

DESAFIOS PARA POLÍTICAS PÚBLICAS: DIVERSIDADE, NEGROS E NEGRAS NA USP

Gislene Aparecida dos Santos¹, Thais Becker Henriques Silveira²

Daniel Garcia



Estudantes na fila do restaurante central da Cidade Universitária: condições de permanência são essenciais às ações afirmativas

Espera-se que uma pessoa negra, no Brasil, realize trabalhos braçais, insalubres e mal remunerados; que aceite um tratamento desigual; que se conforme com a desumanização e a violência que, por serem dirigidas contra pessoas negras, nem sempre são compreendidas como violência ou desumanização. Não há espanto em encontrar pessoas negras nos lugares considerados “seus” lugares: favelas, presídios, mortas por agentes do Estado, retratadas como feias, sujas, perigosas. É a isso que classificação e localização social se referem

Há enormes desafios para formular e implementar políticas públicas focalizadas na reparação de injustiças contra pessoas discriminadas em razão de raça, cor, etnia, identidade de gênero, pobreza ou deficiência.

A História nos mostra que, ao longo do processo de colonização, foi construído um modo específico de capitalismo alicerçado na produção de lucro por meio da exploração de indígenas, negros, mulheres e na exclusão dos corpos considerados improdutivos. Nesse período, foram criadas justificativas para a escravização que se somaram a outras mais antigas acerca da inferioridade das mulheres e da descartabilidade de corpos tratados como anormais ou desviantes.

Obviamente, hoje estamos em outros tempos. Contudo, grande parte das desigualdades sociais vivenciadas por esses grupos são decorrentes das dinâmicas criadas para justificar a exploração desses corpos ou a sua descartabilidade como forma de economia política. Dito de outro modo, ainda estamos vivendo as consequências de um modelo político, econômico, civilizatório, criado ao longo da Modernidade, no Ocidente, que se baseou na exploração de negros, indígenas, mulheres, na justificação da inferioridade moral, intelectual, cultural desses grupos e na ideia da inutilidade social, moral, cultural, intelectual daqueles considerados desviantes em razão de sua orientação sexual, identidade de gênero ou de sua deficiência.

Ter tudo isso em mente é fundamental para compreender o tamanho do desafio de construir políticas públicas para a diversidade e a amplitude das transformações necessárias para realizar uma radical mudança de paradigma.

Nossa tarefa é exatamente pensar em como contribuir para essa mudança de paradigma a partir de uma universidade do tamanho e com a história da Universidade de São Paulo.

Para isso, gostaríamos de enumerar alguns dos desafios que, em nossa perspectiva, devem ser enfrentados para que seja possível, a partir da ação política no campo da educação, contribuir com a valorização da diversidade e com a mudança dos paradigmas que têm nos orientado na construção do conhecimento, da ciência e dos fazeres acadêmicos, de modo mais amplo.

DESAFIO 1

Raça, representatividade e fluidez racial. “Raça designa localização e classificação social. Trata-se, portanto, do modo como grupos de pessoas foram e são classificados e localizados nas estruturas de uma determinada sociedade”

O primeiro desafio diz respeito a como trabalhar com raça e cor para efeitos de políticas públicas reparatórias e inclusivas. É fundamental entender que raça, nesse sentido, designa localização e classificação social. Trata-se, portanto, do modo como grupos de pessoas foram e são classificados e localizados nas estruturas de uma determinada sociedade e o que essa localização define em termos de acesso a bens, direitos e respeito ao longo de toda uma vida. Isso informa se uma determinada pessoa, em razão de seus traços fenotípicos (cor da pele, tipo de cabelo se mais ou menos crespo, formato do nariz e da boca) tem, por exemplo, maior ou menor acesso à saúde, à educação, à moradia, ao emprego formal, ao lazer, à liberdade, entre outros aspectos que são indicadores de respeito aos direitos fundamentais que se encontram no escopo da dignidade humana.

Assim, muito embora a autodeclaração (dizer quem se é, como alguém se enxerga e como deseja ser visto ou vista pelos outros) seja também um direito (e é fundamental em termos de identidade subjetiva, autoconfiança e autorrespeito), para efeitos de políticas públicas focalizadas em equidade e aumento de representatividade o que importa não é o que cada um entende que é em termos raciais ou de cor, e sim o modo como é visto pelos outros (a sociedade) e o que isso define em termos das alocações de papéis que essa mesma sociedade, com suas hierarquizações, definirá, *a priori*, para o grupo de pessoas racializadas. Isso indica, também, as barreiras que as pessoas desse grupo terão que enfrentar e superar para se deslocarem dos papéis previamente definidos para elas e desempenharem outros papéis; ou, simplesmente, para terem direitos reconhecidos.

Dito de outro modo, se espera, por exemplo, que uma pessoa negra, no Brasil, realize trabalhos braçais, insalubres e mal remunerados; que se conforme e aceite um tratamento desigual; que se esforce mais para ter menos, que se conforme com a desumanização e com a violência que, por serem dirigidas contra as pessoas negras, nem sempre são compreendidas como violência ou como desumanização. Não há espanto em encontrar pessoas negras nos lugares que são considerados, naturalmente, “seus” lugares: favelas, presídios, morando nas ruas, mortas pela ação de agentes de segurança do Estado, retratadas e detratadas como feias, menos inteligentes, sujas, perigosas. Tudo isso definirá o estilo de vida que terão e que seus filhos e filhas terão. É a isso que classificação e localização social se referem.

Tratando-se especificamente da questão racial, a classificação social, nesse sentido, diz respeito a *onde* alguém negro(a) é, historicamente, colocado(a) pelo outro (independentemente de sua vontade ou desejo). E é isso que temos que considerar quando pensamos em políticas públicas para equidade racial, inclusão ou reparação. Temos que criar modos de colocar mais pessoas negras onde elas não estão inseridas e gostariam ou desejariam estar — e não o podem em razão das estruturas de discriminação racista que existem na sociedade. E, ao fazer essa mudança, mudar também condições de vida e os paradigmas civilizatórios, paulatinamente.

Nossa história nos ensina também que, quando se trata de eliminar opressões e injustiças construídas com base na raça e na cor, a autodeclaração não é suficiente em um país no qual as pessoas sempre foram marcadas por estarem mais ou menos próximas dos fenótipos mais nítidos e definidos do que se entendia como africano subsariano. A forma como o brasileiro aprendeu a classificar as pessoas com esse fenótipo foi usando o critério da “boa aparência”, que pode facilmente ser traduzida por estar mais perto ou mais distante da brancura e, por decorrência, ser considerado mais ou menos humano(a). Eliminar esses fatores em prol de uma exclusiva autodefinição, autotransclassificação ou identidade declarada pode resultar em novas formas de opressão e exclusão.

Uma boa metáfora para entender esse fenômeno em países nos quais há grande miscigenação, mas, apesar disso, segue havendo discriminação com base em fenótipos, como é o caso do Brasil, é pensar que diferentes

pessoas entram em determinado trem que para em várias estações. Esse trem parte de uma região periférica onde a maioria da população residente é negra retinta com fenótipo de negro bem-marcado. Nesse contexto, uma pessoa descendente de africanos negros que tenha um fenótipo pouco evidente/pouco marcado poderá ser lida como branca. Ao longo do trajeto, em razão do contexto social, o modo como é classificada variará. Ao chegar em regiões mais abastadas nas quais haja predominância de pessoas branquíssimas (para usar as expressões cunhadas por Lia Schucman), essa pessoa que embarcou na periferia como branca poderá ser classificada como negra.

Digamos que, no Brasil, sejam raros os espaços nos quais encontramos os branquíssimos caucasianos descritos por Schucman. A brancura, no Brasil, de modo mais geral, é associada ao branco encardido (*sic*), também descrito e definido assim nos trabalhos de Schucman. Esse é o dilema que se cria quando se lida com a questão mestiçagem *versus* equidade racial. Uma pessoa pode se autoidentificar como negra por afrodescendência (mesmo que não tenha fenótipos bem-marcados), pode construir sua identidade subjetiva como tal. Contudo, ela não pode alegar, para efeitos de equidade racial, que seja sempre marcada/classificada, socialmente, como negra.

“Para nós, políticas públicas focadas na raça/cor com a meta de ampliar a representatividade de negros ou focadas na equidade racial devem incidir sobre quem é e sempre foi, no trem da vida e em todas as estações, identificado e classificado como negro, sem exceções”

Em razão disso, para nós, as políticas públicas focalizadas na raça/cor com a meta de ampliar a representatividade de negros ou focalizadas na equidade racial devem incidir sobre quem é e sempre foi, no trem da vida e em todas as estações, identificado e classificado como negro, sem exceções.

Sabemos que a localização ou a classificação social depende de contextos. Os contextos são históricos. O

que demonstramos é que o fato de serem históricos não implica que não seja possível dizer quem é negro e quem não é. Ao contrário, os contextos históricos demonstram e revelam quem, em continuidade, tem sido sistematicamente marcado como negro, alvo de exclusões no acesso a bens e direitos, geração após geração.

Falando especificamente sobre a USP, é fundamental a implementação de políticas públicas de acesso e permanência tanto para estudantes de graduação e pós-graduação quanto para funcionário(a)s docentes e não docentes que são classificado(a)s como negro(a)s e que atentem para essas questões.

O número de docentes negras e negros na USP é irrisório e revela a desigualdade no acesso ao trabalho. O remédio contra essa injustiça racial é a implementação imediata de políticas de acesso ao emprego com vagas reservadas para esse grupo e com o cuidado de considerar as questões apresentadas acima para impedir que, por desconsiderar a fluidez racial, novas desigualdades sejam criadas.

Não queremos entrar na discussão sobre se é válido ou não ter vagas reservadas para docentes negro(a)s. A USP, como a última universidade a adotar a política de cotas para ingresso em seus cursos de graduação, revela a dificuldade que reside na instituição acerca do tema e ao que isso se associa. Sabemos o árduo caminho que foi trilhado para que as cotas fossem, ao final, implementadas. Então, mais uma vez, a pressão deverá vir da sociedade para que a USP entenda que ter docentes negros e negras e indígenas (os grupos racializados) melhora a qualidade do conhecimento construído pela Universidade e que isso é justiça e é direito, também.

Conjuntamente à reflexão sobre o aumento da representatividade de negro(a)s na USP, é preciso enfatizar o trabalho das comissões de heteroidentificação como parte essencial de uma política destinada a esse fim. Isso não se associa, como já foi dito, a dizer quem a pessoa é em termos de identidade subjetiva, mas como a pessoa é classificada socialmente para efeitos de equidade racial, reparação e aumento da representatividade desse grupo na Universidade. As comissões de heteroidentificação são parte do controle da política pública, do acompanhamento das medidas necessárias para que a política seja eficaz.

Para que as comissões de heteroidentificação operem com segurança, dentro da USP, tanto nos processos que

ocorrem na graduação, quanto na pós-graduação e, quem sabe, na contratação de funcionário(a)s docentes e não docentes, é essencial que a Universidade de São Paulo, em documentos oficiais e resoluções, instrua normativamente o que para ela, em termos de políticas públicas para equidade racial, aumento de representatividade e inclusão social, é fenótipo. Ou seja: indique que, nesse sentido, fenótipo se refere a cor da pele, tipo de cabelo, formato de lábios e nariz que, em conjunto, localizam um indivíduo como membro do grupo das pessoas classificadas e marcadas socialmente como negras, em todas as estações que o trem da vida percorre. É preciso estar ciente de que ter comissões de heteroidentificação não exclui os riscos de erros, mas pode minimizá-los enormemente.

DESAFIO 2

Raça e interseccionalidade. “O conhecimento se relaciona com o modo como somos localizados(as) socialmente e construímos, ao longo da nossa vida, os horizontes (ou janelas) por meio dos quais veremos o mundo e o interpretaremos”

Raça deve ser pensada em intersecção com outros aspectos geradores de desigualdades históricas: gênero, classe, deficiência. A discussão sobre interseccionalidade nos faz pensar que é fundamental considerar os limites que cada um e cada uma tem para compreender o mundo a partir do lugar que nele ocupa. Ou seja: considerar que o conhecimento se relaciona com o modo como somos localizados(as) socialmente e construímos, ao longo de toda nossa vida, os horizontes (ou janelas) por meio dos quais veremos o mundo e o interpretaremos.

Uma pessoa que sempre vive rodeada por privilégios deverá ver o mundo com lentes diferentes de quem teve uma vida inteira de privações. Do nosso ponto de vista, todas as visões são necessárias para compreender o que ocorre, tanto a de quem tem privilégios quanto a de quem não os tem. Entretanto, o que ocorre mais frequentemente na USP é a aceitação de somente um tipo de construção como válida, desqualificando os processos



Atividade na Vivência Guarani do Instituto de Psicologia, em agosto de 2022, reúne estudantes indígenas, branco(a)s e negro(a)s

originários dos localizados nas “margens” do mundo. Como diria Stuart Hall, o Ocidente construiu para si o discurso de que tudo o que ele produz é o que importa e o resto é somente resto. Essa lógica eurocentrada ainda orienta a produção dos conhecimentos na USP. Sobre isso, falaremos mais abaixo.

O que destacamos nesse momento é que a interseccionalidade se relaciona com a compreensão de que, como afirma Collins, “a intersecção das relações de poder produz desigualdades sociais complexas e interdependentes de raça, classe, gênero, sexualidade, nacionalidade, etnia, capacidade e idade” (p. 68). Para resolver os problemas oriundos dessas realidades é necessário adotar soluções interseccionais.

O que queremos dizer ao associar interseccionalidade com conhecimento é discutir que há um limite sobre o que podemos conhecer individualmente acerca da opressão que atinge as pessoas dos grupos discriminados e socialmente vulneráveis. Ser negro é diferente de ser uma mulher negra, que é diferente de ser uma mulher negra trans ou travesti e/ou com deficiência. Assim, para elabo-

rar políticas públicas que envolvam soluções em atenção às diferentes intersecções é fundamental contar com pessoas desses grupos no momento da formulação das políticas e que possam acompanhar a sua implementação e contribuir para a sua avaliação. Isso porque somente com o conhecimento produzido pelos olhares que partem de diferentes janelas conseguiremos resolver os problemas complexos que temos pela frente dentro da USP.

Pensemos, por exemplo, nos desafios pouco discutidos ainda na USP, vivenciados por pessoas com deficiência. A deficiência — assim como raça, gênero, classe e orientação sexual — é uma construção coletiva e relacional (dialógica), que parte da atribuição de valor (ou desvalor) social a determinados aspectos da subjetividade e diversidade humana, sempre com a intenção de preservar privilégios e acessos a um pequeno grupo de pessoas (homens brancos, cisgênero, sem deficiência, heterossexuais), posicionando as demais à margem.

Notadamente em relação à deficiência, essa categorização parte de valores corponormativos, segundo os quais as pessoas com deficiência, por serem consideradas

“inaptas” à produção, são vistas como menos capazes em uma sociedade capitalista como a nossa (Diniz, 2007). Aqui, vale dizer que essa “incapacidade” é atribuída pela própria sociedade, que idealizou um determinado tipo de sujeito produtivo (forma de ser e estar no mundo), para o qual garante e naturaliza recursos e estruturas, ao passo que para outras pessoas o acesso e a permanência só serão possíveis (e quando possíveis) a partir de tensionamentos e lutas políticas.

“O citado ‘ideal de sujeito produtivo’ é materializado no empresário que trabalha fora muitas horas por dia, símbolo de eficiência, mas que depende de uma rede de trabalho invisibilizada e mal remunerada, composta por mulheres negras e periféricas, que cozinham, arrumam sua casa etc.”

O citado “ideal de sujeito produtivo” é materializado em seu grau máximo no homem empresário que trabalha muitas horas por dia fora de casa, tido enquanto símbolo de independência e eficiência, mas que, para tanto, depende de uma rede de trabalho, invisibilizada e pouco remunerada, composta habitualmente por mulheres negras e periféricas, que cozinham, arrumam sua casa, limpam suas roupas etc. Do outro lado, as pessoas com deficiência que precisam de suporte para desempenhar certas atividades, sejam do seu dia a dia (levantar, comer, se vestir) ou no trabalho, são vistas como “incapazes”, afinal, não performam a dita independência — ao menos não aquela socialmente lida enquanto tal.

Nesse momento você pode estar se perguntando por que falamos sobre isso se nossa discussão nesse artigo diz respeito à construção de políticas públicas focalizadas na diversidade e nas questões raciais, em especial dentro do contexto da USP. Abordar este assunto importa (e muito) porque tais valores estão presentes no ambiente acadêmico e impactam, sobremaneira, o (não) acesso e permanência de pessoas com deficiência na universidade. A universidade não foi pensada e estrutu-

rada para receber e acolher estudantes com deficiência. A lógica produtivista, que norteia a academia, associada à ideia supracitada de incapacidade das pessoas com deficiência, faz com que essas não sejam bem-vindas nesse espaço. A falta de políticas universitárias específicas evidencia tal desejo de distanciamento. Assim, se considerarmos a intersecção entre raça, cor e deficiência, teremos um panorama bastante complexo da urgência de políticas públicas, dentro da USP, que focalizem todas essas dimensões.

A ausência de uma política do cuidado³ (ou da assistência pessoal), por exemplo, faz com que estudantes com deficiência que necessitam de apoio para atividades de vida diária e que não possuem recursos próprios para custear cuidador(a)s, tampouco possam contar com algum familiar para tanto — habitualmente, a mãe, tia, avó (e aqui percebemos a intersecção com a classe e o gênero) —, não consigam permanecer na universidade. Falta acessibilidade nos prédios e salas de aulas, não há transporte público acessível e há barreiras informacionais e comunicacionais, a exemplo da ausência de intérpretes de Libras, em aulas, eventos e cursos, e de materiais didáticos que sejam compatíveis com *softwares* leitores de telas.

Ainda, se pensarmos nas pessoas que experienciam a deficiência desde a infância ou juventude, as barreiras a elas impostas tiveram início muito antes, na educação básica, e perduram ao longo de todo o processo educacional — basta lembrarmos do Decreto Federal 10.502 de 2020, atualmente suspenso por decisão do Supremo Tribunal Federal (ADI 6.590/2020), por meio do qual se pretendeu retomar o sistema educacional segregado para crianças com deficiência, afinal essas, segundo fala do à época ministro da Educação Milton Ribeiro, “atrapalham os demais estudantes”⁴.

Tais estruturas precisam mudar e, para tanto, é fundamental que equipes mistas sejam formadas com pessoas de diferentes grupos para que seus conhecimentos nos ajudem a pensar nas melhores soluções, considerando o que cada um e cada uma tem a acrescentar a partir do lugar que ocupa e do ponto (ou janela) a partir do qual observa e sente, ou é atravessado(a), pela realidade à sua volta. Mas na USP, em nome da suposta neutralidade científica, desmerecemos e desconsideramos as premissas segundo as quais deve haver homens e mu-

Iheres, negras e negros, pessoas com deficiência, indígenas, LGBTQIA+ falando sobre como enxergam as coisas do mundo e da USP.

DESAFIO 3

Mudança de paradigma. “Diferentes grupos devem ser valorizados nos conteúdos das disciplinas oferecidas na USP, de modo que sejam ensinadas teorias e práticas não capacitistas, antirracistas, avessas ao patriarcalismo, machismo e não heteronormativas”

Raça diz respeito a um modelo civilizatório que deve ser transformado por meio da construção de novos modos de agir e pensar. A teoria decolonial aponta para a urgência de se decolonizar o pensamento e o conhecimento desenvolvido sobretudo nas instituições de ensino onde as crianças, adolescentes e jovens aprendem como e sobre o que pensar ou o que devem valorizar.

Nessa direção já temos orientações nítidas apontadas, por exemplo, pela lei federal 11.645, de 10 de março de 2008 — que altera a lei 9.394/1996, modificada pela lei 10.639/2003, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade de temática “História e cultura Afro-brasileira e Indígena”.

Essa lei é que traz a referência mais explícita à decolonização do pensamento. Contudo, por algum motivo misterioso, as universidades têm investido pouco nessa área como se essa lei dissesse respeito somente à educação básica (que também, misteriosamente, resiste à implementação da lei).

A ideia aqui é promover que os diferentes grupos que compõem a chamada diversidade sejam valorizados nos conteúdos das disciplinas oferecidas na USP de modo que possam ser ensinadas teorias e práticas não capacitistas, antirracistas, contrárias à fetichização das mulheres, avessas ao patriarcalismo, ao machismo e que não sejam heteronormativas. Mas, principalmente, é fundamental estimular a difusão e a prática de outras

metodologias de ensino e pesquisa que permitam essa mudança de rota. Nada adianta falar em giro decolonial se mal conseguimos mudar nossas cadeiras de lugar nas salas de aula pensadas para que o docente em pé fale, cansativamente, para estudantes sentados, em fila, de quem se espera a escuta atenta, mas não se espera ação, interação, reação.

Estudantes oriundos das periferias reclamam, com razão, por não verem refletidos na USP a “realidade das quebradas” que eles valorizam, estimam. Ao contrário, essas realidades somente aparecem na USP em sentido negativo como lugar de violência, desregramento, desordem e não como potência. São consideradas pouco sérias as disciplinas que mudam essa lógica para ampliar o pensamento sobre o mundo que deve ser estimulado na USP.

Como o ambiente uspiano é extremamente competitivo, para valorizar a experiência de estar junto, que é fundamental para a construção de conhecimentos que incluam diferentes olhares, é preciso “dar um empurrãozinho”. Nesse sentido, é essencial criar editais para diferentes projetos, nas diferentes áreas do conhecimento, que valorizem a diversidade. Um exemplo seria abrir diferentes editais associados à lei federal 11.645 (citada acima) para pesquisa, ensino, extensão estimulando docentes e estudantes a investirem nessas temáticas e áreas.

Isso sem pensar na Fapesp. Sabemos que as pesquisas atendem tanto aos horizontes interpretativos de quem as realiza quanto aos interesses e aos horizontes interpretativos de quem as patrocina. Na maioria das vezes, as pesquisas estão atreladas a interesses de quem as financia, aos interesses das instituições onde trabalham os pesquisadores e, ainda, aos interesses de quem define em quais temas se deve investir e a quem se deve fortalecer. Não à toa, embora haja pesquisadoras negras realizando investigações consistentes sobre intersecções entre raça e gênero (e tantas outras), raramente essas pesquisas são financiadas.

Tempos atrás, o site da Fapesp publicou reportagem sobre financiamento de pesquisas na área da medicina, nos EUA⁵. Dados preliminares indicavam que candidatos negros teriam 35% menos chances de terem solicitação de recursos aprovada do que candidatos brancos. Isso se deveria à avaliação tendenciosa dos revisores dos projetos. No momento do financiamento de pesquisas que poderiam resultar em novas descobertas, havia discriminação racial. Essa reportagem não era voltada às ciências

humanas ou à questão racial ou de gênero, mas revelava a ausência de isenção no financiamento à pesquisa.

O remédio contra essa desigualdade reside em editais também voltados ao financiamento específico de projetos conduzidos em torno dos temas da equidade racial e/ou da lei federal 11.645, por exemplo. Mas, além disso, também é fundamental que a composição da Fapesp reflita a diversidade que compõe a população do Estado de São Paulo tanto no corpo dos pareceristas, quanto no corpo dos assessores e nas comissões de áreas que aprovam os projetos. Não há negros nesses lugares e não há, também, pessoa com deficiência, indígenas ou trans. Se não há, como o pensamento desses grupos na avaliação de projetos ou propostas na área de ciência e tecnologias estará lá presente?

DESAFIO 4

Estima social na comunidade. “O que ainda observamos na USP é que o convívio com quem é diferente ainda é orientado pelos estereótipos que advêm do racismo, do machismo, da lgbtfobia e por demonstrações de desafeição ou desestima”

Faz parte da lógica acadêmica acreditar que quanto mais conhecimentos se tem, menos preconceitos e injustiças são cometidas. Seria ótimo se fosse assim. Mas, infelizmente, não é o que ocorre. Saber é fundamental. Contudo, para que não haja reprodução de desigualdades, discriminações e violências é preciso que as pessoas aprendam a valorizar o outro. Esse tipo de saber e de conhecimento é o que faz a diferença em termos de equidade racial e estima social. Isso se aprende no convívio, não hierarquizado e não baseado em estereótipos, com quem é diferente de nós. Contudo, o que ainda observamos na USP é que o convívio com quem é diferente ainda é orientado pelos estereótipos que advêm do racismo, do machismo, da lgbtfobia e por toda sorte de demonstrações de desafeição ou desestima.

O conceito de estima social nos ajuda a entender que uma sociedade justa é aquela que estima seus cidadãos e

cidadãs, na qual há solidariedade para com todas as pessoas que compõem uma comunidade. Se não há estima social em referência a algum grupo, isso revela que há injustiça. Na USP, não são raros os relatos de violências contra pessoas negras, pobres, mulheres, mulheres negras, pessoas do grupo LGBT. Isso significa que a USP é injusta em referência a estudantes, professores e funcionários desses grupos.

O remédio contra isso, além dos indicados acima que contribuirão para a mudança de paradigmas, é a valorização das culturas não eurocentradas dentro da USP. Isso não significa desprezar os conhecimentos que vêm desses lugares. Significa, de outro modo, não ensinar que somente os conhecimentos e modos de ser e pensar que provêm da cultura ocidental sejam considerados os únicos válidos. À medida que aprendemos a valorizar outros modos de ser e viver também aprenderemos a valorizar as pessoas que são associadas, historicamente, a esses modelos de cultura e civilização, como os indígenas e os negros.

Além disso, para demonstrar a estima da USP pelos grupos que pertencem à chamada “diversidade”, é fundamental criar os mecanismos de proteção de direitos, de investigação de casos de violação de direitos com consequências para quem os viole. Só assim será evidente e ganhará materialidade a prática do respeito às pessoas negras, indígenas, LGBT, pessoas com deficiência, mulheres dentro da universidade (mesmo que alguns desses grupos ainda sejam minorias nesse local).

Docentes negros e negras já consideram de fundamental importância que haja estímulo para quem trabalha com a diversidade e a questão racial dentro da USP. Pensamos, tempos atrás, em *ranking* que mapeasse as melhores iniciativas, cursos e programas que atuassem nessa direção, premiando-os (ou a suas e seus docentes). Seria um modo de demonstrar que a valorização da diversidade e o antirracismo devem ser e são ações da coletividade e não somente dos indivíduos negros. Mas *rankings* nos levam para lugares que são também indesejáveis, já que se associam a um produtivismo e a uma mercantilização das universidades que nada contribuem para que sejam espaços que mostrem apreço pela solidariedade, pelo pensar, criatividade e compromisso com as gerações futuras no sentido de preservação do mundo. Então, pensar em alternativas que possam valorizar e estimular as boas prá-

ticas é o melhor caminho. Mas temos que investir nessa direção para que cresça a compreensão de que trabalhar nos temas afeitos à equidade deve ser um compromisso de todas as pessoas. E quem já investe nisso tem que ter reconhecimento.

Na mesma direção se encontra o fortalecimento das comissões de direitos humanos, que têm como uma de suas tarefas receber, aconselhar e acompanhar casos de denúncias de violação de direitos dentro da Universidade. Proteger direitos é um modo de demonstrar estima social, já que permite que as pessoas sejam como elas são sem qualquer forma de opressão e violência contra sua identidade, nesse caso, identidade subjetiva, ou seja, como se veem e como querem ser vistas.

Para que as comissões de direitos humanos da USP sejam fortes, é necessário que os parâmetros de seu funcio-

namento sejam centralizados e unificados para que toda e qualquer unidade tenha total compreensão de como deve proceder em relação aos casos que chegarem até ela. Além disso, para assegurar que não haja nenhuma forma de constrangimento, o ideal é que as comissões sejam formadas por pessoas de unidades diferentes daquelas nas quais as pessoas denunciadas trabalhem ou estudem.

Ainda, para assegurar que os procedimentos assumidos não incorram em qualquer outra violação da lei, seria interessante manter diálogo constante e parceria com órgãos e entidades que atuam nas áreas do direito (ou em diálogo com elas) como a Defensoria Pública do Estado de São Paulo, organizações, centros ou núcleos de direito que atuam dentro da própria USP, como o Centro Acadêmico XI de Agosto, a Clínica de Direitos Humanos das Mulheres da USP, a Rede não Cala, entre outros.

Referências

- COLLINS, P. H. *Bem mais que ideias: a interseccionalidade como teoria social crítica*. São Paulo: Boitempo, 2022.
- CRENSHAW, K. “Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero”. *Estudos feministas* (vol. 171), 2002 (<http://www.scielo.br/pdf/ref/v10n1/11636.pdf>).
- DINIZ, Débora. *O que é deficiência*. São Paulo: Brasiliense, 2007.
- LUIZ, Karla Garcia; SILVEIRA, Thaís Becker Henriques. “Pessoas com deficiência e (inter)dependência: uma perspectiva da ética do cuidado para a promoção de justiça social”. In: GESSER, Marivete; BÖCK, Geisa Letícia Kempfer; LOPES, Paula Helena (org.). *Estudos da deficiência: anticapacitismo e emancipação social*. Florianópolis: Editora Crv, 2020. p. 113-124.
- SANTOS, G. A. dos. “La fluidez de la raza”. *Revista Todavía. Pensamiento y Cultura En América Latina*, 51-57, 2018 (https://issuu.com/fundacionosde/docs/todavia39_issuu/52).
- SCHUCMAN, Lia Vainer. *Entre o encardido, o branco e o branquíssimo: branquitude, hierarquia e poder na cidade de São Paulo*. São Paulo: Veneta, 2016.
- TELLES, Edward. *The Project on Ethnicity and Race in Latin America* (PERLA). *Pigmentocracies: ethnicity, race and color in Latin America*. Chapel Hill: The University of North Carolina Press, 2014.

Notas

- 1 Gislene Aparecida dos Santos é professora associada III da Universidade de São Paulo (USP). Leciona no curso de graduação em Gestão de Políticas Públicas na Escola de Artes, Ciências e Humanidades (EACH), e no Programa de Pós-Graduação em Direito, área de Direitos Humanos, da Faculdade de Direito da USP. Atualmente, é coordenadora da Clínica de Direitos Humanos das Mulheres da USP (CDHM) e do nPeriferias - Grupo de Pesquisa das Periferias do Instituto de Estudos Avançados da USP (IEA-USP). Também é fundadora e líder do Grupo de Estudos e Pesquisas das Políticas Públicas para a Inclusão Social (Geppis). É autora dos livros *A invenção do ser negro* e *Reconhecimento, utopia e distopia: os sentidos das políticas de cotas raciais*.
- 2 Thaís Becker Henriques Silveira é mestrande em Direitos Humanos pela Faculdade de Direito da USP e graduada em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Atualmente é integrante do Geppis, da CDHM e do Núcleo de Estudos sobre Deficiência (NED-UFSC). Pesquisa, principalmente, nas áreas de deficiência, gênero, interseccionalidade e violência doméstica e familiar.
- 3 “Enquanto estivermos presos em ideias fundamentalmente capitalistas e patriarcais, as políticas de cuidado avançarão pouco ou quase nada, pois continuaremos operando em lógicas que delegam o cuidado às famílias, principalmente às mulheres e que, historicamente, atrasam e obstruem a participação das pessoas com deficiência em aspectos pessoais e sociais de suas vidas. Vemos, inclusive que, apesar de o amparo jurídico ser de suma importância, ele não é o ponto final, como comumente pensamos, mas sim, muitas vezes, o início de uma batalha social, cultural e política para a sua efetiva implementação, ou seja, para a real mudança na vida das pessoas. (...) O que buscamos preconizar (...) é que possamos repensar o cuidado, as funções da família e a responsabilidade do Estado em relação às pessoas com deficiência que necessitam de cuidados ao longo da vida. Almejamos que o Estado possa subsidiar – financeira e logisticamente – a escolha da pessoa com deficiência quando ela precisar ser cuidada.” (LUIZ; SILVEIRA, 2020, p. 124).
- 4 Notícia disponível em: < <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-58347504> >. Acesso em: 16.07.22.
- 5 Fonte: <https://revistapesquisa.fapesp.br/sinais-de-discriminacao-contranegros/>.