MICROAGRESSÕES

Educação para o enfrentamento

TJM
Justiça Militar
Estado do Rio Grande do Sul

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA MILITAR DO ESTADO
DO RIO GRANDE DO SU
TRIBUNAL MILITAR E F AU
799

Apresentação
O que são microagressões raciais?
Desenhando
Consequências e compromisso institucional
Compromisso institucional do TJMRS
Canais de denúncia

Microagressões - Educação para o Enfrentamento

Guia Interno do TJMRS

Conceito: Presidência
Produção : Assessoria de Comunicação

APRESENTAÇÃO

A promoção da equidade racial nas instituições do sistema de justiça é uma responsabilidade compartilhada que exige ações concretas, educativas e transformadoras.

Este guia foi elaborado como uma das iniciativas do TJMRS no cumprimento dos compromissos assumidos com o Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial, lançado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

O documento busca ser uma ferramenta prática e acessível para auxiliar na identificação, prevenção e enfrentamento das microagressões raciais no cotidiano institucional.

Por meio de exemplos, conceitos e orientações, pretende-se fomentar a reflexão crítica e o compromisso coletivo com a promoção de um ambiente mais justo, diverso e acolhedor para todas as pessoas, especialmente aquelas historicamente marginalizadas.

Este é um passo necessário para garantir que o TJMRS seja também um espaço de dignidade e respeito em sua estrutura interna.

DESEMBARGADORA MILITAR MARIA MOURA
PRESIDENTE DO TJMRS

RAÇA, RACISMO E DESIGUALDADE ESTRUTURAL: POR QUE AINDA PRECISAMOS FALAR DISSO?

O Brasil possui uma história marcada por mais de três séculos de escravidão, seguidos por um processo de abolição que não garantiu inclusão social nem reparação às populações negras. Essa realidade consolidou estruturas raciais que ainda hoje moldam o acesso desigual a direitos, oportunidades e espaços de poder.

Essa forma sistêmica e persistente de desigualdade é chamada de racismo estrutural que opera silenciosamente, inclusive por meio de microagressões — manifestações sutis e cotidianas que reforçam estigmas, negam pertencimento ou questionam a legitimidade de pessoas negras em determinados espaços.

Compreender essa dimensão histórica e estrutural é essencial para que servidores(as), magistrados(as) e colaboradores(as) do TJMRS identifiquem práticas discriminatórias naturalizadas e contribuam ativamente para uma cultura de justiça e equidade racial.

O que são Microagresssões Raciais?

Microagressões raciais são comportamentos, comentários, gestos ou atitudes — muitas vezes inconscientes — que comunicam hostilidade, desprezo ou preconceito em relação a pessoas negras, indígenas ou de outras etnias racializadas.

Embora sutis, essas ações reforçam hierarquias raciais, perpetuam estigmas históricos e contribuem para um ambiente hostil e excludente.

Em linguagem simples, microagressões raciais também é uma forma de racismo. São aquelas frases ou atitudes que parecem inofensivas, mas machucam porque mostram preconceito ou desrespeito com a cor, o jeito de falar, o cabelo ou a origem de alguém.

MICROAGRESSÕES: DESENHANDO

Essa frase parte de um estereótipo racista que associa a população negra à ignorância ou à baixa escolaridade. Ao expressar surpresa com a inteligência de uma pessoa negra, o emissor reforça a ideia de que o padrão esperado seria a incapacidade. Isso desumaniza e inferioriza, ainda que o tom da fala pareça elogioso.

Trata-se de um preconceito disfarçado, que revela uma expectativa racializada sobre quem pode ou não ser competente. A intenção pode até ser positiva, mas o impacto é discriminatório e ofensivo. Microagressões como essa perpetuam a desigualdade e ferem a autoestima das pessoas negras.

Pedir para tocar o cabelo de uma pessoa negra pode parecer curiosidade inocente, mas revela exotificação e objetificação. Isso transforma a pessoa em algo “estranho”, “fora do normal” e digno de ser manipulado, como se não pertencesse ao mesmo padrão de humanidade.

Além de ser uma invasão do espaço corporal e da intimidade, essa atitude sugere que o corpo negro existe para ser validado ou examinado pelo olhar branco. O cabelo crespo, muitas vezes alvo de discriminação, é parte fundamental da identidade negra. Tal abordagem reforça o histórico de controle sobre os corpos racializados e contribui para o constrangimento e o isolamento social.

Essa fala questiona a legitimidade da pessoa negra em ocupar espaços de prestígio profissional. Subentende-se que a imagem de advogados(as) está associada a um padrão racial branco, excluindo, mesmo que de forma inconsciente, pessoas negras de posições de respeito e autoridade. Ao ouvir isso, o profissional negro tem sua competência colocada sob suspeita, mesmo que de forma velada.

A microagressão age como uma barreira simbólica de pertencimento, reforçando estereótipos de subalternidade. Isso afeta diretamente a confiança no ambiente de trabalho e pode gerar sentimentos de inadequação ou autoquestionamento.

Essa fala tenta suavizar a identidade racial negra, como se o termo “negro” fosse algo ofensivo ou indesejado. Ao negar a negritude, reforça-se a ideia de que ser negro é algo a ser evitado, alimentando o racismo colorista. Além disso, impõe-se uma narrativa sobre a identidade da pessoa, desconsiderando sua autoidentificação. Tal atitude é especialmente problemática no Brasil, onde a ambiguidade racial é usada historicamente para negar o racismo.

A tentativa de embranquecer verbalmente o outro é uma forma sutil de violência simbólica. O respeito começa pela aceitação plena da identidade racial do outro.

Essa atitude deslegitima a voz e a contribuição da pessoa negra nos espaços de diálogo e decisão. Quando se interrompe alguém com frequência, ou quando suas ideias são ignoradas até que sejam repetidas por outra pessoa (geralmente branca), cria-se um ambiente hostil e desvalorizador. Isso desestimula a participação ativa e mina a confiança profissional.

Além disso, reforça a ideia de que a fala negra não tem autoridade ou relevância. O respeito ao tempo de fala e à escuta ativa é um elemento básico de inclusão e dignidade. A microagressão aqui não está nas palavras, mas no comportamento repetitivo e excludente

Essa observação carrega a suposição de que a pessoa negra só conseguiu acesso à instituição por meio de um benefício, e não por mérito. Ainda que as políticas de ação afirmativa sejam legítimas e constitucionais, o tom da pergunta geralmente desqualifica ou tenta diminuir a conquista do outro.

Ela reforça estigmas, coloca o indivíduo em posição defensiva e ignora as desigualdades estruturais que justificam as cotas. Em vez de promover equidade, essa atitude mantém o preconceito sob a aparência de curiosidade. Questionar a legitimidade de presenças negras nos espaços de poder é uma forma de microinvalidação.

CONSEQUÊNCIAS E COMPROMISSO INSTITUCIONAL DO TJMRS

As microagressões raciais, embora sutis e muitas vezes naturalizadas, geram efeitos profundos e duradouros no ambiente institucional. Para as vítimas, essas experiências resultam em sofrimento psíquico, sensação de não pertencimento, baixa autoestima e afastamento do convívio coletivo.

O Tribunal de Justiça Militar do Rio Grande do Sul reconhece a existência do racismo estrutural na sociedade brasileira e reafirma seu compromisso com o enfrentamento de todas as formas de discriminação racial, inclusive as mais sutis, como as microagressões.

Nesse sentido, o TJMRS incorpora as diretrizes do Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial e assume como prioridade institucional a promoção de um ambiente de trabalho que valorize a diversidade, respeite as diferenças e combata o preconceito.

Isso inclui ações educativas permanentes, fomento à representatividade nos quadros funcionais, revisão de práticas internas e incentivo à escuta ativa.

O Tribunal entende que só há justiça plena quando todos e todas são tratados com igualdade e respeito em todas as esferas da instituição.

DIRETRIZES DE CONDUTA E PREVENÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

- Evite estereótipos e comentários sobre aparência, origem ou forma de falar. Cabelo, sotaque, cor da pele ou estilo pessoal não devem ser objeto de julgamento ou curiosidade invasiva.
- Chame as pessoas pelo nome. Evite confundir colegas negras entre si, prática comum que reforça a invisibilização.
- Escute com atenção e sem interrupções. Reconheça a autoridade da fala de todos os colegas, valorizando sua contribuição profissional.
- Não minimize relatos de racismo. Dizer que “foi só uma brincadeira” ou “não foi por mal” invalida a dor do outro e perpetua a violência simbólica.
- Se presenciar uma microagressão, posicione-se com respeito. O silêncio de quem assiste também contribui para a perpetuação do problema.

As lideranças e chefias têm papel central nesse processo. É responsabilidade institucional garantir que todas as pessoas se sintam respeitadas, protegidas e valorizadas no ambiente de trabalho.

OUVIDORIA DO TJMRS

E-mail: ouvidoria@tjmrs.jus.br

CANAIS EXTERNOS

1. Disque 100 (Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos)
   - Atendimento gratuito, anônimo, 24h/dia.
2. Delegacia de Polícia Civil
   - Microagressões que configurem injúria racial ou racismo podem ser registradas como boletim de ocorrência.
3. Ministério Público Estadual (MP-RS)
   - Pode ser acionado por meio da Ouvidoria para atuar em casos de racismo ou omissão institucional.
   - Site: www.mprs.mp.br
4. Defensoria Pública do Estado (DPE-RS)
   - Oferece apoio jurídico gratuito, inclusive em casos de discriminação racial no ambiente de trabalho.
   - Pode ajudar a encaminhar ações cíveis ou criminais.

REFERÊNCIAS LEGAIS E NORMATIVAS

O combate ao racismo e às microagressões raciais não é apenas um compromisso ético — é também uma obrigação legal e constitucional. O TJMRS pauta sua atuação pelas seguintes normas e marcos legais:

- Constituição Federal (1988):
  - Art. 5º, III: “Ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante.”
  - Art. 5º, XLI: “A lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais.”
  - Art. 5º, XLII: “A prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível...”
  - Art. 133: “O advogado é indispensável à administração da justiça...”

- Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010):
  - Prevê políticas de promoção da igualdade racial e combate à discriminação.

- Resolução CNJ nº 254/2022:
  - Institui a Política de Equidade Racial do Poder Judiciário, com diretrizes para fomentar a diversidade étnico-racial e prevenir o racismo institucional.

PACTO NACIONAL DO JUDICIÁRIO PELA EQUIDADE RACIAL

O que é o Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial?

O Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial consiste na adoção de programas, projetos e iniciativas a serem desenvolvidas em todos os segmentos da Justiça e em todos os graus de jurisdição, com o objetivo de combater e corrigir as desigualdades raciais, por meio de medidas afirmativas, compensatórias e reparatórias, para eliminação do racismo estrutural no âmbito do Poder Judiciário.

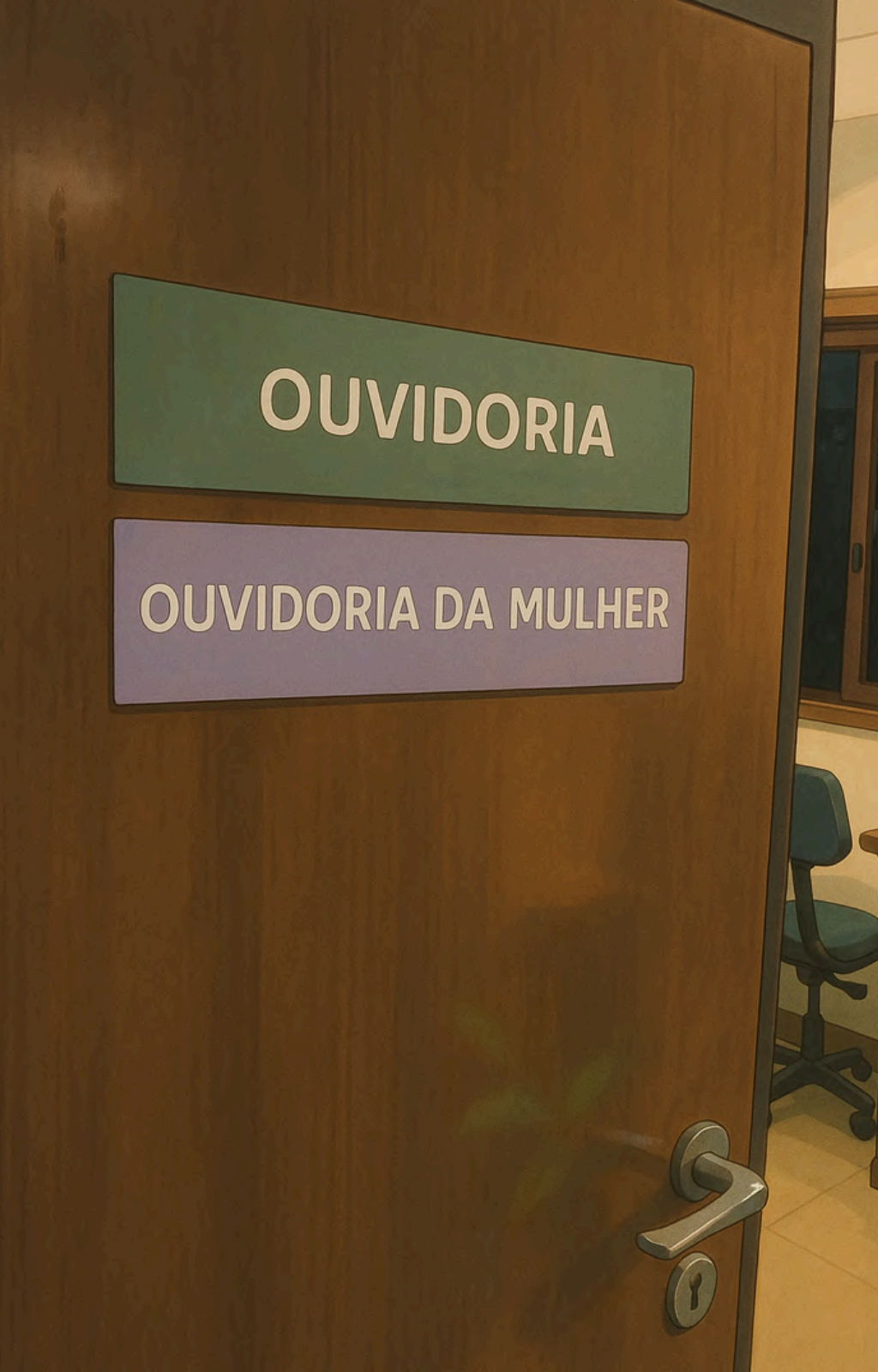
Eixos de Atuação do Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial

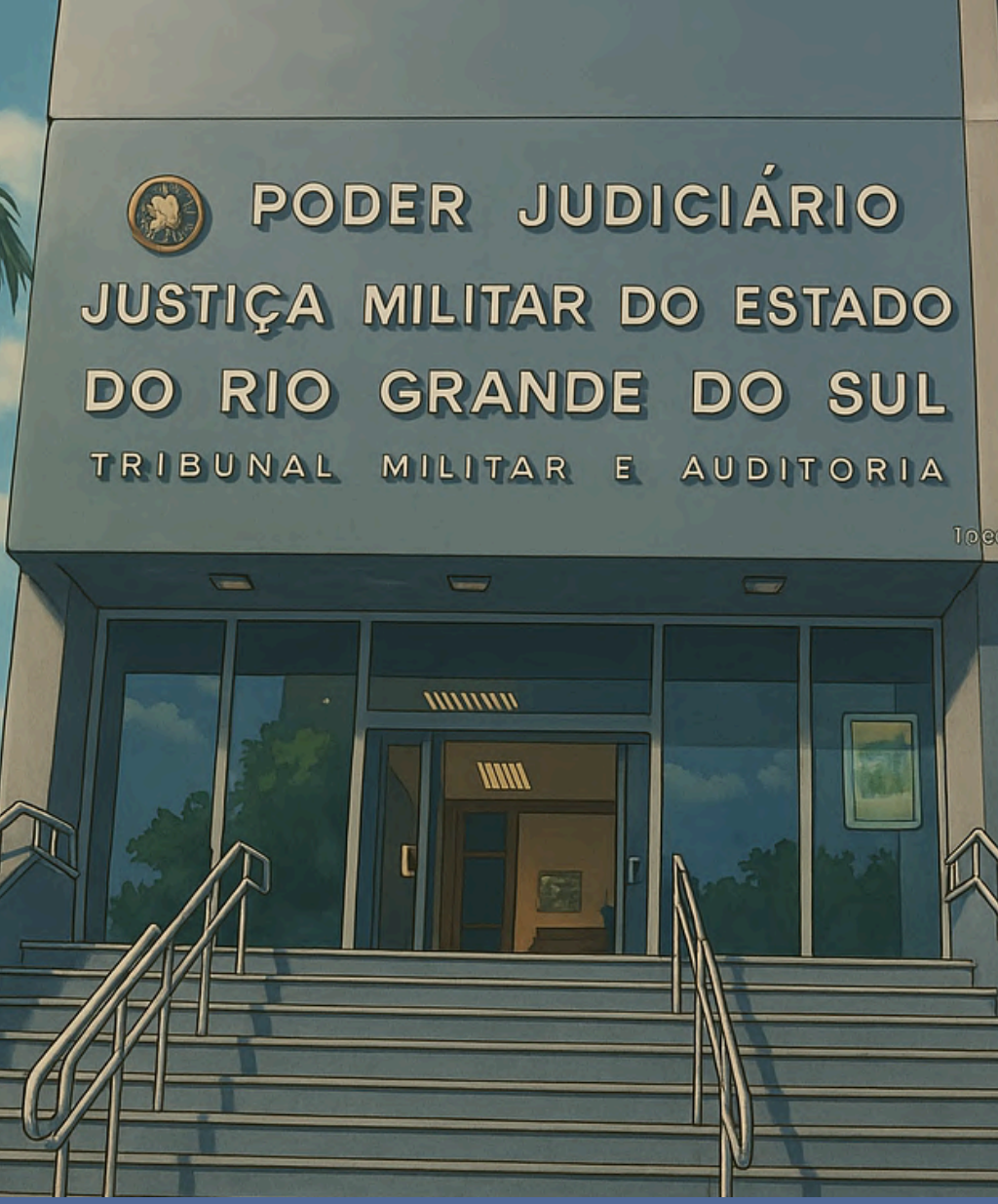
Eixo 1 – Promoção da equidade racial no Poder Judiciário

Eixo 2 – Desarticulação do racismo institucional

Eixo 3 – Sistematização dos dados raciais do Poder Judiciário

Eixo 4 – Articulação interinstitucional e social para a garantia de cultura antirracista na atuação do Poder Judiciário


OUVIDORIA
OUVIDORIA DA MULHER



CONHEÇA O TJMRS

instagram.com/tjmrsoficial

tjmrs.jus.br