

GUIA DE RECONHECIMENTO SOBRE

BRANCO

QUÍ

TUDE

unesp 

 CAADI

educa visibilidade,
debate & inclusão
diversidade

ISBN: 978-65-86287-06-8



 CCL

AUTORAS

Amanda Oliveira Coelho
Fariza Barreto Alves
Mariana Mendonça Cabeça

APOIO E REALIZAÇÃO

Coletivo Negro Dandara – Unesp Assis
FAAC – Faculdade de Arquitetura, Artes,
Comunicação e Design
FCL – Faculdade de Ciências e Letras
Jornalzine – Jornal em formato de zine
sobre Branquitudes
NUPE – Núcleo Negro para Pesquisa e
Extensão
Educando Para a Diversidade
CAADI - Coordenadoria de Ações
Afirmativas, Diversidade e Equidade
PROEC UNESP
CONVÊNIO SANTANDER

PROJETO GRÁFICO

Ana Beatriz R. Ribeiro
Erick de Alencar
Fernanda Henriques

Revisão do Projeto Gráfico

Gabriela Hilário Simões
Mariana Vieira Fernandes
Fernanda Henriques

EQUIPE DO EDUCANDO

Professores coordenadores

Juarez Tadeu de Paula Xavier
Daniela Cardozo Mourão
Fernanda Henriques
Leonardo Lemos de Souza
Raul Aragão Martins
Lidia Maria Vianna Possas
Lucia Pereira Leite

Estudantes de Design

Ana Beatriz R. Ribeiro
Erick de Alencar

tv.unesp.br/educandoparadiversidade
educadiversidade.unesp.br
@educa_diversidade

2022

2º EDIÇÃO

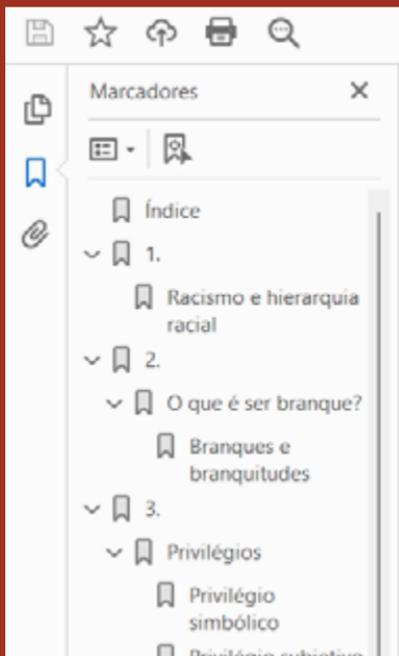
GUIA DE LEITURA

Esse livreto possui algumas opções de interatividade, e para o melhor funcionamento dessas ferramentas é recomendado que se leia pelo software de leitura de PDF – Adobe Acrobat Reader.

Você pode baixá-lo gratuitamente **clcando aqui**.

Marcadores de páginas

O guia possui *bookmarks* (exclusivo para leitores PDF) para facilitar ao leitor a transição entre os capítulos.



Você pode acessar por esse ícone, que geralmente se encontra na barra de ferramentas da esquerda, os *bookmarks*.

Botões interativos

No índice do livreto, você pode clicar nos números dos capítulos ou diretamente nos títulos e subtítulos para acessar automaticamente a parte correspondente do texto.



**RACISMO E
HIERARQUIA
RACIAL**
6

Você também pode retornar rapidamente ao índice clicando no fôlio da página.

1 | Brangitude



Hiperlink

Além disso, todos os links de websites estão interligados aos endereços das páginas. Basta só clicar no link e acessá-lo.

BOA LEITURA!



CAADI COORDENADORIA DE
AÇÕES AFIRMATIVAS
DIVERSIDADE E EQUIDADE

educa visibilidade, debate & inclusão diversidade

A Universidade Estadual Paulista, em sua história recente, tem realizado ações voltadas ao debate e à promoção de políticas afirmativas e ao combate à discriminação e às violências na comunidade acadêmica, com base nos princípios de direitos humanos.

Em 2018, por intermédio da Faculdade de Arquitetura, Artes, Comunicação e Design (FAAC), da Pró-reitoria de Extensão Universitária e Cultura (PROEC) e da Reitoria, e com apoio da Ouvidoria, a UNESP firmou convênio com o Santander, com o objetivo de desenvolver e disseminar ações, debates e conteúdos com vistas à transformação do ambiente universitário em um espaço seguro e inclusivo para todos os membros do seu corpo social.

No âmbito do Projeto Educando para a Diversidade, fruto dessa colaboração, foram elaborados e divulgados

guias informativos sobre práticas antipacifistas, prevenção ao assédio, racismos, branquitude e Transtorno do Espectro Autista.

Assumindo o desafio de reconhecer as diversidades e os direitos humanos como pautas e linhas de ação institucional, em março de 2021 a vice-reitoria da universidade constituiu a Assessoria de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade, posteriormente institucionalizada como coordenadoria pela Resolução UNESP nº 7, de 26/01/22.

São competências da Coordenadoria de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade (CAADI) elaborar, planejar, mapear, identificar, diagnosticar, acompanhar e avaliar políticas, culturas e práticas cujos objetivos sejam efetivar políticas e ações afirmativas para a promoção de direitos humanos, equidade de gêneros, inclusão e respeito às diversidades, enfrentar e prevenir todas as formas de violência na UNESP.

Pautadas na transversalidade e na colaboração, essas ações têm sido efetivadas em conjunto com as pró-reitorias e ouvidoria da UNESP e com as coordenadorias e comissões

institucionais com atuação nas áreas de incidência da CAADI. Desse diálogo nascem ações normativas, levantamentos e análises de informações institucionais e acadêmicas, suporte financeiro e pedagógico e iniciativas informativas e educativas.

Este guia é fruto das interlocuções promovidas nesse contexto institucional, e visa contribuir para a construção de práticas inclusivas e de garantia aos direitos das pessoas em suas diversidades, na Universidade.

convênio

unesp  Santander 



O debate sobre relações étnico-raciais é permeado por uma série de termos e conceitos. Como a própria expressão “relações étnico-raciais” indica, trata-se uma questão **relacional**, isto é, das dinâmicas estabelecidas entre os grupos raciais por meio do racismo.

Apesar disso, quando se fala em “raça” ou “racismo” costuma-se focalizar os grupos raciais oprimidos pela estruturação racista da sociedade, deixando de lado o grupo racial privilegiado por essa estruturação: **o grupo branco**.



Nota: Este guia foi desenvolvido utilizando a linguagem neutra de gênero como forma de combater o sexismo linguístico. Portanto, ao invés de utilizar substantivos genericados como “branco” e “branca” será utilizado “branque”.



8

8



10

Privilégio simbólico

Privilégio subjetivo

Privilégio material

12



14

15

16

Ouçã

Eduque-se

*Convoque outras pessoas
brancas*

É sua obrigação fazer o mínimo

*Não busque validação em gru-
pos não brancos*

*Atenção à forma como você
acessa produções não brancas*

Ações cotidianas e status

1. RACISMO E HIERARQUIA RACIAL

O racismo não se refere a uma questão moral, patológica ou de “falta de educação”. Racismo é um **sistema de opressão que estrutura a sociedade** e, portanto, **estrutura os indivíduos** que a compõem.

Pessoas brancas podem não ser favoráveis à estruturação racista da sociedade, porém, participam e reforçam o sistema racista que mantém seus privilégios por pertencer ao grupo racial branco.

Os grupos raciais operam em uma lógica de hierarquia organizada pelo racismo. O grupo racial branco ocupa a posição mais elevada desta organização e coloca os demais grupos raciais em uma posição de inferioridade e subalternidade.

A posição de poder ocupada por pessoas brancas só existe porque houve - e há - exploração dos demais grupos raciais.

Ser branque significa possuir um conjunto de características físicas que identifica uma pessoa como branca. Porém, mais do que isso, ser branque significa **ocupar uma posição social de poder** simplesmente por possuir tais características.

Ser branque é pertencer a um **grupo racial privilegiado** pelo sistema de raças e pelo racismo a ponto de poder não se perceber enquanto pertencente a esse grupo.



2. O QUE É SER BRAN- QUE?

BRANQUES E BRAN- QUITU- DES

Ser branque é **não precisar se pensar enquanto sujeito racializado**, pois a estruturação racista das sociedades coloca pessoas brancas em uma posição social **supostamente universal**.

O pertencimento étnico-racial de branque, a posição de superioridade racial ocupada por este grupo, a forma como pessoas brancas se comportam e perpetuam o racismo mantendo privilégios sociais, econômicos, políticos e subjetivos é chamado de **BRANQUITUDE**.

Raça é uma categoria relacional. Isso significa que a compreensão sobre racialidade também inclui aspectos geográficos.

Uma pessoa entendida como branca no Brasil pode não ser entendida como branca nos EUA ou na Europa, por exemplo. Ainda assim, no Brasil essa pessoa **ocupará uma posição social, econômica, política e simbólica privilegiada**.

É imprescindível compreender como as relações de poder sociais se estabelecem em nosso território produzindo e perpetuando opressões e privilégios.

O Brasil é um país constituído pela violência sistemática contra negres e indígenas e pela supervalorização sistemática da raça branca. **É branque brasileiro é branque.**

3.

PRIVILÉGIOS

Todas as experiências perpassam a raça. Isso significa que, em uma sociedade em que o racismo é estrutural, dependendo do grupo racial ao qual uma pessoa pertence, haverá **diferenças de acesso** aos sistemas de educação e saúde, oportunidades e condições de trabalho, forma de tratamento, formas de se relacionar, etc.

Pessoas identificadas como brancas compartilham características e símbolos que lhes conferem **vantagens sociais denominadas “privilégios”**.

Privilégio não significa necessariamente ausência de dificuldades. Privilégio significa que, mesmo enfrentando outras dificuldades, pessoas brancas ocupam uma posição social de superioridade em relação aos demais grupos raciais.

PRIVILÉGIO SIMBÓLICO

Um dos exemplos mais significativos do privilégio de ser branca é a permissão concedida à pessoas brancas de **serem entendidas enquanto sujeitos singulares e múltiplos**. Por outro lado, pessoas pertencentes a outros grupos raciais são entendidas como representantes de todo o grupo ao qual pertencem.

Pessoas brancas cometem algum equívoco e são tratadas como indivíduos em situações específicas. Pessoas negras ou indígenas cometem o mesmo equívoco, porém são tratadas como grupo e seus equívocos entendidos como “naturais” aos grupos aos quais pertencem.

PRIVILÉGIO SUBJE- TIVO

Concepções racistas sobre superioridade e inferioridade perpassam aspectos estéticos, morais e intelectuais.

Pessoas brancas são consideradas “naturalmente” bonitas, de boa índole e inteligentes. Essas ideias, no entanto, não se sustentam na realidade. Não existe evidência de que pessoas brancas são “naturalmente superiores” que outras pessoas pelo fato de serem brancas.

O que acontece é a **supervalorização social** dos atributos físicos de pessoas brancas consideradas como o padrão a ser seguido; associação do grupo racial branco a comportamentos considerados positivos; e maior oportunidade de estudo e aperfeiçoamento intelectual para pessoas brancas.

É importante compreender que as estruturas de poder social **atuam independente** de preferências particulares dos indivíduos que compõem a sociedade.

Individualmente, uma pessoa pode considerar outros aspectos físicos mais interessantes que os socialmente estabelecidos. Isso, no entanto, **não altera** concepções produzidas e disseminadas pela hierarquia racial.

PRIVILÉGIO MATE- RIAL

O Brasil é um dos países mais desiguais do mundo. A **concentração de renda e terras** nas mãos de pessoas brancas é um efeito direto da estruturação racista do país.

Pessoas brancas em geral têm **remuneração salarial mais elevada** que pessoas negras ou indígenas mesmo tendo recebido a mesma formação profissional ou ocupando o mesmo cargo.

Espaços e posições de poder e decisão que vão desde pequenas empresas até a Presidência do país são ocupados majoritariamente por pessoas brancas.

Esses exemplos refletem a materialidade da herança racial branca oriunda de processos de exploração do trabalho de pessoas negras e indígenas. Um desses processos de exploração foi a escravidão que no Brasil durou cerca de 400 anos.

4.

BRANQUITUDE E

UNI-
VERSI-
DADE

Quantas pessoas brancas estudam na sua turma? Quantas pessoas brancas existem no seu curso? Quantos autories branques você estuda? Quantes professories branques dão aula para você? Quantas pessoas brancas estudam no mesmo campus que você? Quantas pessoas brancas estudam na mesma Universidade que você? Quantas pessoas brancas estão no ensino superior no Brasil?

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua do IBGE divulgada em 2019, a população branca brasileira representa cerca de 43% da população do país. Embora do ponto de vista percentual pessoas brancas sejam menos da meta-

de da população do Brasil, **nas Universidades públicas há a predominância** dessas pessoas nas categorias discente, docente e servidores técnico-administrativos.

Não se trata de “meritocracia” ou “maior capacidade intelectual” de pessoas brancas, mas sim de um efeito da hierarquia racial organizada pelo racismo que possibilita que pessoas brancas tenham maior acesso e permanência no sistema de ensino, incluindo o nível superior.

O acesso privilegiado ao sistema de ensino se reflete também na possibilidade de pessoas brancas ingressarem no **mercado de trabalho formal** incluindo, por exemplo, os cargos públicos existentes nas Universidades.

Outra expressão do privilégio branco nas Universidades é a **negação ou inferiorização de conhecimentos não brancos**. Somos ensinados a pensar os processos históricos e contemporâneos da Humanidade com base em uma perspectiva branqueocêntrica da História.

Conhecemos o Brasil, por exemplo, a partir do “descobrimento” europeu. O sistema de ensino, em todos os seus níveis, não abrange ou abrange de maneira precária e estereotipada as concepções de mundo e experiências de pessoas não brancas, sobretudo negras e indígenas.

5.

RACISMO E

PRE- CON- CEITO

Racismo é um **sistema de opressão**. Racismo implica poder.

Preconceito racial é uma **opinião preconcebida sobre um grupo racial** que pode ou não ser uma manifestação do racismo.

Expressões direcionadas a pessoas brancas como, por exemplo, “palmito”, “branquele” e “leite azedo”, embora possam ser ofensivas para algumas dessas pessoas, **não são expressões racistas**.

Não existe estrutura de poder que possibilite outros grupos raciais oprimir pessoas brancas. Portanto, “**racismo reverso**” ou “**racismo contra pessoas brancas**” **não existe**.

6.

CULPA E

RES-
POM-
SABI-
LIDA-
DE

Pessoas brancas confrontadas por sua racialidade podem desenvolver sentimentos de culpa, negação e vergonha. Esses sentimentos, no entanto, impedem a criação de **responsabilização frente ao racismo** e ao lugar social ocupado por essa racialidade.

Geralmente pessoas brancas acreditam que ou vão “ajudar” pessoas negras e indígenas num ímpeto salvacionista; ou nada podem fazer a respeito do lugar que ocupam na dinâmica racial. Estes são alguns exemplos de crenças equivocadas e improdutivas formuladas pela branquitude.

Responsabilizar-se, no entanto, pelo entendimento da construção de sua racialidade e dos privilégios herdados que compõem seus modos de vida podem ser instrumentos para formulação de **reposicionamento social e enfrentamento ao racismo**.



7. E AQUO- RA?

O entendimento da branquitude enquanto constituição material, simbólica e subjetiva de pessoas brancas é um **processo sem fim**. As sugestões aqui apresentadas não constituem um passo a passo que, ao ser cumprido, resolverá a questão do racismo ou tornará pessoas brancas “menos racistas”. O reposicionamento social da branquitude está além de atitudes individuais, pontuais ou temporárias.

OUÇA:

Pessoas brancas estão acostumadas a serem referência e ocupar um lugar central no mundo. A escuta é um exercício necessário ao aprendizado daqueles que preservaram seu direito de fala em detrimento do direito de outros.

EDUQUE-SE:

O conceito de **letramento racial** consiste em educar-se na teoria e na prática enquanto pessoa branca. Isso significa estudar o vocabulário referente à temática racial, estudar sobre racismo, entender que o lugar ocupado por pessoas brancas é consequência de um processo histórico de violências contra outras pessoas, assumir privilégios, avaliar discursos, posicionamentos e crenças pessoais.

CONVOQUE OUTRAS PESSO- AS BRANCAS:

É responsabilidade de pessoas brancas convocar outras pessoas brancas a letrar-se racialmente. Não cabe aos grupos raciais oprimidos educar o grupo que os oprime.

É SUA OBRIGAÇÃO FAZER O MÍNIMO:

O racismo é um projeto genocida em desenvolvimento há séculos. Pensar em ações de enfrentamento ao racismo em âmbito individual ou coletivo é dever de qualquer pessoa que se propõe a pensar em justiça social.

NÃO BUSQUE VALIDAÇÃO EM GRUPOS NÃO BRANCOS:

Responsabilize-se por seu processo de aprendizado teórico-prático. Pessoas não brancas estão criando diariamente formas de viver em uma sociedade racista, não seja mais um obstáculo. Questione-se entre seus pares.

ATENÇÃO À FORMA COMO VOCÊ ACESSA PRODUÇÕES NÃO BRANCAS:

A postura de “consumo” indiscriminado de produções não brancas é tão racista quanto a invalidação dessas produções. Questione-se: a intenção dessa busca por outros conhecimentos está relacionada à possibilidade de alteração de seu modo de estar no mundo ou à tentativa de se proteger de seu racismo?

AÇÕES COTIDIANAS E STATUS:

A expressão “antirracista” tem sido utilizada em mobilizações circunstanciais e de maneira esvaziada. É próprio da branquitude utilizar expressões desse tipo na tentativa de se desvincular dos sentidos negativos que ela assume. Ser racista é algo inerente a quem é beneficiado pelo racismo, não se trata de “ser mau”. As possibilidades de construção de estratégias de enfrentamento ao racismo devem ser pensadas e colocadas em prática em ações cotidianas e permanentes.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Coelho, Amanda Oliveira

Guia de reconhecimento sobre branquitude :
educando para a diversidade / Amanda Oliveira Coelho,
Vaniza Sarrento Alves, Mariana Mendonça Cabeça. -- 1.
ed. -- São Paulo, SP : Universidade Estadual Paulista "J.
Ferreira de Aragão", Faculdade de Arquitetura, Artes e Comunicação, 2006.

ISBN 978-85-88387-06-1

1. Brancos. -- Identidade racial. 2. Debates. 3.
Diversidade cultural. 4. Etnicidade. 5. Raça. 6. Racismo
-- Aspectos sociais. 7. Relações sociais I. Alves,
Vaniza Sarrento, II. Cabeça, Mariana Mendonça, III.
Título.

20-49800

CDD-205.4209

Índices para catálogo sistemático:

1. Raçismo : Relações sociais 305.4209

Aline Grazielle Benitez - Bibliotecária - CR2-1/3129