

23/02/2014 - Em debate no Congresso, cotas garantiriam 12 mil vagas para negros nos últimos 3 anos

(R7) Se tivesse sido aprovada pelo Congresso há três anos, a lei que pretende destinar 20% das vagas de concursos federais para negros e pardos teria reservado, no mínimo, 12 mil oportunidades para os cotistas.

O dado segue número de abertura de vagas do Ministério do Planejamento, que nestes três anos autorizou 61.667 contratações por concurso público.

Se fosse atutorizada até a semana passada, seriam criadas no mínimo mais 9.400 vagas para negros e pardos conforme estimativa de LOA (Lei Orçamentária Anual) para os três poderes, Ministério Público da União e Conselho Nacional do Ministério Público, que tinha autorizado a abertura de até 47.112 vagas neste ano.

Na última quinta-feira (20), porém, a ministra do Planejamento, Miriam Belchior, anunciou um corte de vagas em concursos juntamente com a redução R\$ 44 bilhões do Orçamento.

Considerando concursos autorizados pelo governo federal nos últimos três anos, é possível determinar que a lei de cotas teria garantido o ingresso de mais de 12 mil afrodescententes.

Polêmica

O debate sobre as cotas em concursos federais entrou em discussão na última segunda-feira (17), quando a CDH (Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa) reuniu entidades do movimento negro e especialistas em políticas de ações afirmativas para tratar do projeto.

Especialistas e autoridades consultados pelo R7 apontam que programas de inclusão baseados em cotas raciais são positivos, mas o critério de enquadramento na reserva das vagas, que consiste na declaração do candidato que ele pertence à população contemplada pelo benefício, pode fragilizar a lei se ela for aprovada.

— Aceitar apenas a declaração como critério é uma opção frágil porque mostra que o governo espera

algo da sociedade brasileira que não é típico dela, a suposição de boa fé. Estamos cansados de saber que o “jeitinho” brasileiro muitas vezes acaba predominando, comentou o advogado especializado em concursos públicos, Sérgio Camargo.

Já a ministrada Igualdade Racial, Luiza Bairros, disse que a autodeclaração sempre foi adotada nos levantamentos de dados da população e não representa um problema para o projeto de cotas em concursos.

— O IBGE trabalha com dados declarados espontaneamente. Ações afirmativas [que são as medidas tomadas pelo governo para eliminar desigualdades historicamente acumuladas] em benefício de uma parcela da população tendem a despertar críticas. Essa visão tem surgido quando falamos das cotas para negros e pardos nos concursos. Por outro lado, os críticos não falam que o número de fraudes em seleções com regime de cotas é insignificante, afirma a ministra.

A simples declaração para o enquadramento nas cotas também é defendida por José Vicente, reitor da Universidade Zumbi dos Palmares. Ele explica que esse dispositivo tenta construir uma “política do bom censo”.

— O conceito de autodeclaração visa criar uma segurança mínima de validação do que é ser negro num País miscigenado. É impossível ter um pressuposto definitivo sobre isso no Brasil. Acho que o governo acertou ao deixar a escolha para o candidato.

O advogado especializado em concursos comenta que as cotas são justificáveis porque as populações beneficiadas com a lei foram historicamente massacradas, mas o princípio da isonomia deve constar na sua aplicação. Ele defende a inclusão de um critério financeiro, ou seja, da comprovação de que o cotista tem renda inferior à média da população branca.

Fazendo uma previsão sobre a apreciação da Lei 6738/2013, que pode determinar as cotas, a ministra finalizou dizendo que projeto de lei deve passar pelas duas Casas (Câmara e Senado) até o meio do ano. Segundo ela, o projeto ganhará força depois que os legisladores apreciarem o Marco Civil da Internet.

Acesse o PDF: [Em debate no Congresso, cotas garantiriam 12 mil vagas para negros nos últimos 3 anos \(R7 - 23/02/2014\)](#)

Aviso de pauta: Racismo Institucional e Desigualdade de Gênero

(Agência Patrícia Galvão, 06/05/2014) Ministras Luiza Bairros e Eleonora Menicucci criam grupo de trabalho conjunto para enfrentamento ao Racismo Institucional e Desigualdade de Gênero, nesta quinta-feira (9/5), em Brasília

Ministras da Seppir e SPM participam do lançamento de duas publicações inéditas, que orientam instituições públicas no diagnóstico e construção de plano de enfrentamento aos problemas, nesta quinta-feira (09/05), às 9h, em Brasília.

O compromisso assumido por suas pastas resultará num termo de cooperação técnica para implementação de metas e ações que contribuam para reverter desigualdades de gênero e raça/cor no País.



O enfrentamento ao racismo é uma das metas de políticas e programas prioritários desenvolvidos pelos órgãos públicos? As equipes estão treinadas para reconhecer a diversidade de sujeitos e de demandas? O quesito raça/cor é preenchido na instituição segundo as categorias de classificação do IBGE?

Perguntas como estas parecem simples, mas podem ser o primeiro passo no enfrentamento de um grave problema: o racismo institucional - que se

mantém na estrutura da sociedade brasileira, muitas vezes, pela simples inércia da gestão pública em identificar e combater o problema.

Definido como o fracasso das instituições em garantir direitos e acesso a serviços às pessoas em virtude da sua raça/cor e sexo, o racismo institucional se expressa tanto no interior das instituições - desde os processos seletivos e programas de progressão de carreira - quanto no processo de formulação, implementação e monitoramento de políticas públicas.

Por isso, especialistas destacam a urgência de se criarem mecanismos capazes de quebrar a invisibilidade do racismo institucional, estabelecendo novas proposições e condutas, sobretudo na gestão pública.

Para auxiliar nessa frente, um grupo de trabalho - formado por especialistas de organizações feministas e do movimento negro, do Governo Federal e do Sistema ONU - elaborou duas publicações inéditas no País: o **“Guia de Enfrentamento ao Racismo Institucional e Desigualdade de Gênero”** e o texto **“Racismo Institucional - uma abordagem teórica”**.

As publicações foram pensadas como instrumentos para que instituições públicas se avaliem, construam seus diagnósticos, indicadores e estratégias, fortalecendo o compromisso do Estado e da sociedade com o enfrentamento do racismo institucional, vivenciado cotidianamente pela população negra no Brasil, sobretudo pelas mulheres.

O lançamento contará com a presença das ministras Luiza Bairros (Secretaria de Políticas para a Promoção da Igualdade Racial / Seppir) e Eleonora Menicucci (Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República / SPM/PR), e de representantes de agências da ONU (ONU Mulheres, OIT e PNUD).

Na ocasião, as ministras criarão um grupo de trabalho conjunto para enfrentamento ao Racismo Institucional e Desigualdade de Gênero nas suas instâncias. O compromisso assumido pelas pastas resultará num termo de cooperação técnica para implementação de metas e ações que contribuam para reverter essas desigualdades.

O evento acontece nesta quinta-feira, dia 9 de maio de 2013, em

Brasília, na sede da Organização Pan-Americana da Saúde/Organização Mundial da Saúde (Setor de Embaixadas Norte - Lote 19, Brasília/DF) das 9h às 10h00.

Para mais informações contatar:

Em São Paulo: Débora Prado - Tel.: (11) 3262 2452

Em Brasília: Flávia Azevedo - Tel.: (61) 9998 4895

>> Sugestão de fontes:

Para apoiar a cobertura da imprensa, a Agência de Notícias Patrícia Galvão entrevistou especialistas envolvidas na produção das publicações e compilou dados sobre o tema.

Políticas universais não bastam; instituições precisam ser enérgicas para enfrentar o problema



Tatiana Dias Silva - coordenadora de Igualdade Racial do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea).
Email: tatiana.silva@ipea.gov.br - Tel.: (61) 3315-5122

“As desigualdades racial e de gênero estão na sociedade brasileira, contaminando as instituições. Todos os dados mostram isso: os de educação, escolaridade, desigualdade de rendimentos, nível de desemprego, acesso à Previdência, entre outros - não tem um indicador em que a gente não perceba as desigualdades.

Existe uma falsa crença de que políticas universais são neutras e garantiriam, por si só, o acesso de todos e todas aos direitos e políticas públicas, e isso faz com que, muitas vezes, as instituições não se debrucem sobre a temática do racismo institucional, o que acaba perpetuando o problema. Portanto, é fundamental discutir os mecanismos de produção e reprodução do racismo dentro das instituições.

As publicações ajudam a identificar situações e dão um apoio para enfrentá-las, então a expectativa é que, com o texto conceitual e o guia, as instituições se debrucem sobre isso, sejam corajosas para assumir essa temática e repensem a discriminação nas suas estruturas”.

O racismo contamina a formulação de políticas públicas, perpetuando desigualdades



Nina Madsen - socióloga e integrante do Colegiado de Gestão do Centro Feminista de Estudos e Assessoria (Cfemea).

Email: nina@cfemea.org.br - Tel.: (61) 3224-1791

“O racismo institucional faz parte de um sistema que estrutura nossa sociedade e, portanto, nosso Estado, que é um sistema racista. Ele é a dificuldade do acesso e da concretização dos direitos para a população negra no Brasil, que se expressa tanto no interior das instituições - desde os processos seletivos aos programas de progressão de carreira - quanto no processo de formulação, implementação e monitoramento das políticas públicas.

Seu enfrentamento requer uma ação enérgica, pois sem um olhar especializado e uma atitude para interromper, a lógica hegemônica se mantém. E, desse modo, as instituições não produzem dados agregados por raça/cor e não utilizam esses dados na hora de elaborar e avaliar políticas públicas, reproduzindo o racismo.

Essas publicações representam uma iniciativa bastante inovadora e inédita, porque condensam uma série de formulações que vêm sendo produzidas no Brasil ao longo dos últimos 15 anos e propõem um conceito de racismo institucional de uma maneira sistematizada. Representam um instrumento bastante forte e estratégico para se avançar no combate ao racismo dentro das instituições”.

É dever das instituições reverter desigualdades baseadas no gênero e raça/cor das pessoas



Ana Carolina Querino - coordenadora do Programa de Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho do Escritório da OIT no Brasil. Email: querino@oitbrasil.org.br - Tel.: (61) 2106.4620

“O racismo é um fenômeno ideológico que se manifesta de distintas formas e que preconiza a hierarquização dos grupos, atribuindo a alguns deles valores e significados sociais negativos que servem de justificativa para seu tratamento desigual. Concretamente, nossas sociedades foram estruturadas a

partir da definição de lugares sociais para mulheres e para a população negra que não passam pelos espaços de poder e cidadania plena.

Sua versão institucional é uma de suas faces mais invisibilizadas e se refere tanto às falhas das instituições em garantir que todos e todas tenham acesso aos seus direitos fundamentais, como à falha em contribuir para a reversão das desigualdades baseadas no gênero e raça/cor das pessoas. Ou seja, o funcionamento das instituições permite que situações de exclusão de gênero e raça sejam perpetuadas na sociedade.

O compromisso assumido com o enfrentamento ao racismo institucional irá visibilizar a questão e também difundirá a noção de que todos e todas, enquanto indivíduos e enquanto instituições, têm um papel a cumprir no processo de desconstrução do racismo e da promoção da igualdade racial”.

Quebrar a invisibilidade do racismo institucional é fundamental



**Jurema
Werneck** -
médica,
pesquisadora e
coordenadora
da ONG Criola.
Email:
[juremawerneck
@criola.org.br](mailto:juremawerneck@criola.org.br) -
Tel.: (21)
9626-7366

“O racismo institucional é um conceito que serve de ferramenta para evidenciar como o racismo se desenvolve fora das relações interpessoais, porque, para além de existir pessoas racistas, ele acaba contaminando a vida social e institucional em diferentes esferas. Então, esse conceito é uma forma de mostrar que o racismo não está apenas internalizado nas pessoas, mas, como ideologia, ele participa da organização política, social e institucional do Brasil.

A invisibilidade de como se dá essa participação no funcionamento de instituições e estruturas é uma fase própria desse sistema de exclusão, que, dessa maneira, se perpetua. Assim, essas duas publicações são ferramentas para descortinar esse processo e elas podem ajudar quem já tinha o compromisso de estar fazendo um enfrentamento ao racismo, previsto por lei, na gestão pública.

Nesse sentido, ter duas ministras assumindo o compromisso com o

enfrentamento é muito importante, pois elas estão ratificando o compromisso que a lei estabelece e contribuindo, assim, para fazer um chamamento ao resto do Poder Executivo, uma vez que todos e todas que estão nos Ministérios, na Presidência, e também nos Estados e municípios têm a obrigação de fazer esse enfrentamento”.

A população negra, sobretudo as mulheres, continua tendo menor acesso a direitos e serviços



Nilza Iraci - presidenta e coordenadora de comunicação do Geledés - Instituto da Mulher Negra. Email: nilraci@uol.com.br - Tel.: (11) 3333-3444 e (11) 99584-0367.

“O racismo institucional e a desigualdade de gênero produzem a falta de acesso ou o acesso de menor qualidade aos serviços e direitos pela população negra, sobretudo pelas mulheres. Mas, para além disso, representa também a perpetuação de uma condição estruturante de desigualdade em nossa sociedade.

Reconhecer a existência dessa dimensão da desigualdade, tão profundamente marcada na sociedade e Estado brasileiro, é essencial para enfrentá-la. A população negra continua tendo menor acesso a direitos e a serviços que

deveriam ser garantidos a toda a população brasileira, e que o Estado, por obrigação, deveria assegurar”.

Dados compilados nas publicações dão a dimensão do racismo institucional no Brasil:

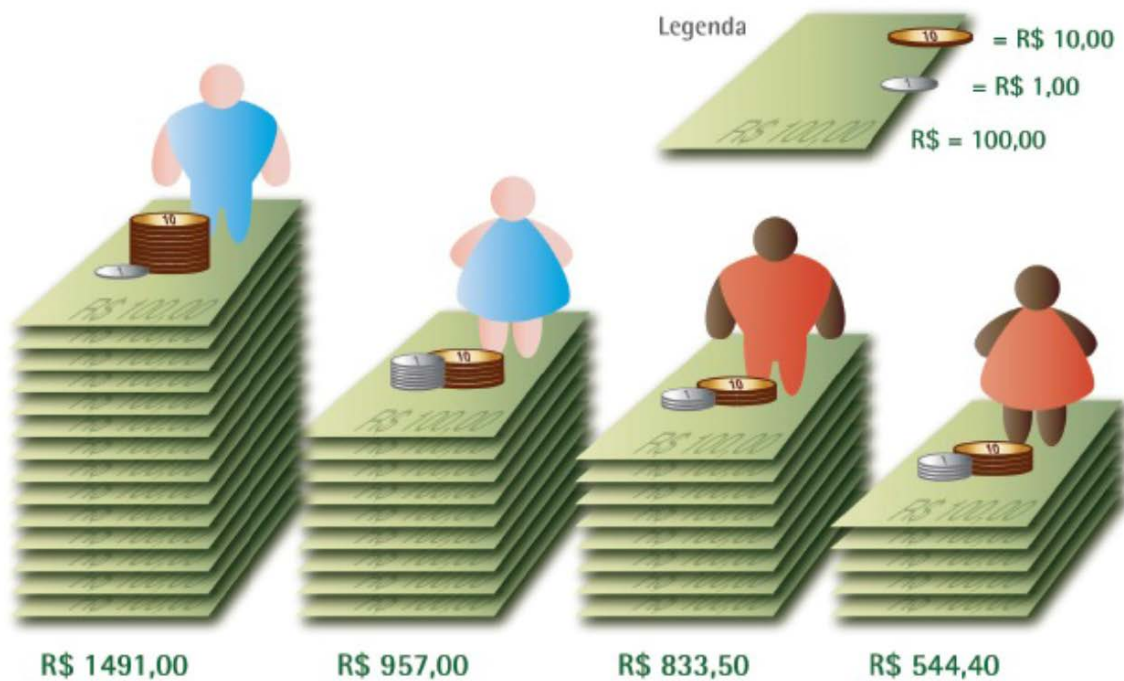
>> *Acesso à saúde:* Segundo a PNAD de 2008, 40,9% das mulheres pretas e pardas acima de 40 anos de idade jamais haviam realizado mamografia em suas vidas, frente a 26,4% das brancas na mesma situação. A taxa de mortalidade materna entre as mulheres negras, em 2007, era 65,1% superior à das mulheres brancas.

>> *Acesso à educação:* De acordo com a PNAD de 2009, a distorção idade-série no ensino fundamental atingia a 22,7% da população negra, contra 12,4% da população branca. Já no ensino médio, a taxa de distorção era de 36,6% para a população negra e de 24% para a população branca.

>> *Segurança pública:* Considerando o país como um todo, o número de homicídios brancos caiu de 18,8 mil em 2002, para 14 mil em 2010, o que representa uma queda de 25,5% nesses oito anos. Já os homicídios negros tiveram forte incremento: passam de 26,9 mil para 34,9 mil, ou seja, aumentaram 29,8%.

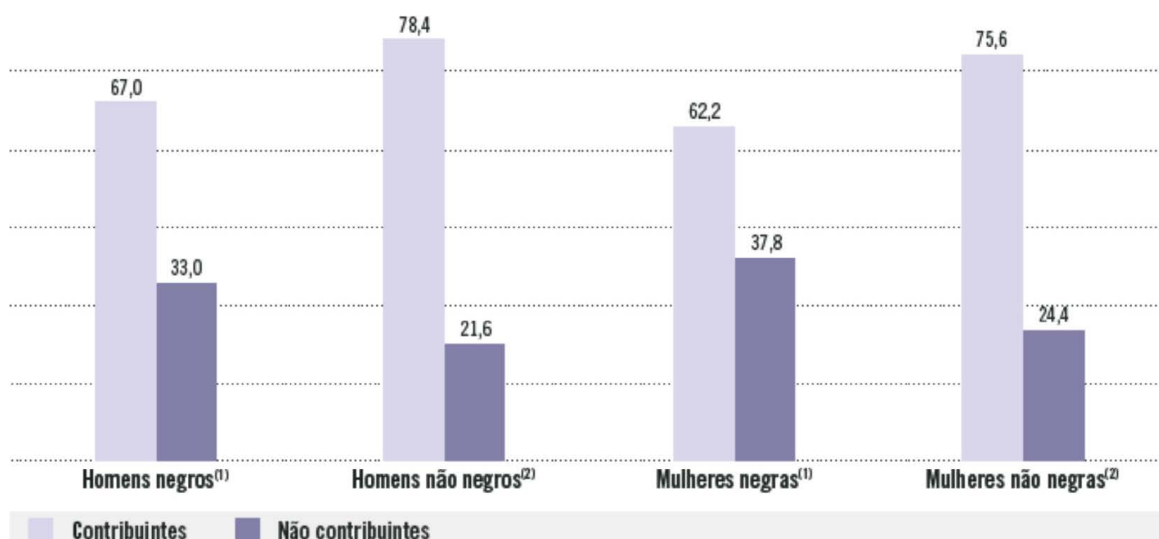
>> *Trabalho e renda:* Dados indicam que com maior participação precária no mundo do trabalho e obtenção de renda inferior, negras e negros estão também em posição inferior em relação à capacidade contributiva para a Previdência Social. Neste cenário, não é coincidência, portanto, a maior participação das mulheres negras entre os grupos que vivem em extrema pobreza, conforme demonstram os gráficos a seguir:

Renda média da população, segundo sexo e raça/cor. Brasil, 2009



Fonte: IPEA [et al.], Retrato das Desigualdades, 4ª edição, 2011

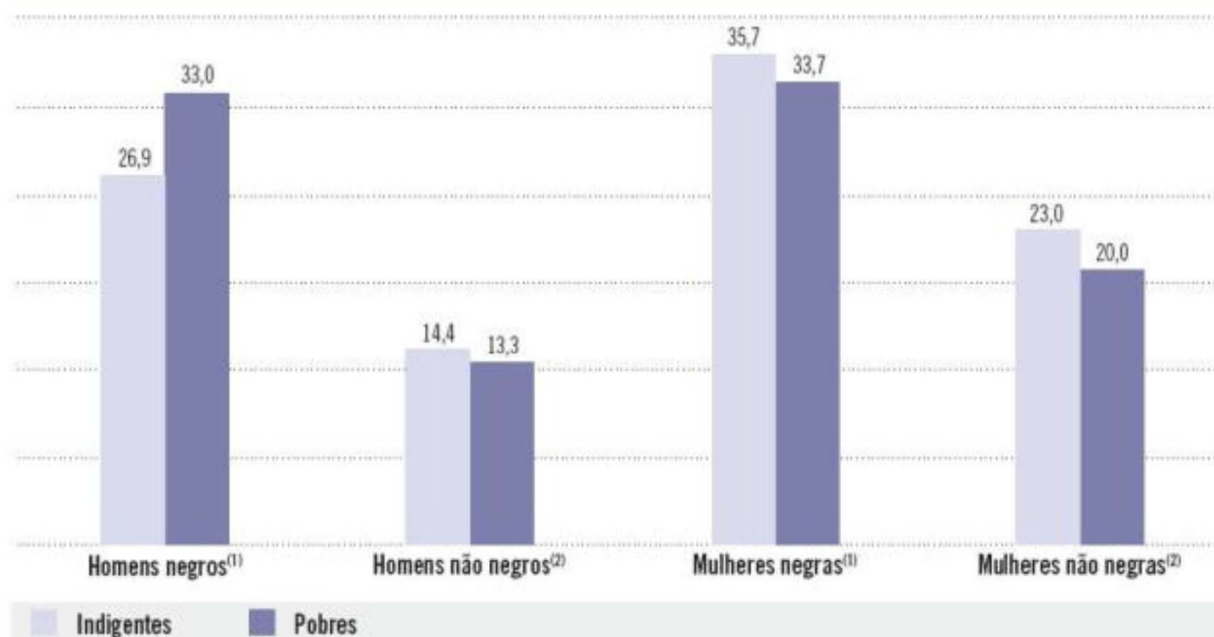
Distribuição das/os assalariadas/os por contribuição à Previdência Social em qualquer trabalho, segundo sexo e cor/raça
Brasil 2009 (em %)



● Fonte: IBGE. Pnad. Elaboração: DIEESE
 Notas: (1) Pretos e pardos
 (2) Brancos e amarelos

GRÁFICO 17**Distribuição das/os indigentes e pobres por sexo e cor/raça**

Brasil 2009 (em %)



● Fonte: IBGE. Pnad

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Pretos e pardos; (2) Brancos e amarelos

Obs.: a) Foram consideradas indigentes as pessoas com renda familiar *per capita* até 1/4 salário mínimo; b) Foram consideradas pobres as pessoas com renda familiar *per capita* até 1/2 salário mínimo