

AS CORES DEBAIXO DA FARDA:

contribuições da Psicologia para o enfrentamento do racismo institucional na polícia militar

THE COLORS UNDER THE UNIFORM:

Psychology's contributions to confronting institutional racism in the military police

LOS COLORES BAJO EL UNIFORME:

Aportaciones de la Psicología para abordar el racismo institucional en la Policía Militar

LES COULEURS SOUS L'UNIFORME:

Les contributions de la psychologie à la lutte contre le racisme institutionnel dans la police militaire

Jayne Thereza Nascimento Avelar

Graduanda em Psicologia pela UFMA.

thereza.jayne@discente.ufma.br



<https://orcid.org/0000-0001-6866-5701>

Ramon Luis de Santana Alcântara

Doutor em Políticas Públicas pela UFMA.

ramon.lsa@ufma.br



<https://orcid.org/0000-0001-6759-7399>

Recebido em: 16/01/2023

Aceito para publicação: 10/07/2023

Resumo

O racismo institucional consiste em um fracasso para as instituições e organizações, quando se toma como parâmetro a diversidade étnico-racial da sociedade brasileira e o princípio da qualidade na prestação de serviços. Notadamente, esse fenômeno se faz presente no âmbito da segurança pública e atinge diretamente indivíduos negros e indígenas. Por isso, este artigo tem como principal objetivo analisar teoricamente as contribuições da Psicologia para o enfrentamento do racismo institucional, especialmente no que diz respeito ao contexto da polícia militar enquanto uma instituição pública. Organizando-se metodologicamente como um ensaio teórico e por meio de uma revisão bibliográfica, realizada nas principais bases de dados científicas brasileiras, esse texto busca se debruçar sobre o estudo acerca do constructo ideológico do racismo, sobretudo através de uma perspectiva estrutural e institucional. Assim, evidenciou-se, a relevância da Psicologia no desenvolvimento e condução de pesquisas acerca da temática racial. Além disso, verificou-se a necessidade de que mais trabalhos sejam realizados nesse e sobre esse campo extremamente complexo que é a polícia militar, a fim de ampliar a

relação da instituição com a sociedade civil, bem como propiciar modificações efetivas nas iniquidades que possam existir nesse ambiente.

Palavras-chave: Racismo Institucional, Polícia Militar, Psicologia.

Abstract

Institutional racism is a failure for institutions and organizations when the ethnic-racial diversity of Brazilian society and the principle of quality in the provision of services are taken as parameters. Notably, this phenomenon is present in the field of public security and directly affects black and indigenous individuals. Therefore, this article has as its main objective to theoretically analyze Psychology's contributions to the confrontation of institutional racism, especially regarding the context of the military police as a public institution. Organized methodologically as a theoretical essay and by means of a bibliographic review, carried out in the main Brazilian scientific databases, this text seeks to dwell on the study of the ideological construct of racism, especially through a structural and institutional perspective. Thus, the relevance of Psychology in developing and conducting research about the racial theme was evidenced. Besides that, it was verified the need for more work to be done in and about this extremely complex field that is the military police, in order to amplify the relationship of the institution with the civil society, as well as to propitiate effective modifications in the iniquities that may exist in this environment.

Keywords: Institutional Racism, Military Police, Psychology

Resumen

El racismo institucional es un fracaso de las instituciones y organizaciones, cuando se toman como parámetros la diversidad étnico-racial de la sociedad brasileña y el principio de calidad en la prestación de servicios. En particular, este fenómeno está presente en el ámbito de la seguridad pública y afecta directamente a las personas negras e indígenas. Por lo tanto, este artículo tiene como principal objetivo analizar teóricamente las contribuciones de la Psicología al enfrentamiento del racismo institucional, especialmente en lo que se refiere al contexto de la policía militar como institución pública. Organizado metodológicamente como un ensayo teórico y por medio de una revisión bibliográfica, realizada en las principales bases de datos científicas brasileñas, este texto busca abordar el estudio sobre la construcción ideológica del racismo, especialmente a través de una perspectiva estructural e institucional. Así, se evidenció la relevancia de la Psicología en el desarrollo y conducción de investigaciones sobre el tema racial. Además, se verificó la necesidad de que se trabaje más en y sobre este campo extremadamente complejo que es la policía militar, para ampliar la relación de la institución con la sociedad civil, así como para proporcionar modificaciones efectivas en las desigualdades que puedan existir en este ambiente.

Palabras clave: Racismo Institucional, Policía Militar, Psicología.

Résumé

Le racisme institutionnel est un échec pour les institutions et les organisations, lorsque la diversité ethno-raciale de la société brésilienne et le principe de qualité dans la prestation de services sont pris comme paramètres. Ce phénomène est notamment présent dans le domaine de la sécurité publique et touche directement les personnes noires et autochtones. Par conséquent, cet article a pour principal objectif d'analyser théoriquement les contributions de la psychologie à la lutte contre le racisme institutionnel, en particulier dans le contexte de la police militaire en tant qu'institution publique. Organisé méthodologiquement comme un essai théorique et au moyen d'une revue bibliographique, réalisée dans les principales bases de données scientifiques brésiliennes, ce texte cherche à aborder l'étude de la construction idéologique du racisme, notamment à travers une perspective structurelle et

institutionnelle. Ainsi, la pertinence de la psychologie dans le développement et la conduite de recherches sur le thème racial a été démontrée. En outre, il a été vérifié qu'il était nécessaire d'effectuer davantage de travaux dans et sur ce domaine extrêmement complexe qu'est la police militaire, afin d'élargir la relation de l'institution avec la société civile, ainsi que de fournir des modifications efficaces aux inégalités qui peuvent exister dans cet environnement.

Mots clés: Racisme institutionnel, Police militaire, Psychologie.

Introdução

Atualmente, nota-se um importante crescimento das discussões acerca das questões étnicos raciais nas mais diversas esferas sociais. À vista disso, o presente artigo busca suscitar debates sobre o racismo institucional no âmbito da Polícia Militar.

Organizando-se metodologicamente enquanto um ensaio teórico e por meio da revisão bibliográfica, o presente trabalho irá se debruçar sobre o estudo acerca do constructo ideológico do racismo, pensando-se sobretudo através de uma perspectiva estrutural e institucional. Assim, o racismo configura-se enquanto um fenômeno estrutural, isto é, decorre da estrutura social marcada por inúmeros conflitos e antagonismos presentes nas nossas relações sociais, políticas, econômicas e familiares, sendo, portanto, uma regra e não a exceção. E, além disso, o racismo pode ser considerado em uma ótica institucional, quando verifica-se que os conflitos raciais também estão presentes nas instituições, uma vez que a desigualdade racial é uma característica da sociedade não apenas por conta de ações isoladas de grupos e/ou indivíduos racistas, mas porque as instituições são hegemônicas por grupos raciais que utilizam mecanismos específicos para instituir seus interesses políticos e econômicos (ALMEIDA, 2018).

Desta maneira, o presente artigo tem como objetivo geral analisar teoricamente as contribuições da Psicologia para o enfrentamento do racismo institucional, notadamente no contexto da polícia militar brasileira enquanto uma instituição pública.

Em relação aos objetivos específicos deste trabalho destacam-se: contextualizar historicamente o estabelecimento do racismo estrutural e sua manifestação institucional; relacionar atuação em Psicologia e estratégias de enfrentamento ao racismo institucional; e, por fim, refletir sobre possíveis impactos de uma ação institucional antirracista na polícia militar.

Portanto, do ponto de vista social e científico o presente trabalho justifica-se, pela importância do diálogo permanente entre Psicologia e relações étnico-raciais. Por meio do qual essa ciência pode se debruçar no estudo dos processos de construção identitária de grupos não-hegemônicos através da análise das relações entre os indivíduos e o contexto social em que estão inseridos, reafirmando o seu compromisso ético-político e ampliando a sua participação na luta antirracista.

Para tal, inicialmente apresenta-se algumas noções sobre o conceito de **raça**¹ no Brasil, demarcando-se o conceito de racismo sob uma perspectiva estrutural e institucional, posteriormente suscita-se análises sobre estratégias de combate ao racismo institucional. Nos

¹ Trabalha-se neste ensaio com o debate sobre a ideia de raça desenvolvido por Aníbal Quijano, quando o mesmo destaca o uso dessa categoria durante o processo de colonização da América Latina, em especial no século XVIII, como uma ferramenta de classificação social, hierarquizando a humanidade a partir de suas características físicas, mas estendendo-se para seus saberes, crenças, modos de vida.

tópicos seguintes, ver-se algumas possibilidades de atuação da Psicologia acerca das questões raciais. Mais adiante, faz-se um recorte para analisar a temática racial no âmbito da polícia militar brasileira e, a partir disso, ensaia-se sobre os impactos de uma ação policial pautada no movimento antirracista, bem como as possíveis estratégias a serem empregadas nessa corporação que visem ampliar e garantir o enfrentamento ao racismo institucional.

O caminho até aqui

Faz-se necessário inicialmente contextualizar-se sobre o surgimento desse artigo como sendo o desdobramento de um projeto de pesquisa produzido como trabalho de conclusão do curso de Psicologia pela Universidade Federal do Maranhão. O objetivo geral do projeto em questão, consistia na elaboração de uma pesquisa empírica que pudesse analisar a relação entre a identificação racial e as progressões de carreira existentes em uma determinada instituição. Entretanto aconteceram algumas situações que impossibilitaram a realização da pesquisa e ensejaram a escrita deste ensaio teórico.

Para atingir o objetivo geral da pesquisa, buscou-se realizar um contato prévio com a instituição pretendida, a fim de verificar a existência e possibilidade da obtenção dos dados que deveriam ser analisados. Na oportunidade, no dia 16/03/2022, ocorreu uma reunião com o encarregado do setor de pessoal que cordialmente assegurou que mediante o encaminhamento de um ofício, poderia solicitar junto a instituição os dados desejados.

Assim, seguindo as devidas orientações recebidas, foi protocolado na diretoria responsável o ofício de nº 002/2022- TCC/UFMA no dia 01/04/2022. Posteriormente, após consecutivas tentativas de contato, no dia 18/05/2022 teve-se acesso ao documento respondido. No arquivo entregue pela instituição, algumas das perguntas encaminhadas foram respondidas superficialmente, dentre elas, questões cruciais para a continuidade da pesquisa. Destacam-se duas indagações principais que seriam: 1) a relação do quantitativo de cada grupo étnico-racial dos servidores que se autodeclararam brancos, pretos, pardos, indígenas ou amarelos que fazem parte da organização, e 2) o quantitativo dos grupos étnicos raciais distribuídos por cargos.

Na ocasião, as respostas encaminhadas pelo setor foram as seguintes: “a ****² não dispõe de dados compilados para responder a que grupo étnico-racial pertence os servidores que ingressaram nas fileiras desta corporação” e “esta diretoria não dispunha de dados para responder tal questionamento”, respectivamente. Desse modo, acessando o documento na íntegra, o que se pode compreender é que não há um quadro de identificação racial na instituição, somente os servidores negros que entram através das cotas são identificados racialmente, sobretudo em função da natureza desta política de ação afirmativa.

No entanto, mesmo perante consecutivas negativas, buscou-se realizar uma nova tentativa de contato com o campo de pesquisa. Desta vez se teve uma conversa diretamente com o profissional que respondeu o documento protocolado, questionando-o sobre como acontece a declaração racial na entidade e o que ocorre com os dados obtidos por meio desta.

Isto posto, salientam-se os seguintes aspectos especificados por ele diante das interrogações feitas: 1) A política de cotas na organização só passou a entrar em vigor no último concurso de 2017, logo os processos de autodeclarações e heteroidentificação só foram desenvolvidos a partir dessa data, sendo feitos diretamente pela banca responsável pelo concurso; 2) Os dados

² Nome da instituição ocultado por questão de sigilo.

existem por meio das fichas funcionais de entrada dos servidores, mas não estão compilados em um banco de dados e por isso a entidade não tem como responder sobre o quantitativo por grupos étnico-raciais e cargos; 3) O profissional frisou bastante a falta de pessoal e como o setor só possui três pessoas em seu quadro funcional, o que por si só impossibilita que tais dados sejam convertidos em tabela; 4) A instituição estaria à disposição para o fornecimento das fichas cadastrais para que os pesquisadores pudessem catalogar por grupos étnico-raciais e cargos; e, por fim 5) A ausência da compilação dessas informações dar-se, principalmente, pela falta de interesse da instituição nesses dados racializados.

Em resumo: os dados existem só não estão compilados. Assim, constatou-se a inviabilidade da condução do estudo, visto que a instituição não dispunha do conjunto de dados necessários para sua continuidade sem que houvesse a alteração da natureza da referida pesquisa, de empírica para documental de base, cujo objetivos distanciaram-se dos que eram pretendidos. A pesquisa se tornou inexecutável, em se tratando de uma pesquisa na graduação, considerando o quantitativo de servidores da instituição e árduo trabalho de pesquisa documental de base que precisaria ser feito.

Desse modo, uma questão se tornou imperativa diante desse percurso no campo: por que a dimensão racial não era importante para esta instituição? O silêncio sobre a racialização e o racismo é a ação básica do racismo institucional.

Compreendendo o conceito de raça

Elucidar reflexões acerca das questões étnico-raciais que compõem a história política, social e cultural do Brasil perpassa inicialmente pelo entendimento das concepções de raça e racismo construídas no país e no mundo ao longo de vários séculos. De acordo com Almeida (2018), o uso da raça como meio para categorização dos seres humanos pode ser visto como um fenômeno da modernidade e que data de meados do século XVI. Entretanto, é importante destacar que raça é um conceito relacional e histórico, logo, seu sentido estará sempre atrelado ao cenário histórico em que é usado.

Partindo desse pressuposto, para o autor, o conceito de raça surge inicialmente no contexto da expansão comercial burguesa e da cultura renascentista, que resultaram na constituição de um ideal filosófico moderno que transformaria o europeu em homem universal fazendo com que todos os povos e culturas que destoasse dessa universalidade fossem vistos como menos evoluídos.

No século XVIII, com o projeto iluminista de transformação social, a filosofia buscou trilhar caminhos que garantisse a maioria da razão e, para atingir esse objetivo, adotou o modelo europeu como horizonte e essa conduta criou alicerces para o etnocentrismo e por conseguinte ao discurso racista. Desse modo, estaria assim a filosofia moderna avaliando e legitimando a autoimagem dos povos por meio de uma lente etnocêntrica (ANDRADE, 2017).

Isto posto, foi por meio da observação que o iluminismo buscou compreender o homem em suas múltiplas facetas e diferenças. Com isso, o discurso iluminista subsidiou os meios que tornaram possível a comparação e, mais adiante, a classificação dos seres humanos com base em suas características físicas e culturais. Essa noção abriu espaço para a distinção entre civilizado e primitivo, ideia que, posteriormente, justificaria a expansão territorial dos ditos civilizados às terras daqueles que foram definidos como primitivos. A esse movimento, de levar a civilização para onde ela “não existia”, realizado em nome da razão, deu-se o nome de

colonialismo. Dessa forma, a classificação dos seres humanos através da raça estaria também a serviço do colonialismo, a fim de submeter e destruir as populações das Américas, África, da Ásia e da Oceania (ALMEIDA, 2018).

Mais adiante, essas concepções sobre as diferenças entre os seres humanos passaram a receber embasamento científico, a Biologia e a Física começaram a ser usadas como modelo para explicação de tais diferenças. Algumas das obras intelectuais do século XIX³ tinham como principal premissa fornecer explicações científicas para as diferenças existentes entre as raças através de aspectos biológicos e geográficos desses indivíduos. Essa prática pode ser definida como racismo científico e foi bastante reforçada no meio acadêmico e político da época embora tenha sido constatado que não existem diferenças biológicas e/ou culturais que possam embasar o tratamento diferenciado entre os seres humanos (ALMEIDA, 2018).

Nessa perspectiva, mesmo com a comprovada inexistência de fundamento biológico ou genético, o termo raça permanece sendo usado para categorizar e designar grupos socialmente hierarquizados. Vemos assim que esse conceito não necessita da legitimação científica, pois permanece a serviço da distribuição desigual de recursos que é uma marcante característica da sociedade atual (TAVARES; KURATANI, 2019). Desse modo, o termo raça serviria apenas para legitimar a segregação destinada aos grupos tidos como minoritários.

No Brasil, a condição dos negros sempre foi atravessada por opressões e violência; pensar o negro nesse país é sobretudo compreender a sua construção social e econômica baseada em mão de obra escrava. A abolição da escravidão aqui ocorreu de forma tardia e impossibilitou a inserção social daqueles que agora estariam livres das correntes. Além disso, a posterior política de imigração europeia em massa produziu o alicerce da ideologia de branqueamento no Brasil, pautada na noção de unidade nacional, da qual o negro não fazia parte (LIMA, 2008). Ainda no cenário brasileiro, novas argumentações surgiriam para explicar a temática racial no país, destaca-se aqui a noção do mito da democracia racial cunhada pela “escola paulista de sociologia”, sendo compreendida como mito pois, segundo essa ideia, não existe preconceito racial no Brasil já que viveríamos em uma sociedade universal, isto é, um ideal político de convivência igualitária entre brancos e negros (GUIMARÃES, 2008).

Assim, a desigualdade racial constitui-se como um fenômeno contemporâneo e é produto de um “novo racismo”. Novo, pois o racismo evoluiu junto com a sociedade mundial, ou seja, suas manifestações estão em constante expansão. Nessa perspectiva, o racismo hoje se disfarça em um discurso liberalista de que o mesmo não existe, reflexo de uma cultura social baseada no **mito da democracia racial**⁴. No Brasil, emerge o enigma do racismo sem racistas: ele existe, mas ninguém é o culpado, pois somos todos iguais e fruto de uma unidade nacional (ALMEIDA, 2020).

³ Como exemplo, cita-se a obra de Nina Rodrigues, médico brasileiro e maranhense cuja obra sobre a relação entre criminalidade e raça demonstravam preconceito explícito contra indígenas e negro, por meio da ideia de que existiria uma diferença entre as raças em relação a constituição mental dos indivíduos. Assim, para esse autor, negros e indígenas teriam um código de conduta próprio e por isso deveriam ser julgados de maneira distinta dos brancos (RODRIGUES, 2015).

⁴ Ideologia difundida no Brasil em meados do século XX e que perdura na contemporaneidade que defende que o país soube gerenciar os conflitos raciais produzidos pela escravidão e negros e brancos convivem em harmonia, a partir de uma suposta aceitação por parte dos negros de seu lugar de subalterno.

Esse discurso passa a ser golpeado por meio da reação organizada do Movimento Negro Unificado (MNU), através da reintrodução da ideia de raça reivindicando a origem africana, valorizando a ancestralidade e a cultura negra com a ideia política de construção de solidariedade e identidade para aqueles que são excluídos através do racismo à moda brasileira (GUIMARÃES, 2003).

Racismo estrutural

Conforme apresentado anteriormente nesse artigo, o racismo como constructo ideológico foi alicerçado ao longo da história por diferentes teorias científicas em torno do conceito de raça, cuja ideia principal é a de que a sociedade pode ser dividida em grupos diferentes e classificados através da noção de superiores e inferiores.

Isto posto, o racismo aqui configura-se como uma construção social baseada em fins políticos, pois é por meio deste fenômeno que negros e indígenas são depreciados e taxados como indivíduos despossuídos de valores, civilidade, humanidade e moralidade. Nesse sentido, nota-se como ao longo da história o racismo favoreceu a expansão de projetos políticos imperialistas criando justificativas para a discriminação e segregação com base na cor da pele e origem dos grupos étnicos tidos como “inferiores” (ALMEIDA, 2018).

No Brasil, mais da metade da população é negra, pessoas que se autodeclaram pretas ou pardas (IBGE, 2021), mas, embora sejam o maior grupo em termos de quantidade, ainda se configuram como uma minoria no que tange o acesso a direitos, sofrendo com a desigualdade social e o ‘racismo nosso de cada dia’ (TAVARES; KURATANI, 2019). Tem-se, portanto, a importância de se conceber, na nossa realidade, o conceito social de raça como estruturante das nossas relações, logo, central. Almeida (2018) apresenta esse cenário através do conceito de racismo estrutural, compreendendo o racismo como integrante da organização econômica e política da sociedade, que fundamenta e opera na reprodução das formas de desigualdade e violência que moldam a vida social, sendo a sua manifestação considerada normal dentro dessa estrutura, e, portanto, uma regra e não a exceção.

Dito isso, tendemos a pensar antes de tudo quais os objetivos de Almeida (2018) ao cunhar o termo racismo estrutural. Será que considerar o racismo como uma regra teria como finalidade retirar a responsabilidade de indivíduos e instituições racistas? Ou até mesmo criar uma justificativa para atitudes racistas? Muito longe disso, o que o autor propõe é o entendimento de que o combate ao racismo perpassa inicialmente pela adoção de uma postura e de práticas antirracistas.

O racismo é estrutural pois os comportamentos individuais das pessoas e as práticas presentes nas instituições são produtos de uma sociedade que é essencialmente racista. Assim, a importância de se pensar o racismo em termos de estrutura evidencia-se através do afastamento de noções reducionistas e/ou superficiais da questão racial. A tendência aqui seria, principalmente, pensar sobre a própria constituição da sociedade e conseqüentemente escapar de análises individualistas e institucionais para as práticas racistas (ALMEIDA, 2018).

Racismo institucional

Nos dicionários de língua portuguesa, em geral, uma instituição pode ser definida como: organização que, pública ou privada, busca resolver as necessidades de uma sociedade ou comunidade. Desse modo, a instituição configura-se como uma esfera central na vida dos

indivíduos, à medida em que ocupa um espaço importante e significativo na vida de cada um. A esse respeito Hur (2005, p. 1) postula:

As instituições, entendidas como o conjunto de formações sociais-históricas estabelecidas pela sociedade, estão presentes no dia-a-dia que causam a impressão de que sempre existiram e sempre existirão indefinidamente. [...] Passa-se a admitir as instituições como algo imanente à vida, algo que domina a esfera da atitude natural do homem. A vida do sujeito está tão entrelaçada às instituições, que é praticamente impossível pensar num mundo sem sua existência.

Desse modo, pensar as relações raciais através da concepção institucional configura-se como um importante avanço teórico para o tema, pois possibilita um desprendimento da noção individualista de racismo. Deixamos de enxergar o problema do racismo como um aspecto isolado de um único indivíduo e o enfoque agora passa a ser a instituição. O racismo aqui analisado, seria resultado do funcionamento das instituições, que por vezes, mesmo de maneira indireta, baseia-se na raça para conferir desvantagens e privilégios aos indivíduos. Em uma perspectiva institucional, o discurso racista se alicerça na narrativa do desempenho, isto é, segundo instituições alguns indivíduos não estariam “aptos”, para desempenhar determinados cargos e/ou funções, e, não por coincidência, esses indivíduos são quase sempre negros. Nesse cenário, desempenho configura-se como um outro nome para desigualdade racial (ALMEIDA, 2020).

Assim, ao longo da constituição da sociedade brasileira e das instituições verifica-se como a presença e as contribuições dos negros são constantemente inviabilizadas. Notadamente, nas instituições públicas e privadas define-se um modo de funcionamento particular que torna uniforme e homogêneo o perfil de seus servidores e lideranças, a saber, estes são em sempre majoritariamente homens brancos. A esse fenômeno, dá-se o nome de **branquitude**⁵, a sua manutenção ao longo da história da sociedade justifica-se pelo pacto de cumplicidade não verbalizado dos indivíduos brancos a fim de preservar seus privilégios (BENTO, 2022). Ainda segundo Bento (2022), “É evidente que os brancos não promovem reuniões secretas às cinco da manhã para definir como vão manter seus privilégios e excluir os negros. Mas é como se assim fosse”. Em outras palavras, cria-se uma ideia de que há apenas uma cor considerada universal– e branca. Nessa perspectiva, os brancos através do pacto de cumplicidade visam permanecer no poder até que outros brancos os substituam.

O termo racismo institucional foi cunhado inicialmente no livro *Poder Negro*, escrito em 1967, cuja autoria recai sobre Stokely Carmichael e Charles Hamilton, ativistas sociais que faziam parte do grupo Panteras Negras. Nesse livro, os autores irão se referir ao racismo como o produto de políticas e decisões que consideram a raça como um modo de subordinação de um grupo racial sobre o outro. Desse modo, o conceito racismo institucional é enunciado como forma de denúncia às estruturas sociais baseadas no poder branco, isto é, busca explicitar a manifestação do racismo na sociedade e também nas instituições (LÓPEZ, 2012).

Em 2005 no Brasil, foi implementado o Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI), que define o racismo institucional como o fracasso das instituições e organizações na

⁵ Branquitude se refere a uma atitude passiva de pessoas brancas diante de seus privilégios herdados pela experiência colonial e mantido pelo racismo estrutural.

promoção de um serviço adequado para as pessoas em função de sua cor, etnia ou cultura. Neste ínterim, o programa tem como foco principal a saúde e objetiva, dentre outras coisas: fornecer ao setor público o apoio necessário para combater e prevenir o racismo institucional, e possibilitar a ampliação da participação da sociedade civil na elaboração e execução das políticas públicas (CRI, 2006).

Partindo desse pressuposto, tal concepção serve como ponto de partida para as reflexões propostas nesse artigo, pensando-se, sobretudo, em relação a polícia militar enquanto uma entidade pautada nos pilares de hierarquia e disciplina, que exerce influência direta sobre a vida dos indivíduos vinculados a ela. Portanto, a polícia não pode ser vista como livre dos efeitos dos preconceitos raciais e do corporativismo da sociedade mesmo sendo a corporação composta por um contingente social e étnico diversificado. Vê-se o desvelar de critérios subjetivos de quem observa e daquele que é julgado para ter acesso às posições sociais de prestígio, uma vez que as oportunidades de acesso não são universalizadas (RAMALHO NETO, 2012).

Isto posto, no âmbito da segurança pública, o racismo institucional pode ser demarcado por meio de três aspectos principais: (1) a legislação que promove a segregação, e na ação direta de seus agentes; (2) a omissão, na criação de práticas e instrumentos que sirvam como uma rede de proteção social; e (3) a atuação de indivíduos e/ou baseados em preconceitos pessoais que são justificados pelas condições institucionais que favorecem as violações de direitos, a criação de estigmatização e ampliam atitudes discriminatórias (ANDRADE, F; ANDRADE, R, 2014).

De um ponto de vista social e político, a compreensão do conceito de racismo institucional favorece a compreensão sob quais são os mecanismos que alicerçam a produção e reprodução das desigualdades raciais. Além disso, sua utilização levanta questionamentos sobre o tratamento desigual entre os indivíduos e suscita debates acerca do acesso e atendimento de diferentes grupos raciais dentro das políticas públicas. Portanto, através do entendimento de racismo institucional que se emerge novas frentes para o combate ao preconceito e à discriminação, bem como surgem novos instrumentos de promoção da igualdade racial (CRI, 2006).

Enfrentamento do racismo institucional

Nessa perspectiva, faz-se necessário suscitar aqui algumas reflexões importantes acerca do enfrentamento do racismo institucional. Nesse sentido, é importante destacar que, quando as instituições não adotam políticas internas ou mecanismos institucionais para tratar e combater o racismo, elas tornam-se um ambiente propício para reprodução de relações sociais que corriqueiramente costumam ocorrer na sociedade, dentre as quais o racismo está incluído. Assim, pensar o enfrentamento desse fenômeno perpassa inicialmente pela implementação de práticas antirracistas efetivas que visem dentre outras coisas a manutenção de espaços para debates, promoção de igualdade, diversidade e acolhimento, e a remoção das barreiras que inviabilizam a ascensão de minorias as posições de direção e prestígio (ALMEIDA, 2018).

Dito de outra forma, antes que sejam elencados aqui um conjunto de práticas possíveis a serem adotadas dentro de uma determinada organização, deve-se considerar o modo que o debate sobre as questões raciais vem sendo enxergado nesse ambiente. Isto é, partindo-se de um ponto de vista ainda mais prático, como será possível a aplicação de uma teoria cuja existência você

não acredita? Desse modo, a compreensão dos conceitos e dos desafios impostos por trás do problema deve ser vista como norteadora das práticas institucionais de combate ao racismo. Partindo desse pressuposto, segundo a Cartilha de Combate ao Racismo Institucional – CRI (2006)⁶ pensar em atitudes que visam a promoção da equidade racial nas instituições perpassa por três percursos fundamentais: reconhecer, reparar e monitorar. Assim, através desses aspectos torna-se viável a construção de novas e potentes estratégias de prevenção, monitoramento e enfrentamento do racismo nas instituições.

Reconhecer

Como dito anteriormente, a construção de soluções para o problema está estritamente ligada ao reconhecimento do mesmo. Dessa forma, reconhecer o racismo em suas múltiplas facetas e manifestações embora não seja suficiente para sua superação, serve como um importante passo inicial. O diagnóstico mostra-se, assim, como estratégia crucial para se pensar em práticas que busquem a reparação desse problema. A fim de atingir esse objetivo, a CRI (2006) propõe a utilização de um questionário como ferramenta para a identificação do racismo institucional. Desse modo, o preenchimento do questionário precisa envolver toda a instituição, todavia deve-se priorizar o cuidado e a escuta das pessoas negras.

As perguntas nesse inventário precisam suscitar e englobar reflexões sobre: as práticas adotadas para prevenção e enfrentamento do racismo na instituição; como os profissionais interpretam as relações raciais ali presentes; a presença das temáticas raciais e de gênero nas ações internas e externas da organização; o quantitativo de pessoas negras e brancas na instituição e suas perspectivas de ascensão a cargos de liderança; a existência de um comitê de diversidade, projetos que promovam equidade e ações afirmativas que visem a inclusão, permanência e mobilidade de mulheres e negros; e, por fim, a quantidade de indivíduos negros nos cargos de liderança (CRI, 2006).

Isto posto, as respostas originadas desses questionamentos poderão indicar de que maneiras estão sendo constituídas as relações raciais no âmbito institucional analisado e servirão para orientar as ações necessárias para construção de um espaço mais seguro e acolhedor para todos os indivíduos negros que fazem parte da organização.

Reparar

Socialmente, reparar significa, de modo geral: retratar-se de dar satisfações ou reparar uma ofensa. Em sociedades modificadas por séculos de discriminação generalizada, torna-se insuficiente que as instituições apenas se abstenham de discriminar, é necessário que haja uma ação concreta e comprometida com a promoção da igualdade (GELEDÉS, 2013). Assim, pensar em um processo de reparação do racismo institucional perpassa por refletir sobre o que essa instituição pode fazer efetivamente para superar o racismo.

Nesse sentido, o objetivo a ser alcançado é de que os profissionais e a organização como um todo assumam um compromisso com a luta antirracista, a fim de reparar o mal causado pelo racismo por meio de mudanças efetivas nas estruturas da instituição, cargos, dinâmicas,

⁶ A esse respeito, levanta-se uma interrogação sobre os impactos efetivos da cartilha de combate ao racismo implementada no ano de 2006, ou seja, há 16 anos atrás foram escritas diretrizes a serem seguidas nas instituições, mas o que se nota hoje é total ausência de implementação de tais estratégias.

vocabulários e relações subjetivas, ou seja, a estratégia de enfrentamento dar-se através da adesão de políticas que resultem na abdicação de privilégios dentro da instituição.

Dessa maneira, podemos pensar em alguns eixos de ações efetivas de reparação ao racismo institucional, sendo eles: 1) sensibilizar o corpo de funcionário e fortalecer a formação continuada sobre a temática; 2) criar e consolidar dispositivos de acolhimento, discussão e encaminhamentos de demandas oriundas do racismo e sexismo; e 3) produzir políticas de ações afirmativas; 4) implementar de forma transversal o debate sobre raça, gênero e orientação sexual nos projetos institucionais de forma efetiva (CRI, 2006). Para além disso, a fim de que sejam garantidas a credibilidade e adesão das práticas adotadas, sugere-se que a instituição busque criar momentos coletivos para debate e prestação de conta dos resultados alcançados a curto, médio e longo prazo das ações implementadas na organização.

Monitorar

Por fim, devemos nos atentar ao caminho que está sendo seguido, isto é, faz-se necessário a realização do acompanhamento das ações que estão sendo executadas na organização. Assim sendo, através da análise dos indicadores de processos e de resultados, a instituição irá monitorar e avaliar as estratégias que foram adotadas para combater o racismo institucional. Nessa perspectiva, e de acordo com Silva (2017), esses indicadores de resultados das práticas e políticas públicas implementadas, nesse nível estratégico, devem ser capazes de comprovar a efetividade da mudança institucional proposta e expor as ações que foram desenvolvidas para tal. Além disso, a organização deverá adotar programas com intuito de aproximar os objetivos institucionais dos indivíduos negros que fazem parte da instituição. Portanto, em linhas gerais, durante o monitoramento, busca-se traduzir os esforços institucionais para a eliminação do racismo institucional a partir da análise do resultado das políticas públicas.

A atuação da Psicologia

Nesse rumo, pode-se considerar alguns aspectos necessários acerca das possíveis contribuições da Psicologia enquanto ciência e profissão a serviço do enfrentamento do racismo institucional. Assim sendo, destaca-se que a Psicologia embora possua um papel social muito importante, é uma ciência que tem seu valor pouco reconhecido socialmente, o que contribui para que haja uma certa negligência dos indivíduos quanto a sua saúde mental ou até o próprio desconhecimento sobre a mesma como uma área que necessita de cuidados e atenção.

Nessa direção, sabe-se que a Psicologia surgiu com o objetivo de elaborar estudos mais sistemáticos sobre o “eu”, a subjetividade e seus desdobramentos. No entanto, é importante destacar, que apesar da perspectiva individualista ter sido o berço dessa ciência, a Psicologia não deve ser reduzida a atuações voltadas para um único sujeito, uma vez que não podemos pensar o indivíduo desvinculado da sua história, seu contexto social, político e econômico. Assim, as práticas da Psicologia devem ultrapassar os muros que a limitam, a fim de firmar-se como uma atuação que está além dos consultórios de atendimento.

Para além disso, tratar da Psicologia a partir de uma ótica social, significa ter que recorrer a componentes sociais que possibilitem a compreensão do papel do indivíduo enquanto agente transformador da sociedade na qual ele está inserido. Da mesma forma, é igualmente importante abordar as relações entre membros de um grupo social, haja vista que, viver em

sociedade interfere diretamente no repertório comportamental dos sujeitos. Dito isso, é imprescindível que a Psicologia seja coletiva e viabilize a promoção, prevenção e reabilitação do bem-estar dos indivíduos em sociedade (ALVES; JESUS; SCHOLZ, 2015).

Portanto, no que diz respeito aos objetivos desse artigo, podemos considerar que a Psicologia se mostra como uma importante aliada no que tange o combate ao racismo em suas múltiplas manifestações.

Nessa perspectiva, a atuação da psicóloga perpassa, inicialmente, pelo acolhimento do sujeito que vivencia este sofrimento, seja através da fala e/ou de atitudes que possam servir como suporte para que esse indivíduo possa verbalizar suas emoções, obter alívio e se sentir acolhido. Assim, espera-se que a Psicologia esteja apta para intervir em caso de racismo, pois esses episódios põem os indivíduos em confronto direto com a sua própria constituição enquanto sujeitos, a produção de suas subjetividades e a sua construção identitária de ‘ser negro e negra’ na diáspora africana (ALVES; JESUS; SCHOLZ, 2015).

Nessa ótica, compreende-se que, as dificuldades que se colocam em torno da temática da desigualdade e da discriminação racial, estão presentes em diversos âmbitos, incluindo a própria Psicologia. Desse modo, a criação e ampliação de iniciativas para combater esses preconceitos, configuram-se, atualmente, como grandes desafios a serem amplamente discutidos pela academia e sociedade em geral, sobretudo no que diz respeito à elaboração e implementação de políticas públicas de igualdade racial no Brasil. Depreende-se, portanto, que é dever da Psicologia contemporânea pensar em intervenções que sejam combatidas as desigualdades sociais, atuando de forma criativa e inventiva, apostando na potência de existir e na expansão dos sujeitos singulares e coletivos (GOMES, 2020).

Polícia militar e questões raciais

No Brasil, a Polícia surge formalmente a partir de dois marcos: 1) A fundação da cidade de São Sebastião do Rio de Janeiro e, 2) A chegada da Família Imperial, onde este último data a criação da Intendência Geral de Polícia (1808) e da Guarda Real de Polícia (1809). Serão estes os primeiros dispositivos a abarcar a ideia de polícia mais ou menos similar à que conhecemos hoje, embora ainda moldada em um sentido mais amplo e desempenhando tarefas que posteriormente seriam destinadas a outras instâncias estatais (BRETAS; ROSEMBERG, 2013). Neste sentido, esta instituição sempre esteve presente ao longo da história de diversas sociedades, pois é orientada pelo discurso de bem comum, e, deriva-se do poder do Estado por intermédio de instituições que personificam o uso da força e aplicações das leis para alcançar a tão sonhada “ordem” (PIRES, 2010). Desse modo, o que acompanhamos é uma abordagem policial cada vez mais violenta e truculenta, direcionada principalmente à população negra e periférica. Por exemplo, no Maranhão, subiu de 72, em 2019, para 97, em 2020 o número de pessoas que foram vitimadas pela polícia. O que explicaria ações como essa? Uma das justificativas está atrelada à guerra contra o crime organizado, defendida e implementada através de políticas de segurança que considera o enfrentamento bélico como principal meio de erradicar os grupos criminosos. Para além disso, a lógica de uma polícia justiceira recebe apoio de diferentes grupos populacionais, que, no anseio de mais segurança exigem um comportamento cada vez mais duro dos policiais sob a velha máxima de que “bandido bom é bandido morto”, defendida por diversas figuras públicas e representantes na estrutura de estado (MARTINS, 2017; RAMOS et al., 2021).

Nessa perspectiva, precisamos destacar que, embora as classes sociais mais baixas sejam sempre alvo das abordagens policiais, são estas mesmas classes que compõem a maior parte do efetivo de policiais militares dos estados brasileiros. Sob esta mesma ótica, vemos a polícia emergir como uma possibilidade de ascensão social para os jovens negros no Brasil. Isto porque analisando-se a dinâmica racial brasileira nos últimos tempos vemos como os jovens negros têm buscado cada vez mais transpor as barreiras raciais e a falta de oportunidades escancarada na sociedade brasileira por meio do ingresso na carreira militar. Logo, a entrada nas instituições militares representa uma oportunidade para o jovem negro demarcar-se na sociedade enquanto indivíduo, assim como possibilita o enfrentamento das desvantagens sociais e culturais enraizadas no país (RAMALHO NETO, 2012).

Isto posto, pode-se considerar que as profissões militares frequentemente produzem grande visibilidade para indivíduos pretos e pardos em suas comunidades, pois caracterizam-se como uma forma de prestígio profissional, haja vista que um corpo negro de farda rompe com o mito que negros são desordeiros e golpeia o ideário popular de que determinadas funções não podem ser ocupadas por grupos étnicos específicos. As profissões de farda fazem com que esses indivíduos sejam inseridos como controladores e mantenedores da ordem social. Portanto, o ingresso na carreira militar serve como impulsor para ascensão econômica e social da comunidade negra no Brasil (NASCIMENTO, 2015).

Tem-se assim na polícia militar a confluência de questões raciais no Brasil, pois, se por um lado ela representa a violência de um Estado estruturalmente racista; por outro, apresenta-se como um degrau possível de ascensão social e de poder entre jovens negros. Desta forma, a polícia militar se torna ainda mais uma instituição marcada fortemente pela dimensão racial, seja pela representação como extermínio da juventude negra, seja como fetiche para superação das adversidades provocadas pelo racismo. Este aspecto, aponta de maneira substancial, para a inevitabilidade do debate racial dentro da corporação militar. Haja vista que, são sempre corpos negros **que matam e morrem pela polícia militar**.

Possíveis impactos de uma ação institucional antirracista na polícia militar

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (1996), a violência pode ser definida como o uso de força física ou poder, em ameaça ou na prática, contra si próprio, outra pessoa ou contra um grupo ou comunidade que resulte ou possa resultar em sofrimento, morte, dano psicológico, desenvolvimento prejudicado ou privação. Historicamente, temos acompanhado a violência sendo incorporada às estruturas de repressão enquanto técnica utilizada para manter o comportamento das populações nos limites que são consideráveis “aceitáveis” pelas elites. Do mesmo modo, o preconceito racial no Brasil, tem se constituído enquanto uma forma de violência, embora, muitas vezes, não apresente a visibilidade necessária para ser identificado enquanto tal (BEZERRA, 2013; BARROS, 2021).

Assim, como objeto de estudo deste artigo, a polícia militar, enquanto organização responsável pelo policiamento ostensivo e preventivo, se alicerça enquanto uma instituição com características repressivas cuja criação teve como finalidade proteger interesses particulares e manter a população afastada de comportamentos que são considerados desviantes.

Tomando por base a complexidade envolta na construção do Estado brasileiro, imerso em um contexto de “particularidade” escravista e no compasso da organização das forças policiais, nos é evidenciado, que, na sociedade brasileira, as desigualdades e o preconceito racial

constituem-se como remanescentes de uma ordem racial pós-escravista, onde apresentam-se as desigualdades partindo dos atributos da cor da pele ou da origem étnica.

Nota-se, portanto, que a polícia militar, tem se firmado como um espaço de (re)produção de violências, na medida em que atua com o uso de força desproporcional durante suas abordagens e reforça estereótipos que comumente colocam sujeitos negros e pobres em posições marginalizadas. Segundo Martins (2017), essas ações por parte da corporação têm como finalidade a proteção e a garantia dos direitos das classes ricas brasileiras. Logo, de acordo com o mesmo autor, a polícia contemporânea desempenha na sociedade de hoje o papel de capitão do mato moderno.

Em consonância, Ramalho Neto (2012) expõe a necessidade de realizar-se estudos que busquem tecer análises do ponto de vista racial acerca da categoria dos policiais militares, considerando aspectos como ascensão social e cor, haja vista que a sociedade brasileira adota uma tendência a naturalização da condição subalterna dos negros e seus descendentes, e esse tipo de pensamento acaba sendo reproduzido dentro das fileiras da própria corporação. Tomando por base esse panorama, a ampliação dos estudos acerca do enfrentamento ao racismo institucional na polícia militar brasileira oferece uma nova abordagem analítica e uma nova proposta de ação pública para essa instituição.

Nessa perspectiva, para pensar em uma postura antirracista na PM, retorna-se a célebre frase da filósofa Ângela Davis: “numa sociedade racista, não basta não ser racista. É preciso ser antirracista”. Mas, o que efetivamente significa ser antirracista? Primeiramente, precisamos considerar que o antirracismo se sustenta na abolição da escravidão e na luta que objetiva uma mudança estrutural na sociedade. Portanto, esse movimento busca desafiar a ordem do sistema vigente, a fim de modificar práticas racistas, políticas, comportamentos e crenças que fortalecem a discriminação racial. Assim sendo, o antirracismo deve ser alicerçado em atitudes que confrontem o racismo existente na sociedade, a fim de propor mudanças efetivas no status quo (GOMES, 2021). Assim sendo, e, conforme discutido em tópicos anteriores, o combate ao racismo perpassa pelo reconhecimento do mesmo. Dessa forma, a compreensão desse fenômeno enquanto estrutural não deve ser um impeditivo para elucidação de reflexões acerca de estratégias de enfrentamento. Por esse motivo, Ribeiro (2019) destaca que a luta antirracista não deve permanecer apenas na pauta dos movimentos negros, ela precisa configura-se como uma luta de todos os indivíduos, independentemente da sua raça, e instituições.

De acordo com Gomes (2021), ser antirracista implica em transpor as barreiras estruturais do sistema, lutar contra questões que foram enraizadas e naturalizadas na cultura, educação, música e religião. Dito de outra forma, ser antirracista é demolir a casa grande e a senzala.

De um ponto de vista mais prático, pensar uma polícia militar antirracista perpassa por modificações na formação desses policiais, enfatizando o caráter civil da instituição. Além disso, implica na altivez de romper com os preconceitos enraizados na sociedade que apontam os suspeitos com base na sua cor e renda. Para que a polícia militar seja democrática, cidadã e antirracista, é preciso que haja um piso nacional salarial condizente com os esforços da categoria; perpassa também pela consolidação da polícia investigativa e preventiva, para que a polícia esteja presente antes do crime e não chegue apenas para caçar os criminosos, passa pelo incentivo à programas de saúde mental para os sujeitos dentro da corporação e pelo fortalecimento dos órgãos responsáveis pelo controle externo, interno e social da atividade

policial de modo que a sociedade civil seja incentivada a participar desses processo (MARIANO, 2020)

Pensando o enfrentamento ao racismo institucional na polícia militar

De acordo com Oliveira Júnior e Lima (2013), a produção e distribuição da segurança pública no Brasil consiste em atividades de controle da criminalidade e da violência, operadas através do sistema de justiça criminal, que age por intermédio do Poder Executivo e Judiciário, que funcionam em conjunto para garantir o controle social que define o papel do Estado na garantia da ordem pública. O policial atua como representante do Estado nas ruas, por isso, ele deve, por lei, tratar todos cidadãos de maneira universal, imparcial e sem estabelecer distinções de classe, cor, gênero etc.

Nesse aspecto, a abordagem policial, é considerada com um instrumento básico de controle de delitos e de manutenção da ordem social, sendo essa definida como o encontro entre o agente policial e aquele(s) por ele interpelado(s), com base em uma suspeita fundada (ANUNCIACÃO; TRAD; FERREIRA, 2020). Isto é, antes de efetuar uma abordagem, o policial deveria ter um argumento bem estruturado que fundamente a sua a decisão de parar e revistar um cidadão. Entretanto, isso ocorre apenas no mundo ideal. Haja vista que indivíduos negros e pobres são, em sua maioria, vítimas de agressão por parte de policiais.

Dados que se confirmam na Pesquisa Nacional de Vitimização do IBGE 2010, onde 6,5% dos negros que sofreram uma agressão no ano anterior tiveram como agressores policiais ou seguranças privados, que por vezes são policiais trabalhando nos horários de folga, contra 3,7% dos brancos (OLIVEIRA JÚNIOR; LIMA, 2013).

Nessa perspectiva, o racismo institucional se faz presente na polícia militar, uma vez que se manifesta em normas, práticas e comportamento discriminatórios adotados diariamente nas organizações de modo que põe as pessoas de grupos étnico-raciais tidos como minoritários em posição de subalternidade no que tange o acesso a benefícios gerados pelas instituições, organizações e pelo próprio Estado (CRI, 2006).

Assim, de acordo com Barros II (2019) o ponto de partida para pensar-se em estratégias de enfrentamento ao racismo institucional, perpassa, inicialmente, pela extinção da categorização e hierarquização racial. Considerando que esses são instrumentos de dominação e exploração, usados para ampliar a exploração e dominação de terras e corpos, e, por esse motivo, não devem ter nenhum espaço em nações republicanas e democráticas.

Ainda conforme Barros II (2019), para que isso seja possível, torna-se necessário que haja o reconhecimento dos diversos preconceitos que vigoram nas relações de poder. Preconceitos esses, que muitas vezes acabam sendo naturalizados pela sociedade brasileira, haja vista a longa duração do racismo. Além disso, faz-se necessário a identificação de quem são os autores desses preconceitos, pois, somente dessa forma será possível combater o “racismo sem racistas”, tópico que já comentamos nesse trabalho, e é um aspecto tão presente no discurso brasileiro. Assim sendo, é evidente que essas estratégias serão vantajosas se utilizadas no contexto da polícia militar brasileira para combater o racismo nessa instituição, na medida em que busca intervir diretamente nos preconceitos que vigoram nas relações de poderes dentro dessa organização.

Na prática, apenas o reconhecimento da existência do racismo institucional pela instituição não é suficiente, há a necessidade de que outros mecanismos sejam desenvolvidos a fim de

democratizar a atuação policial. Isto posto, Barros (2021) sugere que sejam adotadas as seguintes medidas: 1) Elaboração de uma cartilha sobre racismo institucional, que objetive ampliar as discussões sobre o tema e auxilie os gestores na conscientização dos policiais; 2) Construção de uma comissão multidisciplinar para formatar padrões de identificação do suspeito policial, o ideal é o que o padrão de suspeito seja definido com base em referenciais teóricos de diversos campos científicos que possuam como objeto de estudo central a criminalidade, conferindo ao efetivo policial um padrão de suspeito mais profissional e menos subjetivo, por fim, 3) Incorporação do “racismo institucional” no conteúdo programático dos cursos de formação das instituições policiais, fomentando e ampliando as discussões sobre o tema.

Com efeito, pretende-se, criar uma nova cultura policial, onde esses policiais estejam cientes de seu papel no processo civilizador e comprometidos com a adoção de uma postura mais respeitosa na abordagem de todos os cidadãos.

Considerações Finais

Compreende-se que a presença do racismo institucional na polícia militar configura-se como um vultoso obstáculo para a redução das desigualdades raciais em diferentes níveis da sociedade brasileira. Por isso, as concepções apresentadas neste artigo visam questionar o racismo a partir das instituições, considerando-se o sistema de produção destas e a forma com que valores racistas são reproduzidos neste âmbito. Assim, destaca-se a necessidade do comprometimento dos gestores das organizações com a criação e implementação de políticas públicas que vislumbram o combate desse fenômeno, objetivando atender à justiça social e a equidade.

No que tange a polícia militar, salienta-se a importância de incluir na organização policial o treinamento e as ferramentas necessárias para mitigar os efeitos do racismo institucional presente em suas fileiras, embora saiba-se que apenas as estratégias descritas nas páginas anteriores por si só não serão capazes de eliminá-lo completamente. Isso dá-se porque a sociedade brasileira foi constituída a partir do racismo estrutural de modo que o sistema racista persiste incansavelmente em criar outros tipos de exclusões legais com base na raça (SOUZA, 2011).

Nesse sentido, ressalta-se que a análise conduzida neste trabalho acerca do racismo enquanto construto ideológico evidenciou uma série de nuances e diferentes formas de manifestação desse fenômeno. Assim, mesmo no Brasil pós-colonial, ainda se experimenta resquícios do preconceito perpetuado no tempo da colonização, evidenciados na pobreza, desemprego, ausência de direitos básicos e a própria violência policial direcionada à população negra mascarada pela máxima de “segurança”.

Ademais, destaca-se a primordialidade do reconhecimento das diversas formas de preconceitos perpetuadas ao longo de toda a constituição da sociedade brasileira, assim como faz-se necessário o fim da hierarquização racial e da naturalização de práticas racistas, a fim de reduzir as desigualdades raciais do nosso país. Além disso, demarca-se o potencial da Psicologia para produzir intervenções que visem modificar diretamente práticas sociais como o racismo. Do mesmo modo, enfatiza-se a necessidade de que essa ciência invista grandes esforços teórico e práticos na luta antirracista. Por fim, ressalta-se que embora esse trabalho não tenha tratado diretamente da desmilitarização da polícia, entende-se que este seja um

caminho mais direto na discussão de uma polícia antirracista. No entanto, considera-se que tal análise demandaria uma outra motriz de pesquisa, diferente daquela que suscitou a elaboração deste ensaio.

Referências bibliográficas

ALMEIDA, S. Raça e Racismo. In: ALMEIDA, S. **Racismo Estrutural**. Belo Horizonte (MG): Letramento, 2018. p. 19-44.

ALMEIDA, S. Prefácio à edição brasileira. In: BONILLA-SILVA, E. **Racismo sem racistas: O racismo da cegueira da cor e a persistência da desigualdade na América**. São Paulo: Perspectiva, 2020

ALVES, M. C.; JESUS, J. P. de; SCHOLZ, D. Paradigma da afrocentricidade e uma nova concepção de humanidade em saúde coletiva: reflexões sobre a relação entre saúde mental e racismo. **Saúde em Debate**, v. 39, p. 869-880, 2015. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-11042015000300869&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 06 nov. de 2022.

ANDRADE, F. J.; ANDRADE, R. Raça, crime e justiça. In: LIMA, R. S.; RATTON, J. L.; AZEVEDO, R. G. (Org.). **Crime, polícia e justiça no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2014. p. 256-264.

ANDRADE, E. R.; SOUSA, E. R. de; MINAYO, M. C. S. Intervenção visando a auto-estima e qualidade de vida dos policiais civis do Rio de Janeiro. **Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro**, v. 14, n. 1, p. 275-285, fev. 2009. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232009000100034&lng=en&nrm=iso. Acesso em 15 nov. 2022.

ANUNCIACÃO, D.; TRAD, L. A. B.; FERREIRA, T. “Mão na cabeça!”: abordagem policial, racismo e violência estrutural entre jovens negros de três capitais do Nordeste. **Saúde e Sociedade**. v. 29, n. 1, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190271>. Acesso em: 10 nov. 2022

BARROS, G. da S. Filtragem racial: a cor na seleção do suspeito. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, [S. l.], v. 2, n. 1, 2021. Disponível em: <https://revista.forumseguranca.org.br/index.php/rbsp/article/view/31>. Acesso em: 7 out. 2022.

BARROS II, J. R.; RODRIGUES, L. F. B. Uma abordagem do racismo brasileiro a partir de Quijano. **ODEERE**, [S. l.], v. 4, n. 8, p. 292-311, 2019. DOI: 10.22481/odeere.v4i8.5388. Disponível em: <https://periodicos2.uesb.br/index.php/odeere/article/view/5388>. Acesso em: 7 out. 2022.

BENTO, C. Pacto narcísico. In: BENTO, C. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022. p. 17-27

BEZERRA, O. M. **A polícia e a violência: representações sobre a PMMA na década de 80 do século XX**. Monografia Graduação – Curso de História, Universidade Estadual do Maranhão, 2013.

BRETAS, M. L.; ROSEMBERG, A. A história da polícia no Brasil: balanço e perspectivas.

Topoi, Rio de Janeiro, v. 14, n. 26, p. 162-173, 2013. Disponível em:

<<https://doi.org/10.1590/2237-101X014026011>>. Acesso em: 12 out. 2022.

CRI. Articulação para o Combate ao Racismo Institucional. **Identificação e abordagem do racismo institucional**. Brasília: CRI, 2006.

GELEDÉS. Instituto da mulher negra; CFEMEA. Centro feminista de estudos e assessoria.

Guia de enfrentamento do racismo institucional. 2013. Disponível

em:<<http://www.geledes.org.br/geledes/o-que-fazemos/publicações-de-geledes/18611-racismo-institucional-uma-abordagem-teorica-e-guia-de-enfrentamento-do-racismo-institucional>>. Acesso em: 07 nov. 2022.

GOMES, M. de A. CRAS e intervenção psicopolítica: os terreiros como lugar de pertença, acolhimento e resistência política. **Rev. psicol. polít.**, São Paulo, v. 20, n. 47, p. 87-101, abr. 2020.

GOMES, N. I. **RACISMO E ANTIRRACISMO NO BRASIL E SEUS REFLEXOS NA ESCOLA**. Monografia Graduação – Curso de Pedagogia, Escola de Formação de Professores e Humanidades da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, 2021.

GUIMARÃES, A.S.A. Como trabalhar raça em sociologia. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 29, n. 1, p. 93-108, 2003.

GUIMARÃES, A. S. A. Cor e raça. **Raça novas perspectivas**, p. 63, 2008.

HUR, D. U. **Políticas da Psicologia de São Paulo: as entidades de classe durante o período do regime militar à redemocratização do país**. Dissertação de Mestrado, Instituto de

Psicologia - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005 Disponível em:

www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-11072006-224031/>. Acesso em: 09 nov. 2022.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. “Tabela 6403:

População, por cor ou raça”. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios contínua**

trimestral. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6403>.

Acesso em: 11 nov. 2022.

- LIMA, M. B. Identidade étnico/racial no Brasil: uma reflexão teórico-metodológica. **Revista Fórum Identidades**, São Cristóvão, v. 2, n. 3, p. 33-46, 2008. Disponível em: <https://prometeus.revistas.ufs.br/index.php/forumidentidades/article/view/1742>. Acesso em: 10 nov. 2022
- LÓPEZ, L. C. O conceito de racismo institucional: aplicações no campo da saúde. **Interface - Comunicação, Saúde, Educação** [online]. 2012, v. 16, n. 40, p. 121-134. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1414-32832012005000004>>. Acesso em: 11 nov. 2022
- MARIANO, B. D. Por uma Polícia democrática, cidadã e antirracista. **O Estado de S. Paulo**, São Paulo, 16 de jun. 2020. Disponível em: <<https://www.estadao.com.br/politica/gestao-politica-e-sociedade/por-uma-policia-democratica-cidada-e-antirracista/>> Acesso em: 01 de nov. 2022
- MARTINS, J. G. A. VIOLÊNCIA POLICIAL NO BRASIL: Reflexões teóricas sobre a força policial como instrumento de repressão burguesa. **Hegemonia**, Brasília, v. 22, p. 98-126, 2017.
- NASCIMENTO, A. Tem que ter raça: polícia militar como possibilidade de ascensão social negra. In: **V Reunião Equatorial de Antropologia e XIV Reunião de Antropólogos do Norte e do Nordeste**, Maceió/AL, 2015
- OLIVEIRA JÚNIOR, A. de; LIMA, V. C. de A. **Segurança pública e racismo institucional**. 2013.
- OMS. **Consulta global sobre violência e saúde**. Violência: uma prioridade de saúde pública. Genebra: WHO; 1996
- PIRES, G. L. **A cor da farda: As relações raciais na Polícia Militar de Sergipe**. Dissertação de Mestrado em Sociologia, Universidade Federal de Sergipe, Sergipe, 2010.
- RAMALHO NETO, J. P. **Farda & “cor”: um estudo racial nas patentes da Polícia Militar da Bahia**. *Afro-Ásia*, 45, 2012, pp. 67-94
- RAMOS, S. [et al.] **Pele-alvo: a cor da violência policial**. Rio de Janeiro: CESeC, 2021
- RODRIGUES, M. F. Raça e criminalidade na obra de Nina Rodrigues: Uma história psicossocial dos estudos raciais no Brasil do final do século XIX. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, 15(3), 2015, p. 1119-1135.
- SILVA, M. A. B. da. Racismo institucional: pontos para reflexão. **Laplage em Revista**, vol. 3, núm. 1, 2017. Universidade Federal de São Carlos, Brasil. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=552756521012>. Acesso em: 07 nov. 2022
- SOUZA, A. S. de. RACISMO INSTITUCIONAL: PARA COMPREENDER O CONCEITO. *Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN)*, [S.l.], v. 1, n. 3, p.



77-88, fev. 2011. ISSN 2177-2770. Disponível em: <<https://t.co/uADwaC2Bsg>>. Acesso em: 12 nov. 2022.

TAVARES, J. S. C.; KURATANI, S. M. A. Manejo clínico das repercussões do racismo entre mulheres que se “tornaram negras”. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 39, 2019