

Org.
Antônio José Rollas de Brito

FIPIR
Encontro do Brasil com a
promoção da igualdade racial

São Paulo
2006 | 2007

Realização

FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG

Fipir – Encontro do Brasil com a Promoção da Igualdade Racial

Realização:

Fundação Friedrich Ebert (FES)

Representante no Brasil:

Reiner Radermacher

Organizador:

Antonio José Rollas de Brito

Coordenação do Projeto:

Fernanda de Carvalho Papa

Colaboradores:

José Carlos Rodrigues Esteves – SEPPIR

Edna Casimiro

Textos:

Antonio José Rollas de Brito, Dijaci David de Oliveira,
Sadi Dal Rosso, Sales Augusto dos Santos, Luiza Bairos [1],
Moisés Santana [2]

Revisão:

Isabel Clavelin - SEPPIR

Thais Zimbwe

Projeto gráfico:

SM&A Design

"Na pessoa de Zeca Esteves, esta publicação é dedicada a todas as gestoras e todos os gestores que viveram o Fipir até o seu processo de regionalização".

Catálogo – Brasil. Catalogação na Fonte
Francisco Lopes de Aguiar – CRBB^o Região – 212/2005

FIPIR: Encontro do Brasil com a promoção da igualdade racial / Antonio José Rollas de Brito (Org.). – São Paulo: Fundação Friedrich Ebert, 2007. 112 p.

21,5 x 22,5 cm

ISBN: 978-85-99138-03-8

1. Políticas étnico-racial. 2. Igualdade étnico-racial Racial. 3. Discriminação Racial. 4. Racismo. I. Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial. I. FIPIR. II. Fundação Friedrich Ebert. III. Antonio José Rollas de Brito

Todos os direitos reservados. A reprodução não-autorizada desta publicação, por qualquer meio, seja total ou parcial, constitui violação da Lei nº. 5.988.

[1] Transcrição da palestra proferida durante o FIPIR Norte em 2006

[2] Transcrição da palestra proferida durante o FIPIR Nordeste em 2006

SUMÁRIO

Apresentação	5
Ministra Matilde Ribeiro	
Introdução	7
Fundação Friedrich Ebert	
1. Gestores e Gestoras: o coração do Fipir	9
Perfil dos gestores e gestoras de políticas de promoção da igualdade racial	
2. A História fala	21
Os marcos da Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial	
3. 2005 e 2006: Crescimento e consolidação do Fipir	29
A construção do Fipir	
A agenda de trabalho do Fórum: organizando o crescimento	
O Fipir em 2005	
Avaliação e crescimento do Fórum	
Novos temas: gênero e combate ao racismo institucional	
A regionalização	
4. Fipir nas regiões – encontro com vários ‘Brasis’	47
Centro-Oeste: arte, cultura, diversidade e formação política	
Sudeste: fórum forte em Minas Gerais	
Regional Sul: quebra da invisibilidade	
Nordeste: Combate ao racismo institucional	
O Norte canta: Ela é Quilombeira!	

5. Diferentes olhares em diferentes lugares: seleção de artigos 75

Alcance das Ações de Promoção da Igualdade Racial Implementadas atualmente no Brasil,

por Sadi Dal Rosso e Dijaci Daid de Oliveira

O Programa de Combate ao Racismo Institucional, por Luiza Bairros

A Lei 10.639/03: Significados e Desafios da Institucionalização da Luta Anti-racista no Brasil,

por Paulino de Jesus Francisco Cardoso

Algumas Reflexões sobre a História do Racismo no Brasil, por Moisés Santana

6. Anexos 103

(1) Relação de gestores integrantes (2006)

Esta publicação tem a preocupação de expressar igual tratamento a homens e mulheres apesar de limites impostos pela língua portuguesa. Não existe, neste idioma, uma forma que trate dos gêneros feminino e masculino sem sobreposição deste àquele. Neste sentido, ao tratar de gestores da política de promoção da igualdade racial, salvo trechos em que existe menção a gestores e gestoras de forma explícita, nos textos reunidos nesta publicação, o emprego do termo gestores no plural, refere-se aos gestores homens e às gestoras mulheres.

1. Apresentação

Matilde Ribeiro

Ministra da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República.

O Fipir (Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial) soma entre seus feitos a expansão de uma rede tecida em torno da Política Nacional de Igualdade Racial. Sua diretriz está calcada no engajamento de estados e municípios no combate ao racismo e às desigualdades raciais que, cotidianamente, determinam os destinos de cidadãos brasileiros do nascimento até a longevidade, quando obtida.

Nesses quatro anos, vivenciamos uma série de etapas com profundos desafios: vencemos adversidades, nos deparamos com empecilhos ainda a serem desvencilhados, edificamos bases, conquistamos aliados e mantivemos em constância o objetivo maior de enraizamento da dimensão racial no bojo das políticas regionais e locais. Iniciamos uma trajetória auspiciosa, em verdade, antes ensaiada por anseios lúcidos da urgente constituição de redes governamentais de políticas anti-racistas. Porém, demarcamos o diferencial da abrangência nacional e da vinculação com um compromisso real do governo brasileiro de enfrentamento das disparidades raciais através da promoção da igualdade racial de grupos historicamente excluídos, sobretudo a população negra.

Percebemos como decisiva a articulação e a interlocução dos gestores e gestoras de promoção da igualdade racial por serem destacados pelo Executivo estadual e municipal como elos com a União. Ademais, essa compreensão motiva a contínua for-

mação desse grupo pelo pioneirismo da política num intenso aporte de conteúdos sobre as realidades dos grupos raciais, possibilidades de acessos às políticas públicas, compromissos do Estado, entre outros.

O investimento do governo federal denota a intenção de concretizar um projeto de Nação para o qual a temática igualdade racial - como estratégia de enfrentamento do racismo, da discriminação e do preconceito racial - seja recorrente condição no momento de formulação e execução de políticas públicas nas principais áreas da vida nacional, propiciando assim a eliminação das diferenças sociais causadas pelo racismo por meio da ruptura das desigualdades na educação, saúde, trabalho e renda, habitação, cultura, qualidade de vida, cidadania, segurança pública, comunicação, entre outras.

Passos significativos rumo à constituição de uma política de Estado surgiram no processo da 1ª Conapir (Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial), ocorrida de novembro de 2004 a julho de 2005, ao envolver as três instâncias do Executivo, instituições privadas e públicas e sociedade civil na definição de norteadores para o Planapir (Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial). Seguindo a diretriz de gestão democrática, estabelecemos um profícuo diálogo com os 26 estados e o Distrito Federal e contribuimos para o fomento de órgãos de promoção da igualdade racial, com reflexo positivo à composição do Fipir.

Num horizonte iminente, temos a disseminação de dados e informações, a estruturação de órgãos com dotação orçamentária e a permanência de gestores nos órgãos de igualdade racial como patamares a serem atingidos. Devastamos um caminho inexplorado

na perspectiva pública e continuamos o percurso imprimindo a marca do aprendizado coletivo e da persistência em tornar este um país de todos e todas, respeitando as diferenças em favor da valorização da etnicidade, da individualidade e dos grupos sociais.

Introdução

O pulsar do Fipir

Antonio Brito e Fernanda Papa

Fundação Friedrich Ebert / ILDES

A presente publicação registra a atuação do Fipir como espaço político no processo de construção da PNPIR (Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial). Na obra anterior, *Um Fórum para a Igualdade Racial: articulação entre estados e municípios*¹, foram expostas idéias e definições institucionais que originaram o Fipir ofertando aos leitores a sistematização do primeiro período de atividades, entre o final do ano 2003 e 2004. Somam-se ao histórico, decisões coletivas para o planejamento de suas ações, como a fundamentação pluralista para articulação da então nascente PNPIR com envolvimento das três esferas de governo: federal, estadual e municipal.

A considerar o contexto brasileiro, em que são recentes as experiências que buscam constituir Sistemas Nacionais derivados de políticas definidas com a participação de diferentes setores sociais, o Fipir é uma referência para o debate atual sobre pacto federativo e o estabelecimento de canais de diálogo entre gestores – ainda que existam restrições às atribuições e responsabilidades dos três entes federativos no conjunto das políticas públicas e sociais.

Um pacto federativo de igualdade racial implica na relação da União, estados e municípios e na sua in-

ternalização nas estruturas de governo, pois existem limitadores para a efetivação da PNPIR no momento da sua institucionalização devido à falta de autonomia das instâncias incumbidas (coordenadorias, diretorias, superintendências, quando muito secretarias). É com a intenção de fortalecer estas instâncias e o diálogo entre os entes da federação, para que o combate ao racismo seja assumido também como tarefa do Estado, que a Fundação Friedrich Ebert apoiou a construção do Fipir e, especificamente aqui, a organização desta publicação.

Outrossim, ela retrata a trajetória do Fipir nos anos de 2005 e 2006, a qual deve ser entendida num complexo contexto de evolução da PNPIR. A começar por artigo baseado em estudo sobre o perfil dos gestores e gestoras do Fipir, desenvolvido por pesquisadores da UnB (Universidade de Brasília) em parceria com o Ceabra-SP (Coletivo de Empresários e Empreendedores Afro-brasileiros de São Paulo), cujos resultados constata a qualidade do grupo, a realidade cotidiana dos órgãos de promoção de igualdade racial em estados e municípios, as possibilidades de um Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial – Sinapir, entre outros.

¹ Borges, Rosane (org.). *Fórum para a Igualdade Racial: articulação entre estados e municípios*. São Paulo: Friedrich Ebert Stiftung, 2005.

A seguir, a PNPIR e seus desdobramentos são temas de reflexão numa mescla de formulações e vivências de gestores, quem consideramos ser o pulsar do Fipir. O terceiro capítulo evidencia a ramificação do Fórum país afora, compreendida na estratégia para a sua descentralização e a consolidação da PNPIR. Em ordem crescente, o encontro da diversidade brasileira e realidades locais adquirem forma em cada um dos cinco Encontros Regionais. Por fim, seleção de textos dos expositores incluindo rodadas de perguntas de gestores e respostas dos especialistas – elementos que remetem aos leitores à dinâmica arena do Fipir, preservadas as nuances regionais.

Agradecemos a todas as pessoas e respectivas entidades que se envolveram com este processo no período 2005-2006, afetosamente: às equipes da Fundação Friedrich Ebert, da SEPPPIR, às comissões organizadoras dos Encontros Regionais, conselheiros e conselheiras do CNPIR, ao Unifem, ao DFID, e especialmente a todos os gestores e gestoras do Fipir, expositores convidados a este espaço e à querida Ione Evangelista Araújo (*in memoriam*), por ter sido fundamental para que a semente do fórum fosse plantada na Região Norte do Brasil.

1

Gestores e gestoras: o coração do Fipir

Perfil dos gestores e gestoras de políticas de promoção da igualdade racial

Sali Dal Rosso

Sali Dal Rosso é professor da Universidade de Brasília, lotado no Departamento de Sociologia. Coordenou o projeto de pesquisa sobre Sistema de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, 2006. Endereço eletrônico: sadi@unb.br.

Dijaci David de Oliveira

Sociólogo, doutorando em Sociologia pela Universidade de Brasília. É bolsista internacional da Fundação Ford. Endereço eletrônico: dijaci@gmail.com.

Sales Augusto dos Santos

Sociólogo, doutorando em Sociologia pela Universidade de Brasília. Membro do NEAB (Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros) e organizador do livro *Ações Afirmativas e Combate ao Racismo nas Américas*. Brasília: MEC/SECAD, 2005. Endereço eletrônico: sales@unb.br.

Perfil dos gestores e gestoras de políticas de promoção da igualdade racial

O presente artigo analisa algumas características do perfil dos gestores e gestoras das políticas de promoção da igualdade racial não apenas em seus aspectos gerais, abstratos e teóricos, mas tendo por base informações empíricas apuradas em trabalho de campo durante o V Encontro Nacional do Fipir, quando da sua realização no período de 26 de outubro de 2005, na cidade de Brasília (DF).

Sob o regime republicano os gestores e gestoras públicos ou, generalizadamente, os servidores públicos são técnicos e/ou profissionais responsáveis pelas políticas públicas definidas e/ou propostas pelos poderes Executivo (quer o federal, estadual e municipal) e Legislativo (quer o Congresso Nacional, as Assembléias Legislativas e as Câmaras Municipais). Sendo assim, políticas públicas em benefício da sociedade dependem, necessariamente, dos quadros de pessoal de cada instituição encarregada da direção e execução, entre outras funções, de tais políticas.

O Estado vale-se dos quadros de pessoal como meios de atuação, meios com as características particulares dos seres humanos. Essa tese geral sofre modificações significativas por força de inúmeros fatores intrínsecos e extrínsecos aos quadros de pessoal de cada instituição, entre eles a seleção dos servidores, a sua qualificação em relação às políticas a serem desenvolvidas, a natureza e as características das políticas a serem empreendidas, as condições de trabalho e, entre outros fatores, o engajamento do servidor com a política em ação.

Em decorrência dos servidores e/ou gestores contratados para levá-las a efeito, boas propostas de políticas

públicas podem não atingir seus objetivos, bem como sofrer desvios e/ou alongar o tempo necessário para produzir os efeitos ou resultados desejados. Assim, as condições de exequibilidade de políticas sociais e públicas, presumido a correta relação entre meios e fins, dependem necessariamente dos quadros de pessoal.

No caso das políticas de promoção da igualdade racial, essas considerações parecem se confirmar de forma evidente até mesmo porque são recentes no cenário nacional a despeito das desigualdades raciais se perpetuarem por séculos a fio no Brasil, o que implica características de recenticidade e incompletude aos resultados da análise. Mais importante ainda é a constatação de que se tratam de políticas não consensuais perante o conjunto da população, especialmente junto a determinados setores de formação da opinião pública, tais como a grande mídia, parte significativa da intelectualidade brasileira, além dos segmentos ideológica, política ou economicamente contrários à igualdade racial, entre outros. São, portanto, políticas disputadas pelos grupos sociais, fortemente defendidas pelos beneficiários e sua *intelligentsia* e também atacados aberta ou veladamente por seus adversários. Sendo assim, para uma melhor defesa destas políticas, faz-se necessário também um quadro de pessoal altamente qualificado.

Comparando-se a promoção da igualdade racial com a política educacional, pode-se aquilatar o grau de consenso ou disputa envolvido. O quadro de servidores não fica imune ao caráter disputado das políticas, porque tece relações com as orga-

nizações sociais e com as demais esferas dos governos num ambiente competitivo.

Por último, é remetido à atenção dos leitores o fato de que as políticas de promoção da igualdade racial decorrentes de lutas sociais vigorosas conduzidas Movimentos Sociais Negros², o que as confere elevado grau de vigilância e crítica públicas por parte de integrantes das organizações negras, intelectuais e imprensa, entre outros grupos sociais, assim como permite discutir a ocupação dos espaços públicos por lideranças dos Movimentos Sociais Negros.

1. O trabalho de campo

O levantamento de informações para a pesquisa ocorreu mediante o preenchimento de questionários elaborados ou construídos pelos autores (Dal Rosso et al, 2006), aplicados ao grupo formado por 78 gestores e gestoras participantes do V Encontro Nacional do Fipir. A realização do Fórum é parte da política da Seppir em seu objetivo de estabelecer um diálogo nacional entre União, estados e municípios em torno de uma política comum de promoção da igualdade racial no Brasil. Por ocasião deste encontro, os gestores e gestoras presentes, provenientes de diversos municípios brasileiros, foram interrogados sobre vários aspectos da complexa teia de orientação, expectativas e discussão sobre o campo das relações raciais e políticas públicas no Brasil.

Os dados a seguir não são resultados de uma amostra, e sim do universo de participantes do V Fipir. A saber, nem todos os gestores e gestoras de políticas de igualdade racial do Brasil estiveram presentes na ocasião por razões das mais diversas, o que conferiria alguma variação se todos gestores e gestoras de igualdade racial fossem entrevistados. Entretanto, tais resultados podem ser representativos porque o grupo era proveniente de praticamente todos os estados brasileiros. As informações coletadas são relativas ao ano de 2005 e a composição dos gestores e gestoras naquele momento. Vale salientar que os quadros públicos não mudam com muita rapidez quando as políticas são estáveis. Mesmo assim, os dados devem ser interpretados como análise da situação verificada naquele ano e não como tendências essenciais das políticas de promoção da igualdade racial.

2. Análise do perfil dos gestores e gestoras

2.1. Perfil dos gestores e gestoras

A distribuição dos gestores e gestoras do V Fipir por sexo é 51,3% masculina e 48,7%, feminina. Essa leitura inicial pode parecer simples, porém aponta para uma emblemática quebra das "regras" que costumam delimitar e tornar os espaços públicos e/ou o mercado de trabalho para homens, ou seja, majoritariamente

² Conforme o Movimento Negro Unificado *apud* Cardoso (2002: 212-213), "Compreende-se por Movimento Negro aqui o conjunto de iniciativas de resistência e de produção cultural e de ação política explícita de combate ao racismo, que se manifesta em diferentes instâncias de atuação, com diferentes linguagens, por via de uma multiplicidade de organizações espalhadas pelo país. Os anos oitenta introduziram novos riscos e componentes na perspectiva que a vanguarda militante surgida na década passada [1980] vislumbrou em termos de organização do MN. A multiplicidade de grupos e organizações negras se desenvolveu às margens dos domínios dos projetos que marcaram o final dos anos setenta, à época considerados mais avançados. Com características de guerra de guerrilha, a luta anti-racismo propagou-se meteoricamente por entre determinados setores da população negra. Músicos, atores, artistas plásticos, escolas de samba, grupos culturais, centros de estudo, organizações políticas, clubes recreativos de predominância negra, órgãos partidários, intelectuais e pesquisadores negros, religiosos, grupos de jovens negros, sindicalistas, grupo de mulheres negras, organismos de assessoria ao movimento popular, imprensa negra, partidos políticos negros, parlamentares negros e outros (...): Em função dessa definição acima que afirma existir várias formas de organizações e várias formas de lutas anti-racismo, com a qual concordamos, é que denominamos Movimentos Negros, no plural.

ocupados e/ou dominados pelo sexo masculino em detrimento das mulheres. É importante ressaltar que praticamente havia equidade de gênero na constituição dos quadros de gestores frente à diferença entre quantidade homens e mulheres era mínima, permitindo a suposição de que a PNPIR tem se construído por meio de uma de igualdade de gênero, mesmo que tal característica não seja consciente ou intencional.

Caso a elaboração, planejamento e execução das políticas de promoção da igualdade racial dependessem somente dos gestores públicos, poderíamos supor que nas instituições que realizam tais políticas haveria uma tendência de serem asseguradas por um longo tempo, uma vez que 48,7% do quadro envolvido nas atividades de formação têm no máximo 40 anos de idade. Ou seja, esses jovens gestores ainda

Tabela 1

Distribuição dos gestores e gestoras participantes do V Fipir por sexo

Sexo	Freqüência	Percentual
Masculino	40	51,3
Feminino	38	48,7
Total	78	100,0

Fonte: Dal Rosso et. alii., 2006

Quanto à idade, é notória a prevalência de metade dos participantes abaixo dos 40 anos. O significado disso? Quando se trata da constituição e aplicação de novas políticas públicas, a formação de quadros é um dos principais problemas listados - como se verá adiante. Essa demanda exige uma longa etapa de qualificação e sensibilização dos gestores para garantir mais eficácia no gerenciamento das políticas. Se ficasse concentrado apenas sobre um grupo que permanecesse ativo por um restrito período de tempo, o trabalho ficaria inteiramente perdido ou teria um custo muito elevado.

teriam uma longa trajetória de trabalho pela frente. Na contra face não deixa de ser importante o fato de 51,3% dos gestores terem uma história de trabalho e de vivência na esfera pública, características necessárias para o desenvolvimento de trabalho, visto que esses têm mais de 40 anos de idade, enquanto 23,1% estão acima de 50 anos. Podemos afirmar que o corpo de gestores envolvidos no programa de igualdade racial possui um relativo equilíbrio geracional, associando a experiência dos mais velhos com a vontade insaciável dos mais jovens.

Tabela 2

Distribuição por idade dos gestores e gestoras participantes do V Fipir

Idade	Freqüência	Porcentual	Porcentual acumulado
Menos de 30	11	14,1	14,1
De 31 a 40	27	34,6	48,7
De 41 a 50	22	28,2	76,9
Acima de 50	18	23,1	100,0
Total	78	100,0	100,0

Fonte: Dal Rosso et. alii., 2006

Para o perfil racial ou de cor dos gestores do V Fipir adotamos as categorias raciais utilizadas pela IBGE (Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), mesmo que sejam objeto de questionamentos (Turra e Venturi, 1995) e tenham sofrido alterações ao longo da história da coleta. De acordo com Schwartzman (1999:01) *"existe muita insatisfação com es-*

saber como os participantes do V Fipir se autodeclaravam racialmente, utilizamos a classificação de cor/raça cunhada pelo IBGE e adotada pelo IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) que, apesar das críticas que se possa fazer (Turra e Venturi, 1995), é amplamente aceita e utilizada pela maioria absoluta da população brasileira (Santos, 2006 e 2005).

Tabela 3
Distribuição dos participantes do V Fipir por cor

Cor	Freqüência	Porcentual
Branco	09	11,5
Preto	47	60,3
Pardo	05	6,4
Outro	17	21,8
Total	78	100,0

Fonte: Dal Rosso et. alii., 2006

tas categorias. Uma boa parte da população não se identifica e não gosta de alguns destes termos..." Entretanto, mais adiante Schwartzman afirma:

"... qualquer tentativa de classificar as pessoas de acordo com estas categorias esteja sujeita a grande imprecisão. Isto não significa, no entanto, que o tema não possa nem deva ser pesquisado em termos estatísticos, que permitem o entendimento de realidades amplas e significativas, ainda que de delimitação pouco nítida." (Schwartzman, 1999: 03).

Ao escolher o padrão IBGE, pretendemos fazer uso das possibilidades de análise comparativa com dados já ordenados na memória estatística nacional. Tal medida, se mantida, permite no presente e permitirá no futuro comparações plausíveis no que tange à questão racial. Sendo assim, ao procurarmos

O IBGE possui cinco categorias para classificar a cor ou raça dos brasileiros: preta, branca, parda, amarela e indígena. Assim, perguntamos aos participantes do V Fipir: "considerando a classificação do quesito cor estabelecida pelo IBGE, como você se classifica?". Ao apresentar os cinco grupos possíveis para a escolha, 60,3% dos participantes do Fórum revelaram-se como pretos, 11,5% como brancos, e 6,4% como pardos. Nenhum participante se declarou como indígena ou amarelo. Dos entrevistados, 21,8% se "rebelaram" contra a classificação racial ou de cor utilizada pelo IBGE e a recusaram, enquadrando-se em "outros". Como estatisticamente esta categoria foi elevada, a desagregamos para verificar se havia alguma cor ou raça que se destacava em "outros". Percebemos então que 20,5% dos entrevistados incluíram-se no grupo "negro"³, nomenclatura adotada pelo Movimento Negro desde o final década de 1970. Aliás, alguns órgãos públicos brasileiros, como o IPEA, tam-

³ Menos de 2% dos participantes do V Fipir classificaram-se em várias categorias raciais, que individualmente foram estatisticamente insignificantes para utilizarmos e/ou nomeá-las aqui, visto que nenhuma atingiu a porcentagem de 1%. Assim sendo, juntamos e/ou agregamos todas elas e criamos a categoria "outros" com o percentual de 1,3%.

bém têm agregado pretos e pardos formando a categoria racial "negro" (Soares, 2000; Henriques, 2001, Osório, 2003; Rosemberg, 2004), assim como alguns cientistas sociais e/ou pesquisadores do campo de relações raciais (Oliveira, Lima e Santos, 1998; Guimarães, 1999 e Santos, 2002 e 2006).

Verificamos que 87,2% (60,3% de pretos + 6,4% de pardos + 20,5% de negros) dos gestores entrevistados se autodeclararam negros, inclusive a maioria, provavelmente, já foi direta ou indiretamente discriminada por sua condição racial.

Na escolaridade, dois dados importantes apesar de contrastantes. O primeiro se refere ao fato de quase um quarto dos gestores entrevistados (24,4%) possuía o ensino médio completo. Apenas 6,4% dos entrevistados tinham somente o ensino fundamental. Os dois percentuais totalizam 30,8% dos gestores envolvidos nos programas

de implementação das políticas de igualdade racial. Há um aspecto positivo: o alto índice de pessoas com nível superior. Se somados os gestores com nível superior, pós-graduação e pós-doutorado, será alcançada a marca de 66,6%. Essa informação pode ser um indicativo positivo, sobretudo se considerado o processo de implantação dessas políticas inéditas, complexas e polêmicas, que requerem pessoal altamente qualificado. Não obstante, se realizam por meio de uma prática política de difícil compreensão ou de efetivação: a transversalidade.

Contar com um quadro especializado parece ser muito satisfatório para lidar com as barreiras, as críticas e as resistências no universo das negociações dos mais diversos ambientes estatais e privados. Poderia significar que as possibilidades de êxito das políticas de igualdade racial apresentariam um forte potencial de realização, se dependessem somente da capacidade e/ou qualificação técnica dos gestores.

Tabela 4

Distribuição por cor com a categoria "outro" desagregada do participantes do V Fipir

Cor	Freqüência	Porcentual
Branco	09	11,5
Preto	47	60,3
Pardo	05	6,4
Negra	16	20,5
Outro	01	1,3
Total	78	100,0

Fonte: Dal Rosso et. alii., 2006

Tabela 5

Distribuição por grau de escolaridade dos participantes do V Fipir

Escolaridade	Freqüência	Porcentual	Porcentual acumulado
Fundamental	05	6,4	6,4
Médio	19	24,4	30,8
Superior	40	51,3	82,1
Pós	09	11,5	93,6
Pós Dout.	03	3,8	97,4
Outro	02	2,6	100,0
Total	78	100,0	

Fonte: Dal Rosso et. alii., 2006

2.2 Inserção sociopolítica dos gestores e gestoras

O estudo da origem política dos gestores demonstra a militância em movimentos sociais de 85,9% dos entrevistados, enquanto 12,8% não possui nenhuma trajetória como ativista social. Uma militância anterior pode ser positiva do ponto de vista da execução de políticas públicas devido à consciência da realidade social, conhecimento das demandas dos movimentos sociais, principalmente dos grupos socialmente excluídos, em especial as pessoas negras.

Aprofundando mais as respostas sobre a participação em movimentos sociais é surpreendente o número de pessoas com vivência no Movimento Negro. Praticamente a totalidade dos gestores entrevistados indicou alguma passagem por movimentos sociais (95,5%). Destes, 47,3% informaram ter militância na questão racial, 18,8% em movimentos de mulheres, 2,7% em movimentos homossexuais, e 10,7% em direitos humanos. Novamente, grande parcela dos gestores têm uma história de vida em que puderam conhecer o significado das lutas dos Movimentos Negros. Ao se envolverem nesses e em outros movimentos, acumularam um denso capital cultural⁴ e social⁵ (Bourdieu, 1992) e intelectual, fundamentais para nortear as práticas das políticas públicas.

Tabela 6

Distribuição por participação em movimento social dos participantes do V Fipir

Militância	Freqüência	Porcentual
Sim	67	85,9
Não	10	12,8
Sem resposta	01	1,3
Total	78	100,0

Fonte: Dal Rosso *et. alii*, 2006

Tabela 7

Distribuição por participação em movimento social dos participantes do V Fipir

Militância no Movimento	Freqüência	porcentual
Negro	53	47,3
Mulheres	21	18,8
Homossexuais e outros	03	2,7
Direitos Humanos	12	10,7
Ecumênico	01	0,9
Sem resposta	05	4,5

Fonte: Dal Rosso *et. alii*, 2006.

⁴ Segundo Bourdieu (1988:74), "O capital cultural pode existir sob três formas: no estado incorporado, ou seja, sob a forma de disposições duráveis do organismo; no estado objetivado, sob a forma de bens culturais – quadros, livros, dicionários, instrumentos, máquinas, que constituem indícios ou a realização de teorias ou de críticas dessas teorias, de problemáticas, etc.; e, enfim, no estado institucionalizado, na forma de objetivação que é preciso colocar à parte porque, como se observa em relação ao certificado escolar, ela confere ao capital cultural – de que é, supostamente, a garantia – propriedades inteiramente originais" (Bourdieu, 1998: 74).

⁵ Ainda, segundo, Bourdieu (1988:76), "O capital social é o conjunto de recursos atuais ou potenciais que estão ligados à posse de uma rede durável de relações mais ou menos institucionalizadas de intercâmbio e de inter-reconhecimento ou, em outros termos, à vinculação de um grupo, como conjunto de agentes que não somente são dotados de propriedades comuns (passíveis de serem percebidas pelo observador, pelos outros ou por eles mesmos), mas também são unidos por ligações permanentes e úteis" (Bourdieu, 1998: 67).

2.3. Condições de trabalho dos gestores e gestoras

Também é destacável 82% dos participantes possuírem uma posição estratégica na estrutura para a promoção da igualdade racial em seu estado ou município. Identificaram-se como coordenadores 42,3%, 17,9% como assessores, 12,8% se intitularam diretores, 6,4% como presidentes e 2,6% como gerentes. Uma pequena parcela correspondente a 16,7% manifestou outras opções. Como o Fipir é um espaço para reflexão e consolidação de políticas públicas (Borges, 2005), espera-se participantes com capacidade de intervenção na execução local das políticas, pensando, elaborando, propondo e até mesmo implantando-as.

A lógica da teoria burocrática credencia a memória técnica, organizacional e todo o complexo de distribuição de funções e hierarquias como suficientes para garantir a secularização das instituições (Weber, 1982). Todavia, a experiência brasileira de administração pública imprime as marcas do esquecimento ou desativação dos feitos a cada nova gestão ou mudança de governo. Quando muito, prevalece a memória pessoal dos gestores. Portanto, quando há um quadro de pessoal em que grande parte dos trabalhadores exerce função comissionada ou são requisitados, podemos compreender que, em caso de descontinuidade de governo, também corre o risco de estagnação das políticas construídas. Na pesquisa, 57,5% dos gestores ocupam cargos comissionados contra apenas 22,5% do quadro de pessoal permanente, ao passo que 7,5% foram requisitados e 8,8% são voluntários.

Tabela 8

Distribuição dos participantes por cargo dos participantes do V Fipir

Cargo / Função	Frequência	porcentual
Presidente	05	6,4
Diretor	10	12,8
Assessor	14	17,9
Gerente	02	2,6
Coordenador	33	42,3
Sem resposta	1	1,3
Outro	13	16,7
Total	78	100,0

Fonte: Dal Rosso et. alii., 2006

Como os dados anteriores sinalizam a possibilidade de continuidade das políticas de igualdade racial, pela trajetória, qualificação educacional e preparação dos gestores e pela renovação contínua dos quadros intelectuais e técnicos, a tabela 9 alerta para uma situação de risco de descontinuidade. Isso se reflete no descomprometimento com a memória das instituições, pouco preservada na sociedade brasileira.

Observando os dados sobre a faixa salarial, constatamos 7,7% com remuneração de até um salário mínimo (R\$ 300,00). Como a maioria possuía cargos estratégicos, curso superior e exercia funções comissionadas, não impacta o enquadramento em faixa salarial acima da média brasileira. Assim, 29,5% dos gestores recebiam entre cinco e 10 salários mínimos e 24,4%, acima de 10 salários mínimos. A concentração expressa em 53,9% está na faixa de R\$ 1.500,00

Tabela 9

Vínculo empregatício na instituição dos participantes do V Fipir

Vínculo	Freqüência	Porcentual válido
Permanente	18	22,5
Requisitado	06	7,5
Comissionado	46	57,5
Voluntário	07	8,8
Outro	03	3,8
Total	80*	100,0

Fonte: Dal Rosso et. alii., 2006

*A questão permitia mais de uma resposta.

até mais de R\$ 6.000,00. Este dado, no entanto, não será tão surpreendente se lembrarmos que a maior parte dos gestores tem formação universitária.

ção e/ou avaliação mais profunda para verificar o equilíbrio entre os sexos nos cargos de direção.

Tabela 10

Distribuição por faixa salarial dos participantes do V Fipir

Faixa Salarial	Freqüência	Porcentual	Porcentual acumulado
Até 300	06	7,7	7,7
301 a 900	13	16,7	24,4
901 a 1.500	15	19,2	43,6
1.501 a 3.000	23	29,5	73,1
3.001 a 6.000	13	16,7	89,7
+ de 6.000	02	7,7	100,0
Sem resposta	06	7,7	100,0
Total	78	100,0	

Fonte: Dal Rosso et. alii., 2006

Conclusão

Alguns fatos se sobressaem nessa análise do perfil dos gestores: o primeiro deles é um relativo equilíbrio entre homens (51,3%) e mulheres (48,7%) no quadro de gestores dos organismos para a promoção da igualdade racial no Brasil. Poderíamos afirmar que incidentalmente as políticas para a igualdade racial têm produzido também uma igualdade de gênero, pelo menos na ocupação dos cargos. Contudo, caberia uma investiga-

A segunda conclusão aponta a maior parte dos gestores com idades entre 30 e 50 anos (62,8%). Este também é um equilíbrio importante, pois confere às instituições de políticas de promoção da igualdade racial a perspectiva de renovação do seu quadro técnico de funcionários, presença daqueles que possuem uma trajetória de trabalho e de memória técnica presente.

A terceira conclusão denota o pertencimento étnico no qual 87,2% dos gestores se declarou negro (60,3% pretos; 6,4% pardos e 20,5% negros). Pelo menos dos

ponto de vista étnico-racial, os gestores possuem uma identificação com as políticas nas quais estão inseridos. O quadro se complementa pela informação de que 95,5% dos gestores tiveram alguma participação em movimento social, sendo ainda que 47,3% militam e/ou militaram no movimento negro.

A quarta conclusão constata a elevada escolaridade dos gestores, pois 66,6% destes possuem no mínimo o ensino superior. Pode ser um bom indicativo para que as políticas sejam executadas de forma mais consistente, especialmente se associadas a outros dados importantes, como 62,8% terem entre 30 e 50 anos e 47,3% dos gestores militarem ou já terem sido militantes dos Movimentos Negros. Supomos que há um potencial pró-consolidação dos órgãos públicos de promoção da igualdade racial, porque as pesqui-

sas qualitativas apuraram que um gestor negro e militante dos Movimentos Sociais Negros tem mais empenho na implementação e/ou execução de políticas e/ou ações concretas de promoção da igualdade racial - mesmo em municípios onde o prefeito não tem demonstrado vontade política para executá-las (Dal Rosso *et. alii.*, 2006) - em face da sua ética da convicção anti-racismo orientar as suas ações.

Por fim, consideramos como ponto de fragilidade a prevalência de 57,5% dos gestores na condição de comissionados, quando somente 22,5% fazem parte do quadro de pessoal permanente. Essa realidade se configura numa problemática na medida em que é de fundamental importância a perspectiva da continuidade das políticas públicas em geral, e das políticas de igualdade racial, em particular.

Bibliografia

BRASIL – IBGE – Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística 1990. PNAD 1987 – Cor da População. Rio de Janeiro: IBGE, 1990.

BORGES, Rosane da Silva. Um Fórum para a igualdade racial: articulação entre Estados e Municípios. Fundação Friedrich Ebert: São Paulo, 2005.

BOURDIEU, Pierre. *O capital social*. In: NOGUEIRA, Maria A. e CATANI, Afrânio (Orgs.). *Escritos de Educação*. Petrópolis: Vozes, 1998.

_____. *Os três estados do capital cultural*. In: NOGUEIRA, Maria A. e CATANI, Afrânio (Orgs.). *Escritos de Educação*. Petrópolis: Vozes, 1998.

CARDOSO, Marcos Antônio. O Movimento Negro em Belo Horizonte: 1978-1998. Belo Horizonte: Mazza Edições, 2002.

DAL ROSSO, Sadi *et. alii*. Sistema de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. Brasília: mimeo, 2006.

DEGLER, Carl N. Nem preto nem branco: escravidão e relações raciais no Brasil e nos E.U.A. Rio de Janeiro: Editorial Labor do Brasil, 1976.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. Racismo e Anti-Racismo no Brasil. São Paulo: Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo, Editora 34, 1999.

_____. GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. *Classes, raças e democracia*. Editora 34: São Paulo, 2002.

HENRIQUES, Ricardo. *“Desigualdade racial no Brasil: evolução das condições de vida na década de 90”*

Texto para Discussão n. 807. Brasília/Rio de Janeiro: IPEA, 2001.

MOVIMENTO NEGRO UNIFICADO. 1978-1988. 10 anos de luta contra o racismo. São Paulo: Confraria do Livro, 1988.

OLIVEIRA, Dijaci David, LIMA, Ricardo Barbosa de e SANTOS, Sales Augusto dos. *“A cor do medo: o medo da cor”*. In OLIVEIRA, Dijaci David de et al. (Orgs.). *A Cor do medo: homicídio e relações raciais no Brasil*. Brasília: Editora da Unb, Goiânia: Editora da UFG, 1998.

OSÓRIO, Rafael G. *O sistema classificatório de cor ou raça do IBGE*. Brasília. Texto para Discussão nº. 996. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, 2003.

ROSEMBERG, Fúlvia. *O branco no IBGE continua branco na ação afirmativa?* Estudos Avançados. Universidade de São Paulo: São Paulo 18 (50), 2004.

SANTOS, Sales Augusto dos. *A Lei No. 10.639/03 como fruto da luta anti-racista do movimento negro* In: Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade. *Educação anti-racista: caminhos abertos pela Lei Federal No. 10.639/03* Brasília: SECAD, 2005.

_____. *Who Is Black in Brazil? A Timely or a False Question in Brazilian Race Relations in the Era of Affirmative Action?* *Latin American Perspectives*, 33: 30-48, July, 2006.

_____. *Ação afirmativa ou a utopia possível: o perfil dos professores e dos pós-graduandos e a opinião destes sobre ações afirmativas para os negros ingressarem nos cursos de graduação da UnB.*

Relatório final de pesquisa. Brasília: ANPEd/ 2º Concurso Negro e Educação, mimeo, 2002.

SOARES, Sergei Suarez Dillon. *"O perfil da discriminação no mercado de trabalho – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras"*. IPEA. Texto para Discussão nº. 769. Brasília: IPEA, novembro de 2000.

SCHWARTZMAN, Simon. *Fora de foco: diversidade e identidades étnicas no Brasil*. Novos Estudos CEBRAP, 55, pp. 83-96, 1999.

TURRA, Cleusa e VENTURI, Gustavo (Org.). *Racismo Cordial: a mais completa análise sobre preconceito de cor no Brasil*. São Paulo: Ática, 1995.

WEBER, Max. *Ensaio de sociologia*. (organização e introdução de H. H. Gerth; C. Wright Mills). 5ª. Edição. Tradução de Waltensir Dutra. Editora Guanabara Koogan: Rio de Janeiro, 1982.

2

A História fala

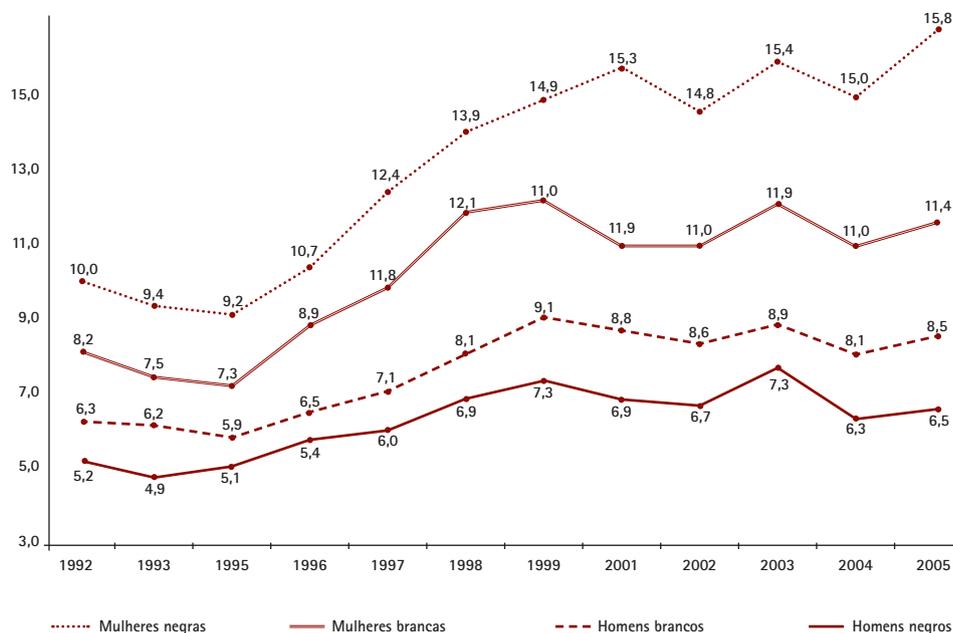
*Os marcos da Política Nacional
de Promoção da Igualdade Racial*

A História fala

Para compreensão do papel e da relevância do Fipir, é preciso resgatar os principais instrumentos criados pela Seppir para a consolidação da PNPIR. Esses mecanismos, de certa forma, se confundem com a história do Fórum por terem sido constituídos e difundidos ao mesmo tempo em que o Fipir se firmava como interlocutor qualificado da Seppir nos estados e municípios.

Nos gráficos⁶ representados abaixo, as condições históricas da desigualdade entre pessoas brancas e negras são ilustradas pela taxa de desemprego e pela presença de crianças entre 10 a 13 anos de idade no mercado de trabalho, ambas orientadas pela dimensão de gênero e raça e reveladoras da manutenção da diferença histórica entre pessoas brancas e negras, mesmo quando ocorrem reduções das taxas de desemprego ou do trabalho infantil.

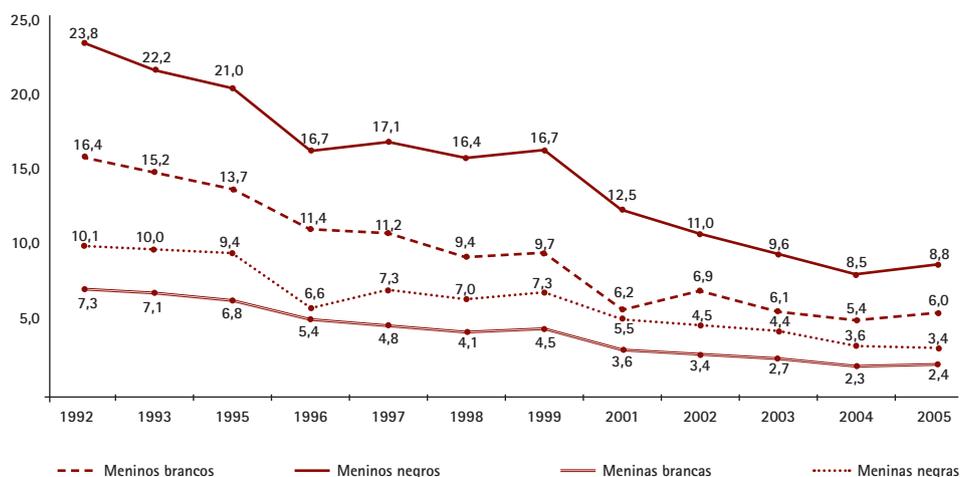
Taxa de desemprego, segundo sexo e cor/raça (em%)
Brasil 1992-2005



Fonte: IBGE, PNAD
Elaboração: OIT

⁶ Os gráficos com suas respectivas análises constam do documento "Trabalho Decente e Desigualdade Racial no Brasil", produzido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e divulgado em 20/11/2006.

Crianças de 10 a 13 anos no mercado de trabalho, segundo sexo e cor/raça (em%)
Brasil 1992-2005



Fonte: IBGE. PNAD
Elaboração: OIT

As cinco diretrizes da PNPIR e o papel do Fipir

Nas cinco diretrizes enunciadas pela PNPIR, é notável o caráter agregador do Fipir evidenciado através da ação política e institucional no período

2003-2006. Entre os fatores desencadeadores, o acesso à informação e a interlocução entre formulares e executores da política.

Diretriz	Definições	Ações do Fipir
Fortalecimento Institucional	Adequação das estruturas de governo às políticas a serem implementadas, ao marco legal relacionado à sustentabilidade destas políticas, à produção de conhecimentos e informações e condições técnicas, financeiras e operacionais dos programas e políticas;	Capacitação de servidores e gestores públicos federais, estaduais e municipais;
Incorporação da questão racial no âmbito da ação governamental	Relação entre as diferentes áreas e ministérios federais, além da interface entre os três entes federativos – uma das principais características do Fipir. Essa diretriz visa também estimular a criação do SNPIR;	Apoio às comunidades remanescentes de quilombos: orientação para processos de regularização da posse da terra e estímulo ao etnodesenvolvimento ⁷ nos

continua ▶

⁷ Sobre etnodesenvolvimento ver: SOUZA LIMA, Antonio Carlos de, e BARROSO-HOFFMANN, Maria (orgs.). 2002. *Etnodesenvolvimento e políticas públicas; Estado e povos indígenas; e Além da tutela: bases para uma nova política indigenista*. Rio de Janeiro: Contra Capa Livraria. 3 vols. 160 pp., 109 pp., 124 pp.

Diretriz	Definições	Ações do Fipir
		marcos dos territórios quilombolas, além de apoio às associações das comunidades remanescentes; produção de conhecimento: debate sobre a inclusão do quesito cor nos programas e ações de governo federal;
Consolidação de formas democráticas de gestão das políticas de promoção da Igualdade racial	Participação popular e social como possibilidade de boa gestão das políticas de promoção da igualdade racial. Recomenda a criação de fóruns, como o Fipir e de redes da sociedade civil, ONG's e movimentos sociais;	Ações afirmativas: apoio e debate como incentivo às políticas de cotas nas universidades e nas administrações públicas;
Melhoria da qualidade de vida da população negra	Ações afirmativas como principal estratégia para inclusão social. Busca fortalecimento do princípio da transversalidade com a promoção do recorte racial; em todas as políticas de governo, a exemplo do que ocorre no Fórum;	Desenvolvimento e inclusão social: fortalecimento das ações relativas aos Programas de Saúde da População Negra; (b) capacitação de professores como estratégia para implementação da Lei 10.639/03; (c) debate no âmbito dos governos (estaduais e municipais) sobre a introdução da dimensão racial nas políticas públicas; (d) debates sobre políticas de geração de trabalho, emprego e renda com ênfase na população negra, particularmente nas juventudes negras;
Inserção da questão racial na agenda internacional do governo brasileiro	Inclusão do recorte racial no conjunto das políticas internacionais de comércio, intercâmbio cultural, científico e tecnológico etc.	Relações internacionais: participação de gestores e gestoras em fóruns internacionais como a Conferência Regional das Américas contra o Racismo ⁸ e a Conferência de Intelectuais Africanos e da Diáspora, realizadas em julho de 2006, em Brasília e Salvador, respectivamente.

A contribuição do Fipir para a PNPIR tem sido determinante para a sua consolidação na medida em que proporciona o acesso à informação entre propositores e executores das políticas.

A PNPIR se articula com instrumentos de participa-

ção social e de implementação da política como o CNPIR (Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial), 1ª Conapir (Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial), Planapir (Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial) e o Sinapir, os quais são descritos a seguir.

⁸ Para saber mais sobre a Conferência Regional das Américas sobre os Avanços e Desafios do Plano de Ação contra Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, consulte a página http://www.presidencia.gov.br/estrutura_presidencia/seppir/publicacoes/relatorio_plenaria_final.pdf.

Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial - CNPIR⁹

É um órgão colegiado, que possui caráter consultivo e faz parte da estrutura da Seppir. Tem como finalidade propor, em âmbito nacional, políticas de promoção da igualdade racial com ênfase na população negra e atendimento aos demais segmentos étnicos da população brasileira. São três seus grandes objetivos: combater o racismo, o preconceito e a discriminação racial; reduzir as desigualdades raciais, em suas dimensões econômica, política e financeira, social e cultural; e ampliar o processo de controle social sobre as referidas políticas.

O CNPIR é composto por 20 ministérios e secretarias especiais, Fundação Cultural Palmares, 20 representantes da sociedade civil organizada e três personalidades notoriamente reconhecidas no âmbito das relações raciais. É presidido pela Seppir e se organiza em cinco eixos:

1. Participação ativa no processo de formulação, monitoramento, avaliação, fiscalização e deliberação de diretrizes que envolvem as políticas de promoção da igualdade racial e do conjunto das políticas públicas desenvolvidas em âmbito nacional;
2. Proposição e realização dos processos das conferências nacionais de promoção da igualdade racial, com zelo e acompanhamento de suas deliberações;

3. Proposição do desenvolvimento de programas e projetos de capacitação sobre as relações raciais no âmbito da administração pública;

4. Articulação com entidades e organizações do movimento social negro, de segmentos étnicos da população brasileira, de conselhos estaduais e municipais da comunidade negra, com o objetivo de definir estratégias comuns de implementação de ações de política de igualdade racial;

5. Apresentação de propostas que atualizem a legislação relacionada com as atividades de promoção da igualdade racial.

Esses pontos integram o total de 16 atribuições e competências do CNPIR. Foram elencados em função de sua interface com a PNPIR e por indicarem, resumidamente, o caminho pelo qual os gestores do Fipir se relacionaram diretamente com o CNPIR – como no segundo semestre de 2005, quando da preparação dos Fipirs Regionais, momento em que foram estabelecidas referências para fomentar a constituição e/ou desenvolvimento de conselhos municipais e estaduais da temática no Brasil.

Por meio das históricas lutas e mobilizações do Movimento Negro no Brasil, pelo estímulo da PNPIR e criação do CNPIR verifica-se, até julho de 2006, cerca de 70 conselhos estaduais e municipais em funcionamento no país. Na década de 1980 surgem os primeiros conselhos dos Estados da Bahia (1987), do Mato Grosso do Sul (1989), de Minas Gerais (1989) e de São Paulo (1982). Até o final de 2006, o quadro nacional era composto pelos seguintes órgãos:

⁹ O Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial (CNPIR) foi criado por meio do Decreto Presidencial nº. 4.885, de 20 de novembro de 2003.

Conselhos relacionados à comunidade negra
e/ou à promoção de políticas de igualdade racial*

Nº.	UF	Nome do Conselho
1	BA	Conselho de Desenvolvimento da Comunidade Negra
2	DF	Conselho de Defesa e Direitos do Negro do Distrito Federal (Brasília)
3	ES	Conselho Municipal do Negro Riviera da Cruz
4	ES	Conselho Municipal do Negro de Vitória
5	GO	Conselho Municipal do Negro de Goiânia
6	GO	Conselho de Promoção da Igualdade Racial - Comissão do Pró-Conselho (Estadual)
7	MA	Conselho Municipal das Populações Afrodescendentes de São Luiz - Comafro
8	MG	Conselho Estadual de Participação e Integração da Comunidade Negra - CCN/MG
9	MG	Conselho de Participação e Integração da Comunidade Afro-Brasileira - Uberaba
10	MG	Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial de Nova Era
11	MG	Conselho de Integração e Participação da Comunidade Afro-Brasileira de Araxá
12	MG	Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial de Ponte Nova
13	MG	Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial de Patrocínio
14	MG	Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial de Lagoa da Prata
15	MG	Conselho Municipal para Valorização da População Negra de Juiz de Fora
16	MG	Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial de Tupaciguara
17	MG	Conselho Municipal de Desenvolvimento e Integração do Negro e Afrodescendente de Varginha
18	MG	Conselho de Participação e Valorização do Negro de Ibiá
19	MG	Conselho de Participação Popular e Desenvolvimento da Comunidade Negra de Monte Alegre de Minas
20	MT	Conselho Estadual de Direitos do Negro do Mato Grosso
21	MS	Conselho Estadual dos Direitos do Negro do Mato Grosso do Sul
22	MS	Conselho Municipal dos Direitos do Negro - Campo Grande
23	MS	Conselho Municipal dos Direitos do Negro - Corumbá
24	MS	Conselho Municipal de Desenvolvimento e Integração do Negro e Afrodescendente Dourados
25	PA	Conselho Municipal do Negro de Belém do Pará
26	PI	Conselho da Pessoa Negra do Piauí
27	PR	Conselho Municipal da Comunidade Negra de Londrina
28	RS	Conselho de Participação e Desenvolvimento da Comunidade Negra do Rio Grande do Sul
29	RS	Conselho Municipal de Desenvolvimento Social e Cultural da Comunidade Negra de Rio Grande
30	RS	Conselho da Comunidade Negra de Pelotas
31	RJ	Conselho da Comunidade Negra de Resende
32	RJ	Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial de Quatis
33	RJ	Conselho Estadual dos Direitos do Negro - Cedine/RJ

34	RJ	Conselho Municipal de Defesa dos Direitos do Negro do Rio de Janeiro
35	SC	Conselho Estadual das Populações Afrodescendentes em Santa Catarina – Cepa
36	SP	Conselho de Participação e Desenvolvimento da Comunidade Negra de São Paulo
37	SP	Conselho Municipal de Combate à Discriminação e ao Racismo de Araraquara - COMCEDIR
38	SP	Conselho da Comunidade Negra de Votuporanga
39	SP	Conselho de Participação e Desenvolvimento da Comunidade Negra de Batatais
40	SP	Conselho Municipal da Comunidade Negra de Americana
41	SP	Conselho Municipal da Comunidade Negra de Bebedouro
42	SP	Conselho Municipal da Comunidade Negra de Garça
43	SP	Conselho Municipal da Comunidade Negra de Igarapava
44	SP	Conselho Municipal da Comunidade Negra de Iracemápolis
45	SP	Conselho Municipal da Comunidade Negra de Jaboticabal
46	SP	Conselho Municipal da Comunidade Negra de Lins
47	SP	Conselho Municipal da Comunidade Negra de Olímpia
48	SP	Conselho Municipal de Participação e Desenvolvimento da Comunidade Negra de Santos
49	SP	Conselho Municipal da Comunidade Negra de São José do Rio Preto
50	SP	Conselho Municipal da Comunidade Negra Zumbi dos Palmares de Laranjal Paulista
51	SP	Conselho Municipal de Participação da Comunidade Negra de Araras
52	SP	Conselho Municipal de Participação e Desenvolvimento da Comunidade Negra de Promissão
53	SP	Conselho Municipal de Participação e Desenvolvimento da Comunidade Negra de Avanhandava
54	SP	Conselho Municipal de Participação e Desenvolvimento da Comunidade Negra de Avaré
55	SP	Conselho Municipal de Participação e Desenvolvimento da Comunidade Negra de Caieiras
56	SP	Conselho Municipal de Participação e Desenvolvimento da Comunidade Negra de Cordeirópolis
57	SP	Conselho Municipal de Participação e Desenvolvimento da Comunidade Negra de Cubatão
58	SP	Conselho Municipal de Participação e Desenvolvimento da Comunidade Negra de Jundiá
59	SP	Conselho Municipal de Participação e Desenvolvimento da Comunidade Negra de Luzitânia
60	SP	Conselho Municipal de Participação e Desenvolvimento da Comunidade Negra de Nhandeara
61	SP	Conselho Municipal de Participação e Desenvolvimento da Comunidade Negra de Paraguaçu Paulista
62	SP	Conselho Municipal de Participação e Desenvolvimento da Comunidade Negra de Pirassununga
63	SP	Conselho Municipal de Participação e Desenvolvimento da Comunidade Negra de Rio Claro
64	SP	Conselho Municipal de Participação e Desenvolvimento da Comunidade Negra de São Sebastião
65	SP	Conselho Municipal de Participação e Desenvolvimento da Comunidade Negra de São Vicente
66	SP	Conselho Municipal de Participação e Integração do Negro de Barretos
67	SP	Conselho Municipal do Negro de Tietê
68	SP	Conselho Municipal dos Interesses do Cidadão Negro de Limeira
69	SP	Coordenadoria para Assuntos da Comunidade Negra de Campinas
70	SP	Conselho Municipal do Negro de Marília

1ª Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial – Conapir

A principal agenda institucional do Ano Nacional de Promoção da Igualdade Racial se deteve na realização da 1ª Conapir – marco no âmbito das políticas públicas de igualdade racial. Os debates por todo o país se basearam nos objetivos:

- Refletir sobre a realidade brasileira, do ponto de vista da sociedade e da estrutura do Estado, considerando os mecanismos de reprodução da discriminação, do racismo e das desigualdades raciais.
- Avaliar as ações e políticas públicas desenvolvidas para a promoção da igualdade nas três instâncias de Governo – municipal, estadual e federal, bem como o cumprimento dos compromissos internacionais objetos de acordos, tratados e convenções.
- Propor diretrizes para a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial e Étnica considerando a perspectiva de gênero, cultura e religião.

Das 1085 propostas aprovadas na 1ª Conapir, a partir de 12 eixos de debates¹⁰, saíram os subsídios para o Planapir, cabe registrar que no ano de 2005 houve a aprovação do Projeto de Lei do Estatuto da Igualdade Racial na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado Federal e a comemoração dos 10 anos da Marcha Zumbi – Pela Cidadania e pela Vida.

Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial – Planapir

Trata-se de um instrumento em que o Estado brasileiro assume sua responsabilidade na superação do racismo e das desigualdades, prevendo metas e ações que devem ser incorporadas por diferentes ministérios. Dessa forma, torna-se um dos pilares da PNPIR.

Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial – SNPIR

O SNPIR (Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial) está inserido no processo de definição política no âmbito das políticas de Governo e de Estado. Os gestores do Fipir acompanharam este debate durante a reunião de coordenações regionais do Fórum, em agosto de 2006, com a presença da Secretaria de Assuntos Federativos da Presidência da República. Considerou-se o acúmulo da Seppir na questão não só a partir das negociações horizontais (com ministérios e demais secretarias especiais do governo federal), mas também em termos verticais (governos estaduais e municipais). De certo modo, o Fipir é visto como um passo importante para a consolidação do SNPIR por sua configuração institucional e dinâmica de trabalho.

¹⁰ Os doze eixos da I CONAPIR: Trabalho e Desenvolvimento Econômico; Saúde; Educação; Diversidade Cultural; Direitos Humanos e Segurança; Religiões de Matriz Africana; Juventude; Mulheres; População Indígena; Remanescentes de Quilombos; Relações Internacionais; Fortalecimento das Organizações Anti-Racismo.

3

2005 e 2006:
Crescimento e consolidação do Fipir

A descentralização como estratégia

Falam os gestores e as gestoras!

RAP DA IGUALDADE¹¹

*Diga aí rapaziada
Vamos nos atentar
Pra que o Norte e o Nordeste e o Centro-Oeste
tem para falar*

*O país tem avançado
O governo federal
Criou o ministério da igualdade racial*

*A Seppir só tem um ano
De trabalho e dificuldades
Mas, o Brasil é muito grande
Quase inadministrável
A Seppir foi muito ousada em nos articular
Ao criar o espaço do Fórum
Pra municípios e estados
Poderem falar*

*Mas agora a coisa muda
Por pressão do movimento
A questão não é só nossa
É agenda de governo, eu penso.*

*Municípios e estados
Conseguiram avançar
O fórum é importante
Pra nos oportunizar*

*Mas tá faltando uma coisa
Que é se comunicar
É uma área importante
Pra gente se articular*

*Cadê o site da Seppir?
Pra nos informar?
Será que tenho que vir a Brasília
Para informação chegar?*

*Os municípios são frágeis
Vulneráveis são executores
Precisamos ser fortalecidos
A equipe da Seppir
São nossos condutores*

*Pedimos SOS
Jornais e e-mails
Fax, informativos e até mala direta
A Seppir, estados e municípios
Vão entrar em maior sintonia
Tomar o rumo certo e acabar com essa agonia.*

*Mas uma coisa todos nós temos certeza
O avanço é igual.*

O rap elaborado por gestores do Fipir, em 2004, ilustra o espaço do Fórum na PNPIR, com seus desafios e possibilidades, traz falas significativas, de difer-

¹¹ Música criada e encenada por um grupo de gestores durante o 3º Encontro Nacional do Fipir, realizado entre os dias 20 e 22 de setembro de 2004.

entes lugares, que simbolizam uma luta histórica que continua.

Neste universo de significados, o Fipir é desvendado pelas falas daqueles que o constituíram e guiam o olhar para o início e o desenvolvimento de um processo cujo objetivo maior é fazer pulsar¹² o coração da PNPIR. Portanto, não apenas a dimensão institucional do Fórum pulsa, mas também sua personalidade entre geografias e sotaques dos mais diferentes.

Um Pouco da História e das Expectativas para o Fórum

Do primeiro encontro entre gestores, em 29 de outubro de 2003, sucederam mais cinco encontros nacionais, cinco encontros regionais e um encontro de coordenações regionais do Fipir. De 15 pessoas em 2003, atingiu-se um grupo com mais de 400 integrantes ao final de 2006. Na pauta, os mais diversos e necessários temas acerca da igualdade racial.

Nos cinco encontros nacionais do Fipir, as expectativas dos gestores favoreceram a unidade de ação e definição das prioridades no período 2003 e 2006, com respeito à diversidade partidária e social. Na medida em que o indicador dessa unidade de ação foi desenhado, os anseios do grupo desencadearam um processo participativo no âmbito das esferas governamentais, respeitando a estrutura federativa brasileira. Tudo isso tendo como centro a política de promoção da igualdade racial que, pela primeira vez na história republicana do Brasil, trouxe para o interior do Estado o reconhecimento da existência do racismo institucional e da discriminação racial contra grupos desfavorecidos, em especial a população negra.

O reconhecimento político do Fipir e o engajamento da maioria dos participantes no combate ao racismo e pela promoção da igualdade racial foram determinantes para a definição de resultados da Rede que, a partir de 2004, recebeu o nome de Fórum. O então denominado Fipir Nacional aglutinou uma série de expectativas comuns por parte dos gestores: forta-

1º Fipir Nacional	27 e 28 de janeiro de 2004 – Discussão da rede nacional e planejamento para 2004.
2º Fipir Nacional	27 e 28 de maio de 2004 – Lançado oficialmente o Fipir; Assinatura de novos termos de adesão. Tema principal: Implementação da Lei 10.639/03.
3º Fipir Nacional	20 a 22 de Setembro de 2004 – Avaliação da Política Nacional e da Implementação da Lei 10.639/03. Recepção aos novos gestores.
4º Fipir Nacional	28 a 31 de Março de 2005 – Chegada de novos gestores ¹³ . Recuperação da trajetória do Fipir. Política de Geração de Trabalho e Renda. Avaliação das ações planejadas para 2004. Definição das principais ações para 2005.
5º Fipir Nacional	24 a 26 de outubro de 2005 – Balanço da 1ª Conapir. Realização da pesquisa do perfil de gestores Seppir/UnB. Temas em destaque: Gênero e Combate ao Racismo Institucional. Crescimento do Fipir: o que fazer? Planejamento e agenda para a realização dos Encontros Regionais em 2006.
6º Fipir Nacional	20 e 21 de junho de 2006 – Balanço dos Encontros regionais. Pacto Governamental pela Promoção da Igualdade Racial. Descentralização do Fipir.
1º Encontro das Coordenações Regionais do Fipir	24 e 25 de agosto de 2006 – Avaliação do 6º Fipir. Avaliação dos Encontros Regionais. Plano de Trabalho dos Encontros Regionais. Desafios, possibilidades e planejamento 2007.

¹² No Aurélio: "tudo aquilo que faz pulsar para a ação. Que tem vida".

¹³ Em 2004 tomaram posse os novos gestores de promoção da igualdade racial em virtude das eleições municipais realizadas em 2003.

lecimento dos organismos governamentais locais, construção coordenada e articulada de políticas de promoção da igualdade racial, definição de pauta nacional para atuação de estados e municípios, estruturação de uma política de comunicação efetiva, constituição de um espaço para trocas de experiências e de formação política e técnica, regionalização das ações, melhoria na articulação das ações nos diversos níveis de governo e maior entrosamento entre o Fipir e os municípios.

Na visão dos participantes do Fipir, esses anseios levam ao fortalecimento da política étnico-racial com ênfase na intersetorialidade e na diversidade trazida

dos de ser e de agir no âmbito da PNPIR, do combate ao racismo e à desigualdade racial no Brasil.

O pulsar do Fipir constitui-se, também, de uma dinâmica regional e territorial medida pelo número de participantes de cada uma das cinco regiões do país no Fórum. Numa espécie de 'transição de participação regional', a cada encontro é observado o crescimento do número de representantes de organismos das regiões mais pobres do país e maior percentual relativo da população negra no conjunto da população. A seguir, a participação de gestores, homens e mulheres, por região:

Gestores e gestoras participantes dos encontros nacionais do Fipir

Encontros Nacionais do Fipir	Participantes do Norte	Participantes do Nordeste	Participantes do Centro Oeste	Participantes do Sudeste	Participantes do Sul
1º Fipir (2004)	01	05	02	13	04
2º Fipir (2004)	01	04	03	20	05
3º Fipir (2004)	01	07	04	19	03
4º Fipir (2005)	03	14	05	11	05
5º Fipir (2005)	08	25	09	24	05
6º Fipir (2006)	07	31	13	21	06

pelas diferentes realidades regionais. E de certo modo, foram traduzidas em ações ou atividades realizadas no espaço do Fipir e também pelos próprios gestores em suas localidades, possibilitando a reflexão de políticas de combate ao racismo para além das estruturas políticas convencionais de construção e gestão de políticas públicas e contribuindo para a redução do grau de resistências à sua implementação.

Este é um dos motivos porque o Fipir pulsa, pois é uma rede de tantos outros "pulsares", de outros mo-

Gestores e gestoras participantes dos encontros nacionais do Fipir

É notório o crescimento da participação de gestores das regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste. As regiões Sul e Sudeste têm uma relativa estabilidade com relação ao número de gestores e gestoras participantes, sendo o Sudeste aquela com mais organismos criados desde o início das atividades do Fórum. De modo geral, evidencia-se um real do crescimento do Fipir como um todo.

Considerando as expectativas acrescidas do aumento do número de participantes por região, bem como a diversidade das cidades representadas (pequenas, cidades-pólo, capitais, e regiões metropolitanas), pode-se ter uma dimensão dos desafios colocados para a agenda do Fipir a partir de 2005. As questões eram das mais variadas: preocupação com o número de participantes no Fipir Nacional, em função de limites em recursos financeiros e infra-estrutura, dificuldade de 'acumular discussão' em função da troca de vários gestores a cada dois anos, dúvidas sobre como aprofundar questões específicas de cada região no espaço nacional, e a urgência em melhorar a comunicação antes e depois de cada encontro.

O Fipir em 2005

O ano de 2005 foi muito especial para a luta do Movimento Negro para a população negra de maneira geral no Brasil. Instituído Ano Nacional de Promoção da Igualdade Racial, também foi o período em que se realizou a 1ª Conapir, conseqüentemente, momento em que o Fipir se expandiu pelo país e teve a descentralização de sua organização.

No mês de março, por ocasião do 4º Encontro Nacional Fipir a representação de gestores das regiões Norte e Nordeste praticamente dobrou (este foi o primeiro encontro após as eleições municipais de 2004). Os recém-chegados ao Fórum trouxeram em sua bagagem uma série de perguntas e questionamentos que indicaram os caminhos para o aprofundamento temático dos encontros seguintes do Fipir. De um lado o acúmulo dos anos anteriores e de outro, novas questões e algumas das inquietações de outrora.

Falam os gestores e as gestoras!

"Que políticas existem para poder enfrentar a situação da intolerância religiosa?"

"Como implementar políticas de promoção da igualdade racial, levando em consideração as diferenças existentes no interior do movimento negro?"

"Que inclusão, a partir das muitas políticas sociais públicas dos governos, está sendo realizada com relação à população negra?"

"O que fazer quando algumas ações governamentais acabam interferindo negativamente nas realidades locais e nas já precárias condições de vida da população negra nas localidades?"

"Como eu faço políticas de ação afirmativa? O que é uma política de ação afirmativa? Como se articulam com outras políticas de governo e com outras ações de combate à discriminação?"

"Ao pensar proposições, como o Fórum vai dar conta das diferenças regionais, principalmente entre campo e cidade?"

"Divulgação das ações em escala nacional, enquanto política de Governo, mas, principalmente como política de Estado. Isto é fundamental. Deve-se criar, nos municípios e nos estados, marcos regulatórios de promoção da igualdade racial."

"Para onde encaminhar situações de discriminação básicas? Crio conselho?"

"Formação de gestores (com urgência): o que fazer e como fazer capacitação em operacionalização e gestão de políticas?"

Como ter acesso às políticas de financiamento do governo federal? Como enfrentar as dificuldades da máquina pública (burocracia)?"

"Regionalizar: descentralizar nossos encontros por conta de aproximar mais as nossas realidades:"

"A ansiedade de todo mundo que está chegando é a de como fazer. Mas falta, ainda, mais do que isso: falta a gente se sentir processo deste como fazer:"

Pela primeira vez, no Fipir 2005, o tema "Raça e Gênero como desafios para as políticas públicas de desenvolvimento, trabalho e geração de renda" permeou o debate entre gestores, impulsionado pelas exposições do secretário nacional de Economia Solidária (Senaes – MTE), Paul Singer, e da ministra da Seppir, Matilde Ribeiro, a qual abordou novas questões entre a articulação das políticas de ações afirmativas e as políticas de trabalho e renda de caráter universal.

Singer iniciou a sua fala com uma constatação: *"Gênero e raça são temas novos para mim na luta pela economia solidária. Estou grato por vocês terem colocado esta questão para mim"*. Já a ministra Matilde Ribeiro alertou a necessidade de os gestores, em suas respectivas esferas de governo, *"estarem vigilantes, monitorando as ações de governo (...) tendo que compreender toda a lógica do governo (...), [pois] nosso campo é o de ser um negociador de idéias e de proposições, convencer as estruturas dos ministérios"*, ou das secretarias.

As experiências internacionais e locais trazidas por Singer, a exemplo do microcrédito e da economia

solidária, embora não tenham sido desenvolvidas com uma preocupação específica para o gênero e raça, contribuem diretamente para o combate às discriminações nela implicadas, uma vez que são dirigidas à população pobre e indigente e, conforme indica o Atlas Racial Brasileiro de 2004¹⁴ cerca de 70% dos pobres e 70% dos indigentes no Brasil são negros. O quadro da página seguinte aponta esta leitura da realidade.

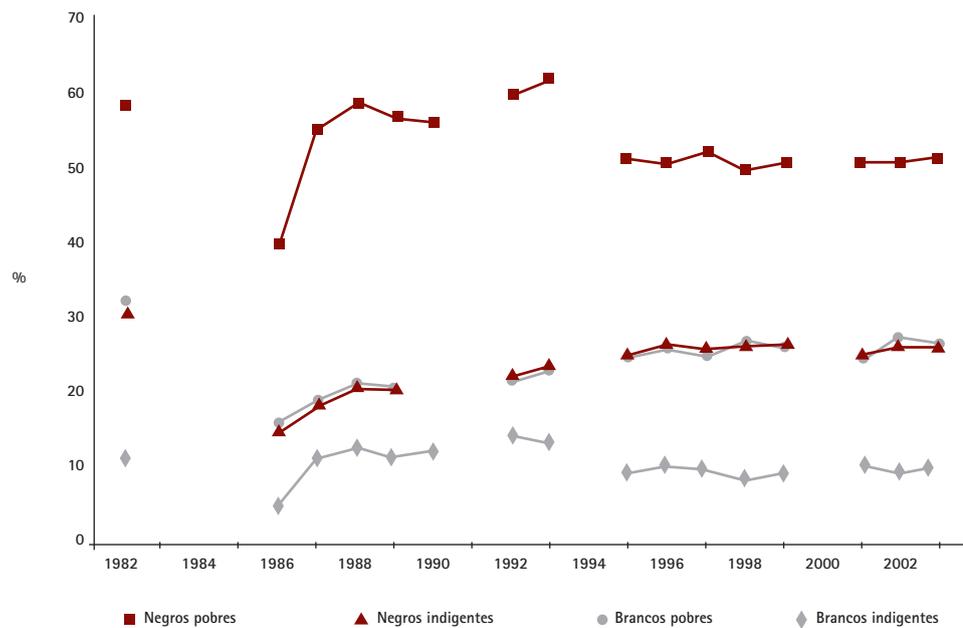
"E que políticas existem e que podem contribuir para a redução deste quadro de desigualdades?", questiona uma gestora.

Para Paul Singer, a capacitação profissional combinada com uma política de desenvolvimento local e de microcrédito pode ser uma alternativa para a redução da desigualdade racial: *"Uma das atividades da Secretaria Nacional de Economia Solidária é a promoção do desenvolvimento local; não há combate sustentável da pobreza se não houver desenvolvimento da comunidade inteira"*. Ele conclui fazendo uma proposta concreta para o Fipir: *"A economia solidária está organizada em um fórum. Estamos promovendo um mapeamento da economia solidária. Estamos fazendo uma campanha de conscientização. Dentro do Fórum há uma rede de gestores e prefeitos. Poderíamos promover contato entre estas duas iniciativas, nós da economia solidária e o Fipir"*.

Para contribuir com a formação de políticas para geração de emprego, trabalho e renda para a população negra, foi apresentada durante o 4º Encontro Nacional do Fipir uma experiência de política

¹⁴ É um banco de dados eletrônico que integra o Relatório de Desenvolvimento Humano publicado pelo programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). O Atlas "reúne a mais ampla série histórica já produzida no Brasil com indicadores sociais desagregados por cor/raça". Resultado de uma parceria entre o PNUD e o Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional (CEDEPLAR) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

Proporção da População abaixo da Linha de Pobreza e de Indigência por Raça / Cor, Brasil, 1982 - 2003



Fonte: Atlas Racial do Brasil - 2004

pública de acesso ao crédito popular desenvolvida pela Prefeitura de São Paulo na gestão 2001-2004. Apesar de não ter a intenção explícita de atingir a população negra da cidade de São Paulo, o caso apresentado contribuiu para que os gestores refletissem sobre as políticas existentes ou não em suas localidades. O exercício gerou um primeiro

quadro sobre as ações e/ou políticas públicas que começam a ser desenvolvidas com enfoque na geração de trabalho e renda. O quadro a seguir não indica ações em andamento em todas as localidades representadas no Fipir, e sim exemplos de ações que alguns municípios e estados já desenvolvem com o intuito de servir como referência.

Políticas ou Ações de Geração de Emprego, Trabalho e Renda com ênfase em gênero e raça, por região do Brasil

REGIÃO	POLÍTICAS OU AÇÕES LOCAIS EXISTENTES
Nordeste	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboração de diagnósticos das necessidades da população quilombola e em geral; • Criação da Secretaria Especial de Ação Social e Geração de Emprego e Renda; • Desenvolvimento de projetos a partir da cultura local: extração do óleo de babaçu, apicultura e plantação de mandioca, produção de sabonete de andiroba. Não há foco em gênero ou raça; • Mutirão de casas populares, registradas em nome das mulheres.
Sudeste	<ul style="list-style-type: none"> • Convênio entre o Consórcio do ABC, Seppir e OIT para sensibilização de gestores sobre a necessidade de coleta de informação da cor/raça e gênero. Projeto GRPE, realizado em três cidades e concluído em 2006; • Pesquisas sobre Gênero e Raça no Mercado de Trabalho; • Projeto Diversidade no Trabalho: estímulo às pessoas que estudam no EJA / MOVA, autodeclaradas negras e integrantes de projetos de cooperativas. Criou-se uma cooperativa de reciclagem de papel só com mulheres negras; • Redirecionamento do Programa do Jovem Aprendiz para a população negra. Bolsa + capacitação profissional; • Projeto de qualificação de recursos humanos das empresas da região em parceria com a DRT; • Projeto Direto do Campo: apoio para venda de produtos de assentamentos rurais.
Norte	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalho voltado à auto-estima. Apoio do governo à exportação do Quilombo de Capim Dourado. Desenvolvimento de produtos locais: cabides feitos de bambu; • Projeto para empreendedoras negras; • Desenvolvimento de arte com matrizes africanas; • Políticas de produção e comercialização local nas áreas quilombolas; • Projetos de qualificação para a juventude negra.
Centro-Oeste	<ul style="list-style-type: none"> • Conscientização da população negra por meio de programa de rádio (Hip Hop); alguns deles tratam a temática de gênero e raça; • Confecção de bonecas negras, produzidas por mulheres negras (iniciativa de uma ONG); • Feiras de economia solidária com 80% de negros e mulheres; • Incentivo fiscal para empresas com mão-de-obra negra; • Prêmio Milton Santos para agências de propaganda que contratam modelos negros e negras.
Sul	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivo à criação de cooperativas com implantação de cozinhas comunitárias nas regiões de quilombos.
Questões e observações comuns a todas as regiões	<ul style="list-style-type: none"> • Rediscutir o conceito de política universalista; • Reconhecer que a desigualdade racial existe. O racismo e o machismo são estruturantes das desigualdades no mercado de trabalho; • Defender projetos de lei que garantam 20% de vagas para afrodescendentes; • Ausência de órgãos para gerir políticas públicas de trabalho e renda com ênfase em gênero e raça nas prefeituras; • É possível gerar trabalho emprego e renda sem alterar o sistema econômico, relações de poder e sem redistribuir a renda?

Esta tabela reúne diferentes iniciativas mencionadas por gestores do Fipir na ocasião do 4º Encontro Nacional do fórum, em 2005. Não expressa, no entanto, que todos os municípios reunidos desenvolvem as mesmas ações.

Fala gestora! "É preciso relacionar trabalho, emprego e renda com a educação!"

Durante os debates decorrentes do mapeamento exposto no quadro acima, a gestora Ana Sena, do Governo do Estado do Mato Grosso do Sul, alertou que as ações afirmativas sinalizam um caminho possível para a alteração do ciclo de exclusão da população negra no mercado de trabalho: "A partir da identificação dos fatores estruturantes da discriminação, precisamos promover a desconstrução da ideologia [que exclui] através de políticas afirmativas com ênfase em raça e gênero e a partir da educação", disse Senna contribuindo para a centralização da temática educação no 4º Fipir.

Um balanço sobre a implantação da Lei 10.639/03

Presente em todos os encontros do Fórum, a discussão acerca da implementação da Lei 10.639/03 evoluiu para a elaboração de um balanço das iniciativas, diferencial do 4º Fipir. Após terem participado do lançamento do Censo-Escolar "Mostre sua Raça, declare sua Cor", ação conjunta entre o Ministério da Educação e a Seppir, os gestores do Fipir fizeram, pela primeira vez, uma avaliação de suas definições e indicações que tiveram como propósito a implantação da Lei em todo o país. Zeca Esteves, da Seppir, recuperou momentos em que o Fórum se destacou neste processo, com o lançamento do kit material didático (setembro de 2004) e as visitas da Seppir a municípios das diferentes regiões do Brasil para promover seminários temáticos e reuniões estratégicas sobre o tema entre maio e outubro de 2004.

Em geral, as principais ações com o objetivo de implementar a lei 10.639/03 nos estados e, particularmente, nos municípios, tiveram como foco atividades de capacitação de gestores, educadores/professores, além da realização de seminários – promovidos, quando possível com as secretarias de Educação. Também foram lembradas as articulações impulsionadas pelas Conferências Regionais de Promoção da Igualdade Racial e a criação de projetos de educação continuada ligadas à temática.

Por ocasião do 4º Encontro Nacional do Fipir, essas práticas foram classificadas como de grande valor tanto para a abertura de novos espaços políticos, visando o envolvimento de novos atores, quanto para identificar resistências e dificuldades à implantação da Lei 10.639/03.

A capacitação de professores é também base para ampliar adesões e gerar movimentos de apoio à implantação da Lei 10.639/03. Em algumas localidades, foram estimuladas a criação de leis municipais (em Jandira/SP e Formosa/GO, por exemplo); comitês gestores e fóruns da Educação para a Igualdade Racial, com a participação de representantes dos movimentos sociais (estados de Goiás, Mato Grosso do Sul e Alagoas, por exemplo); e diversas parcerias com universidades públicas (cidade de Lauro de Freitas/BA e estados de Mato Grosso do Sul e Alagoas, por exemplo).

Entretanto, as dificuldades também têm feito parte do processo. A maioria delas advém do descompromisso efetivo das secretarias estaduais e municipais de Educação. Diferentes causas foram apontadas para a falta de envolvimento destas secretarias, tais como: (a) ausência de quadros técnicos na região ou na localidade, (b) maior ou menor presença de mo-

vimentos sociais negros, (c) não reconhecimento da ação do racismo ou da discriminação na escola, (d) indefinição de prioridades nas áreas sociais no projeto político da prefeitura ou do governo, (e) relação distanciada com o governo federal – que poderia estimular a implementação da lei via aporte de recursos para programas específicos de capacitação de gestores e educadores em áreas como a discriminação racial, de gênero, por orientação sexual, etc.

O envolvimento efetivo de secretarias estaduais e municipais de Educação, embora diretamente relacionado à implementação da lei 10.639/03, é um exemplo do desafio para a realização das políticas de promoção da igualdade racial, inclusive no âmbito federal. Pode-se identificar no exemplo da educação entraves como a construção da transversalidade destas políticas nas três instâncias de governo e a oportunidade histórica de intervenção da Seppir para validação da transversalidade. Não por acaso, na maioria dos encontros do Fórum selou-se compromissos complementares a sua agenda de trabalho específica com o objetivo de 'marcar' política e simbolicamente o espaço das políticas de promoção da igualdade racial. Como exemplos, os lançamentos de programas do governo federal focados na promoção da igualdade racial¹⁵ através de parcerias com diferentes ministérios ou ainda as audiências públicas em outros espaços de discussão e definição políticas como o Legislativo¹⁶. Seminários e outros eventos que contaram com a presença de representantes da população negra nos espaços públicos de poder¹⁷

também devem ser lembrados como efeito de 'empoderamento' do conjunto de gestores de políticas de promoção da igualdade racial ao longo deste período de existência do Fipir.

Relações de Gênero e Combate ao Racismo Institucional

No 5º Fipir, foram incluídos novos temas: Relações de Gênero e Racismo Institucional. Constituiu-se parceria com o Unifem (Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher) e com o PCRI (Programa de Combate ao Racismo Institucional), realização do DFID (Ministério Britânico para Desenvolvimento Internacional) e PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento).

Novidade para os gestores, o conteúdo sobre relações de gênero e políticas públicas com exposição de dados e informações especializadas fundamentaram a argumentação para o diálogo com os governos locais. A discussão de gênero no Fipir Nacional, baseada nos dados a seguir, incidiu assertivamente na regionalização do Fórum. Na apresentação da pesquisa "Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça no Brasil" (entregue aos gestores em CD Rom), a coordenadora de Gênero do Unifem, Vera Soares, sensibilizou o grupo frente à problemática das relações de gênero, acirrada quando combinada à dimensão racial – em que a situação das mulheres negras é descrita pelo piores indicadores socioeconômicos expressos na saúde, trabalho doméstico, habitação, entre outros.

¹⁵ Durante o 4º Encontro Nacional Fipir os gestores participaram do lançamento do Censo Escolar com a inclusão do quesito cor. A atividade liderada pelo Ministério da Educação foi articulada em conjunto com a Seppir/PR.

¹⁶ Também no 4º Encontro Nacional do Fipir aconteceu uma audiência pública no Congresso Nacional sobre as Políticas Públicas de Ações Afirmativas, com foco no Estatuto da Igualdade Racial.

¹⁷ Como exemplo citamos: inauguração do novo espaço físico da Seppir/PR, o lançamento do livro sobre o Fipir ("Um Fórum para a Igualdade Racial") em um dos salões Palácio do Itamaraty / Ministério das Relações Exteriores, e o Seminário sobre Cotas no Ensino Superior no Auditório do MEC, que contaram com a presença dos ministros das Relações Exteriores, Celso Amorim, e da Educação, Tarso Genro. O conjunto destes eventos aconteceu por ocasião do 4º Encontro Nacional do Fipir.

Fala Vera Soares!

"Existe uma pretensa neutralidade das ações do Estado. [Mas] ele discrimina quem está em desvantagem. É obrigação do poder público alterar as desigualdades sociais. Por exemplo, as mulheres quilombolas que não têm documento e que, por isso, não conseguem acessar as políticas públicas. É preciso ter documentação. Mulheres no mercado de trabalho: em geral as profissões são vinculadas ao papel que as mulheres exercem dentro da família.

Os cuidados: enfermeira, secretária, faxineira. É a divisão sexual do trabalho. Existe ainda a divisão racial. Há profissões mais associadas à população negra e são as profissões mais desvalorizadas. Divisão construída a partir das diferenças em poder econômico que cria estereótipos no mundo do trabalho. As mulheres também sofrem violência doméstica e o Estado precisa ter ações para prevenir isso. É importante fazer o debate sobre como se manifesta o racismo nos locais de trabalho. Isto também tem relação com violência."

Saúde

Proporção de atendimentos cobertos pelo SUS 1 por sexo, segundo cor/raça e faixa de rendimento
Brasil - 1998 e 2003

Cor / Raça e Faixa de Rendimento	Total		Homens		Mulheres	
	1998	2003	1998	2003	1998	2003
Brasil	61,4	63,5	61,9	64,1	61,1	63,1
Menor 1/4 SM	95,4	95,1	94,8	95,4	95,8	94,9
Maior ou igual 1/4 e menor 1/2 SM	91,6	90,7	90,4	89,3	92,4	91,7
Maior ou igual 1/2 e menor 1 SM	81,1	78,3	80,8	77,5	81,3	78,7
Maior ou igual 1 e menor 2 SM	63,8	58,8	62,7	59,0	64,4	58,7
Maior ou igual 2 e menor 3 SM	44,4	35,4	44,8	39,3	44,2	33,1
3 SM ou mais	19,5	15,3	21,7	16,5	18,1	14,6
Branca	52,3	54,2	53,3	55,1	51,7	53,6
Menor 1/4 SM	93,5	93,7	93,4	93,9	93,5	93,5
Maior ou igual 1/4 e menor 1/2 SM	89,3	88,9	89,0	86,9	89,5	90,2
Maior ou igual 1/2 e menor 1 SM	79,0	75,9	78,8	75,6	79,1	76,2
Maior ou igual 1 e menor 2 SM	60,6	55,4	59,9	55,5	61,1	55,4
Maior ou igual 2 e menor 3 SM	43,0	33,1	43,5	37,7	42,7	30,5
3 SM ou mais	18,2	14,2	19,8	14,6	17,2	13,8
Negra	75,1	76,1	74,9	76,1	75,2	76,0
Menor 1/4 SM	96,5	95,8	95,8	96,2	96,9	95,6
Maior ou igual 1/4 e menor 1/2 SM	93,0	91,9	91,3	90,8	94,1	92,6
Maior ou igual 1/2 e menor 1 SM	83,2	80,7	82,8	79,6	83,4	81,5
Maior ou igual 1 e menor 2 SM	68,8	64,6	67,1	65,0	69,8	64,3
Maior ou igual 2 e menor 3 SM	48,1	42,5	48,9	44,3	47,7	41,5
3 SM ou mais	26,3	21,0	31,1	25,5	23,3	18,2

Trabalho doméstico

Proporção de trabalhadores domésticos¹ no total de ocupados por sexo, segundo cor/raça
Brasil e Grandes Regiões - 1996-2003

Grandes Regiões e Cor / Raça	Homem							Mulher						
	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003
Brasil	0,8	0,9	0,8	0,9	0,8	0,9	0,9	17,5	17,8	16,9	17,2	18,0	17,4	17,3
Norte	0,7	0,7	0,5	0,6	0,7	0,8	0,8	19,3	21,1	18,1	19,1	20,8	20,1	20,4
Nordeste	0,6	0,8	0,8	0,7	0,8	0,9	0,8	13,8	13,6	12,8	12,9	15,1	14,4	13,9
Sudeste	1,1	1,2	1,0	1,2	1,0	1,0	1,0	19,7	20,1	19,4	19,8	19,9	19,2	19,5
Sul	0,6	0,6	0,7	0,6	0,5	0,7	0,5	15,3	16,2	15,5	15,2	14,8	14,8	14,1
Centro-Oeste	0,8	0,7	0,9	0,7	1,0	0,9	1,1	22,9	22,8	21,6	22,7	22,9	21,5	21,7
Branca	0,7	0,8	0,7	0,8	0,7	0,8	0,7	13,5	13,8	13,2	13,6	14,0	13,6	13,3
Norte	0,4	0,2	0,7	0,5	0,5	0,8	0,6	13,5	14,4	13,3	12,3	13,9	15,2	15,0
Nordeste	0,4	0,6	0,6	0,5	0,7	0,7	0,6	9,1	8,7	8,3	9,0	11,0	9,7	9,3
Sudeste	0,9	1,0	0,8	1,0	0,8	1,0	0,9	14,5	15,2	14,3	15,1	15,1	14,8	14,9
Sul	0,5	0,5	0,7	0,6	0,5	0,6	0,4	13,2	13,7	13,1	13,2	13,3	12,7	11,9
Centro-Oeste	0,5	0,6	0,8	0,5	0,6	0,5	0,7	17,9	16,2	16,9	16,0	15,9	15,7	14,2
Negra	0,9	1,1	1,0	1,0	1,0	1,1	1,1	23,0	23,2	22,0	22,0	23,4	22,4	22,4
Norte	0,8	0,9	0,4	0,7	0,7	0,8	0,8	22,0	23,9	20,3	22,0	23,8	22,1	22,5
Nordeste	0,7	0,8	0,8	0,7	0,9	1,0	0,8	15,9	15,7	14,8	14,7	17,0	16,4	15,8
Sudeste	1,3	1,5	1,3	1,5	1,2	1,2	1,3	30,4	30,5	29,5	29,5	29,4	27,6	28,1
Sul	0,9	1,0	0,5	0,5	0,7	1,2	1,0	30,4	32,8	31,3	29,2	24,6	27,1	27,1
Centro-Oeste	1,0	0,7	0,9	0,9	1,4	1,2	1,5	28,8	29,4	26,3	29,0	29,1	27,2	28,2

Fonte: IBGE/Pnad microdados.

Elaboração: Ipea/Disoc e Unifem.

Nota: ¹ Foram considerados trabalhadores domésticos independente de serem remunerados ou não.

Obs.: (1) A população negra é composta de pardos e pretos.

(2) A Pnad não foi realizada em 2000.

(3) Não consideradas as populações rurais de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

Habitação

Distribuição dos domicílios com adensamento excessivo¹ segundo sexo e cor/raça do chefe de domicílio
Brasil - 1993-2003.

Sexo e Cor/Raça	Domicílios com mais de 3 pessoas por dormitório								
	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003
Brasil									
Total	10,0	9,0	9,0	8,3	7,9	7,3	7,4	6,6	6,2
Branca	7,3	6,4	6,4	5,9	5,4	5,1	5,1	4,5	4,2
Negra	13,6	12,5	12,6	11,4	11,2	10,2	10,4	9,4	8,7
Chefe Homem	10,8	9,7	9,6	8,9	8,5	7,9	8,0	7,1	6,8
Branca	8,0	7,0	7,0	6,4	5,9	5,6	5,6	5,0	4,7
Negra	14,6	13,5	13,4	12,3	11,9	10,9	11,1	9,8	9,3
Chefe Mulher	6,8	6,1	6,5	5,9	5,9	5,4	5,5	5,3	4,7
Branca	4,6	4,0	4,3	4,0	3,7	3,4	3,3	3,2	2,8
Negra	9,7	8,9	9,5	8,4	8,8	8,0	8,2	8,1	7,0

Fonte: IBGE/Pnad microdados. Elaboração: Ipea/Disoc e Unifem.

Nota: 1 Densidade excessiva: mais de 3 pessoas por dormitório

Obs: (1) A população negra é composta de pardos e pretos. (2) A Pnad não foi realizada em 1994 e 2000. (3) Excluída a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

Na exposição da coordenadora do componente Municipal do PCRI, Luiza Bairros, o grupo ampliou a compreensão dos objetivos do programa e a relevância do debate sobre racismo institucional no âmbito das políticas públicas como estratégia de enfrentamento do racismo motivado pelo próprio Estado. Fruto de uma parceria entre diversas instituições públicas e da cooperação internacional - Ministério Britânico para o Desenvolvimento Internacional, Ministério da Saúde, Seppir, Ministério Público Federal, Opas (Organização Pan-Americana de Saúde) e PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento) - está estruturado em dois eixos principais: (1) ações em saúde - estudos de caso sobre como abordar o racismo institucional nas políticas públicas de Saúde (SUS), e (2) ações municipais - com os Estados de Pernambuco e Bahia para desenvolvimento de ações de combate ao racismo institucional nas áreas de

educação, trabalho, cultura, acesso à justiça e auditoria de contas públicas.

Fala Luiza Bairros!

“Ele [racismo institucional] pode ter várias definições na percepção das pessoas. Nós optamos por uma definição: racismo institucional aponta o fracasso institucional. Ou seja, a instituição falha quando ela não consegue prover um serviço de qualidade para a pessoa por causa da cor, da origem, da cultura. Para cometer racismo, não é preciso que a pessoa saiba que está fazendo isso, mas que a instituição saiba que está fazendo isso. O racismo se define pelas conseqüências que ele tem. Se algo prejudica um determinado grupo social como conseqüência

de posturas ou ações de diferentes setores, é racismo. O Programa de Combate ao Racismo Institucional é parte de um trabalho regional sobre raça e etnia que visa apoiar, de forma integrada, o setor público no combate e na prevenção ao racismo institucional. Apóia também a sociedade civil na avaliação e monitoramento desse processo. [Devido] a importância dos municípios como o espaço onde as políticas se realizam e de onde as pessoas demandam os serviços públicos. [Por exemplo], quando o programa começou a ser discutido, quatro anos atrás, a saúde não era a preocupação que é hoje. Articular as pessoas e especialistas fez com que o tema ganhasse mais importância”¹⁸

1ª Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial

Cada região fez um balanço das conferências municipais e/ou regionais, estaduais e da Nacional, a fim de verificar a contribuição efetiva do processo identificando o cumprimento das expectativas acerca dele. Do conjunto de respostas apresentado pelos gestores nos grupos de trabalho¹⁹, as conferências municipais agregaram mais ao fortalecimento dos organismos de promoção da política de igualdade racial do que as estaduais. Além disso, ampliou-se o leque de articulação política destes organismos com os movimentos sociais locais e de abrangência nacional.

Por sua vez, as conferências estaduais possibilitaram aos gestores mais espaços de articulação, diálogo - particularmente com os movimentos sociais - e de

trocas de experiências entre as diferentes localidades. Talvez um dos desdobramentos mais expressivo seja a constituição de novos organismos de promoção da igualdade racial após as conferências, principalmente nos municípios mais distantes dos centros de poder político e econômico.

Em função de suas próprias dimensões sociopolíticas, a 1ª Conapir conferiu mais sustentabilidade à PNPIR, fortalecendo seu principal instrumento de execução: a Seppir. Ademais, insuflou novos atores e atrizes sociais, presentes em diversos movimentos culturais e de combate à discriminação sexual, de gênero e racial, como as juventudes negras e representantes das comunidades quilombolas. Considerado o impacto, as diferenças significativas em cada região carecem de um estudo aprimorado para atestar as estratégias e histórias referentes à implantação desses organismos e a relação dos gestores com os movimentos sociais, que colaboraram com a constituição destes espaços de articulação das políticas de promoção da igualdade racial.

Na região Nordeste, não houve somente o crescimento do número de organismos na região, em cumprimento à agenda de mobilização social e governamental, mas também os desafios prementes de divulgação e interiorização das políticas de promoção de igualdade racial, articulação política entre as três instâncias de governo e qualificação das ações de combate ao racismo institucional empreendidas pelos gestores. No Sudeste, as impressões se limitaram ao fortalecimento do processo de articulação e de reflexão entre gestores e movimentos sociais. A realização das conferências estaduais teve ausência ou pouco envolvimento político dos governos

¹⁸ Texto extraído do Boletim PCRI-Saúde. Saúde da População Negra na Agenda Pública. Ano 2 número 3. Brasília, maio de 2006.

¹⁹ Relatório Descritivo 5º Fipir. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert (FES). 23/11/2005. Mimeo.

da região. No Sul, as conferências consolidaram as relações entre movimentos sociais, gestores e comunidades/população em geral, e qualificaram os debates em torno das políticas étnico-raciais. Novos atores emergiram, principalmente, da esfera municipal.

Na região Norte, a dinâmica territorial e a difícil aliança com os governos locais ocuparam o cerne das questões. Entretanto, as trocas de experiências entre as diferentes comunidades indígenas e a população negra representaram um ganho na articulação política pela igualdade racial. Fator positivo trazido pelos gestores da região, o engajamento inicial dos governos na implementação das políticas de igualdade racial, mesmo que indiretamente, colaboraram para a presença crescente do Fipir. Ao Centro-Oeste é atribuída maior repercussão devido ao investimento público das três esferas de governo no Programa Brasil Quilombola, tornando-se referência de inclusão social e racial em quilombos para as demais regiões. Outra constatação é o diálogo mais estreito com outras comunidades étnicas e culturais, a exemplo dos ciganos.

Ainda que as análises das diferentes etapas da 1ª Conapir sejam positivas, algumas expectativas não foram atingidas. Os gestores associaram as conferências municipais como ocasiões propícias às cobranças dos movimentos sociais e dos próprios governos por mais e melhores resultados e à percepção das diferenças e divergências de posicionamento e concepção política. De acordo com o grupo, a etapa nacional se deteve às questões nacionais sem ter servido de eixo organizador de diferenças e divergências locais e regionais. Atuantes na elucidação dos propósitos da 1ª Conapir - mobilização, organização e debates - os gestores admitiram que suas articulações poderiam ter sido melhores.

Descentralização

O aumento de vinculações de estados e municípios ao Fipir, formalizadas na assinatura de Termo de Adesão, é creditado ao processo da 1ª Conapir, cuja etapa estadual contou com a presença da ministra da Seppir. Ao final do mês de outubro de 2005, cerca de 400 municípios e 23 estados faziam parte do Fipir, interligando-se à PNPIR. Destes, aproximadamente 100 já tinham organismos para a coordenação da política comprovadamente instaurados.¹

Se por um lado esse quantitativo significa uma afirmação de força política perante a esfera pública em geral, por outro, trouxe novos desafios a serem compreendidos e superados, como a metodologia empregada para engajamento e novas participações de gestores, autosustentabilidade e apoio financeiro e de parcerias, conteúdo adequado para capacitação e tratamento das questões regionais, a fim de conferir mais sustentabilidade à PNPIR.

A descentralização regional é considerada caminho "natural" para a continuidade da evolução e consolidação do Fipir como ator político significativo na PNPIR. No 5º Encontro Nacional do Fipir, os gestores reuniram-se em grupos de trabalho e se debruçaram sobre cinco pontos: (1) critério de participação de gestores nos regionais, (2) temática, (3) agenda de construção do encontro, (4) representação das regiões no Encontro Nacional; e (5) funcionamento do Fipir Nacional após os encontros regionais.

Momento de Avaliação

O aumento quantitativo do Fipir é verificado do quarto para o quinto encontro nacional.

A participação de gestores praticamente dobrou de 38 para 71 participantes. À exceção da Região Sul, cuja participação se manteve estável, as demais cresceram demasiadamente, sobretudo a Região Nordeste elevando para quase 100% sua representação no Fórum.

Tal desempenho numérico foi fundamental para uma primeira avaliação do papel do Fipir para a implantação da PNPIR. Neste processo, adotou-se a divisão territorial com base no número de habitantes dos municípios como critério de discussão na tentativa de garantir as especificidades, considerando problemas e desafios. Para valorizar a troca de experiências, os gestores foram agrupados por região²⁴:

afro-brasileiros, a ideologia do branqueamento e a centralização de informações em todas as esferas de governo. Ainda entre os pontos elencados: falta de dotação orçamentária para as políticas de promoção da igualdade racial, ausência de estrutura dos organismos e de uma política de capacitação para gestores, dificuldade de construção das ações de intersectorialidade dentro do governo e de diálogo com os movimentos sociais.

Na opinião deles, tais questões poderão ser enfrentadas caso consigam viabilizar, principalmente, uma política de recursos humanos, financeiros e de infra-estrutura em cada um dos estados e municípios onde existem organismos responsáveis pelas políticas de igualdade ra-

TIPOS DE TERRITÓRIOS	ESTADOS DA FEDERAÇÃO (QUANTIDADE DE PARTICIPANTES)
Municípios com até 50.000 habitantes (21) Municípios acima de 50.000 habitantes (5)	Grupo 1: Municípios dos estados do Rio de Janeiro (3), Piauí (1), Maranhão (14) e Goiás (3). Grupo 2: Municípios dos estados de Goiás (1), Rio de Janeiro (2), Minas Gerais (1) e Rio Grande do Sul (1),
Pólos regionais (12)	Grupo 3: Município dos estados de Bahia (1), Maranhão (1), Minas Gerais (1), Santa Catarina (1), São Paulo (3), Rio de Janeiro (4) e Mato Grosso do Sul (1).
Municípios em regiões metropolitanas (13) / Capitais e Distrito Federal (6)	Grupo 4: Capitais: Recife (1), Porto Alegre (1), Distrito Federal (2), Belo Horizonte (1) e Macapá (1).
Governos estaduais (16)	Grupo 5: Municípios em áreas metropolitanas: São Paulo (7), Fortaleza (1), Belo Horizonte (1), Rio de Janeiro (1), Salvador (1), Porto Alegre (1) e Recife (1). Alagoas, Maranhão, Pernambuco, Ceará, Pará, Goiás, Amapá, Acre, Amazonas, Rondônia, Tocantins, Roraima, Mato Grosso do Sul e Rio Grande do Sul.

A análise dos problemas que estavam enfrentando e dos desafios que precisavam ser superados para que as ações da PNPIR nos estados alcançassem os patamares previstos surgiu como substrato da dinâmica. Os gestores foram unânimes ao apontar o racismo institucional, a descaracterização dos valores culturais

cial. Evidentemente, os recursos materiais serão viáveis em razão de outro tipo de 'recurso': o político. O Fipir reúne uma das condições para o fortalecimento político ou, pelo menos, tem potencial para isso. Para tanto, as três instâncias de governo devem criar um canal de diálogo claro, transparente, ágil e em condições de sa-

²⁴ Fonte: Relatório Descritivo do 5º Encontro Nacional Fipir. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert. 23/11/2005. Mimeo.

nar as adversidades institucionais , como o racismo, a discriminação e o preconceito racial.

A construção de uma política de comunicação inter e intra-governamental, nas diferentes instâncias de governo, seguida da garantia de uma política efetiva de capacitação dos representantes dos organismos de promoção da igualdade racial se configuram como estratégias para minimizar as problemáticas identificadas pelo grupo de gestores atuante até 2006. A justificativa para tal investimento, a ser feito particularmente pelo governo federal por meio da Seppir, é a urgência para a superação de entraves às políti-

cas de igualdade racial frente ao quadro de exclusão social da maioria da população negra deste país.

Os resultados alcançados pelos organismos em seus territórios administrativos são perceptíveis e recomendam maior investimento na PNPIR. Praticamente 39% dos gestores indicaram a capilarização da PNPIR como condição para o caráter democrático de sua implementação e sua efetividade junto à população negra nas diversas localidades. A PNPIR seria também um instrumento de combate às práticas do racismo institucional local ao buscar garantir os princípios de descentralização e de gestão democrática.



4

Regionalização do Fipir

O encontro com os vários ‘Brasis’

Este capítulo busca registrar a construção coletiva em que diferentes instituições aglutinaram centenas de pessoas nas cinco regiões do país para tratar de política de promoção da igualdade racial e combate ao racismo. Riqueza de questões, desafios e soluções constam da experiência de quem viveu esses momentos.

A preparação

Uma reunião de planejamento em Brasília, em fevereiro de 2006, com a participação de gestores das comissões organizadoras dos encontros regionais deflagrou os preparativos para a regionalização do Fipir. A maior parte das regiões havia realizado encontros prévios e definido propostas para os conteúdos a serem trabalhados nos encontros regionais. O planejamento contou com apoio metodológico da Fundação Friedrich Ebert e avançou na concretização dos objetivos, temário, formato e agenda de cada região para o seu encontro regional. Grande parte dos propósitos das regiões eram semelhantes às estratégias traçadas para a descentralização do Fipir, como maior comunicação; integração e protagonismo de gestores em suas regiões para facilitar o acesso de municípios e estados aos programas de promoção da igualdade racial; intensificação das trocas de experiências nas regiões, particularmente nas áreas da educação e das políticas de promoção da igualdade racial; implementação e/ou consolidação das políticas de ação afirmativas; aproximação do Fipir ao CNPIR e ao Movimento Negro; socialização das informações acumuladas na trajetória

de construção do Fórum; aprofundamento das discussões sobre as políticas públicas com prioridade ao acesso a terra; promoção e valorização da cultura étnico-racial; e ampliação do número de adesões de municípios ao Fórum.

Esses apontamentos contemplam os principais problemas listados nos encontros nacionais: a comunicação entre os gestores e a Seppir, o acesso à informação sobre programas do governo federal, troca de experiências entre outros atores envolvidos com a implementação da PNPIR, como o CNPIR. Os temas norteadores das discussões seguiram, em grande parte, os eixos pautados nos encontros do Fipir e estabelecidos na PNPIR: saúde, educação (10.639/03), geração de emprego, trabalho e renda, articulação com a sociedade civil, organização regional, gênero e raça (região Centro-Oeste), combate ao racismo institucional (Nordeste e Centro-Oeste), política para quilombos (Norte e Centro-Oeste), e sustentabilidade cultural no enfrentamento do racismo institucional (Nordeste).

Após o planejamento em Brasília, cada coordenação regional organizou reuniões preparatórias locais com o apoio metodológico da Fundação Friedrich Ebert (FES). No Nordeste, Olinda e Recife (PE) realizaram reuniões; no Sul, Itajaí (SC); o Sudeste se reuniu em Nova Iguaçu (RJ) e em São Paulo (SP); e as regiões Centro-Oeste e Norte, em Brasília (DF). Essa prática primou por um diagnóstico sobre a condição de vida da população negra, observando a manifestação do racismo institucional, o quadro atual das políticas de promoção da igualdade racial nos estados e municípios das respectivas regiões, e os principais proble-

mas enfrentados pelos gestores no exercício das suas funções e atividades. Cada comissão organizadora regional definiu o "tema-eixo" ou "tema-organizador" do encontro regional.

Agendas

A região Norte optou por trabalhar o tema da invisibilidade da população negra na região Amazônica e a relação com os povos indígenas e mestiços. No Nordeste, o tema central foi o racismo institucional com implicações sobre as relações de gênero, geração, acesso ao mercado de trabalho, entre outros. O Centro-Oeste abordou as políticas quilombolas, a implantação da Lei 10.639/03 e as relações de raça e gênero. No Sudeste, avanços e limites na implementação da Lei 10.639/03, experiências na construção das políticas de promoção da igualdade racial e de combate ao racismo, a partir de diferentes projetos político-partidários, integram a pauta do debate proposto ao encontro regional. No Sul, buscou-se responder à pergunta: onde está e como vive a população negra da região Sul do Brasil?

As agendas variaram também com relação à participação de representantes da Seppir, especialistas convidados a discutir temas ligados à PNPIR - como o Programa Brasil Quilombola, no Centro-Oeste, ou o processo de construção do Planapir em mais de uma região. Conselheiros do CNPIR, acadêmicos vinculados aos Neabs (Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros), em sua maioria integrantes da Associação Brasileira de Pesquisadores Negros (ABPN), se fizeram presentes em todos os encontros regionais assim como a ministra da Seppir, cuja presença inaugurou as solenidades juntamente com autoridades locais e estaduais, com satisfatória cobertura de imprensa local e regional.

Os encontros regionais

No total, os eventos mobilizaram cerca de 700 pessoas, computadas as participações de autoridades locais e de representantes do Movimento Negro, além dos gestores que permaneceram ao longo dos demais dias de trabalho. Realizados no mês de abril de 2006, os encontros das regiões Centro-Oeste e Sudeste reuniram 60 e 40 gestores, respectivamente, enquanto no Centro-Oeste houve participação mista: responsáveis pelos organismos de promoção de política de igualdade racial e de áreas afins (secretarias de Educação, Saúde e Assistência Social). O Sudeste destacou-se no desenho nacional por reunir exclusivamente gestores dos organismos do Fipir, que contaram com o apoio de militantes do Movimento Negro de Itabira (MG) para a realização do encontro.

A seguir, um resumo de cada Encontro Regional com suas especificidades, desenvolvimento da pauta e principais encaminhamentos.

CENTRO-OESTE: ARTE, CULTURA, DIVERSIDADE E FORMAÇÃO

Primeira região a realizar o encontro no formato regional, o Centro-Oeste inovou ao incorporar manifestações artísticas de grupos locais à agenda de trabalho com os gestores em Goiânia (GO). Da viola e hip hop ao teatro espontâneo e tambores, as novas linguagens possibilitaram maior interação entre os participantes e a consolidação dos conteúdos debatidos.

Pela primeira vez, a comunidade cigana se fez presente no Fipir, levando relatos da condição de vida e anseios das políticas públicas, revelados pelo presidente da

Associação das Comunidades Ciganas do Estado do Goiás, Jesus Manoel Soares. Na pauta, Programa Brasil Quilombola, implementação da Lei 10.639/03 na região, problemas e desafios enfrentados pelos gestores na sensibilização de prefeitos para apoio efetivo às políticas de promoção da igualdade racial.

Fala Cigano!

"Somos discriminados no Brasil, perseguidos pela polícia. Aos gestores, pedimos: perguntem como estão seus ciganos. Ciganos sofrem discriminação em municípios que, com leis locais, os impedem de arrancar [albergar]".

Procedência da maioria dos participantes: municípios do estado de Goiás (Trindade, Teresina, Cidade Ocidental, Goiânia, Cromínia, Posse, Santo Antonio do Descoberto, Minaçu, Nova Roma, Flores de Goiás, Santa Rita do Araguaia e Silvânia), do Mato Grosso do Sul (Campo Grande e Corumbá) e do Distrito Federal.

Entre os participantes, gestores de municípios urbanos e rurais – onde se encontra a maior parte das comunidades quilombolas de Goiás, membros do CNPIR, gestores de outras áreas de prefeituras da região (secretarias de Educação e Saúde), representantes da Associação de Entidades Negras do Goiás, da Comunidade Cigana, do Incra, entre outros. Foram expostas como expectativas, a troca de experiências, idéias, propostas e conhecimentos; mais aprendizado inclusive com relatos das discriminações vividas; convívio e compartilhamento; crescimento e resgate da animação na execução do trabalho; integração do CNPIR com o Fipir; concretização e deliberação das propostas; e consolidação da regionalização.

A questão quilombola

Os gestores têm empreendido esforços e investimentos para ampliar o número de comunidades reconhecidas e atendidas pelo PBQ (Programa Brasil Quilombola). Com expressiva representação de membros de comunidades remanescentes de quilombos e presença do subsecretário de Políticas para Comunidades Tradicionais da Seppir, Carlos Eduardo Trindade Santos, o debate evidenciou possibilidades e oportunidades para as suas comunidades. A exposição do Planapir, a cargo da subsecretária de Políticas de Ações Afirmativas, Maria Inês Barbosa, fomentou a elucidação do conceito ações afirmativas, pois muitos dos presentes tiveram o primeiro contato com tais temas da política de igualdade racial.

Configurando-se como um momento oportuno, as apresentações das políticas estaduais no campo da igualdade racial dos estados de Mato Grosso do Sul, Goiás e Distrito Federal nivelaram as informações até então dissonantes. O estágio comum dos três estados da região abarca a realização de campanhas de informação e de divulgação de projetos e programas priorizados nos planos estaduais, mobilização do poder público e dos movimentos sociais pela criação de conselhos, fóruns e/ou conferências, e elaboração de diagnósticos das áreas definidas como prioridade de ação dos organismos para a implementação de projetos, articulação e desenvolvimento de parcerias com o governo federal (Seppir, Fundação Cultural Palmares, MEC etc.) para a implementação de projetos e programas.

As diferenças consistiram na forma como se constituíram os organismos governamentais, programas federais ou estaduais específicos (GO), os conselhos de promoção da igualdade racial (DF), a elaboração dos

planos estaduais e distrital (DF) ou ainda por definição política de governo (MS). Além disso, também foi posto em discussão o processo de elaboração das ações dos organismos, sobretudo planejamento estratégico e planos mais estruturados (MS), ou em parceria com outros programas e projetos de outras instâncias de governo inclusive em nível federal. Também foi citada a articulação com o terceiro setor e a sociedade civil para o desenvolvimento de projetos.

A experiência do CNPIR referente ao controle social, participação social democrática e suas contribuições para a PNPIR chegaram aos participantes do Fórum nas vozes da secretária-executiva, Oraidia Abreu, e do conselheiro João Bosco Borba – o qual tratou do papel do conselho na mudança de paradigma na construção das políticas públicas transversais e no diálogo inédito com os demais grupos étnicos e raciais em razão da composição do grupo.

Fala o Conselho Nacional!

Atenção, Governantes e Gestores!

“Muito governantes acham que a questão racial passa. Mas isso tem mudado. Para um (a) presidente (a), um (a) governador (a) ou um prefeito (a) se eleger deverá ser necessário discutir e ter proposta para a questão racial. O Conselho tenciona isto. Aproxima as práticas novas dos governantes. Permite o entendimento desta nova dinâmica de ação. Nossa intenção é que o CNPIR passe a difundir a idéia dos conselhos nos estados. Os conselhos têm que ser o calo dos secretários para eles entenderem as políticas afirmativas”.

João Bosco Borba

As exposições motivaram o grupo a travar um debate acerca dos obstáculos enfrentados para o processo de implantação de conselhos, a regionalização das políticas e a presença estratégica do Movimento Negro nos Conselhos Nacionais de Saúde, da Mulher, Educação, entre outros.

Intercâmbio e balanço

Além de informação com interlocutores qualificados, o Fipir Centro-Oeste também dedicou parte de sua agenda à manifestação de inquietudes. Em grupos de trabalho, performances com música, encenações, danças, risos e lágrimas estabeleceram os vínculos com reflexo positivo no Fórum da região. Divididos em subgrupos, os gestores abordaram temas como saúde, educação, quilombolas e geração de trabalho e renda. Como avaliação, os gestores destacaram como positivo os investimentos do poder público a partir do reconhecimento da existência do racismo e da desigualdade racial nos estados do Centro-Oeste.

Onde há avanços?

Saúde: repasse de 50% para a saúde de quilombolas, ameríndios e afrodescendentes via Programa de Saúde da Família (PSF); atendimento específico da população negra (anemia falciforme e teste do pezinho) no sistema público; inclusão do quesito cor nos atendimentos em postos e unidades públicas; melhoria do atendimento às mulheres negras nos postos de saúde e hospitais; e criação da Câmara Técnica da Anemia Falciforme (GO).

Quilombos: Política Habitacional e Fundiária, com doação de área para quilombos urbanos (Tia Eva);

urbanização e saneamento de áreas quilombolas (Mesquita); eletrificação (Programa Luz para Todos); titulação de terras; construção de postos de saúde e atendimento médico semanal; reforma e ampliação de escolas e transporte escolar; implantação de programas de Segurança Alimentar (MS); auto-identificação dos quilombolas; criação de Coordenadoria de Políticas Indígenas e Quilombolas (MS); reconhecimento dos quilombos pelos prefeitos em vários pontos da região.

Educação e Cultura: Mato Grosso do Sul - experiências na realização de seminários municipais para dar início à implantação da Lei 10.639/03; Cadernos Pedagógicos com curso de capacitação para professores da rede estadual de ensino; criação de equipe técnica específica para professores da rede estadual; e curso preparatório para mestrado e doutorado; e criação de curso em pós-graduação em História da África. Outros municípios e estados: construções de praças e áreas de oferendas, estas últimas ligadas às religiões de matriz africana para a valorização de espaços públicos da comunidade afrodescendente; e a inclusão da cultura afro-brasileira nos calendários oficiais.

Geração de Trabalho em Renda: ações de implantação de cotas de 30% em empresas privadas para afrodescendentes e ameríndios; criação de programas de inclusão digital e cursos técnicos para jovens; e estabelecimento de prioridade para as mulheres em cursos de capacitação para geração de trabalho e renda, particularmente em programas sociais de "desfavelamento". É importante lembrar que os exemplos não refletem a realidade da maior parte dos municípios reunidos no Fipir Centro-Oeste.

Relações Institucionais: criação de algumas superintendências e de novos organismos de políticas de

igualdade racial; criação do Estatuto do Negro, no Distrito Federal; elaboração de Planos Estaduais e Distritais; e a realização do Fipir Regional.

Onde as dificuldades persistem?

Os entraves foram vistos à luz das ações em andamento quando da realização do I Fipir Centro-Oeste, em abril de 2006, e das iniciativas de cada gestor em sua localidade.

Educação: falta de comprometimento de muitas secretarias municipais de Educação com a implantação da Lei 10.639/03; e de programas e políticas de capacitação de gestores na questão racial tanto para a educação, quanto para saúde, meio ambiente e gestão pública.

Quilombos: dificuldade de ampliar o atendimento às populações destas áreas, garantindo seu acesso ao conjunto de todas as políticas, e de as comunidades se organizarem em associações quilombolas, rurais ou urbanas, o que poderia facilitar o contato com os programas sociais.

Relações institucionais: fragilidade nas parcerias entre os entes federativos; falta de recursos específicos para as políticas de promoção da igualdade racial; cobertura de grandes distâncias com poucos recursos; pouca sensibilidade política dos governantes e tomadores de decisão nas estruturas da administração pública, ao lado da desinformação dos agentes públicos sobre a questão racial, o que reforça o quadro de baixa autonomia e orçamento dos organismos de promoção da igualdade racial; dificuldade de "convencimento" de autoridades para a adesão ao Fipir; e de organizar conselhos municipais e estaduais.

Por fim, vale evidenciar a lacuna sobre relações de gênero para a implantação de políticas de igualdade racial no Centro-Oeste, como expresso nas contribuições de Rurany Ester Silva, técnica do Ministério da Saúde.

A agenda de trabalho do Fipir Centro-Oeste

Dos debates em plenária e acúmulo dos grupos de trabalho, a Coordenação Regional do Fipir Centro-Oeste, composta por duas representantes dos estados e do Distrito Federal, elaborou documento com as prioridades que devem orientar os organismos do Fipir Centro-Oeste no período 2006 e 2007, tais como: criar Fóruns Estaduais e Distritais Intergovernamental de PNPIR; sensibilizar autoridades locais sobre a criação e papel da PNPIR; capacitar gestores; implementar as políticas de igualdade racial; assessorar municípios na elaboração de planos municipais de promoção da igualdade racial; fomentar a criação e o fortalecimento de conselhos municipais de promoção da igualdade racial; realizar encontro de formação entre gestores e conselheiros; criar e fortalecer associações quilombolas e ciganas; fortalecer a implementação da Lei 10.639/03; implementar políticas de promoção da igualdade racial com recorte de gênero e de orientação sexual; realizar campanhas de combate ao racismo; criar fundo público para o desenvolvimento da PNPIR; ampliar a estrutura de superintendências e coordenadorias; implementar ações afirmativas fortes e estruturantes para o mercado de trabalho; criar rede de órgãos públicos e sociedade civil comprometidos com as políticas de promoção da igualdade racial.

SUDESTE: FÓRUM FORTE EM MINAS GERAIS

Inaugurado com a expressão da juventude negra local, Hip Hop e Street Dance, o Fipir Sudeste, em Itabira (MG), reviu as dúvidas semelhantes dos recém-chegados ao Fórum, assim como ocorrera no formato nacional. Entre os anseios dos gestores, retornar com a bagagem rica em idéias, experiências para crescimento da consciência racial, agregar ao Fipir e à PNPIR no trabalho cotidiano.

A questão racial e o Plano Plurianual (PPA)

Saber mais das ações da Seppir, os feitos da PNPIR e o horizonte traçado pelo Planapir também eram expectativas do grupo. Na apresentação da subsecretária de Políticas de Ações Afirmativas, Maria Inês Barbosa, o PPA (Plano Plurianual) foi destrinchado devido à necessidade de alocação de recursos para a política da igualdade racial para autonomia dos órgãos e à função estratégica que detém na administração pública tanto de previsão como gestão dos recursos.

Fala Seppir!

"Quando, por exemplo, o governo indica uma rubrica como apoio à microempresa para exportação, a pergunta que precisa ser feita é: de que maneira podemos nos inserir nisto? Se formos pegar o Programa de Desenvolvimento Sustentável para as Comunidades Quilombolas, vemos que nesta rubrica, nós também podemos entrar! Se o Governo decide ampliar o número de doutores formados no Brasil ao

longo de um ano, nós precisamos pensar em como incluir pesquisadores negros e indígenas nesta política de incentivo, por exemplo."

Maria Inês da Silva Barbosa

Segundo a subsecretária de Políticas de Ações Afirmativas da Seppir, é preciso olhar o PPA do ponto de vista micro (dos nossos interesses, políticas específicas, etc.) e também da macro-estrutura, isto é, acompanhando as indicações do governo, por exemplo, como eixo de investimento e política de desenvolvimento. O desafio não está só em convencer o governo da necessidade de investir na PNPIR, mas de ampliar a ação para inclusão da população negra nas políticas universalistas.

Falam os gestores!

"Como envolver o Legislativo na implantação de PNPIR?"; "Por que a Seppir não ajuda os municípios que não têm gestores?"; "Deve o Fipir acompanhar e monitorar as políticas de promoção da igualdade racial?"; "Se divulgarmos mais nossas ações para a saúde da população negra, teremos chance de conseguir mais recursos para fazer este trabalho?"

Algumas destas questões foram comentadas por Marcos Cardoso, consultor de política de igualdade racial no município de Nova Lima (MG), contribuindo com sete tópicos para reflexão do trabalho cotidiano:

1. *"O racismo não acaba por decreto. Mas é importante ter o decreto. O decreto fica na história, o governo vai embora".* Ter um bom plano sem vontade política do prefeito não adianta. Por isso, o organismo precisa ser criado por decreto ou portaria do prefeito.

É a base principal para o fortalecimento institucional.

2. Ter um programa municipal para poder ter recursos. *"O gestor tem que conhecer o PPA do seu município e colocar nele a sua política".*

3. Discutir com a sociedade civil em uma ponta, e para dentro do governo na outra. Por exemplo: propor um fórum governamental de promoção da igualdade racial nomeado através de portaria. E, de outro lado, a criação de um conselho municipal de promoção da igualdade racial.

4. Criar comitês técnicos ligados à política de igualdade racial (saúde e educação, por exemplo). Para isso é necessário capacitar os gestores.

5. Sobre o nome: o organismo precisa ter no nome as palavras promoção da igualdade racial, pois ajuda a dar visibilidade.

6. Ter um plano de promoção da igualdade racial ou um programa de gestão coordenado pelo organismo.

7. Dar visibilidade na cidade através de eventos, atividades culturais.

Sobre a Lei 10.639/03

A gestora Marilândia Frazão, assessora da prefeitura de Osasco estimulou o debate sobre a ação governamental para a implantação da Lei 10.639/03 ao lembrar que é fruto de uma luta antiga do Movimento Negro que, desde 1932, com a Frente Negra verificava na educação o objetivo principal de sua atuação.

Fala Marilândia!

"Que África trabalhar? Ela é um continente inteiro! E qual conteúdo tratar? A lei não indica estas coisas."

A especialista explicou que municípios e estados têm autonomia e recursos para agir e possibilidade de criar rubrica orçamentária para a implantação da Lei 10.639/03, inclusive com os recursos do FUNDEF para a formação continuada de professores.

Diálogo com o CNPIR

Assim como o Centro-Oeste, o Fipir Sudeste reuniu Oraidia Abreu, secretária-executiva do CNPIR, e o historiador Marcos Cardoso, primeiro secretário-executivo do CNPIR, quando de sua criação em 2003. Abreu tratou das atribuições do Conselho como controle social, cidadania e coletividade. Para Marcos Cardoso, o CNPIR procura romper com os modelos de Conselhos da Comunidade Negra, onde *"somos nós, brigando com nós mesmos!"*. Para ele, um Conselho deve ter uma ampla representatividade, particularmente dos segmentos da sociedade civil, como juventudes, mulheres, agentes culturais, religiões de matriz africana, etc. Entretanto, alerta Cardoso, é preciso olhar com cuidado o tamanho da composição de cada conselho, pois ele deverá refletir a realidade social de cada município.

Avanços e dificuldades

As áreas de atuação e implementação das políticas de promoção da igualdade racial apresentaram experiências bastante diversificadas durante o Fipir Sudeste. Entre as principais conquistas obtidas estão:

Desenvolvimento de relações institucionais: criação de conselhos, centros de referência e grupos de trabalho sobre a questão racial.

Saúde: mutirões, criação de Comitês Técnicos de Saúde para a População Negra, programas de anemia falciforme, inclusão de quesito "cor/raça" no serviço de saúde, seminários e campanhas preventivas.

Educação e cultura: criação de assessorias técnicas para implantação da 10.639/03, realização de cursos e seminários para capacitação de professores, distribuição de kits educação do projeto A Cor da Cultura e do projeto Quilombos e Universidades.

Trabalho e renda: telecentro para afrodescendentes, criação de espaços culturais para geração de trabalho e renda.

Comunidades quilombolas: Programa Bolsa-Família para comunidades quilombolas, pesquisas para mapeamento de remanescentes de quilombos e atividades de resgate da tradição cultural de jovens quilombolas.

Orçamentos participativos: realização de setorial com a comunidade negra.

Combate ao racismo e à violência: serviço de atendimento às vítimas de violência e discriminação racial e criação de rede de ajuda humanitária aos refugiados africanos.

A região abriga mais experiências de ações, programas, projetos e políticas públicas de promoção da igualdade racial se comparada às demais. Tal diversidade acompanha a dimensão pluripartidária presente na região e no Fipir Sudeste, garantindo ao menos alguns consen-

sos em torno da necessidade de haver iniciativas de políticas públicas para e com a população negra.

Dificuldades

Sobre os obstáculos compartilhados pelos gestores da região na implementação das políticas de promoção da igualdade racial, destacam-se: grande acúmulo de funções dos organismos e dos gestores na estrutura de governo; falta de estrutura física, financeira e de recursos humanos; dificuldade de comunicação com os movimentos sociais; falta de informações e dificuldade para construir a intersetorialidade; racismo institucional; resistências à implementação da Lei 10.639/03 em geral e, particularmente, entre os profissionais da educação; inexistência de políticas de trabalho e renda específicas; ausência de orçamento específico para os organismos governamentais; e falta de capacitação em gestão e elaboração de projetos.

Para um plano de trabalho

Ao observar os avanços e dificuldades, o grupo de Gestores definiu quatro eixos temáticos prioritários para a construção de sua agenda de trabalho para 2006 -2007:

Intercâmbio: dialogar com as dificuldades institucionais internas; fortalecer os organismos locais por meio da constituição de uma rede de trocas de experiências; e reflexão sobre a realidade e as possíveis ações para enfrentar situações desfavoráveis aos organismos governamentais de promoção da igualdade racial.

Sistema de informação: garantir a inclusão do quesito cor/raça nos sistemas oficiais de informação;

e fortalecer e ampliar as ações em curso para implementação da Lei 10.639/03.

Comunicação: tornar mais fluida a relação com a Seppir e entre o grupo de gestores da região Sudeste.

A região criou uma Coordenação Regional provisória para garantir inicialmente o processo de comunicação entre os gestores da região. Com a avaliação escrita dos participantes e, fiel ao espírito de integração, participação e trocas de experiências, o maior problema apontado por quase todo o grupo foi a falta de tempo.

REGIONAL SUL: QUEBRAR A INVISIBILIDADE

A invisibilidade da população negra na região Sul do Brasil orientou o eixo organizativo da proposta metodológica e de conteúdos do Encontro Regional Sul do Fipir, realizado em Itajaí (SC) - cidade portuária colonizada por europeus; porém com expressiva presença negra devido ao escoamento de mercadorias pela via marítima. Ponto de saída e, sobretudo, de chegadas, do tempo da escravidão até os dias atuais. Paradoxalmente, Itajaí é a primeira cidade do estado catarinense a constituir um organismo para discutir e propor ações de combate à desigualdade racial e ao racismo: a Coepir (Coordenadoria Especial de Promoção da Igualdade Racial) sob o comando de Conceição Pereira.

O diferencial do Fipir Sul se deu na participação de representantes da Associação de Naturais e Amigos de Angola e na grande presença de jovens estudantes da Universidade Estadual de Santa Catarina (UDESC) articulados com o Neab, parceiro na organização.

Da inauguração do encontro com a ministra da Seppir, Matilde Ribeiro, e o prefeito de Itajaí, Volnei Morastoni, seguiu-se para a apresentação das expectativas dos gestores para o encontro: fortalecer institucionalmente os organismos existentes; discutir e debater a situação de negros na região Sul; garantir, ampliar, aperfeiçoar, mobilizar, implementar e avançar nas PNPIR; contribuir para a melhoria da condição de vida da população negra na região Sul; formar redes e trocar experiências; e construir novos conhecimentos sobre a realidade étnico-racial na região. Uma participante redigiu sua expectativa da seguinte forma: "A luta pela igualdade deve ter um reconhecimento amplo: alcançar os espaços públicos".

Gestores da prefeitura de Itajaí das áreas de educação e saúde, militantes de movimentos sociais e ativistas de ONG's compuseram o público que, na sua maioria, participava pela primeira vez. Na programação: apresentação do Fipir, com seus objetivos e história; PNPIR; e os instrumentos de participação e controle social, como é o caso do CNPIR. Novos temas ganharam atenção como a situação dos refugiados africanos (especialmente os angolanos), o caráter deliberativo ou consultivo do conselho, as formas de participação no conselho - como representantes de ONG's ou entidades do movimento social, as contribuições dos municípios e estados para o crescimento e fortalecimento do Fipir, entre outros.

No segundo dia, as ações afirmativas conduziram as falas da mesa constituída pela prof^a.dr^a. Dora Lúcia Bertúlio, da Universidade Federal do Paraná, e de Márcio de Sousa, vereador pelo município de Florianópolis.

Falam os gestores e as gestoras!

"Gostaria de dizer que nós temos muita pressa. Nessa questão é como se fosse o último dia - não dá para ficar aceitar essas idéias que vão colocando na nossa cabeça. Na cidade de Itajaí, por conta do Fipir, a mídia se movimentou um pouquinho. O prefeito, sensível à causa, assinou termos de adesão com Juventude, Idoso, Necessidades Especiais e Igualdade Racial - mas só se questiona igualdade racial. Por quê?"

O debate sobre as ações afirmativas mobilizou o grupo para discutir as políticas do governo federal de promoção da igualdade racial nas áreas de educação e de quilombos. As exposições iniciais foram conduzidas pelos especialistas convidados Marcos Rodrigues (Ministério do Desenvolvimento Agrário), Paulino Cardoso (UDESC) e Isaías SOBRENOME (Governo do Estado de Santa Catarina). Muitos dos presentes tiveram acesso, pela primeira vez, a informações sobre a questão quilombola e as políticas públicas, temática muito presente no Fipir Nacional.

Fala Isaías! Mas havia quilombos aqui no Sul? Como identificá-los?

"Em Santa Catarina temos 13 quilombos formalizados. Na região Nordeste do país são 236. Qual o problema? Cada área vinculada à questão dos quilombolas tem uma informação de origem diferente: o Ministério do Desenvolvimento Agrário, o Ministério da Saúde, as prefeituras, etc. A cada dia surge um local novo. Não existe uma política pública direcionada aos quilombolas aqui em Santa Catarina."

Para Marcos Rodrigues, coordenador do programa Terra Negra, em Santa Catarina, as características da população considerada quilombola está associada ao que se conhece por população 'tropeira'.

Fala Marcos!

"Os quilombolas se confundem com a população que vive da agricultura familiar e de subsistência. Por isso, muitos deles não têm como serem definidos como oriundos de quilombos. E há uma população jovem muito presente. Para eles há programas específicos, como por exemplo, o de capacitação e incentivo a permanência na terra e implantação de infra-estrutura básica para o desenvolvimento sócioeconômico dos jovens. O programa chama-se "Minha Primeira Terra", dirigido especificamente às pessoas jovens. Mas quem é das comunidades quilombolas não entra nesta concessão de crédito porque já existem outros programas voltados para eles."

Educação

Compreendida como um dos instrumentos importantes para o combate ao racismo desde o ambiente escolar, a temática educação foi abordada pelo viés do trabalho dos gestores para implementação da Lei 10.639/03.

Fala Paulino Cardoso!

"Nada simboliza mais a ascensão do Movimento Negro do que a transformação de uma antiga reivindicação em lei – a obriga-

toriedade do ensino da História e da Cultura Africana e Afro-Brasileira nos escolas do país, um dos primeiros atos de Luiz Inácio Lula da Silva, como presidente da República Federativa do Brasil."

Segurança pública

A região Sul inaugurou os debates sobre segurança pública e questão racial. Participaram desta discussão como especialistas Evandro Piza, da Universidade Federal do Paraná, e Kelly Cristina, pelo Governo de Santa Catarina, com contribuições de Dora Lúcia Bertúlio.

Os panelistas confirmaram a percepção de todas as pessoas que acompanham a questão racial no Brasil: segurança pública é um tema fundamental para a comunidade negra, mas com a questão para toda a sociedade resolver: *Qual a relação entre 'insegurança pública' e o racismo?*

Fala Dora Lúcia!

"Segurança pública e racismo são, como na educação, questões decisivas em nossas vidas. Todos nós sabemos o desespero de ter nossos filhos abordados na rua pelo simples fato de serem negros. O seu ser negro é chamariz para a violência – seja policial, perpetrada pelo Estado, seja por particulares."

Fala Evandro!

"Boa parte da política negativa do Estado – destruidora dos laços da comunidade negra

– é conduzida pelo braço armado do Estado. É importante que a gente discuta políticas de inserção do negro na universidade, mas é preciso lembrar que quando esse jovem negro é parado pela polícia e diz que é universitário, o policial dá uma gargalhada. (...) No Brasil ainda existem poucas pesquisas sobre violência institucional contra a população negra. As que conhecemos, [com autoria] de Sérgio Adorno e Túlio Kahn, indicam o tratamento diferenciado do negro perante a lei. Os negros têm menos chance de conseguir benefícios de liberação de pena e são mais parados pela polícia. Se nos perguntássemos se existe um registro efetivo da violência praticada contra o negro, salvo uma pesquisa grande chamada 'Elemento Suspeito', verificamos a ausência de dados concretos. Então, o Estado deve fazer o registro de raça e cor em suas ações”.

Fala Evandro! Uma questão polêmica e necessária: a formação de PMS

“Cursos de direitos humanos não resolvem os problemas. Os policiais precisam debater abertamente as situações de discriminação. Não dá para tratar na teoria. (...) Outra questão é o problema inverso: como a secretaria de Segurança trata as questões que envolvem as comunidades negras? Na generalidade, é uma vergonha o tratamento dado às demandas das comunidades negras. Uma juíza julgando um caso de racismo envolvendo uma moça negra de tez clara disse certa vez: 'te chamou de macaca, mas não falou nada sobre raça'”.

Mercado de trabalho

Esta situação de violência policial e prática do racismo violento é agravada, em muitos casos, pela condição de desemprego, subemprego, e pobreza da população negra, o que reforça a imagem de “desocupados” ou de “envolvidos” com a criminalidade. E isto é resultado também da prática do racismo e da discriminação e do preconceito no mercado de trabalho.

Fala Flávia Helena!

“Em relação à população negra, percebe-se através de dados e pesquisas, que o quadro apresentado não se modifica. Em pesquisa recente com o perfil das empresas privadas para se verificar o perfil racial e de gênero, apenas 1% das gerências das empresas privadas no Brasil estão sendo ocupadas por pessoas negras ou afrodescendentes. (...) A respeito dos direitos (...) as pessoas vêm sendo discriminadas diariamente e não percebem essas situações como sendo de discriminação racial. Ou se percebem, não têm um amparo para se referir a isso”.

A agenda de trabalho construída pelo grupo para o período 2006-2007 norteou-se a partir do debate de três questões: Que dificuldades os organismos estão enfrentando na implantação de PNPIR? Que temas devem estar na agenda de trabalho? E que ações deverão pautar a organização do Fipir da região?

Dificuldades

As principais adversidades dos organismos de promoção da igualdade racial da região não

diferem daquelas apresentadas nos Fipirs Centro-Oeste e Sudeste: cortes, redução e inexistência de orçamento específico para as políticas de promoção da igualdade racial; dificuldade de articulação política no interior da estrutura de governo; obstáculos impostos pela questão partidária na relação entre governos e movimentos sociais; e falta de comunicação com a Seppir, a qual precisa ser intensificada.

A estratégia do grupo é buscar o fortalecimento dos organismos de promoção da igualdade racial junto às universidades e aos movimentos sociais, estimulando-os a enviar propostas de políticas de promoção da igualdade racial aos organismos existentes e a serem criados. Dessa forma, espera-se obter uma diretriz pública de ação para as PNPIR a partir dos organismos governamentais reunidos no Fipir Sul.

Foram propostos os seguintes temas para orientar a organização desta agenda: trabalho, renda e etno-sustentabilidade; presença da universidade nas políticas de igualdade racial de governos estaduais e municipais; apoio político junto ao Legislativo e aos movimentos sociais; segurança pública; combate ao racismo institucional; saúde da população negra; formação de professores para a implementação da Lei 10.639/03.

NORDESTE: COMBATE AO RACISMO INSTITUCIONAL

Desde o começo da formação do Fipir Nacional, a região Nordeste vem pautando a necessidade de aprofundar a discussão sobre o racismo institucional, tema apresentado durante o 4º Fipir. Em continuidade à demanda e geração de informação aos gestores, a Comissão Coordenadora do Encontro Regional (com

representação de cada um dos estados participantes – AL, SE, BA, PE, PB, RN, CE, PI e MA) propôs a abordagem dos temas de educação, saúde, quilombos, trabalho e renda sob a perspectiva política central do racismo institucional.

O ato de abertura traduziu a importância política do Fórum, pois registrou as presenças da ministra da Seppir, Matilde Ribeiro; da prefeita de Olinda (PE), Luciana Santos; e dos vice-prefeitos de Olinda (PE), Paulo Valença, e de Fortaleza (CE), Carlos Veneranda.

As pretensões dos gestores não ficaram aquém da importância política do tema do racismo institucional: concretizar as ações políticas a serem aprovadas no Fipir Nordeste; descobrir novas perspectivas nas ações de melhoria de vida das comunidades quilombolas; ampliar a base de organismos nos estados da região; levar notícias (aonde estas muitas vezes não chegam); aprender e discutir o que está sendo feito e o que deve ser feito com relação à política de igualdade racial; e produzir uma ação coletiva de gestores do Nordeste.

Na história

Para começar a dar conta das expectativas trazidas, o Fipir Nordeste recebeu o Prof. Moisés Santana²¹, da Universidade Federal de Alagoas, palestrante que instigou o público acerca da formação étnico e racial do Brasil.

Fala Moisés!

"Qual o povo que compõe o Estado? Este era o debate na sociedade brasileira em 1822,

²¹ A apresentação de Moisés Santana está sintetizada na parte final desta publicação.

quando se rompem as relações com a metrópole. Como pensar o Brasil daquela época? Temos a vinda da família real ao Brasil com algumas instituições. Paulatinamente o Brasil vai criando instituições que tiveram papel fundamental para a construção do Estado-nação e a idéia de povo brasileiro: institutos históricos e geográficos e as escolas de direito e medicina debateram as características do povo brasileiro e foram influenciados pelas teorias raciológicas. Para mim, é preciso que a gente volte à idéia de Nação e saiba que nestes últimos anos estamos questionando esta idéia”.

Fala o gestor Antônio Cosme!

“Costuma-se dizer que o racismo no Brasil foi diferente dos EUA, da África do Sul e da Rodésia, onde a discriminação estava na própria Constituição. Mas a gente vai ver que, no Brasil, o racismo sempre foi institucionalizado.(...) Vemos que existiam leis que definiam que o negro não era ser humano. Em 1743 havia um código que regulamentava a tortura do negro e da negra. [E também] o código criminal de 1931, a lei de Eusébio de Queiróz, lei da Terra de 1850, o código criminal de 1891, a lei após a abolição que proíbe a entrada de negros e asiáticos (só em 1906 que os japoneses vieram para substituir a mão-de-obra negra), a lei da vadiagem até 1974. Na Bahia, as religiões de matriz africana tinham que pedir permissão para realizar seus cultos... Então no Brasil o racismo sempre foi institucionalizado.”

Fala Moisés! E também...

“A lei do ventre livre trazia uma coisa complementar, pois o senhor de escravo tinha poder sob as crianças até completaram 21 anos. Se não encaminhasse as crianças para algum orfanato, elas continuavam quase escravas. Alguns dizem que este foi o início da forma como se deu o trabalho doméstico no Brasil, uma semi-escravidão.”

Na atualidade

A proposta metodológica do encontro intercalou as discussões sobre o racismo institucional com as experiências da PNPIR, de modo que as áreas temáticas pudessem convergir com o eixo principal sem fragmentar o processo de reflexão proposto pelo Fipir Nordeste. Na mesa “Experiências Locais” foram apresentados temas que têm sido trabalhados em diferentes estados e municípios da região, garantindo a representatividade dos estados presentes: Governo do Estado do Maranhão – Quilombos, Governo do Estado de Alagoas – Educação, Prefeitura de Salvador – Cultura, Prefeitura de Olinda – Controle social – Orçamento Participativo e a Prefeitura do Recife – Saúde da População Negra.

Esses conteúdos foram fundamentais para a troca de experiências, com destaque para a participação de gestores recém-chegados ao Fipir. Discutiu-se políticas de igualdade racial, instrumentos de políticas públicas e a história de constituição do Fipir. No dia seguinte, retomou-se o debate sobre racismo institucional através da experiência pioneira do PCRI, desenvolvida pelas prefeituras do Recife e de Salvador em parceria com DFID e PNUD. Luiza Bairros foi

a interlocutora dos gestores naquele momento das discussões, apresentando os objetivos do programa e sua metodologia, o conceito de racismo institucional com que ele trabalha e o modo como são desenvolvidas as principais ações.

Fala Luiza! Racismo Institucional e Políticas de Promoção da Igualdade Racial

"Se o racismo institucional não for combatido dentro das instituições, não se criam condições para que o debate se instale. Então o programa se baseia na própria experiência. Foi necessário desvendar as situações de racismo para que a discussão se instalasse de forma sustentada.

Qual é o problema de se promover a igualdade racial? É que todos querem promover a igualdade racial, mas não querem combater o racismo. Não existe possibilidade de promoção da igualdade racial sem combater o racismo - essa possibilidade não está dada. Por isso que a gente pensa: 'falei, falei, falei com o cara, mas não consegui nada.'"²²

As apresentações de Luiza Bairros e de Moisés Santana subsidiaram os trabalhos em grupos, em que se buscou trocar experiências a respeito dos problemas enfrentados pelos gestores e elencar propostas de ação em torno de cinco eixos definidos nas reuniões preparatórias do Fipir Nordeste: (a) Gênero e Raça, (b) Juventude Negra e Segurança Pública, (c) Trabalho, Emprego e Renda, (d) Intolerância Religiosa, (e) Questão Indígena e Políticas Quilombolas. Os grupos fizeram as seguintes indicações:

²² A exposição de Luiza Bairros está sintetizada na parte final desta publicação.

Gênero e Raça

Problemas

- Minorias na efetivação de direitos: gênero e raça.
- Racismo e machismo institucionalizado nas relações pessoais/sociais.
- Falta de visão do gestor de que as questões de gênero e raça potencializam transformações sócio-raciais.

Propostas

- Potencializar a divulgação do programas do governo federal.
- Capacitação de gestores nestas temáticas.
- Ampliar a integração entre os três níveis de governo.

Juventude e Segurança Pública

Problemas

- Violência afeta jovens homens e mulheres negros nas cidades e no meio rural.
- Existe racismo na escola.
- Falta de acesso ao ensino médio no campo.
- Exploração sexual de mulheres jovens.
- Trabalho doméstico dificulta o estudo.
- Racismo institucional (SUS, mundo do Trabalho, nos espaços públicos).
- Violência policial (corrupção, impunidade, abordagem violenta e crime).

Problemas para implementar PNPIR

- Falta de vontade política nas altas esferas de decisão (cidades do interior).
- Falta de diálogo entre as diferentes áreas governamentais.

- Desconhecimento das demandas e realidade das juventudes.
- Ausência de diálogo entre gerações.

Propostas

- Educação: formação professores e estudantes em educação anti-racista e não sexista.
- Implementação da Lei 10.639/03
- Formação para policiais em DH com ênfase em questões raciais e geracionais.
- Parcerias: estado/municípios – Ministério Público – ONG – Movimento Negro – Mídia.

Intolerância religiosa

Problemas

- Preconceito contra as religiões de matriz africana.
- Relação dos Gestores com a questão religiosa.
- Rejeição da instituição para tratar o assunto.
- Falta compreensão institucional da importância do respeito às religiões de matriz africana no processo de combate ao racismo.

Propostas

- Compreender as ações direcionadas à intolerância religiosa como combate ao racismo.
- Trabalhar os aspectos positivos das religiões de matriz africana nas diversas áreas de atuação: saúde, educação e legislação oriundas do diálogo entre os terreiros e a instituição.
- Divulgar a contribuição que as religiões de matriz africana dão para a sociedade na saúde, educação e construção da identidade do povo negro.
- Estimular e fortalecer a interface entre os diversos segmentos institucionais como diretriz de trabalho dentro da compreensão de combate ao racismo.

Trabalho, emprego e renda

Problemas

- Infra-estrutura: difícil acesso, falta de transportes.
- Ausência de indústrias na região.
- Questões sociais: êxodo rural, drogas, prostituição infantil, trabalho infantil e miséria.
- Dependência do Fundo de Participação Municipal: desemprego no MA (alguns dos municípios mais pobres do país).
- Regularização Fundiária.
- Privação dos direitos de cidadania: acesso a documentos para utilização dos serviços de saúde e educação.
- Mercado de trabalho: discriminação no trabalho e emprego, artesanato (dificuldade de comercialização) e atividade pesqueira.

Propostas

- Interface entre as políticas.
- Fomentar a troca de experiências.
- Promover qualificações específicas.
- Implementação da Lei 10.639/03.
- Resgatar e valorizar a história afro-brasileira e quilombola.
- Criar comissões municipais para trabalhar por emprego e renda.

O debate sobre os problemas e os desafios listados para as políticas de promoção da igualdade racial motivou os participantes para a discussão do papel e realidade do CNPIR, pauta presente em todos os Encontros Regionais do Fipir. O Conselho esteve representado pela secretária-executiva, Oraidá Abreu, e pela conselheira Mônica Oliveira, representante da ABONG/NE. A secretária-executiva do CNPIR recuperou a história e atuação do Conselho, destacando suas principais ações, forma de funcionamento e desafios para a sua conso-

lidação. Já a conselheira Mônica Oliveira compartilhou a sua vivência como representante da sociedade civil e militante do Movimento Negro. Tais contribuições foram importantes por levantarem questões não abordadas nos Encontros Regionais do Fipir.

Fala Mônica!

"Apesar de ser apresentado como uma resposta do governo para o Movimento Negro organizado no Brasil, o Conselho foi criado com uma composição bastante ampla e diversificada: cinco representações raciais e étnicas e vários outros tipos de representações. Isto significa uma grande diversidade e, ao mesmo tempo, representa um imenso limite. Quando se juntam num único espaço e quando se percebe que esses diversos segmentos muito pouco se conhecem, há situações com dificuldades de lidar".

Fala Mônica! E além deste limite...

"O Conselho tem sido muito pautado pela agenda do governo. Isso também é um limite: as preparações das reuniões muito pautadas pelo governo. Isso reduz a possibilidade de o Conselho atuar. (...) Precisamos de mais informações sobre o orçamento, quais os projetos que vêm sendo realizados, etc. Para exercer um controle realmente qualificado, precisamos de mais informações".

Fala Oraida! Sobre os limites do Conselho...

"Em relação aos limites de atuação do Conselho, também me referi ao fato de que ele

vem repensando isso. Teremos dois pontos de pauta: a reativação das comissões de monitoramento e avaliação das políticas – aprovadas em maio de 2004, mas, apenas a da Conferência funcionou de fato. As demais acabaram se perdendo. Hoje, o Conselho está voltado para esta reflexão e reordenamento destas comissões".

Mais debate

O debate acerca do CNPIR foi seguido de três longas rodadas de perguntas e posicionamentos sobre os pontos mais polêmicos. Boa parte das perguntas fez referência ao processo de criação de conselhos, a exemplo dos órgãos análogos em Recife e no estado da Paraíba. Veja alguns trechos da troca de idéias:

Falam os gestores e as gestoras!

Nossas perguntas e questões:

"Estamos no processo de conclusão do documento para enviar para a Câmara. Algumas polêmicas são grandes - depois da questão paritária, vem o caráter deliberativo. Queria entender essa opção do governo federal pelo caráter consultivo para esse momento que estamos vivendo. Esse debate é importante para a gente pensar o fortalecimento deste conselho para nós".

Fala Mônica!

O que pensa a sociedade civil?

"É lógico que seria bom se o CNPIR fosse deliberativo, mas também não sei como isso ficaria. É um conselho tão complexo. É lógico

que ser deliberativo para nós enquanto sociedade civil é o mais coerente. Mas o CNPIR surge num contexto em que estes modelos vivem uma crise. Você tem espaço de democracia participativa que o governo diz quem vai compor! Então é uma democracia participativa muito limitada. É representativa, na verdade. Ai a gente tem uma conjuntura de muita fragilidade que não é só do CNPIR. Acho que isso é algo que ainda precisamos discutir melhor. Isso é pouco pautado hoje, mesmo dentro dos movimentos".

Fala Oraida! Mais limites...

"Em relação à criação do Conselho, como disse, não temos uma receita. Cada lugar observa suas necessidades. Em relação ao CNPIR tinha que se partir de um ponto. Esta construção se deu desta forma, mas não significa que tenha que se manter ad eternum desta forma. (...) Quem faz o Conselho são os conselheiros".

Fala Luiza! Pacto de silêncio?

"Percebemos dois pontos importantes: democracia participativa ou representativa e, no Movimento Negro, um pacto de silêncio - não podemos fazer a crítica pública a outro negro. Quem está sendo criticado vai te odiar o resto da vida, vai se sentir traído no seu esforço de 14 horas por dia. Não tem crítica eficiente num lugar desses. [São] formas que não combinam com a condição do racismo. Repetir os modelos que estão aí,

não funciona. Esses modelos não servem às nossas especificidades".

Fala Mônica! O Movimento Negro é uma parte da população negra...

"Há um aspecto importante na fala da Luiza. Ela não trata esse pacto de silêncio como algo que tenhamos de ser prisioneiros. Ela problematiza e questiona. Nós como Movimento Negro não somos a população negra do Brasil, somos um grupo que procura garantir os direitos desta população. (...) Até que ponto a gente cumpre esta missão primeira que é ser uma voz representativa da população negra? Quanto à composição e caráter do Conselho, quando Oraida diz que é possível mudar, [penso que] é muito difícil ir contra a corrente. Acho que temos que ter presente a manutenção de um olhar crítico sobre isso. O quê de concreto estas experiências têm trazido?"

Fala Oraida! Mudanças no CNPIR para 2007...

"O Conselho teria que ser renovado este ano [2006], mas houve um entendimento de prorrogação e será mudado em março de 2007. Para que vocês contribuam no encaminhamento do próprio Conselho".

Um balanço da 10.639/03

A implantação da Lei 10.639/03 foi um bom motivo para os gestores refletirem sobre o alcance das ações da Seppir, do Fipir e de seus próprios organismos. Zeca Esteves, pela Seppir, e Moisés Santana, membro

ativo da Cadara (Comissão Assessora de Diversidade para Assuntos Relacionados aos Afrodescendentes), vinculada ao MEC, trouxeram elementos objetivos de análise política sobre a implantação desta lei.

Fala Zeca! Quais as ações da Seppir para a Lei 10.639/03?

"Fizemos 29 seminários técnicos de promoção da igualdade racial em 2004 em diversos estados. O público era formado por profissionais da educação, em especial o corpo pedagógico das secretarias de Educação, além de professores e representantes sindicais e de religiões de matriz africana. Tivemos uma média de 65 educadores por atividade".

"O MEC também realizou 20 seminários sobre educação e diversidade. Outra contribuição do MEC foi o que o Adeildo (gestor de Olinda) chamou ontem de "Arca", um material que serviu de referência para as secretarias de Educação [pois contém uma seleção de livros indicados para o ensino de história e cultura africana nas salas de aula].

"Também fizemos uma parceria com o governo estadual do Mato Grosso do Sul, com a celebração de convênio para elaboração de material, com viés questionador para os profissionais da educação".

"Foi publicada, em 3 de abril de 2006, uma resolução do FNDE (Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação), com edital para apresentação de projetos de formação conti-

nuada de professores do ensino fundamental e aquisição de material didático voltado aos órgãos que compõem o Fipir. A resolução nº 8 se referia à formação continuada, aquisição de material didático e construção ou reforma de equipamentos escolares em municípios com quilombos. Já a resolução nº 9 se destinava aos CRAS²³".

"Desenvolveu-se também, em parceria com o MEC e a UnB, um curso a distância de 20 horas para 50 mil professores em nível nacional. Beneficiará 7 mil escolas. As inscrições estão abertas até 22 de maio".

"Produzimos dois materiais: Projeto A Cor da Cultura – Canal Futura, que tem caráter informativo e formativo de valorização da cultura negra. Houve oficinas de formação de professores em sete estados. Foram produzidas e distribuídas a coleção Educação para Todos, pelo MEC, e a série de programas de rádio sobre a Lei 10.639/03 pela Fundação Palmares, além de um concurso de vídeo. O site do MEC tem a indicação de uma bibliografia mínima e razoável – parceria com instituições da sociedade civil: www.diversidadenaeducacao.com.br".

Fala Moisés! Sobre a ação do MEC...

"Criou-se a SECAD (Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade) – Diretoria de Diversidade e Inclusão Educacional. E há um acordo de realizar fóruns nos estados, com interface com o Movimen-

²³ CRAS – Centros de Referência de Assistência Social.

to Negro, e estimular a criação de fóruns permanentes junto aos estados para acompanhar o processo. O MEC, junto com a SECAD, organizou estes fóruns, que discutiam os elementos gerais estimulando e recuperando experiências que os estados já desenvolviam. Não significa que o trabalho da lei tenha começado com a lei – o movimento já vinha trabalhando o conteúdo e material. O MEC organizou os fóruns em torno da lei e também uma linha editorial e uma linha de concurso – por exemplo, o concurso nacional de material didático (...). Nas reuniões, procuramos dialogar com outros setores dentro do próprio MEC – essa questão do racismo institucional também estava presente, então era preciso ampliar esse diálogo”.

“Outro campo de ação do MEC foi junto aos Neabs. O MEC lançou dois editais para as universidades, em 2005 e 2006, dos quais um dos eixos trata da implementação da lei. Algumas universidades também vêm realizando cursos de especialização, por exemplo, a UnB e a Universidade Federal de Minas Gerais”.

Fala Moisés! Desafios para o Fipir no apoio à implementação da 10.639/03

“Apenas 10% dos educadores dos ensinos fundamental e médio têm conhecimento sobre a lei 10.639/03. Então o Fipir tem uma responsabilidade inclusive de divulgação da lei. Em Alagoas, criamos um Fórum permanente para a implementação da lei – o fórum tem regimento próprio bem discutido com as entidades, tem diretoria eleita, reúne-se mensalmente, etc. É uma iniciativa que

pode ser apreciada. Não é um desafio de curto prazo a gente mexer com um processo de implementação efetiva. Ainda mais se a gente não criar órgãos que efetivamente acompanhem isso.”

“Outro desafio é a mesma discussão que estava presente na mesa anterior. A lei pode entrar numa camisa de força se você adequá-la como se houvesse uma falta no ensino brasileiro. Aí você vai suprir essa falta colocando livros, textos, dentro desta escola que esta aí. Esta é uma linha de implementação da lei. Outra linha é você dizer que esta escola, que tem um determinado formato, foi feita de determinada maneira e ela precisa ser mexida completamente. Isso reflete um racismo institucional. O modo de aprender que está na raiz da cultura afro-brasileira entra em choque com esse outro modo. A experiência de aprender em roda, em círculo, faz parte da experiência afro-brasileira, por exemplo.”

Fala Moisés! Negra alegria de viver...

“Aprender de forma alegre a experiência da cultura negra no Brasil. Mesmo com a tristeza da escravidão, havia espaços de lazer e a alegria de viver. Esta alegria não está presente na escola. A gente está começando a enfrentar isso com essas ações. Minha avaliação da Lei 10.639/03 é positiva. Com o Movimento Negro pressionando, é uma lei que está no coração e no sangue daqueles que reivindicaram isso por tantos anos. Precisamos provocar, de uma forma criativa, o Estado do ponto de vista propositivo. Ser mais críticos positivamente”.

Falam os gestores! Sobre suas iniciativas...

[Em Recife]: "Temos um curso de história da África e afro-brasileira para professores da rede municipal. Preparamos a partir do PCRI e com algumas parcerias com militantes do Movimento Negro que procuraram capacitação para se tornarem educadores. Nesse próximo curso, que começa amanhã, os professores que o fizeram se tornarão monitores. Por fim, vamos publicar os textos daqueles que contribuíram com os cursos".

[Em Salvador]: "A experiência de Salvador é interessante. Desde a gestão anterior, construiu-se um fórum de parceiros – hoje temos um material muito interessante(...) Nesta discussão, recentemente produzimos um documento "Desafios e Perspectivas para Implementação da Lei 10.639/03". Um dos principais desafios é a formação do educador porque temos uma formação eurocêntrica e o racismo institucional. Outra coisa é a identidade deste professor – como vão se comportar se não se vêem como negro? Como o racismo está presente na educação e como isso interfere? Outra iniciativa: um trabalho com 30 escolas em que fui convidado pelas próprias coordenadorias regionais de educação para trabalhar com professores, alunos e funcionários todos juntos, em círculos".

[No Maranhão]: "Em Vitória de Mearim tínhamos uma incógnita: o que vai ser trabalhado? Resolvemos trabalhar as disciplinas de arte, literatura e história – um trabalho interdisciplinar, material sobre o negro na história do Bra-

sil. Também trabalhamos autores maranhenses, teatro na escola. Fomos procurar parcerias: procuramos o PQD (Programa de Qualificação de Docentes da UEMA), fomos na UFMA. Buscamos as parcerias e trouxemos pessoas que contam histórias nos povoados. Usamos a literatura de cordel. Fomos à internet. Buscamos tudo, mapas, textos etc. Trabalhamos com os reggaeiros de nossa comunidade também".

"No Maranhão instituímos um Fórum Permanente de Educação e Diversidade Étnico-racial, com diversas comissões. Elencamos bibliografia para que o governo comprasse e também levamos capacitação para todos os secretários dos municípios e também para os professores".

[No Ceará]: "Em Aquiraz, a Secretaria Municipal de Educação desenvolveu publicação com proposta discutida na sala de aula pelos profissionais de educação e pelos alunos que fizeram pesquisa em seus bairros".

Fala Moisés!

E por falar em experiências e sugestões...

"Seria interessante socializar as experiências bem sucedidas em publicações. Em Salvador, por exemplo, o Ceafro-UFBA possui um acúmulo bem anterior [à Lei 10.639/03] na educação, na área do ensino médio. As experiências poderiam ser potencializadas. Na linha das grandes publicações, devemos ter critério na seleção. Na linha dos materiais interessantes, está o livro 'Superando o Racismo na Escola' de Kabengele Munanga".

"Com relação às experiências do Maranhão, a gente também não tem fórmula de como será implementada a Lei 10.639/03. A gente pode ter alguns princípios, mas existem as especificidades. Em alguns lugares, você não tem experiência do Movimento Negro. Como pode haver uma troca mais efetiva neste espaço regional? O Fórum poderia trabalhar isso. A estruturação de algum grupo é essencial no espaço local, para ser responsável pela implementação da Lei 10.639/03. Também vai ter que se qualificar".

Falam os gestores! Aprendizagens e curiosidades!

"Acho interessante a pesquisa no Aquiraz: descobriram que a cobrança de impostos era baseada no número de janelas da residência. A Câmara Municipal tinha um fundo para comprar a alforria dos negros. Em Lagos dos Ramos, o coordenador da escola é quilombola. Tem estas ações que são interessantes que a gente precisa reproduzir. Há também a necessidade de falar a linguagem local. O material ficou muito interessante".

Organizando o crescimento

Para definir a agenda de trabalho do Fipir Nordeste, elegeu-se uma coordenação com um representante por estado de organismos estaduais ou municipais. Os principais objetivos que deverão pautar o trabalho desta Coordenação Nordeste são: propor políticas públicas de promoção da igualdade racial, formar gestores para a construção e valorização das identidades, fomentar a criação de novos órgãos de PNPIR, na região, ser espaço de troca de

experiências e de fortalecimento entre os municípios e Estados fomentando a construção de um projeto político de promoção de igualdade racial, mobilizar e produzir ações articuladas na região, propor ações coletivas ao Fipir Nacional – Seppir, conhecer as experiências das demais regiões dando conhecimento a todos os membros do Fipir Nordeste, garantir a mobilização e articulação das propostas temáticas a partir do I Fipir Nordeste, estimular e articular a criação do Fipir nos estados onde ele não aconteceu, priorizar o fortalecimento das ações nos municípios e ser um lugar de diálogo direto dos municípios com o governo federal.

A agenda de trabalho da nova Coordenação Regional para o período 2006-2007 ficou assim definida: elaborar, executar e monitorar o Plano de Ação 2006/2007; organizar a participação da regional nos encontros nacionais; realizar encontros regionais a cada seis meses; realizar seminários temáticos para a formação de gestores, e realizar reuniões técnicas com os gestores estaduais e municipais. Com maracatu, côco, afoxé e forró, em festa organizada no centro histórico de Olinda, missão cumprida para o I Fipir Nordeste.

O NORTE CANTA: ELA É QUILOMBEIRA!

Entre os dias 1 e 3 de junho de 2006, a região Norte concluiu a série de cinco encontros regionais que marcou o início do processo de descentralização do Fórum. Marcado pela saudade, o Fipir Norte foi realizado em Palmas, capital do Tocantins onde vivia lone Evangelista Araújo, gestora do Fórum que falecera no mês de maio, poucos dias antes do encontro. Ela tinha 32 anos. O encontro foi dedicado a lone e teve em

sua abertura a presença da ministra Matilde Ribeiro e uma homenagem oferecida pela amiga e cantora Quésia Carvalho, com a interpretação da música Ela é Quilombeira²⁴.

O encontro contou com a participação de gestores e gestoras dos governos estaduais do Amazonas, do Acre e do Tocantins, além da gestora do município de Palmas. O Fipir Norte foi o primeiro encontro a contar também com a presença da primeira e até então única Secretaria Estadual para os Povos Indígenas, representada pelo secretário Francisco Piyäko, do Acre.

Seguindo a mesma metodologia de preparação dos encontros regionais anteriores, a Comissão Organizadora do Fipir Norte identificou no tema "A construção da identidade de negros e negras na Região Norte" o caminho para se construir a programação de todo o evento. O historiador Néelson Inocêncio²⁵, que falou sobre a "Construção histórica da identidade de negros e negras no Brasil", destacou a atenção dos presentes para a compreensão da cultura milenar dos africanos escravizados no Brasil.

Fala Néelson Inocêncio!

"Ao falarmos de construção da identidade de negros e negras é preciso que a gente olhe para os dois lados do Atlântico Sul e consiga entender os dois lados disso. Quando se diz que o Brasil é africano, nós mal sabemos o que é essa África."

"Existem referências da cultura brasileira que já são sacralizadas. Os trabalhos produzidos por

artistas franceses que vieram com Dom João reforçam algo que já está dado na cultura brasileira. Em nenhum momento mostram o negro de outra forma que não seja pela submissão, pela condescendência – e é isso que ficou como legado, de que as populações negras de alguma forma aceitaram este processo. É muito complicado porque essas visões coloniais estão presentes o tempo inteiro. Quando você assiste Sinhá Moça, os conteúdos aí colocados são muito próximos disso que estamos falando. Por mais que se queira falar nessas coisas, a gente perde. Porque você não consegue entender que a afirmação da cultura africana está muito distante disso que é até mesmo certa 'glamourização' da violência colonial."

Estes breves trechos da fala do Prof. Inocêncio contribuem para que gestores e gestoras possam pensar a maneira com que são estruturadas e construídas as políticas de igualdade racial, a exemplo das políticas de ação afirmativa. Afinal, quem são os negros de que falamos nestas políticas? Quando elas abrem a possibilidade para que brancos tentem provar que são negros para obter benefícios destas políticas? Esta indagação de uma gestora aqueceu os debates que atravessaram todo o encontro, em diálogo com a pergunta orientadora sobre "quem são e como vivem negros e negras na Região Norte?"

Fala Néelson Inocêncio! Sobre a crítica às políticas de ação afirmativa

"Isso tem a ver com um olhar que não reconhece os avanços que qualquer sociedade

²⁴ A letra de 'Ela é Quilombeira' aparece na abertura desta publicação.

²⁵ Professor do Departamento de Artes da UnB, vice-presidente da ABPN e conselheiro do CNPIR.

multirracial deveria ter. Você só vê a diversidade quando você fala de cultura popular, mas quando você fala de poder, se corta. A questão é que identidade não se constrói isoladamente. É, uma coisa interativa realizada no contato: eu construo minha identidade na relação que tenho com você."

"Se você pensar de 40 anos para cá, existe um legado dos movimentos desde os anos 60, de movimentos que afirmavam identidades que eram negadas. Exemplo: o movimento feminista afirma que gênero faz sentido. A classe estabelece categorias, gênero estabelece categorias. E o movimento negro vai dizer que o processo de racialização da sociedade estabelece categorias."

A continuidade do debate em torno da identidade da população negra no Fipir Norte combinou reflexões oriundas de acúmulos conceituais e de pesquisas históricas com mesas de atualização sobre a condição desta população. Temas como articulação entre gênero e raça, legislação e política fundiária, referência sobre saúde da população negra na região Norte. O encontro abordou ainda o complexo tema da segurança pública e da violência institucionalizada, passando também pela Lei 10.639/03.

Para Juciene Apolinário, professora de História da Universidade Federal do Tocantins, ao contrário do que afirmam alguns historiadores²⁶ sobre a dimensão "amena" da escravidão na região Norte do país, ela foi extremamente agressiva.

Fala Juciene!

"A realidade desta região era complexa porque o valor de um escravo era oneroso e dificilmente lhe dariam a liberdade, já que precisavam destes homens trabalhando na extração de minério e com pouco tempo de vida. Quando pensamos a economia mineradora, pensamos em homens na extração aurífera, mas os escravos também estavam nos trabalhos domésticos. Querendo ou não, a sociedade escravista de Goiás colonial teve que abrir seu leque de negociação e sociabilidade porque homens e mulheres negros estavam em todo o cotidiano. Não era uma escravidão apenas no singular, eram homens e mulheres com seus sonhos e subjetividades retiradas. Mas não se retirava toda sua capacidade de resistência."

Questão indígena

O encontro fez uma importante contribuição para o Fipir Nacional ao trazer a realidade dos povos indígenas e da institucionalização representativa do Governo do Estado do Acre. Conhecer quem são estes povos e como vivem também é um desafio para a construção das políticas públicas de promoção da igualdade racial.

Fala Francisco Piyäko! Desafios aos povos indígenas e as políticas públicas.

"Temos que achar um nome que possa agregar todos os povos. Temos mais de 200 povos em

²⁶ A autora cita Caio Prado Jr., Celso Furtado e Gilberto Freyre. Fonte: Relatório do Encontro Regional do Fipir Norte. Junho de 2006. Fundação Friedrich Ebert. Seppir. Mimeo.

todo o Brasil com uma população de 600 a 700 mil pessoas. Temos um desafio muito grande de nos conhecermos como povos diferentes que somos e procurar entender melhor onde estamos dentro deste país e quem somos dentro desta sociedade. Nos diversos estados existem realidades diferentes, situações comuns e também situações isoladas por conta da realidade local. (...) A gente encontra na nossa região dificuldades como comunidades indígenas que não conseguem se comunicar com os órgãos por não falar a língua portuguesa, mas também comunidades descaracterizadas por conta da violência que sofreram no passado, perdendo seus costumes, sofrendo com áreas invadidas e pessoas com muita dificuldade de sobreviver. Então precisamos de políticas que respeitem essa diversidade."

Fala Francisco Piyãko! Faz sentido o tema "Igualdade Racial" para os povos indígenas?

"No caso indígena, é um assunto novo quando se fala da questão da igualdade racial, porque a gente tinha uma compreensão de que os únicos que foram violentados, tratados de maneira sem respeito, tinham sido os indígenas. Achávamos que éramos os únicos que sofreram este tipo de discriminação, que estávamos cercados de inimigos. Agora, o grande momento que vivemos é perceber que o interesse de descobrir e participar e estar junto é de vários segmentos. A gente vê vários movimentos se organizando - os povos indígenas têm um segmento organizado, várias organizações, os extrativistas também - em torno de um projeto para o futuro. Os ribeirinhos também estão procurando uma identidade. Aí se vê também a discussão sobre etnias que parece que está sendo descoberta agora. Estamos vendo que

nestes municípios os movimentos são formados por essas pessoas, que estão despertando agora, se vendo dentro de um processo. Antes alguns povos negavam sua identidade até como forma de sobrevivência para atender um sistema que os colocava sob uma condição discriminada."

A fala de Francisco contribuiu para que novas questões se coloquem para o diálogo, escuta e atuação articulada entre as populações negras e indígenas.

Fala Francisco Piyãko! Por uma agenda comum.

"Se a gente organizar nossa agenda, encontramos responsabilidade e compromisso. Todos num processo como este. Nós indígenas estamos felizes. Isso que vocês fazem é também o que fazemos. Temos que nos juntar mais. Precisamos trabalhar para que todos estejam bem. Tem algum índio discutindo com vocês?"

Ou uma índia? Sobre questões gênero.

Não é automático na maioria dos espaços em que se discute política, e muito menos comum, que se pergunte o impacto que certas ações têm sobre mulheres e homens, considerando que pode ser diferente para cada um dos casos. Embora vários governos locais e alguns governos estaduais tenham criado organismos para tratar das políticas para mulheres, ou para promover a igualdade de gênero nas políticas públicas, é sabido que o caminho para que as desigualdades entre homens e mulheres sejam superadas é tão longo como o da superação do racismo.

Para discutir questões desta natureza e problematizar a dimensão de gênero ao associá-la à dimensão

racial, a especialista Luiza Bairros, do PCRI, também contribuiu com os debates do Fipir Norte. Começou por diferenciar as definições para sexo e gênero.

Fala Luiza!

"Sexo identifica as diferenças biológicas entre homens e mulheres, faz supor que comportamentos seriam biologicamente determinados. É uma variável demográfica ou biológica, mas também traz uma carga cultural e ideológica (...) Gênero identifica as relações sociais entre homens e mulheres, entre homens e entre mulheres, que descrevem o significado social de ser homem e ser mulher em uma cultura e em um momento determinado. É uma construção social."

Ao tentar responder se programas e projetos de combate ao racismo e de promoção da igualdade racial auxiliam a manter ou a modificar as relações de gênero, a especialista sustenta que mulheres não vivem os efeitos do sexismo da mesma forma, assim como homens e mulheres negras não experimentam o racismo igualmente. "Mas, muitas vezes, a discriminação de gênero só pode se concretizar através do enquadramento racial de mulheres e de homens", afirma, indicando alguns exemplos: violência policial e exploração sexual. Dois tipos de violência que afetam a homens e mulheres de forma diferente.

Para lidar com a realidade de exclusão que afeta mulheres negras mais do que a mulheres brancas, por exemplo, Luiza Bairros recupera o conceito das ações positivas, dirigidas diretamente às mulheres. Outra forma de agir contra as situações de desigualdades em favor do empoderamento das mulheres implica a adoção do conceito de transversalização (ou *main-*

streaming) nas políticas públicas que buscam assegurar às mulheres e aos homens igual acesso ao controle sobre os recursos, os benefícios e as decisões em todas as etapas de uma ação (programa, projeto).

Articulando gênero e raça

Uma contribuição fundamental das reflexões de Luiza Bairros ao Fipir vem de sua leitura sobre discriminações somadas, quando se percebe que sexo + raça + classe + orientação sexual resultam em máximas discriminações que um ser humano pode sofrer (e poderiam ser ainda somadas aqui a região geográfica de origem ou local de residência, faixa etária entre outras). Luiza chama atenção para uma hierarquia existente entre grupos discriminados.

Fala Luiza!

"Por exemplo, a mulher, negra e pobre que é 'mais' discriminada do que a mulher, branca e de classe média. Raça, cor, etnia, gênero, classe social, casta, orientação sexual, religião, origem nacional e assim por diante. Somatórias de discriminações que resultam na chamada Interseccionalidade ou Discriminação Composta ou ainda Discriminação Interativa."

Por fim, Luiza falou sobre a dificuldade na identificação das discriminações dizendo que muitas diferenças são invisíveis. Mas afirma também que elas podem ser percebidas de diferentes formas.

Fala Luiza! Sobre discriminações invisíveis.

"É quando uma situação imposta de forma específica ou desproporcional a um subgru-

po de mulheres é definida apenas como um problema de mulheres sem reconhecer o papel que o racismo ou outra forma de discriminação possa exercer em tal circunstância. São exemplos o tráfico de mulheres, a prostituição e a mortalidade materna."

"Outra situação de invisibilidade indica um subconjunto de mulheres não percebida como questão de gênero, porque não atinge as mulheres dominantes. Exemplo: esterilização que está ligada à pobreza. Ou ainda a situação específica das mulheres de um grupo étnico ou racial percebida como questão apenas das mulheres daquele grupo, como é o caso de genocídio étnico e estupro neste contexto. E finalmente as distinções de gênero entre homens e mulheres do mesmo grupo étnico ou racial que não são percebidas, mas estão presentes ao se olhar níveis de escolaridade e desemprego, por exemplo."

Encaminhamentos do Fipir Norte

A construção da Agenda de Trabalho da Região Norte refletiu os desafios que a região tem de expandir o debate sobre as políticas de promoção da igualdade racial e construir mais aliados para que governos locais e estaduais comecem a desenvolver

ações nesta linha. Representantes da sociedade civil também acompanharam o espaço do Fipir Norte, trazendo suas preocupações com relação aos canais existente, ou não, com o poder público e compartilhando sua experiência em iniciativas de fortalecimento da identidade negra na região.

Os principais eixos que deverão nortear as ações do Fipir Norte e que foram aprovados pelos participantes ao final do evento foram: fortalecimento das questões quilombola, indígena e negra; implementação da Lei 10.639/03 nas escolas estaduais e municipais; saúde da população negra; gênero como tema transversal às ações do Fipir e construção de uma agenda com os povos indígenas.

Como conjunto de ações para o funcionamento do Fipir Norte, gestores aprovaram as seguintes propostas: socializar informações sobre políticas públicas de ação afirmativa para garantir o acesso à população, realizar encontros regionais e locais para discutí-las, definir agenda comum de reuniões com os gestores de cada estado, proporcionar formação para gestores e gestoras, assessores e lideranças da sociedade civil, incluir as questões de raça e gênero como temas transversais e construir parcerias com a sociedade civil com o objetivo de atender as demandas por ela propostas. O Fipir Norte certamente foi um bom começo de conversa.

5

Diferentes olhares para
aprofundar o debate

Contribuições de especialistas para a construção do Fipir

Esta parte final da publicação está organizada com artigos, reflexões e apresentações de especialistas que em sua maioria são também militantes de movimentos sociais, em particular do Movimento Negro. Contribuíram para a grande riqueza dos debates e dos resultados obtidos com os cinco Encontros Regionais do Fipir em 2006.

Em seu conjunto, os Encontros Regionais do Fipir ampliaram os diferentes olhares e lugares de se observar

e construir este processo que tem marcado o desenvolvimento da PNPIR e, em particular para este texto, a criação do Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial (Fipir). Os diferentes lugares marcam não só o campo teórico, mas também o espaço institucional de onde falam os autores. Na riqueza do encontro de vários deles, 2006 viveu o processo de descentralização do Fipir, "agora, de fato, em diferentes lugares".

Alcance das ações de promoção da igualdade racial implementadas atualmente no Brasil²⁷

Sadi Dal Rosso*

Dijaci David de Oliveira **

Premissas da idéia de sistema

Segundo Sandroni "sistema" é um "conjunto de elementos unidos por alguma forma de interação ou interdependência." (Sandroni, 2000:560). A definição é muito ampla. Por ela, o simples fato de que um grupo de elementos mantenha algum tipo de ligação será suficiente para afirmarmos que estamos diante de um sistema. Na mesma linha de raciocínio Johnson indica que:

"Um sistema social é qualquer conjunto interdependente de elementos culturais e

estruturais que podem ser considerados uma unidade."

(Johnson, 1997: 208-209).

As mudanças entre os autores são sutis, mas suficientes para afirmarmos que não falam a mesma linguagem. Se Sandroni usa o termo "unidos", Johnson propõe o termo "unidade". Enquanto Sandroni considera que haja um sistema a partir da presença de "interação ou interdependência", Johnson se limita ao pressuposto da "interdependência". Portanto, se para Sandroni podemos imaginar um sistema a partir de interações inteiramente flexíveis, para Johnson o

* Sadi Dal Rosso é professor do Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília e pesquisador do CNPq. sadi@unb.br

** Dijaci David de Oliveira é sociólogo. Bolsista Internacional da Fundação Ford. Doutorando em Sociologia pela Universidade de Brasília. dijaci@gmail.com

sistema se constitui a partir de estruturas que apresentam um mínimo de consistência de laços.

Assim, de acordo com o Johnson, tendo como base as premissas de "unidade" e de "interdependência", a teoria dos sistemas propõe que se observe de que forma determinado sistema está organizado, como ele está adaptado e como os interesses dos subsistemas se encaixam ou colidem. Estas características não são suficientes para distinguirem o modelo proposto por Johnson daquele indicado por Sandroni, porém, ele nos orienta para alguns parâmetros analíticos, ou seja, quando falamos de sistema, "para onde olhar?" ou "o quê analisar?". Mas o que significam estas proposições analíticas? Johnson não está aqui pensando na teoria funcionalista, de longe, uma das mais importantes teorias de sistema, mas trabalha apenas com a perspectiva de racionalizar nosso olhar diante dos sistemas.

Dentro desta mesma perspectiva apontada por Johnson, mas propondo uma orientação mais complexa, Edgar (2003) afirma que ao observarmos um sistema devemos analisar o grau de ordem que manifesta e que relações ele reforça. De acordo com ele:

"Pode-se argumentar que qualquer sistema deve satisfazer uma combinação de condições abstratas para permanecer estável e vital. Isso inclui a adaptação ao ambiente externo, a integração interna e a motivação para perceber os objetivos do sistema como um todo."
(Edgar, 2003:348).

De acordo com Edgar o sistema não coordena pessoas, mas as suas ações, portanto, ele objetiva orientar determinadas práticas ou valores. Se Johnson

indica como atributos fundamentais do sistema a organização, a adaptação e a integração, Edgar retém os dois últimos pressupostos fundamentais (adaptação e integração) e substitui organização por motivação. O que significa esta singular distinção? Segundo Edgar, uma vez que o sistema objetiva orientar práticas na sociedade, ele precisa mais do que se constituir como organização estável e consolidada, deve se preocupar com a dinâmica e com a complexidade do meio externo.

Diferente dos autores anteriores (Sandroni e Johnson, que não enfatizaram a complexidade e Edgar, que reconhece a complexidade externa ao sistema), Brunkhorst toma a idéia de complexidade e a atribui também como uma característica do próprio sistema, ou seja:

"Os sistemas são complexos de elementos e relações, separados por fronteiras dos seus respectivos meios ambientes, os quais são sempre mais complexos que os próprios sistemas."
(Brunkhorst, 1996:692).

Esta proposição de Brunkhorst nos fornece uma perspectiva diferenciada daquela que poderíamos imaginar, ou seja, de um sistema como algo manipulável ao nosso bel prazer. Um sistema, segundo ele, não se resume a estruturas ou pessoas, mas:

"Os sistemas sociais podem ser interações, organizações ou sociedades inteiras. Os sistemas sociais, à semelhança dos sistemas psicológicos, podem caracterizar-se pelo seu uso do significado. Seus elementos, porém, não são pessoas, seres humanos ou sujeitos, mas ações intersubjetivas ou comunicativas."
(Brunkhorst, 1996:692).

Observando o pressuposto do autor ao procurar definir o que deva ser um sistema, somos obrigados a lembrar aqui a perspectiva de Edgar Morin (1986). Segundo este autor, no mundo contemporâneo, se quisermos adquirir algum grau de compreensão da sociedade, devemos superar nossas heranças positivistas. Mas o que ele quer dizer com isto? Sempre que olhamos para a sociedade como cientistas sociais, procuramos respostas simples para problemas complexos. Sempre acreditamos que o caminho mais curto é o melhor caminho. E a partir destas práticas acreditamos que o mundo pode ser simplificado e representado em breves respostas sintéticas. Porém, Brunkhorst nos orienta para um outro olhar sobre a análise dos sistemas. Neste olhar as análises devem superar uma perspectiva matemática e calculista, típica da sociedade moderna, que se preocupa principalmente com a pergunta “quanto?”.

“Com quantos paus se faz um sistema?”

Mais que geradora, a pergunta é provocativa. O que pretendemos com isto? Queremos afirmar que um sistema não é manipulável como um objeto e nem é facilmente controlável segundo desígnios estabelecidos *a priori*. Se tomarmos as idéias de Sandroni e Johnson sobre sistema, bastaria estabelecermos duas unidades em pontos distintos com algum tipo de contato que teríamos um sistema. Portanto, se perguntássemos se a Seppir constituiu ao longo do seu trabalho um sistema, não teríamos dúvidas em afirmar positivamente. Porém, sabemos que as respostas dos autores não nos satisfazem. Eles não nos satisfazem como parâmetro para analisarmos o papel da Seppir na constituição de uma rede de relações compondo ou não um sistema para promoção da igualdade racial.

Partindo então das premissas apontadas por Edgar e sofisticadas por Brunkhorst, compreendemos que um sistema é uma estrutura complexa em sua estrutura interna que se insere em um meio ainda mais complexo. Se pensarmos especificamente o propósito da Seppir, uma agência federal, atuando conjuntamente com os organismos estaduais e mais uma miríade de outras organizações municipais, não teríamos dúvidas em afirmar de que estamos diante de uma estrutura complexa. Esta resposta, obviamente não satisfaz aos cidadãos, as organizações da sociedade civil e nem aos gestores. Mas por quê? Porque ao falarmos de políticas públicas temos uma forte tendência a imaginarmos o entrelaçamento de dois pressupostos como indicadores inseparáveis: resultados quantificáveis e controle das ações.

Por resultados quantificáveis recuperamos a alma da sociedade moderna que só se entende por valores capazes de serem mensuráveis e que não deixa de ter sua razão de ser para a pesquisa, uma vez que as desigualdades sociais também são desigualdades quantitativas, a exemplo da desigualdade de renda e de anos de estudos entre grupos sociais de fundo étnico e de cor da pele. Quantos estados, quantos municípios aderiram aos programas? Quantos recursos foram investidos? Quantas pessoas foram atendidas? Quanto de satisfação demonstraram?

Por controle das ações compreendemos hodiernamente que as pessoas que estão envolvidas em um determinado sistema falam a mesma linguagem, que elas estão envolvidas pelo mesmo propósito. Assim sendo, todos os possíveis “desvios” são demonstrações claras de que, por exemplo, os dirigentes de uma organização não agiram com competência suficiente ou não souberam gerenciar.

A Seppir, as políticas e seu alcance

A Secretaria Especial de Políticas para a Promoção da Igualdade Racial (Seppir), criada em 2003, busca implementar quatro grandes ações políticas: implementação das diretrizes curriculares da Lei 10.639/03; programa Brasil Quilombola; desenvolvimento socioeconômico da população negra nos eixos do empreendedorismo, trabalho, geração de renda e qualificação profissional; e política nacional de saúde da população negra. Essas ações são conduzidas mediante a articulação, parceria e integração com ministérios e estruturas governamentais-fim e materializam o começo da atuação da Seppir.

As ações em curso correspondem a quatro áreas importantes para a cidadania: educação, saúde, trabalho e reconhecimento e titularização das terras remanescentes de quilombos. A partir desse ponto, passamos a examiná-las com detalhe isoladamente e em seu conjunto.

No terreno educacional, o esforço está concentrado sobre o cumprimento da Lei 10.639/03 que tem por objetivo recuperar o papel, a imagem da contribuição negra para a história brasileira, permitindo que seja feita uma avaliação mais realista do que representou a contribuição européia e do que representou a contribuição africana. Representa contribuição inestimável de reparação no terreno da memória histórica e no campo simbólico das relações raciais no país, constituindo-se num mecanismo importante que age ao nível das idéias e das concepções entre os grupos racialmente distintos e que pode ter um efeito de longo prazo de redução da discriminação.

A ação política de cumprimento da Lei 10.639/03 significa um ponto de partida, mas não esgota pos-

sibilidades que a esfera educacional pode oferecer para a democratização das relações raciais em nosso país. Porquanto, se a lei atua no nível simbólico e da formação das idéias e das representações, por outro lado não apresenta potencialidade direta para agir sobre outras fontes de desigualdades nas relações raciais, quais sejam a exclusão escolar dos afro-descendentes, os diferenciais educacionais entre negros e brancos expressos em anos de escolaridade e o acesso diferenciado a instituições de formação para a obtenção de credenciais educacionais.

A ação principal na esfera da saúde é representada pelo combate à anemia falciforme, problema que atinge majoritariamente a população negra. Da mesma maneira como apontado acima para a esfera da educação, a ação em relação à saúde é importante. Entretanto, a ação não se estende sobre muitos outros fatores da saúde dos indivíduos e dos grupos, indicando uma ação parcial.

No terreno do trabalho, a ação fundamental converge para elevar a participação de negros e outros grupos sociais discriminados na formação profissional para o trabalho. Esta ação política também apresenta limites ainda que a formação profissional seja um mecanismo relevante para o acesso a empregos e a trabalhos e, com isso, para o acesso à renda que constitui fator potencial para a inclusão social. Mas os problemas de trabalho enfrentados pela comunidade negra e que constituem o cerne das desigualdades situam-se para além dos limites da formação profissional. A ação política de formação profissional contribui para redução da desigualdade de remuneração entre negros e brancos no trabalho? Pode em parte, mas não totalmente, uma vez que os fundamentos da desigualdade de salários e remunerações entre negros e brancos não depende exclusivamente de

credenciais educacionais apresentadas pelos respectivos grupos de cor. Ademais, a formação profissional que está sendo realizada pelo governo tem um alcance bastante limitado em número de pessoas e em qualidade de atividades.

A ação em favor do reconhecimento e titularização das terras remanescentes de quilombos é uma ação que enfrenta, no meio rural, os problemas próprios da posse da terra neste país. Regularização fundiária, segurança, melhoria das condições de vida nos antigos quilombos, acesso a crédito para a produção e de financiamento para a venda de produtos são, entre outras, importantes reivindicações do movimento quilombola.

Em seu conjunto, as ações políticas implementadas pela Seppir para a promoção da igualdade racial mostram uma dupla face. São, por um lado, ações que atuam sobre fatores importantes - educação, saúde, trabalho, reconhecimento e titularização das terras quilombolas, simbologia, memória histórica - para a redução das desigualdades raciais. São ademais ações em estágio absolutamente inicial, embrionário, operando com uma estrutura limitada e com recursos escassos. Assim, as ações apontam para seus próprios limites. São ações de abrangência restrita, cujo potencial efetivo é bastante limitado para atingir o objetivo fundamental de promover a igualdade racial num período de tempo razoável se não vier urgentemente a ser complementado por outras ações igualmente ou mais relevantes. A questão do trabalho oferece um quadro mais claro do argumento. O trabalho é um mecanismo por excelência de distribuição do produto social e critério fundamental da inclusão ou da exclusão social. O objetivo de promover a igualdade racial supõe que

negros e brancos venham a desfrutar de condições eqüitativas de remuneração e empregabilidade, o que requer a superação das profundas desigualdades historicamente constituídas. Para atingir esta meta de reduzir a desigualdade de renda entre negros e brancos está sendo implementada a ação de qualificação profissional e de inclusão em empreendimentos de economia solidária. Ora, a atuação sobre formação profissional e empreendimentos de economia solidária, ainda que meritório e compreensível como partida de um processo, não detém a potencialidade de promover por si sós a igualdade racial de rendimentos entre negros e brancos, o que implica agir sobre os mecanismos de distribuição de renda e de acesso a empregos formais para além daquelas formas aceitas pelo mercado. O suposto de que as diferenças de remuneração baseiam-se principalmente sobre os recursos educacionais e de qualificação profissional apropriados por cada grupo social de cor implicaria em assumir que não existe um mecanismo discriminatório de renda específico por cor.

A noção de sistema das ações políticas em implementação implica na articulação de trabalho entre as três esferas - municipal, estadual e federal - condutoras das políticas. O levantamento realizado por região resulta no seguinte quadro complexo (Cf. DAL ROSSO et al, 2006). O levantamento no estado do Amapá aponta para a não existência de integração entre as esferas, a saber as bases desconhecem ações desenvolvidas em âmbito do município de Macapá. As iniciativas desenvolvidas pelo estado não penetram nos municípios e existe reclamação por parte da agência estadual de que a Seppir atua diretamente com os programas para remanescentes de quilombo, sem articular com o estado, desta forma, deslegitimando sua presença.

No estado do Rio Grande do Sul, mais especificamente no município de Viamão, notou-se em diversas entrevistas com lideranças municipais e estaduais um discurso que nos permite reconhecer a existência de um precário sistema para a promoção da igualdade racial. Porém, os discursos são marcadamente críticos ao apontarem as falhas no processo de comunicação entre município, estado, movimento social e governo federal, o que tem contribuído decisivamente para a inexistência de sinergia nos esforços de capacitação e implantação de programas de redução da desigualdade racial. Tal fato indica que o sistema para a promoção da igualdade racial ainda está em processo na região.

O trabalho de campo realizado em Vitória da Conquista, no estado da Bahia, aponta para uma distinção entre o que se configura como política de Estado por um lado e de política de governo por outro. Se existe a percepção da conquista de alguns espaços de poder ao longo dos últimos anos, também, permanece evidente que ocorreram poucas mudanças materiais, ou seja, pouco acesso à saúde, educação, direitos humanos e mercado de trabalho. A percepção é de que há uma precária relação intragovernamental, o que implica na inexistência de um pacto federativo anunciando uma real constituição de um sistema para a promoção da igualdade racial.

No município de Corquinho, estado do Mato Grosso do Sul, verifica-se compreensão da importância das estruturas montadas para a promoção da igualdade racial. Este reconhecimento, no entanto, é acompanhado por uma postura crítica com relação à implantação das políticas propostas pelos organismos. As críticas recaem, sobretudo, na esfera do intercâmbio e da interdependência entre as esferas municipal,

estadual e federal. A leitura do processo, no entanto, permite afirmar que a implantação de um sistema para a promoção da igualdade racial está em fase embrionária e que precisa encontrar meios e caminhos adequados para sua implantação de fato.

O município de São Carlos, no estado de São Paulo, é reconhecido como berço de um longo processo histórico de organização social no combate ao racismo. Este protagonismo permitiu a criação de estruturas municipais que antecedem à criação da Seppir no âmbito federal. Porém, a articulação entre as esferas ainda se mostram incipientes, o que implica uma dispersão dos esforços das políticas implementadas. Portanto, também nesta região prevalece a leitura de que a constituição de um sistema para a promoção da igualdade racial encontra-se ainda incipiente e em processo.

É inegável que a criação da Seppir provocou uma explosão de surgimento de órgãos gestores nos estados e nos municípios e uma explosão de cartas de intenções para desenvolver ações visando a igualdade racial. Como demonstramos no capítulo histórico sobre a intervenção do Estado na questão racial, organismos estaduais, municipais e federais já foram constituídos antes da criação da Seppir. Entretanto, a criação da Seppir promove as ações para um patamar novo: constitui uma resposta administrativa para as reivindicações políticas dos movimentos negros; é uma secretaria especial com status de ministério; é uma estrutura que articula ações-fim com os diversos ministérios e agências do governo, com os governos dos estados e dos municípios. Em março de 2006, contam-se 145 organismos estaduais e municipais criados para implementar a promoção da igualdade racial. Além disso, 403 municípios e estados

assinaram termos de adesão ao Fipir, assim distribuídos por anos de adesão: em 2004, trinta e oito; em 2005, trezentos e sessenta e nove; em 2006, cinco. Os organismos cobrem todo o território nacional, à exceção de dois estados, sendo realista falar-se na existência de uma rede nacional de instituições. Poder-se-ia supor, mas não sem uma grande margem de dúvida que resultam do fato de que são agências novas e ainda não consolidadas, que a estruturação dessa rede nacional de organismos voltados para a promoção da igualdade racial apresenta perspectivas favoráveis de institucionalização e de permanência.

Por outro lado, examinando-se os dados referentes à institucionalidade dos organismos criados, percebem-se os limites dessa rede: 67,3% são estruturas que chamamos de fluidas ou flexíveis (representadas por coordenadorias, assessorias, comissões e grupos de trabalho) em relação a 22,2% de estruturas rígidas (representadas por secretarias, departamentos, divisões e diretorias). A prevalência das estruturas flexíveis sobre as rígidas aponta para um caráter de provisoriidade das agências por não disporem de orçamento, estrutura de pessoal, infra-estrutura de equipamentos e meios, ou indica apenas o caráter incipiente, embrionário das ações ou, talvez, apenas sua existência oficial, mas não real.

O levantamento de campo examinou o fluxo de informações entre União, Estados e Municípios e encontra que o conhecimento das prioridades das quatro ações é generalizado. Mas esta mesma afirmação não é válida em relação às iniciativas específicas tomadas por municípios e estados para desenvolver as quatro linhas de prioridades.

A criação do Fipir aponta para um avanço democrático nas relações entre a União, os Estados e os Municípios voltadas para o objetivo específico de promover a igualdade racial, mantendo diálogo e articulação.

Observadas em conjunto as linhas prioritárias de ações implementadas, a articulação entre as esferas municipal, estadual e federal, a institucionalidade das estruturas criadas nos estados e municípios, o fluxo de informações e a criação de uma instância consultiva entre órgãos executores e a Seppir, conclui-se que representam iniciativas importantes e oportunas, mas em estágio inicial de construção daquilo que poderia ser descrito como um sistema embrionário; além de ser um conjunto parcial de ações articuladas para a promoção da igualdade racial em nosso país, isto é, que atinge partes do problema, o que implica em incompletude e em necessidade de iniciar outras frentes de ação cruciais para a construção da cidadania de todos os brasileiros, independente de sua cor/raça e para a elevação das condições de vida da população negra. Não parece possível fugir desta duplicidade de achados como resultado do trabalho de campo: existe um sistema em construção, mas incompleto e parcial em campos absolutamente vitais para a promoção de uma política efetiva de igualdade racial, tal qual pode ser observado na incapacidade de agir sobre os diferenciais entre negros e brancos em anos de estudo, em rendimento derivado do trabalho, em acesso a empregos formais e de qualidade, em acesso a instituições de formação e de obtenção de credenciais educacionais; existe uma proposta de sistema, que não está nem consolidada, nem desenvolvida na dimensão necessária para produzir efeitos significativos sobre as desigualdades raciais.

Bibliografia

BASTIDE, Roger; FERNANDES, Florestan (1971) **Bran-
cos e Negros em São Paulo**. São Paulo: Companhia
Editora Nacional.

BRUNKHORST, Hauke. (1996) **Teoria de sistemas** In:
OUTHWAITE, Willian; BOTTOMORE, Tom. **Dicionário
do pensamento social do século XX**. Jorge Zahar
Editor: Rio de Janeiro. p. 692-694.

DAL ROSSO, S.; OLIVEIRA, D. D.; SILVA, N.F.I.; LIMA, R.
B.; SANTOS, S. A.; MACHADO, V.F. (2006) **A Seppir e o
processo de construção de um sistema de políti-
cas para a promoção da igualdade racial no Brasil**.
Relatório de pesquisa. Brasília: Seppir.

EDGAR, Andrew. (2003) **Teoria de sistemas** In: ED-
GAR, Andrew; SEDGWICK, Peter. **Teoria cultural de**

**A a Z: conceitos-chave para entender o mundo
contemporâneo**. Editora Contexto: São Paulo. p.
348-349.

JOHNSON, Allan G. (1997) **Dicionário de sociologia:
guia prático da linguagem sociológica**. Jorge Zahar
Editor: Rio de Janeiro.

MORIN, Edgar. (1986) **Para sair do século XX**.
Tradução de Vera Azambuja Harvey. RJ: Editora Nova
Fronteira.

SANDRONI, Paulo. (2000) **Novíssimo dicionário de
economia**. Editora Best Seller/Círculo do Livro: São
Paulo.

O Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI)*

Luiza Bairos**

O Programa de Combate ao Racismo Institucional - PCRI é apoiado pelo DFID - Ministério do Governo Britânico para o Desenvolvimento Internacional, e executado através do PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Tem como objetivos apoiar o setor público para prevenir e combater o racismo institucional e fortalecer a participação da sociedade civil no debate da agenda de políticas públicas.

Para efeitos do Programa, trabalhamos com um conceito de racismo institucional que nos permita dar concretude à sua manifestação a partir de três dimensões interrelacionadas. Assim, temos que o racismo institucional:

- Acontece quando instituições e organizações fracassam em prover um serviço profissional e adequado às pessoas por causa de sua cor, cultura, origem racial ou étnica.
- Revela-se por meio de normas, práticas e comportamentos discriminatórios adotados no cotidiano de trabalho, que resultam da ignorância, da falta de atenção, do preconceito ou de estereótipos racistas.
- Coloca pessoas de grupos raciais ou étnicos discriminados em situação de desvantagem no acesso aos benefícios gerados pela ação das instituições e organizações.

Desde os anos 80, quando foram criados os primeiros mecanismos institucionais voltados para os interesses da população negra - conselhos, coordenadorias, assessorias e, um pouco mais tarde, secretarias - observamos que muitas destas experiências esbarraram em problemas similares. O mais visível deles parecia ser a falta de um orçamento compatível com as tarefas a que se propunham. Além disto, havia muita insegurança quanto à continuidade destes organismos, sempre ameaçados de extinção a cada processo de mudança de governo. Dentre as várias lições que aprendemos nesta história recente, uma delas diz respeito ao fato de que a falta de sustentabilidade destes mecanismos também deveria ser procurada na ausência de discussão sobre o racismo nas instituições. Ou seja, partimos do pressuposto de que é preciso desvendar as situações de racismo para que o seu combate possa ocorrer de forma sustentada. Por isto, a abordagem do PCRI prevê que:

- O combate e a prevenção ao racismo institucional são condições fundamentais para a criação de um ambiente favorável à formulação e à implementação sustentada de políticas públicas racialmente equitativas.

Ainda hoje, vivemos uma situação que se caracteriza pela aparente *vontade política* de promover a igualdade racial - haja vista a proliferação de organismos que incorporam esta denominação - a qual é, no geral, dissociada de uma *escolha política* de efetivamente combater o racismo. Daí, muitas vezes, a sensação de

* Artigo organizado a partir das transcrições de exposição da autora durante o I Fipir Nordeste. Recife, junho 2006.

** Consultora do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento/PNUD para o Programa de Combate ao Racismo Institucional.

frustração dos gestores e gestoras que, após a criação deste espaço no organograma da instituição, dificilmente conseguem realizar o que pretendiam.

Não existem fórmulas prontas para se diagnosticar o racismo institucional. Mas de acordo com a experiência do PCRI, em particular no Recife e em Salvador, identificamos quatro maneiras, que se complementam mutuamente, de realizar este diagnóstico: (i) estudo das desigualdades raciais; (ii) avaliação institucional; (iii) percepção de servidores e gestores; e (iv) percepção dos usuários.

Estudo das desigualdades raciais

Pode ser feito por meio dos dados estatísticos disponíveis nos levantamentos periódicos realizados por centros de pesquisas governamentais e acadêmicos. Para os gestores e gestoras que trabalham com esta temática saber a magnitude das desigualdades raciais na sua área de atuação é de fundamental importância, pois ela revela, em muitos sentidos, a própria magnitude dos efeitos do racismo institucional.

Desde o fim da década de 90, o governo brasileiro passou a tratar das desigualdades raciais, com destaque para o trabalho desenvolvido pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA. Mas ao contrário do que esperávamos, após um primeiro momento de surpresa pelo que os dados indicavam, houve certo esvaziamento da força que eles pareciam ter. Muitos dirigentes públicos, tomadores de decisão, acomodaram-se na seguinte posição: *“Isso já acontece há muito tempo, não há nada que eu possa fazer”*. Por um lado, eles reagem assim porque não conseguem ver a relação entre as desigualdades raciais e o racismo, pois continuam separando a pro-

moção da igualdade racial do combate ao racismo. Por outro, porque insistem em atribuir a profundidade das desigualdades raciais à situação de pobreza da maioria da população negra. Este é um argumento que precisa ser derrotado!

De posturas como estas é que decorre a tendência no setor público, hoje, de privilegiar o trabalho com comunidades negras quilombolas ou com comunidades de terreiro. Isto porque os dirigentes públicos, geralmente brancos, lidam com mais facilidade com a pessoa negra quando têm certeza de que ela não se confunde com sua própria situação. Ele se sente mais confortável para estabelecer a pessoa negra como o “outro”, o “diferente” e, no limite, como aquele que, num futuro próximo, não poderá disputar os espaços de poder ainda ocupados majoritariamente pelas pessoas brancas.

Avaliação Institucional

Esta segunda forma de diagnosticar o racismo institucional responde à necessidade de bem conhecer o ambiente em que estamos inseridos, de modo a avaliar com certa precisão o que é possível obter com a nossa ação. Ainda que não seja possível ter um diagnóstico de toda a instituição, há sempre a possibilidade de fazê-lo em algumas áreas de interesse.

O que é a instituição na qual eu trabalho? Onde estão os pontos de entrada para as temáticas que eu quero discutir? Quais são as posições-chaves e qual a composição racial das mesmas? Os registros administrativos incluem o quesito cor? Ele é coletado e analisado? As respostas a questões tais como estas têm que ir muito além da nossa mera observação. É preciso que elas sejam baseadas num certo rigor

técnico. Esta é uma das contribuições que o PCRI espera desenvolver, a partir da proposição de um roteiro de questões possíveis e sugestões de formas de coleta das respostas. Nossa experiência recente mostra que a inexistência de informações consistentes pode nos levar a uma atuação meramente informal – do tipo: *trabalho com a secretaria X porque lá tenho amigos/amigos* – que não produz resultados do ponto de vista dos interesses da população negra.

A avaliação institucional pode ser uma poderosa ferramenta para que se aborde a transversalidade, um conceito nem sempre muito bem entendido, pois nos permite avaliar mais diretamente as possibilidades de atuação coordenada dentro da instituição. Por que se diz que as políticas públicas de combate ao racismo e de promoção da igualdade racial têm que ser transversais? Penso que uma das respostas a esta pergunta é: porque, numa sociedade racista, o pertencimento racial é algo que atravessa a sociedade como um todo, influenciando a vida de todas as pessoas, brancas ou negras. É certo que todos os indivíduos demandam serviços do Estado, mas também acontece que eles não são igualmente atendidos em suas necessidades, porque experimentam formas desiguais de participação na sociedade.

Como o Estado tende a ser organizado separando em setores os diversos aspectos da vida social – educação, saúde, trabalho, justiça, etc. – é preciso fazer com que os programas, projetos e ações de combate ao racismo e de promoção da igualdade também atravessem tais setores de forma coordenada, de modo a produzir efeitos capazes de corrigir as desigualdades. Assegurar a transversalidade das ações torna-se um desafio ainda maior quando consideramos que a existência da maioria dos organismos de promoção da

igualdade racial é uma expressão da ausência desta temática nos demais órgãos da administração pública. Até por isto, a tarefa de articular, de convencer politicamente os demais setores ainda demanda tanto tempo de nosso trabalho.

Percepção dos gestores e servidores

Esta é a forma de diagnosticar o racismo institucional que tem sido mais utilizada na experiência do PCRI, sempre baseada nas metodologias propostas por organizações do Movimento Negro. Mais especificamente, temos nos valido da parceria com o Instituto Amma Psiquê e Negritude, de São Paulo, que desenvolveu as Oficinas de Identificação e Abordagem do Racismo Institucional. Partindo de um enfoque sobre os aspectos psicossociais do racismo, as oficinas tratam do imaginário social e as representações sobre ser negro e ser branco numa sociedade como a nossa; abrem espaço para que as pessoas falem sobre suas vivências de discriminação, identificação do racismo em cada um e no cotidiano de trabalho; e, por fim, estimulam os participantes a esboçar um plano de trabalho, indicando o diagnóstico/situação problema e ações estratégicas e atividades. Sempre usamos dinâmicas participativas, que ajudam na construção coletiva de novas práticas, ao mesmo tempo em que contribuem para a sustentabilidade das ações do Programa em diferentes setores.

Nas várias oficinas que já realizamos, não raro, os participantes manifestam seu estranhamento em relação ao fato de as atividades serem coordenadas por pessoas negras. Esta questão é importante porque ela diz muito da natureza das dificuldades enfrentadas no dia-a-dia do nosso trabalho. O racismo brasileiro tentou impedir que mulheres e homens negros crias-

sem competências e fossem vistos como referência nos diversos campos do conhecimento. Entretanto, ao longo dos anos, o Movimento Negro, produziu sim conhecimentos que têm sido a base do que se faz hoje. Lembram das intermináveis discussões nos Encontros de Negros do Norte e Nordeste? Pois é, elas contribuíram para criar um ponto de vista, um modo de falar sobre o racismo e de pensar formas de enfrentar os seus mecanismos. Mas, neste ponto, cabe mencionar que, no setor público, os organismos de promoção da igualdade racial não são, necessariamente, geridos e operados por quem participou do Movimento Negro. E isto tem sido uma fonte permanente de tensões, pois nem sempre se dá o devido crédito ao Movimento Negro. Nem sempre fica evidente para a maioria dos gestores que, sem o repertório criado pelo movimento social, não há como promover a inclusão da temática racial no setor público.

Percepção dos usuários

Os usuários dos serviços públicos são uma fonte importantíssima de informação sobre os mecanismos de atuação do racismo institucional, pois são eles que experimentam diretamente em suas vidas os efeitos da ausência de um serviço "profissional e adequado" às suas necessidades. São as mulheres e homens negros em nome dos quais justificamos a existência dos organismos de promoção da igualdade racial. É possível que a inadequação do serviço prestado nem seja atribuída ao racismo, considerando a tendência geral de associar discriminação mais à pobreza. Contudo, há estudos na área de saúde, por exemplo, que capturaram as dimensões raciais do mau atendimento.

Até o momento do processo de implementação do PCRI, a figura do usuário tem aparecido com mais

força nas nossas iniciativas para a implementação da coleta do quesito cor, pois é aí que o usuário vai se defrontar de forma mais explícita com o interesse da instituição em conhecer a quem atende. E, neste ponto, quero chamar a atenção para o seguinte aspecto: sabemos que há pessoas negras que resistem em declarar a sua cor. O problema é que repetimos isto sem ressaltar o fato de que os brancos também resistem a se declarar enquanto tal. Ao restringirmos esta questão às pessoas negras, na prática, reforçamos a idéia equivocada de que apenas os negros fazem parte de um grupo "racial" e os brancos não. Quando afirmamos, por exemplo, que a existência de doenças que incidem mais sobre os negros, é preciso também dizer que há outras incidentes mais sobre os brancos. Quando dizemos que as pessoas negras sofrem desvantagens sociais, também, é preciso saber identificar como o racismo oportuniza vantagens para os brancos. Entretanto, muitas vezes, na tentativa de convencer outros setores da instituição da validade da nossa tarefa, passamos a operar dentro de uma lógica que tende a colocar os negros como o problema, como se os brancos constituíssem um sujeito universal acima de qualquer possibilidade de identificação racial e, portanto, fora da equação das políticas de igualdade que pretendemos implementar. Todo o cuidado é pouco, pois a política racial é perversa e se não estivermos atentos corremos o risco de cair nas armadilhas colocadas pelo próprio racismo.

Antes de finalizar, quero salientar que ao longo do caminho que percorremos, ao mesmo tempo em que nos damos conta das conquistas, temos que manter um exercício permanente de identificar e superar velhos e novos desafios. No enfrentamento ao racismo, nas suas diversas formas de manifestação, nós atuamos, às vezes sem nos darmos conta, dentro do que os sociólogos chamam de uma política racial, que se

forma a partir de como os diversos atores – brancos e negros – operam no intuito de fazer valer seus interesses, seus direitos ou seus privilégios.

Vimos trabalhando dentro de uma política racial comandada pela crença na democracia racial. E sob esta influência, negros e brancos aprenderam a se organizar, a se manifestar pessoal e coletivamente, a negociar suas oportunidades na vida social. Mas no decorrer das últimas décadas, o Movimento Negro produziu um conjunto de processos e situações críticas que colocaram em xeque a idéia da democracia racial. Ao tentar absorver de algum modo as mudanças que Movimento Negro foi impondo, esta ideologia se desfigurou – como uma sociedade que afirma a inexistência do racismo se viu forçada a adotar diversas iniciativas para coibir o racismo e superar as desigualdades que ele gera? O que estas mudanças recentes podem significar? Significam que a política racial dentro da qual operamos se modificou em consequência de nossa própria atuação. Significam, também, que já não existe mais um discurso consensual que dê conta de explicar o novo caráter das relações sociais entre brancos e negros. Fora da predominância da idéia da democracia racial, o ambiente em que vivemos hoje é mais conflitivo, porque rompeu a suposta harmonia mantida à custa da subordinação social de mulheres e homens negros.

Havia uma unidade no país que não respeitava linhas político-ideológicas, pois brancos, de direita ou de esquerda, quase que invariavelmente viviam a reforçar os princípios da democracia racial. Mas como resultado da ação organizada dos negros, este consenso foi rompido como bem demonstram as divisões em torno do debate sobre ações afirmativas e, mais especificamente, as cotas. Vejam que a lei sobre reserva de vagas

nas universidades públicas foi aprovada pela Comissão de Educação da Câmara Federal – decisão que deveria ter caráter terminal – mas, por pressão, teve que ser reencaminhada para decisão no plenário!

Mas a falência da democracia racial também acabou com o consenso que havia no Movimento Negro que durante muito tempo se unificou em cima da idéia de que era preciso desmistificá-la. Por isso, precisamos criar novos espaços de discussão para enfrentar as novas questões colocadas pela política racial hoje. Dentro e fora da comunidade negra estão estabelecidas disputas por uma nova hegemonia ou pelos termos dos novos consensos. Resta saber, quem vai definir o que é racismo? Quem vai definir quando e em que circunstâncias ele se manifesta e que consequências pode provocar? Quem vai definir qual o vocabulário aceito para discuti-lo e as estratégias para o seu combate e prevenção? Antes, a questão era se o racismo existia ou não. Agora, sabemos que existe, mas o que brancos e negros podem fazer?

Todas estas questões estão presentes nas nossas intervenções no setor público e são parte das dificuldades que encontramos, assim como das facilidades que conseguimos construir. Do meu ponto de vista, abordar o racismo do ponto de vista da política pública requer que se faça política, que se entenda o ambiente onde nos inserimos tem sido profundamente modificado como resultado da nossa própria luta.

PERGUNTAS

(1) Não sei se você já tem algum exemplo no ponto da percepção dos servidores e dos usuários – vocês usam formulários? Já tem um exemplo de como eles percebem a situação de racismo?

Luiza Bairros:

Nosso trabalho com gestores e servidores segue, mais ou menos, o que foi mostrado aqui na apresentação. Nos processos de sensibilização e de capacitação do grupo intersetorial – formado por um ou dois representantes de cada secretaria envolvida no PCRI – vão se criando outros grupos setoriais, como por exemplo: Grupo de Saúde da População Negra, Grupo de Promoção da Equidade Racial na Educação. As oficinas de Identificação de Abordagem do Racismo Institucional têm duração de 16 horas. Como disse antes, buscamos trabalhar com as representações que as pessoas têm para chegar ao entendimento do institucional. Começamos pelas percepções e vivências dos sujeitos, porque nem sempre funciona começar apresentando e discutindo dados estatísticos que, muitas vezes, contribuem para criar um distanciamento muito grande das pessoas com a realidade mostrada. Quando a primeira abordagem é mais subjetiva cria facilidades para as pessoas se darem conta de que elas também influenciam a instituição e que, portanto, podem agir para transformá-la. Vencida as resistências, sempre é possível chegar a exemplos e depoimentos contundentes de manifestação do racismo institucional que reunimos em três categorias para efeitos de sistematização: nas relações entre servidores, nas relações com os usuários e na ausência da dimensão racial nas ações programáticas.

Em relação ao usuário, a experiência mostra a necessidade de trabalhar uma estratégia de comunicação que o permita saber o que é racismo institucional. Neste sentido, são muito importantes as campanhas de informação, o trabalho com as Ouvidorias, que precisam estar preparadas para apreender também os aspectos de discriminação embutidos nas queixas dos usuários e a aproximação com os Conselhos de

controle da política pública. Em Salvador, estamos fazendo, em parceria com a REDOR (Rede Regional Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisas sobre a Mulher e Relações de Gênero), uma pesquisa com os conselhos estaduais e municipais – educação, tutelar, negro, mulher, entre outros. Os primeiros resultados já mostram a existência de um grande potencial indevidamente mobilizado. Os conselheiros são também usuários, muitos se ocupam de demandas que não são atendidas pelo estado ou pelo município, mas poucos sabem realmente como contribuir para o combate ao racismo institucional. Além disto, é muito importante o envolvimento de organizações da sociedade civil no processo, pois elas têm mecanismos próprios de popularizar a discussão.

(2) Percebi a ênfase na inclusão do quesito cor. Qual o direcionamento, uma vez mensurados estes indicadores, já que sabemos da resistência grande que existe?

Luiza Bairros:

Esta questão tem sido trabalhada na Prefeitura do Recife com a assessoria do CEERT (Centro de Estudos das Desigualdades e Relações do Trabalho). No PCRI, queremos incluir isto numa estratégia mais ampla de apoio à melhoria da informação estatística. É impressionante o impacto potencial que esta questão pode ter, pois, ao analisar os diversos formulários da instituição para verificar onde o quesito cor está ou não sendo incluído, a gente percebe que há outras lacunas importantes na informação sobre os usuários. É muito interessante ver como a partir de uma informação aparentemente isolada se consegue criar uma consciência mais ampliada sobre como fazer com que os serviços se aproximem mais, conheçam mais os usuários. Sem dúvida, é uma intervenção muito

mais complexa, pois a prática, na maioria dos órgãos municipais, é coletar dados e não utilizá-los para o planejamento da ação. A saúde e a educação parecem ser exceções dentro deste quadro mais geral.

(3) Assim que entrei para o Fórum, coloquei uma questão que foi uma manifestação de racismo contra a Secretária de Cultura do Piauí. Em 2005, ela recebeu uma carta com várias fotos e frases [racistas]. Essa questão de o gestor ser negro ou negra ainda é um embate muito forte. Eu gostaria muito de ver com a Luiza como poderíamos implantar o Programa lá – existe a possibilidade de um diálogo? Outra coisa meio chata, nós viemos no vôo em cinco pessoas, três do Maranhão. Até agora não vi essas pessoas aqui. É importante ter esses gestores discutindo a questão racial? É. Mas que tipo de gestor é esse?

Luiza Bairros:

Podemos dialogar, sim. Mas, implementar o PCRI não depende apenas do PNUD, depende mais de saber que essa tecnologia existe e colocá-la em ação. Vamos registrar e publicar a experiência do Programa de modo que isso fique disponível para utilização dos gestores interessados. Hoje, felizmente, tu também tens no Recife e em Salvador equipes que trabalham com isso que podem ser chamadas para ir ao Piauí para troca de experiências.

(4) Para o combate ao racismo institucional, a Prefeitura do Recife tem, hoje, o apoio de duas instituições, mas isso pode acontecer independente deste apoio externo, porque é importante para a instituição. Essa construção histórica do racismo na sociedade, todo esse conjunto de leis, decretos que vêm estruturando o sistema público foram no caminho de fortalecer o racismo institucional. Quando fizemos o PPA, ainda não havia a Diretoria de Promoção da

Igualdade Racial, mas nós colocamos que uma das questões do PPA era combater o racismo institucional. Neste sentido, este conceito foi ganhando corpo dentro da instituição e daqueles que são próximos.

(5) Quando você fala na ausência do consenso sobre democracia racial, acho que a gente está construindo outro, que você já colocava no início que é o da promoção da igualdade racial. Então penso no perigo que a gente corre quando separa a promoção da igualdade racial do racismo institucional. O que podemos fazer para não cair nessa armadilha?

O cartaz de nossa conferência [Conferência Municipal de Promoção da Igualdade Racial] saiu com "Por um Recife sem racismo" – algumas pessoas achavam que isso era muito incisivo. Também na aula inaugural de hoje [do Curso de História e Cultura Afro-Brasileiras para professores da rede municipal], a frase é "por uma equidade racial", e muitas pessoas achavam que não era isso, que era "por uma igualdade racial".

Luiza Bairros:

Até onde observo, ainda não está muito definido para onde vai um novo consenso, embora eu ache que não deveria ser o da promoção da igualdade racial. Se for assim, estaremos perdendo o bonde da história. O racismo é um fenômeno elástico, vai se adaptando, ele muda de forma e por isso o seu combate ainda vai ser central nos anos que virão – mas sempre um racismo modificado, até pela nossa própria ação. Mas não vai poder deixar de ser o nosso ponto de partida no embate político.

(6) Luiza faz uma abordagem que podemos pegar desde a psicologia social. Pensar quem são estas pessoas no Fórum – como elas se vêem. Este grupo é bastante heterogêneo. A gente poderia fazer uma

discussão da igualdade e alteridade, como estes gestores chegam nas comunidades como se fossem os salvadores da pátria.

Esse modismo da promoção da igualdade racial - o que leva alguns governos a criarem organismos de promoção da igualdade racial?

Deixo para Luiza uma discussão que estou tentando fazer, estou querendo realmente entender se no Brasil o conceito de racismo institucional pode ser realmente este de "quando uma instituição fracassa em garantir os direitos da população negra"? Será que a gente não deveria debater isso?

Luiza Bairros:

Isso já tem sido motivo de muitas discussões. A definição de racismo institucional que propusemos aqui é a adequada para o PCRI. Nós tínhamos

que operar com um conceito que não inviabilizasse a discussão com gestores, pois muitos nem queriam ouvir falar sobre isso. Se eles acharem que tu queres começar a discussão afirmando que eles são racistas ou que a instituição é racista, eles não vão querer nem conversar. Acho que o conceito de racismo institucional que tu defendes é muito mais amplo e pode, sim, ser aplicado ao Estado brasileiro - dá conta das políticas de branqueamento, das leis que ao longo da história excluíram os negros de uma efetiva participação na sociedade, da ausência de políticas de distribuição de terras, etc. Mas um Programa como este não poderia ter a pretensão de mudar o caráter do Estado brasileiro. Isto só se consegue com a ação política organizada. Nosso objetivo está limitado a uma atuação junto a agências governamentais e precisamos fazer isto de modo a criar condições para que o diálogo se estabeleça. Só a palavra racismo no nome do Programa já tem sido uma provocação bastante grande!

A lei 10.639/03: Significados e desafios da Institucionalização da luta anti-racista no Brasil²⁷

Paulino de Jesus Francisco Cardoso*

Nada simboliza mais ascensão do Movimento Negro do que a transformação de uma antiga reivindicação em lei – a obrigatoriedade do ensino da História e da Cultura Africana e Afro-Brasileira nos escolas do país, um dos primeiros atos de Luiz Inácio Lula da Silva, como presidente da República Federativa do Brasil.

Ao longo das últimas três décadas, educadores e organizações anti-racistas lutaram em diferentes cidades e estados para aprovar e implementar legislações análogas e produzir experiências de uma pedagogia anti-racista. Pedagogia, como diria Amauri Mendes Pereira e Jeruse Romão, que refletisse um pensamento negro sobre educação. Este, compõem-se de um corpo diverso, centenário, de discussões que expressava (e expressa) as expectativas de intelectuais e ativistas afrodescendentes no pós- Abolição. Tal e qual a "Lei Áurea", trata-se de um texto curto, somente dois artigos, com um grande projeto – a primeira pretendia libertar nossos corpos, a segunda nossas mentes.

As mudanças trazidas na Lei 9.394/96, Diretrizes e Bases da Educação Nacional, são mais facilmente compreendidas quando associadas ao parecer do

Conselho Nacional de Educação N°03/04²⁸, que propôs Diretrizes para Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de Cultura e História Afro-Brasileira e Africana. Esta norma legal, além de eliminar silêncios, melhorou significativamente o texto da Lei 10.639/03 ao criar orientações para sua implementação nas redes de ensino oficiais do país.

De acordo com as Diretrizes, trata-se de uma ação afirmativa – "Conjunto de ações políticas dirigidas à correção de desigualdades raciais e sociais, orientada para oferta de tratamento diferenciado com vistas a corrigir desvantagens e marginalização criadas e mantidas por estrutura social excludente e discriminatória. Tal ação afirmativa está, por sua vez, assentada em uma política de reparação, de reconhecimento e de valorização da história, cultura e identidade negra.

Por reparações entende-se "*medidas para ressarcir os descendentes de africanos negros dos danos psicológicos, materiais, sociais, políticos e educacionais sofridos sob regime escravista, bem como em virtude de políticas explícitas ou tácitas de branqueamento da população, de manutenção de privilégios exclusivos para grupos com poder de governar e influir na*

²⁷ Uma primeira versão deste artigo foi publicado sob o título de Reflexões avulsas sobre os significados da Lei 10.639/03, no Boletim PPCor - Programa Políticas da Cor na Educação Brasileira, n°21, nov.2005. Laboratório de Políticas Públicas da UERJ.

* Professor de História da África e Coordenador do Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros da Universidade do Estado de Santa Catarina.

²⁸ Parecer de autoria dos eminentes conselheiros Petronilha Beatriz Gonçalves e Silva, Carlos Roberto Jamil Cury, Francisca Novaltino Pinto de Ângelo e Marília Anconalopes, aprovado por unanimidade pelo Pleno do Conselho Nacional de Educação em 10.03.2004 e homologado pelo Ministro da Educação em 19.05.2004.

²⁹ MINISTÉRIO DE ESTADO DA EDUCAÇÃO E SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DE IGUALDADE RACIAL DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. *Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura afro-brasileira e Africana*. Brasília: INEP, 2004. p.12

*formulação de políticas no pós-abolição*³⁰. Ou seja, constitui um acerto de contas com o passado escravista e com o presente de discriminação racial.

Já a política de reconhecimento compreende "*a valorização da diversidade daquilo que distingue os negros dos outros grupos que compõem a população brasileira*"³¹ e que requer a valorização, divulgação "*dos processos históricos de resistência negra desencadeados pelos africanos escravizados no Brasil e por seus descendentes na contemporaneidade, desde as formas individuais até coletivas*", a adoção de políticas educacionais e de estratégias pedagógicas de valorização da diversidade a fim de superar a desigualdade étnico-racial presente na educação escolar brasileira nos diferentes níveis de ensino"³².

Como as inúmeras idéias que viajam pelo *Atlântico Negro*, tão bem discutido em livro homônimo de Paul Gilroy³³, a política de reconhecimento, ultrapassa as fronteiras nacionais e se enquadra no longo esforço produzido na modernidade tardia para desbancar a cultura ocidental do pedestal onde ela mesma se colocou. Ao longo dos séculos XVI a XIX, o racionalismo científico, primeiro no Renascimento, depois na época da Ilustração, instituiu uma visão de mundo na qual apenas alguns poderiam falar qualquer coisa, sobre qualquer tema, em qualquer lugar, a qualquer um e a qualquer momento, pois possuía seu portador o discurso competente³⁴. O mesmo processo que levou a autonomia cultural da Europa, em relação à

dependência cultural da Antiguidade Clássica³⁵, instituiu a noção de progresso na história e concebeu o modo de vida das elites letradas do oitocentos como o ponto de chegada de toda a aventura humana na terra, que necessariamente partia da selvageria e terminava na civilização. Deste modo, como afirma Peter Maclarem, a cultura ocidental avocava para si o poder de se constituir em referencial absoluto para julgar todas as outras culturas.³⁶

Em última análise, a Lei 10.639/03 e as Diretrizes apontam os limites do humanismo (iluminista, liberal e universalista) avesso ao reconhecimento de qualquer referência para além dos méritos dos indivíduos. Imaginando-se ainda no século XVIII, seus defensores, afirmam que tais demandas de grupos particulares constituem privilégios inaceitáveis na ordem democrática. Pois, os cidadãos deveriam acolher de bom grado que as instituições públicas estivessem dispostas a reconhecê-los como indivíduos universais.

No entanto, como aponta Amy Gutmann, as democracias liberais não podem considerar a cidadania como uma identidade universal geral, porque cada pessoa é única, um indivíduo criativo e criador de si mesmo. As pessoas, também, são transmissoras de cultura, sendo que as culturas transmitidas diferem de acordo com suas identificações passadas e presentes. Parte desta unicidade das pessoas é fruto do modo em que integram, refletem e modificam sua própria herança e daqueles com que entram em con-

³⁰Idem. p.211

³¹Ibidem.

³²Ibidem.

³³GILROY, Paul. *O Atlântico Negro*. Rio de Janeiro: Editora 34/ Universidade Candido Mendes, 2001.

³⁴HERNANDEZ, Leila Leite. *A África na sala de aula: recortes contemporâneos*. Belo Horizonte: Selo Negro, 2005. Ver em especial o 1º Capítulo intitulado "O olhar imperial".

³⁵ARENDETT, Hannah. *Entre o passado e o futuro*. São Paulo: Perspectiva, s/d

³⁶MACLAREM, Peter. *O multiculturalismo crítico*. São Paulo: Cortez Editora, 1995.

tato. Citando Charles Taylor, a identidade humana se cria dialogicamente, em resposta a nossas relações, e inclui nossos diálogos reais com os demais.³⁷

Do mesmo modo, o falso reconhecimento ou a falta de reconhecimento pode causar dano e pode ser uma forma de opressão que aprisiona alguém em um modo de ser falso deformado e redutor.³⁸

O que se propõe é uma educação aberta à diversidade humana, atenta às desigualdades e disposta a construir novos parâmetros de cidadania onde a diferença não seja percebida como alicerce da desigualdade.

Acreditamos que tais avanços e sintonia com o debate internacional correm riscos, se uma determinada percepção de natureza racista, essencialista e nacionalista, se impuser no processo de implementação da Lei 10.639/03 e das Diretrizes. No meu campo de estudo – a História –, preocupa-me a distância existente entre o que há de melhor na historiografia e os fragmentos de história que compõem a memória presente no discurso de setores do Movimento Negro e que, de algum modo, tem informado as inúmeras iniciativas desenvolvidas por organismos públicos ou que servem aos propósitos públicos.

Incomoda-me sobremaneira a associação entre raça, história e identidade negra. Em meu entendimento, não o devemos ter medo de abandonar bandeiras que faziam sentido nos anos 1950, mas que estão hoje ultrapassadas e tem servido aos nossos inteligentes adversários para destruir nossos sonhos de construção de uma sociedade democrática neste país.

Como diz Kwame Appiah, existem idéias errôneas que herdamos dos ocidentais que precisam ser eliminadas³⁹. Que os europeus e seus descendentes nos vejam como uma raça é uma coisa, que nos oprimam em termos raciais é outra. Mas que nós nos percebamos como uma raça é terrível. Mesmo que venhamos a dizer que a nossa noção é diferente – uma construção histórica e social, útil como forma de aglutinação dos afrodescendentes. Na prática tal noção se baseia na naturalização da solidariedade política.

Um segundo aspecto é o nacionalismo racista que sustenta e legitima o discurso de setores do Movimento Negro. A idéia de que constituímos entidades unitárias (povo, comunidade, etnia, etc) que precisa resgatar uma "identidade" construída e legitimada na "história" nos joga no interior das invenções européias com as conseqüências nefastas que nos já conhecemos. Vale lembrar que a racialização do discurso anti-racista é recente na história de resistência organizada das populações afrodescendentes no país. Pelo menos, na cidade de São Paulo, os movimentos sociais no meio negro, como os denominava o velho Florestan Fernandes, defendiam a integração dos homens de cor à sociedade brasileira através da assimilação dos valores ocidentais. Para eles, a Abolição da escravatura havia colhido os ex-cativos sem as condições necessárias para a vida em sociedade. Daí a proposta de uma segunda Abolição que oportunizasse aos filhos da África, trabalho, educação e saúde⁴⁰. Atendem para o detalhe. São homens cujo único detalhe é terem a pele escura que denuncia suas ascendência cativa. O que desejam? Oportunidade e o fim do preconceito de cor, de serem julgados pela cor de sua tez.

³⁷ GUTMANN, Amy. Introducción. TAYLOR, Charles. *El multiculturalismo y "La política del reconocimiento"*. México: Fondo de Cultura Económica, 1993. p.18-19

³⁸ TAYLOR, Charles. *El multiculturalismo y "La política del reconocimiento"*. México: Fondo de Cultura Económica, 1993. p.44

³⁹ APPIAH, Kwame. *Na casa de meu pai: A África na filosofia da cultura*. Rio de Janeiro: Contraponto, 1997.

⁴⁰ Ver: CARDOSO, Paulino de Jesus F. *A luta contra a apathia: Um estudo sobre a instituição histórica do discurso anti-racista na Cidade de São Paulo, 1915-1931*. São Paulo, 1993. Dissertação de mestrado, Programa de Estudos Pós-Graduados em História, PUC/SP.

E cabe aqui uma pequena digressão. Os primeiros militantes anti-racistas operavam com categorias que, aparentemente inteligíveis para nós, pessoas do século XXI, vêm de uma matriz cultural distinta, fazem parte das lutas de africanos e afrodescendentes, dos séculos XVIII e XIX, para ocupar um lugar ao sol em uma sociedade de Antigo Regime, colonial e escravista. Para eles, cor não possuía nenhum conteúdo "racial, como nós contemporaneamente imaginamos, mas denotam uma série de distinções sociais baseadas na desigualdade natural entre as pessoas que determina a "condição social" de alguém⁴¹.

No entanto, a visão dos afrodescendentes vistos como portadores de uma identidade negra, que os singulariza em relação aos outros povos e que compõem a sociedade brasileira, é bem mais recente. Trata-se de um discurso construído sob o impacto dos movimentos por direitos civis nos Estados Unidos, principalmente, dos *black Muslims*, de Malcom X e dos Panteras Negras, da luta contra o colonialismo português na África e o Apartheid na África do Sul. Dos movimentos radicais norte-americanos, herdamos o conceito de raça como estruturante da nossa percepção de mundo e na formulação de uma política negra. Neste caso, falamos de um movimento nacionalista que concebe os descendentes de africanos como um povo que não tem reconhecido seu direito a existência, ou melhor, que através de uma pedagogia da violência é constituído ideologicamente com indivíduos dependentes, sem cultura, sem história, sem religião. A política do Movimento Negro dos anos 1970 para cá tem se configurado a partir da retomada de uma série de práticas culturais, com

ênfase na culinária, estética, dança, música e poesia. Esta última influenciada pela negritude de Leopold S. Senghor. Ou seja, valorização das culturas africanas e afro-brasileiras, das matrizes religiosas africanas, especialmente o candomblé e uma história de resistência à escravidão – em suma, de tudo aquilo que consubstancia uma identidade negra.

Nesta história da resistência, o sistema escravista em si ocupa um lugar especial. Em nossa "memória" herdamos do discurso abolicionista uma visão equivocada da vida sob o cativo nos primeiros séculos do país. Nós pensamos a escravidão a partir do Direito Romano (é ele que define o cativo como uma coisa, morta socialmente), porém esquecemos que a legislação que serviu de base para normatização das relações escravistas eram as Ordenações Filipinas e muitas das práticas reguladoras da vida em cativo pertenciam ao campo do direito consuetudinário⁴².

Além disso, como aponta Claude Meillassoux, o direito expressa, enuncia um mundo como os senhores gostariam que fossem, centrados numa relação individualizada entre senhor e o escravo. Este visto como semovente, sem vontade, e aquele visto como portador de toda vontade⁴³. Desse modo, como comenta Sílvia Lara, ao imaginarmos estas relações como marcadas unicamente pela violência, perpetuamos uma visão da história em que os senhores emergem como os únicos sujeitos. Temos dificuldades de perceber que a escravidão não constituía um ser novo, classe ou qualquer coisa que o valha, destituída de suas experiências culturais herdadas ou partilhadas.

⁴¹ Sugiro a todos a leitura dos seguintes textos : GRINBERG, Keila

⁴² Ver: WISSEBACH, Maria Cristina. *Sonhos africanos, vivências ladinas*. São Paulo: Ed. Hucitec, 1998. p.28. Ver também: CHALHOU, Sidney. *Visões da Liberdade*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1990; MACHADO, Maria Helena. *O plano e o pânico*. São Paulo: Edusp, 1994; MATTOS, Hebe Maria de. *Das cores do silêncio*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1998.

⁴³ MEILLASSOUX, Claude. *Antropologia da escravidão: O Ventre do Ferro e do dinheiro*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1995.

Um outro aspecto importante diz respeito ao que entendemos por história. Será que nossa versão historiográfica tem que repetir esquemas interpretativos do século XIX baseada na relação de impérios e heróis? Qual o lugar das pessoas comuns nestas histórias? Teu pai, tua mãe, teu vizinho ou massa de africanos e afrodescendentes que viveram em cativeiro e nunca integraram um quilombo? Eles não têm história?

Outra questão importante é o verdadeiro culto à auto-ridade. Por maior respeito e consideração que devemos ter com os mais velhos e o muito que temos a apreender com suas experiências, não é possível que as pessoas não dêem oportunidade para fazer florir a diversidade de opiniões que existe em nosso meio. Precisamos debater as idéias, estimular a produção de conhecimento e otimizar as condições que no futuro nos permitam arrancar o controle das mãos dos intelectuais eurodescendentes, autodenominados brancos, o discurso autorizado e legitimado sobre afrodescendentes.

É preciso lembrar, portanto, que existe uma distância entre as demandas da sociedade e dos movimentos sociais que a representa e a constituição de políticas

públicas, principalmente, políticas de promoção de igualdade. No campo educacional, é preciso lembrar que tal política deve levar em conta a **diversidade** de instituições escolares. Neste caso, não se está falando apenas para os afrodescendentes com "identidade negra", mas também para "brancos" luteranos do interior de Santa Catarina.

Talvez, este espaço de **mediação** e **tradução** cultural e política, seja um lugar adequado para intervenção dos intelectuais acadêmicos, particularmente aqueles aglutinados nos núcleos de estudos afro-brasileiros.

As dificuldades cotidianas têm nos impedido de perceber nossas conquistas e a necessidade premente de atualização da tática e estratégia da luta anti-racista, de modo a aproveitarmos o máximo esta nova conjuntura. Outros atores estão presentes, a base favorável à promoção de igualdade se expandiu e nós temos a responsabilidade de manejar de forma positiva esta nova circunstância. Nesta luta há lugar para todo mundo.

Ilha de Santa Catarina, inverno de 2006.

Algumas reflexões sobre a história do racismo no Brasil⁴⁴

Moisés Santana*

Agradeço o convite e quero explicar algumas coisas: primeiramente complementar a apresentação. Sou do Recife, trabalho na Universidade do Alagoas, estou em processo para voltar à UFPE. Em Alagoas estava coordenando há cinco anos um Núcleo de Estudos Afro-brasileiros. As universidades federais brasileiras têm, em tempos diferentes, grupos de estudos afro-brasileiros. Em 81, demos início ao núcleo em Alagoas com o tombamento da Serra da Barriga. Outros núcleos têm se articulado e formado uma espécie de consórcio nacional.

Sou vice-presidente da Associação Brasileira de Pesquisadores Negros. Realizamos o 4o congresso em Salvador, em setembro de 2005. Vale a pena conhecer o site: www.4cbpn.com Gostaria ainda de esclarecer uma questão que tem a ver com o eixo da minha palestra aqui hoje: a discussão em si do racismo institucional. Vou trazer um ponto central: quais são os elementos formadores durante os séculos 19 e 20? E qual o desenho que surge nos últimos anos (criação da Seppir, etc.)?

É importante olhar este momento dos séculos 19 e 20 e entender mecanismos que se estruturaram ao longo dos anos após a abolição – da independência do Brasil aos anos de 1930, período de formação da identidade do ser brasileiro, do Estado-nação brasileiro. Como se deu, quais foram os dilemas, como a sociedade brasileira foi pensada e qual a solução encontrada.

A partir de 1822, começa um debate de construção do Estado. O debate da construção do Estado passa pela discussão dos Estados-nação na Europa e ligado à revolução burguesa e à formação do capitalismo. A revolução burguesa instituiu o formato do Estado-nação como conhecemos hoje. Todo debate traz alguns elementos fundantes – a estrutura vai ser basicamente a mesma: Executivo, Judiciário e Legislativo. Todo e qualquer Estado-Nação tem uma genealogia história própria construídas.

Qual o povo que compõe o Estado? Este era o debate na sociedade brasileira em 1822, quando se rompe as relações com a metrópole. Temos então o fim do tráfico negreiro em 1850, a Abolição em 1888, a República em 1889 e a Revolução de 1930. O debate foi marcado pela questão étnico racial do país, tal como fazemos hoje, mas com conteúdos bastante distintos. Qual o debate neste período do século 19? A idéia do pensamento científico do momento era a da diversidade das culturas humanas a partir de uma hierarquização das raças humanas. A biologia e o darwinismo social vão pautar a discussão do século 19 no Brasil. Compõem as teorias raciológicas, uma maneira de apreender os seres humanos de forma hierárquica. Os brancos eram considerados os portadores da civilização. Amarelos e os povos negros (e os negróides estavam no ponto inferior nesta hierarquia) eram portadores da barbárie, vistos como incivilizados e selvagens.

⁴⁴ Título sugerido pelos organizadores para a publicação da transcrição da palestra de Moisés Santana durante o Fipir Nordeste, no Recife, junho de 2006.

* Professor universitário, Moisés Santana é vice-presidente da Associação Brasileira de Pesquisadores Negros (2006).

Como pensar o Brasil daquela época? Temos a vinda da família real ao Brasil com algumas instituições. Paulatinamente, o Brasil vai criando instituições que tiveram papel fundamental para a construção do Estado-nação e a idéia de povo brasileiro: institutos históricos e geográficos e as escolas de direito e medicina debateram as características do povo brasileiro e foram influenciados pelas teorias raciológicas.

O que é feito, em 1824, com a 1ª Constituição? As influências das teorias raciológicas colocaram no debate alguns problemas a se pensar, por exemplo, a quantidade do povo negro. O Brasil, dos países da América, é o que mais trouxe negros na condição de escravos: 40% de todos que vieram para América, vieram para cá. Foi o último país a eliminar a escravidão e utilizou a mão-de-obra escrava por todo o país. Por isso a presença negra foi o maior contingente e que durou mais tempo.

Isso, no século 19, colocava a seguinte questão: a quantidade de povo negro e mestiço no Brasil era vista como um problema para a questão nacional. A primeira publicação da escola de medicina diz: "eis que somos um povo mestiço e doente". Éramos vistos através das teorias raciológicas como um país provavelmente inviável enquanto Nação. O que há de originalidade na construção de um racismo à brasileira é a junção das teóricas raciológicas com a presença do pensamento liberal europeu – junção meio *sui generis* que não existiu em outros espaços.

Entre os séculos 19 e 20, a construção do povo brasileiro era vista como um problema porque a quantidade de negros e mestiços era enorme. Mestiços eram vistos como degenerados, às vezes, até

pior do que o negro. Alguns autores então começam a apontar saídas dentro do paradigma social,; passa a fazer parte do debate parlamentar brasileiro: os cruzamentos raciais podem ser a saída. Então começa o incentivo à vinda de imigrantes europeus.

A palavra importante é eugenia (apuração de determinada coisa) e tem a ver com teoria raciológica e política de Estado do Brasil. Este debate tem continuidade – do pessimismo da inviabilidade da nação, vai se encontrando uma saída.

É preciso revisitar criticamente a abolição da escravatura. Revisitar através dos discursos dos próprios abolicionistas. Os mais avançados abolicionistas tinham a idéia do negro como ser inferior⁴⁵. O caminhar do Brasil não cria políticas efetivas de inserção da população negra: as escolas proibiam a participação de crianças negras; até a Constituição de 1934 o Estado apresenta a idéia de se estudar a eugenia como disciplina; entre os séculos 19 e 20 cria uma idéia de Nação onde cada vez mais os artefatos culturais afro-brasileiros (seja na religião, nas festividades públicas) há um processo intencional de fazer com que se reprima algumas manifestações e, por outro lado, se incentive também. Há essa ambigüidade. Reprime o que vê como características bárbaras e estimula características vistas como mais brandas.

Nessa discussão do que são as raízes da cultura nacional, existem dois focos: a Semana de Arte Moderna de 22, em São Paulo e o pensamento regionalista no Nordeste brasileiro. A Faculdade de Direito e a figura do antropólogo Gilberto Freyre trazem a idéia de Nação brasileira. Freyre dá o desfecho final deste processo de identidade, saindo da idéia do mestiço como

⁴⁵ Cita o livro de Gisleine Aparecida dos Santos.

problema e diz que surge algo novo: ser mestiço é fundamental para a idéia de Nação brasileira. A colonização no Brasil surge de maneira diferente – lusotropical. A idéia de que o país é fruto de três grandes troncos: índio, negro e branco adocica o processo de escravização no Brasil. Surge nos trópicos um país com relações mais harmônicas – institui-se a idéia do mito da democracia das relações raciais.

Se temos relações desta natureza, o Estado brasileiro não foi um Estado que efetivamente enfrentou essas desigualdades produzidas nos 400 anos de escravidão. E não criou nenhuma ferramenta de inserção do negro. A modernização da sociedade institui a sociedade de classes, trazendo a idéia de que as identidades particulares não devam ser incentivadas – são as identidades nacionais homogêneas, uma idéia da Modernidade.

Esses elementos postos são importantes porque construímos as instituições públicas posteriormente, omisssas no enfrentamento do racismo. Problemas vistos como secundários e que serão solucionados no próprio processo da sociedade de classes. Então a sociedade brasileira não criou instrumento específico algum para os desafios da população negra. Até os anos 70 isso foi um marco do pensar a sociedade brasileira. Desde então, há novo momento, embora alguns digam que foi dos anos 90 para cá. É um momento muito rico porque é possível redesenharmos uma idéia de Nação e sociedade brasileira em termos propositivos. Responsabilidade profunda do debate, e não apenas um enfrentamento pontual do racismo: trata-se da construção de uma outra idéia de Nação brasileira. Isto está sendo gestado, ainda não temos uma definição.

Então esta tensão em torno da idéia do Brasil, isso foi pautado pelo Movimento Negro: existe racismo e ele deve ser peitado em um projeto transversal. Como pensa a Seppir, deve perpassar toda a chamada ossatura do Estado: municipal, estadual, federal. Muitas vezes, o foco é mais em torno de algumas áreas fundamentais. A mentalidade que foi construída sobre a idéia do Brasil é um dos maiores entraves. Vivemos cotidianamente esta tensão do não olhar focal e da centralidade da questão racial, que vem sendo trazida hoje. Pela primeira vez, o Estado brasileiro está articulando institucionalmente a elaboração e execução de políticas específicas para o negro.

Muitas vezes, o silêncio ou o entrave são faces do racismo institucional. Por exemplo, o programa de cotas da Universidade de Alagoas. Em geral, cai nas mãos de alguém que é contrário ao programa e vai num vagar tão grande que a gente não consegue evoluir. Para minha discussão do racismo institucional é preciso que a gente volte à idéia de Nação, saber que nestes últimos anos estamos questionando esta idéia e temos este documento: Estado e Sociedade Promovendo a Igualdade Racial.

Hoje, temos a idéia de um Brasil plural, multi-étnico e multi-cultural, promoção da igualdade racial superando as desigualdades produzidas pelo racismo e pela história. Temos o desafio de superar a idéia de Brasil homogêneo. É essencial este Fórum ganhar capilaridade.

PERGUNTAS

"Queria fazer um parênteses, como você colocou o século 19, quero referenciar o estado do Ceará. Temos um caso peculiar, porque a escravidão no Ceará não acabou. Tem um discurso de invisibilidade do negro no Ceará; não temos documentos, não temos fontes. Dificuldade ainda hoje porque você não tem nada para trabalhar a escravidão. Hoje conseguimos trabalhar um pouco por conta dos quilombos. A gente fica preocupado, pensando neste Ceará branco que quer se manter branco politicamente. A historicidade é negada, não temos pesquisa nem documentos para falar do negro no Ceará. Os pensadores que fizeram a abolição estão em nomes de ruas no Ceará, na Sociedade de Mulheres Libertárias, mas onde estavam estes negros? De onde podemos partir para sair deste século 19 no Ceará? As pessoas dizem "mas não existem negros no Ceará". Isso não acontece nem no Rio Grande do Sul, por exemplo."

"Minha formação é na área da Filosofia, mas atuação na História. Uma das coisas que me incomoda na questão do racismo institucional é a forma como tratamos este tema em relação mesmo à definição: 'fracasso do Estado brasileiro'. Costuma-se dizer que o racismo no Brasil foi diferente dos EUA, da África do Sul e da Rodésia, onde a discriminação estava na própria Constituição. Mas a gente vai ver que no Brasil o racismo sempre foi institucionalizado, então é importante ver qual o papel do Estado na promoção das desigualdades raciais. Você vai ver que existiam leis que definiam o negro não como ser humano. Em 1743, você tem um código que regulamentava a tortura do negro e negra. Na própria independência do Brasil, a escravidão foi mantida. O código criminal de 1931, a lei de Eusébio de Queiróz, lei da Terra de 1850,

o código criminal de 1891, a lei após a abolição que proíbe a entrada de negros e asiáticos (só em 1906 que os japoneses vieram para substituir a mão-de-obra negra). A lei da vadiagem - até 1974, na Bahia, as religiões de matriz africana tinham que pedir permissão para realizar seus cultos. Então, no Brasil, o racismo sempre foi institucionalizado. Se o Estado brasileiro construiu essas desigualdades, cabe a ele reverter isso. Será que a gente deve continuar com o conceito de que é o fracasso do Estado brasileiro e não o sucesso de conseguir o que ele buscava?

"Por favor exemplifique ações da política eugenista e fale mais sobre o mito da democracia racial. Como ele se manifesta hoje?"

"Comentar esta tensão atual, do ponto de vista da complexidade do Estado, envolve outras instâncias, diálogo com movimentos sociais e partidos políticos. Nestas eleições, sobretudo, este tende a ser um tema em discussão. Como fica essa a questão racista do Estado brasileiro do ponto de vista dos partidos políticos? A gente vê muitos governos modificando seus discursos como forma de cooptação e manutenção desta situação."

"Preocupação em relação à lei 10.639/03 - li na revista Nossa História artigo sobre a abolição. Segundo a revista, há um documento apontando que a princesa Isabel escreveu uma carta para um conde com a intenção de uma abolição favorecendo os negros com terras, etc. - exatamente o que a gente cobra que a história não nos deu. O texto também coloca que muitas pessoas não vão aceitar essa forma de ver a princesa porque ela era uma mulher e da forma como ela via os negros. O texto diz que não nos adentramos na questão da princesa Isabel para

não haver um embate entre ela e Zumbi. Tem essa visão de que o Movimento Negro quer impor e criar na nossa cabeça a idéia do Zumbi. A gente não tem avançado muito em questões como da mídia, por exemplo, os negros atuam em papéis subalternos na novela. A gente sente que nesse ponto o movimento não conseguiu avançar."

"Sobre a questão da escravidão: ela não veio de Portugal nem ficou circunscrita às colônias portuguesas. Procede a informação de que veio das lutas religiosas e depois da necessidade das lavouras coloniais?"

RESPOSTAS

Cosme, sua intervenção é muito interessante. Este espaço é coletivo para a gente produzir conhecimento e forma de pensar. Eu priorizei trabalhar a mentalidade deste período conceitualmente, não trazendo exemplos do ponto de vista da estrutura do Estado. Inclusive essa discussão do ponto de vista desses marcos legais do Estado brasileiro é completamente desconhecida – essas informações são muito importantes. O Brasil teve esse tipo de legislação, isso é verdade. Quando se analisa criticamente essas leis, você vê que elas são extremamente perversas. A lei do ventre livre trazia uma coisa complementar que o senhor de escravo tinha poder até os 21 anos. Se não encaminhasse as crianças para algum orfanato, elas continuavam quase escravas. Alguns dizem que este foi o início da forma como se deu o trabalho doméstico no Brasil, uma semi-escravidão.

As políticas eugênicas fizeram parte das discussões do Estado: havia um projeto de branqueamento da sociedade brasileira. Asiáticos e africanos não eram bem vindos. A política definia quais eram os eu-

ropeus que deveriam vir, portanto, não eram todos os povos europeus. O Estado brasileiro patrocinou este tipo de política. Esse patrocínio e a não elaboração de políticas de inserção dos negros mostra esse racismo institucional.

Sobre o Ceará, acho que isso traz uma reflexão que serve para qualquer espaço. Tem uma questão de fundo na lei 10.639/03 que poderia ser explorada neste tipo de Fórum se deveria abrir uma discussão política e acadêmica. Seria de responsabilidade destas fundações de pesquisa dos estados criar pesquisas em torno daquilo que foi nossa história. Tornar isso visível. A língua portuguesa teve uma influência grande de várias línguas africanas – não existe nenhum estudo desta influência em nenhuma universidade brasileira. Elas estudam japonês, alemão, grego, latim, línguas indígenas – este, aliás, também é outro campo de desconhecimento.

O Zeca falou sobre o mito da democracia racial: idéia do Brasil como uma espécie de paraíso das relações raciais. Esta idéia se consolida com a obra de Gilberto Freyre – como se a escravidão brasileira tivesse características distintas, como se houvesse uma abertura maior dos portugueses e um racismo mais ameno. Essa idéia foi construída, está muito no imaginário, é muito forte ainda. Mas, nestes últimos anos, isso vem sendo desconstruído.

Tendências no debate da abolição. Há uma riqueza neste debate. Provavelmente tiveram propostas que não se fecundaram através de políticas efetivas do Estado brasileiro, mas que estavam no discurso do debate. No período posterior à abolição, a imprensa brasileira mantém ainda o imaginário da inferioridade do negro com influência na opinião pública

do período. Hoje, existe um debate mais complexo. A tensão não é só no Brasil, é no mundo. As tecnologias de comunicação, a globalização: é um momento de redesenho do mundo. Temos a idéia de Estado-nação sendo reestruturada com os blocos econômicos, por exemplo.

A esquerda brasileira desde os anos 70 vem tratando o debate racial com dificuldade no seu arsenal crítico. A questão não foi incorporada pelos partidos, foi tocada apenas tangencialmente. Hoje, são convocados a refletirem e incorporarem isso. As relações raciais começam a aparecer. Antes, a questão era vista como um problema do negro na sociedade brasileira, mas é, na verdade, um problema da sociedade brasileira. Esta discussão tende a se ampliar.

O mais emblemático é a questão da lei 10.639/03, que traz as mais diversas discussões. Traz o potencial de uma idéia de um Brasil diferente. Acredito que o Brasil pode desempenhar papel importante para

a humanidade em termos de projeto civilizatório. A humanidade está carente de um projeto que consiga se viabilizar na prática. O sujeito político e social que é o Movimento Negro traz essa contribuição em termos de projeto civilizatório.

Não tenho como afirmar de forma taxativa essa sua pergunta sobre escravidão e questão religiosa. O que tem é que a escravidão não começa em Portugal e a igreja legítima. A escravidão, do ponto de vista teológico para os cristãos, era boa para os negros para se redimirem de um pecado no antigo testamento. Os abusos da escravidão foram condenados pela igreja católica posteriormente. Mas a condenação da instituição da escravidão, só foi condenada na década de 70.

Por fim, o continente mais poliglota do mundo é o africano. Nós que temos uma parte significativa de nossa formação, devíamos nos debruçar sobre isso e não fazemos.

Anexos

Relação gestores e gestoras do FIPIR até dezembro de 2006

N	UF	Município	Órgão	Gestor
1	AC	Estado do Acre	SIM	Madalena Ferreira da Silva
2	AL	Estado de Alagoas	SIM	Helcias Pereira
3	AM	Estado de Amazonas	SIM	Claudete Leão Ivo Moisés
4	AP	Estado do Amapá	SIM	Marcos Antonio da Silva
5	AP	Macapá	SIM	Emanuel Oliveira
6	BA	Estado da Bahia	SIM	Cléa Miranda dos Santos
7	BA	Lauro de Freitas	SIM	Eriosvaldo Menezes Alves
8	BA	Maragojipe	SIM	Marina Bonfim
9	BA	Salvador	SIM	Gilmar Carvalho Cosme
10	BA	Vitória da Conquista	SIM	Vivalda de Andrade Braga
11	CE	Estado do Ceara	SIM	Carla Costa Calvet
12	CE	Fortaleza	SIM	Cecília Maria
13	CE	Horizonte	SIM	Jose Evandro Nogueira Lopes
14	ES	Estado do Espírito Santo	SIM	Vera Maria Simoni da Nascif
15	ES	Cachoeiro de Itapemirim	SIM	José Carlos Gualberto da Conceição
16	ES	Cariacica	SIM	Edison Francisco Monteiro
17	ES	Serra	SIM	Lourência Riani
18	ES	Guaçuí	SIM	Ailton da Silva Fernandes
19	ES	Vitória	SIM	Vanda Souza de Lima
20	GO	Estado de Goiás	SIM	Marta Ivone de Oliveira Ferreira
21	GO	Cavalcante	SIM	Deuselina Francisco Maia de Sousa
22	GO	Formosa	SIM	Edmilson Bispo dos Santos
23	GO	Santo Antonio do Descoberto	SIM	John Land Carth
24	GO	Melaço	SIM	Dita Carvalho Godinho
25	GO	Mineiros	SIM	Gilmar Santos Moraes
26	GO	Monte Alegre	SIM	Mamoel Eldetrudes Moreira
27	GO	Cidade Ocidental	SIM	João de Souza e Silva
28	GO	Silvânia	SIM	Irene Aparecida Gomes
29	GO	Teresina de Goiás	SIM	Veronilha Jesus Bernardes
30	MA	Estado do Maranhão	SIM	Claudia Neta
31	MA	Alcântara	SIM	Maria do Nascimento França Pinho
32	MA	Anajatuba	SIM	Maria Eunice de Jesus Santos Ana Maria Frazão Gama
33	MA	Apicum-Açu	SIM	Jodenil de Pereira Tavares
34	MA	Axixá	SIM	Floripes De Maria Silva Pinto

N	UF	Município	Órgão	Gestor
35	MA	Aldeias Altas	SIM	José Reis Neto
36	MA	Bacabal	SIM	Manoel de Jesus Rosa Luciene M. Almeida
37	MA	Bacuri	SIM	Julia
38	MA	Bacurituba	SIM	Maria das Graça Ribeiro Borges
39	MA	Barreirinhas	SIM	Marlene Silva Rocha
40	MA	Bequimão	SIM	Aguinaldo Melo Vieira
41	MA	Brejo	SIM	José Antonio da Silva Lima
42	MA	Buriti de Inácia Vaz	SIM	Ivanilde Farias Mourão
43	MA	Cajari	SIM	Laurindo Antônio Neto
44	MA	Caxias- Ma	SIM	Antonio Manoel Machado Farias
45	MA	Codó	SIM	Jose Augusto Silva Serra
46	MA	Cedral	SIM	Valdinéia Marques Martins
47	MA	Central do Maranhão	SIM	Maria de Fátima Cerveira Roland
48	MA	Coelho Neto	SIM	Antonio Nonato Sampaio
49	MA	Chapadinha	SIM	José Luiza Ferreira da Costa
50	MA	Colinas	SIM	Célia Maria Salazar Soares
51	MA	Curupuru	SIM	Arlete de Jesus Reis Ribeiro
52	MA	Guimarães	SIM	Janet Valentina Cardoso Ramos
53	MA	Humberto de Campos	SIM	Maria do Rosário de Fátima Lago
54	MA	Igarapé do Meio	SIM	Erisvam Santos Silva
55	MA	Icatú	SIM	Hélida Carina dos Santos Torres
56	MA	Itapecuru-Mirim-Ma	SIM	Eliane Cardoso Santos
57	MA	Santa Quitéria	SIM	Verônica de Maria da Costa Silva
58	MA	Lima Campos	SIM	Zeneide
59	MA	Matões	SIM	Raimundo Nonato Rubim
60	MA	Cândido Mendes	SIM	Juranubem Pereira Quadros
61	MA	Miranda do Norte	SIM	Delvair Raimunda Pereira Sousa
62	MA	Mata Roma	SIM	Weila Amurim Fortes
63	MA	Monção	SIM	Laurindo Antônio Soares Neto
64	MA	Mirinzal	SIM	Maria Magnólia Costa Belfort
65	MA	Nina Rodrigues	SIM	Clécio Coelho Nunes
66	MA	Peritoró	SIM	Maria José da Silva Pinto Salazar
67	MA	Pedro Do Rosário	SIM	Henoc Matos
68	MA	Penalva	SIM	Edílson Silva Martins
69	MA	Pindaré Mirim	SIM	Virginia Maria Dias Teixeira
70	MA	Pinheiro	SIM	Benedita de Fátima Ferreira Ribeiro
71	MA	Porto Rico	SIM	Nilce de Jesus Farias Ribeiro
72	MA	Panarama	SIM	Luzineide Barbosa Alves

N	UF	Município	Órgão	Gestor
73	MA	Presidente Juscelino	SIM	Nuncilene Dias Barbosa
74	MA	Presidente Vargas	SIM	Cosme Gonçalves de Souza
75	MA	Presidente Sarney	SIM	Valéria Moreira Castro
76	MA	Rosário	SIM	Luis Domingos Pires
77	MA	Santa Helena	SIM	Nubilene de Jesus Frós Sodré
78	MA	Santa Rita	SIM	José Bonifácio Muniz Neto
79	MA	São Bento	SIM	Milton Guido Chagas
80	MA	São João Do Sóter	SIM	José Raimundo Alves da Silva
81	MA	São Luis Gonzaga do Maranhão	SIM	Maria da Conceição de Farias Cruz
82	MA	São Vicente Fêrrer -Ma	SIM	José Eduardo Pacheco
83	MA	Serrano do Maranhão	SIM	Gilcimar Lobato Garcia
84	MA	Turilândia	SIM	Raimunda Nonata Ribeiro
85	MA	Urbano Santos	SIM	Naisa Castro de Araújo Costa
86	MA	Vargem Grande	SIM	Norma Ferreira Mattos
87	MA	Viana	SIM	Luzinete Santos Rodrigues
88	MA	Timon	SIM	Amélia de Sousa Leitão
89	MA	Vitória do Mearim	SIM	Dionilio Almeida Mercês
90	MG	Estado Minas Gerais	SIM	Felipe/ Claudia/ Williaman Hestefany da Silva
91	MG	Belo Horizonte	SIM	Maria das Graças Rodrigues
92	MG	Contagem	SIM	José Sabóia Santos
93	MG	Conselheiro Lafaiete	SIM	Sueli da Cunha
94	MG	Itabira	SIM	Julio Reis
95	MG	Periquito	SIM	Maria Aparecida Silva
96	MG	Patrocínio	SIM	Tida
97	MG	Formiga	SIM	Joice Alvarenga
98	MG	Nova Lima	SIM	Juscelino Honorato Borges
99	MG	Uberlândia	SIM	Jeremias Brasileiro da Silva
100	MS	Mato Grosso do Sul	SIM	Ana Lucia da Silva Sena
101	MS	Bataguassu	SIM	Marisa Vicente de Barros
102	MS	Corumbá	SIM	Edmir Moraes
103	MS	Cassilandia	SIM	Érika C. Sales e Souza
104	MS	Figueirão	SIM	Adauto Candido Pereira
105	MS	Bandeirantes	SIM	Benedita de Fátima Ferreira Ribeiro
106	MS	Maracaju	SIM	Mirta Inês Sulzbach Duboc
107	MS	Aquidauana	SIM	Nilson S. da Silva
108	MS	Jaraguari	SIM	Odil de Souza Brandão
109	MS	Corguinho	SIM	Antonio Lopes Santana
110	MS	Campo Grande	SIM	Lusival Pereira dos Santos
111	MS	Dourados	SIM	Edna Aparecida da Silva

N	UF	Município	Órgão	Gestor
112	MT	Barra do Garças	SIM	Paulo Divino
113	MT	Cuiabá	SIM	Ugley de Souza Almeida
114	PA	Estado do Pará	SIM	Dulce Nazaré Lima Leoney Souza
115	PA	Belém	SIM	Egídio Machado Sales Filho
116	PA	Irituia	SIM	Yldson Augusto Macias Serrão
117	PR	Maringá	SIM	Claudete dos Santos
118	PB	Estado da Paraíba	SIM	Luzinete Victor de Barros
119	PE	Estado de Pernambuco	SIM	Cláudio Carraly Araújo Menezes Marcello Mota Gadelha
120	PE	Olinda	SIM	Adeildo Araújo Leite
121	PE	Recife	SIM	Lindivaldo Oliveira Leite
122	PI	Estado de Piauí	SIM	Haldaci Regina da Silva Leandro Souza da Silva
123	PI	Oeiras	SIM	Francisco Stefano Ferreira dos Santos
124	RJ	Arraial do Cabo	SIM	Arildo Mendes de Oliveira
125	RJ	Armação dos Búzios	SIM	Guilherme Barcellos
126	RJ	Cabo Frio	SIM	Manoel Justino
127	RJ	Barra Mansa	SIM	Ojiniel Francisco Machado
128	RJ	Eng. Paulo de Frontin	SIM	Alessandra Aparecida Carvalho dos Santos
129	RJ	Itaboraí	SIM	Jussara Florinda dos Santos
130	RJ	Macaé	SIM	Josias Amom
131	RJ	Mesquita	SIM	Roselene Torquato de Oliveira
132	RJ	Niterói	SIM	Iolanda de Oliveira
133	RJ	Nova Iguaçu	SIM	Geraldo Magela da Rocha
134	RJ	Paraty	SIM	Ulisses
135	RJ	Petrópolis	SIM	Jorge da Silva Maia
136	RJ	Porto Real	SIM	Rosaine Pereira da Silva
137	RJ	Quatis	SIM	Tadeu José de Paula Silva
138	RJ	Resende	SIM	Sônia Maria de Freitas Tironi
139	RJ	Vassouras	SIM	Luiz André de Almeida Conceição
140	RJ	Volta Redonda	SIM	Nilzete da Silva Xavier
141	RN	Estado do Rio Grande do Norte	SIM	Marcos Dinisio Medeiros Caldas
142	RO	Estado de Rondônia	SIM	Gerdalva Araújo Vasconcelos Maria Rodrigues de Lima
143	RR	Estado de Roraima	SIM	Ana Alice Monteiro dos Santos
144	RS	Estado do Rio Grande do Sul	SIM	Neusa Maria Machado Zoch
145	RS	Caxias do Sul	SIM	Jose Moreira da Rosa
146	RS	Gravataí	SIM	Claudioiro Silva da Silva
147	RS	São Leopoldo	SIM	Gilberto Silva da Silveira

N	UF	Município	Órgão	Gestor
148	RS	Porto Alegre	SIM	Terezinha da Motta Campanel Silvia
149	RS	Santa Maria	SIM	Dilmar Luiz Lopes
150	RS	Viamão	SIM	Jader Luis Nogueira Fontoura
151	SC	Estado de Santa Catarina	SIM	Maria Eugenia Steyer
152	SC	Itajaí	SIM	Maria Conceição Pereira
153	SE	Estado de Sergipe	SIM	Georlise Oliveira
154	SE	Barra dos Coqueiros	SIM	Maria conceição Santos de Melo
155	SE	Aracaju	SIM	Djenal Nobre Cruz
156	SP	Estado de São Paulo	SIM	Elisa Lucas Rodrigues Roberto Almeida de Oliveira
157	SP	Araraquara	SIM	Washington Lúcio Andrade
158	SP	Campinas	SIM	Eginaldo Marcos Honório
159	SP	Diadema	SIM	Marcos Amâncio da Silva
160	SP	Embu/SP	SIM	Marisa Araújo Silva
161	SP	Hortolândia	SIM	Rosali Nazarete Madalena
162	SP	Jandira	SIM	Louracy Borges dos Santos
163	SP	Guarulhos	SIM	Edna Roland
164	SP	Mauá	SIM	Aparecido S dos Santos
165	SP	Osasco	SIM	Joana D'Arc Lara
166	SP	Ribeirão Preto	SIM	Romilson Madeira
167	SP	Piracicaba	SIM	Silvânia Veríssimo
168	SP	Rio Claro	SIM	Ângela Aparecida Augusto Santana
169	SP	Rio Grande da Serra	SIM	Adriana Alves da Silva
170	SP	Santo André	SIM	Sara Juarez Sales
171	SP	Santos	SIM	José Ricardo dos Santos
172	SP	São Carlos	SIM	Keila Maria Machado
173	SP	São Vicente	SIM	Sueli Barreto Alves
174	SP	São Paulo	SIM	Mario Luiz Cortês
175	SP	São José do Rio Preto	SIM	Maria José
176	SP	Salto	SIM	Aparecida de Fátima Herculano Dias
177	SP	Suzano	SIM	Tatiana Scallo Silveira
178	TO	Estado de Tocantins	SIM	Luiz Carlos Benedito
179	TO	Palmas		Rosimar Mendes da Silva

GLOSSÁRIO DE ABREVIATURAS⁴⁶

ABC – Agência Brasileira
ABONG – Associação Brasileira de Organizações Não Governamental
ABPN – Associação Brasileira de Pesquisadores Negros
BID – Banco Interamericano de Desenvolvimento
CADARA – Comissão Assessora de Diversidade para Assuntos Relacionados aos Afro-Descendentes (SECAD/MEC).
CEERT – Centro de Estudos das Relações do Trabalho (SP)
CIAD – Conferência Internacional de África e Diáspora
CNPIR – Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial
CNPQ – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
COEPIR – Coordenadoria Especial de Promoção da Igualdade Racial de Itajaí - SC
CONAPIR – Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial
CONEN – Coordenação Nacional de Entidades Negras
CRA – Conferência Regional das Américas
CRAS – Centro de Referência em Assistência Social
DFID – Departamento de Desenvolvimento Internacional do Governo Britânico
DRT – Delegacia Regional do Trabalho (MTE)
EJA – Educação de Jovens e Adultos
FES – Fundação Friedrich Ebert (ILDES)
Fipir – Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial
FNDE – Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação
FORD – Foundation Ford – Fundação Ford
FUNASA – Fundação Nacional de Saúde
FUNDEF – Fundo de Desenvolvimento do Ensino Fundamental
GRPE – Gênero Raça Pobreza e Emprego
GTI – Grupo de Trabalho Interministerial
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MDA/INCRA – Ministério de Desenvolvimento Agrário – Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária
MEC – Ministério de Educação e Cultura
MN – Movimento Negro

MNU – Movimento Negro Unificado
MOVA – Movimento de Alfabetização
MPF – Ministério Público Federal
MTE – Ministério de Trabalho Emprego e Renda
NEAB – Núcleo de Estudos Afro Brasileiros
OIT – Organização Internacional do Trabalho
ONG's – Organizações não Governamentais
OPAS – Organização Pan-Americana de Saúde
PCRI – Programa de Combate ao Racismo Institucional
PBQ – Programa Brasil Quilombola
PIC – Programa Inovador de Curso (MEC)
PIR – Promoção da Igualdade Racial
PLANAPIR – Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial
PNAD – Pesquisa Nacional de Amostra Domiciliar
PNPIR – Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial
PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PPA – Plano Plurianual
PROUNI – Programa Universidade para Todos (MEC)
PSF – Programa de Saúde Familiar (MS)
SECAD – Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade
SENAES – Secretaria Nacional de Economia Solitária
SEPI – Secretaria Especial dos Povos Indígenas – (AC)
Seppir – Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial
SUS – Sistema Único de Saúde (MS)
UDESC – Universidade do Estado de Santa Catarina
UEMA – Universidade Estadual do Maranhão
UERJ – Universidade do Estado de Rio Janeiro
UFMA – Universidade Federal do Maranhão
UFPE – Universidade Federal de Pernambuco
UFPR – Universidade Federal do Paraná
UFT – Universidade Federal do Tocantins
UNB – Universidade de Brasília
UNIAFRO – Programa de Ações Afirmativas para a População Negra nas Instituições Públicas de Ensino Superior
UNIFEM – Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher

⁴⁶ Elaborado por Zeca Esteves (Seppir).