

Racismo institucional e sistema de justiça: Percepção do racismo entre usuários e usuárias do Ministério Público do Estado da Bahia

Andréia da Cruz Oliveira¹ y Marcos Emanuel Pereira²

¹*Ministério Público do Estado da Bahia, Brasil*

²*Universidade Federal da Bahia, Brasil*

O presente artigo teve como objetivo comparar as crenças das pessoas com diferentes perfis raciais atendidas no Ministério Público do Estado da Bahia (MPBA), sobre a percepção da discriminação racial e a influência da Crença no Mundo Justo (CMJ) na legitimação do racismo institucional. Participaram da pesquisa 98 pessoas atendidas pelos menos uma vez na instituição. Os resultados demonstraram que os participantes apresentaram pouca percepção sobre a discriminação racial na instituição, embora um modelo de regressão linear múltipla tenha evidenciado que as variáveis “qualidade do atendimento geral”, “ensino fundamental” e “mulher” podem prever a percepção da discriminação. Identificamos também que pessoas com forte Crença no Mundo Justo Pessoal perceberam menos a discriminação contra o grupo negro. Dessa maneira, podemos inferir que o bom atendimento recebido pela população associado com outras crenças legitimadoras, sem a adoção de uma política institucional antirracista, funcionará como mais um mecanismo de docilização social.

Palavras-chave: racismo institucional, Sistema de Justiça, Crença no Mundo Justo, Ministério Público.

Racismo institucional y sistema de justicia: Percepción del racismo entre usuarios y usuarias del Ministerio Público del Estado de Bahía

El presente artículo tuvo como objetivo comparar las creencias de personas con diferentes perfiles raciales atendidas en el Ministerio Público del Estado de Bahía (MPBA), sobre la percepción de la discriminación racial y la influencia de la Creencia en un Mundo Justo (CMJ) en la legitimación del racismo institucional. Participaron en la investigación 98 personas atendidas al menos una vez en la institución. Los resultados demostraron que los participantes mostraron poca percepción sobre la discriminación racial en la institución,

Andréia da Cruz Oliveira  <https://orcid.org/0000-0001-6102-125X>

Marcos Emanuel Pereira  <https://orcid.org/0000-0003-3766-2502>

Toda a correspondência relativa a este artigo deve ser enviada para Andréia da Cruz Oliveira.
Email: andrea23oliver@gmail.com



aunque un modelo de regresión lineal múltiple evidenció que las variables “calidad del servicio general”, “educación primaria” y “mujer” pueden predecir la percepción de la discriminación. También identificamos que las personas con una fuerte Creencia en un Mundo Justo Personal percibieron menos la discriminación contra el grupo negro. De esta manera, podemos inferir que la buena atención recibida por la población, asociada con otras creencias legitimadoras, sin la adopción de una política institucional antirracista, funcionará como más uno mecanismo de domesticación social.

Palabras clave: racismo institucional, Sistema de Justicia, Creencia en un Mundo Justo, Ministerio Público.

Institutional Racism and the Justice System: perception of racism among users of the Public Ministry of the State of Bahia

This article aims at comparing the beliefs of people with different racial features, who are assisted by Public Ministry of the State of Bahia, regarding the perception of racial discrimination and the influence of the Belief in a Just World theory on the legitimization of institutional racism. A total of 98 people who had been served by the institution at least once took part in this research. The results showed that the participants had a low perception of racial discrimination within the institution. A multiple linear regression model showed that the variables “overall service quality,” “elementary education,” and “woman” can predict the perception of discrimination. I also identified that people with a strong Belief in a Personal Just World perceived less discrimination against the Black community. Therefore, I can infer that the good customer service, when combined with other legitimizing beliefs, without the adoption of an anti-racist institutional policy, will function yet another mechanism of social conditioning.

Keywords: institutional racism, Justice System, Belief in a Just World, Ministério Público.

O racismo se apresenta como um dos principais problemas a serem enfrentados pelas sociedades formalmente democráticas, tendo em vista a complexidade de manifestação, atualização e perpetuação das práticas racistas ao longo do tempo (Lima, 2019). Em que pese os avanços conquistados com a implementação de leis de combate ao racismo e de promoção da igualdade racial no ordenamento jurídico nacional e internacional (Vaz & Ramos, 2021), manifestações racistas abertas e flagrantes são cada vez mais comuns nas relações sociais (Pereira, 2021), ao mesmo tempo que manifestações sutis e de difícil percepção continuam operando cotidianamente nas dimensões institucionais (Werneck, 2016).

O racismo pode ser caracterizado como uma crença na existência de raças humanas hierarquizadas, em que há uma relação direta e imutável entre a aparência física do indivíduo e suas características psicológicas, morais, intelectuais e culturais (Munanga, 2004). Nesse sistema de hierarquização racial, o grupo dominante mantém privilégios ao mesmo tempo que provoca prejuízos aos membros dos grupos raciais discriminados, ocasionando o acesso desigual e injusto desses grupos ao sistema de poder (Lima, 2020).

Jones (1973) evidência as dimensões psicológicas e sociológicas para o entendimento do fenômeno, uma vez que ele define o racismo como uma forma específica de preconceito ou etnocentrismo, no qual indivíduos e instituições exercem poder contra um grupo racial específico considerado inferior, amparado de forma intencional ou não pela cultura.

É importante observar, que a despeito de ser um fenômeno global, a expressão do racismo é influenciada pelo contexto histórico e cultural de cada lugar (Duckitt, 1992). Nos Estados Unidos, por exemplo, podemos destacar algumas formas de expressão do racismo, como o racismo simbólico, o racismo moderno, o racismo aversivo e o racismo ambivalente.

Em linhas gerais, o racismo simbólico (Kinder & Sears, 1981) advém da crença de que as pessoas negras estariam violando a cultura e os valores americanos e que as reivindicações feitas por esse grupo racial seriam ilegítimas, o que ameaçaria o *status quo* (Dantas, 2020). O racismo moderno (McConahay & Hough, 1976), assim como o simbólico, é pautado na crença de que pessoas negras estariam recebendo mais do que merecem e ocupando espaços por meio de políticas de reparação injustas (Lima & Vala, 2004). O racismo aversivo (Gaertner & Dovidio, 1986) se caracteriza pelo esforço de algumas pessoas em manter uma autoimagem igualitária e não preconceituosa, em razão do forte sentimento de igualitarismo. Entretanto, em situações em que as normas igualitárias não estão explicitadas, essas pessoas tenderiam a expressar o racismo livremente (Lima & Vala, 2004). Por fim, o racismo ambivalente (Katz & Hass, 1988), advém de sentimentos negativos e conflituosos em relação às pessoas negras, que podem gerar atitudes antinegro ou de igualitarismo, sendo que esse último pode eliciar sentimentos de piedade ou simpatia.

No Brasil, as teorias eugenistas, a política de branqueamento e o mito da democracia racial revelam particularidades marcantes do racismo no país. Turra e Venturi (1995), ao pesquisarem sobre racismo no Brasil, o denominaram de racismo cordial. Para os autores, o racismo à brasileira se manifesta por meio de comportamentos discriminatórios revestidos de uma suposta polidez, quase que imperceptíveis e sem intenção de ofender, explicitado por meio de piadas, brincadeiras e ditos populares de conteúdos racistas (Lima & Vala, 2004).

Apesar dessa suposta cordialidade, o racismo no Brasil justificou um violento processo de colonização do país, pautado essencialmente em uma rígida hierarquia racial (Nascimento, 2016), que impediu por séculos a mobilidade social de pessoas negras e a formação de uma classe-média negra no país (Vaz & Ramos, 2021). Essa hierarquização, ainda hoje, produz e mantém disparidades econômicas e sociais entre as populações negra e branca em diversos campos, como na saúde (Santos & Silva, 2022), educação (Reis, 2021), mercado de trabalho (Silva et al., 2021) e justiça criminal (Silva & Lima, 2016).

No âmbito da segurança pública, os dados são alarmantes. O Atlas da Violência (Cerqueira & Bueno, 2023) aponta que um jovem negro tem quase o triplo de chances (2,9) de ser vítima de homicídio comparado a um jovem branco. Mulheres negras também estão mais vulneráveis à violência letal com 1,8 vezes mais chance de ser vítima de feminicídio do que uma mulher branca (IPEA, 2023). Segundo informações coletadas pelo Anuário Brasileiro de Segurança Pública (Fórum Brasileiro De Segurança Pública, 2024), a letalidade policial também atinge majoritariamente e desproporcionalmente pessoas negras, cerca de 82,7% das vítimas.

As disparidades apontadas não são resultados apenas de ações individuais, mas também de práticas institucionais excludentes e discriminatórias direcionadas a um grupo racial específico. Essas práticas institucionais injustas contra a população negra, que podem ser resultantes de ações, leis, normas e costumes organizacionais podem se caracterizar como racismo institucional (Jones, 1973).

O conceito de racismo institucional foi cunhado pelos intelectuais e ativistas Stokely Carmichael e Charles Hamilton, no livro seminal *Black power: the politics of liberation in América*, publicado em 1967, para descrever um tipo de racismo menos aparente, porém mais insidioso e predatório que o racismo interpessoal. Os autores entendiam o racismo institucional como uma falha coletiva cometida por uma determinada organização na promoção de um serviço adequado a pessoas ou grupos, em razão de sua cor, cultura ou origem étnica.

Werneck (2013) avança conceitualmente ao destacar que mais do que uma falha ou ineficiência, o racismo institucional se caracteriza como um complexo sistema organizativo que garante a um determinado grupo racial a apropriação de riquezas e recursos produzidos na sociedade em detrimento de outros grupos, além de gerar e legitimar situações excludentes de forma naturalizada. Ademais, mesmo que não haja intencionalidade para o tratamento discriminatório, suas consequências nas vidas das vítimas são reais e observáveis.

Para além das decisões baseadas no fenótipo, o racismo institucional também se manifesta quando as normas de uma instituição são feitas com base em uma suposta igualdade racial inexistente (Jones, 1973).

Oliveira, Ramos e Pena (2023), ao tentarem analisar o perfil racial de usuários e usuárias do Ministério Público da Bahia, identificaram que há um total desconhecimento por parte do órgão sobre o público atendido, visto que a coleta das informações sociorraciais não é realizada pela instituição. Concluem que a ausência da coleta adequada e sistemática do quesito raça/cor expressa o racismo institucional e o pouco comprometimento do órgão em adotar políticas institucionais antirracistas, pois a invisibilização dos grupos vulnerados perpetua as desigualdades, dificulta o acesso à justiça e impede o monitoramento apropriado das políticas públicas.

Nessa mesma direção, em 2024, dados do primeiro censo étnico-racial do Ministério Público da Bahia revelaram que apenas 34% de promotores e promotoras de justiça, cargo institucional socialmente mais relevante, se autodeclararam negros (Pinheiro, 2024). Mesmo após 10 anos da implantação do sistema de reserva de vagas para pessoas negras nos concursos para ingresso nas carreiras do MPBA, o número de pessoas negras que compõem o quadro de membros encontra-se aquém do percentual de pessoas pretas e pardas do país, que juntas correspondem a 55.5% da população brasileira (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2022).

Ambos os cenários poderiam ser confundidos facilmente com práticas de baixa ou pouca eficiência ou, até mesmo, associados a uma possível inadequação organizacional. No entanto, Werneck (2016) elucida que essa suposta ineficiência institucional (intencional ou não), ao ser limitante e atingir determinados grupos raciais, pereniza privilégios de grupos hegemônicos e resulta em desigualdades, hierarquias e exclusões.

Apesar das desigualdades enfrentadas pela população negra, há de se questionar o porquê de ser tão difícil promover a mudança social e a igualdade racial. As crenças racistas compartilhadas por gerações parecem desempenhar um papel importante na forma como os indivi-

duos percebem e respondem às desigualdades e injustiças, inclusive em relação ao apoio a políticas de reparação e eliminação das disparidades raciais (Miller et al, 2023; Rucker et al., 2019).

Dentre as variáveis psicológicas que podem nos ajudar a explicar a legitimação das desigualdades e discriminações, optamos por investigar a Crença no Mundo Justo (CMJ) proposta por Lerner (1980), que tem sido objeto de ampla investigação na Psicologia Social (Dalbert, 2002). A Crença no Mundo Justo é o entendimento de que o mundo é um lugar justo, ordenado e estável e por essa razão as pessoas têm o que merecem e merecem o que elas têm (Lerner, 1980). É considerado um recurso adaptativo que possibilita a manutenção do bem-estar psicológico dos indivíduos, pois permite uma vivência mais previsível e confiante dos eventos cotidianos (Dalbert, 2002; Paiva, 2022).

Essa seria uma forma, nem sempre acessada de maneira consciente, das pessoas lidarem com situações críticas e imprevisíveis do dia a dia (Modesto & Pilati, 2017). Desse modo, nos eventos em que somos confrontados com situações injustas e de difícil reparação, é possível que algumas pessoas busquem reparar a justiça cognitivamente através da culpabilização das vítimas ou por meio da justificação das desigualdades sociais, econômicas e políticas existentes (Dalbert, 2002).

A literatura indica a necessidade de diferenciar a Crença no Mundo Justo Pessoal (CMJP) e a Crença no Mundo Justo Global (CMJG), por se tratar de processos e fenômenos distintos (Gago & Correia, 2010). De maneira simplificada, a Crença no Mundo Justo Pessoal está relacionada a ideia de que a pessoa deve agir de maneira correta ou socialmente aceita para ser recompensada com coisas boas no futuro (Oliveira & Modesto, 2021). Está relacionada a benefícios psicológicos de manutenção do bem-estar e da saúde mental, pois quanto maior a crença de que o mundo é um lugar justo, maiores serão os níveis de autoestima e bem-estar psicológico das pessoas (Modesto & Pilati, 2017). Por outro lado, a Crença no Mundo Justo Global está relacionada a justiça no aspecto social, que busca justificar as consequências negativas vivenciadas pelas pessoas no mundo, que é encarado como um lugar justo (Oliveira & Modesto, 2021). Além de estar associada

a atitudes sociais negativas frente a grupos socialmente desvalorizados (Gago & Correia, 2010).

Nos estudos conduzidos por Paiva (2022) foi possível identificar a crença no mundo justo como um fator fundamental na legitimação da violência contra a mulher heterossexual em situação de violência doméstica. Segundo a pesquisadora, os participantes com forte crença no mundo justo ao serem confrontados com uma situação de injustiça legitimaram a violência contra a mulher na relação conjugal, em razão desta ocupar um local socialmente desvalorizado em relação ao homem.

Esses achados corroboram o entendimento de que vítimas de grupos-alvos de preconceito e estereótipos estariam fora do escopo da justiça, conceito postulado por Opatow (1990). Segundo o autor, algumas pessoas ou grupos podem ser percebidos como fora dos limites dos valores, regras e considerações da justiça. Dessa maneira, a exploração, o sofrimento e as injustiças sofridas por essas pessoas são mais aceitáveis, apropriadas ou até mesmo justas (Opatow, 1990). As desigualdades entre determinados grupos seriam, portanto, naturais e não merecedoras de mudanças.

Os estudos de Correia et al. (2007) demonstraram que nas situações em que houve ameaça à crença no mundo justo com vítimas do exogrupo a dissonância cognitiva foi rapidamente resolvida por meio do processo psicológico denominado justificação do sistema. A teoria da justificação do sistema (Jost & Banaji, 1994) assume a perspectiva de que os grupos socialmente desvalorizados acabam por defender as hierarquias e as desigualdades, por vezes mais veementemente que os grupos dominantes, como forma de manter a autoestima (Pereira, 2021).

A justificação do sistema se refere a um processo psicológico nos quais os arranjos, quais sejam sociais, raciais, sexuais, políticos, econômico ou jurídicos são explicados e aceitos simplesmente porque existem e são como são, às custas dos interesses pessoais e do grupo, a despeito do óbvio dano material e psicológico arcados pelos grupos socialmente desfavorecidos e seus membros (Jost & Banaji, 1994). Para os autores,

os estereótipos sociais têm um papel importante na justificação do sistema, pois reforçariam os comportamentos dos grupos desvalorizados a agirem de acordo com as crenças estereotípicas, o que consequentemente manteria a inação social.

Num contexto social com profundas desigualdades raciais como o Brasil, onde a maioria da população se autodeclara negra, a teoria de justificação do sistema nos fornece interessantes elementos para explicar a perpetuação das hierarquias sociais entre brancos e negros por cerca de cinco séculos, sem que haja, por ora, grandes perspectivas de mobilidade social para a população negra.

Dada a importância dos órgãos do Sistema de Justiça nas sociedades democráticas no combate ao racismo e na promoção da igualdade racial, este estudo teve como objetivo central comparar as crenças das pessoas com diferentes perfis étnico-raciais atendidas em um órgão do Sistema de Justiça da cidade de Salvador/Bahia sobre a percepção do racismo e da discriminação racial em relação às pessoas negras e se há influência da Crença no Mundo Justo na percepção da discriminação e na legitimação do racismo institucional

Posto isto, esta pesquisa testou as seguintes hipóteses: H1) as pessoas pretas e pardas relatarão maior percepção de que o grupo racial negro recebe tratamento discriminatório e injusto durante o contato com a instituição quando comparado com pessoas brancas, uma vez que a identidade racial é um importante fator para a percepção da discriminação sofrida (Silva & Leão, 2012) e H2) as pessoas com forte crença no mundo justo terão menores escores de percepção da discriminação quando comparada com a condição apresentada na hipótese 1, tendo em vista que pessoas com forte CMJ quando confrontados com situações injustas e de difícil reparação tentam restaurar a justiça cognitivamente por meio da justificação dos *status quo* (Dalbert, 2002).

Método

Para o teste de hipóteses foi conduzido um estudo de natureza quantitativa, *ex-post-facto*. Foram realizadas análises descritivas e inferenciais utilizando o software JASP versão 0.17.2. e o software PSPP 1.6.2. Destaca-se que foram atendidas as diretrizes e normas para pesquisas envolvendo seres humanos do Conselho Nacional de Saúde (CNS), de acordo com as Resoluções nº 466/2012 e nº 510/2016. O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da Universidade Federal da Bahia, em 30 de agosto de 2022, e pode ser consultado por meio do Certificado de Apresentação para Apreciação (CAAE) nº 59829122.8.0000.5686, Parecer nº 5.613.639.

Caracterização institucional

A escolha do Ministério Público para a condução do estudo decorre da importância constitucional que o órgão desempenha para a sociedade na garantia de pleno acesso à Justiça a todas as pessoas, especialmente às populações mais vulnerabilizadas, como também pelo considerável fluxo de análises processuais e de atendimento ao público feito pela Instituição. Ademais, em 19 de novembro de 2021, o MPBA publicou o Ato Nº 638, que instituiu o Programa de Enfrentamento ao Racismo Institucional (PERI) no Órgão, com os objetivos de implementar ações de prevenção e combate ao racismo institucional. Diante do reconhecimento da instituição sobre a importância de se combater o racismo institucional, somado ao papel constitucional da instituição na defesa do estado democrático de direito, entendemos que a produção de dados empíricos poderá proporcionar uma melhor atuação do órgão no combate ao racismo institucional e na promoção de um ambiente antirracista e antidiscriminatório.

Participantes

Participaram desta pesquisa 98 usuários e usuárias do Ministério Público do Estado da Bahia. A escolha do perfil dos participantes se

deu pela importância de ampliar os estudos sobre racismo institucional com a população em geral, tendo em vista que a maioria das pesquisas conduzidas em Psicologia Social é realizada com estudantes universitários (Stangor, 2016).

Em linhas gerais, a maioria dos participantes foi de mulheres cis-gênero (63.3%), heterossexuais (92.8%), com média de idade de 48.5 anos $\pm$ 12.5 e sem deficiência (83,6%). Em relação a raça/cor, observamos uma predominância expressiva de participantes autodeclarados negros (92.9%), deste 53.1% eram pardos e 39.8% pretos. Apenas 5 participantes informaram ser brancos, o que corresponde a apenas 5.1%. Segundo dados da Pnad Contínua do primeiro trimestre de 2023, a população baiana era composta por 18.8% de brancos, 22.7% de pretos e 57.3% de pardos (IBGE, 2023), o que revela uma sobre-representação de pessoas pretas e uma sub-representação de pessoas brancas nesta pesquisa. Uma possível explicação para uma maior participação de pessoas negras no presente estudo pode estar relacionada a própria função do órgão na defesa dos grupos vulnerabilizados.

A maioria dos participantes se declarou solteiro (50.1%); 30% informou ter 2 filhos (30.6%); 21.4% cursaram até o nível fundamental completo; 41.8% cursaram até o nível médio completo e 33.7% informaram ter nível superior em curso ou completo. Destaca-se o percentual de pessoas desempregadas, cerca de 32.7% dos participantes; 63.2% dos participantes afirmaram receber até 1 salário mínimo e 68.3% informaram que a renda pessoal é a principal fonte de sustento da família. Em relação a crenças religiosas, a maioria das pessoas se declarou católica (34.7%), seguido de evangélica (28.6%); 15.3% dos participantes afirmaram não ter religião e 7.1% são de religião de matriz africana (candomblé e umbanda). No que diz respeito a orientação política, 52% dos participantes indicaram ser de esquerda, 25% do centro e 23% de direita. Por fim, 19.3% relataram participar de algum movimento social.

Instrumentos

O instrumento para coleta de dados foi elaborado através do software *EF Survey*, uma plataforma online que ofereceu os recursos necessários para a condução do presente estudo.

A primeira página continha campos para preenchimento exclusivo da pesquisadora: 1) identificação do participantes, cujo primeiro código atribuído foi ID001 e os demais seguiram a ordem numérica subsequente; 2) recepção em que foi feito o atendimento, se na recepção de informações gerais ou na recepção de audiências; 3) local de escolha para responder ao questionário, se na recepção geral ou na promotoria de justiça; e 4) se houve necessidade de ajuda da pesquisadora para preenchimento do questionário. Os demais itens foram respondidos pelo participante. Na segunda página foi apresentado o Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) contendo informações gerais sobre a pesquisa, objetivos e outras informações relevantes para o participante, como possíveis danos e benefícios da pesquisa.

Escala de qualidade do atendimento geral

Instrumento adaptado da escala SERVQUAL desenvolvido por Parasuraman, Zeithaml e Berry (1988), que mede a percepção de clientes em relação aos serviços prestados por uma empresa. Originalmente o questionário é composto por duas partes com 22 itens cada, com o objetivo de avaliar a expectativa (na primeira etapa) e a percepção do cliente (na segunda etapa), dividido em cinco dimensões: 1) tangibilidade (questões de 1 a 4), diz respeito a aparência das instalações físicas, equipamentos, pessoal e material de comunicação; 2) confiabilidade (questões de 5 a 9), é a capacidade de realizar o serviço prometido de forma correta e confiável, 3) responsividade (questões de 10 a 13), está relacionada à disposição para ajudar os clientes sem demora; 4) segurança (questões de 14 a 17), diz respeito a capacidade de funcionários e funcionárias em transmitir confiança e segurança; 5) empatia (questões de 18 a 22), é a atenção cuidadosa e individualizada que a empresa destina aos seus clientes. Para o presente estudo, o refe-

rido questionário foi adaptado pela pesquisadora para o contexto do Ministério Público e aplicado em uma única etapa, usando uma escala *Likert* de 5 pontos, com 20 itens, no qual 1 corresponde a “discordo totalmente” e 5 “concordo totalmente”. Cabe destacar que optamos por realizar a análise unidimensional da escala de satisfação de atendimento geral (McDonald's = 0,90), tendo em vista que nem todas as dimensões propostas na escala original obtiveram índices McDonald's satisfatórios.

Escala de percepção sobre tratamento discriminatório ou injusto na instituição

Medida elaborada para identificar o nível de percepção do participante sobre tratamento injusto ou discriminatório recebido por 16 grupos historicamente alvos de discriminação, através de uma escala *Likert* composta de 5 pontos, no qual “1” corresponde a “nunca recebem tratamento discriminatório ou injusto no Ministério Público” e 5 “sempre recebem tratamento discriminatório ou injusto Ministério Público”. Para este estudo conduzimos uma análise unidimensional dessa escala, que apresentou McDonald's ($\omega = 0,97$) satisfatório. Cabe destacar que a categoria analítica negro da escala de discriminação corresponde a pessoas pretas e pardas, conforme classificação do IBGE. Optamos em utilizar categoria negro, tendo em vista o objetivo deste estudo.

Escala Global e Pessoal de Crença no Mundo Justo

A Escala de Crença no Mundo Justo Global - ECMJG (Lipkus et al, 1996), foi adaptada ao contexto brasileiro por Gouveia et al., (2010), com parâmetros satisfatórios de confiabilidade ($\alpha = 0.71$). É composta de 6 itens que devem ser respondidas em escala *Likert* de 6 pontos, em que maiores valores indicam maiores índices na CMJG. A Escala de Crenças no Mundo Justo Pessoal (ECMJP), desenvolvida por Dalbert (1999) e adaptada para o contexto brasileiro (Modesto et al., 2017), com parâmetros satisfatórios de confiabilidade ($\alpha = 0.83$),

é composta por 7 itens, respondidos em escala *Likert* de 6 pontos, em que maiores valores indicam maiores índices na CMJP. Ambas as escalas foram adaptadas pela pesquisadora para uma escala de 7 pontos de diferencial semântico, em que o participante indicava qual frase se aproximava mais ao seu modo de pensar e agir no mundo (e.g. em geral eu mereço o que me acontece [1] ... [7] em geral eu não mereço o que me acontece). Quanto menor a pontuação maior era a crença no mundo justo global e pessoal. Para este estudo conduzimos uma análise unidimensional das escalas CMJP, CMJG e CMJGP, que foram recondicionadas para que maiores escores correspondessem a maior crença no mundo justo. As três escalas apresentaram índices satisfatórios de confiabilidade, CMJP ($\omega = 0.82$), CMJG ($\omega = 0.66$) e CMJGP ($\omega = 0.82$).

O questionário sociodemográfico continha perguntas sobre sexo, gênero, idade, orientação sexual, raça/cor, estado civil, quantidade de filhos, religião, escolaridade, ocupação, renda familiar, se era a principal fonte de renda familiar, deficiências, orientação política e participação em movimento social.

Procedimentos

A coleta de dados foi realizada em uma unidade do Ministério Público da Bahia da cidade de Salvador, no período de 12 de setembro de 2022 a 06 de março de 2023, nos dias de funcionamento regular da instituição (segundas às sextas-feiras).

A escolha dos participantes foi feita a partir de um critério quase aleatório, sempre utilizando o mesmo padrão de frequência escolhido pela pesquisadora no dia, em razão do fluxo de atendimento. Além disso, foram definidos como critério de inclusão apenas participantes com idades a partir de 18 anos, alfabetizadas e que foram atendidos ao menos uma vez no Ministério Público da Bahia, localizado na cidade de Salvador.

Durante o período da coleta de dados, 136 pessoas acessaram o questionário, média de 3 participantes por dia e 8 por semana, com 114 (83.8%) acesso realizados no turno da tarde. Dessas, 98 pessoas concluíram o questionário (72.1%), com tempo médio de resposta de

44 minutos por participante. 85 pessoas solicitaram o auxílio da pesquisadora para responder ao questionário e 13 não solicitaram ajuda. Todos os participantes preferiram responder a pesquisa na recepção geral do órgão.

Das 98 pessoas que preencheram o questionário, 13 consentiram responder as perguntas adicionais. As repostas foram gravadas com autorização dos participantes, por meio de um aplicativo de gravação voz do Google instalado de fábrica no tablet. As respostas foram transcritas utilizando o programa Transkriptor e depois conferidas pela pesquisadora

Antes de iniciar a análise dos dados foram realizados alguns ajustes no banco de dados para fins de normalização. Após análise das estatísticas descritivas foram identificados valores extremos (outliers) na escala de qualidade de atendimento geral, em que 6 variáveis foram indicadas como outliers e alteradas para o valor não extremado mais baixo de 3.35; na escala de percepção sobre tratamento discriminatório ou injusto geral, na qual 5 variáveis foram indicadas como outliers e alteradas para o valor não extremado mais alto de 3.53; e na escala de percepção sobre tratamento discriminatório ou injusto contra o grupo negro, em que 11 variáveis outliers foram alteradas para o valor não extremado mais alto de 3.

Para a coleta de dados foi utilizado um tablet da marca Samsung Galaxy Tab A7 Lite, Wi-fi e 4G, 32GB, 3 GB RAM, Tela 8.7", SM-T225NZAPZTO, com dimensões 21.2 x 12.4 x 5.8 cm; 511 g

Resultados e discussões

Para o teste de hipóteses foram realizadas análises descritivas e inferenciais, com o objetivo de identificar relações comparativas e associacionais entre as variáveis. No entanto, antes de iniciar a apresentação das análises das hipóteses, realizamos uma análise sobre a qualidade do atendimento no Ministério Público do Estado da Bahia, uma vez que essa variável se mostrou preponderante para a percepção de eventos discriminatórios.

Análises sobre a qualidade do atendimento geral no MPBA.

De maneira geral o Ministério Público do Estado da Bahia foi bem avaliado pelos participantes, como pode ser visualizado na Figura 1, com média de 4.5 numa escala de 5 pontos.

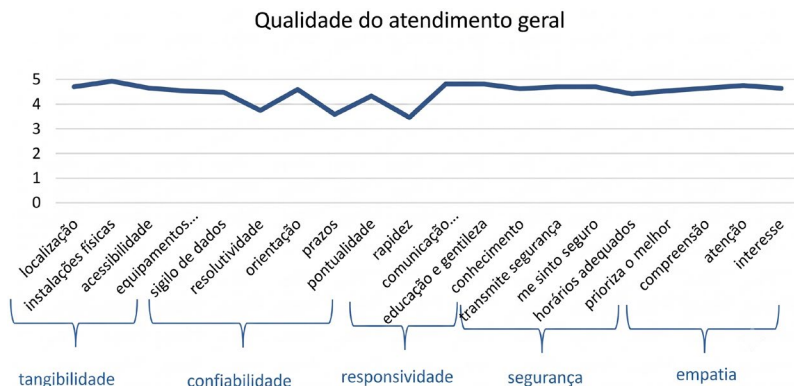


Figura 1. Gráfico de médias da escala de qualidade de atendimento geral

Para uma análise mais criteriosa dos dados obtidos, foi realizado um teste t para única amostra com o objetivo de identificar os itens que apresentaram resultado abaixo da mediana. Com base nesse critério de análise, identificamos 9 itens que obtiveram resultado abaixo da mediana (4.6), o que pode indicar necessidade de atenção por parte da instituição.

O quesito “*os procedimentos/processos são resolvidos com rapidez*” obteve a menor pontuação, com média de 3.4. Logo em seguida, com média de 3.5 está “*o Ministério Público cumpre os prazos processuais*” e o item “*quando existe algum problema ou reclamação em relação aos serviços do Ministério Público, a instituição busca resolver rapidamente*” cuja média foi de 3.7.

Cabe destacar que os três itens que obtiveram menor avaliação se referem a aspectos pertinentes a resolução de reclamações sobre os serviços institucionais, resolutividade dos procedimentos ministeriais

e cumprimento dos prazos processuais. A Resolução nº 174/2017 do CNMP (Conselho Nacional do Ministério Público) recomenda o prazo de 1 (um) ano para desfecho do procedimento, podendo ser prorrogado pelo mesmo período, desde que haja decisão fundamentada. Dada essa informação, é possível dizer que os participantes compartilham a crença de que existe uma certa morosidade do MP no cumprimento adequado de prazos e no tempo de resolução das demandas e dos problemas internos.

Os demais itens que ficaram abaixo da média foram *“os atendimentos e audiências são realizados nos horários agendados, sem atrasos”*, com média de 4.3; *“ao fazer uma denúncia no Ministério Público tenho certeza de que meus dados serão preservados ou mantidos em sigilo”* e *“o Ministério Público funciona em horários que são adequados para os cidadãos”* ambos com média de 4.4. Por fim, com média 4.5 temos os quesitos *“o Ministério Público possui equipamentos modernos”*; *“acredito que as pessoas são bem orientadas e recebem atendimento correto quando procuram o Ministério Público”* e *“o Ministério Público tem como prioridade o melhor para as pessoas que procuram os seus serviços”*.

No que diz respeito aos quesitos com melhores avaliações, a afirmativa *“as instalações físicas (recepção, salas, corredores, banheiros, etc.) têm visuais agradáveis, são organizadas, limpas, iluminadas, ventiladas e acolhedoras”*, obteve a maior pontuação com média de 4,8. Já os quesitos *“a comunicação no atendimento é feita de forma compreensível”*; *“os(as) funcionários(as) são educados(as) e gentis”* e *“as pessoas que trabalham no Ministério Público tratam as pessoas de forma atenciosa”*, ficaram com média de 4.7.

Exceto o item sobre instalações físicas acolhedoras, as afirmativas que tiveram melhor avaliação dizem respeito as relações humanas estabelecidas durante o contato com o público atendido.

Análises descritivas e inferenciais das hipóteses

Considerando que o objetivo central desta pesquisa foi o de comparar as crenças das pessoas com diferentes perfis étnicos e raciais atendidas no Ministério Público do Estado da Bahia sobre a percepção do

racismo e da discriminação racial e a influência da crença no mundo justo na percepção da discriminação e na legitimação do racismo institucional, realizamos inicialmente uma análise descritiva dos dados obtidos na escala de percepção da discriminação contra grupos estigmatizados no Ministério Público. Para evitar o efeito de colinearidade, excluímos a variável discriminação grupo negro dessa análise, uma vez que para o teste das hipóteses, conduziríamos as análises apenas com a variável “discriminação grupo negro”.

Com base nos resultados, foi possível identificar baixos índices de percepção da discriminação geral pelos participantes. Em uma escala de 5 pontos, a média do escore obtido foi 1.63; $\pm$ 0.85. Com o objetivo de verificar se houve o mesmo padrão de resultados em relação a percepção do tratamento discriminatório contra o grupo negro, realizamos uma análise descritiva utilizando apenas a escala de percepção da discriminação contra o grupo negro. Seguindo a mesma tendência de resultados da escala de discriminação geral contra os grupos-alvos, as análises também apontaram para um baixo índice de percepção da discriminação contra o grupo negro, que apresentou média de 1.56 na escala e desvio padrão de 0.86.

Como é possível visualizar na Figura 2, a grande maioria das respostas se concentrou no ponto 1 da escala, indicando a crença de que o grupo negro nunca receberia tratamento discriminatório ou injusto na instituição. A inexistência de respostas nos pontos 4 (muitas vezes) e 5 (sempre) da escala e uma distribuição um pouco mais equilibrada nas respostas 2 e 3, reforçam a baixa frequência da percepção de eventos discriminatórios contra pessoas negras na instituição expressas nas respostas raramente e às vezes, respectivamente.

A baixa percepção da discriminação racial pode ser exemplificada pela fala de uma participante (ID 050), ao ser perguntada sobre o racismo institucional no Ministério Público. A referida participante é enfática ao afirmar que no Ministério Público não existe tratamento discriminatório: “o pessoal daqui [servidores e servidoras] não tem distinção nem de cor, nem de raça, não tem o que dizer, certo? Só tenho o que elogiar” (Participante ID 050).

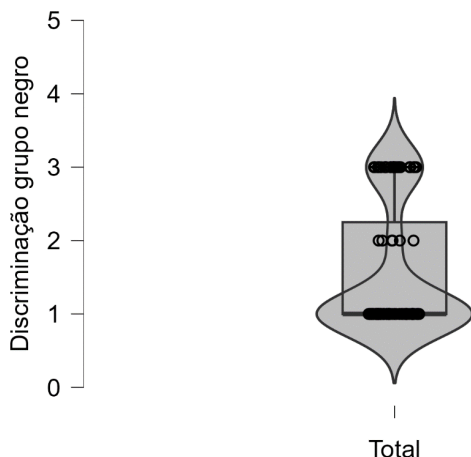


Figura 2. Diagrama de barra da escala de percepção da discriminação ao grupo negro

Esses resultados dialogam com estudos sobre racismo institucional, que evidenciam a dificuldade da maioria das pessoas em identificar práticas racistas nas instituições, particularmente quando essas práticas não são explícitas e diretas (Eurico, 2013; Fredrich et al., 2022; Tavares et al., 2013). Além disso, por se tratar de um órgão do sistema de justiça incumbido de defender a cidadania e o estado democrático de direito, em que as normas antirracistas e antidiscriminatórias estão salientes, o racismo tende a se revelar por meio da discriminação velada e sutil, ao passo que as formas mais flagrantes e violentas do preconceito racial são desencorajadas (Lima, 2019).

Ainda que os resultados assinalassem baixos índices de percepção na escala de discriminação pelos participantes, conduzimos o teste da hipótese 1, na qual postulamos que pessoas pretas e pardas relatariam uma maior percepção de que o grupo racial negro receberia tratamento discriminatório e injusto durante o contato com a instituição quando comparada com as pessoas brancas. Considerando que a identificação racial pode influenciar a percepção da discriminação racial, inferimos que pessoas pretas teriam maior percepção da discriminação do que

pessoas pardas, que por sua vez teriam maior percepção do que pessoas brancas.

Para o teste da hipótese 1, inicialmente, realizamos o teste de homogeneidade da variância de Levene's que indicou que não houve diferença de homogeneidade entre os grupos raciais dos participantes [$F(2.93) = 0.18$; $p = 0.2$]. Em seguida, conduzimos uma Anova para amostras independentes, cujo resultado demonstrou que não houve diferença significativa entre participantes pretos, pardos e brancos na percepção da discriminação [$F(2.93) = 0.19$; $p = 0.82$]. Dessa forma, a hipótese 1 não foi corroborada, na medida que a identificação racial não foi fator preponderante para a percepção do tratamento discriminatório e injusto.

Bailey (2002) encontrou resultados semelhantes ao concluir que as crenças dos participantes para explicação das desigualdades raciais não diferiam entre pessoas pretas, pardas e brancas, ao contrário do que apontam estudos mais recentes sobre a percepção da discriminação pelos grupos raciais, particularmente do grupo pardo. Silva e Leão (2012) evidenciam que pessoas pardas relataram menos experiências de discriminação quando comparados com pessoa pretas, enquanto Daflon et al., (2017) identificaram que entre pardos de classes sociais mais altas a percepção da discriminação praticamente desapareceu, ao mesmo tempo que entre pretos e pardos de classes sociais mais baixas a percepção da discriminação foi mais próxima, embora os pardos atribuíssem a discriminação sofrida à classe social e não à raça. De todo modo, os resultados do presente estudo se referem a uma situação específica, acerca da percepção do tratamento discriminatório no Ministério Público e não ao contexto geral como nas pesquisas anteriormente citadas. Dessa forma, é possível inferir que pessoas pretas, pardas e brancas compartilham a mesma crença de que pessoas negras e demais grupos-alvo do preconceito não sofrem discriminação no MP, refletindo na baixa percepção do racismo institucional.

O baixo reconhecimento da discriminação racial no Ministério Público pela maioria dos participantes, particularmente pelas pessoas

negras, chama à atenção. Em um contexto de profundas desigualdades raciais como a brasileira, em que há um amplo reconhecimento social de que o racismo causa desigualdades, seria plausível que os participantes negros indicassem com maior frequência eventos discriminatórios na instituição. No entanto, ao que parece, a crença nos princípios da não-discriminação que fundamentam a missão institucional do Ministério Público parece minimizar a percepção do racismo institucional pelos participantes. É possível imaginar que a população negra, ao buscar a resolução de seu problema no Ministério Público, precisa manter a crença de que a instituição não cometerá injustiças, quais sejam raciais, sexuais, de classe, entre outras.

Uma vez constatada a ausência de relação entre o perfil racial e a percepção de discriminação, como postulado na hipótese 1, procuramos identificar as variáveis que poderiam explicar a percepção de discriminação do grupo negro. Para tanto, realizamos análises adicionais com o objetivo de identificar o melhor modelo explicativo para esta hipótese.

Um modelo de regressão linear múltipla, modelo *backward*, evidenciou que as variáveis “menor escore na escala de qualidade de atendimento” ($\beta = -0.94$; $p < .05$), “ensino fundamental” ($\beta = 0.57$; $p < .05$) e “mulher” ($\beta = 0.29$; $p = .06$), podem prever a percepção da discriminação, [$F(4.91) = 11.16$; $p < .05$].

As análises mostraram que, de maneira geral, as pessoas são bem atendidas no Ministério Público, porém à medida que não recebem um bom atendimento passam a perceber tratamento discriminatório contra o grupo negro.

Importante salientar que a relação entre percepção da qualidade do atendimento e percepção da discriminação não foi identificada entre os participantes com ensino fundamental (variável *dummy* 1), mas foi visível entre os participantes com níveis de escolaridade formal mais altos (variável *dummy* 0), o que aponta para a importância da escolaridade na identificação de eventos discriminatórios diretos e indiretos.

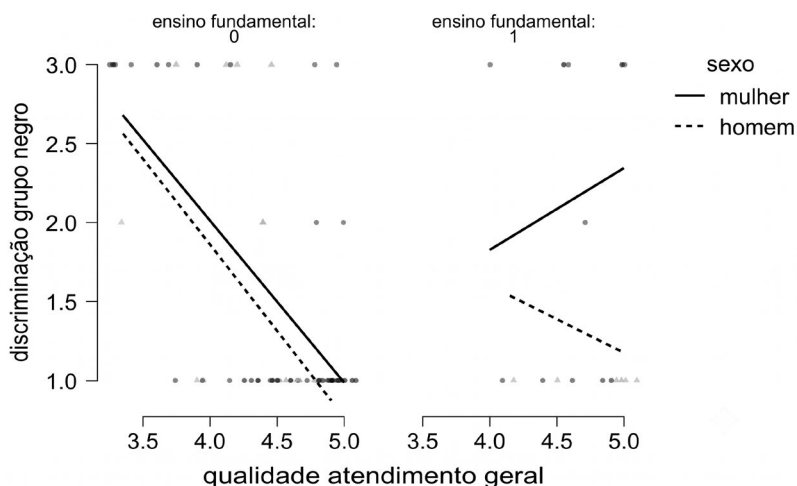


Figura 3. Gráfico flexplot de relação entre percepção da discriminação grupo negro e qualidade do atendimento geral por sexo e escolaridade

Além disso, existe um forte indicador neste estudo de que mulheres percebem mais a discriminação contra grupo negro em comparação aos homens, independentemente do nível de escolaridade. A Figura 3, evidencia que as mulheres com níveis de escolaridade mais baixo percebem mais a discriminação mesmo sendo bem atendidas na instituição.

Quanto a percepção da discriminação pelos homens em relação ao grupo negro, verificamos que a relação qualidade de atendimento e percepção da discriminação se mantém nos participantes com níveis de escolaridades mais alto, assim como essa mesma associação aparece de forma mais suavizada nos participantes com ensino fundamental.

Os resultados analisados em conjunto demonstram que as pessoas, de modo geral, não percebem eventos discriminatórios diretos e indiretos na instituição. A explicação para a baixa percepção da discriminação pode estar relacionada a boa avaliação recebida pelo órgão na escala de qualidade de atendimento, uma vez que nosso modelo de

regressão linear demonstrou que há uma forte relação entre a percepção da discriminação e qualidade de atendimento, especialmente em pessoas com nível de escolaridade formal mais alto. Além disso, constatamos também que as mulheres, em comparação com os homens, percebem mais a discriminação institucional, sendo que essa diferença de percepção é mais acentuada em mulheres com nível de escolaridade formal mais baixo.

Os dados obtidos revelam que apenas na condição em que receberam um pior atendimento, os participantes indicaram algum grau de percepção da discriminação ao grupo negro. Por outro lado, quando o participante relata um bom atendimento, a percepção da discriminação praticamente desaparece. Para Werneck (2016), o racismo institucional pode ser associado equivocadamente a práticas organizacionais de baixa qualidade ou a uma ineficiência organizacional, o que camuflaria a identificação do racismo institucional. Dessa maneira, podemos depreender que o bom atendimento interpessoal recebido por usuárias e usuários atendidos no MP invisibilizou a identificação de práticas, normas, condutas e procedimentos racistas historicamente naturalizados na cultura organizacional.

Como relata a participante ID 015, ao afirmar que pessoas negras podem até sofrer preconceito em outros locais, mas o mesmo não ocorreria no Ministério Público, em razão do ótimo atendimento dispensado aos usuários e usuárias.

Talvez por falta de informação, sim, talvez até por informação de pessoas que nem tiveram aqui, nem sabe ou que já sofreram esse preconceito em outro lugar e acham que aqui também seria a mesma coisa. Mas eu volto a dizer, eu acredito que aqui ninguém faz esse tipo de coisa, aqui a gente é muito bem tratado. Eu sempre fui muito bem tratada. Todas as vezes que eu precisei eu fui bem tratada. (Participante ID 015)

Podemos depreender que o processo de reconhecimento das práticas racistas e discriminatórias parece ser mais facilitado em alguns contextos do que em outros, especialmente quando a instituição é historicamente reconhecida por práticas racistas flagrantes, como as forças

policiais, os estabelecimentos comerciais e o sistema de justiça de criminal. No entanto, isso não significa que as pessoas tenham a mesma facilidade para reconhecer o racismo institucional em outras organizações e contextos, sobretudo em instituições em que os ideais democráticos são mais difundidos e incentivados. O Ministério Público, assim como os demais órgãos do Sistema de Justiça quando não estão em suas atuações no sistema de justiça criminal, ocupa um lugar confortável perante a sociedade ao ter suas práticas organizacionais racistas pouco reconhecidas e questionadas.

Para o teste da hipótese 2, na qual postulamos que a crença no mundo justo exerceria influência na percepção dos participantes em relação ao tratamento discriminatório e injusto recebido pelo grupo racial negro durante o contato com a instituição, conduzimos inicialmente uma regressão linear simples, objetivando identificar se houve influência da crença no mundo justo na percepção da discriminação

É importante destacar que mesmo não sendo identificadas diferenças de percepção da discriminação entre participantes pretos, pardos e brancos, consideramos importante saber se existe uma associação entre crença no mundo justo e percepção da discriminação contra o grupo negro entre participantes brancos, pardos e pretos.

Uma regressão linear múltipla, utilizando o método *backward*, demonstrou que pessoas com forte crença no mundo justo pessoal perceberam menos a discriminação contra o grupo negro [$F(1.94) = 9.36$; $p < .05$], corroborando parcialmente a hipótese 2. Salienta-se, no entanto, que o modelo explicativo indicou que a crença no mundo justo global não apresentou significância estatística na percepção da discriminação pelos participantes [$F(2.93) = 4.87$; $p = .50$].

Ao analisarmos a Figura 4, podemos visualizar nitidamente que há uma menor percepção da discriminação em relação ao grupo negro à medida que aumenta a crença no mundo justo pessoal nos três grupos raciais. Esse declínio da percepção da discriminação é particularmente mais acentuado nas pessoas pardas.

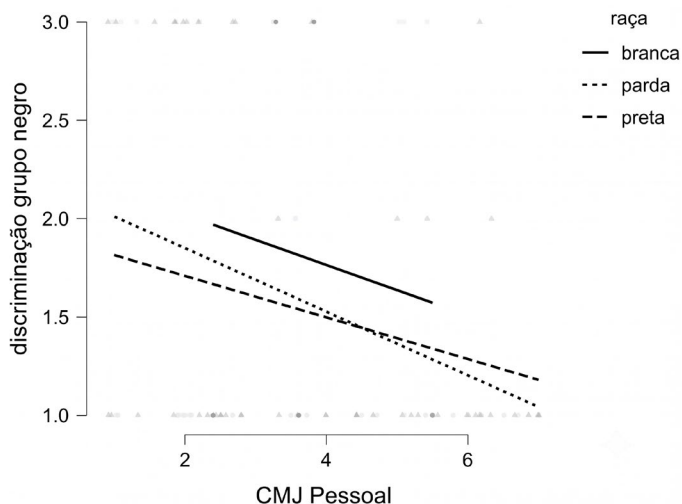


Figura 4. Gráfico flexplot de relação entre percepção da discriminação grupo negro e CMJP e raça

Os resultados indicam uma influência da crença no mundo justo pessoal na percepção da discriminação racial. Esses achados podem indicar que a crença no mundo justo pessoal funcionou como um mecanismo de manutenção do bem-estar psicológico (Dalbert, 2002) nas pessoas pretas e pardas ao negarem que seu próprio grupo sofre racismo institucional. Ao mesmo tempo, para as pessoas brancas a crença no mundo justo pessoal pode ter funcionado como mantenedor da autoestima do grupo (Silva, 2021), na medida em que essas pessoas não precisariam reconhecer que são detentoras de privilégios decorrentes das desigualdades raciais. Além disso, o bom atendimento recebido no Ministério Público pode ter influenciado no processo de dissonância cognitiva (Festinger, 1975) entre os participantes quando confrontados com possíveis situações de injustiça (discriminação racial) em um órgão que tem como atribuição defender os direitos transindividuais e individuais indisponíveis.

Além da análise do contexto institucional, de igual importância para o estudo do racismo é a influência das variáveis psicológicas. Neste estudo em específico, a crença no mundo justo parece nos indicar como os processos cognitivos nos ajudam a legitimar a discriminação racial e manutenção das hierarquias. Em que pese a baixa percepção do racismo no âmbito do Ministério Público pela maioria dos participantes, pessoas com forte crença no mundo justo negaram completamente a existência da discriminação racial na instituição. Para pessoas com forte crença no mundo justo, a população negra encontra-se em desvantagem social porque mereceu estar e, portanto, deve ser tratada pelas instituições de igual modo. Nesse sentido, não haveria discriminação racial ou tratamento injusto, porque as pessoas negras foram tratadas como mereceram ser tratadas. Além disso, embora não tenha sido objeto de análise deste estudo, podemos supor que servidores e promotores de justiça com forte crença no mundo justo podem envidar poucos esforços para solucionar os problemas da população negra, ao acolher essa crença meritocrática. Dessa forma, a forte crença no mundo justo contribuiria para a manutenção das práticas discriminatórias na instituição e na mudança social.

Considerações finais

Os resultados globais desta pesquisa apontam para a importância de entender as complexas formas de manifestação do racismo nas instituições, a partir do contexto social e histórico em que se inserem. As evidências encontradas revelam que mecanismos psicológicos como a crença no mundo justo e a teoria da justificação do sistema influenciam na legitimação da manutenção das hierarquias sociais e do racismo.

Considerando que a sociedade brasileira é racista e que as instituições reproduzem as hierarquias raciais, a discriminação racial menos flagrante e sutil parece ser uma prática naturalizada e aceita pelas pessoas. Além disso, por acolherem a crença de que o mundo é um lugar justo e que as instituições lhe recompensarão pelos seus atos, os indivíduos podem evitar se indispor com o tratamento recebido ou acreditarem que merecem receber um pior tratamento.

O racismo institucional subjaz o cotidiano institucional do Ministério Público sem grandes incômodos, naturalizado e reforçado continuamente, em que pese, o órgão se proponha a combater a discriminação racial e as injustiças sociais. Os achados permitem afirmar que a qualidade do atendimento geral pode influenciar no baixo engajamento político e social para a mudança das práticas institucionais. Em uma sociedade marcada pelas desigualdades raciais e com poucas perspectivas de grandes mudanças sociais, a justificação do sistema opera como um recurso adaptativo para os grupos estigmatizados, para justificar o estado das coisas e manter o bem-estar psicológico. Assim como a crença no mundo justo, que mantém as pessoas crédulas de que serão tratadas com justiça pelo Ministério Público, apesar da morosidade na resolução das demandas.

Esse trabalho se insere no debate atual sobre a responsabilidade das instituições em adotar políticas institucionais antirracistas e antidiscriminatórias, assim como sobre a necessidade de responsabilização das instituições nos casos de discriminação racial praticadas pelo seu quadro funcional. Os avanços legislativos nessa temática, embora importantes, ainda não foram capazes de promover mudanças sociais profundas. As crenças racistas, compartilhadas por gerações, influenciam as relações interpessoais, sociais, institucionais e culturais. Medidas isoladas, portanto, não serão suficientes para combater o racismo.

Em termos teóricos, acreditamos que esta pesquisa trouxe contribuições para a Psicologia Social no âmbito das teorias psicossociais do racismo, especialmente sobre a manifestação do racismo no cotidiano institucional, assim como, a expressão desse fenômeno nos modos mais sutis e complexos. Outrossim, apontamos para o caráter inovador na articulação de teorias sobre racismo institucional e crença do mundo justo como um recurso de manutenção do bem-estar psicológico e como crença justificadora do sistema. Essa articulação teórica demonstrou ser promissora no âmbito da Psicologia Social por contemplar aspectos psicológicos, as relações intergrupais e os contextos institucionais e societal, sobretudo para explicar a legitimação do racismo nas instituições e a pouca mobilização de grupos-alvo da discriminação para a mudança social.

Os resultados aqui apresentados evidenciam a necessidade de fomentar ações conjuntas e articuladas entre os diversos setores da sociedade para a eliminação do racismo. No âmbito institucional, a definição e pactuação de metas antidiscriminatórias pela gestão, a realização de estudos e pesquisas institucionais na temática, investimento em educação em relações raciais para o quadro funcional, mudanças das normas institucionais, realização de campanhas para o público interno e externo, entre outras ações, são algumas estratégias que podem promover a mudança da cultura organizacional. A criação de comitês de monitoramento para recebimento e apuração de denúncias de racismo e discriminação racial, composta por uma equipe técnica qualificada e com autonomia administrativa e financeira, é um exemplo de ação concreta de enfrentamento ao racismo nas instituições.

Em que pese as evidências encontradas, este estudo apresenta algumas limitações como o número reduzido de participantes brancos que responderam ao questionário. É possível que a pouca participação de pessoas brancas tenha influenciado nas análises comparativas entre os grupos raciais. Em relação aos instrumentos para a coleta de dados, acreditamos que a utilização de uma escala sobre percepção da discriminação em outros contextos institucionais poderia complementar as análises e possibilitar comparações sobre a expressão do racismo institucional. Cabe destacar, que neste estudo apenas foram empregadas medidas de autorrelato, tradicionalmente utilizadas em pesquisa na Psicologia Social. Contudo, medidas implícitas e indiretas poderiam ter sido utilizadas para complementar as análises.

Por fim, entendemos que mobilizações da sociedade civil organizada e dos movimentos sociais são necessárias para o controle e monitoramento das políticas institucionais de combate ao racismo institucional, especialmente nas instituições do Sistema de Justiça, essenciais para a defesa do estado democrático de direito. A mobilização social organizada tem se mostrado como uma estratégia importante de mudança social na promoção da justiça racial.

Referências

- Bailey, S. R. (2002). The Race Construct and Public Opinion: Understanding Brazilian beliefs about Racial Inequality and Their Determinants. *American Journal of Sociology*, 108(2), 406-439. <https://doi.org/10.1086/344812>
- Carmichael, S., & Hamilton, C. V. (1967). *Black power: the politics of liberation in América*. Vintage Book.
- Cerqueira, D., & Bueno, S. (coord.). *Atlas da violência 2023*. Ipea; FBSP, 2023. <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/12/atlas-da-violencia-2023.pdf>
- Conselho Nacional do Ministério Público. (2017). *Resolução nº 174, de 4 de julho de 2017*. Disciplina, no âmbito do Ministério Público, a instauração e a tramitação da Notícia de Fato e do Procedimento Administrativo.
- Correia, I., Vala, J., & Aguiar, P. (2007). Victim's innocence, social categorization, and the threat to the belief in a just world. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43(1), 31-38. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2005.12.010>
- Daffon, V.T., Carvalhaes, F., & Feres, J. (2017). Sentindo na Pele: Percepções de Discriminação Cotidiana de Pretos e Pardos no Brasil. *Dados*, 60(2), 293-330. <https://doi.org/10.1590/001152582017121>
- Dalbert, C. (1999). The world is more just for me than generally: about the personal belief in a just world scale's validity. *Social Justice Research*, 12(2), 79-98. <https://doi.org/10.1023/A:1022091609047>
- Dalbert, C. (2002). Beliefs in a just world as a buffer against anger. *Social Justice Research*, 15(2), 123-145. <https://doi.org/10.1023/A:1019919822628>
- Dantas, G. S. (2020). *Processos duais, preconceito e segurança pública: implementação de um software para análise do efeito do racismo na identificação de armas e três estudos sobre a tomada de decisão sobre a responsabilização penal de adolescentes*. [Tese de doutorado, Universidade Federal da Bahia]. https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/gilcimar_dantas_tese.pdf

- Duckitt, J. (1992). Psychology and prejudice: a historical analysis and integrative framework. *American Psychologist*, 47(10), 1182-1193. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.47.10.1182>
- Eurico, M. C. (2013). A percepção do assistente social acerca do racismo institucional. *Serviço Social & Sociedade*, (114), 290-310. <https://doi.org/10.1590/S0101-66282013000200005>
- Festinger, L. (1975). *Teoria da dissonância cognitiva*. Zahar Editores.
- Fórum Brasileiro De Segurança Pública. 18º *Anuário Brasileiro de Segurança Pública*. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2024. <https://publicacoes.forumseguranca.org.br/handle/fbsp/253>
- Fredrich, V. C. R., Santos, H. L. P. C. dos., Rocha, T. de P., & Sanches, L. da C. (2022). Percepção de racismo vivenciado por estudantes negros em cursos de Medicina no Brasil: uma revisão integrativa da literatura. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, 26, Article e210677. <https://doi.org/10.1590/interface.210677>
- Gaertner, S. L., & Dovidio, J. F. (1986). The aversive form of racism. In J. F. Dovidio & S. L. Gaertner (Eds.), *Prejudice, discrimination, and racism* (pp. 61-89). Academic Press.
- Gago, A. R., & Correia, I. (2010). Reações à injustiça no trabalho: impacto da crença no mundo justo, da justiça procedimental e da justiça distributiva. *Análise Psicológicas*, 1(XXVIII): 59-70. <https://scielo.pt/pdf/aps/v28n1/v28n1a05.pdf>
- Gouveia, V. V., Pimentel, C. E., Coelho, J. A. P. de M., Maynard, V. A. P., & Mendonça, T. dos S. (2010). Validade fatorial confirmatória e consistência interna da Escala Global de Crenças no Mundo Justo - GJWS. *Interação Em Psicologia*, 14(1), 21-29. <http://dx.doi.org/10.5380/psi.v14i1.12687>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2022). *A população por raça ou cor. Censo Demográfico 2022: identificação étnico-racial da população por sexo e idade*. Resultado do Universo. https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/13ee0337cffc1de37bf0cd4da3988e1f.pdf

- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2023). *Tabela de percentual da população por raça e cor do 1º trimestre de 2023 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios contínua*. <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6403#resultado>.
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. (2023). Fórum Brasileiro de Segurança Pública (Org.). Anuário Brasileiro de Segurança Pública. IPEA; FBSP. <https://repositorio.ipea.gov.br/server/api/core/bitstreams/c2964550-c474-428f-ad68-f706c9a4f393/content>
- Jones, J. (1973). *Racismo e Preconceito*. S.P: Edgard Blucher Ltda, USP.
- Jost, J. T., & Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British Journal of Social Psychology*, 33(1), 1-27. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1994.tb01008.x>
- Katz, I., & Hass, R. G. (1988). Racial ambivalence and American value conflict: correlational and priming studies of dual cognitive structures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(6), 893-905. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.55.6.893>
- Kinder, D. R., & Sears, D. O. (1981). Prejudice and politics: symbolic racism versus racial threats to the good life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40(3), 414-431. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.40.3.414>
- Lerner, M. J. (1980). *Belief in a just world: A fundamental delusion*. Plenum Publishing Corporation.
- Lima, M. E. O. (2019). O que há de novo no “novo” racismo no Brasil?. *Revista Ensaios e Pesquisa em Educação e cultura*. vol. 4 n. 7, 157-181.
- Lima, M. E. O. (2020). *Psicologia social do preconceito e do racismo*. São Paulo: Blucher. Open Access.
- Lima, M. E. O. & Vala, J. (2004). As novas formas de expressão do preconceito e do racismo. *Estudos de Psicologia*, 3, 401-411. <https://www.redalyc.org/pdf/261/26190302.pdf>
- Lipkus, I. M., Dalbert, C., & Siegler, I. C. (1996). The importance Gaertner of distinguishing the Belief in a Just World for self versus for others: Implications for psychological well-being.

- Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(7), 666-677.
<https://doi.org/10.1177/0146167296227002>
- McConahay, J. B., & Hough, J. C. Jr. (1976). Symbolic racism. *Journal of Social Issues*, 32(2), 23-45. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1976.tb02493.x>
- Miller, C. A., Wilkins, C.L., Couto, C. P., Farias, J., & Lisnek, J. A. (2023). Anti-Black attitudes predict decreased concern about COVID-19 among Whites in the U.S. and Brazil. *Social Science & Medicine*, 320, Article 115712. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2023.115712>
- Modesto, J. G., & Pilati, R. (2017). “Nem todas as vítimas importam”: crenças no mundo justo, relações intergrupais e responsabilização de vítimas. *Temas em Psicologia*, 25(2), 763-774. <https://dx.doi.org/10.9788/TP2017.2-18Pt>
- Modesto, J. G., Figueredo, V., Gama, G., Rodrigues, M., & Pilati, R. (2017). Escala Pessoal de Crenças no Mundo Justo: Adaptação e Evidências de Validade. *Psico-usf*, 22(1), 13-22. <https://doi.org/10.1590/1413-82712017220102>
- Munanga, K. (2004). Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. In *Programa de educação sobre o negro na sociedade brasileira*. Niterói: EDUFF. biblio.fflch.usp.br/Munanga_K_UmaAbordagemConceitualDasNocoiesDeRacaRacismoIdentidadeEEtnia.pdf.
- Nascimento, A. (2016). *O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado*. Editora Perspectiva.
- Oliveira, A. C., Ramos, L. F., & Pena, J. S. (2023). A invisibilização como expressão do racismo institucional: quem são os usuários e usuárias do Ministério Público do Estado da Bahia? *Boletim De Conjuntura (BOCA)*, 14(40), 285-297. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7813360>
- Oliveira, T. A., & Modesto, J.G. (2021). “Presidiários tem o que merecem?": crenças no mundo justo e atitudes em relação às pessoas no cárcere. *Interação em Psicologia*, 25(3). <http://dx.doi.org/10.5380/riep.v25i3.71184>

- Opotow, S. (1990). Moral exclusion and injustice: An introduction. *Journal of Social Issues*, 46(1), 1-20. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1990.tb00268.x>
- Paiva, T. (2022). O papel legitimador de percepções da justiça na relação entre o sexismo e a violência contra as mulheres. [Tese de doutorado, Universidade Federal da Paraíba]. https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/24487?locale=pt_BR.
- Parasuraman, A, Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A multi-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of Retailing*, 64(1), 12-40. https://www.researchgate.net/publication/225083802_SERVQUAL_A_multiple-Item_Scale_for_measuring_consumer_perceptions_of_service_quality
- Pereira, M. (2021). *Estereótipos* (1st ed.). Salvador
- Pinheiro, G. (2024, 12 de novembro). *MPBA apresenta resultados do 1º Censo Étnico-Racial e avança no Enfrentamento ao Racismo Institucional: Levantamento embasará políticas antirracistas na instituição*. Ministério Público do Estado da Bahia. <https://www.mpba.mp.br/noticia/75180>
- Reis, D. (2021). Pandemic and racial inequalities in Brazil education: critical view. *SciELO Preprints*. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.2711>
- Rucker, J., Duker, A., & Richeson, J. (2019). *Structurally Unjust: How Lay Beliefs about Racism Relate to Perceptions of and Responses to Racial Inequality in Criminal Justice*. Yale University. <https://doi.org/10.31234/osf.io/sjkeq>
- Santos, F. B., & Silva, S. L. B. (2022). Gênero, raça e classe no Brasil: os efeitos do racismo estrutural e institucional na vida da população negra durante a pandemia da covid-19. *Revista Direito E Práxis*, 13(3), 1847-1873. <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2022/68967>
- Silva, G. M., & Leão, L. T. de S. (2012). O paradoxo da mistura: identidades, desigualdades e percepção de discriminação entre brasileiros pardos. *Revista Brasileira De Ciências Sociais*, 27(80), 117-133. <https://doi.org/10.1590/S0102-69092012000300007>

- Silva, L., Faria, A., & Teixeira, E. (2021). Desigualdade racial no mercado de trabalho formal brasileiro. *Humanas Sociais & Aplicadas*, 11(30), 51-67. <https://doi.org/10.25242/8876113020212029>
- Silva, R. F., & Lima, M. E. O. (2016). Crime and punishment: the impact of skin color and socioeconomic status of defendants and victims in jury trials in Brazil. *The Spanish Journal of Psychology*, 19, 1-11. <https://doi.org/10.1017/sjp.2016.77>
- Silva, W. A. D. (2021). *Será que os brasileiros veem a forma em que as coisas estão como aquilo que realmente deve ser? Uma nova escala de justificativa do sistema*. [Dissertação de mestrado, Universidade Federal da Paraíba]. https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/21215?locale=pt_BR
- Stangor, C. (2016). The study of stereotyping, prejudice and discrimination within social psychology: a quick history of the theory and research. Em: T. D. Nelson. (Ed.) *Handbook of prejudice, stereotyping and discrimination* (pp 1-22). Psychology Press.
- Tavares, N. O., Oliveira, L. V., & Lages, S. R. C. (2013). A percepção dos psicólogos sobre o racismo institucional na saúde pública. *Saúde em Debate*, 37(99), 580-587. <https://www.scielo.br/j/sdeb/a/jCfZVYPGcL9Sff8MpgtWK6z/?format=pdf&lang=pt>
- Turra, C. & Venturi, G. (1995). *Racismo cordial*. Editora Ática.
- Vaz, L., & Ramos, C. (2021). *A justiça é uma mulher negra*. Casa do Direito.
- Werneck, J. (2013). *Racismo Institucional uma abordagem conceitual*. Geledés - Instituto da Mulher Negra. <https://www.geledes.org.br/biblioteca/racismo-institucional-uma-abordagem-conceitual/>
- Werneck, J. (2016). Racismo institucional e saúde da população negra. *Saúde e Sociedade*, 25(3), 535-549. <https://doi.org/10.1590/S0104-129020162610>

Recibido: 31/07/2024

Revisado: 11/02/2026

Aceptado: 16/02/2026