

IGUALDADE RACIAL

POLÍTICAS SOCIAIS: acompanhamento e análise

ipea

Instituto de Pesquisa
Econômica Aplicada

Governo Federal

Ministério do Planejamento e Orçamento

Ministra Simone Nassar Tebet



Fundação pública vinculada ao Ministério do Planejamento e Orçamento, o Ipea fornece suporte técnico e institucional às ações governamentais – possibilitando a formulação de inúmeras políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiros – e disponibiliza, para a sociedade, pesquisas e estudos realizados por seus técnicos.

Presidenta

Luciana Mendes Santos Servo

Diretor de Desenvolvimento Institucional

Fernando Gaiger Silveira

Diretora de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia

Luseni Maria Cordeiro de Aquino

Diretor de Estudos e Políticas Macroeconômicas

Cláudio Roberto Amitrano

Diretor de Estudos e Políticas Regionais, Urbanas e Ambientais

Aristides Monteiro Neto

Diretora de Estudos e Políticas Setoriais, de Inovação, Regulação e Infraestrutura

Fernanda De Negri

Diretor de Estudos e Políticas Sociais

Carlos Henrique Leite Corseuil

Diretor de Estudos Internacionais

Fábio Vêras Soares

Chefe de Gabinete

Alexandre dos Santos Cunha

Coordenador-Geral de Imprensa e Comunicação Social

Antonio Lassance

Ouvidoria: <http://www.ipea.gov.br/ouvidoria>

URL: <http://www.ipea.gov.br>

POLÍTICAS SOCIAIS **acompanhamento e análise** Diretoria de Estudos e Políticas Sociais

Conselho Editorial

Alexandre Arbex Valadares (editor)

Eduardo Luiz Zen

Helder Rogério Sant'ana Ferreira

José Aparecido Carlos Ribeiro

Luana Simões Pinheiro (editora)

Luciana Mendes Santos Servo

Marcelo Galiza Pereira de Souza

Rodrigo Pucci de Sá e Benevides

Sandro Pereira Silva

Colaboradores

Igualdade racial

Francisco Moraes da C. Marques

Fernanda Lira Goes

Thamires da Silva Ribeiro

Carolina de Freitas Pereira

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada ou do Ministério do Planejamento e Orçamento.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

IGUALDADE RACIAL¹

1 APRESENTAÇÃO

Este capítulo tem o objetivo de propor prioridades para um desenho programático no trato da questão racial na atual gestão governamental. Para isso, na seção 2 desenhamos um panorama do arcabouço institucional em voga, com destaque ao processo de descontinuidade, enfraquecimento e dismantelamento das políticas de promoção da igualdade racial, além de enfatizarmos a permanência do racismo, assim como a urgência em combatê-lo. Por fim, reiteramos a necessidade de que essas políticas sejam recolocadas sob a perspectiva antirracista.

As seções seguintes apresentam os desafios a serem enfrentados nas pautas de promoção da igualdade racial, com enfoque em quatro temas que consideramos prioritários: cuidados, violência, educação e representatividade política. Na seção 3, a política de cuidados é tratada enquanto demanda da população negra e, simultaneamente, analisada sob a perspectiva do sujeito que executa a atividade. Na seção 4, a insistência sobre o debate de uma política de Estado que se configura como genocídio do povo negro no Brasil é revisitada para apontar urgências e sobrevivências. A seção 5 analisa os lugares ocupados pela Educação para as Relações Étnico-Raciais (Erer) na estrutura e no conjunto de competências do Ministério da Educação (MEC). A seção 6 mostra que a representatividade política se sobressai não apenas por ser um espaço de poder de fala, de poder decisório, mas também pela incidência de mudanças estruturais.

Na última seção, apontamos uma agenda e algumas ações que consideramos pertinentes como pontos de partida para a promoção da igualdade racial no Brasil contemporâneo.

1. DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/bps30/igualdaderacial>

2 CONTEXTUALIZAÇÃO

A agenda de igualdade racial esteve historicamente marcada por sua pequena importância no conjunto das políticas orçamentárias, sem ocupar, portanto, um caráter de primazia que a modulasse de modo transversal nos planos e programas governamentais. Por conseguinte, é pertinente propor que vivenciamos no Brasil, do início do século até o ano de 2015, um ciclo de implementação e consolidação institucional da pauta racial na esfera pública (Abreu e Lima Júnior, 2020).

A partir de 2015, e com mais profundidade desde 2019, notam-se alguns retrocessos, freios, ou mesmo inação em relação às políticas de promoção da igualdade racial no Brasil. Apresentaremos a seguir dois elementos conformadores desse contexto, que consideramos terem sido operacionalizados de forma conjugada: o desmonte das instituições e destas políticas; e a institucionalização de um discurso sistemático de negação do racismo e de desqualificação da desigualdade racial.

Um estado da arte do arcabouço institucional e de políticas de promoção da igualdade racial no Brasil apresenta, mas não esgota, um panorama sobre 27 órgãos, legislações e políticas entre 2015 e 2022. O quadro 1 detalha os que estão sem continuidade, extintos ou inoperantes, bem como os que estão em funcionamento. Destes, 21 representam retrocessos e seis estão em vigor. O quadro 1 também revela uma organização complexa de desarticulação, com redução orçamentária, revogação de espaços de participação social, inexistência de ações setoriais específicas voltadas à população negra, maior dificuldade e inércia dos processos de demarcação de terras quilombolas. Tal desmonte foi aprofundado entre 2019 e 2022.

No período de 2018 a 2022, as falas e iniciativas de negação do racismo e de desqualificação da desigualdade racial, por parte do presidente e de gestores em exercício, foram usadas de forma sistemática como retórica e justificativa para cercear as ações de combate ao racismo e de promoção da igualdade racial (Brandino, 2019). Esse *modus operandi* tem um papel de sustentação no processo de desmonte dessas políticas no Brasil. Como bem pontuou Van Dijk (1993), negar o racismo deslegitima o seu combate e, assim, protege os opressores, além de vulnerabilizar a população negra. Portanto, não há combate ao racismo sem a afirmação de sua existência e a compreensão de suas “estruturas estruturadas e estruturantes”² e seus rebatimentos sobre a vida de mulheres e homens negros no Brasil.

2. Fazemos referência a Bourdieu (2000), que demonstra que o simbólico também é produto e produtor da ordem e do sentido do mundo.

QUADRO 1

Estado da arte do arcabouço institucional e de políticas de promoção da igualdade racial no Brasil (2015-2022)

Recursos Orçamentários	De acordo com Brasil (2022), houve redução de 95% dos recursos e execução orçamentária para políticas ou ações de cunho racial de 2015 a 2022. No Plano Plurianual (PPA) 2020-2023, elas sequer são mencionadas. ¹
	Os valores destinados à Assistência ao Estudante de Ensino Superior cresceram entre 2010 e 2018. A partir de 2019, houve redução nominal e real das dotações. ¹
	O Fundo de Financiamento Estudantil (Fies) teve anualmente redução substancial de novos financiamentos a partir de 2015. ¹
	Os recursos destinados à titulação de terras quilombolas tiveram diminuição de cerca de 90% entre 2012 e 2019. Em 2020, cresceram em razão de uma ação judicial indenizatória e voltaram a sofrer redução em 2021. ¹
Arranjos institucionais	Extinção da Secretaria de Políticas de Promoção para a Igualdade Racial (Seppir), com <i>status</i> de ministério, em 2015. ¹
	Extinção da Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão (Secadi) do MEC em 2019. ¹
	Em 2021, a Fundação Cultural Palmares (FCP) teve o menor orçamento dos últimos dez anos. As normas para a certificação de comunidades quilombolas foram editadas, tornando o processo mais burocrático e moroso, o que ocasionou redução de cerca de 75% de certificações concedidas. A gestão 2019-2022 negou o racismo de forma sistemática. ¹
	A Coordenação-Geral de Regularização de Territórios Quilombolas do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (Incra) teve o orçamento reduzido anualmente desde 2016. O processo de titulação dos territórios quilombolas foi burocratizado e o número de comunidades tituladas chegou ao ínfimo patamar de apenas quatro durante a gestão Bolsonaro. ¹
Espaços consultivos e deliberativos de participação social	Extinção do Grupo de Trabalho Interministerial sobre Quilombos em 2019. ¹
	Extinção da Comissão Técnica Nacional de Diversidade para Assuntos Relacionados à Educação dos Afro-brasileiros (Cadara) em 2019. ¹
	Extinção do Comitê de Articulação e Monitoramento do Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial em 2019. ¹
	No Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial (CNPiR), a representação da sociedade civil diminuiu ao longo da última gestão presidencial. Em 2020, quatorze mandatos foram anulados e acusações de represálias foram denunciadas por membros do movimento negro; em 2021, das dezenove vagas destinadas à sociedade civil, apenas sete foram ocupadas. ¹
	O Comitê Técnico de Saúde da População Negra não teve sequer uma reunião entre 2017 e 2020. ¹
	O Comitê Gestor da Agenda Social Quilombola teve apenas uma reunião em 2019 e nenhuma nos anos seguintes. ¹
Legislação e políticas de saúde da população negra	Portaria nº 992/2009, que institui a Política Nacional de Saúde Integral da População Negra (PNSIPN). Contudo, não há orçamento específico para a PNSIPN, nem controle dos valores especificamente destinados a ela. Além disso, não foram apresentadas quaisquer ações referentes aos anos de 2019 a 2021. ¹
	Portaria nº 344, de 1ª de fevereiro de 2017, que padroniza e torna obrigatória a coleta e o preenchimento do quesito raça/cor do paciente em todos os sistemas de informação do Sistema Único de Saúde (SUS). ²
	Incorporação do transplante de medula para o tratamento da doença falciforme no âmbito do SUS em 2015. ²

(Continua)

(Continuação)

Legislação e políticas de trabalho e renda	Projeto de Lei (PL) nº 5.027/2016, que propunha ações afirmativas para negros no contexto das contratações públicas, incentivando a inclusão de trabalhadores negros nas empresas que desejassem estabelecer contratos com o poder público. Em 2019, no entanto, este projeto foi apensado a outro e a versão aprovada no Plenário da Câmara exclui a ação afirmativa. ¹
	Decreto nº 9.427/ 2018, que prevê reserva aos negros de 30% das vagas oferecidas nas seleções para estágio no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. ²
	Inclusão, em 2020, das comunidades quilombolas no Cadastro Único do governo federal. ²
	Inexistência de ações com recorte racial no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência entre 2019 e 2021. ¹
Legislação e políticas educacionais	PL nº 3.887/2020, que unifica as atuais Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (Cofins) e Programas de Integração Social e de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PIS/Pasep). O PL também extingue as isenções de PIS e Cofins às instituições particulares de educação superior aderentes ao Programa Universidade Para Todos (Prouni), o que reduziu a atratividade do programa para essas empresas. ¹
	A Medida Provisória nº 1.075/2021, convertida na Lei nº 14.350/2022, permite que alunos que cursaram o ensino médio em escolas particulares possam concorrer às bolsas do Prouni, reduzindo, portanto, o enfoque em jovens negros e pobres. ¹
	Titulação dos territórios quilombolas: entre 2019 e 2021 observa-se os menores índices de certificações, movimentações de processos e titulações desde 2003, quando foi editado o Decreto nº 4.883/2003. ¹
Legislação e políticas de combate à violência	Inexistência de ações para o combate à violência religiosa e racial contra comunidades tradicionais de terreiro. ¹
Representação política	Acórdão da Consulta nº 0600306-47.2019.6.00.0000 – Classe 11551 – Brasília-Distrito Federal, que concedeu garantia de financiamento e tempo de propaganda eleitoral gratuita no rádio e na televisão proporcionais ao número de candidatos negros, mas negou o pedido de estabelecimento de reserva de cotas raciais. ²
	Emenda Constitucional (EC) nº 111/2021, do Senado Federal, estabelece que nos pleitos de 2022 a 2030 serão considerados em dobro os votos dados a candidatas mulheres ou candidatos negros, para fins de distribuição dos recursos do fundo partidário e do fundo eleitoral. ²

Fontes: Abreu *et al.* (2021); Bichara *et al.* (2022); e governo federal (disponível em: <https://www.camara.leg.br/legislacao>; acesso em: dez. 2022-fev. 2023).

Elaboração dos autores.

Notas: ¹ Órgãos, legislações e políticas sem continuidade, extintas ou inoperantes.

² Órgãos, legislações e políticas em funcionamento.

Diante desse cenário desafiador para a gestão 2023-2026, destacamos algumas diretrizes para o tratamento da problemática sob a perspectiva antirracista e reafirmamos a existência do racismo no Brasil como um dos pilares que organiza a vida em sociedade. Almeida (2019, p. 15) considera que “o racismo é sempre estrutural” e se baseia em princípios discriminatórios de raça, por meio dos quais mecanismos são elaborados e normalizados (ou seja, institucionalizados) para que negros sofram preconceito de maneira sistemática. Por isso, é preciso que o Estado se coloque à disposição para construir e consolidar múltiplas e conjugadas ações: i) o questionamento da forma como nossa sociedade está organizada, o que diz respeito às maneiras como são ocupados os lugares de poder e de subalternidade; ii) o reestabelecimento de ações afirmativas que se destinem a remover os obstáculos para a ascensão e acesso a bens e serviços pela população negra e à promoção da igualdade e da diversidade; iii) o deslocamento das epistemologias brancas/eurocentradas, o que torna possível o enegrecimento das narrativas históricas

(Gonzalez, 2020) e a valorização do conhecimento, da beleza e das trajetórias dos povos negros; e iv) a criação em caráter deliberativo de espaços para debates e eventuais revisões de práticas institucionais nas esferas pública e privada.

Todas essas ações precisam estar previstas e asseguradas sob a ótica orçamentária, ou seja, os recursos aplicados para a promoção da igualdade racial precisam alcançar patamar condizente com a espacialidade territorial e estar no cronograma temporal do período mandatário. A partir de 2015, houve sucessivos cortes orçamentários nessas políticas e o desmonte definitivo da pauta, devido à exclusão do enfrentamento ao racismo do PPA 2020-2023 (Inesc, 2021). Um orçamento sensível à questão racial deve sinalizar os beneficiários diretos e também o universo da população negra, pois isso permite que outros instrumentos e novas estratégias sociais de acompanhamento das políticas e da destinação orçamentária sejam elaborados e consolidados.

3 DESAFIOS À PROVISÃO DOS CUIDADOS

A palavra *cuidado* ainda está em construção no campo conceitual, devido a sua polissemia e multidimensionalidade, uma vez que nos remete a inúmeras definições. Nossa concepção é constituída por alguns pontos de partida: i) a dimensão racial como estruturante em nossa formação sócio-histórica brasileira e na discussão de cuidados; ii) a dimensão de gênero; iii) o reconhecimento enquanto trabalho, que pode ser realizado de forma remunerada ou não, no âmbito familiar e/ou comunitário, e/ou não familiar; e iv) a inerência à necessidade humana do seu pleno desenvolvimento e bem-estar, essenciais para a manutenção da vida.

Vamos utilizar a terminologia *trabalho de cuidados*, constituída por três dimensões: i) *cuidados diretos* (CEPAL, 2012), para nos referir às tarefas cotidianas que envolvem esforço físico, mental e emocional, como dar atenção, auxiliar nas demandas educativas, recreativas, acompanhamento aos diversos serviços, entre outras; ii) *cuidados indiretos*, que são as atividades domésticas diárias, como limpar, passar, cozinhar, entre outras; e iii) *gerir*, que consiste nas demandas de cuidados diretos e indiretos que implicam planejamento contínuo, construção de estratégias e a organização de todo um processo circular e interminável.

As horas empreendidas no trabalho de cuidados não remunerados possuem uma discrepância quando comparadas entre os sexos feminino e masculino, que corresponde ao dobro de tempo consumido neste trabalho pelas mulheres e reflete a divisão sexual do trabalho. Também são diferentes no sexo feminino entre brancas e negras, o que revela uma divisão racial, sexual e social do trabalho, conforme os dados da tabela 1.

TABELA 1

Proporção de horas diárias dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, das pessoas de 14 anos ou mais de idade, por sexo e cor ou raça (2017-2019)

Cor ou raça	Ano e sexo					
	2017		2018		2019	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Total	5,1	11,5	5,2	11,8	5,3	11,8
Branca	5,2	11,1	5,3	11,4	5,3	11,4
Preta ou parda	5	11,8	5,2	12,1	5,2	12,2

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua, consolidado de quintas entrevistas. Tabela 6729 – indicador 5.4.1. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6729#resultado>. Acesso em: 22 dez. 2022.

Podemos observar, para o sexo feminino, um crescimento do tempo dedicado ao trabalho de cuidado não remunerado, e, para o sexo masculino, algo próximo a uma estabilização. Meninas e mulheres, sobretudo negras, a partir de 14 anos, destinam 12,2% das horas diárias neste trabalho. Os dados evidenciam a centralidade na provisão deste trabalho realizado por meninas e mulheres negras, o que impacta diretamente na dedicação a outras esferas da vida, como escolarização, profissionalização, diversão, cultura, lazer e descanso, o que reduz ou inviabiliza as possibilidades de sua inserção no mercado de trabalho formal. De acordo com a Oxfam Brasil (2020), as taxas de escolaridade de meninas que realizam o trabalho de cuidado e doméstico não remunerado são mais baixas do que meninas que não o realizam. “As desigualdades [raciais e] de gênero nos cuidados não remunerados começam na primeira infância³ e persistem ao longo da vida das mulheres. Como areias movediças, elas prendem as mulheres em um ciclo de autorreforço de renda e pobreza de tempo” (Oxfam Brasil, 2020, p. 32). Segundo Olivera, Vieira e Baeta (2021⁴ *apud* Oliveira, 2021, p. 13),

a maior pobreza de tempo é, de fato, uma explicação plausível para o motivo pelo qual as mulheres negras trabalham menos horas por semana em empregos remunerados. Em média, as mulheres negras trabalham 34,3 horas (recebendo uma remuneração), enquanto as mulheres brancas trabalham 35,5 horas e os homens 40 horas. Por sua vez, as mulheres negras em idade ativa são o maior contingente fora da força de trabalho (36,6%).

A variável *pobreza de tempo* é somada a outras interfaces estruturais do racismo quando abordamos a incorporação de mulheres negras no mercado de trabalho formal, o que reflete o quão complexo e multidimensional isso é no contexto do

3. De acordo com o art. 2º da Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016, considera-se primeira infância o período que abrange os 6 primeiros anos completos ou 72 meses de vida da criança.

4. Olivera, M.; Vieira C.; Baeta, F. *Mulheres no mercado de trabalho brasileiro: uma análise das segregações e discriminações a partir da economia feminista*. Rio de Janeiro: IE/UFRJ, 2021. (Texto para Discussão, n. 18).

funcionamento da sociedade brasileira. Neste cenário, a forma que o cuidado é organizado socialmente na provisão, distribuição e acesso reproduz desigualdade racial, sexual, social, econômica e política, o que constitui um grande desafio para a superação da pobreza e enfrentamento do racismo. A população encontra uma solução particular para problemas que são coletivos por meio do trabalho de cuidados remunerado ou não, o que torna necessária a integração da dimensão racial como categoria analítica do trabalho de cuidados, bem como o fortalecimento do debate no campo da agenda pública.

No que diz respeito à esfera internacional contida no cenário nacional, o trabalho de cuidados vem ganhando força e ocupando espaços de atenção ao longo dos anos, sobretudo em contexto de crise sanitária, provocada pela pandemia da covid-19. A Organização das Nações Unidas (ONU) incluiu em seu 5º Objetivo do Desenvolvimento Sustentável (ODS), que consiste em “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”, a meta 5.4:

Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais.⁵

A adaptação da proposta de meta nacional, feita pela extinta Comissão Nacional do ODS para a realidade brasileira, reconhece a interseccionalidade posta:

Eliminar a desigualdade na divisão sexual do trabalho remunerado e não remunerado, inclusive no trabalho doméstico e de cuidados, promovendo maior autonomia de todas as mulheres, nas suas intersecções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade, em especial para as mulheres do campo, da floresta, das águas e das periferias urbanas, por meio de políticas públicas e da promoção da responsabilidade compartilhada dentro das famílias.⁶

Com a finalidade de mensurar o alcance desta meta, foi construído o indicador 5.4.1 “Proporção de tempo gasto em trabalho doméstico não remunerado e cuidados, por sexo, idade e localização”. Este é um marco importante tanto para o acervo de informações sobre esta realidade tão invisibilizada quanto para subsidiar elementos que fortaleçam o debate na agenda pública de cuidados no Brasil.

Esse é um campo de tensão e disputa, pois envolve um conjunto de percepções e concepções, como a população e as instituições da sociedade. Isso inclui os papéis e funções atribuídas às famílias, ao Estado, ao mercado e à sociedade civil, sobretudo em um contexto de ultraconservadorismo e ultraneoliberalismo, o que constitui um desafio para a superação das desigualdades e promoção da igualdade racial.

5. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods5.html>.

6. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods5.html>.

Em 2021, houve a criação de um grupo de trabalho no Ministério da Mulher, Família e Direitos Humanos, com o objetivo de construir uma Política Nacional de Cuidados, fundamentado em perspectiva familista e pautado na defesa de um único modelo de família, que absorve os custos da provisão dos cuidados protagonizados por mulheres, o que tira a responsabilidade do Estado e amplia a mercantilização do cuidado. “Essa talvez seja a maior expressão de que o cuidado é uma agenda em disputa, e nem tudo o que se fala sobre o tema tem um sentido transformador” (Moreno, 2022).

Em 2023, temos um cenário de retomada de um Estado comprometido com a pauta da garantia de direitos.

Também é mais do que urgente retomar o diálogo entre o povo e o governo. Por isso vamos trazer de volta as conferências nacionais. Para que os interessados elejam suas prioridades, e apresentem ao governo sugestões de políticas públicas para cada área: educação, saúde, segurança, direitos da mulher, igualdade racial, juventude, habitação e tantas outras.⁷

Nesse período, identificamos na conformação da estrutura ministerial, que se iniciou em janeiro de 2023, a criação da Secretaria Nacional de Cuidados e Família (vinculada ao Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome) e o Departamento de Gestão do Cuidado Integral (Ministério da Saúde), que tratam mais diretamente dessa e de outras questões, que, de formas correlatas, se articulam ao tema no Ministério das Mulheres, dos Direitos Humanos e da Cidadania e da Igualdade Racial.

Esse contexto favorece avanços transformadores na agenda pública de cuidados, pautados no diálogo com diferentes setores da sociedade. Por esse motivo, resulta em reconhecimento e consolidação como um direito constitucional garantido pelo Estado e compreendido como de responsabilidade coletiva, que implica custos. A discussão pautada na ideia de corresponsabilidade integral entre Estado, famílias, mercado e sociedade civil é o que estrutura a forma que o cuidado é socialmente organizado, na qual o Estado é protagonista em sua provisão e regulação de serviços e tem como ponto de partida os marcadores sociais de raça, gênero e classe.

Conforme Goes *et al.* (2023) o primeiro passo para a construção de um sistema integrado de cuidados parte do reconhecimento de que é um direito constitucional, incluído como o quarto pilar da seguridade social, e que compõe o sistema de proteção social brasileiro. Com o Sistema Integrado de Cuidados consolidado, podemos avançar na elaboração da Política e do Plano Nacional de Cuidados, de caráter universal, transversal e equitativo, com enfoque em promover a igualdade

7. Fragmento do discurso de vitória do presidente Luis Inácio Lula da Silva. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/eleicoes/2022/noticia/2022/10/31/leia-e-veja-a-integra-dos-discursos-de-lula-apos-vitoria-nas-eleicoes.ghtml>.

racial e de gênero, além de possuir reserva orçamentária para sua implementação, monitoramento e avaliação.

O marco jurídico e regulatório idealiza não apenas um sistema integrado de cuidados, como também o Plano Nacional de Cuidados, com diretrizes compostas por políticas de tempo, serviços e dinheiro para cuidar (Esquivel, 2013), além de diretrizes culturais de redistribuição e formação profissional (Batthyány, 2017), sustentadas por medidas transformadoras nas áreas da assistência e previdência social, saúde, educação, mobilidade social, alimentação, moradia e trabalho, o que incorpora o olhar do cuidado em todos os direitos sociais.

Destacamos que a proposição de políticas de cuidados se torna fragmentada e excludente quando não há a garantia para construção de um sistema integrado de cuidados. A Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL) e a ONU, por meio da ONU Mulheres, indicam que o investimento em sistemas integrais de cuidados é fundamental para a recuperação socioeconômica na América Latina e Caribe (Bango, 2020). Considerar a realidade e as demandas das mulheres negras é uma forma de reconhecer as condições de desigualdades que são características dessas atividades no Brasil, com vistas à implementação dos recursos e ferramentas necessários à sua superação. Parte dessas demandas se refletem, mas não se esgotam, o que caracteriza a urgência para que esta pauta seja assumida em sua centralidade na agenda de promoção da igualdade racial (Camarano e Simões, 2023).

4 DESAFIOS URGENTES NO ENFRENTAMENTO ÀS VIOLÊNCIAS CONTRA O POVO NEGRO

A violência perpetrada contra a população negra no Brasil pode ser explicada por meio de algumas propostas analíticas para suprir o quadriênio do próximo mandato presidencial nos anos de 2023 a 2026, das quais destacamos as duas mais comuns:⁸ i) necropolítica; e ii) genocídio do negro brasileiro. Somamos às reflexões, inspiradas em ambas as propostas, os dados oficiais de violência nas últimas duas décadas. Na primeira, em seu ensaio de mesmo nome intitulado *Necropolítica*, Achille Mbembe (2018) aponta o arquétipo de um Estado racista, assassino e suicidário, característico do biopoder exterminador da vida do sujeito político. Ao revisitar Fanon acerca da espacialização da invasão colonial, – aquela em que o desmembramento territorial compartimentou as fronteiras e os limites em brancos e negros, espaços de exceção e de sítio – situa a soberania na imposição do descarte de indivíduos e de grupos de populações colonizadas e negras (Mbembe, 2018, p. 40-41). Na segunda,

8. Considera-se *negra* a categoria de cor e raça associada à soma da classificação *parda* e *preta*, nas categorias do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Simultaneamente, acompanhamos Nascimento (2016), ao suscitar marca, origem, fenótipo e genótipo quando considera a pessoa negra brasileira aquela que descende de africanos escravizados. “Trata-se portanto de um negro, não importa a gradação da cor da sua pele. Não vamos perder tempo com distinções supérfluas” (Nascimento, 2016, p. 48). As pessoas negras se distinguem quando vítimas do racismo.

Abdias Nascimento, ao final dos anos 1970, após um processo de rejeição intelectual, bastante comum às disputas de ideias, no ensejo de assegurar narrativas antidiscriminatórias afrobrasileiras, publica uma obra que é o marco na contribuição ao pensamento da diáspora africana no Brasil com o livro *O genocídio do negro brasileiro*. Florestan Fernandes, no prólogo da edição brasileira, chamou atenção para dois aspectos centrais do legado de Nascimento: i) a configuração do protesto negro; e ii) o uso sem restrições do conceito de genocídio (Nascimento, 2016, p. 18-19). Nascimento conduz o argumento da política de branqueamento da raça, expandida formalmente após a abolição legal da escravização em 1888, no contexto do genocídio perpetrado nas diversas esferas de vida das pessoas negras, seja nos mitos do senhor benevolente, do africano livre e da democracia racial; seja nas políticas setoriais que se desenvolveram, desde então, pela perspectiva da superioridade branco normativa em manutenção do privilégio da priorização.

Quadros intelectuais negros contemporâneos, como o professor Giovanni Harvey, corroboram a linha da dimensão central da política de branqueamento na construção da situação social, econômica e política de povos negros,⁹ afirmada por Nascimento. O acúmulo de pesquisas com centralidade quantitativa produzidas pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), com base principalmente nas informações agregadas pelos Ministério da Saúde e Ministério da Justiça e Segurança Pública, em sistemas de informação e de registros administrativos e policiais, em parceria com instituições como o Fórum Brasileiro de Segurança Pública, e demais pesquisas produzidas, se configuraram em acervos para acompanhar e avaliar as diversas ingerências da violência não somente no país, mas sobretudo contra sujeitos e grupos com sexo, gênero, raça, cor, etnia e idade definidas. Ainda que sucintamente abordadas, estas duas propostas assentadas nas últimas referências compõem um roteiro de diagnóstico sobre o problema da banalização da vida negra no Brasil do século XXI, ao mesmo tempo em que desenharam perspectivas de intervenções institucionais.

Das diversas violências transcorridas no acompanhamento da política por alguns grupos de pesquisa e instituições, listam-se as classificações de homicídio, feminicídio,¹⁰ suicídio, violência física e violência psicológica, com as observações para grupos étnicos raciais, por idade, por escala geográfica, por gênero e sexo. Nascimento (2016) apresentou uma crítica acerca da estrutura violenta de Estado sobre a população negra ao analisar as ocorrências sob a teoria dos mitos. O autor categorizou como *mitos de conveniência* e sistematizou ao listar e desenvolver as

9. As ideias de Giovanni Harvey foram ouvidas em palestra proferida no dia 24 de setembro de 2022, durante o encontro presencial de encerramento da primeira turma do Programa Ubuntu da Rede Vetor Brasil, realizado na cidade do Rio de Janeiro.

10. A Lei nº 13.104 de 2015 incorpora o feminicídio contra a mulher por razões da condição de sexo feminino. Considera-se que há razões de condição de sexo feminino quando o crime envolve: i) violência doméstica e familiar; e ii) menosprezo ou discriminação à condição de mulher.

relações entre o mito da democracia racial (Nascimento, 2016, p. 62), mito da bondade e humanidade (*idem, ibidem*), mito da influência humanizadora da igreja¹¹ (Nascimento, 2016, p. 63), mito da escravização benevolente (*op. cit.*, p. 64) e a violência de Estado desde o período da escravização. Nestes termos, o que se apresenta aqui como informações acerca de questões de segurança é, na verdade, um modelo construído e de permanente execução da política de genocídio contra a população negra, validada nos dados oficiais.¹²

Desde 2009, a quantidade total de homicídios em números absolutos segue uma tendência crescente, com três anos que marcam momentos de alteração: 2011, 2013 e 2015. Em 2017 alcança-se o recorde da série histórica construída desde 1989: ao todo foram 65.602 mortes. Em 2018, uma queda brusca aponta mudanças na quantidade total de homicídios no Brasil em números absolutos, mais próximos daqueles observados no início da série: diminuíram para 57.956, chegando a 45.503 em 2019, uma variação de mais de 20 mil homicídios em um período de dois anos. A mesma ocorrência se apresenta quando observada pela classificação racial:¹³ houve uma diminuição de mais de 30,4% dos homicídios de pessoas negras, desagregados em 14.229 homens negros e 820 mulheres negras. A quantidade de homicídios por armas de fogo passou de 47.510 para 30.206, na qual homens representavam 44.828 e 28.982, respectivamente. Os óbitos de homens por arma de fogo variaram de 46.677 para 30.449. Os homicídios de mulheres também seguiram a mesma tendência após 2018, de 4.936 para 3.737. A diminuição esteve presente também nos homicídios de mulheres negras, que passaram de 3.288 para 2.468. A taxa de homicídio (por 100 mil habitantes) para homens recuou de 59,10 em 2017 para 40,13 em 2019, valor nunca visto desde os anos 2000.¹⁴

O *Atlas da Violência* (Cerqueira *et al.*, 2021) relaciona algumas indicações explicativas para a queda brusca de homicídios entre 2018 e 2019. A qualidade dos registros do Sistema de Informação sobre Mortalidade do Ministério da Saúde (SIM/MS) é o primeiro elemento apontado. Os organizadores da publicação citam que os dados do *Anuário Brasileiro de Segurança Pública*, com base nos boletins publicados pelas polícias civis, relatam valores diversos, quais sejam, para 2019, um total de 47.773 mortes violentas intencionais – MVI (FBSP, 2020, p. 12).

11. Nascimento (2016, p. 62-64) explana sobre a relação direta de escravização de pessoas negras com a validação do cristianismo católico e protestante. Do mesmo modo que não houve escravização menos dura em nenhum dos territórios onde houve colonização, não há racismo velado no Estado em que o privilégio está orquestrado pelas ideias de supremacia branca. Nascimento (2016, p. 64) reforça que não há instituição inocente.

12. De acordo com o *Anuário Brasileiro de Segurança Pública*, em 2019, 74,4% das vítimas de violência letal no Brasil eram negras (FBSP, 2020).

13. Tabela *homicídios para Brasil*, plataforma Atlas da Violência. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/filtros-series/1/homicidios>. Acesso em: 26 out. 2023.

14. Tabela *taxa de homicídio para homens*, plataforma Atlas da Violência. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/filtros-series/1/homicidios>. Acesso em: 26 out. 2023.

Segundo, as mortes violentas por causa indeterminada (MVCI) aumentaram de 9.799 para 16.648 entre 2017 e 2019, uma variação total de 6.849 óbitos sem causa identificada. Portanto, houve um aumento da taxa de MVCI ao mesmo tempo em que se verificou uma diminuição brusca na taxa de homicídio. Além disso, também se observa que esta circunstância esteve mais presente na Bahia, no Ceará, no Rio de Janeiro e em São Paulo.

O *Atlas da Violência* alerta para alguns aspectos deste novo cenário destoante, com uma perspectiva de redução de homicídios no Brasil. Inicialmente, o apoio do governo federal à política de acesso a armas de fogo por grupo civil mais amplo, além de favorecer crimes entre civis, pode incorrer no aumento do tráfico de armas. Em seguida, a publicação alerta para a violência no campo, perpetrada especialmente contra os povos indígenas. Além disso, chama atenção para o uso de violência por policiais sem mecanismos institucionais de controle dos padrões de uso da força, que perpetua óbitos de civis e, inclusive, de policiais. Por fim, adverte sobre a polarização política frente ao crescimento de inquéritos policiais com base nos delitos de opinião (Cerqueira *et al.*, 2021, p. 14-15). Os instrumentos de Estado estiveram sob sérias intervenções político-ideológicas, com desvios de anos de avanços científicos e pesquisas institucionais compatíveis com a governança estratégica.

A perda de acurácia nos dados nos anos 2018 e 2019 prejudicou as análises das diversas dimensões de violência cobertas pelo SIM. O *Atlas da Violência* aponta que em 2019 houve um aumento acima de 50% de MVCI para a juventude e que para cada mulher vítima de homicídio, uma foi vítima de MVCI. A relação explicativa entre MVCI e alterações estatísticas destoantes foram abordadas em um estudo de 2013 pelo próprio Cerqueira, “73,9% das mortes por causas indeterminadas registradas no Brasil entre 1996 a 2010 eram na verdade homicídios ocultos” (Cerqueira *et al.*, 2021, p. 20). O *Atlas* sinaliza para que correções futuras venham a explicar melhor a realidade dos dados.

A taxa de mortalidade de mulheres no Brasil apresenta-se elevada em relação a padrões internacionais, em uma conclusão publicada por Garcia e Silva (2016). No país, para as mulheres negras – vítimas desiguais da letalidade quando comparadas às mulheres não negras –, as vivências se constituem em dimensões ainda mais perversas. De acordo com a terceira edição do relatório *Visível e invisível: a vitimização das mulheres no Brasil* (Bueno *et al.*, 2021), as mulheres negras foram as principais vítimas de algum tipo de violência ou agressão em 2021 – 28,3% eram mulheres pretas, 24,6% mulheres pardas e 23,5% mulheres brancas. As mulheres negras, jovens e adultas, foram as principais vítimas mortas pelos parceiros ou ex-parceiros no primeiro semestre de 2022 (Bueno, Lagrega e Sobral, 2022). Nascimento (2016, p. 73-77) denunciou as violências de pessoas brancas

aos corpos de mulheres negras – proibidas de constituir famílias, cruelmente imputadas à herança colonizadora, sob objetificação do prazer, vítimas de estupro sistemáticos –, na perspectiva da teoria da relação sexual saudável, baseada no mito da tendência inata do português para misturar o seu sangue com o da mulher afrodescendente. Ainda por cima, solidificou as principais variáveis para o cenário de insegurança que ronda a vida de uma mulher negra. Nascimento (2016, p. 73-74) apontou a relação com o branco como aspecto preponderante da violência sobre o corpo da mulher negra: “ainda nos dias de hoje, a mulher negra, por causa da sua condição de pobreza, ausência de *status* social e total desamparo, continua a vítima fácil vulnerável a qualquer agressão sexual do branco”. O relatório *Visível e invisível* (Bueno *et al.*, 2021) também aponta a autonomia financeira, como perda de emprego ou impossibilidade de trabalhar para garantir renda própria, como fator mais destacado na condição de vulnerabilidade para a violência doméstica em 2020.

A tendência crescente da violência sobre os corpos femininos foi marcadamente exposta por Garcia e Silva (2016) em um primeiro momento, quando analisaram a mortalidade de mulheres por agressão antes e após a vigência da Lei Maria da Penha.¹⁵ Nessa ocasião, as autoras elaboraram a correção da taxa de feminicídio e constataram a necessidade de outros elementos formativos para uma política de defesa da segurança da vida das mulheres, para além do arcabouço jurídico penal. O estudo realizou correção nos dados do SIM para óbitos de mulheres por agressão entre 2011 e 2013. No Brasil, esses casos variaram de 13.837 registrados para 17.581 corrigidos. Sessenta e um por cento dos óbitos por causas violentas foram de mulheres negras, nos quais as jovens foram as principais vítimas (Garcia e Silva, 2016).

A perpetuação do aumento de violência sobre as mulheres se mantém após 2019, inclusive em 2020, ano da pandemia causada pelo vírus da covid-19, quando muitas mulheres estiveram em situação perigosa e de maior vulnerabilidade por conta de os agressores possuírem fácil acesso às vítimas durante o afastamento social – período de maior permanência nos domicílios (Bueno *et al.*, 2021). Por um determinado espaço-tempo, estabeleceu-se uma política de cerceamento à venda de bebidas alcoólicas durante o período da noite – de sexta-feira até a manhã de segunda-feira – em supermercados e comércios similares, em diversos municípios e Unidades da Federação (UFs). A medida fundou-se pela relação entre o consumo abusivo de álcool durante uma situação de estresse – como a pandemia – e diversas doenças, bem como outros agravos (Rehm *et al.*, 2020). Como medida restritiva, a importância, então, ocorre em se executarem mais pesquisas acerca do uso de bebidas alcoólica, com metodologias assertivas e avançadas. A violência doméstica pode aumentar em função de forte aproximação entre consumo de bebida fora do

15. A Lei nº 11.340 de 2006 é um marco legal para coibir a violência doméstica e familiar contra mulheres.

local de venda e crimes violentos (Rehm *et al.*, 2020). Os estudos de Rehm *et al.* (2020) e de Garcia e Sanchez (2020) convergem ao indicar os finais de semana como dias de maior intensidade dos abusos, quando os algozes estão próximos das vítimas por mais tempo e estas são acudadas nos domicílios, muitas das vezes transformados em cárceres.

No Brasil, entre os dias 1-16 e 17-25 de março de 2020, houve crescimento de 18% no número de denúncias registradas pelos serviços Disque 100 e Ligue 180. Também houve aumento no número de feminicídios em vários estados. Em São Paulo, esse número, em março de 2020, foi 46,2% superior ao mesmo mês no ano anterior, enquanto, em Mato Grosso, os feminicídios quintuplicaram. Os homens são os principais perpetradores da violência doméstica e familiar contra mulheres,

que é exacerbada pelo consumo de álcool. As sobreviventes, por sua vez, tendem a aumentar o uso de álcool como forma de lidar com a situação de violência (Garcia e Sanchez, 2020, p. 2).

5 ERER: DESMONTE E RECONSTRUÇÃO DE CAPACIDADES

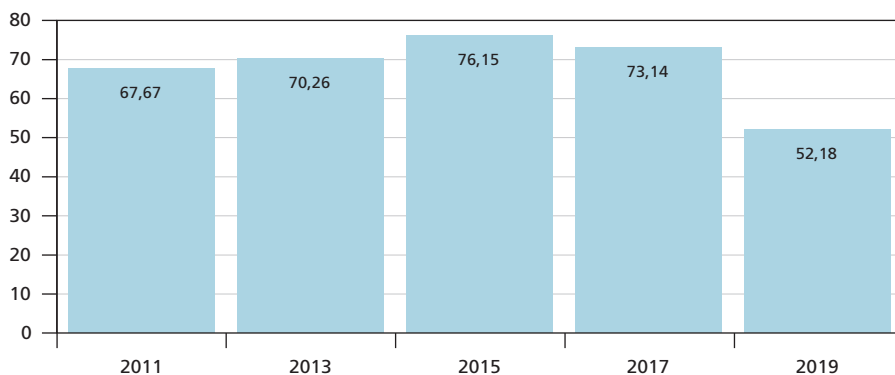
Em 2023 completam-se duas décadas desde a sanção da Lei nº 10.639, que tornou obrigatório o ensino da história e cultura da África, dos africanos e de seus descendentes no Brasil (Brasil, 2003a). A lei é bastante sucinta, limitando-se à introdução de dois artigos à Lei de Diretrizes e Bases da Educação. Sua regulamentação foi feita pelo Conselho Nacional de Educação (CNE), que reforçou e detalhou o seu sentido antirracista.¹⁶ A Resolução CNE nº 01/2004 e o parecer que a fundamenta, de autoria de Petronilha Beatriz Gonçalves e Silva, integram a Lei nº 10.639/2003 a uma concepção de educação que se propõe a extirpar das escolas as raízes do racismo baseado no supremacismo branco. Para tanto, constroem um entendimento de Erer cuja essência reside no respeito a distintas epistemes, saberes e práticas, na valorização da diversidade étnica e social e no desnudamento do caráter particular e eurocêntrico de uma certa compreensão de mundo dominante que quer ser objetiva, única e universal. Embora especialmente referenciada nas populações negras, essa concepção de Erer afirma a característica “pluriétnica e pluricultural” da sociedade brasileira, formada por cidadãs e cidadãos de diferentes origens e identidades, pertencentes a diferentes grupos étnico-raciais. Dessa forma, a interculturalidade e a atenção às especificidades dos educandos e de suas comunidades constituem elementos centrais da definição de Erer adotada pelo MEC em meados dos anos 2000 (Oliveira e Candau, 2010; Gomes e Silva, 2002).

A lógica transformadora da Erer se choca frontalmente com a negação do racismo e a preservação de uma dada identidade *una* dos brasileiros, ancorada no mito da democracia racial. Como era de se esperar, a oposição às mudanças

16. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/cnecp_003.pdf. Acesso em: 27 dez. 2022.

não tardou e a defesa do *status quo* se fez forte e organizada (Messenberg, 2017). O gráfico 1, que informa o percentual de escolas públicas da educação básica que desenvolveram projetos sobre relações étnico-raciais/racismo entre 2011 e 2021, expressa, em alguma medida, os avanços e recuos ocorridos ao longo da última década.

GRÁFICO 1

Escolas que desenvolveram projetos sobre relações étnico-raciais/racismo
(Em %)

Elaboração dos autores.

Fonte: Todos pela Educação (2021, p. 117).

O governo Bolsonaro (2019-2022) levou a coalizão de forças contrárias à Erer à direção do MEC. Os efeitos foram imediatos: a Secadi foi extinta em janeiro de 2019, assim como as competências e a estrutura de cargos relativas à Erer. A Secadi deu lugar à Secretaria de Modalidades Especializadas de Educação (Semesp) e a Erer perdeu espaço para medidas orientadas “à valorização das tradições culturais brasileiras” (Brasil, 2019a), informadas por um entendimento de cultura que confunde tradição com algo imutável, cristalizado no tempo. Findo o período de Jair Bolsonaro na Presidência da República, a gestão federal recém iniciada (2023-2026) sinaliza a retomada de políticas de educação para a diversidade, à luz dos pressupostos da Erer.

Nessa seção, nos debruçamos sobre as competências e a estrutura de cargos do MEC para examinarmos a importância conferida às políticas de Erer ao longo do tempo. A reconstituição dessa trajetória é feita por meio da leitura dos decretos que estabeleceram, em diferentes momentos, as responsabilidades e a organização do Ministério (Brasil, 1990; 1996; 1997; 2000; 2001; 2003a; 2003b; 2004; 2007; 2011; 2012; 2017; 2019a; 2019b; 2021; 2023a, 2023b). Nossa análise dialoga com o conceito de capacidades estatais (Wu, Ramesh e Howlett, 2015), pois compreendemos que a existência (ou não) de competências e estrutura de cargos

específicos e a sua maior ou menor robustez são indicadores de capacidades políticas e operacionais para a consecução de políticas públicas. Os cargos são usados para a composição de equipes e, portanto, para a alocação de recursos humanos adequados, ao passo que as competências formalmente estabelecidas investem os servidores de mandato sobre certas áreas de ação governamental. Como se notará, a reversão do desmonte institucional promovido no quadriênio 2019-2022 é o primeiro desafio para retomar as políticas de Erer. Além disso, também se observará que os passos iniciais nessa direção foram dados em janeiro deste ano.

5.1 A inserção institucional da Erer no MEC

Conforme já enfatizado, a inserção da Erer no MEC combina dois elementos: competências e cargos. As competências estabelecem, além de responsabilidades, os conceitos que devem informar as políticas públicas, como o contraste entre *interculturalidade* e *tradições brasileiras* evidencia. Os cargos, por sua vez, são um dos insumos necessários para o efetivo exercício das competências. Nesse sentido, as competências relativas à educação dos povos indígenas e das populações quilombolas são bastante ilustrativas. Até 2003, as menções a esses grupos limitavam-se a afirmar a responsabilidade do Ministério de “apoiar o funcionamento” das escolas nas “comunidades indígenas e remanescentes de quilombos” (Brasil, 2003b). Não havia nada a respeito das especificidades desses grupos: seus territórios, modos de vida, línguas etc. Frisa-se, ademais, que tais competências não alcançavam todos os níveis de educação, pois estavam circunscritas à alfabetização, à educação infantil e ao ensino fundamental.¹⁷

A situação se altera em 2004, com a criação da Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade – Secad (Brasil, 2004). A partir deste momento, as especificidades das comunidades escolares deveriam ser o pilar das ações do Ministério. A nova secretaria, por exemplo, tinha entre as suas competências

articular-se com os sistemas de ensino e comunidades indígenas na oferta de educação escolar específica e intercultural, respeitadas as diversidades, de forma a valorizar suas identidades étnicas, línguas e tecnologias, garantindo o acesso a informações, conhecimentos técnicos e científicos da sociedade nacional (Brasil, 2004).

A abordagem voltada à diversidade trouxe consigo a importância do combate às desigualdades, cujos recursos deveriam mirar a interseção entre raça e classe. Desse modo, a Secad nasceu com a atribuição de aumentar o acesso aos diversos níveis do sistema educacional de populações historicamente discriminadas, destacadamente as indígenas e as negras. As mudanças decorreram da mobilização dos movimentos negro e indígena, marcada pela regulamentação da Lei nº 10.639/2003,

17. A educação escolar indígena encontra-se nas competências do MEC desde 1996 (Brasil, 1996). Já as competências relativas à educação das populações quilombolas foram estabelecidas pela primeira vez em 2003, no Decreto nº 4.791, de 22 de julho (Brasil, 2003b).

pelo debate em torno das diretrizes curriculares para a Erer e, posteriormente, pela sanção da Lei nº 11.645, de 10 de março de 2008 (Fanelli, 2018; Luigi, 2019).

A presença da Erer é reforçada em 2007, quando ganha contornos mais nítidos e amplos. De acordo com o Decreto nº 6.320, a Secad deveria respeitar as “especificidades socioculturais e projetos societários de futuro” dos diversos grupos populacionais, nas suas mais variadas políticas – de elaboração de material didático e paradidático, de construção e reforma de infraestrutura de escolas, de formação docente inicial e continuada etc. A competência de “fomentar, orientar e acompanhar a implementação das diretrizes do CNE referentes (...) à Educação das relações étnico-raciais” merece destaque no inciso III do art. 31 (Brasil, 2007).

A transformação da Erer em área de competência do MEC foi acompanhada da criação de cargos, que deram estrutura à Secad e, especialmente, à sua diretoria de educação para a diversidade. As políticas de educação no campo, de educação escolar indígena e de Erer passaram a ser responsabilidade de coordenações-gerais específicas. Essas três coordenações-gerais, por sua vez, contavam com cargos para a composição de suas equipes. Esses recursos organizacionais se mantiveram estáveis entre 2004 e 2018. A partir de 2019, iniciou-se um período de contínuo desmonte de estrutura, aliado à supressão da Erer do rol de competências do Ministério (Brasil, 2019a; 2019b).

Esse processo de desmonte pode ser medido pela redução da quantidade de cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS) destinados às políticas para a diversidade, em geral, e para a Erer, em particular. Os cargos de DAS foram criados pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, e se dividem em seis níveis hierárquicos. Os secretários de ministério, por exemplo, ocupam os cargos de DAS 6; os diretores, subordinados aos secretários, ocupam os cargos de DAS 5; e os coordenadores-gerais ocupam o cargo de DAS 4. Seu uso, portanto, é essencial à montagem de equipes.¹⁸

As figuras 1 e 2 mostram como a diretoria de educação para a diversidade esteve organizada em cinco períodos: i) março de 2012 a março de 2017; ii) março de 2017 a janeiro de 2019; iii) janeiro de 2019 a dezembro de 2019; iv) dezembro de 2019 a março de 2021; e v) março de 2021 a janeiro de 2023.

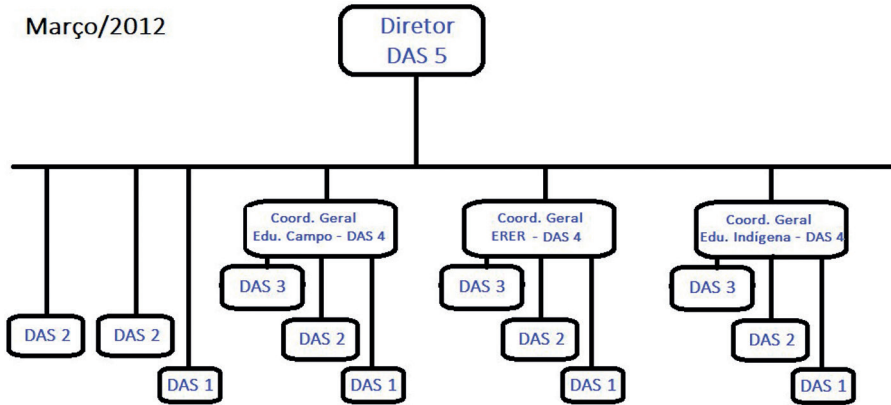
18 . A Lei nº 13.346, de 10 de outubro de 2016, reduziu a quantidade de cargos de DAS e os substituiu, em parte, pelas Funções Comissionadas do Poder Executivo (FCPEs), que servem ao mesmo propósito dos cargos de DAS, mas são ocupadas exclusivamente por servidores com vínculo efetivo com a administração pública. Essa mudança, contudo, não interfere na análise da estrutura das diretorias, reproduzidas nas figuras 1 e 2. Dessa forma, optou-se, para a maior clareza do texto, por manter a designação de DAS para todos os cargos – sejam os de DAS ou as FCPEs –, sem fazer distinção entre eles.

FIGURA 1

Organograma da Diretoria de Políticas de Educação do Campo, Indígena, e para as Relações Étnico-Raciais (2012 e 2017)

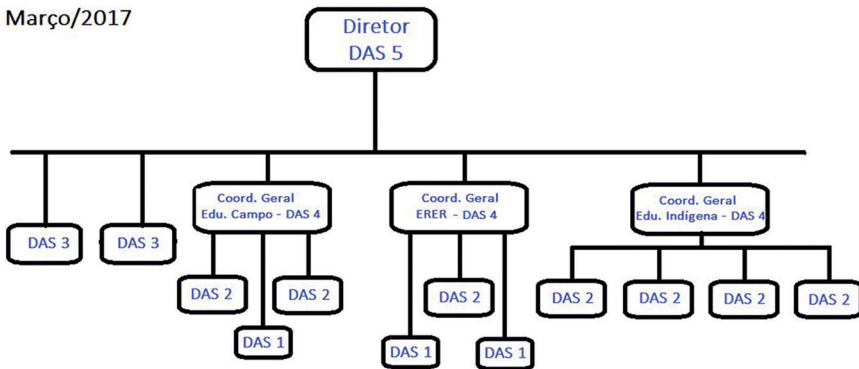
1A – 2012

Março/2012



1B – 2017

Março/2017



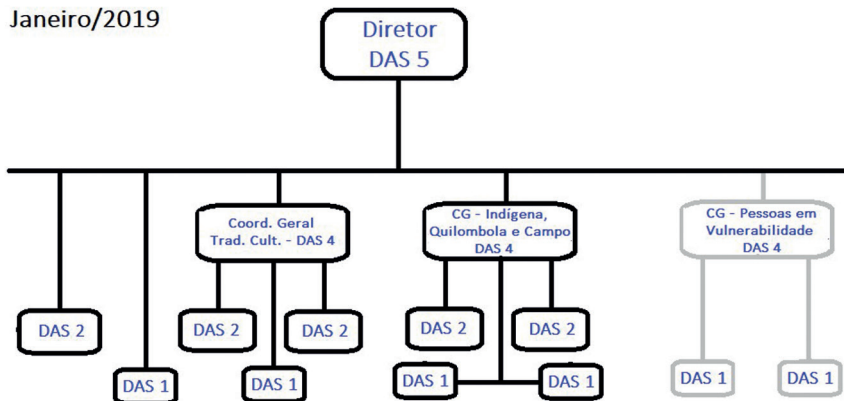
Elaboração dos autores.

Fontes: Brasil (2012; 2017).

Obs.: Ilustração cujos leiaute e textos não puderam ser padronizados e revisados em virtude das condições técnicas dos originais (nota do Editorial).

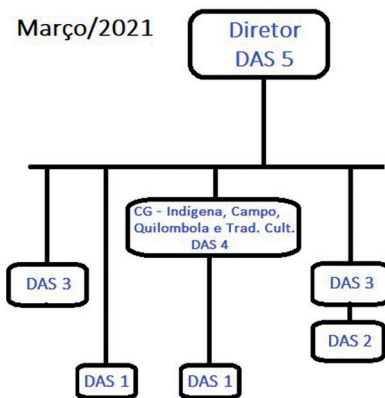
FIGURA 2
Organograma da Diretoria de Políticas para Modalidades Especializadas de Educação e Tradições Culturais Brasileiras (2019)
 2A – 2019¹

Janeiro/2019



2B – 2021

Março/2021



Elaboração dos autores.

Fonte: Brasil (2019a; 2019b; 2021).

Nota: ¹ A cor cinza indica a existência de coordenação-geral cuja atuação é desvinculada de políticas para a diversidade/valorização das tradições brasileiras.

Obs.: Ilustração cujos leiaute e textos não puderam ser padronizados e revisados em virtude das condições técnicas dos originais (nota do Editorial).

Observa-se que a paridade que havia entre as coordenações-gerais é abolida em 2017. Nessa mudança, a coordenação-geral de Erer tem as maiores perdas. A área dedicada à educação no campo também é desfalcada, embora em menor medida. A estrutura de educação escolar indígena, por sua vez, perde um cargo de DAS 3 e um de DAS 1, que são substituídos por dois de DAS 2. Dois anos mais tarde, em janeiro de 2019, as políticas de Erer, suprimidas das competências do Ministério, somem do organograma, com a extinção de sua coordenação-geral. A educação para as populações de áreas remanescentes de quilombos é posta ao lado da educação escolar indígena e da educação no campo, para formar uma única coordenação-geral. Destaca-se também nessa ocasião o conceito de “valorização das tradições culturais brasileiras” (Brasil, 2019a), que toma o lugar da perspectiva intercultural presente desde 2004. Desse modo, é criada a Coordenação-Geral de Políticas para Tradições Culturais Brasileiras. O desmonte de capacidades segue seu curso, com os marcos de dezembro de 2019 e março de 2021.

A situação se altera com o início da nova gestão, em janeiro de 2023, quando a Secadi é recriada (Brasil, 2023a). Pela primeira vez, as competências sobre as políticas educacionais para a diversidade, historicamente tratadas por uma única diretoria, são atribuídas agora a duas diretorias. Assim, são instituídas a Diretoria para as Políticas de Educação no Campo e Educação Escolar Indígena e a Diretoria para as Políticas de Educação para as Relações Étnico-Raciais e Educação Escolar Quilombola (Brasil, 2023b).

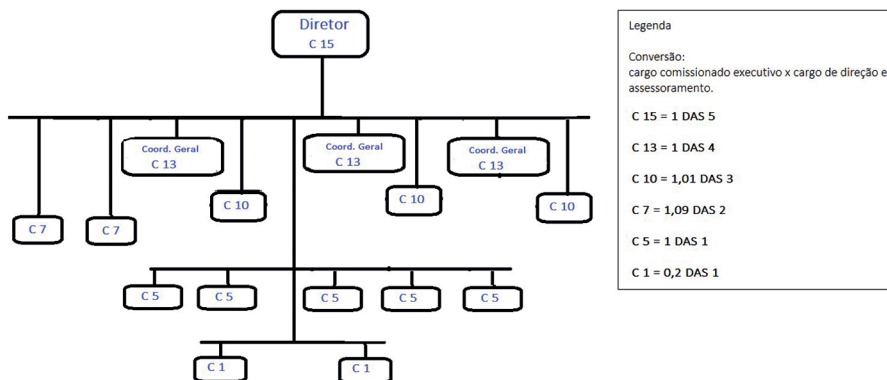
A figura 3 mostra os organogramas dessas duas diretorias. Nota-se que a nomenclatura utilizada é diferente se comparada às figuras anteriores. A mudança se deve à Lei nº 14.204, de 16 de setembro de 2021, que substituiu os cargos de DAS e as FCPEs por uma estrutura de cargos mais estratificada, com dezoito níveis, ao invés de seis. Para a manutenção dos parâmetros de análise, um quadro de equivalência entre os novos cargos e os cargos de DAS acompanha os organogramas das diretorias.¹⁹

19. Os novos cargos são designados Função Comissionada Executiva (FCE), de ocupação exclusiva de servidores com vínculo efetivo com a administração pública, e Cargo Comissionado Executivo (CCE), de livre nomeação. Excetuando-se essa distinção, as FCEs e os CCEs são iguais. Dessa forma, optou-se, para a maior clareza do texto, por designar os cargos/funções pela letra “C” na figura 3.

FIGURA 3

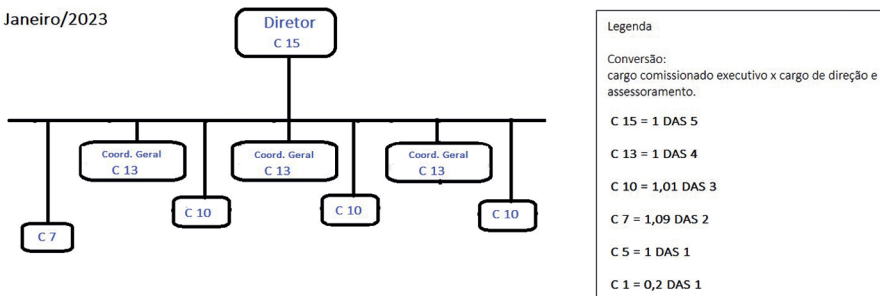
Organogramas da Diretoria de Políticas de Educação do Campo e Educação Escolar Indígena e da Diretoria de Políticas de Educação Étnico-Racial e Educação Escolar Quilombola

3A – Diretoria de Políticas de Educação do Campo e Educação Escolar Indígena



3B – Diretoria de Políticas de Educação Étnico-Racial e Educação Escolar Quilombola

Janeiro/2023



Elaboração dos autores.

Fonte: Brasil (2023a; 2023b).

Obs.: Ilustração cujos leiaute e textos não puderam ser padronizados e revisados em virtude das condições técnicas dos originais (nota do Editorial).

A perda de estrutura e sua recuperação podem ser mensuradas também em unidades de DAS. Considerando o seu valor financeiro, cada nível de DAS corresponde a uma determinada quantidade de unidades de DAS, tendo como referência base o DAS 1. Por exemplo, desde 2017, um DAS 5 equivale a 5,04 unidades de DAS; um DAS 4 equivale a 3,84 unidades de DAS; e um DAS 3 equivale a 2,1 unidades de DAS. Do mesmo modo, as FCEs e os CCEs, como já

mencionado, instituídos em 2021, guardam sua correspondência com a unidade de DAS. Assim, por exemplo, o CCE 1 equivale a 0,4 unidade de DAS; o CCE 7 equivale a 1,39 unidade de DAS; e o CCE 10 equivale a 2,12 unidades de DAS. De acordo com esse critério, a tabela 2 informa, na última coluna à direita, o número de unidades de DAS das áreas responsáveis pelas políticas de diversidade/valorização das tradições culturais brasileiras.²⁰

TABELA 2
Unidades de DAS das áreas responsáveis pelas políticas de diversidade e valorização das tradições culturais brasileiras (1996-2023)

Ano	C 1	DAS 1	DAS 2	C 7	DAS 3	C 10	DAS 4	DAS 5	Total – DAS unitário
1996-2003	–	1	1	–	–	–	1	–	5,19
2003-2004	–	1	1	–	–	–	1	–	6,12
2004-2007	–	2	4	–	4	–	3	1	28,78
2007-2012	–	2	4	–	3	–	3	1	26,75
2012-2017	–	4	5	–	3	–	3	1	30,02
2017-2019	–	3	7	–	2	–	3	1	32,65
2019-2020	–	4	5	–	–	–	2	1	23,07
2020-2021	–	1	3	–	3	–	1	1	13,69
2021-2022	–	2	1	–	2	–	1	1	12,15
2023-	2	5	–	3	–	6	6	2	55,41

Elaboração dos autores.

Fontes: Brasil (1990; 1996; 1997; 2000; 2001; 2003a; 2003b; 2004; 2007; 2011; 2012; 2017; 2019a; 2019b; 2021; 2023a; 2023b).

Obs.: 1. O “funcionamento das escolas em comunidades indígenas” integrou-se às competências do MEC a partir de 1996 (Brasil, 1996).

2. A primeira a competência relacionada a populações quilombolas foi estabelecida em 2003, pelo Decreto nº 4.791, que atribuiu à Secretaria Extraordinária de Erradicação do Analfabetismo e à Secretaria de Ensino Fundamental a responsabilidade sobre o funcionamento das escolas e ações realizadas em comunidades indígenas e quilombolas.

3. Em 2007, a diretoria deixou de ser responsável pelas medidas de inclusão escolar e de educação ambiental.

4. Os números de janeiro de 2019 não consideram os cargos da Coordenação-Geral de Acompanhamento de Pessoas em Situação de Vulnerabilidade, cuja atuação é desvinculada de políticas para a diversidade/valorização das tradições brasileiras.

A reconstrução das capacidades políticas e operacionais é o primeiro desafio para a retomada da Erer. A reinserção das competências e a recriação de estrutura de cargos são elementos fundamentais para o processo de elaboração, implementação, monitoramento e avaliação das políticas. Dado o caráter transversal das políticas

20. A rigor, em termos financeiros, a quantidade de recursos envolvida no preenchimento das FCEs, destinadas exclusivamente a servidores com vínculo efetivo com a administração pública, é inferior à quantidade envolvida na ocupação dos CCEs quando ocupados por pessoas sem vínculo efetivo com a administração pública. O mesmo vale para os CCEs ocupados por servidores com vínculo efetivo com a administração pública e os CCEs ocupados por pessoas sem vínculo efetivo com a administração pública. Essa diferença se deve ao fato de os servidores receberem 60% do valor das funções ou cargos, ao passo que as pessoas sem vínculo com a administração recebem o valor cheio. De qualquer forma, o propósito da tabela 2 é mensurar os recursos empregados na diretoria de educação para a diversidade em termos de recursos humanos, e não em termos financeiros. Portanto, não é preciso diferenciar entre FCEs e CCEs ou, ainda, distinguir se as funções ou cargos são ocupados por servidor ou não. O importante é medir os recursos de estrutura reservados às políticas de educação para a diversidade.

de Erer e o arranjo interferfederativo das políticas educacionais em geral, é imprescindível a alocação de recursos compatíveis com essas peculiaridades, capazes de dialogar e estabelecer parcerias com outros órgãos federais, com a academia, com os movimentos sociais e com as secretarias de educação dos entes subnacionais.

6 REPRESENTATIVIDADE POLÍTICA

A seguir, iremos apresentar os dados sobre representatividade negra na política e em fóruns governamentais de decisão, destacando os desafios e uma agenda para a superação desse quadro de distribuição desigual de papéis político-decisórios na esfera pública brasileira.

De acordo com dados da PNAD Contínua 2021, 47,0% dos brasileiros se declararam como pardos e 9,1% como pretos, ou seja, a população negra representa 56% da população brasileira. No entanto, a participação desse grupo populacional em esferas públicas de poder e decisão ainda está muito aquém de uma representatividade política que seja compatível com essa realidade. Os dados do portal do Tribunal Superior Eleitoral (TSE)²¹ demonstram que, entre 2014 – quando passa a ser possível averiguar os dados eleitorais pelo recorte de raça/cor – e 2022, a porcentagem de pessoas negras eleitas alcançou o valor máximo na eleição de 2020, quando atingiu 43% (35% dos prefeitos e 45% dos vereadores). Contudo, de acordo com o Censo das Prefeitas Brasileiras (mandato 2021-2024), realizado pelo Instituto Alziras,²² as prefeitas negras representam apenas 4% do total e se concentram em municípios de menor porte populacional.

Desde 2014, o ano de 2020 representou também a primeira vez em que, no Brasil, o número de candidato(as) às prefeituras e às câmaras municipais autodeclarado(as) negro(as) superou o total de pessoas brancas, contabilizando, respectivamente, 49,95% e 48,04%. Todavia, isso não se reverbera em termos de quantidade de negro(as) eleito(as): 43% do total de prefeito(as) eleito(as) são pessoas autodeclaradas negras, embora tenha ocorrido acréscimo de 3 pontos percentuais em relação às eleições de 2016.

Na tabela 3, uma comparação entre o percentual de candidaturas de pessoas negras e de eleitos permite visualizar as desigualdades representativas, dando destaque para a situação das mulheres negras nos processos eleitorais para os cargos legislativos de deputados e senadores, e executivos de governadores e presidentes.

21. Dados estatísticos disponíveis em: <https://www.tse.jus.br/eleicoes/estatisticas/estatisticas>.

22. Disponível em: <http://preeitas.institutoalziras.org.br/censo/>.

TABELA 3

Total de pessoas e mulheres negras candidatas e eleitas nos pleitos estaduais e federais (2018 e 2022)

Poderes Legislativo e Executivo	Vagas por cargo (quantidade absoluta)		Total de candidaturas				Total de eleitos			
			Negros (%)		Mulheres negras (%)		Negros (%)		Mulheres negras (%)	
	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022
Deputado estadual	1.035		49,04	52,21	15,92	18,25	28,5	32,27	4,73	7,05
Deputado federal	513		41,66	48,28	14,14	18,08	23,98	26,32	2,53	5,65
Senador	54	27	33,24	32,51	5,26	7,41	26,42	7,41	1,89 ¹	N ²
Governador	27		32,84	40,18	5,39	8,48	22,2	33,3	3,7 ³	3,7 ³
Presidente	1		31,43	23,08	14,29	7,69	B ⁴	B ⁴	N ²	N ²

Fonte: TSE. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/eleicoes/estatisticas/estatisticas>.

Notas: ¹ Eliziane Gama (Partido Popular Socialista no Maranhão – PPS/MA), senadora autodeclarada negra eleita em 2018.

² N = Sem eleição de mulher negra nestes cargos.

³ Fátima Bezerra (Partido dos Trabalhadores – PT), do Rio Grande do Norte, foi a única mulher negra eleita governadora em 2018 e reeleita em 2022.

⁴ B = Não houve eleição de candidatos negros. Os presidentes eleitos em 2018 e 2022 se autodeclararam brancos.

As eleições para os cargos de deputados estaduais e federais apresentaram aumento na quantidade tanto de candidaturas negras quanto de pessoas negras eleitas, inclusive de mulheres negras, de 2018 até 2022 (tabela 3). Entretanto, ainda persiste uma baixa proporção de mulheres negras candidatas e, sobretudo, eleitas quando comparadas a homens negros e não negros. Para as candidaturas ao cargo de governador, houve um aumento de negros e negras, com incremento no total de eleitos de 2018 a 2022: saltou de seis para nove, dos quais apenas uma é mulher. A disputa para o senado é a única em que não houve aumento na quantidade de pessoas negras eleitas de 2018 a 2022. Apenas uma mulher ocupou o lugar em 2018. Nenhuma mulher negra foi eleita para o mandato no Senado Federal que se iniciou em janeiro de 2023. Dos 27 senadores eleitos em 2022, quatorze são homens brancos, quatro são mulheres brancas, três são homens pardos, três são homens pretos, dois são homens indígenas e apenas um é homem com cor/raça não informada. E, até o momento, apenas um homem negro foi presidente no Brasil: Nilo Peçanha assumiu o posto devido à morte de Afonso Pena em 1909.

Uma pesquisa realizada pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ (2021) também aponta uma profunda sub-representação ao observar instâncias do Judiciário brasileiro. A presença de negros no Poder Judiciário se resume a 12,18% dos magistrados, 30% dos servidores e 33,9% dos estagiários. Há predominância de 70,4% de pessoas brancas como servidores em cargos de chefia. As funções mais rentáveis e superiores têm, proporcionalmente, menos negros. Homens brancos

representam 70% dos ministros e desembargadores, em contraste com homens negros, que constituem, respectivamente, 14% e 6%. As mulheres negras nesses cargos são apenas 2%, com apenas uma ministra e 45 desembargadoras (3%). Para os cargos de desembargadores e juizes (titulares e substitutos), se repete um padrão: homens brancos são maioria, seguidos de mulheres brancas, depois homens negros e, por fim, um número muito inferior de mulheres negras.

No Supremo Tribunal Federal (STF), instância mais alta do Judiciário brasileiro, instaurada pela Constituição Provisória de 1890, houve apenas três ministros negros, os quais acentuamos que eram todos homens. Quando o ministro Joaquim Barbosa foi nomeado em 2003, havia um hiato de 66 anos sem que um juiz negro ocupasse uma vaga na instituição. Entre os onze ministros atuais, a ausência de representação negra se instaurou novamente. Os ministros do STF não têm tempo fixo de mandato, sendo o limite máximo a aposentadoria compulsória aos 75 anos.²³ Há previsão de aposentadoria de dois ministros em 2023: Ricardo Lewandowski, em maio, e Rosa Weber, em outubro, o que abre a possibilidade de dar primazia à representatividade de gênero e racial na ocupação dos cargos.

A análise apresentada ao longo do texto demonstra tendência de diminuição na quantidade de pessoas negras ocupantes de cargos nos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, da escala municipal para a federal, ou seja, quanto maior o nível do cargo, menor a proporção de negros e negras ocupando-o. Esta dinâmica é comum entre as instâncias mais altas de poder, com as mulheres negras representando uma ínfima parte nesses espaços de decisão política, a despeito de serem o maior grupo populacional do Brasil.

Santana (2022) demonstra que a distribuição desigual de recursos de campanha política está diretamente ligada ao racismo e se reverbera na super-representação de homens brancos nas casas legislativas. Duas iniciativas recentes, uma do STF e outra do Senado, foram institucionalizadas com o objetivo de combater essa desproporcionalidade na esfera da representação política, ambas como resultado da mobilização de lideranças políticas negras e da organização da sociedade civil.

A primeira foi a consulta protocolada no STF em 2019 pela deputada federal Benedita da Silva (PT), do Rio de Janeiro, que questionava a viabilidade de mudanças para garantir financiamento das campanhas eleitorais de pessoas negras de forma proporcional à quantidade de candidato(as) negro(as) por partido. Demandava, assim, reserva de 30% das candidaturas em cada partido para pessoas negras; custeio mínimo de 30% das campanhas de candidato(as) negro(as); e garantia de tempo de propaganda eleitoral gratuita, no rádio e na televisão, proporcional às candidaturas de pessoas negras, respeitando-se o mínimo de 30%.

23. Com base no art. 100 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, incluído pela EC nº 88/2015, que elevou a idade da aposentadoria compulsória de 70 para 75 anos.

Em agosto de 2020, o STF votou por conceder a garantia de financiamento e tempo de propaganda eleitoral gratuita no rádio e na televisão proporcionais ao número de candidato(as) negro(as), porém negou o pedido de estabelecimento de reserva de cotas raciais.²⁴ A princípio, a regra só valeria a partir de 2022, mas passou a vigor imediatamente, com respaldo na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 738/2020 do STF.²⁵

A segunda se refere à EC nº 111/2021,²⁶ aprovada em setembro do referido ano pelo Senado Federal, que estabelece que nos pleitos de 2022 a 2030 sejam considerados em dobro os votos dados a candidatos negro(as) e mulheres, para fins de distribuição dos recursos do fundo partidário e do fundo eleitoral. Isso é um estímulo para os partidos elegerem um político negro. Durante o pleito realizado em 2022, foram identificados, ainda, indícios de má-fé e fraudes na autodeclaração de candidatos como forma indevida de beneficiamento da destinação de recursos para candidaturas pretas e pardas. Dos 135 deputados federais autodeclarados negros e eleitos em 2022, identificamos no sistema do TSE que 26 se declararam brancos nas eleições de 2018 e 2020.²⁷

O alinhamento à pauta antirracista também é uma questão a ser problematizada. Ao analisarmos o perfil de parlamentares autodeclarado(as) negro(as), observa-se que a maioria está filiada a partidos que não preconizam o combate ao racismo como projeto político.²⁸ Em entrevista para o portal Congresso em Foco (Sardinha, 2022), a articuladora da Coalizão Negra por Direitos e diretora política do Instituto de Referência Negra Peregum, Sheila de Carvalho, afirma que o resultado eleitoral de 2022 não revela avanços da pauta antirracista no Legislativo, uma vez que o número de representantes do movimento negro permaneceu similar ao de antes e não foram reeleitos(as) deputado(as) com longa trajetória de defesa de direitos da população negra.

Nos dados do TSE sobre candidatos à reeleição e candidatos reeleitos em 2022 é possível constatar que homens brancos são a maioria dos candidatos e reeleitos a todos os cargos, e que mulheres negras, mais uma vez, são as menos representadas (tabela 4).

24. Consulta nº 0600306-47.2019.6.00.0000 – Classe 11551 – Brasília-Distrito Federal.

25. A íntegra da decisão está disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF738esclarecimentos1.pdf>.

26. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc111.htm.

27. O portal da UOL publicou uma matéria com base na análise de uma banca de heteroidentificação racial que demonstra que, dos 517 parlamentares que se autodeclararam negros e foram eleitos para o Senado, Câmara e Assembleias Legislativas Estaduais, apenas 263 seriam negros – o que representa somente 16,4% do total de parlamentares negros eleitos (Freire e Mazzei, 2022).

28. A exemplo do Republicanos, União Brasil e do Progressistas (PP). Por vezes, esses parlamentares representam partido que negam a questão racial, como é o caso do Partido Liberal (PL).

TABELA 4
Candidatos à reeleição e reeleitos em 2022 por cargo, raça/cor e sexo

	Candidatos à reeleição				Candidatos reeleitos			
	Homens brancos	Homens negros	Mulheres brancas	Mulheres negras	Homens brancos	Homens negros	Mulheres brancas	Mulheres negras
Deputados federais	281	106	47	16	191	57	27	6
Deputados estaduais	458	223	80	45	322	144	56	31
Senadores	10	2	2	0	4	1	0	0
Governadores	13	6	0	1	8	3	0	1

Fonte: TSE. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/eleicoes/estatisticas/estatisticas>.

Das diversas barreiras à representatividade da população negra, apontamos, além da elegibilidade: i) estranheza com a presença de corpos negros nesses ambientes; ii) dificuldades para a aprovação de projetos contra o racismo, genocídio e machismo; e iii) violência política de raça e gênero que permeiam o cotidiano da atuação política (Instituto Marielle Franco, 2021). A pesquisa realizada pelo Instituto Marielle Franco (2021) durante as eleições municipais de 2020 no Brasil apontou que 98,5% das candidatas negras relatou ter sofrido violência política, sendo o principal tipo a violência virtual, com ameaças e xingamentos de cunho racista, machista, sexista e transfóbico. Além disso, a pesquisa também expõe situações de violência política de raça e gênero nas estruturas dos partidos, nas casas legislativas e no sistema de justiça brasileiro.

Ainda assim, um balanço da atuação das parlamentares negras (senadoras e deputadas estaduais, federais e distritais) na legislatura de 2019 a 2022, realizado pelo movimento Mulheres Negras Decidem (2022), aponta que elas produziram quantidade significativa de proposições legislativas e participaram amplamente em comissões temáticas, debatendo notadamente os temas dos direitos das mulheres, combate ao racismo, saúde pública, educação básica e proteção aos povos originários e comunidades tradicionais.

Durante os dois mandatos anteriores do presidente eleito Luiz Inácio Lula da Silva, entre 2003 e 2010 houve a maior representatividade de pessoas negras nos cargos de alto escalão nos ministérios, contabilizando sete ministros negros, dos quais três são mulheres.²⁹ Contudo, essa quantidade é proporcionalmente irrisória, tanto na comparação com o total de ministros nos governos – posto que representaram apenas 6,7% dos 104 ministros – quanto em relação ao universo da população

29. Benedita da Silva (ministra de Desenvolvimento Social de 2003 a 2007); Marina Silva (ministra do Meio Ambiente de 2003 a 2008); Matilde Ribeiro (ministra-chefe da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial de 2003 a 2008); Edson Santos (ministro da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial de 2008 a 2010); Eloi Ferreira (ministro-chefe da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial de 2010 a 2011); Gilberto Gil (ministro da Cultura de 2003 a 2008); e Orlando Silva (ministro do Esporte de 2006 a 2011).

negra brasileira. No dia 1º de janeiro de 2023, ao iniciar seu terceiro mandato, o presidente Lula alcançou novo patamar de representatividade ao anunciar dez ministros negros, dos quais quatro são mulheres. De um total de 37 nomeações,³⁰ os negros representam 27% dos novos ocupantes das pastas. Para expressar uma compatibilidade representativa, a meta a ser alcançada permeia pelo menos a metade dos cargos de ministros ocupados por pessoas negras.

No início do século XXI, o Brasil avançou na consolidação de experiências de participação social na construção, planejamento, deliberação e controle das políticas públicas, dentre os quais destacamos os conselhos, as conferências, os fóruns e as comissões. Entretanto, historicamente o que se observa é o esvaziamento nas etapas de tramitação, execução e avaliação da participação. Uma alternativa é ampliar o envolvimento coletivo da sociedade civil organizada para todo o ciclo de gestão orçamentária e de políticas.

O Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial – CNPIR (Cruzeiro, 2012) tem caráter consultivo e não deliberativo e foi impactado com o esvaziamento da participação da sociedade civil a partir de 2019, ano que marcou a extinção de um número de espaços voltados a debates pertinentes à vida da população negra. Com a publicação do Decreto nº 9.759, de abril de 2019, foram extintos mais de cinquenta colegiados da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, dos quais alguns eram destinados a questões concernentes à pauta racial (quadro 1). A revogação deste documento foi um dos primeiros atos da atual presidência de Luiz Inácio Lula da Silva, publicado no Decreto nº 11.371, de 1º de janeiro de 2023.

A sub-representação de pessoas negras, notadamente mulheres, nos espaços de poder e decisão e os empecilhos ao avanço das pautas de promoção da igualdade racial em esferas públicas no Brasil coadunam com o processo histórico. Novos patamares de representatividade, com protagonismo negro, estão incorporados nos relatórios de grupos técnicos de transição, que tomam a participação de lideranças negras comprometidas com a pauta antirracista como diretriz nos governos e como princípio fundamental de uma administração democrática.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dois pontos indicam um entendimento do governo atual de que a pauta da igualdade racial é relevante no contexto brasileiro: i) a existência de secretarias e departamentos direta e indiretamente estabelecidos para o trato da problemática racial; e ii) a criação de uma Assessoria de Participação Social e Diversidade em todos os ministérios, cujo objetivo é colaborar com a formulação de políticas e

30. Até a data de 17 de janeiro de 2023.

diretrizes para a promoção da participação social e das igualdades de gênero, étnica e racial, bem como enfrentar as desigualdades sociais e regionais.

O *Relatório do Grupo Técnico de Igualdade Racial*, produzido pela Comissão de Transição Governamental (Brasil, 2022, p. 67), propôs também a criação das diretorias de transversalidade no Ministério do Planejamento, com o objetivo de superar “o limite crônico de gestão da transversalidade das políticas de promoção da igualdade racial em relação a planejamento governamental e gestão orçamentária”.

As secretarias diretamente vinculadas com a pauta, cujas políticas e programas devem ser acompanhados nos seguintes ministérios, são:

- Ministério da Igualdade Racial – promoção da igualdade racial, ações afirmativas, combate e superação do racismo, e políticas para quilombolas, povos e comunidades tradicionais de matriz africana, povos de terreiros e ciganos;
- Ministério do Trabalho e Emprego – economia popular e solidária;
- Ministério das Cidades – habitação e políticas para territórios periféricos;
- Ministério da Educação – superior, básica, continuada, alfabetização de jovens e adultos, e diversidade e inclusão; e
- Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome – juventude, combate à pobreza e à fome, assistência social, renda, segurança alimentar e nutricional, Cadastro Único, cuidados e família, e inclusão socioeconômica.³¹

Os desafios a serem enfrentados para promover a igualdade racial são enormes. Apresentamos a seguir, à luz das análises feitas sobre as quatro áreas destacadas neste capítulo do boletim *Políticas sociais*, uma agenda mínima e algumas ações que consideramos prioritárias para os próximos anos.

Nos chamou atenção o pouco destaque dado à agenda de cuidados no *Relatório do Grupo Técnico de Igualdade Racial* (Brasil, 2022). Com relação a este tema, a lógica atual de organização social precisa ser subvertida, pois produz inúmeras desigualdades e, como consequência, se torna um entrave para a superação

31. Além destas, destacamos a necessidade de acompanhamento das ações – ainda não publicadas – nos seguintes ministérios e secretarias: Ciência, Tecnologia e Inovação (políticas e programas estratégicos); Cultura (cidadania e diversidade cultural); Direitos Humanos e da Cidadania (direitos da criança e do adolescente, promoção e defesa dos direitos humanos); Esporte (esporte amador, educação, lazer e inclusão social); Fazenda (reformas econômicas e reforma tributária); Justiça e Segurança Pública (políticas sobre drogas e gestão de ativos, segurança pública, políticas penais e acesso à Justiça); Meio Ambiente e Mudança do Clima (meio ambiente urbano e qualidade ambiental); Minas e Energia (políticas sociais e universalização do acesso à energia elétrica); Mulheres (articulação institucional, ações temáticas e participação política, autonomia econômica e enfrentamento à violência contra mulheres); Desenvolvimento Agrário e Agricultura Familiar (territórios e sistemas produtivos quilombolas e tradicionais); Planejamento e Orçamento (orçamento federal); Saúde (atenção primária); e Secretaria-Geral da Presidência da República (participação social).

da pobreza. Por esse motivo, propomos a incorporação de raça e racismo na discussão sobre cuidado, via ações de:

- fomento a pesquisas sobre organização social de cuidados no Brasil, realizadas numa perspectiva interseccional, com segregação de dados por raça/cor, sexo e territorialidade (urbano e rural); e
- sensibilidade à percepção multidiversa de mulheres, com a consideração da realidade das mulheres negras e das demandas da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad) e demais organizações como ponto de diálogo para proposições e diretrizes de políticas.

As ações descritas a seguir têm o objetivo de reconhecer o direito ao cuidado no Brasil para viabilizar a construção de um sistema integrado de cuidados.

- 1) Cumprimento dos acordos assumidos nas Conferências Regionais sobre a Mulher da América Latina e do Caribe, com destaque para os consensos e cartas pactuados a partir de 2007.³²
- 2) Aumento da aproximação com demais países *ladino-amefricanos* (Lélia Gonzalez), a fim de buscar referências em experiências de boas práticas no reconhecimento do direito ao cuidado e na criação do Sistema Integral do Cuidado.
- 3) Articulação entre as áreas governamentais na criação de um órgão colegiado interministerial, conselho ou comitê interinstitucional, com grupos de trabalhos que incluam os avanços operacionalizados em universidades e movimentos sociais, além da presença de representantes da sociedade civil, da esfera privada do mercado e a cooperação internacional em suas diversas representações.
- 4) Reserva orçamentária para a implementação de pesquisas relacionadas ao uso do tempo de forma continuada, bem como criação de conta satélite do trabalho de cuidado e trabalho doméstico não remunerado, a ser incorporada às contas nacionais (Melo, Morandi e Moraes, 2022).

Também é necessário incorporar práticas que visem à reorganização dos serviços de cuidados, como a ampliação de políticas de serviços e flexibilização nas condições de atendimento dos serviços públicos, de forma a viabilizar o acesso às pessoas que proveem cuidados; e a ampliação das políticas de tempo em diversas áreas, sobretudo no âmbito da proteção social.

32. Ver mais em: <https://www.cepal.org/pt-br/orgaos-subsidiarios/conferencia-regional-mulher-america-latina-caribe>.

A regulamentação das profissões relacionadas aos cuidados também se impõe como uma demanda necessária do ponto de vista do reconhecimento dos seguintes direitos:

- reconhecimento legal do cuidado e dos afazeres domésticos não remunerados, na qualidade de trabalhos a terem direitos garantidos de forma não contributiva;
- regulamentação dos direitos trabalhistas das ocupações de entregadores de mercadoria, cuidadores, babás, entre outras profissões de cuidados, com definições específicas das atribuições a serem registradas na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e refletidas nas demais classificações profissionais; e
- estabelecimento de piso salarial para todas as profissões de cuidado.

As violências que atingem a população negra se desdobram em desafios comprometidos com ações urgentes à valorização da vida. A centralidade em algumas áreas do organograma de governos não exclui:

- a visibilização da população negra enquanto vítima de violência, com ênfase na institucionalização, planejamento, monitoramento e execução orçamentária da política de segurança nas UFs e em escala nacional,³³ bem como a instauração de espaços de acompanhamento transversal da política de segurança e de acesso à justiça, com promoção da vida negra;
- orçamento sensível à equidade racial, por mecanismo de enfrentamento à vitimização da população negra nas dimensões de segurança e para promoção do acesso à justiça;
- alteração da política carcerária como instrumento concentrador de população negra no sistema penal, para a institucionalização de política de resiliência; e
- fomento às revisões de bases de dados dos últimos dez anos, que comportam informações sobre as questões relacionadas a violências perpetradas contra a população negra.

A reconstrução das capacidades estatais relacionadas às políticas de educação para a diversidade, em geral, e para as relações étnico-raciais (Erer), em particular, foi iniciada em janeiro de 2023.³⁴ O primeiro passo foi dado com a recriação

33. O relançamento do Plano Juventude Viva, voltado à redução de homicídios, e a criação no Ministério da Justiça de uma coordenação de enfrentamento à violência são as propostas direcionadas à juventude negra já lançadas no *Relatório do Grupo Técnico de Igualdade Racial* (Brasil, 2022).

34. O *Relatório do Grupo Técnico de Igualdade Racial* (Brasil, 2022) aponta a necessidade de fortalecimento da Erer via criação de um comitê de acompanhamento e avaliação.

da Secadi. Contudo, a reinserção da Erer nas ações do MEC – garantindo-lhe a presença, de modo estrutural, nas políticas educacionais do país – exige uma série de ações, conforme a seguir descritas.

- 1) Inserção da promoção da igualdade étnico-racial e do combate ao racismo:
 - a) como elemento prioritário do Plano Nacional de Educação 2025-2035 e do Programa Nacional do Livro e do Material Didático (PNLD); e
 - b) como diretriz na atuação da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE) no apoio a pesquisas, na construção de indicadores de avaliação e monitoramento e no financiamento de projetos e programas de educação.
- 2) Implementação, monitoramento e avaliação nas esferas federal, estadual e municipal, das diretrizes curriculares nacionais para a educação das relações étnico-raciais e para o ensino de história e cultura afro-brasileira e africana, de 2004.
- 3) Promoção de formação de professores em Erer.

Quanto à problemática da representatividade política, consideramos pertinentes e prioritárias ações que visem ampliar a participação, a capacidade de ingerência sobre decisões políticas e o aumento do montante orçamentário para políticas e programas que visem inserir a população negra em espaços de decisão. Para alcançá-las, propomos uma reserva orçamentária significativa, com a questão racial transversal a todas as políticas e programas de governo; e transparência quanto ao orçamento, com indicação de distribuição e sinalização dos recursos que beneficiarão diretamente a população negra.

A necessidade de ampliação da participação social e do poder de deliberação da população negra em espaços de decisão política, reafirmada pelo *Relatório do Grupo Técnico de Igualdade Racial* (Brasil, 2022), permite a consolidação de medidas mais alinhadas à realidade brasileira e se fazem possíveis por meio de ações como:

- elaboração e consolidação de instrumentos e estratégias sociais de acompanhamento das políticas e da destinação orçamentária;
- reativação de todos os comitês, comissões, conselhos e grupos de trabalho que preveem a contribuição da sociedade civil organizada, o que garante paridade e continuidade da participação em todo o ciclo do planejamento, execução e avaliação dos orçamentos e das políticas;

- aumento da proporção de parlamentares negros na Comissão Mista de Planos, Orçamentos Públicos e Fiscalização (CMO) do Congresso Nacional; e
- ocupação por mulheres negras das duas vagas a serem abertas para o STF em 2023.

Faz-se necessário também alcançar novos patamares de representatividade e protagonismo negro em todas as esferas políticas (municipais, estaduais e federais), aproximando-se da proporcionalidade da população negra de cada uma, como, por exemplo, via:

- financiamento das campanhas eleitorais de pessoas negras de forma proporcional à quantidade de candidatos negros por partido;
- cotas raciais de 50% para candidatos negros; e
- ocupação de 56% de pessoas negras em cargos ministeriais, que atendam à proporcionalidade de mulheres e homens negros em relação à população negra total.

As recentes legislações cunhadas com o objetivo de eliminar desigualdades na representação política entre negros e brancos demonstraram fragilidades. Por esse motivo, existe a necessidade de estabelecer estratégias de combate às fraudes nas autodeclarações de candidatos não negros no âmbito dos processos eleitorais, como, por exemplo, a criação de banca de heteroidentificação racial (em novembro de 2022 foi protocolado na Câmara dos Deputados o PL nº 2697/2022, chamado PL Antonieta de Barros, com proposta de implementação de mecanismos de heteroidentificação).

REFERÊNCIAS

ABREU, A. K. *et al.* Igualdade racial. **Políticas Sociais: acompanhamento e análise**, Brasília, n. 28, p. 347-406, 2021.

ABREU, A. K.; LIMA JÚNIOR, A. T. Igualdade racial. **Políticas Sociais: acompanhamento e análise**, Brasília, n. 27, p. 271-309, 2020.

ALMEIDA, S. L. de. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2019.

BANGO, J. **Cuidados na América Latina e no Caribe em tempos de covid-19:** em direção a sistemas integrais para fortalecer a resposta e a recuperação. Nova York: ONU Mulheres; CEPAL, 2020. Disponível em: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45923/190821_pt.pdf. Acesso em: 17 mar. 2022.

BATTHYÁNY, K. Desafios para a organização da política de cuidados no Uruguai. *In*: ARAÚJO, C.; GAMA, A. (Org.). **Entre casa e trabalho**: gênero e família no Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Nuderg/Uerj, 2017. p. 31-39.

BICHARA, C. D. C. *et al.* **Direitos da população negra e combate ao racismo e sobre direitos das comunidades quilombolas**. Brasília: Observatório Parlamentar da Revisão Periódica Universal, 2022.

BOURDIEU, P. **O poder simbólico**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

BRANDINO, G. Fundação Palmares: a negação do racismo e o discurso de Bolsonaro. **Nexo Jornal**, São Paulo, 1ª dez. 2019.

BRASIL. Decreto nº 99.678, de 8 de novembro de 1990. Aprova a Estrutura Regimental do Ministério da Educação e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 9 nov. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d99678.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2099.678%2C%20DE%208%20DE%20NOVEMBRO%20DE%201990.&text=Aprova%20a%20Estrutura%20Regimental%20do,vista%20o%20disposto%20nos%20arts. Acesso em: 27 mar. 2023.

BRASIL. Decreto nº 1.917, de 27 de maio de 1996. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e Funções Gratificadas do Ministério da Educação e do Desporto e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 28 maio 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/D1917.htm#art5. Acesso em: 27 mar. 2023.

BRASIL. Decreto nº 2.147, de 14 de fevereiro de 1997. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e Funções Gratificadas do Ministério da Educação e do Desporto, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 17 fev. 1997. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1997/D2147.htm#art5. Acesso em: 27 mar. 2023.

BRASIL. Decreto nº 3.501, de 12 de junho de 2000. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério da Educação, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 13 jun. 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3501.htm#art6. Acesso em: 27 mar. 2023.

BRASIL. Decreto nº 3.772, de 14 de março de 2001. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério da Educação, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 15 mar. 2001. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/D3772.htm#art6. Acesso em: 27 mar. 2023.

BRASIL. Decreto nº 4.637, de 21 de março de 2003. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério da Educação, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 24 mar. 2003a. Brasília, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/D4637.htm#art6. Acesso em: 27 mar. 2023.

BRASIL. Decreto nº 4.791, de 22 de julho de 2003. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério da Educação, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 23 jul. 2003b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/D4791.htm#art6. Acesso em: 27 mar. 2023.

BRASIL. Decreto nº 5.159 de 28 de julho de 2004. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério da Educação, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 29 jul. 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5159.htm#art6. Acesso em: 27 mar. 2023.

BRASIL. Decreto nº 6.320, de 20 de dezembro de 2007. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério da Educação, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 21 dez. 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6320.htm#art6. Acesso em: 27 mar. 2023.

BRASIL. Decreto nº 7.480, de 16 de maio de 2011. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS e das Funções Gratificadas do Ministério da Educação e dispõe sobre remanejamento de cargos em comissão. **Diário Oficial da União**, Brasília, 17 maio 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7480.htm#art6. Acesso em: 27 mar. 2023.

BRASIL. Decreto nº 7.690, de 2 de março de 2012. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério da Educação. **Diário Oficial da União**, Brasília, 6 mar. 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Decreto/D7690.htm#art5. Acesso em: 27 mar. 2023.

BRASIL. Decreto nº 9.005, de 14 de março de 2017. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério da Educação, remaneja cargos em comissão e substitui cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS por Funções Comissionadas do Poder Executivo – FCPE. **Diário Oficial da União**, Brasília, 15 mar. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Decreto/D9005.htm#art10. Acesso em: 27 mar. 2023.

BRASIL. Decreto nº 9.665, de 2 de janeiro de 2019. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério da Educação, remaneja cargos em comissão e funções de confiança e transforma cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS e Funções Comissionadas do Poder Executivo – FCPE. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2 jan. 2019a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9665.htm#art9. Acesso em: 27 mar. 2023.

BRASIL. Decreto nº 10.195, de 30 de dezembro de 2019. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério da Educação e remaneja e transforma cargos em comissão e funções de confiança. **Diário Oficial da União**, Brasília, 31 dez. 2019b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10195.htm#art8. Acesso em: 27 mar. 2023.

BRASIL. Decreto nº 10.612, de 29 de janeiro de 2021. Altera o Decreto nº 10.195, de 30 de dezembro de 2019, para prorrogar o prazo de remanejamento temporário de cargos em comissão ao Ministério da Educação. **Diário Oficial da União**, Brasília, 29 jan. 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Decreto/D10612.htm. Acesso em: 27 mar. 2023.

BRASIL. **Relatório do Grupo Técnico de Igualdade Racial**: produto 2 – relatório final. Brasília: Comissão de Transição Governamental, dez. 2022.

BRASIL. Decreto nº 11.342 de 1º de janeiro de 2023. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério da Educação e remaneja cargos em comissão e funções de confiança. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1º jan. 2023a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Decreto/D11342.htm#art4. Acesso em: 27 mar. 2023.

BRASIL. Decreto nº 11.402 de 23 de janeiro de 2023. Altera o Decreto nº 11.342, de 1º de janeiro de 2023, que aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério da Educação, e remaneja e transforma cargos em comissão e funções de confiança. **Diário Oficial da União**, Brasília, 23 jan. 2023b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Decreto/D11402.htm#art1. Acesso em: 27 mar. 2023.

BUENO, S. *et al.* **Visível e invisível**: a vitimização de mulheres no Brasil. 3. ed. São Paulo: FBSP; Datafolha, 2021.

BUENO, S.; LAGRECA, A.; SOBRAL, I. **Violência contra meninas e mulheres no 1º semestre de 2022**. São Paulo: FBSP, 2022.

CAMARANO, A. A.; SIMÕES, L. P. (Org.). **Cuidar, verbo transitivo**: caminhos para a provisão de cuidados no Brasil. Brasília: Ipea, 2023. (Publicação Preliminar).

CEPAL – COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA E O CARIBE. **Panorama social de América Latina**. Santiago do Chile: CEPAL, 2012. Disponível em: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/c3d22634-859a-4f83-8c88-d7c233ac9bfc/content>. Acesso em: 27 mar. 2023.

CERQUEIRA, D. *et al.* **Atlas da Violência 2021**. São Paulo: FBSP, 2021. P.14-15

CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-150921.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2023.

CRUXÊN, I. **O Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial na visão de seus conselheiros**: Projeto Conselhos Nacionais – perfil e atuação dos conselheiros. Brasília: Ipea, 2012.

ESQUIVEL, V. R. **El cuidado en los hogares y en las comunidades**: documento conceitual. Oxford: Oxfam, 2013. (Informes de investigação da Oxfam).

FANELLI, G. de C. R. **A Lei 11.645/08**: história, movimentos sociais e mudança curricular. 2018. 144 f. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018.

FBSP – FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2020**. São Paulo: FBSP, 2020.

FREIRE, S.; MAZZEI, B. Metade dos parlamentares eleitos que dizem ser negros são brancos. **UOL**, 20 nov. 2022. Disponível em: https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2022/11/20/metade-dos-parlamentares-eleitos-que-dizem-ser-negros-sao-brancos.htm?utm_source=twitter&utm_medium=social-media&utm_campaign=noticias&utm_content=geral. Acesso em: 9 dez. 2022.

GARCIA, L. P.; SANCHEZ, Z. M. Consumo de álcool durante a pandemia da covid-19: uma reflexão necessária para o enfrentamento da situação. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 36, n. 10, p. 1-6, 2020.

GARCIA, L. P.; SILVA, G. D. M. da. **Mortalidade de mulheres por agressões no Brasil**: perfil e estimativas corrigidas (2011-2013). Brasília: Ipea, fev. 2016. (Texto para Discussão, n. 2179).

GOES, F. L. *et al.* Equidade racial e a agenda de cuidados no Brasil. *In*: CAMARANO, A. A.; PINHEIRO, L. (Org.). **Cuidar, verbo transitivo**: caminhos para a provisão de cuidados no Brasil. Rio de Janeiro: Ipea, 2023. p. 79-133.

GOMES, N. L.; SILVA, P. B. G. e. O desafio da diversidade. In: GOMES, N. L.; SILVA, P. B. G. e. (Org.). **Experiências étnico-culturais para a formação de professores**. Belo Horizonte: Autêntica, 2002. p. 13-33.

GONZALEZ, L. **Por um feminismo afro-latino-americano**: ensaios, intervenções e diálogos. Rio Janeiro: Zahar, 2020.

INESC – INSTITUTO DE ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **A conta do desmonte**: balanço do Orçamento Geral da União 2021. Brasília: Inesc, 2021. Disponível em: <https://Www.Inesc.Org.Br/>. Acesso em: 21 nov. 2022.

INSTITUTO MARIELLE FRANCO. Violência política de gênero e raça no Brasil 2021: eleitas ou não, mulheres negras seguem desprotegidas. Rio de Janeiro: **Instituto Marielle Franco, 2021**. Disponível em: <https://www.violenciapolitica.org/>. Acesso em: 21 nov. 2022.

LUIGI, A. S. Ensino de história da África no Brasil: fluxos, refluxos e possibilidades. **Crítica Educativa**, v. 5, n. 1, p. 92-104, 2019. Disponível em: <https://www.criticaeducativa.ufscar.br/index.php/criticaeducativa/article/download/431/453>. Acesso em: 26 dez. 2022.

MBEMBE, A. **Necropolítica**. São Paulo: N-1 Edições, 2018.

MELO, H. P.; MORANDI, L.; MORAES, L. L. de. **Os cuidados no Brasil**: mercado de trabalho e percepções. 1. ed. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert, 2022. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/19650.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2023.

MESSEMBERG, D. A direita que saiu do armário: a cosmovisão dos formadores de opinião dos manifestantes de direita brasileiros. **Sociedade e Estado**, v. 32, n. 3, p. 621-648, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/KP5Fw74VrvfByjxRpHfKbRS/?format=pdf&clang=pt>. Acesso em: 9 jun. 2022.

MORENO, T. Politizar o cuidado e transformar a economia. **Brasil de Fato**, 24 fev. 2022. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2022/02/24/politizar-o-cuidado-e-transformar-a-economia>. Acesso em: 10 dez. 2022.

MULHERES NEGRAS DECIDEM. **Porque votar em mulheres negras**: balanço dos mandatos das parlamentares negras (2019-2023). [s.l.]: Mulheres Negras Decidem, set. 2022. Disponível em: <https://mulheresnegrasdecidem.org/balanco-dos-mandatos-das-parlamentares-negras/>. Acesso em: 26 set. 2022.

NASCIMENTO, A. **O genocídio do negro brasileiro**: processo de um racismo mascarado. 3. ed. São Paulo: Perspectivas, 2016.

OLIVEIRA, L. F.; CANDAU, V. M. F. Pedagogia decolonial e educação antirracista e intercultural no Brasil. **Educação em Revista**, v. 26, n. 1, p. 15-40, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/edur/a/TXxbbM6FwLJyh9G9tqvQp4v/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 26 dez. 2022.

OLIVEIRA, M. Relações entre a covid-19, sexismo e racismo no Brasil: uma análise da economia feminista. **Praia Vermelha**, v. 32, n. 1, p. 5-23, 2021.

OXFAM BRASIL. **Tempos de cuidar**: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade. Oxford: Oxfam, 2020. (Documento informativo da Oxfam). Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/blog/trabalho-de-cuidado-uma-questao-tambem-economica/>. Acesso em: 15 maio 2020.

REHM, J. *et al.* Alcohol use in times of the covid-19: implications for monitoring and policy. **Drug and Alcohol Review**, v. 39, n. 4, p. 301-304, 2020.

SANTANA, B. Despachar o que nos assombra, eleger Quilombo nos Parlamentos. *In*: SANTOS, H. (Org.). **A resistência negra ao projeto de exclusão racial**: Brasil 200 anos (1882-2022). São Paulo: Jandaíra, 2022. p. 59-68.

SARDINHA, E. Projeto “Quilombo nos Parlamentos” elege 26 deputados: veja quais. Congresso em Foco, 9 out. 2022. Disponível em: <https://congressoemfoco.uol.com.br/area/congresso-nacional/projeto-quilombo-nos-parlamentos-elege-26-deputados/>. Acesso em: 26 out. 2022.

TODOS PELA EDUCAÇÃO. Anuário Brasileiro da Educação Básica 2021. Brasília: Moderna, 2021. Disponível em: https://todospelaeducacao.org.br/wordpress/wp-content/uploads/2021/07/Anuario_21final.pdf. Acesso em: 2 jan. 2023.

VAN DIJK, T. A. Denying racism: elite discourse and racism. *In*: WRENCH, J.; SOLOMOS, J. (Ed.). **Racism and migration in Western Europe**. Oxford: Berg, 1993. p. 179-193.

WU, X.; RAMESH, M.; HOWLETT, M. Policy capacity: a conceptual framework for understanding policy competences and capabilities. *Policy and Society*, v. 34, p. 165-171, 2015. Disponível em: <https://academic.oup.com/policyandsociety/article-pdf/34/3-4/165/41068298/j.polsoc.2015.09.001.pdf>.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

AVALIAÇÃO da presença de projetos nas escolas públicas brasileiras sobre racismo, machismo e homofobia. **Todos pela Educação**, 4 ago. 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3SiYpos>. Acesso em: 28 abr. 2022.

BRASIL. Decreto nº 2.890, de 21 de dezembro de 1998. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e Funções Gratificadas do Ministério da Educação e do Desporto, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 22 dez. 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2890.htm#art5. Acesso em: 27 mar. 2023.

CARVALHO, D.; DIAS, M. Bolsonaro defende generais em ministérios e diz que presidentes anteriores nomearam terroristas. **Folha de São Paulo**, 4 jul. 2018. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2018/07/bolsonaro-defende-generais-em-ministerios-e-diz-que-presidentes-anteriores-nomearam-terroristas.shtml>. Acesso em: 15 dez. 2022.

CONSTANTINO, R.; COSTA, V.; EIRAS, Y. As ideias e os valores de Bolsonaro em 100 frases. **O Globo**, 8 jan. 2019. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/epoca/as-ideias-os-valores-de-bolsonaro-em-100-frases-23353141>. Acesso em: 16 dez. 2022.

GOES, F. L. *et al.* Igualdade racial. **Políticas Sociais: acompanhamento e análise**, Brasília, n. 29, p. 1-56, 2022.

GONZALEZ, L. Racismo e sexismo na cultura brasileira. *In*: SILVA, L. A. M. da *et al.* **Movimentos sociais urbanos, minorias étnicas e outros estudos**. Brasília: Anpocs, 1983. p. 223-244.

GRUPOS técnicos do Gabinete de Transição. Gabinete da Transição, 16 nov. 2022. Disponível em: <https://gabinetedatransicao.com.br/noticias/gabinete-de-transicao-alcckmin-anuncia-integrantes-de-mais-16-grupos-tecnicos/>. Acesso em: 28 dez. 2022.

PAUTASSI, L. El cuidado: de cuestión problematizada a derecho – un recorrido estratégico, una agenda en construcción. *In*: FERREYRA, M. (Org.). **El trabajo de cuidados: una cuestión de derechos humanos y políticas públicas**. Cidade do México: ONU Mujeres, 2018. p. 175-188.

RODRIGUES, L. A. M. S.; BARBOSA, M. L. de O.; RIBEIRO, C. M. Mapeando a pesquisa em educação das relações étnico-raciais. **Cadernos de Pesquisa**, v. 52, p. 1-25, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/PydYSVHnz3g88S6MrkfLR8F/abstract/?lang=pt>.

SILVA, T. D. **Educação escolar quilombola no censo da educação básica**. Rio de Janeiro: Ipea, abr. 2015. (Texto para Discussão, n. 2081). Disponível em: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/121735/1/823671208.pdf>. Acesso em: 29 dez. 2022.

Ipea – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

EDITORIAL

Coordenação

Aeromilson Trajano de Mesquita

Assistentes da Coordenação

Rafael Augusto Ferreira Cardoso

Samuel Elias de Souza

Supervisão

Ana Clara Escórcio Xavier

Everson da Silva Moura

Revisão

Alice Souza Lopes

Amanda Ramos Marques Honorio

Barbara de Castro

Brena Rolim Peixoto da Silva

Cayo César Freire Feliciano

Cláudio Passos de Oliveira

Clícia Silveira Rodrigues

Olavo Mesquita de Carvalho

Regina Marta de Aguiar

Reginaldo da Silva Domingos

Katarinne Fabrizzi Maciel do Couto (estagiária)

Editoração

Anderson Silva Reis

Augusto Lopes dos Santos Borges

Cristiano Ferreira de Araújo

Daniel Alves Tavares

Danielle de Oliveira Ayres

Leonardo Hideki Higa

Natália de Oliveira Ayres

Capa

Andrey Tomimatsu

The manuscripts in languages other than Portuguese published herein have not been proofread.

Ipea – Brasília

Setor de Edifícios Públicos Sul 702/902, Bloco C

Centro Empresarial Brasília 50, Torre B

CEP: 70390-025, Asa Sul, Brasília-DF

Missão do Ipea

Aprimorar as políticas públicas essenciais ao desenvolvimento brasileiro por meio da produção e disseminação de conhecimentos e da assessoria ao Estado nas suas decisões estratégicas.

ipea Instituto de Pesquisa
Econômica Aplicada

MINISTÉRIO DO
PLANEJAMENTO
E ORÇAMENTO

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO