cor de pele, naturalidade, descendência ou questões étnicas que tenham como finalidade proibir, intimidar ou restringir o acesso de forma igual com que ocorre com outros indivíduos da sociedade, sendo uma atitude que fere os princípios humanos e de liberdade fundamental nos aspectos socioeconômico, político e cultura, seja em instituições de natureza pública ou privada (BRASIL, 2010).

Conforme a definição, para especificar como se manifesta o racismo nas estruturas de organização da sociedade e nas instituições dada por Carmichael e Hamilton (1967, p. 4), Racismo Institucional “trata-se da falha coletiva de uma organização em prover um serviço apropriado e profissional às pessoas por causa de sua cor, cultura ou origem étnica”. E essa falha causa muitos infortúnios, como falta de saúde, educação, segurança, liberdade, entre outros, na vida de muitas pessoas devido a sua etnia.

Para entender a diferença do Racismo Institucional em relação ao racismo

peçoal/internalizado e interpessoal, baste observar a Figura 1 que caracteriza cada uma dessas ações. Percebe-se com base nesta imagem que o Racismo Institucional está relacionado a questões materiais e de poder, quanto o peçoal/internalizado são questões de condutas e sentimentos e o racismo interpessoal envolvem ações e omissões.

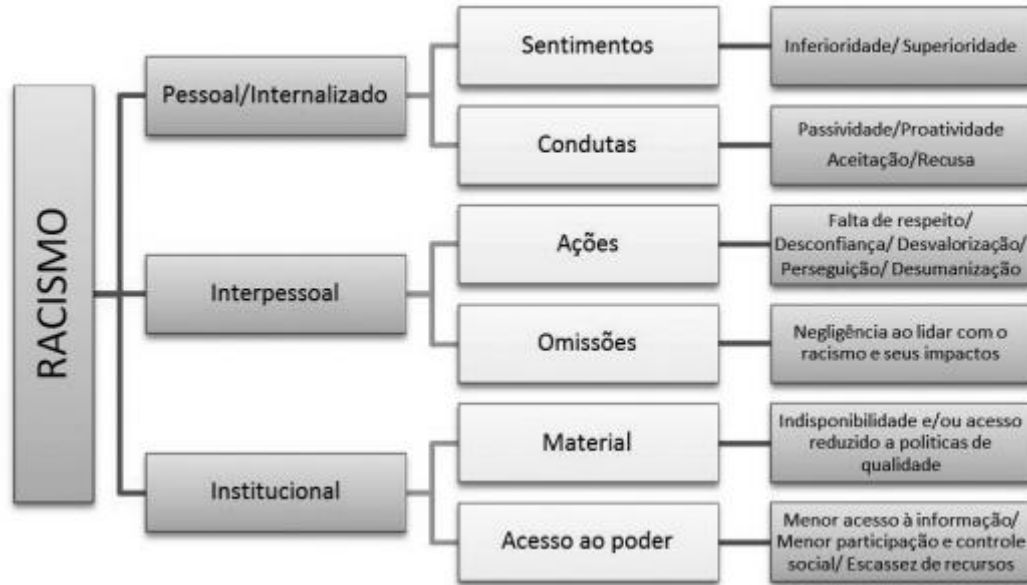


Figura 1 – Diferença entre os tipos de Racismo
Fonte: Jons (2002) *apud* Werneck (2016, p. 542).

O Programa de Combate ao Racismo Institucional³ (PCRI) implementado no Brasil no ano de 2005, definiu o Racismo Institucional como:

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

Nesse contexto, o Racismo Institucional é caracterizado pela manifestação do preconceito racial praticado pelas instituições públicas ou privadas, onde pessoas de determinadas raças e etnias são privadas, de forma direta ou indireta, de acessar funções e espaços e de se beneficiarem das leis.

Na definição mais recente de Werneck, Racismo Institucional é:

³ Projeto de uma parceria que contou com: a SEPIR, o Ministério Público Federal, o Ministério da Saúde, a Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS), e o Departamento Britânico para o Desenvolvimento Internacional e Redução da Pobreza (DFID), como agente financiador, e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), e teve como foco principal a saúde (CRI, 2006).

Um modo de subordinar o direito e a democracia às necessidades do racismo, fazendo com que os primeiros inexistam ou existam de forma precária, diante de barreiras interpostas na vivência dos grupos e indivíduos aprisionados pelos esquemas de subordinação desse último (WERNECK, 2016, p. 18).

De maneira menos direta, o Racismo Institucional é a manifestação de preconceito praticado por instituições públicas ou privadas, pelo estado e pelas leis que indiretamente promovem exclusão ou preconceito racial, contra as pessoas que procuram seus serviços, mas também pode ser praticado de forma inversa, onde a ofensa vem do cliente/paciente para quem presta o serviço. Exemplo: (a) Paciente se recusa a ser atendida pela enfermeira por ela ser negra ou ser de outro país; (b) Hotel se nega a hospedar um cliente por ele ser negro.

“No mundo inteiro, o Racismo Institucional é uma das práticas mais silenciosas de discriminação racial.” (PASSOS, 2011, p. 1). O Racismo Institucional é também chamado de racismo sistêmico, em que ocorre a exclusão de pessoas ou grupos vulneráveis dentro de um mecanismo estrutural, como é o caso das pessoas negras, dos índios, dos ciganos, etc. (WERNECK, 2016).

O racismo institucional ocorre de forma anônima dentro de instituições, profissões, ambiente social, e muitas vezes vão muito além das relações sociais, de trabalho, da educação, da saúde, onde é comum observar práticas criminosas discriminatórias cometidas por esses estabelecimentos contra a raça e etnia.

Sempre que no âmbito institucional alguma unidade de saúde pública, funcionário, programa negar acesso e/ou atendimento qualificado para alguma pessoa devido a questões étnicas raciais, pela cor de sua pele ou pela sua cultura, está se praticando o racismo institucional (EURICO, 2013).

Outro exemplo de racismo institucional muito cometido ao longo dos anos no Brasil pode ser visto através das cotas de vagas na educação, onde é clara a baixa oportunidade que as pessoas de raça negra encontravam de ter acesso ao Ensino Superior. Contudo, com a Lei 12.711/2012 aumentou-se as vagas destinadas as pessoas negras em instituições públicas do país (SILVA, 2017).

Sabe-se que o direito de garantia a vida é um dos requisitos mais preciosos que o ser humano possui, sendo também, uma das maiores negligências enfrentadas pela população brasileira, principalmente quando se fala da violência a qual as pessoas estão submetidas, em especial os negros, que são as maiores vítimas dessa criminalidade (SILVA JR., 2013).

Alguns exemplos de Racismo Institucional podem ser observados ao final deste trabalho (Anexo).

2.2 PERFIL DAS VÍTIMAS E OS EFEITOS DO RACISMO INSTITUCIONAL EM TEMPOS DE PANDEMIA

Não é de hoje que se houve nas mídias e canais de comunicação as ocorrências que envolvem o racismo cometido contra a população e que vão contra os princípios da Constituição Federal de 1988, de que todos são iguais diante da Lei, porém, na prática, esse princípio nem sempre é levado em consideração.

De acordo com uma reportagem sobre gênero e número, publicada pela Repórter Vitória Régia da Silva em 2018, as mulheres negras são as principais vítimas de assassinato, ações policiais e encarceramento no estado do Rio de Janeiro. Dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e do Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP) apontaram que as mulheres negras foram as que mais sofreram atos de violência em órgãos públicos do país. De 2006 a 2016 cerca de 64% das vítimas de violência foi composta por mulheres negras, e em 2016 esse grupo também foi a maioria em mortes por intervenção legal (60%). O número de pessoas da raça negra mortas em ações policiais também foi o triplo do que o registrado com pessoas da raça branca 55% (negros), 16% (brancos), outros 29% dos óbitos não foram registrados raça (SILVA, 2018).

Segundo dados do IPEA (2019) no ano de 2017 foram registrados 65 mil homicídios em São Paulo e Rio Grande do Norte. Quanto ao perfil dessas vítimas por morte violenta no Brasil, houve maior prevalência quanto à jovens do sexo masculino, da raça negra, com média de sete anos de escolaridade que encontravam-se nas ruas entre as 18h e 22h em meses mais quentes do ano, onde os homicídios foram de 59,1% para população masculina com idade entre 15 e 19 anos. Entre 2007 e 2017 houve crescente acentuação de mortes violentas no país, elevando em 33% as taxas de mortes da raça negra enquanto de brancos subiu apenas 3,3%. Em 2017 a maioria das vítimas de homicídio (75,5%) foram da raça parda e negra, sendo o Rio Grande do Norte o estado com maior número de vítimas, onde a cada 100 mil habitantes 87 sofrem homicídio. Os principais estados com maior taxa de homicídio pertencem a região Nordeste (IPEA, 2019). Dados de Cerqueira (2019) demonstram que:

Em 2017, 75,5% das vítimas de homicídios foram pessoas negras, a taxa de homicídios por 100 mil negros foi de 43,1, enquanto a taxa de não negros (brancos, amarelos e indígenas) foi de 16,0. No período de uma década (2007 a 2017), a letalidade contra negros no Brasil, aumentou 33,1% (CERQUEIRA, 2019, p. 1).

Agora quando se fala de Racismo Institucional, observa-se que os dados são semelhantes, exemplo disso, a pesquisa realizada por Kalckmann et al. (2007) revelou que 43,3% dos entrevistados alegaram ter sofrido ao menos uma vez, discriminação racial em

instituições de saúde, sendo a maior prevalência registrada na cor negra (60%), branca (44,2%) e parda (40,8%). A pesquisa também apontou que o setor de saúde é o local onde mais ocorre discriminação social, inclusive quando a pessoa vai buscar cuidados para sua saúde, principalmente os negros (6%), pardos (3%) e indígenas (3%), conforme relatado pelos participantes do estudo.

Estudo realizado por Viana et al. (2016) com instrumentos de divulgação usando imagens de pessoas pertencentes a uma instituição de ensino privado no Brasil, demonstrou que houve apenas 13% de representatividade de imagens usando pessoas negras, havendo prevalência do sexo masculino (53%) sobre o feminino (47%). Observou-se também que a maioria dos documentos de divulgação eram representados por pessoas brancas, ou seja, 1706 brancos e 229 negros.

Em seu estudo, Kalckmann et al. (2007) relataram que mesmo se apresentando em menor proporção, também ocorre o Racismo Institucional entre chefes e trabalhadores e entre usuários do sistema de saúde e trabalhadores negros. Muitas vezes o trabalhador não é admitido pela instituição devido ser da cor negra, principalmente para os cargos de escalão que costumam ser preenchidos com a maioria de pessoas brancas. Também há relatos na pesquisa de médico negro ter sua competência questionada pelo paciente pelo simples fato de sua cor; e de médica branca distratar funcionário devido ser negro; e até mesmo de mãe de paciente não aceitar a enfermeira vacinar seu filho devido ela ser negra.

Essas e outras situações demonstram que o racismo institucional mostra-se presente no cotidiano desta sociedade, e ele é cometido tanto por parte de quem oferece o serviço para a população como por quem busca os serviços, independente do setor.

O Racismo Institucional, é um ato inaceitável, porquanto:

[...] não se expressa em atos manifestos, explícitos ou declarados de discriminação (como poderiam ser as manifestações individuais e conscientes que marcam o racismo e a discriminação racial, tal qual reconhecidas e punidas pela Constituição brasileira). Ao contrário, atua de forma difusa no funcionamento cotidiano de instituições e organizações, que operam de forma diferenciada na distribuição de serviços, benefícios e oportunidades aos diferentes segmentos da população do ponto de vista racial. Ele extrapola as relações interpessoais e instaura-se no cotidiano institucional, inclusive na implementação efetiva de políticas públicas, gerando, de forma ampla, desigualdades e iniquidades (SILVA et al., 2009 *apud* LOPEZ, 2012, p. 127).

Neste contexto, é preciso deixar claro que as instituições públicas precisam aceitar que elas são produtoras de mecanismos de Racismo Institucional, para que possam reavaliar suas estratégias políticas de desigualdade racial e tornar o mundo um lugar mais justo, livre e igualitário.

2.3 LEGISLAÇÃO BRASILEIRA CONCERNENTE AO RACISMO INSTITUCIONAL

Diversas são as leis que trazem algum princípio relacionado ao crime de racismo no Brasil, entretanto, a Lei nº 7.716/1989 é a principal delas, sendo portanto conhecida por Lei do Racismo.

O Código Penal de 1940 também trata em sua matéria sobre os atos de racismo, porém, dispõe que a ofensa devido a raça, não se caracteriza crime de racismo quando a ação tem como objeto somente a ofensa proferida contra o indivíduo, sendo nestes casos considerado um crime de injúria racial, conforme disposto no art. 140, fato este que gera penas mais leves.

A Lei Afonso Arino - Lei 1.390/51 foi aprovada pelo Congresso Nacional com objetivo de punir o ato de discriminação racial por raça ou cor, sendo esta de autoria do antigo deputado Afonso Arinos de Melo Franco. Quando da criação desta lei, o deputado não quis apenas punir as pessoas que causavam ofensas contra seu próximo, ele também buscava demonstrar que o racismo existia no Brasil, até pelo fato que esse ato era tão pouco reconhecido pela sociedade (MARQUES, 2018).

De acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU) (1969) a Convenção Internacional Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial de 1969, criada através do Decreto nº 65.810, surgiu com o intuito de mapear o percurso legislativo sobre o racismo. Este Decreto veio definir que qualquer tipo de distinção, exclusão, ato de preferência ou restrição em relação a raça, cor, etnia, descendência ou mesmo naturalidade provocadas com intuito de causar desigualdade social, que vá contra os direitos humanos e de liberdade são considerados como uma ação de discriminação racial.

A Constituição Federal de 1988 (CF/88) também traz em seu art. 5º inciso XLII a vedação contra práticas raciais a partir do momento em que considera esse ato como um crime que não tem fiança e que não prescreve, estando o autor sujeito a sofrer reclusão com base nos termos da lei (BRASIL, 1988). De acordo com a lei supracitada:

Art. 4º - A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios: [...]

II - prevalência dos direitos humanos; [...]

VIII - repúdio ao terrorismo e ao racismo; [...]

Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, a liberdade, a igualdade, a segurança e a prosperidade... [...]

XLI A lei punirá a qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais. [...]

Art. 7º - [...]

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (BRASIL, 1988).

O crime de racismo está previsto na Lei n° 7.716/1989 (Lei Caós), sendo este uma ação que não tem fiança e que é imprescritível, possuindo penas de reclusão, as quais, de acordo com a gravidade do caso, intensifica a sua rigorosidade sobre a punição, podendo ser mais branda ou mais grave, diante de cada situação.

Art. 4° [...]

§ 2º Ficará sujeito às penas de multa e de prestação de serviços à comunidade, incluindo atividades de promoção da igualdade racial, quem, em anúncios ou qualquer outra forma de recrutamento de trabalhadores, exigir aspectos de aparência próprios de raça ou etnia para emprego cujas atividades não justifiquem essas exigências.

A Lei n° 7.716/1989 é a lei que pune os casos de Racismo Institucional, ou seja, os crimes que resultam de atos preconceituosos. “A depender de cada caso – conta com disposições taxativas e pontuais para cada forma e caso concreto de racismo” (PELLIZZARO, 2017, p. 1).

O artigo 5° da Lei de Caós estabelece uma pena de reclusão que vai de 1 a 3 anos para quem recusar ou impedir a entrada de alguma pessoa em estabelecimento comercial, negando-se de receber, atender ou servir o indivíduo, seja este cliente ou comprador. A mesma punição se aplica diante da impedição ou recusa de atendimento ou acesso em pontos comerciais, clubes de esportes, lazer, salões de beleza, estética, cabeleireiro, edifícios públicos e residenciais, transporte público, entre outros ambientes aberto ao público que venham fazer distinção entre as pessoas (artigos 8°; 9°, 10°, 11° e 12°).

Em seu artigo 6° a presente lei também deixa claro uma pena de reclusão entre 3 e 5 anos para quem por ventura, vir a recusar, negar ou mesmo impedir que algum aluno faça sua inscrição em instituições de ensino para cursar qualquer grau de ensino, independente de ser em escola pública ou privada. Esta mesma pena recai a quem negar receber ou hospedar a pessoa por Racismo Institucional em hotel, pensão ou outros ambientes semelhantes de estalagem (art. 7°, BRASIL, 1989).

A presente lei além de criminalizar os atos raciais praticados por ofensores, trouxe novas modalidades de pena, tornando-as mais severas diante dessas condutas, visando impedir que a pessoa seja proibida, negada ou recusada de ter acesso a estabelecimentos como por exemplo: lanchonetes, transportes públicos, escolas, comércio, entre outros; impedir ou criar obstáculos para dificultar o casamento ou relação da pessoa em meio da família ou da sociedade; cometer, obrigar ou insinuar ações discriminatórias ou preconceituosas de natureza racial, étnica, religiosa, naturalidade ou mesmo de cor em meios de comuniação social (DINIZ et al., 2013).

A Lei n° 9.459/1997 conhecida por Lei da Injúria Racial, trouxe em seu conteúdo maior

amplitude a Lei nº 7.716/1989 a partir do momento que inseriu o art. 1º, criando punições para os estabelecimentos comerciais que por ventura, praticar atos de discriminação e de preconceito contra o indivíduo. Em seu art. 20 discriminou o principal tipo penal para essas condutas, estabelecendo que: "Art. 20. Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Pena: reclusão de um a três anos e multa”.

A Lei nº 10.639/2003 alterou a Lei nº 9.394/1996 incluindo nas diretrizes e bases da educação do sistema de ensino a obrigatoriedade de trabalhar nas aulas o tema sobre a história e a cultura dos povos afro brasileiros, para que a população tenha conhecimento sobre a luta dos povos negros e suas contribuições para o desenvolvimento socioeconômico, político e cultural do Brasil (art. 26-A). Esta lei também determinou a inclusão no calendário brasileiro a data comemorativa do “Dia Nacional da Conscientização Negra” (art. 79-A) (BRASIL, 2003).

O Estatuto da Igualdade Racial, regido pela Lei nº 12.288/2010 visa assegurar a igualdade da população independente da cor, raça, etnia, dando a todos as mesmas oportunidades de direito, sem que haja distinção, visando com isso, combater a discriminação e outras ações lesivas contra o ser humano (BRASIL, 2010).

No ano de 2019 foi proposto o Projeto de Lei nº 5.885/2019 o qual visa criar algumas medidas para que se possa enfrentar o Racismo Institucional cometido no âmbito da Administração Pública, essa proposta foi criada pela deputada Áurea Carolina junto com outros deputados (MIRANDA, 2019). Essa proposta também busca alterar os dispositivos da Lei nº 7.102/1983 que trata da promoção de cursos contra o racismo, uma sugestão para os vigilantes que trabalham em agências bancárias, este projeto ainda encontra-se em tramitação na Câmara.

2.4 CAMINHOS PARA O ENFRENTAMENTO DO RACISMO INSTITUCIONAL

O racismo é uma ação que causa sérias consequências na vida do indivíduo que é vítima deste preconceito, principalmente em uma sociedade tão moderna e evoluída como esta, sendo necessário com isso, adotar medidas de enfrentamento para combater eventual acontecimento que tanto marca a vida da população mais vulnerável, e assim, promover melhor qualidade de vida e dignidade para essas pessoas.

Quando se fala de Racismo Institucional, seu conceito consegue trazer de forma mais abrangente a reprodução desta desigualdade de raças brasileiras, e ainda, abre um leque de oportunidades para que se possam tomar medidas iniciativas de políticas públicas em conjunto com as políticas organizacionais, para que este ato preconceituado possa ser descaracterizado, garantindo a igualdade racial entre os povos (SILVA et al., 2009).

O enfrentamento do Racismo Institucional não é algo novo, a anos o governo brasileiro

tem buscado por meio de estratégias, incorporar ações para intervir neste problema, como por exemplo o Plano Plurianual (2012-2015). Este Plano incorpora o compromisso do Estado de promover o enfrentamento do Racismo Institucional (DINIZ, 2020).

Dessa forma, pode-se construir caminhos e instrumentos que impulsionam o desempenho desse processo, pois o histórico do problema é bem antigo, devendo assim propor mecanismos para solucioná-los, sendo estes ainda vagos e quase inexistentes no Brasil. A construção de novas ações para a produção de resultados que possam alcançar e transformar a vida diária dos negros no país é fundamental.

Também foram criados pelo governo brasileiro outros Programas Temáticos, como por exemplo: o Programa 2015 que visa o aperfeiçoamento da rede de saúde para enfrentar o Racismo Institucional; o Programa 2034 que estabelece medidas para prevenir contra o crime de Racismo Institucional; Programa 2070 voltado para a capacitação na área de segurança Pública e o Programa 2044 que tem como objetivo a garantia de autonomia e emancipação durante a juventude (DINIZ, 2020).

Para enfrentar este Racismo Institucional e reverter esse quadro, requer que as instituições busquem garantir atendimentos de qualidade a população, sem desigualdade racial, assim como, é preciso que os usuários respeitem os profissionais que lhes prestam serviços, pois sua cor não retrata sua competência profissional e nem o faz inferior a ninguém (KALCKMANN et al., 2007).

Em tempos de pandemia é comum o aumento de casos de Racismo Institucional, visto que também se eleva a demanda nos órgãos de saúde como farmácias, hospitais, postos de saúde, clínicas, entre outros.

Neste contexto, diante desta fase de pandemia que se vivência neste momento o Ministério da Saúde elaborou algumas recomendações para o combate do Racismo Institucional, por meio da Recomendação nº 029/2020, ações estas que estão voltadas para os serviços de saúde, tendo em vista, o alto índice de denúncias em relação a este tipo de criminalidade. Entre os princípios definidos nessa proposta, encontram-se:

[...]

A coleta, a análise e a publicação dos dados desagregados por raça/cor devem ser realizadas com vistas a produzir a representação mais próxima da realidade e à elaboração das melhores soluções no enfrentamento à nova doença por coronavírus, Covid-19, de acordo com a realidade social e populacional brasileira; [...] Produzir instrumentos e indicadores para enfrentamento, acompanhamento e monitoramento dos serviços de saúde com vistas a coibir práticas de Racismo Institucional, bem como elaborar instrumentos com orientações específicas que se fizerem necessárias à observância da PNSIPN e ao combate à nova doença por coronavírus, Covid-19, respeitando-se as realidades, demandas e necessidades locais (BRASIL, 2020).

Ainda neste ponto de vista, o Sistema Único de Saúde (SUS) tem como um de seus princípios básicos a equidade, pelo qual deve ser garantido o tratamento diferenciado para seus usuários, visando diminuir os índices de vulnerabilidade e preconceito que aflora esta população. Quando se fala em pessoas negras, essas são as mais vulneráveis e sofrem maior preconceito devido aos fatores sócioeconômicos, políticos e culturais, assim, recai sobre as instituições de saúde, implantar estratégias para reduzir essa desigualdade (KALCKMANN et al., 2007).

3 METODOLOGIA

Este estudo caracteriza-se por uma pesquisa qualitativa e documental através de revisão bibliográfica sobre o Racismo Institucional, pois informa às circunstâncias que ocorrem e sobre os trabalhos já realizados sobre esse assunto, bem como as legislações que abordam esse tema.

Inicialmente foi realizada uma leitura bibliográfica sobre a temática, identificação e seleção das literaturas que atendam aos objetivos da pesquisa. Para Severino (2007) a pesquisa bibliográfica é uma busca apurada em livros, revistas, sites, jornais, documentários a respeito de um assunto.

A pesquisa qualitativa não procura enumerar e/ou medir os eventos estudados, nem emprega instrumental estatístico na análise dos dados, envolve a obtenção de dados descritivos sobre pessoas, lugares e processos interativos pelo contato direto do pesquisador com a situação estudada, procurando compreender os fenômenos segundo a perspectiva dos sujeitos, ou seja, dos participantes da situação em estudo (FLICK, 2009).

No contexto da pesquisa qualitativa, a análise documental constitui um método importante seja complementando informações obtidas por outras técnicas, seja desvelando aspectos novos de um tema ou problema (MAZZOTTI, GEWANDSZNAJDER, 2004; LÜDKE, ANDRÉ, 2017).

A pesquisa documental investigou as legislações e documentos institucionais tais como: Constituição Federal de 1988; Lei Afonso Arino Lei 1.390/51; Lei Caó: Lei nº 7.716, de 05 de janeiro de 1989; Injúria Racial: Lei nº 9.459, de 13 de maio de 1997; Lei no 10.639, de 9 de janeiro de 2003; Estatuto da Igualdade Racial: Lei nº 12.288/2010; Convenção Internacional Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1969), com o intuito de mapear o percurso legislativo sobre o racismo.

A pesquisa documental consiste num intenso e amplo exame de diversos materiais que não foram utilizados para nenhum trabalho de análise, ou que podem ser reexaminados,

buscando-se outras interpretações ou informações complementares, chamados de documentos (PIANA, 2009). O uso de documentos em pesquisa permitiu acrescentar a dimensão do tempo à compreensão do social. Todas as literaturas utilizadas na elaboração deste estudo após selecionadas passaram por leitura crítica, o que possibilitou coletar as informações mais relevantes para desenvolver o presente estudo.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa permitiu observar que existem vários tipos de racismo, entre eles o institucional. Também demonstrou que o racismo não é um acontecimento novo em meio a sociedade brasileira, há muitos séculos este tipo de criminalidade já era praticado no País, principalmente na época da escravidão, onde os povos negros muito sofreram com essas atitudes, sendo maltratados e escravizados pelos brancos, porém, pouco se fala sobre as suas contribuições para o desenvolvimento do Brasil.

O Racismo Institucional é reflexo da própria discriminação de raça e cor, o qual se trata de uma ideologia que ocorre entre relações pessoais ou grupais, sendo esta, uma ação praticada um crime inafiançável e imprescritível, que causa inúmeras vítimas todos os anos no Brasil, aumentando os índices de desigualdade social e discriminação.

As principais vítimas do Racismo Institucional são as pessoas negras, sendo mais prevalente no sexo feminino. Dados estes que podem ser observados nas oportunidades que são oferecidas aos negros em comparação com os brancos em instituições (contratos, cargos, salários, universidades, atendimento, entre outros).

O Racismo Institucional é amparado por várias leis brasileiras, inclusive a CF/88 que assegura em seu art. 5º o direito de igualdade de todas as pessoas perante a lei, contudo, é a lei nº 7.716/89 a que mais foca este tipo de criminalidade resultante de atitudes preconceituosas de cor e de raça.

A lei Caó é também conhecida como lei do racismo nas instituições brasileiras públicas e privadas e tem buscado por meio de seus princípios, intimidar os atos racistas e reduzir os índices de desigualdade no país.

O Racismo Institucional é punido por lei, porém, mesmo diante de tal proteção as vítimas, essa negligência continua ocorrendo, causando milhares de vítimas todos os anos no Brasil e no mundo, o que favorece para a desigualdade social. O governo tem intensificado suas ações para tentar prevenir contra essas atitudes lançando Planos voltados para as instituições públicas e privadas, nos diversos segmentos institucionais, contudo, ainda é preciso intensificar a conscientização social para que se possa reduzir as taxas de racismo no Brasil.

Vale destacar a importância da sociedade juntamente com o governo, buscar medidas para combater esta prática preconceituosa que se faz presente neste país, para que se possa contribuir para a construção de um mundo mais digno, justo e igualitário, onde todas as pessoas possam gozar dos mesmos direitos e viver em liberdade.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Código Penal**: Decreto-lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. em: 28 de junho de 2020.

_____. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal, 1989. 292p.

_____. **Lei nº 1.390 de 3 de julho de 1951**: Lei Afonso Arinos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/11390.htm. em: 28 de junho de 2020.

_____. **Lei nº 7.716, de 05 de janeiro de 1989**: Lei Caó. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17716compilado.htm. Acesso em: 28 de junho de 2020.

_____. **Lei nº 9.459, de 13 de maio de 1997**: Injúria Racial. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19459.htm. Acesso em: 28 de junho de 2020.

_____. **Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2003/lei-10639-9-janeiro-2003-493157-veto-13762-pl.html>. Acesso em: 28 de junho de 2020.

_____. **Lei nº 12.288/2010**: Estatuto da Igualdade Racial. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm. Acesso em: 28 de junho de 2020.

_____. **Recomendação nº 029, de 27 de abril de 2020**. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/recomendacoes-cns/1142-recomendacao-n-029-de-27-de-abril-de-2020>. Acesso em: 18 de novembro de 2020.

CARMICHAEL, S.; HAMILTON, C. V. **Black power: the politics of liberation in America**. New York, Random House, 1967.

CERQUEIRA, D. ET AL. **Atlas de violência 2019**. 2019. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34784. Acesso em: 29 de outubro de 2020.

CRI. **Articulação para o combate ao Racismo Institucional**. Identificação e abordagem do Racismo Institucional. Brasília: CRI, 2006.

DINIZ, C. L. et al. **Guia de enfrentamento do Racismo Institucional**. Dez. 2013.

Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Guia-de-enfrentamento-ao-racismo-institucional.pdf>. Acesso em: 28 de outubro de 2020.

EURICO, M. C. A percepção do assistente social acerca do racismo institucional. **Serv. Soc. Soc.** n. 114, São Paulo, p. 290-310, Apr./June 2013.

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artemed, 2009.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. **Atlas da Violência: Brasil registra mais de 65 mil homicídios em 2017**. Jun. 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option%3Dcom_content%26view%3Darticle%26id%3D34786>. Acesso em: 28 de outubro de 2020.

KALCKMANN, S. et al. Racismo Institucional: um desafio para a equidade no SUS? **Saude soc.** São Paulo, v. 16, n. 2, p. 146-155, May/Aug. 2007.

LÓPEZ, L. C. The concept of institutional racism: applications within the healthcare field. **Interface - Comunic., Saude, Educ.**, v.16, n.40, p.121-34, jan./mar. 2012

LÜDKE, M.; ANDRÉ, M. E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. Rio de Janeiro: EPU, 2017.

MARQUES, L. **Fraude nas Universidades Públicas: a efetividade da política de cotas raciais para o acesso de estudantes negros**. Jusbrasil, 2018. Disponível em: <https://luismarquesadv.jusbrasil.com.br/artigos/936623642/fraude-nas-universidades-publicas-a-efetividade-da-politica-de-cotas-raciais-para-o-acesso-de-estudantes-negros>. Acesso em: 21 de novembro de 2020.

MAZZOTTI, A. J.; GEWANDSZNAJDER, F. **O método nas ciências naturais e sociais**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

MIRANDA, T. Proposta estabelece medidas para enfrentar Racismo Institucional. Agência Câmara de Notícias. Nov. 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/610699-proposta-estabelece-medidas-para-enfrentar-racismo-institucional/>. Acesso em: 28 de outubro de 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção Internacional Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial**. 1969. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/ConvIntElimTodForDiscRac.html>. Acesso em: 28 de junho de 2020.

PASSOS, F. J. **A urgência de um processo de desconstrução do Racismo Institucional rumo a verdadeira democracia racial**. EDUCADRO, 2011. Disponível em: https://www.educadro.org.br/site/wp-content/uploads/2016/11/racismo_institucional.pdf. Acesso em: 21 nov. 2020.

PELLIZZARO, U. **Racismo Institucional**. Portal Geledés, Nov. 2017. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/racismo-institucional-o-ato-silencioso-que-distingue-as-racas/>>. Acesso em: 28 de outubro de 2020.

PIANA, M. C. **A construção do perfil do assistente social no cenário educacional**. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2009.

QUERINO, A. C. et al. **Guia de enfrentamento do Racismo Institucional**. Geledés, Instituto da Mulher Negra, Trama Digital, 2014.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, L. B. Racismo institucional e as oportunidades acadêmicas nas IFES. **Revista Brasileira de Ensino Superior**, Passo Fundo, vol. 3, n. 3, p. 80-99, Jul.-Set. 2017.

SILVA, J. et al. A promoção a igualdade racial em 2006 e o Programa de Combate ao Racismo Institucional. In: JACCOUD, L. (Org.). **A construção de uma política de promoção da igualdade racial: uma análise dos últimos vinte anos**. Brasília: Ipea, 2009. p.147-70.

SILVA JR., H. **A segurança pública e o racismo institucional**. Jun. 2013. Disponível em: <http://www.uel.br/projetos/leafro/pages/arquivos/Folder-SEGURANCA-PUBLICA-RACISMO-INSTITUCIONAL.pdf>. Acesso em: 24 de novembro de 2020.

SILVA, V. R. **Registradas em dados e ocorrências, violências múltiplas contra mulheres negras revelam cenário de Racismo Institucional**. 2018. Disponível em: <http://www.generonumero.media/violencias-multiplas-contra-mulheres-negras-registradas-em-dados-e-ocorrencias-revelam-racismo-institucional-no-brasil/>. Acesso em: 28 de outubro de 2020.

VIANA, J. M. S. et al. **Racismo e materiais de divulgação institucionais: uma discussão que passa pela escola**. Monografia [Especialização] - Universidade Federal de Minas Gerais. (UFMG). Minas Gerais, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/33181>. Acesso em: 02 nov. 2020.

WERNECK, J. **Racismo Institucional: uma abordagem conceitual**, Geledés. Instituto da Mulher Negra, 2016.

Este artigo é original, sem plágio, elaborado pelo próprio autor deste trabalho, com base em revisão de literatura, nas obras listas acima.

ANEXO A – Exemplos de crimes de racismo (e sexismo) institucional (ais).

1. **GÊNERO E RAÇA** Uma mulher negra, pobre e moradora da periferia de uma grande cidade brasileira chega a uma delegacia de polícia para prestar queixas das violências físicas e psicológicas praticadas pelo marido. Um funcionário da delegacia (de mulher) passa no corredor, olha pra ela de cima em baixo com um misto de desdém e de malícia e diz “tipo assim, você é negra mesmo, vai procurar uma lavagem de roupa que é melhor, que aqui não vai dar em nada. Casos desse tipo assim”.
2. **ASSISTÊNCIA SOCIAL** Uma mulher negra quilombola chega numa fila de atendimento do Programa Bolsa Família com dois filhos pequenos que ela precisou levar por não ter com quem deixar, já que era tempo de todos da comunidade estarem na roça. Ela chega cedo, mas a fila já estava grande. Ela vai tentar justificar que precisa ser atendida logo porque não tem onde ficar caso perca o último “carro” que vai pra roça na hora do almoço. A atendente diz: “olha moça, a fila é por ordem e de chegada. Tá bom?! Por favor, a senhora não viu o aviso ali na parede. Não posso passar a senhora na frente. Isso é privilégio”.
3. **SAÚDE** a) “Já fui a vários ginecologistas e a maioria nem toca em mim, já olha de longe, diz o que tenho e passa logo um remédio” (mulher negra, 29 anos). b) “Minhas filha estava com coceira em várias partes do corpo, a médica olhou de longe, não tocou na minha filha. E passou um remédio para sarna. Eu disse que minha filha não tem contato com animais. Fui a outro médico e ele descobriu que era alergia” (Mulher negra, 35 anos, com filha de 08). c) “Estava na sala de espera e meu pai já internada a uns 8 dias naquele hospital público, quando ouvi o médico dizer para a enfermeira no corredor, ‘velho e preto tem de ir morrer em casa’. d) “A recepcionista demorou para me dar atenção e quando eu entreguei o cartão do convênio, ela olhou duas vezes para mim, pediu o meu RG, coisa que não havia feito com outras pacientes brancas, ela parecia não acreditar que eu pudesse pagar o convênio”. (32 anos, enfermeira, cor preta); f) “quando ganhei minhas duas filhas já na quarta consulta o médico me dispensou do pré-natal (mulher negra, 31 anos); g) meu filho tem 09 anos e desde os 02 anos e meio eu fico passando de hospital em hospital porque os médicos não sabem tratar de anemia falciforme, já chegaram até a engessar o braço dele quando levamos ele com dores agudas”.
4. **LEGISLAÇÃO** Bancada da direita se articula para barrar mudanças na legislação que garantam direitos redistributivos em diversos setores, como programas de combate à anemia falciforme (saúde), a adoção de cotas nas universidades públicas do país (educação) e à desburocratização dos processos de regulamentação fundiária de comunidades quilombolas (terra).
5. **SEGURANÇA PÚBLICA** Um taxista pega um jovem negro numa região de casa de shows voltando pra casa. Ao anunciar seu destino, o taxista começa a perguntar qual a sua profissão, se estuda, do que vive. Ele para num posto de gasolina faltando uns 5 minutos pra chegar no destino do jovem, dizendo precisar ir ao banheiro. Dali a pouco uma viatura da polícia chega, aborda o jovem pedem documentos, riem quando ele diz que é universitário e dizem “grande coisa”. Depois da abordagem, o taxista volta e o policial diz “tudo tranquilo, boa viagem”.
6. **EDUCAÇÃO** Uma diretora de escola recebe três verbas específicas para serem desenvolvidas ações de valorização da cultura e da história africana e afro-brasileira, de acordo com as leis 10.639/2003 e 11.645/2008 da LDB. Contudo, segundo ela, além de sua escola não ter nenhum caso de racismo registrado, ela acredita que tais projetos “só fazem aumentar o racismo, além do que ficam incentivando os alunos a irem para a macumba e que escola não é lugar de falar de religião, ainda mais essas que mexem com coisas erradas”. Uma das verbas destinada à formação de professores e coordenadores pedagógicos é devolvida ao MEC após 02 anos sem serem usadas. Outra verba era um projeto escrito por uma professora que foi transferida antes do recurso chegar e seria para promover visitas dos alunos do ensino médio a museus e a quatro comunidades quilombolas e indígenas da região. E o terceiro valor era a biblioteca com mais de 500 livros com recorte étnico-racial com personagens, heróis e mitos indígenas e negros, valorizando a diversidade. Este não foi devolvido, mas também ficou encaixotado por dois anos até a visita da inspeção pedagógica da DE.
7. **ENSINO SUPERIOR.** Um jovem negro, filho de migrantes nordestinos presta o vestibular na USP, na UNICAMP, na UNESP e UFSCAR. Contudo, mais de 40% dos assuntos que caem nas provas ele nunca viu ser trabalhado nas salas de aula na rede pública. Ele tenta, tenta, tenta, mesmo com os poucos pontos percentuais acrescidos na sua nota por ser pobre e negro, seu desempenho se mantém inalterado se comparado com os demais candidatos. E no mês de publicação dos editais dos próximos vestibulares as manchetes dos grandes jornais publicam e festejam: **“USP APROVA MUDANÇAS E DEIXA VESTIBULAR MAIS DIFÍCIL”.**
8. **SEGURANÇA PÚBLICA** “91% dos jovens negros paulistas já foram abordados pela PM”. E muitas das mortes de jovens negros pela PM são justificadas como sendo “autos de resistência”
9. **PUBLICIDADE** Uma criança recebe a conta de luz em casa. Ela gosta porque tem sempre historinhas em quadrinhos engraçados. A questão é o conteúdo ambíguo das mensagens. Uma pequena mensagem conseguiu resumir tantas expressões de racismo. Na postural de quem denuncia, no rosto desfigurado do que faz o gato e na confirmação do padrão de beleza. Detalhe, o Luiz Augusto Gouveia trabalhava para uma empresa do Estado da Bahia, a COELBA e foi na conta de luz de 800 mil famílias baianas em 2007.

CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**TERMO DE AUTENTICIDADE DO ARTIGO**

Eu, Thuca Alexandre Boaria Soares, acadêmico regularmente matriculado na disciplina de Trabalho de Curso (TC) II declaro que o artigo apresentado foi escrito por mim e que não há cópia de obras impressas ou eletrônicas de nenhum tipo.

Ponta Grossa, 30 de novembro de 2020

