

Violência e xenofobia racializadas: há um holocausto negro no Brasil

» JÚLIO CAMISOLÃO
Membro do Movimento Negro Unificado (MNU)

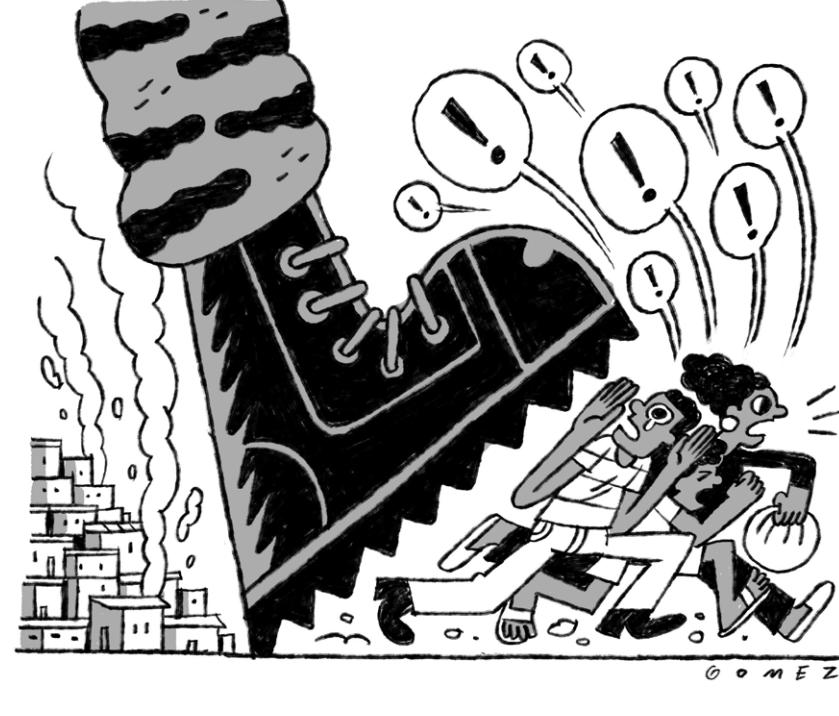
Estamos sendo, continuamente, impedidos de viver nossa humanidade. É a partir desse ângulo que enxergo todas as formas de violência e silenciamento físico e mental impostas aos descendentes de africanos no Brasil. Lembro de uma citação no livro de M. H. P. T. Machado (*Crime e Escravidão: Trabalho, Luta e Resistência nas Lavouras Paulistas*), em que um homem escravizado que respondia a um processo criminal por ter assassinado seu senhor, diz:

O que essa afirmação traduz é a certeza de que não há humanidade no agressor, portanto é lobisomem, e esse ser inumano quer nos impor uma condição desumana, por meio da limitação do direito de ir e vir, da abordagem violenta, da invasão de domicílios sem autorização judicial, da execução como forma de substituição a um eventual processo judicial, precedido de um inquérito neutro e que não tenha vícios.

Não precisamos contar as vítimas e os inúmeros corpos espalhados pelos becos, vielas e ruas das grandes cidades, pois, agora, o exterminio ocorre em supermercados, lojas, camburões (viaturas) que funcionam como espaços de tortura e câmaras de gás itinerantes, à luz do dia, pra quem quiser ver. No entanto é possível listar a violência e a xenofobia racializadas em atos e de forma cronológica.

No Rio de Janeiro, por exemplo, foram: Chacina de Acari (1990), Chacina da Candelária (1993), Chacina do Vigário Geral (1993), Chacina do Maracanã (1998), Chacina do Botafogo (2003), Chacina da Via Show (2003), Chacina da Baixada Fluminense (2005), Chacina do Panamericano (2007), Chacina do Morro Fallet-Fogueteiro (2019), Chacina do Jacarezinho (2021), Chacina da Vila Cruzeiro (2022).

Em Goiás, teve o caso dos 10 adolescentes queimados vivos em 2018, em um Centro de Internação Provisória, localizado no 7º Batalhão da Polícia Militar, quase todos negros. Por falar em



queimado, há o caso recente em Santa Catarina do atentado racista contra um jovem negro na aviação Beira Mar em Florianópolis.

Dados recentes da Rede de Observatório de Segurança apontam que a PM baiana é uma das mais letais do país e que em apenas dois anos foram 74 chacinas. O caso mais emblemático foi a Chacina do Cabula. Não pretendo aqui fazer um registro geral, apenas mostrar alguns exemplos. Trazemos aqui os casos de Gustavo Henrique Soares Gomes, de 17 anos, em Samambaia (DF), sem passagem pela polícia, alvejado com um disparo no tórax, porque estava de carona em uma motocicleta, o congoles Moïse Kabagambe foi outra vítima dessa violência e Durval Teófilo Filho, assassinado no Rio de Janeiro pelo sargento da Marinha que deduziu tratar-se de um elemento nocivo, no entanto era seu vizinho de condomínio.

No Rio Grande do Sul, tivemos os casos de Júlio César de Mello Pinto (homem errado), de João

Alberto Silveira Freitas, no Carrefour, além da tentativa de execução do angolano Gilberto Almeida. Na Maranhão, em Açailândia tivemos o caso do jovem negro Gabriel da Silva Nascimento. Os afro-brasileiros que escapam a esse genocídio e xenofobia racializada, são também vítimas do sistema judiciário composto predominantemente de pessoas brancas, a presidem inquéritos viçados e decisões permeadas pelo que hoje se chama de racismo estrutural e encerram tais processos determinando que essa população avo seja depositada no desumano sistema prisional brasileiro. Refletimos sobre essa perspectiva de exterminar a humanidade que existe em nós (os/as negros/as) estabelecendo essas formas de violência e brutalidade. Como disse Marimba Ani, ao cunhar o termo suave

le "maafa" (grande desastre), não há dúvidas da existência de um projeto genocida contra nossa humanidade negra.

No Brasil, esse projeto deve ser classificado como um processo contínuo, ininterrupto, ou seja, há efetivamente um holocausto negro para o qual o sistema de segurança pública e aqui inclui também as guardas municipais, está montado e regulamentado para ser o executor. É a máquina de guerra financiada e treinada para matar em nome do Estado, ou seja, não há despreparo na formação dos agentes de segurança, eles são formados e treinados para cumprir esse papel.

O sistema judiciário é parte dessa engrenagem que dá sustentabilidade ao holocausto negro no Brasil, pois condene e encarcerar com base no racismo estrutural. Quanto aos policiais, devem ser investigados e responsabilizados com rigor. Precisamos acabar com esse consenso criminoso de basta ser uma pessoa negra para ser "julgada" culpada ou no mínimo suspeita.

Para além de gênero e etnia

» EDSON PAIXÃO
Vice-presidente e gerente-geral da Ultradex Brasil

Diversidade. Equidade. Inclusão. Nos últimos tempos, esse trinômio tem pautado, cada vez mais, os discursos e iniciativas de segmentos variados da sociedade, dos parlamentares às empresas, e impulsorado a atuação de um grande número de organizações da sociedade civil. São narrativas e ações que nos ajudam a entender a pluralidade e as reais necessidades da nossa população, desejam nossa atenção para o caminho que estamos construindo, assim como para o que ainda nos falta realizar como agentes de um mundo mais justo e igualitário.

Como empregadoras de um grande contingente de mão de obra, as empresas têm um papel social extremamente relevante a desempenhar nessa direção. Isso sem contar que também se beneficiam de um ecossistema de trabalho diverso, rico e inclusivo, como atestam inúmeros estudos sobre o impacto positivo da diversidade no mundo corporativo.

Pesquisas como a do Global Recruiting Trends, realizada pelo LinkedIn em 2018, mostraram que equipes diversas são mais criativas, engajadas, inovadoras e produtivas. Em outro levantamento, a consultoria McKinsey & Companhias constatou que a pluralidade também torna os colaboradores mais realizados, porque se sentem à vontade para ser quem são nas empresas que valorizam este quesito.

No entanto, apesar de avanços inegáveis, como o aumento da participação feminina no mundo do trabalho, ainda estamos falando de um universo muito desigual. As mulheres ainda enfrentam desafios, uma vez que ocupam apenas 37,4% dos cargos gerenciais do país e recebem somente 77,7% do salário dos homens, conforme aponta a pesquisa "Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil", realizada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) em 2019.

Problemas de inclusão e equidade também podem ser constatados entre as pessoas negras, que ocupam menos de 30% dos cargos de liderança. Já os indígenas, por sua vez, são ainda mais ausentes do mercado de trabalho. Uma amostra desse cenário pode ser observada no universo das 500 maiores empresas do Brasil que juntas empregam menos de 1% de indígenas.

Pesquisa realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em conjunto com a plataforma Somos Diversidade e UNAIDS Brasil revela que, mesmo entre as populações excluídas do mercado de trabalho, a representatividade dos grupos minoritários não é homogênea. Ou seja, existem entre os segregados certos segmentos que são mais marginalizados que outros — verdadeiros exércitos de pessoas invisíveis aos olhos de recrutadores e gestores.

É o caso de migrantes, refugiados, negros, pessoas com 50 anos ou mais, egressos do sistema penitenciário ou em liberdade assistida, pessoas com deficiência (PcD) e LGBTQIA+. Considerando-se apenas este último grupo, existem graus variados de exclusão: transexuais são os mais discriminados, conforme apurou o estudo.

Merecem ser ressaltadas também as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência (PcD) devido ao grande número de indivíduos alijados da força de trabalho do país em decorrência de sua condição física ou mental. Segundo o IBGE, cerca de 24% dos brasileiros possuem algum tipo de deficiência, o que representa um total de 45 milhões de pessoas, além de 13 milhões que sofrem de doenças raras.

Apesar da determinação da Lei de Cotas (Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991), que obriga empresas com mais de 100 funcionários a destinar 2% a 5% das vagas para PcD, apenas 1% dos empregos formais do país são ocupados por esses profissionais. Ou seja, passados cerca de 30 anos de vigência da lei, entre os mais de 40 milhões de empregos com carteira assinada, menos de 400 mil são direcionados a esse grupo, de acordo com o levantamento. É importante lembrar que, no caso das pessoas com deficiência, a segregação vem associada a outros fatores que travam a inclusão e precisam ser combatidos, como o estigma e o preconceito. Os mais comuns são os que associam esses indivíduos à falsa ideia de incapacidade, o que, na prática, coloca em xeque suas habilidades pessoais e profissionais e as afastam do mercado de trabalho. O capacismo, termo que define a atitude discriminatória em relação às PcD, está longe de ser um tópico popular. Porém, deveria ser amplamente discutido, dada a necessidade de trazer essa questão à luz e conscientizar a população sobre esses vínculos que nada mais são que pré-julgamentos, na maioria dos casos infundados.

O que todos esses estudos sobre diversidade, equidade e inclusão nos mostram é que ainda temos um grande desafio pela frente como governo, Estado e sociedade. Por outro lado, eles nos apontam possibilidades de construção e aperfeiçoamento de caminhos para os abismos que temos a obrigação social de resolver.

Encarar essas questões de frente e procurar solucioná-las é o que nos tornará, de fato, preparados para caminhar da teoria à prática e para dar os passos necessários para que nossas legislações afirmativas saiam do papel. Somente assim, a pluralidade e a diversidade se tornarão focos permanentes nos nossos negócios, nas nossas vidas e no país.

Prevenção ao suicídio: é preciso transformar a escola

» ANA CAROLINA D'AGOSTINI
Psicóloga, pedagoga e gerente de conteúdo do Programa Semente

Aeducação é um processo de construção contínua e a integração de todas as dimensões da nossa vida: dos saberes, das aptidões, das habilidades, da capacidade de discernimento e de ação. Educar é contribuir para o aperfeiçoamento intelectual, profissional e emocional.

Um aspecto importante do ato de educar é que aqueles que ensinam são pessoas significativas para a criança e influenciam a forma como ela se vê ou se percebe, pois elas constantemente lhe fornecem informações sobre habilidades, valores, desejos. Assim, as avaliações que a própria criança faz a partir dessas experiências em sua vivência escolar podem interferir, positiva ou negativamente, em seu desenvolvimento. Nesse sentido, a qualidade do relacionamento professor-aluno no ambiente escolar também influencia na construção do conhecimento de si, elaborado pela criança.

A interação entre professores e alunos precisa ser constante e fazer parte da relação ensino-aprendizagem. O objetivo é desenvolver habilidades que vão além do domínio dos conteúdos conceituais, estimulando a problematização, o trabalho em equipe e a capacidade de exposição oral, por exemplo. Para que essa interação exista e flua, é necessário que os educadores tenham habilidades socioemocionais, em especial a empatia.

Na maioria das vezes, o foco da educação são os alunos, mas a pandemia do coronavírus trouxe novo desafio pedagógico. Em 2020, o corpo docente também precisou enfrentar novas adversidades: aprender a utilizar ferramentas tecnológicas, preparar e ministrar aulas on-line, reinventar-se e lidar com os medos e ansiedades dos estudantes diante de uma doença ainda pouco conhecida. Sem falar das questões emocionais dos próprios professores.

Foram muitas e ainda são muitas as pressões do dia a dia. Por consequência, a saúde mental do professor pode ser prejudicada. E, sem o cuidado adequado, isso trará sérios prejuízos para todos ao seu redor. A saúde mental do professor depende de ações positivas em relação a si mesmo e em relação aos alunos, colegas de trabalho, família, com especial destaque às interações no ambiente escolar, que, quando estão em harmonia, vão impactar diretamente a qualidade de vida do professor, tornando-o menos suscetível a transtornos mentais.

Já quando essas interações estão em desequilíbrio por algum fator, o estresse e o esgotamento emocional aumentam. O estresse afeta o funcionamento do cérebro e do sistema nervoso e, consequentemente, todo o corpo e seu metabolismo. Por isso, o professor que se desenvolve socioemocionalmente tem mais subsídio para lidar

A prática leva ao desenvolvimento. E isso pode

ser feito a partir de atividades estruturadas que promovam a transformação do ambiente escolar para a geração de diálogos relevantes, duradouros e de impacto. Nesse contexto é que temas como o suicídio e as doenças que afetam a saúde mental são abordados. O resultado dessa conversa é o verdadeiro acolhimento.

Diariamente, os alunos são expostos a situações no dia a dia escolar que podem promover a aprendizagem socioemocional. Uma atividade em grupo, por exemplo, proposta pelo professor, fomenta a assertividade e o respeito, enquanto a insistência para resolver uma mesma questão de matemática impulsiona a persistência.

O relatório *Situação Mundial da Infância 2021*, publicado pela Unicef, pede que governos e parceiros dos setores público e privado se comprometam a promover a saúde mental de crianças, adolescentes e cuidadores, protegendo os que precisam de ajuda e cuidar dos mais vulneráveis. Incluem-se aqui medidas como preparar pais, familiares e educadores para abordar o tema da saúde mental como parte da saúde integral, valorizando a rede de apoio entre pares e promovendo esse diálogo entre os próprios adolescentes e sobre saúde mental.

Criar um ambiente de confiança e suporte, em que as dificuldades e sentimentos possam ser expressos com naturalidade, ajuda pais e educadores a perceber com mais facilidade os sinais de alerta, para agir rapidamente. O psicólogo educacional é um agente fundamental para proporcionar o desenvolvimento dos estudantes, professores e demais pessoas envolvidas no contexto da escola. Desse modo, as competências desse profissional vão ao encontro da prevenção, sem falar da adaptação dos indivíduos e da promoção do bem-estar e da excelência acadêmica.

Gestor, diretor, coordenador, professor, orientador, toda a comunidade escolar tem um papel fundamental na prevenção ao suicídio e na disseminação do diálogo sobre o assunto. Mas existe um limite, aquele em que apenas os profissionais de saúde, o psiquiatra, o psicólogo, o terapeuta e os canais de ajuda, como o Centro de Proteção à Vida (CVV), passam a atuar.

Em todo caso, sempre vem uma pergunta à mente: o que as pessoas do entorno podem fazer para tentar ajudar? Quando uma pessoa fala que não aguenta mais, pode-se dizer: "Conte-me mais sobre sua dor". Se ela se abrir, ela estará dando vazão aos sentimentos. Isso é fundamental. Um recurso de apoio é a escuta empática, sem julgamentos e com espírito de acolhida. No entanto, recomendar a procura por profissionais de saúde especializados é algo que pode fazer muita diferença para quem está nessa situação de vulnerabilidade.