



UNIVERSIDADE FEDERAL  
DO OESTE DO PARÁ

# RACISMO NA UNIVERSIDADE ?

*Orientações para promoção  
da igualdade étnico-racial e  
superação do racismo*



# UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ

**Raimunda Nonata Monteiro**  
Reitora

**Anselmo Alencar Colares**  
Vice-Reitor

**Edna Marzzitelli Pereira**  
Pró-Reitora de Gestão Estudantil

**Elenise Pinto de Arruda**  
Diretora de Ações Afirmativas

## ELABORAÇÃO DO CONTEÚDO

**Luana Lazzeri Arantes** (Consultora Proges)

## COLABORADORAS E COLABORADORES

**Carlos de Matos Bandeira Junior** (Proges)

**Florêncio Almeida Vaz Filho** (Proges)

**Maike Joel Vieira da Silva** (Proges)

**Luena Barros** (Comunicação)

**Manuele Rodrigues** (Comunicação)

**Tatiana Castro** (Comunicação)

**Janete de Sousa** (Ouvidoria)

**Ananda Santos** (Comissão de Ética)

**Celson Lima** (IEG)

**Eveline Sousa** (Iced)

**Diego Arapiuns** (Dain)

**Iannuzy Tapajós** (Dain)

**Felipe Pereira dos Santos** (CEQ)

**Jaime Mota** (CEQ)

**Marluce Coelho** (CEQ)

## REVISÃO DE TEXTO

**Júlio César da Assunção Pedrosa** (Comunicação)

## PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

**Jocelyn Alencar** (Comunicação)

## APRESENTAÇÃO

O PRESENTE GUIA é mais uma estratégia da Universidade Federal do Oeste do Pará para a promoção da igualdade étnico-racial e o enfrentamento do racismo institucional no cotidiano universitário. Sabemos que os temas aqui abordados estão longe de esgotar o debate sobre preconceito, discriminação e racismo. É necessário criar espaços de debate, produzir material científico e informativo e ampliar as discussões para a questão das desigualdades de gênero, dos direitos da população LGBT, das pessoas com deficiência.

Aqui apresentamos, a toda a comunidade acadêmica, alguns conceitos-chaves para a reflexão da problemática étnico-racial, os principais marcos legais sobre discriminação racial no

Brasil, um passo a passo para denúncia, algumas propostas de práticas para promoção da igualdade étnico-racial na Universidade e contatos institucionais de entidades no Oeste do Pará que trabalham com casos de discriminação e racismo.

Façamos bom uso do guia! Vamos seguir na construção de uma universidade plural, inclusiva e sem racismo.

1 Onde está o racismo? [6](#)

2 Como combatê-lo? [9](#)

3 Ações afirmativas na Ufopa [10](#)

4 O que precisamos saber para discutir o racismo? [14](#)

Como denunciar ações racistas ou discriminatórias na Ufopa? [20](#)

6 A quem recorrer em caso de ações racistas ou discriminatórias fora da Ufopa? [24](#)

7 O que a lei brasileira diz sobre discriminação racial? [30](#)

8 Referências Legais [38](#)

9 Referências [44](#)

## SUMÁRIO

## ONDE ESTÁ O RACISMO?

O MITO DA DEMOCRACIA RACIAL é uma herança que ainda carregamos e que provoca obstáculos à aceitação, prevenção e combate ao racismo. A crença de que a sociedade brasileira é fruto de uma mistura de três raças, que cada um de nós tem um pouco de índio, negro e português, é um véu que embaça a visão e embasa a premissa de que o Brasil não é um país racista ou, pelo menos, é menos racista que outros países do mundo, como Estados Unidos e África do Sul.

O processo colonial brasileiro foi profundamente violento física e simbolicamente. Povos indígenas e povos africanos foram escravizados, separados dos seus parentes, proibidos de falar sua língua nativa, de realizar rituais, de referir-se às suas ancestralidades e práticas tradicionais. Negaram a cultura desses povos; assim, negaram-lhes a humanidade.

Na visão colonizadora, esses povos não eram humanos e a única remota chance de eles se salvarem

era através da conversão ao cristianismo. É sobre esta base que se fundam os estados nacionais, não só no Brasil, mas em todo o continente americano. As consequências são ainda profundas para as pessoas que, conscientes ou não de suas origens, vivem as iniquidades do acesso ao sistema de ensino, às políticas de saúde e ao mercado de trabalho.

Entre essas consequências do processo de dominação entre os povos, há o que chamamos racismo estrutural, que se refere à ideologia de poder que incide nos corpos sociais e se inscreve em suas relações. Como ideologia, o racismo não se propaga apenas em situações de desigualdade econômica, opera na ordem do subjetivo.

“ Os processos de discriminação étnica e racial, histórica e contemporaneamente ainda sofrida por indígenas e negros no Brasil, são efeitos de uma estrutura social que se fundamenta em uma ideologia racista e sexista. O racismo, combustível que alimenta essa estrutura de desigualdades, expressando-se no dia a dia das relações interpessoais, dificulta o acesso da população negra e indígena a bens e serviços públicos, mercado de trabalho e ensino superior. Impede, também, que ela goze plenamente de seus direitos civis, sociais e econômicos. São decisões diárias, tomadas dentro de uma estrutura social e simbólica onde a cor da pele ainda é um determinante importante.”  
**(ONU, 2011:8)**

# O MITO DA DEMOCRACIA RACIAL



## SALÁRIO

Negros ganham apenas **metade** do total da **renda média** dos brancos.

Fonte: IPEA/SEPPIR, 2014.



## POLÍTICA

Dos 540 cargos de deputados e senadores, 10,37% são mulheres, **20,5%** são **negros** e não há **nenhum indígena**.



**73/100.000** é a taxa de **homicídios** de jovens negros, 2,5 vezes maior que a de brancos.

Fonte: WAISELFISZ, 2016.



## EDUCAÇÃO

**40,8%** dos jovens negros de 25 a 29 anos **não estudam ou não conseguem concluir o ensino médio**, enquanto 24,9% de jovens brancos enfrentam a mesma situação.

**22,5%** dos negros **não concluem o ensino fundamental**, quase o dobro de jovens brancos (11,6%).

Fonte: PNAD, 2012.

Aproximadamente 30% de representantes de famílias indígenas, quilombolas e ribeirinhas não têm escolaridade.

Fonte: BRASIL, 2014.



## RENDIMENTO FAMILIAR PER CAPITA

84,5% indígenas  
81,7% pescadores  
77,4% quilombolas  
75% ribeirinhos  
74,2% extrativistas  
**recebem até 77 reais.**

Fonte: BRASIL, 2014.

**A** COMPLEXIDADE DO TEMA exige tanto ações articuladas quanto uma grande disseminação de informação. A sociedade brasileira, ainda que no século XXI tenha ampliado significativamente o debate em torno da temática racial, ainda é muito pouco informada sobre as formas como o racismo opera nas relações sociais e tem dificuldade de visualizar e assumir as atitudes racistas individuais.

Nesse contexto, as ações afirmativas existem para corrigir as desigualdades raciais, promover a igualdade de oportunidades, reverter a representação negativa dos segmentos populacionais discriminados e combater o preconceito e o racismo. A partir da implementação de ações afirmativas, espera-se que ocorra uma reversão no quadro da disparidade de representatividade nos espaços de poder.

2

## COMO COMBATÊ-LO?

## AS AÇÕES AFIRMATIVAS NA UFOPA

**A** UFOPA, DESDE SUA CRIAÇÃO, direcionou mais de 50% do total de vagas para ingresso na universidade a povos indígenas, quilombolas e população negra. Foram 2.292 vagas, sendo 311 pelo Processo Seletivo Especial

Indígena (2010-2015), 125 pelo Processo Seletivo Especial Quilombola (2015-2016) e 1.856 pelo Sistema de Cotas Étnico-Raciais do Processo Seletivo Regular (2013-2016). Verificamos que há uma efetiva política de promoção do acesso das populações historicamente vulneráveis à Universidade.

Mas, considerando a área de abrangência da Ufopa, não poderia ser diferente. O Oeste do Pará compõe um dos mais ricos e diversificados territórios do país no que se refere à presença de povos indígenas e comunidades tradicionais. Considerando apenas os municípios de Alenquer, Aveiro, Belterra, Itaituba, Jacareacanga, Juruti, Monte Alegre, Santarém, Óbidos e Oriximiná, há 94.400 pessoas que vivem em situação de vulnerabilidade socioeconômica e se autoidentificam como in-

dígenas, quilombolas, extrativistas, pescadores artesanais e ribeirinhos (CadÚnico). Nesses mesmos municípios vivem pelo menos 28 povos indígenas em 20 terras indígenas, há 53 comunidades quilombolas certificadas pela Fundação Cultural Palmares/Ministério da Cultura e 24 unidades de conservação.

A Ufopa está em processo de construção do seu primeiro Pla-

no Decenal de Ações Afirmativas e Promoção da Igualdade Étnico-Racial. Esse processo, necessariamente, precisa ocorrer a partir de um amplo e participativo debate com toda a comunidade acadêmica. Espera-se planejar ações a curto, médio e longo prazo para promoção da igualdade racial em todas as esferas do cotidiano universitário.

## ■ O que podemos construir

A partir do acúmulo dos debates na própria Ufopa, já foram elencadas ações que deverão ser implementadas: capacitação para todo o corpo docente sobre a temática étnico-racial; elaboração de “Guia de Orientações Pedagógicas para Educação Intercultural” de modo a orientar a prática em sala de aula com turmas com composição heterogênea; e uma campanha de Combate ao Racismo e Promoção da Igualdade Étnico-Racial. Este guia, inclusive, é parte integrante dessa campanha.

Antes da finalização do Plano Decenal, algumas sugestões podem ser apontadas, principalmente para os (as) professores (as), no sentido de incentivar que práticas de promoção da igualdade étnico-racial façam parte do dia a dia, seja em sala de aula, nos corredores, cantinas, etc.

Considerando a enorme socio-diversidade do Oeste do Pará e a política de ações afirmativas da Ufopa, os (as) professores (as) deverão conhecer o perfil étnico-racial das suas turmas. É importante criar mecanismos para que a turma

se identifique e cada um (a) conte sua origem. Assumir a identidade étnico-racial é algo essencial no processo de enfrentamento ao racismo, mas, para tal, a pessoa deve estar confiante e acolhida pelo coletivo que a rodeia. Em quase todas as turmas da Ufopa há pelo menos um (a) estudante indígena e, desde as turmas de 2015, um (a) estudante quilombola. Outras identidades, como ribeirinhos, extrativistas, povos de terreiro também são constantemente escondidas no contexto universitário. É preciso, a cada dia,

trabalhar para valorizar e dar visibilidade a essas populações específicas e tradicionais.

Importante também é incentivar a produção científica para aprofundamento da temática racial no Oeste do Pará, como, por exemplo, por meio da criação de um Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas.

A temática racial pode também entrar para o cotidiano através de intervenções artísticas na Universidade que promovam reflexões sobre o tema.

## 4 O QUE PRECISAMOS SABER PARA DISCUTIR O RACISMO?

**A SOCIEDADE BRASILEIRA**, nas últimas décadas, vem ampliando consideravelmente o debate sobre racismo. Uma análise rápida dos meios de comunicação demonstra que o tema ganhou espaço no cotidiano dos noticiários. Mas ainda é necessário qualificar o debate. As pessoas, no geral, sabem muito pouco ou quase nada sobre o que é racismo.

## QUAL O CORRETO: RAÇA OU ETNIA?

### RAÇA

É uma construção política e social, situacional e relacional. É a categoria discursiva em torno da qual se organiza um sistema ideológico de poder socioeconômico, de exploração e exclusão – ou seja, o racismo.<sup>1</sup>

A concepção biológica de raças humanas foi criada como uma estratégia de dominação colonial com a finalidade de hierarquizar grupos com diferentes fenótipos. Descartada no século XX, a noção de raça foi contemporaneamente retomada e ressignificada na luta política pelos movimentos sociais e na sociologia, pois, ainda que não exista biologicamente, tem realidade social efetiva. De acordo com o Censo Demográfico do IBGE<sup>2</sup>, são cinco as categorias de raça/cor: branco, preto, pardo, amarelo e indígena.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Hall, 2006

<sup>2</sup>IBGE, 2011

<sup>3</sup>Osório, 2013

### ETNIA

Um conjunto de indivíduos que, histórica ou mitologicamente, têm um ancestral comum, falam a mesma língua, compartilham a mesma cultura, organização social, sistema de parentesco e cosmovisão. Além disso, um grupo étnico tem a concepção de territorialidade e território tradicional como central para sua manutenção e reprodução física e cultural.<sup>4</sup>

No Brasil, segundo o Censo Demográfico 2010, realizado pelo IBGE, há 305 etnias que falam 274 línguas. Em relação aos povos africanos que vieram transladados para o Brasil, três grandes grupos étnicos – Yorùbá, Bantu e Ewé Fon – tiveram suas cosmovisões e saberes preservados e reelaborados e ainda hoje são numerosos em nosso território. No Brasil, há também, pelo menos, três grupos étnicos ciganos, são eles: Calon, Rom e Sinti.

Os conceitos de **raça** e **etnia** referem-se a identidades coletivas, porém **raça** se refere ao aspecto morfológico, enquanto **etnia**, ao sociocultural, histórico e psicológico. Atualmente, o termo **etnia** é socialmente considerado como mais politicamente correto, assim, muitas vezes ele é usado como substituto direto de **raça**.<sup>5</sup>

<sup>4</sup>Munanga, s/d

<sup>5</sup>Munanga, s/d

# PRECONCEITO *não é o mesmo que* DISCRIMINAÇÃO

## PRECONCEITO

Como o nome indica, é um “pré”-conceito, uma opinião que se emite antecipadamente, sem contar com informação suficiente para poder emitir um verdadeiro julgamento, fundamentado e raciocinado. Ao contrário do que se possa pensar, são opiniões individuais.<sup>6</sup>

## DISCRIMINAÇÃO

Diz respeito a toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo, gênero, raça, cor da pele, linhagem, origem nacional ou étnica, orientação sexual, condição social, religião, idade, deficiência etc., que tenha por objeto ou por resultado anular ou depreciar o reconhecimento, gozo ou exercício em condições de igualdade dos direitos humanos e liberdades fundamentais em todas as esferas, incluindo a pública, privada, política, econômica, cultural ou civil.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Geledés, 2014

<sup>7</sup> Geledés, 2014

# O RACISMO *está nas* INSTITUIÇÕES

## RACISMO INSTITUCIONAL

É o fracasso das instituições e das organizações em promover serviço profissional e adequado às pessoas, em decorrência de sua cor, cultura, origem racial ou étnica. Manifesta-se por meio de normas, práticas e comportamentos discriminatórios adotados no cotidiano das instituições, os quais impedem que as políticas universais sejam de fato igualitárias, atendendo, de forma diferenciada, a grupos historicamente discriminados na nossa sociedade. Daí a importância de o cidadão e a cidadã que se sentirem lesados fazerem valer seus direitos, registrando ocorrências e acompanhando de perto o andamento dos processos dos quais sejam parte.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> ONU, 2011

# AÇÕES AFIRMATIVAS

De acordo com a Lei nº 12.228/2010, são “os programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades”. As ações afirmativas têm três principais objetivos: (1) reverter a representação negativa do segmento populacional discriminado; (2) promover igualdade de oportunidades; e (3) combater o preconceito e o racismo. Especificamente nas universidades, buscam estabelecer um ambiente acadêmico plural e diversificado, superando distorções sociais historicamente consolidadas. As cotas sociais e raciais destinadas ao ingresso na universidade e às vagas dos concursos públicos são apenas algumas estratégias para alcançar os objetivos das ações afirmativas, dentre as possibilidades existentes.

## SAIBA MAIS

Para as pessoas que queiram aprofundar o tema ao final do guia, estão disponíveis [referências](#) e [legislação](#) pertinente ao tema.

## COMO DENUNCIAR AÇÕES RACISTAS OU DISCRIMINATÓRIAS NA UFOPA?

QUALQUER SITUAÇÃO DE RACISMO OU  
DISCRIMINAÇÃO OCORRIDA DENTRO DA  
UNIVERSIDADE DEVE SER FORMAL-  
MENTE REGISTRADA NA OUVIDORIA.

1º

Se você for vítima de racismo ou discriminação ou presenciar a situação com outra pessoa, tente registrar o ocorrido em vídeo, áudio ou fotografia.

2º

Registre a denúncia por escrito para que haja apuração dos fatos. Preencha o formulário específico e protocole-o na Ouvidoria da Ufopa. Denúncias por telefone ou e-mail podem ser feitas; no entanto, para que haja apuração mais efetiva, a orientação é que haja registro formal. O registro pode ser feito de modo:

**PRESENCIAL**

Entregar Formulário na sala da **OUVIDORIA**, localizada no Campus Santarém – Unidade Amazônia, Av. Mendonça Furtado, 2946, sala 115, CEP 68040-070, Santarém, Pará. O formulário pode ser solicitado na própria sala da Ouvidoria ou acessado na página <http://www.ufopa.edu.br/ouvidoria/arquivos/FormulriodeManifestaoatual.pdf>

3º

Detalhe ao máximo a situação: data, local, hora, pessoas envolvidas, testemunhas, diálogos ocorridos, consequências físicas e psicológicas, quando possível.

4º

Identifique-se. A falta de dados do denunciante impossibilita uma resposta final e pode dificultar ou inviabilizar a conclusão do processo. Se desejar sigilo, solicite ou marque a opção de confidencialidade ao preencher o formulário de manifestação. Dessa forma, seu anonimato será garantido até o final do processo.

**ELETRÔNICO**

Pelo **SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO DE ATIVIDADES ACADÉMICAS – SIGAA**.

Pelo **SISTEMA DE OUVIDORIAS DO PODER EXECUTIVO FEDERAL** na página <https://sistema.ouvidorias.gov.br/publico/Manifestacao/RegistrarManifestacao.aspx>.

## ■ COMO O PROCESSO TRAMITA DENTRO DA INSTITUIÇÃO

1º

A Ouvidoria encaminha a cópia da denúncia para a Proges e, se for o caso, à direção da unidade acadêmica ou administrativa em que a situação ocorre.

**PRAZO MÁXIMO:** 3 DIAS a partir do recebimento da denúncia.

2º

Para a apuração dos fatos, a Ouvidoria deve ouvir as partes e, se necessário, solicitar documentação complementar.

3º

A Ouvidoria emitirá Relatório e irá disponibilizar uma cópia para o (a) denunciante, imediatamente após sua emissão. Também irá avaliar a necessidade de abertura de processo, que deverá ser encaminhado para a Reitoria.

**PRAZO MÁXIMO:** 20 DIAS a partir do recebimento da denúncia.

4º

Caso a Reitoria conclua pela continuidade do processo, ele será encaminhado à Comissão de Ética para que esta o analise, faça as escutas necessárias e emita um parecer, que deverá ser disponibilizado para o (a) denunciante imediatamente após sua emissão.

**PRAZO MÁXIMO:** 20 DIAS úteis.

5º

A Comissão de Ética fará o Procedimento Preliminar, que compreende o juízo de admissibilidade, a instauração e a análise de provas documentais e, excepcionalmente, a manifestação do investigado e a realização de diligências urgentes.

**PRAZO MÁXIMO:** 20 DIAS após o recebimento da denúncia.

6º

Serão emitidos Relatório e Proposta de Acordo de Conduta Pessoal e Profissional (ACPP), nos casos previstos no artigo 15, §5º do Regimento da Comissão de Ética da Ufopa. Depois, haverá decisão preliminar pelo arquivamento do processo ou conversão em Processo de Apuração Ética (PAE).

**PRAZO MÁXIMO:** 10 DIAS

7º

O Processo de Apuração Ética (PAE) seguirá o trâmite normal e, ao finalizar-se, haverá deliberação da decisão que declarará a improcedência, contendo a sanção, a recomendação a ser aplicada ou a proposta de ACPP.

8º

Se a Comissão de Ética constatar a possível ocorrência de ilícito penal, civil, de improbidade administrativa ou de infração disciplinar, encaminhará cópia dos autos às autoridades competentes para a apuração de tais fatos, sem prejuízo da adoção das demais medidas de sua competência.

### SAIBA MAIS

#### REGIMENTO INTERNO DA OUVIDORIA

[http://www.ufopa.edu.br/arquivo/consun/  
resolucoes/Resolucao09.15ConsadAprovaoRegi-  
mentoInternodaOuvidoriaGeral.pdf](http://www.ufopa.edu.br/arquivo/consun/resolucoes/Resolucao09.15ConsadAprovaoRegimentoInternodaOuvidoriaGeral.pdf)

#### REGIMENTO INTERNO DA COMISSÃO DE ÉTICA DA UFOPA

[http://www.ufopa.edu.br/arquivo/consun/  
resolucoes/Resolucao10.15ConsadAprovaoRegi-  
mentoInternodaComissaoetica.pdf](http://www.ufopa.edu.br/arquivo/consun/resolucoes/Resolucao10.15ConsadAprovaoRegimentoInternodaComissaoetica.pdf)

## A QUEM RECORRER EM CASO DE AÇÕES RACISTAS OU DISCRIMINATÓRIAS FORA DA UFOPA?

**C**OMO DITO, ANTERIORMENTE, se a Comissão de Ética da Ufopa julgar pertinente, encaminhará cópia dos autos às autoridades competentes para a apuração de tais fatos, sem prejuízo da adoção das demais medidas de sua competência. Também é possível efetuar a denúncia no sistema de justiça e buscar apoio em outras instituições públicas e da sociedade civil organizada parceiras na luta antirracista.

## Para denunciar o RACISMO NA INTERNET

**1 COPIE O LINK**

**2 DÊ O PRINT NO PERFIL,  
COMENTÁRIOS E IMAGENS**

**1 ENVIE PARA OS ÓRGÃOS  
RESPONSÁVEIS**

### ENDEREÇOS PARA O ENVIO DE DENÚNCIAS

<http://denuncia.pf.gov.br/>  
<http://new.safernet.org.br/denuncie>  
<http://cidadao.mpf.mp.br/>

**Disponível em:**  
<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2015/11/racismo-e-crime-saiba-o-que-e-e-como-denunciar>.  
**Acesso em:** 13 abr. 2016.

## SISTEMAS DE PROTEÇÃO EXTERNOS

Disponibilizamos aqui informações sobre as instâncias nos municípios de Jacareacanga, Itaituba, Santarém, Óbidos e Oriximiná. Estes são os municípios com maior concentração de população indígena e quilombola na área direta de abrangência da Ufopa.

### DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO

**ATRIBUIÇÃO GERAL** Prestar assistência jurídica integral e gratuita à população que não tenha condições financeiras de pagar as despesas relativas ao ajuizamento de ações.

dpu.adm.santarem@dpu.gov.br  
(93) 3523-7449 • Plantão: (93) 98118-0010

Av. Borges Leal, 2454 (entre Trav. Silva Jardim e Trav. Clementino de Assis) – Santa Clara – Santarém, PA – 68005-130

### PROCURADORIA DA REPÚBLICA EM SANTARÉM MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL

**ATRIBUIÇÃO GERAL** Defender os direitos sociais e individuais indisponíveis, a ordem jurídica e o regime democrático. Fiscalizar a aplicação das leis, a defesa do patrimônio público e o zelo pelo efetivo respeito dos poderes públicos dos direitos assegurados na Constituição.

prmstm@prpa.mpf.gov.br  
(93) 3522-8373  
Av. Cuiabá, 974 – Salé  
Santarém, PA – 68040-400

### PROMOTORIA DE JUSTIÇA DO MINISTÉRIO PÚBLICO ESTADUAL DO PARÁ

**ATRIBUIÇÃO GERAL** O Ministério Público está dividido entre o Ministério Público da União e os Ministérios Públicos dos Estados. Atua na defesa dos interesses sociais e indisponíveis, como o direito à vida, à saúde, à liberdade, à educação, à cidadania, etc. Fiscal das leis, atua na defesa da ordem jurídica e do regime democrático. Também defende o patrimônio cultural, o meio ambiente, os direitos e interesses da coletividade, como os das comunidades indígenas, dos quilombolas, da família, da criança e do idoso.

#### SANTARÉM

santarem@mp.pa.gov.br  
(93)3523- 1088 • (93) 3529 2488 • (93) 8802-0223 (plantão)

Anexo do Teatro Vitória: Trav. Senador Lemos, 60 – Centro Santarém, PA – 68005-340

#### ÓBIDOS

(93) 3547-1168

Rua Marcos Rodrigues de Souza, s/n (Ed. Fórum) – Centro Óbidos, PA – 68250-000

#### ORIXIMINÁ

(93) 3544-1677

Trav. Carlos Maria Teixeira, 754 (Ed. Fórum) – Fátima Oriximiná, PA – 68270-000

#### ITAITUBA

(93) 3518-3099

Av. Brigadeiro Haroldo Veloso, 436 – Boa Esperança Itaituba, PA – 68180-060

## DELEGACIA ESPECIALIZADA DE ATENDIMENTO À MULHER

**ATRIBUIÇÃO GERAL** A Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher foi criada com o objetivo de assegurar atendimento digno à população feminina, vítima de violência doméstica e familiar. O serviço é oferecido por meio das atividades de investigação, prevenção e repressão aos delitos praticados contra a mulher.

### SANTARÉM

(93) 3522-2132

Avenida Crisântemos, s/n  
Santarém, PA – 68030-590

### ITAITUBA

(93) 3518-3376

## TERRA DE DIREITOS: ORGANIZAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS

**ATRIBUIÇÃO GERAL** A Terra de Direitos atua na defesa e promoção dos direitos humanos, principalmente dos direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais. A organização surgiu em 2002 e trabalha com casos encaminhados por movimentos sociais e organizações da sociedade civil que envolvam situações de violação aos direitos humanos.

<http://terradedireitos.org.br/contato/>  
(93) 3522-3025

Rua Galdino Veloso, nº 450 – Centro  
Santarém, PA

# 7

## O QUE A LEI BRASILEIRA DIZ SOBRE DISCRIMINAÇÃO RACIAL?

### É DEVER DO ESTADO

Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

### GARANTE-SE

A proteção de manifestações das culturas populares, indígenas e afro-brasileiras.

O tombamento de todos os documentos e dos sítios detentores de reminiscências históricas dos antigos quilombos.

A propriedade definitiva das terras aos remanescentes das comunidades dos quilombos.

### É PROIBIDO

Praticar, induzir ou incitar racismo.

Ofender a dignidade ou o de-  
coro de um indivíduo devido à  
sua raça, cor, etnia, religião ou  
origem.

Negar ou recusar o acesso de  
alguém a: emprego, estabele-  
cimentos comerciais, escolas,  
uso de transportes públicos  
e serviço em qualquer ramo  
das Forças Armadas.

Diferenciar salários, funções  
e critérios de admissão por  
motivo de sexo, idade, cor ou  
estado civil.

Impedir ou obstar o casamen-  
to ou convivência familiar e  
social.

ABAIXO APRESENTAMOS, EM LINHAS GERAIS, OS PRINCIPAIS MARCOS LEGAIS BRASILEIROS SOBRE A DISCRIMINAÇÃO RACIAL.  
NO TÓPICO “REFERÊNCIAS LEGAIS” ESTÁ LISTADO UM NÚMERO MAIOR DE LEGISLAÇÕES NACIONAIS E INTERNACIONAIS SOBRE O TEMA.

## CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, 1988

A Constituição Federal de 1988, conhecida como Constituição Cidadã, é um marco importante na conquista de direitos da população brasileira e, especificamente, dos povos indígenas e das comunidades quilombolas. Entre os avanços, destaca-se o reconhecimento do racismo como crime inafiançável e imprescritível:

**Artigo 5º** - *A prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei.*

**Artigo 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.*

**Artigo 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;*

**Artigo 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.*

**Artigo 215. § 1º** - *O Estado protegerá as manifestações das culturas populares, indígenas e afro-brasileiras, e das de outros grupos participantes do processo civilizatório nacional.*

**Artigo 216. § 5º** - *Ficam tombados todos os documentos e os sítios detentores de reminiscências históricas dos antigos quilombos.*

**ADCT - Artigo 68** - *Aos remanescentes das comunidades dos quilombos que estejam ocupando suas terras é reconhecida a propriedade definitiva, devendo o Estado emitir-lhes os títulos respectivos.*

## LEI CAÓ - LEI N° 7.716, DE 05 DE JANEIRO DE 1989

A Lei Caó, assim conhecida em homenagem ao seu autor, o deputado Carlos Alberto de Oliveira, define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Criaram-se novos tipos penais e foram estabelecidas penas mais severas. De acordo com o *Guia de Orientação das Nações Unidas no Brasil para Denúncias de Discriminação Étnico-Racial* (ONU, 2011, pg. 12), esta lei possui três grupos de condutas consideradas como crimes raciais:

- Impedir, negar ou recusar o acesso de alguém a: emprego, estabelecimentos comerciais, escolas, hotéis, restaurantes, bares, estabelecimentos esportivos, cabeleireiros, entradas sociais de edifícios elevadores, uso de transportes públicos, serviço em qualquer ramo das Forças Armadas;
- Impedir ou obstar o casamento ou convivência familiar e social;
- Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, incluindo a utilização de meios de comunicação social (rádio, televisão, internet etc.) ou publicação de qualquer natureza (livro, jornal, revista, folheto etc.).

## INJÚRIA RACIAL - LEI N° 9.459, DE 13 DE MAIO DE 1997

A Lei nº 9.459/1997 ampliou a abrangência da Lei Caó, ao incluir, no artigo 1º, a punição pelos crimes resultantes de discriminação e preconceito de etnia, religião e procedência nacional. Também incluiu, em seu artigo 20, tipo penal mais genérico para o crime de preconceito e discriminação: “Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional”.

A Lei nº 9.459/1997 ainda criou um tipo qualificado de injúria no Código Penal, a **injúria racial**, que produziu certa confusão e até dificuldade no processamento dos crimes raciais no país. O crime de injúria é crime contra a honra de uma pessoa e acontece quando alguém ofende a dignidade ou o decoro de um indivíduo. A injúria racial é constatada quando o ofensor se refere à raça, à cor, à etnia, à religião, à origem ou mesmo à condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência e a pena é reclusão de um a três anos e aplicação de multa.

A principal diferença entre o crime de discriminação racial previsto na Lei Caó e o crime de injúria qualificada é o procedimento para ajuizar-se a ação criminal. Enquanto que, nos crimes de discriminação,

a iniciativa de proposição da ação é do Ministério Público, uma vez que se trata de crimes de ação pública, nos crimes de injúria a ação a ser proposta é de iniciativa privada e exige a contratação de advogado, e o prazo para ajuizamento da ação é de seis meses. As diferentes formas de acionar a justiça criminal dificultam a condenação do réu por crime racial. Isso porque é recorrente que tribunais façam uma reclassificação jurídica: a ocorrência deixa de ser crime racial enquadrado na Lei Caó, que prevê a imprescritibilidade, e passa a ser considerada um crime de injúria racial, o que, na prática, resulta na impossibilidade de condenação do réu, caso o prazo para o ajuizamento da ação penal privada tenha terminado.

**ESTATUTO DA IGUALDADE RACIAL**  
LEI Nº 12.288 DE 20 DE JULHO DE 2010

O Estatuto da Igualdade Racial, após quase 10 anos de tramitação no Congresso Nacional, foi instituído em julho de 2010 com o principal objetivo de garantir à população negra a efetiva igualdade de oportunidades na sociedade brasileira, a defesa dos seus direitos individuais e coletivos, além do combate à discriminação e às demais formas de intolerância. O estatuto é o principal marco legal para o enfrentamento da discriminação racial e das desigualdades estruturais de raça que afetam mulheres e homens afro-brasileiros.

## REFERÊNCIAS LEGAIS

8

BRASIL. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17716.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17716.htm)>.

BRASIL. Lei nº 9.459, de 13 de maio de 1997. Altera os arts. 1º e 20 da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, e acrescenta parágrafo ao art. 140 do Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.

BRASIL. Lei nº 10.558, de 13 de novembro de 2002. Cria o Programa Diversidade na Universidade, e dá outras providências.

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: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/10.639.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/10.639.htm)>.

br/ccivil\_03/leis/2003/l10.639.htm>.

BRASIL. Decreto nº 6.040, de 07 de fevereiro de 2007. Institui a Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais.

BRASIL. Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007. Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm)>.

BRASIL. Lei nº 12.085, de 5 de novembro de 2009. Dispõe sobre a criação da Universidade Federal do Oeste do Pará – UFOPA, por desmembramento da Universidade Federal do Pará – UFPA e da Universidade Federal Rural da Amazônia – UFRA, e dá outras providências.

BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial.

**BRASIL.** Lei nº 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.

**BRASIL.** Portaria Normativa do Ministério da Educação 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.

**BRASIL.** Aviso Circular Conjunto nº 01, de 28 de dezembro de 2012 da Casa Civil, Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial e Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Determina a inclusão do quesito raça/cor nos registros administrativos do Governo Federal.

**BRASIL.** Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 2013.

**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.

**ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU.** Convenção Internacional sobre todas as Formas de Discriminação Racial, adotada em Nova York, em 21 de dezembro de 1965, e promulgada no Brasil pelo Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969.

**ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU.** Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, adotado em Nova York, em 19 de dezembro de 1966 e promulgado no Brasil pelo Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992.

**ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU.** Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, adotada em Nova York, em 18 de dezembro de 1979, e promulgada no Brasil pelo Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002.

**ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU.** Declaração dos Direitos das Pessoas pertencentes a Minorias Nacionais ou Étnicas, Religiosas e Linguísticas, aprovada pela Assembleia Geral da ONU, através da Resolução 47/135, de 18 de dezembro de 1992.

**ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU.** Recomendação Geral nº 27 do Comitê para Eliminação da Discriminação Racial da Organização das Nações Unidas, de 16 de agosto de 2000.

**ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU.** Declaração e Programa de Ação da III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, adotada em Durban, em setembro de 2001.

**ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU.** Declaração sobre os direitos dos povos indígenas, aprovada na Assembleia Geral das Nações Unidas, em 13 de setembro de 2007.

**ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA – UNESCO.** Convenção relativa à Luta contra a Discriminação no campo do Ensino Adotada a 14 de dezembro de 1960, pela Conferência Geral da UNESCO, em sua 11<sup>a</sup> sessão, reunida em Paris de 14 de novembro a 15 de dezembro de 1960, e promulgada no Brasil pelo Decreto nº 63.223, de 6 de setembro de 1968.

**ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA – UNESCO.** Convenção sobre a Proteção e Promoção da Diversidade das Expressões Culturais, adotada em Paris, em 20 de outubro de 2005, e promulgada no Brasil pelo Decreto nº 6.177, de 01 de agosto de 2007.

**ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS – OEA.** Convenção Americana sobre Direitos Humanos – Pacto de São José da Costa Rica, adotada em 22 de novembro de 1969 e promulgada no Brasil pelo Decreto nº 678/1992, de 06 de novembro de 1992.

**ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT.** Convenção nº 169 sobre Povos Indígenas e Tribais, adotada em Genebra, em 27 de junho de 1989, e promulgada no Brasil pelo Decreto nº 5.051, de 19 de abril de 2004.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Cadastramento diferenciado: Diversidade no Cadastro Único – Respeitar e Incluir.** Brasília: MDS, Secretaria Nacional de Renda de Cidadania, 2014.

GELEDÉS – INSTITUTO DA MULHER NEGRA; CFMEA – CENTRO FEMINISTA DE ESTUDOS E ASSESSORIA (Coord.). **Guia de Enfrentamento ao Racismo Institucional.** 2014. Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Guia-de-enfrentamento-ao-racismo-institucional.pdf>>.

HALL, Stuart. **Da Diáspora:** Identidades e Mediações Culturais. Belo Horizonte, Editora UFMG, 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Características Étnico-Raciais da População:** um estudo das categorias de classificação raça ou cor. Rio de Janeiro, 2011.

MUNANGA, Kabengele. **Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia.** [S.d.]. Disponível em: <<https://www.ufmg.br/inclusaosocial/?p=59>>. Acesso em: 11 abr. 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Guia de Orientação das Nações Unidas no Brasil para Denúncias de Discriminação Étnico-Racial.** Brasília: SEPPIR; ONU, 2011. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2012/03/guia-onubrasil-para-denuncias-de-discriminacao-etnico-racial.pdf>>. Acesso em: 11 abr. 2016.

OSÓRIO, Rafael Guerreiro. **O Sistema Classificatório de “Cor ou Raça” do IBGE.** Texto para Discussão nº 996. Brasília: IPEA, 2003. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_0996.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0996.pdf)>. Acesso em: 16 mai. 2016.

SOUZA, Bárbara Oliveira. **A ambígua condição negra em Cuba:** relações raciais e mobilizações coletivas antirracistas. Tese (Doutorado) – Universidade de Brasília, Brasília, 2015.

WAISELFISZ, J. J. **Mapa da Violência 2015:** Mortes Matadas por Armas de Fogo. Rio de Janeiro: FLACSO/CEBELA, 2016.





**UNIVERSIDADE FEDERAL  
DO OESTE DO PARÁ**